

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

EGE BÖLGESİ'NDEKİ FUTBOL KULÜPLERİNDE GÖREV YAPAN
ALTYAPI ANTRENÖRLERİNİN MESLEKİ YETERLİLİKLERİNİN VE
İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
OZAN METE

DANIŞMAN
Doç. Dr. Sümmani EKİCİ

TEMMUZ, 2019
MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

EGE BÖLGESİ'NDEKİ FUTBOL KULÜPLERİNDE GÖREV YAPAN
ALTYAPI ANTRENÖRLERİNİN MESLEKİ YETERLİLİKLERİNİN VE
İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYANIN
OZAN METE

DANIŞMAN
Doç. Dr. Sümmani EKİCİ

TEMMUZ, 2019
MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ANABİLİM DALI

EGE BÖLGESİ'NDEKİ FUTBOL KULÜPLERİNDE GÖREV YAPAN
ALTYAPI ANTRENÖRLERİNİN MESLEKİ YETERLİLİKLERİNİN VE
İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

OZAN METE

Sosyal Bilimler Enstitüsünce
Tezli Yüksek Lisans
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez.

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih: 26.07.2013

Tezin Sözlü Savunma Tarihi: 05.07.2013

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sümmani EKİCİ

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Ali Gürel GÖKSEL

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi. Murat ÖZMADEN

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Tuncay ÖGÜN

TEMMUZ, 2019

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 29/05/2019 tarih ve 892 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, spor yöneticiliği Anabilim Dalı **Tezli Yüksek Lisans Programı** öğrencisi Ozan METE'nin "**Ege Bölgesi'ndeki Futbol Kulüplerinde Görev Yapan Altyapı Antrenörlerinin Mesleki Yeterliliklerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi**" adlı tezini incelemiş ve aday 05/07/2019 tarihinde saat **14.**'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra ..60*..... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine oybirliği ile karar verildi.

Tez Danışmanı



DOÇ.DR. Sümmani EKİCİ



DOÇ.DR. Ali Gürel GÖKSEL

Üye



Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZMADEN

Üye

YEMİN

Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak sunduğum “Ege Bölgesi’ndeki Futbol Kulüplerinde Görev Yapan Altyapı Antrenörlerinin Mesleki Yeterliliklerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

26 / 07 / 2013

Ozan METE



YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : METE

Adı : Ozan

Referans No: 10275273

TEZİN ADI

Türkçe : Ege Bölgesi'ndeki Futbol Kulüplerinde Görev Yapan
Altyapı Antrenörlerinin Mesleki Yeterliliklerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi

Y. Dil :

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte :

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : EKİCİ Sümmani

Unvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL: TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI: 67

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Futbol Altyapı Antrenörlüğü
2. İş Doyumu
3. Mesleki Yeterlilik

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELEER

1. Antrenörlük
2. İş doyumu
3. Mesleki yeterlilik
4. Futbol altyapı kavramı
- 5.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELEER:

1. Being a Trainer
2. Job Satisfaction
3. Professional Competence
4. The Term of Football youth Setup
- 5.

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum ☐
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir ☐
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir ☒

Yazarın İmzası :



Tarih : 26/07/2019

ÖZET

Sözlük anlamı olarak antrenör, takım sporlarında veya bireysel sporlarda sporcuları hedeflere doğru yönelten, antrene eden, eğiten ve danışmanlık yapan kişilerdir. Altyapı ise, spor kulüplerinin gelecekte takımlarında oynatmak üzere çocuk veya gençlere eğitim verdiği süreçtir. Mesleki yeterlilik kavramı da, bireyin edindiği meslekle ilgili bilgi, birikim ve yeterliliklerin tümü olarak açıklanabilir. Son olarak iş doyumunu, bireylerin çalıştıkları işlerdeki mutluluk seviyeleri veya işlerini sevip sevmemeleridir.

Araştırmanın amacı; futbol sektöründe futbolcu transferlerine ve futbolcu maaşlarına ödenen paraların miktarı oldukça fazla olması, bu ücretlerdeki fazlalığın futbol kulüplerini altyapılara yöneltilmesi, harcanılan miktarların fazla olması, altyapılardan kaliteli futbolcular çıkarmanın kulüpler için daha cazip olması, transfer ücretleri ve futbolcu maaşları düşünüldüğünde altyapının öneminin ne derecede önemli olduğunun gösterilmesi ve bu konulara dikkat çekmektir. Bu bağlamda, böyle yüksek miktarların söz konusu olduğu bir alanda altyapıda çalışacak olan antrenörlerin de kaliteli olması ve işini iyi yapması gerekmektedir. Antrenörlerin iş yaşantıları, sosyal yaşantıları ve mesleki bilgileri altyapıları doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmada futbol altyapı antrenörlerinin iş doyumları ve mesleki yeterlilik seviyelerinin tespit edilmesi ve varsa aradaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Ege Bölgesindeki sekiz ilde görev yapan faal altyapı antrenörleri oluşturmaktadır. Örneklem grubu olarak ise, Ege bölgesinde mücadele eden, profesyonel ve amatör futbol kulüplerinde çalışan, altyapı antrenörleri seçilmiştir. Faal olarak liglerde mücadele eden ve Ege Bölgesinde bulunan 416 futbol takımı vardır. Bu kulüplerde çalışan altyapı antrenörlerinin sayısına ilişkin herhangi bir istatistiksel veri bulunmadığı için profesyonel 21 takımda 5'er antrenör ve amatör 395 takımda 2'ser antrenör çalıştığı varsayılmıştır. Örneklem uygulanan 295 veri toplama aracının, incelemeler sonucunda 260 tanesi değerlendirilmeye uygun bulunmuştur. Araştırmada, Poul. E. Spektor (1985)'un geliştirdiği “İş Doyum Ölçeği” ve Feltz (1999)'un geliştirdiği “Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği” kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Antrenörlük, İş doyumunu, Mesleki yeterlilik, Futbol Altyapı

ABSTRACT

As a meaning, the trainer is who trains, educates, consults and leads athletes at team sports or individual sports. Youth setup is a process which educates the children or the youth and prepares them to play in team sports. The term professional competence can be explained as the knowledge and competences related to the profession acquired by the individual. Finally, job satisfaction is the happiness level of individuals at their work, whether they love their jobs or not.

Purpose of the research; to show the importance of youth setup considering the footballer fees and salaries. The amount of money paid to football players and footballers' salaries is quite high in the football industry and this excess fee should be redirected to youth setup. Furthermore, the trainers who work in youth setup for high salaries should be qualified and should do their job well. Work lives, social lives and professional knowledge of trainers affect youth development directly. In this research, it is aimed to examine the relationship between the levels of youth setup trainers' job satisfaction and professional competence.

General group of research consists of active youth setup trainers who work in eight provinces of the Aegean region. As a sample group, youth setup trainers who struggle at amateur and professional clubs in Aegean region are selected. There are four hundred sixteen football teams in the Aegean region who are active in the leagues. No statistical data were found on the number of youth setup trainers working in these clubs. It is assumed that there are three trainers in twenty one professional clubs and one trainer in three hundred ninety five amateur clubs. As a result of the examinations of three hundred data sampling, two hundred sixty of them were considered as suitable for evaluation. The Job Satisfaction scale developed by Poul. E. Spektor (1985) and Coaching Competence Scale developed by Feltz (1999) was used in the study.

Key words: Being a trainer, coaching, job satisfaction, professional competence, the term of football youth

ÖNSÖZ

Ülkemizde futbol altyapı yapılanmalarının Avrupa ve Dünya kulüpleri yapılanmalarından geri kaldığı düşünülmektedir. Bu düşünceler doğrultusunda futbol altyapı sorunlarımızın neler olduğu nasıl düzeltileceği soruları bu çalışmayı cazip kılmaktadır. Altyapı personelinin iş şartları, iş doyumları ve işlerine karşı olan yeterliliklerini incelemek sorunların kaynağına inmeye çalışmak, bu konu da araştırma yapma isteği doğurmuştur. Futbol altyapılarının en önemli çalışanı altyapı antrenörleridir. Antrenörlerin iş doyumları ve mesleki bilgileri bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda ege bölgesinde görev yapan futbol altyapı antrenörlerinin iş doyumu ve mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir çalışma yapılmıştır.

Tez çalışmam sürecinde desteğini benden esirgemeyen, teknik ve akademik anlamda bana yardımcı olan, görüş ve önerileri ile bana yol gösteren sayın tez danışmanım Doç. Dr. Sümmani Ekici hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bunun yanı sıra çalışmama verdiği önemli katkılardan dolayı sayın Yrd. Doç. Dr. Ercan Zorba hocama teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her anında olduğu gibi yüksek lisans öğrenimim boyunca benden desteğini esirgemeyen, sevgisini her an hissettiğim canım annem ve babama teşekkür ederim.

Dolaylı veya doğrudan tez çalışmamda emeği geçem herkese teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar DİZİNİ	VI
KISALTMALAR DİZİNİ	IX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ALTYAPI ANTRENÖRLÜĞÜ

1.1.Futbol	3
1.1.2.Futbol Ekonomisi	3
1.1.3.Futbol Transfer Harcamaları	4
1.1.4.Futbol Maaş Harcamaları	5
1.1.5.Futbolda Altyapı.....	6
1.1.6.Futbolda Altyapının Önemi.....	6
1.1.7.Dünya’da Altyapı Yapılanması	8
1.1.8.Türkiye’de Futbol Altyapı Yapılanması.....	9
1.1.9.Futbol Antrenörlüğü	11
1.1.10.Futbol Altyapı Antrenörlüğü	12
1.2. İş Doyum Kavramı.....	13
1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	16
1.2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	16
1.2.1.2. Cinsiyet Faktörü	17

1.2.1.3.Yaş Faktörü	17
1.2.1.4.Eğitim Durumu Faktörü	18
1.2.1.5.Medeni Durum Faktörü	18
1.2.1.6.Kişilik Faktörü.....	18
1.2.1.7.Tecrübe Faktörü.....	19
1.2.1.8.Statü Faktörü	19
1.2.2. İş doyumunu Etkileyen Çevresel-Örgütsel Faktörler	19
1.2.2.1. Örgütün Büyüklüğü Kavramı	20
1.2.2.2. Örgüt Kültürü Faktörü	20
1.2.2.3. Ücret Faktörü	21
1.2.2.4. Takım Çalışması Faktörü	22
1.2.2.5. Yönetim Tarzı Faktörü	23
1.2.2.6. Stres Faktörü.....	24
1.2.2.7. İletişim Faktörü	24
1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Kuramlar.....	24
1.2.2.1. Kapsam Teorileri	24
1.2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	25
1.2.2.1.2 İki Faktör Kuramı	26
1.2.2.1.3 Başarma İhtiyacı Kuramı	27
1.2.2.1.4. ERG kuramı	28
1.2.2.2. Süreç Teorisi.....	28
1.2.2.2.1. Eşitlik Kuramı.....	28

1.2.2.2.2. Beklenti Kuramı.....	29
1.2.2.2.3. Amaç Kuramı.....	29
1.3 Mesleki Yeterlilik.....	30
1.3.1.Meslek Kavramı	30
1.3.2. Mesleki Yeterlilik.....	31
1.4. Amaç ve Hedefler	32
1.5. Problem Cümlesi.....	32
1.6. Hipotez	32

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL METOT

2.1. Araştırmanın Modeli	34
2.2. Evren ve Örneklem	34
2.3. Veri Toplama Aracı.....	34
2.3.1. İş Doyum Ölçeği	35
2.3.2. Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği	35
2.4. Verilerin Toplanması	36
2.5. Verilerin Analizi.....	36
2.6.Varsayımlar	37
2.7. Sınırlılıklar	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Antrenörlerin Demografik Özelliklerine İlişkin bulgular	38
3.2. Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular	40
3.3. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Bulgular	46
3.4. Antrenörlerin İş Doyumları ve Mesleki Yeterlilik Seviyeleri Arasındaki İlişkileri	51

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

4. Tartışma.....	54
4.1. Sonuç.....	61
4.3.2. Öneriler	61
KAYNAKÇA.....	63

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde

Değerleri.....38

Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde

Değerleri.....38

Tablo 3. Katılımcıların Görev Yılına İlişkin Frekans ve Yüzde

Değerleri.....38

Tablo 4. Katılımcıların Antrenörlük Belgesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

.....39

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Frekans ve Yüzde

Değerleri.....39

Tablo 6. Kulüp Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri39

Tablo 7. Altyapı antrenörlerinin iş doyumu ölçeği alt boyutlarına göre ortalamaları

ve standart sapmaları.....40

Tablo 8. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların

Antrenörlük Belgesi Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi

(ANOVA) Sonuçları41

Tablo 9. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların

Kulüp Yapısı Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi.....42

Tablo 10. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların

Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi43

Tablo 11. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların

Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi.....43

Tablo 12. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Görev Yılı Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	44
Tablo 13. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	45
Tablo 14. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Kulüp Yapısı Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi	46
Tablo 15. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Antrenörlük Belgeleri Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	47
Tablo 16. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi	48
Tablo 17. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi.....	48
Tablo 18. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Görev Yılı Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:	49
Tablo 19. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	50
Tablo 20. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Demografik Bilgiler Açısından Karşılaştırıldığı Korelasyon Analizi Sonuçları	51
Tablo 21. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Demografik Bilgiler Açısından Karşılaştırıldığı Korelasyon Analizi Sonuçları ..	52

Tablo 22. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarla Karşılaştırıldığı Korelasyon Analizi Sonuçları	53
--	----



KISALTMALAR

FİFA	: Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği
TFF	: Türkiye Futbol Federasyonu
TUFAD	: Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği
UEFA	: Avrupa Futbol Birlikleri (Federasyonları) Birliği
FA	: İngiltere Futbol Federasyonu



1.GİRİŞ

Futbol ilk oynanmaya başladığı yıllarda serbest zaman değerlendirmesi, spor ve eğlence amacıyla oynanmaktaydı. Futbol oyunu çok kişiyle oynanabilmesi ve hemen her türlü açık alanda iki kaleyle ve bir topla bir futbol sahası oluşturup oynanabilmesi nedeniyle kolay ulaşılabilir ve kitleleri etkileyen bir spor dalı olmuştur. Günümüzde futbol yüksek gelirlerin konuşulduğu ciddi maddi harcamaların yapıldığı bir spor dalı haline gelmiştir (Hünerli, 2011:97). Bu bağlamda futboldaki bu değişim amatör ruhu biraz önlemiş ve profesyonel bir iş dalı haline gelmiştir. Sporcuların profesyonelleşmesi sonucu futbol çalışanları da yavaş yavaş profesyonelleşmeye başlamıştır. Futbol sektörü içinde bulunan çalışanlar günümüzde hızla profesyonel olarak çalışmaya başlamıştır. Hakemler, antrenörler, teknik direktörler, kondisyonerler ve spor psikologları gibi profesyonel dallar futbol sektöründe yavaş yavaş oluşmaya başlamıştır (Ektik, 2018: 91). Bu mali durumların konuşulduğu profesyonel futbol sektöründe oynayacak futbolcular yetiştirmek önemli bir hal almıştır. Bu futbolculara ödenen ücretler, transferlerine yapılan harcamalar futbol kulüpleri için önemli bir mali sorun haline gelmiştir. Bu mali sorunu önlemek amacıyla futbol kulüpleri altyapılarına, futbolcu yetiştirmeye yönelmiştir. Futbol kulüplerinin altyapılarından profesyonel takımlarına çıkaracakları futbolcular mali açıdan bu kulüpleri rahatlatmaktadır. Kulüplerin altyapıya yönelmeleri altyapıda futbolcu yetiştirmek üzere çalışacak altyapı antrenörlerine bir iş fırsatı olmuştur. Altyapı antrenörlerinin bu denli önemli bir iş için çalışmaları, büyük paraların konuşulduğu bir sektöre, sektörün en önemli parçası olan futbolcuları kazandırdığı bir ortamda aslında ne kadar değerli oldukları görülmektedir (Sunay, 2018: 126). Altyapı antrenörleri bu sebepten kalitelerini arttırmak ve bu sektörde kalıcı hale gelebilmek için çalışmaktadırlar. Bu bağlamda altyapı antrenörlerinin sosyal yaşantıları, iş yaşantıları ve mesleki bilgileri çok önemli bir hal almaktadır.

Antrenörlerin iyi bir ortamda çalışmaları, duygusal ve fiziksel olarak çalıştıkları işten menün olmaları gerektiği düşünülmektedir. İşin seven gerekli iş doyumunu sağlayan antrenörlerin daha verimli bir çalışma performansı gösterecekleri düşünülmektedir. İş doyumunu çalışan bireylerin işlerine gösterdikleri sevgi, duygusal bağlılık olarak açıklanabilir. Antrenörlerin işlerine bağlı olması ve işlerini severek yapması

altyapıdan yetişecek futbolculara ve çalıştırdıkları altyapı oyuncularına olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir (Dikmen, 1995: 115).

Bir altyapı antrenörü bulunduğu bu sektörde tutunabilmek, çalışmaya devam edebilmek için belirli bir mesleki bilgiye ve yeterliliğe sahip olmak durumundadırlar. Mesleki yeterlilik çalışılmakta olan işin niteliklerine, sonucuna ve süresine uygun bilgi ve yeteneğe sahip olma durumu olarak açıklanabilir. Çalışma hayatında bulunan bireyler gerekli olan mesleki yeterliliğe sahip ise ve iş doyumları varsa üretkenliklerinin ve verimliliklerinin artış göstereceği düşünülmektedir. Bu çalışmada altyapı antrenörlerinin mesleki yeterlilikleri ve iş doyumları bir arada incelenmişti. Mesleki yeterlilikleri ve iş doyumları olan altyapı antrenörleri verimli olacaktır düşüncesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır (Korkmaz, 2006: 321).

BİRİNCİ BÖLÜM

ALTYAPI ANTRENÖRLÜĞÜ

1.1.Futbol

Futbol tarih boyunca yapılan sporların içinde insanları, toplulukları en çok etkilemeyi başaran, peşinden sürükleyen spor dalı olmuştur.

Futbol oyunu 1840-1860 yılları arasında İngiltere de “public schools” ve üniversiteler de ortaya çıkmadan değişimlere uğramadan önce Avrupa’da ve hatta diğer kıtalarda bile yüzyıllar boyu var olmuştur oyun daha sonraları anayurdundan çıkıp diğer toplumlara da yayılarak büyük bir gösteriye dönüşmüştür (Wahl, 2005: 11).

1848 yılında Cambridge Üniversitesi öğrencileri tarafından yapılan Cambridge Kuralları adı altında futbolun ilk kuralları belirlenmiştir. 1857 yılında Sheffield Club ünün kurulması modern futbolun başlangıcı olarak kabul görür. 26 Ekim 1863 yılında 11 İngiliz futbol kulüp yöneticisi Londra da toplanıp Dünya futbol tarihinin ilk Federasyonu olan İngiltere Futbol Federasyonu nu kurmuştur. Bu olay modern futbola geçişin en önemli gelişmelerinden biridir (Devecioğlu, 2013: 15).

Futbol büyük bir sahada bir top ve normal kurallara göre 11’er kişilik iki takımdan oynandığı için hemen her boş alan, bir futbol topu ve birkaç kişi sayesinde bir futbol sahasına dönüşebilir. Futbolun diğer sporlara göre ulaşılabilirliği en üst kesimden en yoksul kesime kadar herkesin oynayabildiği bir spor olması futbolun bu denli sevilmesine ve dünya üzerinde en çok izlenen, oynanan, üzerine yatırımlar yapılan spor dalı haline gelmesine sebep olmaktadır.

1.1.2Futbol Ekonomisi

Modern futbol 1800’lü yılların ortasından itibaren ortaya çıkmıştır. İlk çıktığı dönemlerde işçi sınıfının oynadığı ve izlediği bir spor dalıyken günümüzde milyon dolarlık harcama yapılan büyük bir endüstri haline gelmiştir. Bunun sebebi futbolun kitleleri etkileme potansiyelinin yüksek oluşu diyebiliriz. Günümüzde dünya çapında futbol kulüplerinin ekonomileri, kazançları birçok ülkenin milli ekonomisinden, milli gelirinden daha büyüktür. Bu kulüpler, isimleşmiş futbolcular, teknik direktörler gibi

futbolun temel unsurları bu endüstriyi etkilemekte ve çok büyük paraların konuşulduğu bir sektör ortaya çıkartmaktadır (Kuyucu, 2014: 14).

Bu durumda futbolun halkın sporu olarak ortaya çıktığını ancak günümüzde bir iş örgütlenmesine dönüştüğünü görmekteyiz. Futbolun taşıdığı dini, siyasi, sınıfsal özelliklerle birlikte toplumla arasında oluşturduğu bağ oyuna bir hayli önem katmıştır. Futbolda profesyonelleşme bu sporu oyun olmaktan çıkarmış ekonominin çarklarının işlediği bir alana çevirmiştir (Talimciler, 2008: 13).

Genel bir bakış açısı futbolu meslek olarak gören bireyler uzunca süren bir eğitimden sonra takımlarda futbol oynarlar ve mesleğinin gereğini yaparlar. Futbol oyunundan kısa sürede çok paralar kazanabilirler. Bu sporcuların çoğu profesyoneldirler hangi takım daha iyi ücret verirse onlar için oynarlar. (Öngören, 2012). Bu durumdan anlaşılacağı üzere bazı kesimler tarafından futbol bir meslek bir para kazanma aracı olarak da görülmektedir. Bu durum da dışardan bakıldığı zaman futbol kulüplerinin bir iş merkezi, şirket, holding vb olarak görülmesi ve bu şekilde yönetilmesi doğaldır.

Kulüpler stat gelirleri, reklam gelirleri, sponsorlar, televizyon yayın gelirleri, ülke federasyonlarından aldıkları gelirler ve kıta içi veya kıtalar arası turnuvalardan aldıkları ücretlerle bir hayli yüksek gelirler elde etmektedir. Böylelikle bu kulüplerin ekonomik olarak yönetilmesi gerektiği ve dünya ekonomisinin de büyük bir yere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

1.1.3. Futbol Transfer Harcamaları

FIFA uluslararası transfer eşleşme sisteminden faydalanarak hazırlanan küresel transfer raporuna göre 2017 yılında gerçekleştirilen transferler için yapılan harcamalar bir önceki yıla göre %32 artış göstererek 6. 37 milyar dolara yükselmiştir (NTV.com.tr 2017)

Geçtiğimiz iki sezon boyunca ülkelerde ki transfer harcamaları şöyledir; İngiltere Premier League: 746,81 milyon £, İspanya La Liga: 302.30 milyon £, Fransa Ligue 1: 222 milyon £, Almanya Bundesliga: 173,76 milyon £, İtalya Serie A: 135,18 milyon £, Çin Süper League: 531,68 milyon £, Türkiye Süper Ligi 39,80 milyon £ dur. (

Büyük liglerde futbol kulüplerinin transfer harcamaları yüksek boyutlara ulaşmaktadır. Bu yüksek transfer harcamalarının olduğu futbol sektöründe kulüplerin alt yapılardan çıkaracağı futbolcular oldukça önemlidir. Kulüpler alt yapılarına yatırım yapıp futbolcu geliştirerek bu transfer harcamalarını önemli miktarda azaltabilir.

1.1.4. Futbol Maaş Harcamaları

Futbol oyuncularının kazandıkları paraları göz önünde bulundurursak bu sektörün sadece bir oyunu içinde barındırmadığı ekonomik olarak da çok güçlendiğini görebiliriz. Avrupa’da kulüplerin futbolcularına ödediği maaşlar ilk 10 olarak sıralarsak şöyledir;

- 1) Barcelona 372 milyon avro
- 2) Manchester United 321 milyon avro
- 3) Real Madrid 307 milyon avro
- 4) Chelsea 298 milyon avro
- 5) Manchester City 294 milyon avro
- 6) Paris Saint-Germain 292 milyon avro
- 7) Liverpool 281 milyon avro
- 8) Bayern Münih 270 milyon avro
- 9) Arsenal 263 milyon avro
- 10) Juventus 221 milyon avro

Sıralamadan da göreceğimiz üzere futbolcuların yıllık maaşlarına ödenen paralar epey yüksektir. Bu durum kulüpleri alt yapılarından futbolcu yetiştirmeye böylelikle de ödenen transfer ve futbolcu maaş giderlerini azaltmaya yöneltmektedir. Bunun için de kulüplerin hatta ülke futbollarının sistemli bir şekilde yapılanması organize olması gerekmektedir.

Altyapılardan sporcuları çıkarmak için yetenekli işini iyi bilen, işini seven antrenörlere ihtiyaç duyulmaktadır. Vizyon sahibi kulüplerin ve ülkelerin sistemlerine gelecek planlarına uygu antrenörlerle çalışması altyapıdan isten dönütleri alabilmeleri için kulüpler ve ülke futbolları için çok önemlidir.

1.1.5.Futbolda Altyapı

Uluslararası spor başarıları, ülkelerin kendilerini tanıtır, prestij kazanma, ekonomik ve politik alanlarda gelişim sağlama açısından önemli bir alan olmuştur. Bunun farkına erken varmış ülkeler spora büyük oranda maddi manevi yatırımlar yapmış ve bunun sonucunu uluslararası başarılarla almaya başlamışlardır (Miçooğulları, 2010: 154). Bu başarıların en büyük kaynağı altyapı tesis çalışmaları ve teknoloji ile çocukların uygun olduğu yeteneklerini sergileyebilecekleri sporlara yönlendirilip onları en alt seviyeden en üst seviyeye kadar düzenli ve sistemli bir şekilde çalıştırıp ve eğitmektir. Uluslararası başarılar sporcuların ülkelerini uluslararası şampiyonalarda temsil etmeleriyle mümkündür. Bu seviyelere gelebilmek için sporcuların planlı ve programlı çalışması, iyi altyapı antrenörleri tarafından çalıştırılmaları, teknolojik malzemeler ve iyi sahalar gerektirmektedir (Gürkan, 2001:24).

Gerekli altyapı yatırımlarını yapan ve bu altyapı yapılanmasına önem veren ülke futbolu ve kulüpleri önemli başarılar elde etmişlerdir. Alman milli takımının alt yapılara verdiği önem milli takım ve kulüpler bazında başarıyı getirmiştir. Aynı şekilde İspanya milli takımının altyapıdan aldığı ve kurduğu jenerasyonla katıldıkları 3 büyük turnuvayı da kazanmaları altyapının önemini göstermektedir (Kurak, 2018: 71). İspanyol kulüplerinin de son dönemlerde ki başarı grafiğine bakılırsa altyapı yatırımlarının ne kadar doğru olduğu görülecektir. Hollanda futbolu da Ajax kulübünün öncülüğün de alt yapıya önem vermiştir bunun karşılığında sportif başarılarla almışlardır, aynı zamanda Hollandalı futbolcuların Avrupa futbolunun önemli kulüplerinde oynamaları ve başarılar elde etmeleri altyapıya verilen önemin karşılığının alındığını göstermektedir (Balcı, 2003: 53). Bu gibi örnekler bize altyapının gerekliliğini göstermektedir.

1.1.6.Futbolda Altyapının Önemi

Altyapı; kulüplerin küçük yaşta bünyesine kattığı futbolcuları A takımlarında oynayacak seviyeye getirmek, bu seviyelere gelmeleri için onları yetiştirmek ve hazırlamak için yapılan sistemli bir çalışma süreci olarak tanımlanabilir (Akkoyunlu, 2014: 40).

Çoğu futbol kulübü yaptığı transferlerden iyi verim alırken bazı durumlarda da verim alamadığı sık sık görülmektedir. Transfer edilen futbolcu çok yetenekli veya isim yapmış büyük bir futbolcu bile olsa uyum sorunları, sistem sorunları gibi birçok sorunla karşılaşarak takıma adapte olamayabilir. Bu durumlar da futbolcudan beklenen verimin alınmamasıyla sonuçlanabilir. İnceleme yapılmadan, fazla araştırılmadan yapılan transferler de hüsrarla sonuçlanabilir. Fakat bu süreç içinde yapılan kontratların, bonservis bedellerinin, menajer komisyonlarının ve buna benzer birçok harcamanın ödemeleri kulüpler tarafından yapılır ve bu ödemeler de kulüpleri maddi zarara sokar (Akşar, 2005:239). Futbol da yapılan transferlerin nasıl çıkacağı tam olarak anlaşılamazken altyapıdan yetiştirilen futbolcular kulüp geleneklerini bilen ihtiyaca göre yetiştirilen ve nasıl oynayacağı kulüp tarafından daha önceden izlenebilen futbolcular olduğu için diğer transferlere göre adapte olma alışma sorunu sisteme uymama gibi problemleri yok denecek kadar azdır. Kulüpler ellerindeki değerleri gördükleri, değerlendirdikleri için transfer maliyetleri fazlasıyla düşmektedir. Bu durumda kulüpleri ekonomik olarak rahatlatmakta hatta altyapıdan yetiştirilen futbolcuların transfer edilerek başka kulüplere gönderilmesiyle ekonomilerine katkı sağlamaktadırlar.

20. yüzyılın sonlarına doğru spor pazarının ekonomik olarak devasa boyutlara ulaşması, toplumun birçok kesiminin spor tüketimine katılması, sporun gücü, izlenirliği göz önüne getirilerek tüketim sahalarına sokulması ve ayrıca birçok endüstri ile ortak çıkarları olması sporun dünya üzerinde yükselmesine ve endüstrileşmesine neden olmuştur (Atasoy, 2005: 11). Bu duruma bağlı olarak spor tanınan bir endüstri haline gelmiştir ve hala daha büyümeye devam etmektedir. Bu şartlar da spor kulüplerinin ayakta kalması bu endüstri içinde barınması için ekonomik şartlarına dikkat etmesi gerekmektedir. Altyapılardan yetiştirilen futbolcular maliyet açısından kulüpleri zorlamadığı için bu ekonomik şartlarda da ne kadar önemli olduklarını göstermektedirler. Altyapı kavramı gelişmiş kulüplerin ülke futbollarına katkıları göz önüne alındığı zaman bu kulüplerin ekonomik şartları ve başarıları kazanımları altyapının önemini ortaya çıkarmaktadır (Ekmekçi, 2013: 91).

1.1.7.Dünya’da Altyapı Yapılanması

Bugün baktığımızda futbol eğlence olmaktan çıkmıştır, fakat tam anlamıyla da bir endüstri haline de gelememiştir. Bu git gel içinde bile futbol çok büyük bir para kanalına sahiptir. Sadece bu yüzden bile çok iyi bir yönetim yapısına sahip olmak zorundadır. Dünya genelinde 500 bin doları aşan sportif yatırımlar yapılmakta ve günden güne bu yatırımların miktarı artmaktadır. Bu sebeplerden futbol ilk yıllarındaki gibi amatör ruhla, duygusal olarak değil daha uzmanca ve profesyonelce yöneten yöneticiler tarafından yönetilmelidir (Akkoyun,2014:13).

Futbol endüstrisinin emekçileri durumunda olan futbolcular futbol kulüplerini ve liglerini önemli derecede etkilemektedirler. Futbolcuların yetenekleri, sergiledikleri performansları futbol kulüplerini ve mücadele ettikleri liglerin başarılarını ve kazançlarını doğrudan etkilemektedir. Futbol okulları ve altyapılardan yetişen sporcular birçok kulüp ve futbol ligi için profesyonel futbolcu üretim merkezi, kaynağı olarak görülmektedir. Bu yetiştirilen sporcular iş gücü, ekonomik kaynak ve sportif başarı olarak görülmektedir (Güngör, 2014: 3). Başarıların ve ekonomik kaynakların merkezi olan futbolcuların kendi alt yapılarından yetiştirilip sistemli bir düzene oturtmanın faydalarını ön gören Dünya ve özellikle Avrupa kulüpleri altyapılarda yapılanmaya gitmiş, yatırımlar yapmış ve bunların faydalarını hem ekonomik olarak hem de sportif başarı olarak görmüşlerdir.

Altyapı alanında en önemli yatırımlar ve örnekler Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır. Başta Almanya olmak üzere altyapıya önem verilmiştir. Almanya federasyonunun altyapı planına göre toplamda 121 futbol akademisi kurulmuştur. Bunlarla beraber Almanya 1. Ligi ve 2. Liginde mücadele eden her takıma ikişer tane futbol akademisi kurma zorunluluğu getirilmiştir. Federasyon futbol kulüplerini bu akademiler için maddi anlamda desteklemiştir. Bu akademilerde toplamda 433 antrenör çalışmaktadır bu antrenörlerin 160’ı tam zamanlı 273’ü ise yarı zamanlı çalışmaktadır. Bu antrenörler 282 takım ve 5.445 futbolcu ile ilgilenmişlerdir. Bu antrenörlerin 63’ü UEFA A Pro lisans sahibi, 196’sı UEFA A lisans sahibidir. Federasyon diğer antrenörler için de bu belgeleri zorunlu hale getirmiştir (Yaşar,2015: 5). 2000 yılından itibaren Almanların ortaya koyduğu altyapı sistemi çoğu kulübe örnek olacak şekildedir.

Avrupa da hem kulüpler hem milli takım açısından bakıldığında İspanyanın başını çektiğini görmekteyiz. İspanya federasyonu bunun kaynağının altyapı yatırımlarıyla doğru orantılı olduğunu belirtmektedir. Başta Barcelona'nın çektiği alt yapı yatırımlarını diğer İspanyol kulüpleri de takip etmektedir. Real Sociedad, Valencia, Athletic Bilbao, Real Madrid bu kulüplerin bazılarıdır. Bu yatırımlar sonucunda milli takım olarak 3 kez üst üste büyük turnuva şampiyonu İspanya milli futbol takımı olmuştur. Aynı zamanda kulüpler bazında bakıldığında son 8 senede 5 kez UEFA Şampiyonlar ligi kupası kazanmışlar ve birçok çeyrek final ve yarı final oynama başarısı göstermişlerdir. Avrupa'nın 2 numaralı kupası UEFA Avrupa liginde ise 3 kez kupa kazanıp 1 kez de final oynama başarısı göstermişlerdir (Yaşar, 2015: 6).

Hollanda 1980 yılından itibaren ortaya koyduğu Kollektif Futbol kavramıyla Dünya futbolu üstünde büyük bir etki bırakmıştır. Hollanda futbol yapılanması altyapı eğitime odaklanmış bir sisteme sahiptir. Hollanda futbolunda bu eğitimin en önemli kulübü Ajax olarak görülmektedir. Ajax kulübünün Amsterdam'da 140 dönüm üzerine kurulu bir altyapı eğitim tesisi bulunmaktadır, bu tesise yılda ortalama 6 milyon avro yatırım yapılmaktadır. Hollanda futbolu bu sayede Dünya futboluna birçok isim sunmuştur. Hollanda milli futbol takımı olarak birçok yarı final ve final oynama başarısı sergilemiştir, ayrıca 2010 Dünya Kupası finaline yükselme başarısı göstermişler fakat finalde İspanya'ya kaybetmişlerdir.

Ajax kulübü ise kendi altyapısından futbolcular ile 1995'te UEFA Şampiyonlar liginin kazanmış 1996 senesinde ise final oynama başarısı göstermiştir, 2017 senesinde ise UEFA Avrupa ligi finaline yükselmiş ancak finalde kaybetmişlerdir (Yaşar, 2015: 6).

1.1.8. Türkiye'de Futbol Altyapı Yapılanması

Türkiye'de futbol altyapı kavramı sürekli dile getirilmektedir fakat daha tam bir sisteme oturtulduğu söylenemez. TFF'nin çok olmamakla beraber denetimleri kulüpleri az da olsa altyapılara itmektedir. Ülkemizde bazı futbol kulüpleri altyapı konusunda kendi çabalarıyla altyapı olgusu oluşturmaktadır. Bu çabalar hem kendi açılarından hem de ülke futbolu açısından önemli bir yere sahiptir. Bazı kulüplerimizin yapılanmasını inceleyelim.

Türk futbolunda hemen her kulüpte olduğu gibi altyapı yatırım bilgilerine ulaşmak pek mümkün değil. Fenerbahçe'ye bakıldığında İstanbul'da 32 yurt genelinde 34 ve Sırbistan'da 1 tane olmak üzere toplamda 68 futbol okulu bulunmaktadır. Fenerbahçe bu nedenle çok düşük bir altyapı katkısı elde etmektedir. Açılan bu futbol okullarının da birçoğunun hedefi maddi gelir elde etmektir. Son 10 yıla bakıldığında Fenerbahçe'nin altyapı çalışmalarına diğer kulüplere göre daha aza önem verdiği görülmektedir. Kadrolarına bakıldığında a takıma çıkan futbolcu sayısının azlığı bu durumu onaylar niteliktedir. Son 10 yıla bakıldığında altyapıdan A takıma 21 futbolcu yükselmiştir. Bakıldığında bu 10 yıllık süreçte 1 sezon başı en fazla 3 en az 1 futbolcu A takım kadrosunda yer alabilmiştir. Altyapıdan çıkan futbolcular fazla bedel elde edilmeden elden çıkarılmıştır. Fenerbahçe'nin altyapıdan çıkan bazı futbolcular Recep Biler, Can Arat, Olcan Adın, Recep Niyaz, Semih Şentürk, Kerim Zengin, Ertuğrul Taşkiran, Mert Günok gibi isimlerdir bunlardan A takım kadrosunda Semih Şentürk ve Mert Günok dışında diğer isimlerden fazla katkı sağlanamamıştır (Akkoyun,2014: 32).

Türkiye'nin uluslararası arenada en başarılı takımı Galatasaray dönem dönem altyapı konusunda başarılar yakalasa da belirli bir istikrar sergileyememiştir. Galatasaray'ın 45 tane İstanbul'da 73 tane diğer illerde 11 tane Amerika Birleşik Devletleri'nde ve birçok dış ülkede futbol okulları bulunmaktadır. Bu futbol okulları merkezi açıdan Galatasaray'a bağlı olsa da birer işletmeci tarafından işletilmektedir. Galatasaray 4 büyük kulüp içinde altyapısından en çok fayda elde eden kulüp olarak göze çarpmaktadır. Futbolcuların takımda aldığı süreler bunu kanıtlar niteliktedir. Galatasaray geçmiş yıllarda da altyapısından fayda elde etmiştir 2000 yılında alınan UEFA kupası kadrosunda bulunan futbolcuların birçoğu altyapı kökenlidir. Bülent Korkmaz, Suat Kaya, Okan Buruk, Fatih Akyel, Tugay Kerimoğlu, Emre Belözoğlu o dönem için ilk 11'in değişilmez oyuncularıdır. Ancak bu oyuncuların transferlerinden çok fazla gelir elde edilememiştir. Altyapıdan sporcu çıkarılsa da yönetim kısmında hatalar yapılmıştır. Her kulüpte olduğu gibi Galatasaray'ında altyapı yatırımlarına yapılanmasına ilişkin bilgilere ulaşmak çok zordur. Ancak son yıllarda altyapıdan çıkan futbolcuların azlığına bakılırsa Galatasaray'ın altyapı yatırımlarında küçülmeye gittiğini ya da yaptığı yatırımların karşılığını alamadığını görmekteyiz.

Galatasaray'ın altyapısından son yıllarda Arda Turan, Aydın Yılmaz, Emre Çolak, Eray İşcan, Semih Kaya, Sabri Sarioğlu gibi futbolcular Atakımlara yükselmiş ve hala daha milli takım geniş kadrolarında yer almaktadırlar (Akkoyun,2014: 33).

Şimdilerde Türkiye'de altyapı yapılanması olsun altyapıdan A takım seviyelerine çıkarılan futbolcu sayısı olsun, transfer gelirleri olsun ilk akla gelen futbol kulübü Altınordu Spor kulübüdür geçtiğimiz dönemlerde Türkiye oyuncu havuzundan en çok faydalanan takım Altınordu diye biliriz. Türkiye genelinde açılan futbol okulu sayısı bu olguyu destekler niteliktedir. Altınordu spor kulübü 56 merkezli bir futbol okulu ağı ile 5000 genç futbol öğrencisine ulaşmayı başarmıştır. Son yıllarda yaptıkları bu altyapı yatırımlarıyla Türk futboluna ve Dünya futboluna önemli isimler kazandırmayı başarmışlardır. Cengiz Ünder ve Çağlar Söğüncü hem milli takım seviyesine yükselmiş hem de Avrupa'nın önemli kulüplerine transfer olmuşlardır. Bunların yanı sıra Berke Özer, Barış Alıcı, Kerim Alıcı gibi potansiyeli yüksek futbolcuları Türk futboluna sunmuşlardır ve hala daha faaliyetlerine devam etmektedirler. Altınordu Spor kulübünün resmi internet sitesinde belirtilen vizyon ve misyonları Türk Futboluna örnek olacak niteliktedir. Vizyon olarak öz kaynak modeli uygulayarak bu toprakların çocuklarından gerçek profesyonel futbolcular yetiştiren örnek bir futbol kulübü olarak dünyaya tanınmayı belirlemişlerdir. Misyon olarak ise bu toprakların çocuklarına spor yaptırmak, sportmen bireyler olmalarına katkı koymak, içlerinden seçilmiş doğal yetenekli olanlarına ileri futbol eğitimi vererek onları üst düzey kalite ve kapasitede gerçek profesyonel futbolcular olarak yetiştirmek benimsenmiştir.

1.1.9. Futbol Antrenörlüğü

Futbol antrenörleri anlam olarak futbol takımlarını toplu halde ya da takımdaki futbolcuları bireysel olarak eğiten, danışmanlık yapan, yol gösteren, antene eden kişiler anlamına gelir. Gerekli belgeleri ve donanımı futbol antrenörlüğüne yetecek kişiler futbol antrenörlüğü yapabilir. Takım olarak ya da bireysel kişileri belirlenen seviyeye getirmeyi hedefler (Yaşar,2015: 6).

Antrenörlerin başarılı olması için sporcu ile iyi iletişim kurması belirleyici bir faktördür. Başarılı antrenör dengeli, sakin, kendisi ve çevresi ile barışık, sosyal ilişkisi gelişmiş olmalıdır ve bununla birlikte performans artırma konusunda da

becerikli olmalıdır. Antrenörler sporcuları etkileme ve yönlendirme konusunda da becerikli olup liderlik özellikleri taşıyan bireyler olmalıdır. Etkili iletişim ve liderlik etme sporcu performansını olumlu yönde etki etmektedir (Baştuğ, 20015: 223).

Yani antrenör olmak için sadece belgenin veya okulun tam olarak yeterli olduğu söylenemez. Belgelerle birlikte insani ilişkiler, hayat görüşü, diyalog becerisi, hitabet becerisine sahip olmak ve bununla beraber konuya hakim olmakta başarılı bir antrenör olmada etkili bir yere sahiptir. Antrenörler bu konularda kendilerini geliştirmeli ve yetiştirmelidir (Güzel, 2013: 125).

1.1.10. Futbol Altyapı Antrenörlüğü

Altyapı oyuncularının kişisel ve sosyal gelişimlerini tespit etmek, farklı grupların ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin potansiyelini geliştirmelerine imkan sağlamak onlara bu süreçte yol göstermek yardımcı olmak antre etmek gibi faaliyetleri gösteren kişilere altyapı antrenörü denmektedir. Gençlerin sosyal kültürel ve sportif açıdan gelişmeleri için projeler üretmek bu doğrultuda çalışmak yine altyapı antrenörlerinin görevleri arasındadır.

Futbol altyapı seçmelerinde yeteneğin futbola uygun olması genel bir kural olarak belirlenmiştir. Yetenekli gençleri keşfedip özel programlarla antrene etmek altyapıyı ilgilendiren en önemli konulardan biridir. Futbolda da diğer tüm sporlarda olduğu gibi yetenekli gençler, bireyler erken yaşta keşfedilip sürekli kontrol altında tutularak yetenekli olduğu dalda, mevkide en yüksek basamaklara ulaşması için yardım edilir ve yol gösterilir. Bu yardım ve yol gösteri altyapı antrenörlerinin görevidir (Arabacı, 2008: 86).

Ülkemizde mesleği sadece profesyonel olarak antrenörlük olan kişi sayısı yok denecek seviyelerdedir, altyapıda çalışan futbol antrenörlerinin çoğu başka meslekle de uğraştığı için gerçek mesleği antrenörlüktür diyemeyiz. Bu durum göz önüne alınınca bu antrenörlerin çabası hobi düzeyini geçememektedir (Sunay, 2018: 130).

Futbolda altyapı çalışanlarının en önemli çalışanı, emekçisi altyapı antrenörüdür. Antrenör belirli ilkeler doğrultusunda sahip olduğu branşın yeteneklerine paralel olarak spor faaliyetlerini, antrenmanı yaptıran, altyapı oyuncularına, gençlere taktik teknik beceriler kazandıran fiziki gelişimine katkıda bulunan, psikolojik gelişimine

katkı sağlayan, bilgi birikimini altyapı sporcularına aktaran, bununla beraber en üst seviyelere ulaşmaları için uğraşan, çalışan bu durumu sürekli hale getirmeyi hedefleyen kişidir (Ulucan,2011: 227).

Futbol altyapılarında sporcuların takım içi arkadaşlık, birbirlerine destek çok önemlidir. Ayrıca gerekli motivasyonun sağlanması, takımdaki bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması altyapı üzerinde olumlu bir hava ve güzel bir etki yaratacaktır. Bu durum altyapının kalitesini de yükseltecektir. Bu durum antrenörlerin önemini görmemizde bize yardımcı olacaktır. Antrenörler fiziksel ve manevi emeklerinin karşılığını almaları antrenörlerin toplumsal değerlerini yükseltmektedir. Bu tür kalite yükselmeleri maddi doyum altyapı antrenörlerine ve takımlara olumlu yönde yansır (Korkmaz, 2006: 324).

1.2. İş Doyum Kavramı

Bir örgüte bağlı olarak belirli zaman aralıklarında meydana gelen belirli taşınmaz mal veya ücret karşılığı mal ürün ve hizmet üretme çabasına iş denmektedir. Doyum kavramı ise işe karşı verilen fiziksel ve ruhsal tepkilerin tümüdür. İşi yapan kesim işte bulundukları süreler boyunca yaptığı işe, bulunduğu kuruluşa ve çalışma arkadaşlarına ilişkin pek çok gözlem ve tecrübe şansı yakalar ve fazlasıyla tecrübe edinir (Eğimli, 2010: 35).

İş hayatındaki bireylerin yaptığı işler sırasında gözlemledikleri, şahit oldukları, maddi olarak kazançları, sevinçleri, üzüntüleri, hayal kırıklıkları olmaktadır. Tüm bu birikim ve ruh hali sonucunda işi yapan kesimin çalışmakta oldukları kuruluşa karşı görüşleri, fikirleri, tutumları ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu bu gözlemlerin, fikirlerin ve tutumların ortak bir paydada buluşup sonuçlanmasıdır. İşi yapan kesimin bedensel olarak ve zihinsel olarak zinde, ferah bir durumda olduğunun göstergesidir. İş doyumunu tabirini işi yapan kesimin çalışmakta olduğu olan genel bakışı ve tutumu olarak açıklayabiliriz. İş doyumunu işi yapanların işlerine gösterdikleri görüşleri, fikirleri, tutumları olumlu veya olumsuz yönde olabilir. (Bayram, 2019: 25) Çalışanların zihinsel ve bedensel durumlarının çalıştıkları işlere karşı olumlu olması iş doyumunu olarak açıklanabilir. Bedensel ve fiziksel durumlarının olumsuz tepkilere dönüşmesi ise iş doyumsuzluğu olarak açıklanabilir. Başka bir tabirle iş doyumunu işi yapan kesimin çalışmakta olduğu işe karşı, hisleri ve yaklaşımlarıdır. Çalışanın

kazandığı maddi ve manevi kazançla çalışanın iş hayatından beklentilerine tuttuğu veya yaklaştığı zaman iş doyumunu oluşturmaktadır. İş doyumunun işin yönetsel kısmını bu kadar ilgilendirmesi ise çalışanları iyi çalışmaya yönlendirmenin çıkan ürün veya hizmetin kalitesini artırmanın iş doyumunu bağlı olduğu düşüncesidir (Sevimli, 2005: 56).

Bireylerin ruh halleri ve duygusal durumları iyi olurken dönem dönem kötü olup değişkenlik gösterebilir. Bu değişime neden olan etkenler bireysel olabilirken bireylerin dışında çevreden gelen etkenlerde olabilir. Örnek olarak bireyin içinde bulunduğu durumu olumsuz bir duygu olarak görmesi hissetmesi, onun gün içinde kendi kendine düşünürken bile aniden aklına gelebileceği bir şey olabileceği gibi mesai sırasında astının veya üstünün söylediği, yaptığı, yapmadığı herhangi bir şey de olabilir. Çalışma hayatıyla ilgili değişkenlerde bireylerin içinde bulunduğu ruhsal değişkenleri yakından ilgilendirmektedir. Bakıldığı zaman bireylerin ruhsal durumlarının çalışma hayatı veya çalışma hayatı etrafında yaşanan çevresel etkenler tarafından etkilendiği görülebilir. Bu durum da iş doyum kavramının araştırılmasında ana sebebi oluşturmaktadır (Dikmen, 2005: 116).

Sanayi devriminden sonra daha belirgin hale gelen insanın çalışma etkinliği firmalar işverenler açısından bir kar fayda aracı olarak görülmeye başlanmıştır. Örgütlerin çalışma faaliyetleri bireylerin fiziksel ve duygusal açıdan ne kadar doyduğundan çok ne kadar kar fayda elde edebilirim, ne kadar verimi ne kadar daha arttırabilirime yönelmiştir. Bu durum insanların doğası haline gelen çalışma faaliyetini bir zorunluluk durumuna çevirmiştir. Bunu izleyen süreçte firmalar, kuruluşlar artan rekabet ortamında insandan körü körüne faydalanmayı bırakarak insan doğasını göz önüne almışlardır. Bu durum da insanların çalışma şartlarında iyileştirmelere gidilmesine neden olmuştur (Çekin, 2014: 5). Tabi bu iyileştirmelerin temel nedeni çalışan verimliliğini maksimuma çıkarma isteğidir. Bu durum şimdilerde iş doyum adı altında anılmakta ve üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. Günümüzde artan rekabet ortamı içinde iş göreninin verimin en üst seviyeye çıkarmak isteyen kuruluşlar iş doyum kavramını gözetmek zorundadırlar. Öyle ki 1920'lerin başlarında ortaya çıkan iş doyum kavramı hem işveren hem de iş gören açısından önem taşımaktadır. İş doyum olmayan bireylerin hem sosyal yaşamları hem fiziksel sağlıkları hem de psikolojik sağlıkları olumsuz yönde etkilenmektedir. Verimliliği

gözeten örgütler iş doyumunu arttırma yönünde çalışmalarına devam etmek zorundadır. Çalışan bireylerin iş doyumsuzluğu işe gitmeme isteği doğurmakta, işe olan ilgiyi azaltmakta, işi yavaşlatmakta, işlerden istifa süreci doğurmaktadır. Bu tarz durumlar çalışanları ve örgütü olumsuz yönde etkileyip yıpranma sürecine sokacaktır (Sat, 2010: 48).

Bireylerin iş doyumunu firmaların verimliliğini arttırdığı için yöneticilerin ve işverenlerin oldukça dikkatini çekmektedir. Kolay anlaşılır şekilde çalışanların işlerini sevmeye dereceleri şeklinde anlaşılan iş doyumunu, kişisel hayata ve iş hayatına yansıyan bir konu olduğu için sık gündeme gelen, çalışılan bir konu halini almaktadır. Çalışanların yaşam kalitesini ve örgütün verimliliğini arttırmak için iş doyumunu kavramının bize sundukları bu kavramın araştırmacılar tarafından incelenmesini sağlamıştır. Çalışan bireylerin genel, ruhsal ve fiziksel etkinliklerinin iş doyumunu yansıtmaları ve bu etkinlikteki düşüşlerin sebebini iş veren kuruluşlardaki iş koşullarının kötüye gitmesiyle açıklayabiliriz (Ceylan, 2011: 1). Bu durumların sonucunda iş yavaşlatma, grev, iş devamsızlığı gibi örgütü ve çalışanları kötü etkileyecek sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu durumların gözükmesi bize iş doyumunun önemini açıklar niteliktedir. İş kurumlarında çalışan bireylerin iş doyumları ile hizmetleri veya ortaya çıkan ürün arasında stres, iş arkadaşları, işin niteliği gibi değişkenlik gösteren etkenlerden dolayı bir ilişki meydana gelmektedir. Bazı çalışmalarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında ilişkiler bulunabilmektedir. Fakat iş doyumunu ve verimlilik arasında çok farklı, karmaşık bir ilişki olduğu söylenmektedir. İş doyumunu ve çalışan bireyin hizmet ve performansı arasındaki ilişkinin ikisi açısından da değişkenlik gösterdiği iki taraflı olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceye göre işlerinden hoşlanan, işlerini seven bireyler aslında tamamen iyi birer üretici olarak kabul edilemez. İyi bir iş performansı gösteren bireyler ekstra ödüller alırlarsa gerekli iş doyumuna ulaşacakları düşünülür. Ancak çalışan bireylerin örgüte karşı aldığı tavırlar örneğin işe devamsızlık, işe karşı örgütlenme, işe karşı verimli olma vb. iş doyumlarının olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir (Yıldırım, 2017: 71).

İş bireylerin hayatlarını devam ettirmek için ihtiyacı olan ana ihtiyaçların giderilmesine maddi olarak destek sağlar. Bireyler çalışmaları sonucu kazandıkları maddi gelirle hayatlarını idame ettirirler ve geçimlerini sağlarlar. Bu düşünce

doğrultusunda çalışma hayatını insan yaşamının merkezine oturtmak yanlış olmaz, insanlar günlerinin belirli bir bölümünü çalışma alanlarında geçirmektedir (Polatcı, 2017: 401). Bu sebepten iş yaşamlarındaki kalite insanlar için çok önem taşımaktadır. Çalışanların bu doğrultuda maddi kazançla birlikte duygusal bir kazanç, rahatlık elde etmeleri gerekmektedir. İşte burada iş doyumunun önemi ortaya çıkar, iş doyumunu olan çalışanlar örgüte katkı, verim sağlarken iş doyumsuz birey verimliliği düşürüp örgütü kötü yönde etkileyebilir. İş doyumunu düşük olan mutsuz bireyler düşük iş performansı gösterdikleri gibi iş ortamının ve iş arkadaşlarının da motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir ve iş grubunun ortak moralinin de düşmesine neden olabilir. Yani bir kişinin iş doyumsuzluğu birçok çalışanı etkisi altına alabilir, hem bireysel olarak hem de örgütü olumsuz yönde etkiler. Genel olarak iş doyumunu çalışan bireylerin çalıştıkları örgüte yönelik algıları sonucu edindiği ruh hali ve duygusal bağ olduğu söylenebilir (Korkut, 2018: 393). Bu genel tutumlar maddi kazanç doyumunu kendini güvende hissetme doyumunu, çalışma hayatı koşulları doyumunu, sosyal yaşantı doyumunu, kendini gerçekleştirme açısından duyulan doyum, iş garantisi doyumunu gibi farklı kolları incelenmektedir (Gedik, 2017: 42-43).

1.2.1. İş doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler oldukça fazladır. Bu faktörleri iki ana başlık altında inceleyebiliriz. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler ve iş doyumunu etkileyen çevresel- örgütsel faktörler şeklinde. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kişilik, tecrübe ve statü olmak üzere yedi başlık altında incelenebilir. İş doyumunu etkileyen çevresel faktörler ise iş arkadaşı grubu, stres seviyesi, iletişim, işin niteliği, alınan ücret şeklinde beş ana başlık altında incelenebilir (Kanan, 2015: 1).

1.2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Çalışanların kendileri, kişilikleriyle ilgili olan iş doyumunu etkileyen faktörlerdir. Bu faktörler cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kişilik, tecrübe ve statü gibi yedi alt başlıkta toplanmışlardır.

1.2.1.2. Cinsiyet Faktörü

Araştırmalar sonucunda çalışanların kadın ya da erkek olması iş doyumuna etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durum araştırmadan araştırmaya değişkenlik göstermektedir. Cinsiyet olarak kadın erkek eşit dağılım gösteren gruplarda bulunan bireylerin iş doyum seviyesi tek cinsiyet baskın gruplarda çalışan bireylerin bulunduğu gruplara kıyasla daha yüksektir (Sevimli, 2005: 57).

Bu farklılıklar çalışmadan çalışmaya değişkenlik gösterdiği için bu konu üstünde ortak bir fikir birliği oluşturmamıştır. İş hayatında erkek çalışanların daha üst pozisyonlarda çalışması erkeklerin iş doyumunu yüksek göstermektedir. Diğer bir bakış açısına göre kadın çalışanların aile yaşantısı içinde aldıkları rol düşünüldüğünde çalıştıkları örgütleri ikinci plana itebilecekleri görülmüştür. Bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Karakullukcu, 2015: 42) .

1.2.1.3.Yaş Faktörü

Çalışanların yaşları işlerine olan tutumlarını, bağlılıklarını, isteklerini, beklentilerini, etki altına alabilir çalışanlar genç, orta yaş, yaşlı gibi sınıflara ayrılırsa iş yaşamının hemen başında olan birey işsizlik sürecinde yaşadıkları ve işe ilk yerleştiği anda hissettikleri ve yeni işe girmenin sıkıntılarını yaşayacaktır. Kendi gelişimine, eğitim durumuna uygun bir çalışma ortamı yakalamanın isteği fazla olacaktır. Çalışanların iş doyumları için çalıştığı yeri, arkadaşlarını, iş ortamlarını tanımaları, alışmalar, kendileri için olumlu veya olumsuz durumları gözlemleyip karar vermeleri gerekmektedir (Bozyiğit, 2018: 1). Bunun için de iş ortamında belirli bir vakit geçirip çalışması gerekmektedir. Yaşın belirli değişkenlerle birlikte incelenmesi gerekmektedir.

Yaş arttıkça bazı değişkenlere göre iş doyumunu yükseltebilir başka değişkenler doğrultusunda iş doyumunu azalabilmektedir. Örneğin kıdem ve hizmet süresi açısından değerlendirildiğinde iş doyumunu yükseltebilirken en çok iş doyumsuzluğu gösterilen değişken olan ücret kavramıyla birlikte incelenirse yaş ilerledikçe alınan ücrete karşı gösterilen iş doyumunu yükselmektedir (Karakullukcu, 2015: 42).

1.2.1.4.Eğitim Durumu Faktörü

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör eğitim düzeyidir. Yapılan bazı araştırmalarda eğitim seviyeleri yüksek kendini geliştirmiş bireylerin iş doyum seviyeleri daha az eğitim görmüş, kişisel gelişimini daha aza tamamlamış bireylere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Birçok işin ve mesleğin belirli bir eğitim seviyesi gerektirdiği düşünülür çalışan bireylerin bu eğitim seviyesinin üstünde veya altında olması iş doyumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir (Sevimli, 2005: 57).

1.2.1.5.Medeni Durum Faktörü

Çalışan bireylerin evlenmeleri sonucunda hayat sorumlulukları da artış göstermektedir. Evli bireyle iş hayatının yanı sıra ailevi sorumlulukları da taşımaktadırlar. Bu durum iş doyumunu seviyesini dolaylı yönde ya da doğrudan etkilemektedir. Medeni durumun iş hayatına etkileri göz ardı edilemez. Medeni durumla beraber ortaya çıkan maddi zorlanmalar, geçim sorunları, eşler arasındaki kültürel farklılık, toplum baskısı, eğitim durumları gibi bazı değişkenler iş hayatı dışındaki sosyal hayatı dolaylı olarak iş yaşantısını etkilemektedir. Bu durum hem iş hem de sosyal yaşamda stres ortamı oluşturmaktadır. Böylelikle iş doyumuna olumlu ya da olumsuz olarak etkilerinin olduğunu söylemek yanlış olmaz (Aktekin, 2018: 578).

1.2.1.6.Kişilik Faktörü

Tarihten bu yana en çok araştırılan, ilgi gösterilen konular arasında kişilik faktörü yer almaktadır. Kişilik topluluklarda bireyleri birbirlerinde ayıran, birbirlerinden farklı bireyler olmalarını sağlayan bir etmendir. Bu düşünce ile kişilerin farklı birer bireyler olduğu, kişiliklerinin farklılık gösterdiği ispatlanmıştır. Belirtildiği üzere bu durum kişinin kendine öz bir yapısı olduğunu bize gösterir (Koçoğlu Sazlaya, 2018: 150).

Kişilik özellikleri bu kadar farklılık gösterirken çalışanların ortak bir iş doyumundan söz ötmek pek mümkün değildir. Değişen kişilik özelliklerine göre iş doyum seviyeleri de değişkenlik gösterebilir.

1.2.1.7.Tecrübe Faktörü

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biride çalışan bireylerin iş hayatındaki geçirdiği süre yani iş tecrübesidir.

Aynı iş yerinde uzun süre çalışmaya devam eden yani tecrübesi fazla olan çalışanın çalıştığı işe olan bağlılık seviyesinin de yüksek olduğu düşünülebilir. Yaptığı işten hoşlanmayan işine tam olarak bağlılık gösteremeyen bireyler psikolojik ve duygusal açıdan da tatminsizlik gösterebilir. Bu duruma bağlı olarak bireylerin iş ortamından ayrılmaları istifa etme durumları görülebilir. Tecrübe faktörü ile iş doyumunu arasında ilişki olabileceği varsayılır. Yapılan birçok araştırmada çalışan bireylerin tecrübesi ile iş doyum düzeylerinde pozitif ilişkiler olabileceği söylenebilir. Bu bakış açısı ile çalışanların tecrübesi arttıkça iş doyum seviyeleri de artacaktır. Tecrübe arttıkça bireylerin çalıştıkları kuruluşa bağlılık göstermesi, örgütleriyle içselleşmesi, çalıştığı kuruluşun amaçlarına yönelik hareket etmesi daha da kolay hale gelebilir ve buna bağlı olarak iş doyumları da yükselebilir (Karakullukçu, 2015: 43).

1.2.1.8.Statü Faktörü

Statü yani kişiye, çalışana verilen değer, kademe, makam iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerden biridir. Meslek seviyesi ve iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu düşünülmektedir toplum yapısına göre daha üst seviyelerde görülen mesleklerde ya da ünvanlarda iş doyumunu daha yüksek olduğu görülebilir. Yönetmel departmanlarda çalışanlar veya statü olarak üst seviyede bulunan çalışanlar bu tarz ünvana sahip olamayan veya daha düşük seviye statülerde çalışan bireylere göre daha yüksek iş doyumuna sahiptir diyebiliriz (Sevimli, 2005: 58).

1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Çevresel-Örgütsel Faktörler

Çalışan bireylerin iş doyumlarını etkileyen örgüte ve çevreye bağlı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler çalışanın iradesi dışında gelişen faktörlerdir. Bu faktörleri örgütün büyüklüğü kavramı, örgüt kültürü faktörü, ücret faktörü, takım çalışması faktörü, yönetim tarzı faktörü, stres faktörü, iletişim faktörü olmak üzere yedi ana başlık altında inceleyebiliriz.

1.2.2.1. Örgütün Büyüklüğü Kavramı

Büyük yapılı örgütler fazla personelin ortaya çıkarabileceği sorunları her zaman küçük yapılı örgütlere göre daha ağır ve fazla yaşamaktadırlar. İş doyumsuzluğunu da bir sorun olarak düşünürsek büyük yapılı örgütlerde çalışan bireyler çeşitli nedenlerle iş doyumsuzluğu yaşayabilirler. Küçük ve orta düzeyli örgütler ile büyük yapılı örgütler karşılaştırıldığında en büyük farklılığın iş gören sayısında görüldüğünü söyleyebiliriz. Büyük ölçekli örgütlerde çalışan birey sayısı artmasından dolayı çalışan yönetimini sağlamak için birçok yönetim kademesi ortaya çıkmaktadır. Küçük ve orta düzeyli işletmelerde ise bu yönetim kademesi sayısı büyük örgütlere göre daha azdır (Seymen, 2014: 135). Bu açıdan bakıldığı zaman bilgi akışı ve iletişimde yöneticilere ulaşılabilirlik olarak küçük ve orta ölçekli örgütlerin daha avantajlı olduğunu görebiliriz. Büyük ölçekli örgütlerde ise yönetim kademeleri arttıkça iletişim ve bilgi akışı eksikliği yaşanır. Fazla bireylerin çalışması ve bu tarz iletişim eksiklikleri iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilir (Çubukcu, 2018: 751).

Ancak kişisel faktörlerdeki statü faktöründe açıklandığı gibi meslek seviyesinin yükselmesi yani daha iyi bir statü kazanımı iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak açıklanabilir.

Daha iyi bir statü ve yükselme şansı büyük yapılı örgütlerde daha fazla olabileceği için iş doyum seviyelerinde de büyük ölçekli örgütler daha avantajlı hale gelebilirler. Büyük ölçekli ve küçük, orta ölçekli örgütler bu tarz değişkenlerle iş doyumunu etkileyebilir.

1.2.2.2. Örgüt Kültürü Faktörü

Örgüt kültürü çevresel faktörlerin önemli bir parçasıdır, her örgüt için kendi kültürü çok önem taşır. Örgüt kültürü çalışan bireylerin örgüte alışmasında, örgüte uyum sağlamasında ve örgütün amaçlarına, hedeflerine ve kendi iç yapısına bir bütün olarak anlaşılmasına yardımcı olur. Örgüt kültürü çalışan bireylerin kişisel çıkarları dışında örgütsel veya diğer başka değer ve yargılara bağlılığını geliştirir, ayrıca bireylerin hareketlerini kontrol ederek hareket ve sonuçlarını şekillendirir.

Şimdilerde örgüt kültürü örgütün amaçları, projeleri, politikaları ve çıkarları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlara gösterilen hedeflerin veya yönetici stratejilerinin gerçekleştirilmesi çerçevesinde örgüt kültürü yapısına başvurulur (Duygulu, 2006: 1).

Kültüre örgüt çerçevesinden baktığımız zaman, firmalarda oluşan çalışma sivilini, yapılan faaliyetlerin sonucuna eki eden, daha önce düşünülmüş sonuçların gerçekleşmesini sağlayan bir grup insan birleşmesiyle oluşturulan, inançlar, değerler ve kişiler arası etkileşimler bütünüdür. Bu açıdan bakıldığında örgüt kültürü örgüt üyelerine sosyal hayata bağlı oldukları kültür dışında farklı bir kişilik alışkanlık vererek çalıştıkları kuruluşlar içinde farklı değişkenler sunmaktadır. Örgüt kültürü kavramı yeni bir oluşum olmasıyla birlikte son zamanlarda örgütün yapısına, değişmesine ve gelişmesine olumlu katkılar sağlamıştır. Bu katkının en önemli destekçisi bu kültürü kavrayan, benimseyen, uygulayan ve ahlak çerçevesinde yansıtan çalışanlardır. Çalışan bireyler gösterdikleri bu bağlılıkla örgütlerinin daha verimli olmasına katkı sağlar (Kök, 2012: 117)

Örgüt içi kültüre bağlı örgüt amaçlarına uygun hareket eden çalışanlar, örgütün işlevini ve kendi verimlerini olumlu yönde etkileyebilirler. Örgüt kültürüne bağlılık örgüt bağlılığını getirir bu durum da iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir.

1.2.2.3. Ücret Faktörü

İş doyumunu düzeyini etkileyen önemli etkenlerden biride ücrettir. Çalışanların hayatını idame ettirmeleri için belirli bir mal ve gelir elde etmek zorundadır. Bu maddi gelir önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bir örgütün çalışan bireylere sunduğu maddi ve manevi ödenekler çalışanların örgüte karşı bağlarını yükseltmektedir. Çalışan bireyler gelecekte hayatlarını iyi sürdürmek için şimdi ellerinde bulunan zamanı maddi karşılıklarla çalışarak, üretmek değişmektedir. Bu değiş tokuşun belirleyici unsurları işin niteliği, organize kısmı, sonucu, yönetilmesi ve değerlendirilmesidir. Bu sebeple iş yerindeki ödenekler, ödüller, teşvikler örgütsel bağ ve iş doyumunu ile doğrudan ilişkilidir. Çalışan birey ve çalıştığı kuruluş arasında bir zaman, ücret değiş tokuşu mevcuttur (Doğruyol, 2015: 263).

Çalışanlar iş yerlerinden alacakları maddi ödenekler, manevi ödenekler, statü atlama, ödül alma gibi dönütler karşılığında çalışma hayatına girip örgütlerinin bir parçası olurlar. Bu değiş tokuş durumu devam ettikçe çalışan birey kurumuna bağlılık gösterir ve iş doyumunu ücret bağılı olarak olumlu veya olumsuz yönde etkilenebilir (Çoban, 2011: 45).

Çalışan bireyler günlerinin büyük kısımlarını iş yerlerinde, çalıştıkları örgütte geçirmektedir. Bu durum bireyler emekli oluncaya veya işi bırakıncaya dek uzun yıllar devam etmektedir. İş görenlerin yaşamını idame ettirebilmesi için de bu emekleri ve zamanı karşılığı uygun ücretler alması gerekmektedir. Ücrete bağlı iş doyumunu sağlanırsa hem psikolojik açıdan hem de beden sağlığı açısından bireyler rahat edecektir. Bu durum da işe bağlanmayı, verim ve kaliteyi de yükseltecektir (Dönmez, 2007: 90).

1.2.2.4. Takım Çalışması Faktörü

Örgütlerde tecrübe, bilgi değişik bakış açılarının bir araya gelmesine birbirlerinden yararlanmasına ihtiyaç vardır. Örgütler bunu yapma noktasında takım çalışması sonucunda edindikleri bilgileri yeni çıkan fikirler, tecrübeleri takımlar içinde ve örgütün diğer eleman ve takımlarıyla paylaşarak bilginin paylaşırlılığına, çabuk ulaşılmasına ve kaliteli bir şekilde üretilmesine katkı sağlarlar. Takım çalışması için kurulan gruplar örgüt bünyesinde bir çalışma ünitesi şeklinde çalışmakta ve bununla birlikte yapacakları üretecekleri mal veya hizmetle ilgili bütün faaliyetleri yerine getirmektedir (İlhan, 2015: 127). Örgütlerdeki takım çalışmaları bireysel olarak çalışanların yükünü azaltmakta sosyal bir iş ortamı meydana getirmektedir. Bu sosyal iş ortamı iş doyumunu işe bağlılığı olumlu yönde etkileyebilir. Takım çalışması örgüt elemanlarının bireysel olarak bilgilerini, tecrübelerini, becerilerini, yeteneklerini örgüte ve diğer çalışanlara gösterme fırsatı verir bu durum bireylerin yaratıcılıklarının örgütlerce fark edilip örgütün amaçları doğrultusunda kullanılmasını sağlar. İşletmelerin, örgütlerin belirledikleri hedef doğrultusunda ilerlemelerinde takım çalışmasının rolü büyüktür. Takım çalışması için kurulan gruplar bireysel çalışanlardan daha fazla tecrübeye, bilgiye, deneyime, sahiptirler. Bu durum takım çalışmasının problem çözme, iletişim kurma hedefe ulaşma ve verimliliği arttırmada da önemli roller oynayacağının bir göstergesidir. Takım bir

grup çalışanın bir araya gelmesi değildir. Takım örgüt hedeflerine ulaşmak için iş hayatında birbirlerine bağlı olan bireylerden oluşur. Her bireyin farklı yetenekleri olması takım çalışmasının yararınadır. Hedeflere ulaşmada iş bölümünü sağlar ve üretkenliği artırır (Demir, 2009: 129).

Takım çalışması iyi olan örgütler hizmet ve verimliliklerini üst seviyelere çıkarırlar örgütlerdeki bu gelişme çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Büyüyen örgüt çalışanın iş olanaklarını iyi seviyelerde tutup çalışanlarını mutlu ederler.

1.2.2.5. Yönetim Tarzı Faktörü

Yönetim tarzı önemli bir değişkendir. Yönetim tarzının çalışan bireylere olan uyumu çalışan örgüte olan bağlılıklarını arttırabilir. Örgüt çalışan uyumu yönetim tarzı uyumu ile çalışan bireylerin iş doyum seviyesini yükseltebilir. Örgütsel yaşamda çalışanlar bir yanda çalışmakta oldukları işle ilgili uğraşırken bir taraftan da örgüt içinde kurduğu ilişkileri iyi bir şekilde yürütmeye çalışır. İş arkadaşları, astları ve yöneticileri ile birlikte uyum içinde olmanın yollarını arar. İşletme içinde yaşayan çalışan bireylerin her biri farklı coğrafyada yetişmiş, farklı kültürlerden gelmiş, farklı okullarda okumuş, farklı maddi ortamlardan çıkmış düşünceleri ve çıkarları farklı olan bireylerdir. Yeri geldiğinde bireyler ailesiyle bile anlaşmazlık yaşayabilirken, eşleriyle boşanabilirken örgüt için de birbirlerini sevmek zorunda olmayan bireylerin anlaşmazlık yaşaması kaçınılmaz bir gerçektir (Karaçetin, 2019: 239).

Çalışanların hayat görüşleri, yaşam tarzları, bireysel özellikleri ve siyasi görüşleri gibi nedenler bireysel ya da gruplar arası çatışmaları kaçınılmaz hale getirmektedir. Yönetimin temel amaçlarından bir tanesi de örgütler içindeki bu tür fikir ayrılıklarını çatışmaları en az seviyeye indirmek ortak bir davranış tutum oluşturmak ve ortak çıkarlara yönelimlerini sağlamaktır. Yönetim tarzı belirlemek, bu tarz örgütler için önemlidir. Yönetim tarzı bu şartlarla başa çıkmak örgüt çıkarlarını çalışanların düşüncelerini ortak bir paydada buluşturmak için çok önemlidir. Yönetim tarzı iş gören ve örgütün kalitesini arttırdığı gibi verimliliği de yükseltmektedir. Bu durum örgüt bağlılığı ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilir (Karcıoğlu, 2012: 78).

1.2.2.6. Stres Faktörü

Stres genel olarak karşımıza iş stresi olarak çıkmaktadır. İş hayatı çalışanların hayatlarında çok önemli bir zamanı kapsamaktadır. Hayatlarını sürdürmek zorunda olan bireyler yaşamsal faaliyetlerini devam ettirmek için belirli bir çalışma ortamına bir iş hayatına ihtiyaç duymaktadır. Toplumun statüleri gereği bireylerden yerlerine getirmelerini istedikleri sorumluluklar vardır. Bu durumlar insanların çalışmaya olan ihtiyaçlarını arttırmış buna bağlı olarak da iş stresi kendine fazlasıyla hissettirir hale gelmiştir. Çalışma hayatında ortaya çıkan stres insanların iş hayatlarını etkilerken özel yaşamlarını da etki altına almaktadır. İş doyumu strese bağlı olumsuz etkilenmiş bireyler yaşama ve geleceklerine karşı da olumsuz bakış açıları sergilemektedir. Yaşam doyumu bireylerin hayattan beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma oranı olarak açıklanabilir. İş hayatında iyi hissetme, duygusal ve bedensel açıdan iyi olma hali stressiz yaşamı beraberinde getirir. Buna bağlı olarak bireyler iş ve özel yaşamlarında bir doyum durumu yaşamış olurlar. İş stresinin azaldığı durumlarda iş doyumu yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Stressiz bir çalışma hayatı bireyler için örgüt bağlılığını da geliştirebilir (Yıldız,2018: 62-63).

1.2.2.7. İletişim Faktörü

İletişim kavramının birçok açıklaması ve tanımı bulunmaktadır. İletişimi yönetim ve örgüt çerçevesinde ele alacak olursak çalışanların duygu düşünce, tutum ve yapmak istediklerini aktarması olarak tanımlayabiliriz. İletişimin eksik olduğu örgütlerde iş doyumunun olumsuz yönde etkilenebileceğini söyleyebiliriz (Yaşar, 2015: 25).

1.2.2. İş doyumunu Etkileyen Kuramlar

İş doyumu ile ilgili çalışmalar çalışan bireylerin hakları üzerine çıkan yasalar sonucu yapılmaya başlanmıştır. Bireylerin iyi bir yaşam sürmesi iyi bir çalışma ortamı gerçekleştirmesi için iş doyumunu etkileyecek kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar kapsam kuramları-teorileri, süreç kuramları-teorileri olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir.

1.2.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorisi bireyleri içsel olarak harekete geçiren motive ederek sürece hazırlayan hedeflere yönlendiren teorilerdir. Kapsam kuramları ihtiyaçlar hiyerarşisi,

çift faktör kuramı, başarıma ihtiyacı kuramı, erg kuramı olmak üzere dört alt başlık altında incelenecektir.

1.2.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un yaptığı birtakım araştırmalar sonucunda insanları sosyolojik, psikolojik ve biyolojik bir varlık olarak tanımlar ve bu insanların birtakım ihtiyaçları ve gereksinimleri vardır. İnsanların bu ihtiyaçlarının karşılanmasının zorunlu olduğunu görmüştür Maslow'un düşüncesine göre bireylerin bir olguya karşı harekete geçmesi karşılanamayan ihtiyaçlardan doğmuştur. Tatmin olmuş ihtiyaçların yapılan, gösterilen davranışa bir etkisi yoktur. Maslow'a göre insanların ihtiyaçları beş ana başlık altında sınıflandırılmıştır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi; en alt ihtiyaçtan en üst ihtiyaca doğru sıralanmıştır

- Fizyolojik ihtiyaçlar
- Güvenlik İhtiyacı
- Ait olma ihtiyacı
- Saygı görme ihtiyacı
- Kendini gerçekleştirme

En temel ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçların karşılanmaması durumunda diğer basamaktaki ihtiyaca geçilmesi mümkün değildir. Bir diğer ihtiyaca geçebilmek için bir önceki ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir (Orhaner Gündüz, 2016:9).

İhtiyaçların yeteri şekilde karşılanmaması motivasyonu olumsuz yönde etkileyebilir. Düşük motivasyonun da performans düşüklüğüne neden olacağı açıktır. Bu düşüncelere paralel olarak iş görenlerin örgüt içinde karşılanamayan ihtiyaçları verimi ve performansı düşürür yorumları yapılabilir. İş görenler fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri karşılayabilecekleri kaynakları örgütlerden elde edebilirlerse ve aldıkları ücretle de güvende olma ve barınma ihtiyaçlarını karşılama durumları oluşuyorsa bulundukları örgüte aidiyet duygusu gösterebilirler.

Aidiyet ihtiyaçlarının karşılanması sonucunda bir adım sonraya giderek saygı görme ihtiyacını karşılama çabasına girecektir, bu saygınlık sağlandığı durumlarda da kişi iş hayatında kendini gerçekleştirme ihtiyacını giderme sonucuna kadar gidebilir. İş

görenlerin adım adım ihtiyaçlarının karşılanması verimi ve iş doyumunu arttırabilir (Gökçe, 2011: 320).

1.2.2.1.2 İki Faktör Kuramı

Çift faktör kuramı en çok bilinen güdülenme kuramlardan biridir ve iş doyumunu etkileyecek şekilde ortaya atılan geliştirilen en önemli kuramlardan biri olarak da kabul edilebilir. Örgütlerde iş doyumsuzluğuna neden olan durumlar ve iş doyumunu sağlayan güdülenmeleri adı altında çalışanların iş ortamındaki gereksinimleri sıraya koyulmuştur. İş doyumunu koruma etkileri daha çok çevresel faktörlerle ilgilidir çevreden etkilenir. Bunlar bilindiği üzere işletmenin yönetim tarzı, verilen ücretler, grup içi arkadaşlık ilişkileri ve iş koşulları gibi değişkenlerdir. Durumu koruma etkileri iş doyumunu olumlu etkilerken doyumsuzluğun önünü kesebilmektedir (Toker, 2007: 594).

Çalışan bireylerin motivasyonlarını etkileyen faktörler nelerdir sorusu uzun süredir çalışmaların önemli konularından biri olmuştur. Bu konuya uygun olarak iş görenleri çalışmaya teşvik eden etkenleri ortaya çıkarmak ve devamlılıklarını sağlamak için yöneticilere yardımcı olacak birçok teori geliştirilmiştir. Frederick Herzberg'in geliştirdiği motivasyon muafaza kuramı Maslov'un kuramından sonra en iyi bilinen kuram olarak kabul edilebilir. Bu kuram çift faktör kuramı veya hijyen kuramı olarak da isimlendirilmiştir. Çift faktör kuramında iş doyumunu, verimlilik ve kalite üzerinde çalışılmıştır. İş hayatının kendi içindeki etmenlerin iş doyumunu ve verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğu söylenebilir. İşin kendi içinde oluşan ve iş gören bireyleri mutlu eden etmenleri motive edici etmenler olarak tanımlamış işin iş hayatı ile ilgili faktörleri de hijyen faktörü olarak da tanımlamıştır. Motive edici ve hijyen faktörleri şu şekilde sıralanır;

Motive Edici Faktörler

- Başar
- Tanınma
- İşin kendisi
- Gelişme imkanı
- İlerleme imkanı

- Geri bildirim

Hijyen Faktörü

- Denetim kalitesi
- Şirket kuralları ve politikaları
- Ücret
- Çalışma koşulları
- İş güvenliği
- Kişisel yaşantı
- Statü
- Bireyler arası ilişkiler

Motivasyonu sağlayan etmenler görüldüğü gibi direk işe işin kendi içeriğine ve özüne yöneliktir, hijyen faktörde ise işin çevresel koşulları ve etkileriyle ilişkilidir. Bu kuram çalışanlara sorumluluk, statü, tanınırlık, başarılı olma ve kendini ileriye taşıma imkanı vermektedir bu sayede yöneticilerin motivasyonu ve iş doyumuna olan bakış açıları olumlu yönde etkilenmiştir (Gökçe, 2010: 237-238).

1.2.2.1.3 Başarma İhtiyacı Kuramı

Mc Clelland tarafından ortaya atılan kurama göre bireyler üç ihtiyacı karşılama isteği altında faaliyete geçip davranış gösterir. Bu ihtiyaçlar güçlü olmak, başarı sağlamak ve bağlılık gösterme şeklinde açıklanır. Bu tür ihtiyaçlar sosyo-psikolojik açıdan olacağı gibi toplumsal açıdan da önem taşımaktadır. Bu kuram hem bireysel hem de toplumsal yaşamda önemli bir yere sahiptir. Bireylerin çalıştıkları işlerde, kendi meslek alanlarında en üst seviyeye ulaşma, en iyi olma istekleri ve hırsları başarı ihtiyacında saklı olduğu düşünülmektedir (Özdemir, 2016: 121). Yönetimsel ve örgüt açısından başarı ihtiyacının önemi çalışanların işe koyulmasını engelleyen etmenlerin korkuların ortadan kaldırılması ve çalışanlara güven duygusunun verilmesi, sorumluluk alma isteğinin geliştirilmesi sonucu ortaya çıkar. Bu ortam sağlandıktan sonra çalışanlar gereken faaliyetleri göstereceklerdir ve bunun için ekstra bir ücret, ödül ve maddi dönüte fazla ihtiyaç bulunmayacaktır. Çevresel ve örgütsel koşulların çalışana göre sunulması sonrasında çalışanlara belirli yetki ve sorumlulukları vererek başarma isteklerini ortaya çıkarabiliriz. Fakat bireyin azalan korkularının ardında kendine olan güveninin ne derecelere geldiği, örgütün hedef ve amaçları ile ne derece örtüşeceğinin bilinmesi gerekmektedir (Karakullukcu, 2013: 42).

1.2.2.1.4. ERG Kuramı

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen kuram Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını basite indirgenerek geliştirilmiş halidir diyebiliriz. Bu kuramda esas ihtiyaçlar hiyerarşisi basamaklarının basite indirgenmesidir. Basamaklarda bir değişiklik ekleme veya çıkarma yoktur. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde olduğu gibi ilk önce alt gruptaki ihtiyaçlar tatmin edilmeli sonra üst basamaklara çıkılmalıdır. Erg teorisine göre bireyin gereksinimleri üç ana başlık altında toplanmaktadır; var olma gereksinimi, ait olma gereksinimi, geliştirme ihtiyacı olarak üç gruba ayrılmışlardır. Var olma ihtiyacı anlaşılabileceği üzere fiziksel olarak var olma iyi durumda olma ve fizyolojik gereksinimleri belirtmektedir. Ait olma ihtiyacı ise çevreyle iyi ilişkiler kurma gereksinimidir. Bu ihtiyaçların aile ortamında, iş arkadaşları ile iyi geçinerek, sosyal çevre ve sosyal arkadaşlarla iyi anlaşarak karşılanabilir. Gelişme ihtiyacı çalışma ortamında üretken olma, verimliliği arttırarak hedeflere kaliteli ve olumlu bir şekilde ulaşma örgüt amaçlarına pozitif yararlar sağlama ve kişisel kendini geliştirme gibi etkinliklerle doyurabilir.

Bu kuramın amaçları doğrultusunda bir iş doyumunu sağlamak istiyorsa örgüt yöneticilerinin iş gören ihtiyaçlarını tespit etmesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda bir yönetim izlemesi gerektirmektedir. İş gören ihtiyaçlarının karşılandığı durumlarda işlerine yaklaşımları olumlu yönde etkilemektedir ve iş doyumunu seviyeleri artmaktadır (Karakullukcu, 2015: 40).

1.2.2.2. Süreç Teorisi

1.2.2.2.1. Eşitlik Kuramı

Adams tarafından ortaya atılan eşitlik kuramının asıl geliştirilme amacı güdülemeyle ilgilidir. Fakat iş doyumunu ve iş doyumsuzluğu üzerine çok fazla konuya değinmiştir. Bu kuramın bakış açısına göre çalışan bireyin iş doyumunu veya doyumsuzluğu iş ortamındaki eşitlik veya eşitsizlik ortamıyla alakalıdır. Adams'a göre iş doyumunu kişinin çalıştığı ortamda yaptığı iş ve aldığı ücret dengesiyle ilgilidir. Çalışmakta olan iş görenler sarf ettiği çaba karşısında aldığı dönütü aynı örgüt içinde başka iş görenlerin sarf ettiği çaba ve elde ettikleri dönütü karşılaştırırlar. Bir eşitlik ortamı

varsa sarf edilen çaba ile ücret durumları eşit ise iş doyumu olumlu yönde etkilenebilir (Toker, 2007: 595).

Ücret, çaba ve şartların eşitliği verimliliği arttıran faktörlerdendir. Eşitliği farklılık gösteren iş görenler örgüte bağlılıklarını verimlerini arttırarak iyi işler yaparak göstermektedir. Eşitlik kuramı görüleceği üzere iş doyumunu etkileyen çok önemli bir kuramdır.

1.2.2.2.2. Beklenti Kuramı

Vroom tarafından geliştirilen bu kuram çalışan bireylerin iş karşılığı verilen ücret, ödül vb. dönütlere duydukları ihtiyaçlar bütünüdür şeklinde açıklanabilir. Vroom iş görenlerin belirli amaçlar doğrultusunda uğraşlar göstermekte ve bu uğraşlar neticesinde sonuçlar elde etmektedir. Bu sonuçların bir kısmı iş görenlerin kendi isteği ile kendi kişisellikleriyle ilgilidir, verimliliğin arttırılması, işe devamın sağlanması, iş görme gücünün artması gibi verimliliğin ve hizmet gücünün kalitesi ile ilgilidir. Bu sonuçlar neticesinde bireyler iyi birer ücret, ödüllendirilme, statü atlama, grup içinde iyi konuma gelme, saygınlık görme gibi gereksinimler geliştirirler. Teorinin amacı bu iki sonuç arasında bireylerin farkındalıklarını arttırmak ve buna uygun yönetimsel yaklaşımlarla iş doyumunu arttırmaktır (Orhaner Gündüz, 2016: 11).

1.2.2.2.3. Amaç Kuramı

Edwin Lokce'nin geliştirdiği kuram bireylerin kendilerine iş ortamında açık ve net hedefler koyması varsayımına dayanır. Normal yaşamda bireyler sürekli amaçlar doğrultusunda hareket etmez ve bu doğrultuda ölçülü olmaz. Fakat belirlenen amaçlar sonucunda yöneticiler bireyler ve örgüt amaçları arasında bir örtüşme olup olmadığı doğrultusunda ip uçları yakalar. Bu ip uçları yöneticilerin geliştireceği yaklaşımların yönetim tarzının belirlenmesinde yardımcı olmaktadır. İş görenlerin amaçlarının örgüt amaçlarıyla örtüşmesi örgüt bağlılığını ve iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Güneş, 2016: 47).

1.3 Mesleki Yeterlilik

1.3.1.Meslek Kavramı

Bireyler hayatlarını sürdürebilmek amacı ile yöneldikleri, üzerine eğitimler aldığı, bilgi birikim edindiği belgeler topladığı, bu seçtiği işlere uygun yetenekler geliştirdiği ve bu doğrultuda kazandığı tüm unvanlara meslek adı verilmektedir (Güneş, 2016: 62).

Meslek uzun zaman alan ve bireyleri fazlasıyla yoran bir eğitim süreci sonrasında elde edilebilir. Bu sürece katlanmanın karşılığında bireyler bir meslek ve çeşitli faydalar beklemektedir. Bu fayda beklentileri çoğunlukla maddi kazançla açıklanmaktadır. Meslekleri aynı olan bireyler genellikle aynı özellikleri taşırlar hareketleri belirli kurallar doğrultusundadır (Uyar, 2015: 237). Meslek belirli bir eğitim sonucunda kazanılan, belirli maddi kazançlar için yapılan bu maddi kazançlar sonucunda bir hizmet veya ürün sunulan ve önceden belirlenmiş kuralları olan faaliyetlerin tümüdür. Meslek ve iş kavramı genelde birbirleriyle karıştırılmaktadır. Bu kavramlar farklılıklar gösterir. Meslek bireyin işten farklı olarak daha fazla süre zarfında hemen hemen tüm çalışma hayatı boyunca yapmak durumunda olduğu çalışma etkinliğidir. İş ise mesleğe nazaran daha serbest ve sık değişebilen, yinelenen, başka sektörlerle geçebilen bir kavramdır. İş sahibi her sektörde bulunabilirken meslek belirli sektörlerde kalma zorunluluğuna sahiptir. Birey çalışma yaşantısı boyunca birçok işi devam ettirir, birçok kuruluştaki yeni, çeşitli işlere girebilir ama mesleği bu süreçte genel olarak aynı kalacaktır (Fırat, 2018: 158-159).

Meslek insanların doğası gereği ya da maddi kazanç elde etmek için çalışmanın bu kadar fazla olduğu bu dönemlerde belirli bir konum, statü veya kişilik, kimlik kazanarak kendini kabul ettirmesi için önemli bir etkidir. Toplumla iç içe yaşamak isteyen bireyler genellikle ilk önce bir meslek sahibi olmaya özellikle de iyi kabul gören bir mesleğe sahip olmaya kendilerini şartlamaktadırlar. Örgütsel yapılarda bu doğrultuda kurularak meslek kazanımlarının olanakları sunulmaktadır. Meslek eğitimlerinin de bu doğrultuda olması bize bunu kanıtlamaktadır. Mesleğin toplumun örgütlenmesinde, yapılaşmasında, iş bölümü yapmasında önemli bir yeri vardır. Toplumsal birlikteliğe ve devamlılığa çok fazla katkısı olduğu söylenebilir. Sosyal, kültürel, ekonomik olarak toplumsal etkileşimlere faydaları vardır. Maddi olarak

kazandırdıklarının yanında bir statü, unvan kazandırması insanların kişisel ve fiziksel gelişimlerini etkilemesi, üretimin önemli bir parçası oluşu toplumla bütünleşmeyi sağlaması mesleğin önemini bizlere açıklar niteliktedir (Yıldız, 2017: 97).

Bireyler hangi iş dalında hangi mesleğe sahip olurlarsa olsunlar mesleği geçek bir meslek yapan değişimleri mümkün olmayan etmenler amaç, bilgi ve uygulama üçlüsüdür. Amaç bilgi ve uygulamaların birbiri arasında oluşturdukları ilişkilerin tümünde mesleğin bütünlüğünü görebiliriz. Bu doğrultuda iyi veya kötü bir meslekle ilgili bir problem meydana geldiğinde incelenmesi gereken önemli unsurlar amaç, bilgi ve uygulama unsurları ve bu unsurların birbirleri ile olan ilişkilerinin tümüdür.

Bu üçlü aralarında ilişki kurarak nasıl bir meslek oluştururlar sorusuna meslek kavramının meydana gelmesine olanak sağlayan mesleğin arkasında duran ya da mesleği adeta sırtlayan unsurun bu idealler olduğunu söyleyerek cevap verebiliriz (Demirdöven, 2011: 48).

1.3.2. Mesleki Yeterlilik

Kişiler, kuruluşlar, örgütler ve iş sektörleri değişime ayak uydurmalı yeniliklere açık olmalıdır. Kendini yeniliklerden uzak tutma mantığı ile hareket eden teknolojik gelişmelerden kendini soyutlayan bireyler rekabetten kaçmayı tercih eden kişilerdir. Mesleki yeterlilik insan temelli bir kavramdır. Mesleki yeterlilik henüz çalışmayan bireylerin ileride uygun bir meslek olabilecek branşlara yönelmesi, bu doğrultuda hareket edip hazırlık yapması, belirli işlere, mesleklere sahip bireylerin ise mesleklerine uygun kişisel gelişimlerini tamamlamasıdır. Mesleki yeterlilik kişinin kendisinden başlayarak örgüt içindeki gruba ve örgüte kadar tüm birimlere sorumluluk yüklemektedir (Güneş, 2016: 62-63).

Konulara eleştirel yaklaşan, yanlışlıkları sorgulayan, ortamdaki sorunların farkında olan insanlar ortaya çıkarmak ve eğitmek maksadıyla uygulanan, dönemin ihtiyaçlarına uygun hareket edecek şekilde ve toplumun isteklerini karşılayacak bir eğitim veren sisteme mesleki yeterlilik algısı denmektedir. Bu sistem doğrultusunda yetişen bireyler gerekli yeterliliğe sahip olma gereksinimlerini bilerek meslek sahibi olur ve kendini mesleki ve kişisel olarak geliştirme yolları arar (Mutlu, 2016: 14).

Meslek bireylerin hayatını devam ettirebilmesi için yapmakta olduğu önemli bir eğitim süreci, emek, bilgi birikimi ve mesleğe uygun yetenekler geliştirmeyi gerektiren bu süreç sonunda ise kişinin kazandığı toplumsal rol ve unvanların tümüdür. Meslekler bireylerin kendi kurumunun etik değerlerini, gelişip, ilerlemesini toplum tarafından kabul gören bir hale gelmelerini sağlayan örgütlere sahiplerdir. Mesleki yeterlilik işin yapısına ve gerekliliklerine dayanarak bireylerin bu işe uygun hareket seviyesine getirilmesi, iş için gerekli bilgi beceri ve yetkinlikleri kazanmaları işe uygun gerekli hususların gerçekleştirilmesi, iş ile ilgili sağlık durumunun iyi olması, çevresel koşullara uyum sağlaması konularındaki teknik ve idari hususların gerçekleştirilmesi durumudur (Kaya,2013: 29-30).

1.4. Amaç ve Hedefler

Çalışmanın amacı Ege Bölgesinde görev yapan altyapı antrenörlerinin iş doyumları ve mesleki yeterlilik seviyelerini belirlemek ve iş doyumları ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Bu çalışmada araştırmanın sonucunda meydana gelecek bulgular doğrultusunda Türkiye genelinde altyapı antrenörlerinin iş doyum ve mesleki yeterlilik seviyelerinin hangi derecede olduğunu tespit etmek, gerekli önlemlerin alınması için bir veri topluluğu oluşturmak ve bu veriler doğrultusunda problemin giderilmesine yönelik çözüm önerileri sunmak hedeflenmektedir. Bu bağlamda ülke sporunun alt yapısına katkı sağlamak hedeflenmiştir. Çalışma şartları ve iş doyumunun yükselmesi mesleki yeterliliğin artması sonucunda antrenörlük verimliliği artacaktır.

1.5. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi; bu araştırmanın amacı futbol altyapı antrenörlerinin mesleki yeterlilik ve iş doyumları arasındaki ilişki var mıdır? Bir ilişki varsa medeni durum, antrenör belge kademesi, cinsiyet, görev yılı, eğitim durumu ve kulüp yapısı değerkenlerine göre nasıldır?

1.6. Hipotez

Futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum ve mesleki yeterlilikleri arasında bir ilişki vardır.

Futbol altyapı antrenörlerinin mesleki yeterlilik seviyeleri ve İş doyumları arasında cinsiyet değerkenine göre bir ilişki vardır.

Futbol altyapı antrenörlerinin mesleki yeterlilik seviyeleri ve İş doyumları arasında medeni durum değişkenine göre bir ilişki vardır.

Futbol altyapı antrenörlerinin mesleki yeterlilik seviyeleri ve İş doyumları arasında görev süresi değişkenine göre bir ilişki vardır.

Futbol altyapı antrenörlerinin mesleki yeterlilik seviyeleri ve İş doyumları arasında eğitim seviyesi değişkenine göre bir ilişki vardır.

Futbol altyapı antrenörlerinin mesleki yeterlilik seviyeleri ve İş doyumları arasında antrenörlük belgesi değişkenine göre bir ilişki vardır.

Futbol altyapı antrenörlerinin mesleki yeterlilik seviyeleri ve İş doyumları arasında kulüp yapısı değişkenine göre bir ilişki vardır.



İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL METOT

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma futbol altyapılarında görev yapmakta olan faal altyapı antrenörlerinin iş doyum seviyelerinin ve mesleki yeterliliklerinin ölçülmesini hedefleyen bir çalışmadır. Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Belirlenen örneklem grubuna anket yöntemiyle tarama uygulanmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini ege bölesinde görev yapan aktif altyapı antrenörleri oluşturmaktadır. Örneklemine ise ege bölgesinde bulunan sekiz ilde profesyonel ligde mücadele eden, bölgesel amatör ligde mücadele eden, süper amatör ligde mücadele eden ve birinci amatör ligde mücadele eden futbol kulüplerinin altyapı kapsamında çalışan antrenörler oluşturmaktadır. Ege bölgesinde profesyonel liglerde mücadele eden toplam 21 futbol kulübü bulunmaktadır. Bunun yanı sıra bölgesel amatör ligde mücadele eden 18, süper amatör ligde mücadele eden 108, birinci amatör ligde mücadele eden 269 futbol takımı bulunmaktadır. Toplamda faal olarak mücadele eden takım sayısı 416dır. Bu kulüplerde çalışan altyapı antrenörlerinin sayısına ilişkin herhangi bir istatistiksel veri bulunmadığı için amatör kulüplerin altyapısında 1 profesyonel kulüplerin altyapısında 3 antrenör çalıştığını varsayarsak toplamda 458 faal antrenörün örneklem grubunu oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Hazırlanan veri toplama araçları İzmir, Muğla, Kütahya, Manisa, Uşak, Aydın, Afyon ve Denizli illerin de görev yapan antrenörlere elden veya online olarak sunulmuştur. Araştırmaya örneklem grubuna uygun antrenörler katılmıştır. Uygulanan 300 veri toplama aracının yapılan değerlendirmeler sonucu 260 tanesi değerlendirmeye tabi olmuştur.

2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde 6 sorudan oluşan katılımcıların demografik

bilgileriyle ilişkili sorular sorulmuştur. Veri toplama formunun ikinci kısmında ise 1985 yılında Spektor tarafından geliştirilen Yelboğa (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan güvenirlik ve geçerliliği yapılmış 36 soruluk 6'lı likert tipi "İş Doyum Ölçeği" sunulmuştur. Formun son kısmında ise Feltz (1999) tarafından geliştirilen ve Gencer (2017) tarafından yapılmış 18 sorudan oluşan 4'lü Likert tipi güvenirlik ve geçerliliği yapılmış olan "Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği" sunulmuştur

2.3.1. İş Doyum Ölçeği

36 sorudan oluşan bu ölçek 1985 yılında Spektor tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması Yelboğa tarafından 2009 yılında yapılmıştır. Güvenirlik ve geçerlilik kat sayısı 0,71 düzeyinde saptanmıştır. İş doyum ölçeği 9 alt boyuttan oluşmaktadır, her alt boyutta 4 er soru bulunmaktadır. Bu alt boyutlar aşağıdaki gibi şekil almıştır.

- Ödeme (1, 10, 19, 28)
- Prim (2, 11, 20, 33)
- Denetim (3, 12, 21, 30)
- Maaş dışı haklar (4, 13, 22, 29)
- Ölçü ödülleri (5, 14, 23, 32)
- Çalışma prosedürü (6, 15, 24, 31)
- İş arkadaşı (7, 16, 25, 34)
- İşin doğası (8, 17, 27, 35)
- İletişim (9, 18, 26, 36)

Bu ölçekte yer alan maddeler şu şekilde derecelendirilmiştir.

1. Hiç katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kısmen katılmıyorum
4. Kısmen katılıyorum
5. Katılıyorum
6. Tamamen katılıyorum

2.3.2. Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği

Toplam 18 sorudan oluşan ölçek Feltz (1999) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması Gencer (2017) tarafından yapılmıştır. Güvenirlik ve geçerlilik kat sayısı 0,74 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplam 5 alt boyuttan oluşmaktadır alt boyutlardaki soru dağılımı aşağıdaki gibi dağılmaktadır.

Motivasyon (3, 10, 17, 18)

Oyun stratejisi (1, 9, 14, 16)

Teknik öğretim (4, 5, 7, 12)

Karakter oluşumu (6, 8, 13)

Fiziksel kondisyon (2, 11, 14)

Ölçekte yer alan maddeler antrenörlere iletilen sorulardaki yeteneklerinize ne kadar güveniyorsunuz sorusu sorulmuş ve aşağıdaki şekilde derecelenmiştir.

1. Az
2. Orta
3. Yüksek
4. Tam

2.4. Veri Toplama

Veri toplama formları ege bölgesinde görev yapan faal futbol altyapı antrenörlerine sunulmuştur. Bu veri toplama işlemi 08.03.2017 tarihinde başlamış ve 01.04.2019 tarihinde sona ermiştir. Anket formları altyapı antrenörlerine elden ve internet üzerinden online olarak ulaştırılmıştır. Veri toplama formunu cevaplama süresi ortalama 20 dakikadır. Veri toplama formuna katılan altyapı antrenörlerinin gönüllülük durumları esas alınmıştır.

Toplamda dağıtılan veri formlarından 300 tanesi geri dönmüş ve bunların 260 tanesi değerlendirmeye alınacak düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Toplanan veriler SPSS programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve analizi yapılmıştır. İlk önce veri formuna katılan bireylerin demografik bilgileri ve sorulara verdikleri cevaplar için frekans ve yüzde alma teknikleri uygulanmıştır. Daha sonra katılımcıların verdikleri demografik bilgilere göre cinsiyet, medeni durum, görev süresi, eğitim seviyesi, antrenörlük belge seviyesi ve kulüp yapısı değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Parametrik veya non-parametrik olmak üzere hangi analizlerin uygulanacağına karar vermek için verilerin normal dağılıp dağılmadığına karar vermek üzere normallik testi uygulanmıştır ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle parametrik

testler tercih edilmiştir. İki grup arası farklılığı belirlemek için t testi analizi üç veya daha fazla grup arası farklılığı çözmek için (ANOVA) tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Üç veya daha fazla grup arası anlamlı farklılık bulunan maddelerde farklılığın hangi maddelerden kaynaklandığını bulmak için ise Tukey HSD analiz testi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların antrenörlük yeterlilik seviyeleri ve iş doyum seviyeleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla çift yönlü pearsonkorelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Analizlerin anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır. Elde edilen sonuçlar tablolar şeklinde sunulmuştur ve yorumları yapılmıştır.

2.6. Varsayımlar

Araştırmaya katılan bireylerin iş doyum ölçeği ve antrenörlük yeterlilik ölçeğine gönüllülük esasına göre katıldıkları ve sorulara samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

2.7. Sınırlılıklar

Bu araştırma iş doyum ve antrenörlük yeterlilik ölçeklerinin ölçüm gücü ile sınırlıdır.

Araştırma Ege bölgesinde mücadele eden profesyonel, bölgesel amatör, süper amatör ve birinci amatör liglerde mücadele eden takımların altyapılarında çalışan 260 antrenörle sınırlıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Antrenörlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Cinsiyet	F	%
Erkek	197	75.8
Kadın	63	24.2
Toplam	260	100

Tablo 1’de katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların 197’sinin (%75.8) erkek ve 63’ünün (%24.2) ise kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Medeni durum	F	%
Evli	117	45
Bekar	143	55
Toplam	260	100

Tablo 2’de katılımcıların medeni durumlarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların 117’sinin (%45) evli ve 143’ünün (%55) ise bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Görev Yılına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Süre	F	%
0-3 yıl arası	117	45
4-10 yıl arası	99	38.1
11 yıl üzeri	44	16.9
Toplam	260	100

Tablo 3’te katılımcıların görev yılına ilişkin frekans ve yüzde değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların 117’sinin (%45) 0-3yıl arası, 99’nun (%38.1) 0-4yıl arası, 44’nün (%16.9) 11 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Antrenörlük Belgesine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri:

Lisans Türü	F	%
Uefa pro lisans	2	.8
Uefa a lisans	9	3.5
Uefa b lisans	31	11.9
Tff c lisans	138	53.1
Gönüllü	67	25.8
Hiçbiri	13	5
Toplam	260	100

Tablo 4’te katılımcıların lisansına ilişkin frekans ve yüzde değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların 2’sinin (%.8) uefa pro lisans, 9’u uefa a lisans, 31’nin (%11,9) uefa b lisans, 138’inin (53.1) tff c lisans, 67’sinin (%25.8) gönüllü, 13’ünün(%5) hiçbiri olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	F	%
Lise	44	16.9
Ön lisans	35	13.5
Lisans	160	61.5
Lisans üstü	21	8.1
Toplam	260	100

Tablo 5’te katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların 1’inin (%.4) orta okul 43’ünün (%16.5) lise 35’inin (%13.5) ön lisans, 160’ının (%61,5) lisans, 21’i (% 8.1) lisans üstü mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Kulüp Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri:

	F	%
Profesyonel	138	53.1
Amatör	122	46.9
Toplam	260	100

Tablo 6’da kulüp yapısına ilişkin frekans ve yüzde değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların 138’inin (%53,1) profesyonel, 122’sinin (%46.9) amatör yapıda kulüplerde çalıştığı görülmektedir.

3.2. Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 7. Altyapı antrenörlerinin iş doyumu ölçeği alt boyutlarına göre ortalamaları ve standart sapmaları.

İŞ DOYUMU	N	Ortalama	Std. SAPMA
Ödeme	260	3,58	,48
Prim	260	3,32	,75
Denetim	260	3,63	,93
Maaş dışı haklar	260	3,46	,58
Ölçülü ödüller	260	3,62	,70
Çalışma prosedürü	260	3,47	,93
İş arkadaşları	260	3,80	,58
İşin doğası	260	4,18	,59
İletişim	260	3,56	,81
Toplam	260	32,66	2,95

Yapılan inceleme sonucu iş doyumu ölçeği incelendiğinde toplam genel ortalama 130,6462 puanı çıkmıştır. Bu sonuca göre altyapı antrenörlerinin iş doyumları orta seviyede tespit edilmiştir.

İş doyum seviyelerinin alt boyutlara göre değişkenlik göstermiştir en çok iş doyumu sağlayan alt boyut işin doğası (4,18) olarak hesaplanmıştır, en düşük iş doyumunun görüldüğü alt boyut ise prim (3,32) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 8. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Antrenörlük Belgesi Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:

	BELGE	N	Ortalama	S.S.	F	p	Post-Hoc
Ödeme	Uefa pro	2	4,25	,00000	1.278	.274	–
	Uefa A	9	3,38	,2468			
	Uefa B	31	3,56	,0882			
	Tff C	138	3,60	,0431			
	Gönüllü	67	3,57	,0467			
	Hiçbiri	13	3,46	,1412			
Prim	Uefa pro	2	3,37	,375	1.250	.286	–
	Uefa A	9	3,33	,2319			
	Uefa B	31	3,39	,1279			
	Tff C	138	3,40	,0637			
	Gönüllü	67	3,17	,0957			
	Hiçbiri	13	3,05	,2267			
Denetim	Uefa pro	2	3,62	,125	1.136	.341	–
	Uefa A	9	3,63	,2433			
	Uefa B	31	3,54	,0986			
	Tff C	138	3,58	,0878			
	Gönüllü	67	3,66	,2511			
	Hiçbiri	13	4,21	,5905			
Maaş Dışı Haklar	Uefa pro	2	4,25	,5	1.292	.268	–
	Uefa A	9	3,58	,4039			
	Uefa B	31	3,58	,23366			
	Tff C	138	3,40	,0509			
	Gönüllü	67	3,47	,0666			
	Hiçbiri	13	3,46	,1261			
Ölçülü Ö	Uefa pro	2	3,50	,5	1,967	.084	–
	Uefa A	9	3,75	,4018			
	Uefa B	31	3,57	,1205			
	Tff C	138	3,54	,0586			
	Gönüllü	67	3,83	,0816			
	Hiçbiri	13	3,40	,1687			
Çalıştırma Prosedürü	Uefa pro	2	3,87	,375	4.812	.000*	Uefa A>Uefa B Uefa A>Tff C Gönüllü>UefaB Gönüllü>Tff C
	Uefa A	9	4,44	,36031			
	Uefa B	31	3,12	,1385			
	Tff C	138	3,35	,0669			
	Gönüllü	67	3,75	,1306			
	Hiçbiri	13	3,42	,3377			
İş arkadaşları	Uefa pro	2	4,37	,375	1.345	.246	–
	Uefa A	9	3,97	,2583			
	Uefa B	31	3,79	,0970			
	Tff C	138	3,77	,0478			
	Gönüllü	67	3,87	,0787			
	Hiçbiri	13	3,69	,1501			
İşin Doğası	Uefa pro	2	4,50	,5	1.345	.246	–
	Uefa A	9	4,55	,1988			
	Uefa B	31	4,30	,1022			
	Tff C	138	4,12	,0494			
	Gönüllü	67	4,17	,0774			
	Hiçbiri	13	4,21	,1323			
İletişim	Uefa pro	2	3,50	,5	1.758	.122	–
	Uefa A	9	3,72	,4534			
	Uefa B	31	3,33	,1353			
	Tff C	138	3,50	,0667			
	Gönüllü	67	3,77	,0987			
	Hiçbiri	13	3,69	,1859			
Toplam	Uefa pro	2	35,25	1,50	2.130	.062	–
	Uefa A	9	34,38	2,23			
	Uefa B	31	32,21	,4411			
	Tff C	138	32,30	,2359			
	Gönüllü	67	33,29	,3203			
	Hiçbiri	13	32,61	,8602			

*p<.05

Tablo da katılımcıların İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların sahip oldukları antrenörlük belgesi açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre “çalışma prosedürü” alt boyutundan alınan puanlar antrenörlük belgesi açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($F=4.812$, $p<.05$). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan post hoc testlerinden Tukey analizi sonucunda UEFA A lisan sahibi katılımcılar (Ort: 4,44) UHFA B (Ort: 3,79) ve TFF C (Ort: 3,35) sahibi katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlardır. Ayrıca gönüllü katılımcılar (Ort: 3,75) TFF C (Ort: 4,44) ve UEFA B (Ort: 3,79) sahibi katılımcılara göre daha yüksek puanlar almışlardır.

Tablo 9. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Kulüp Yapısı Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi

	Kulüp Yapısı	N	Ort	SS	T	P
Ödeme	Profesyonel	138	3,58	,47	.052	.958
	Amatör	122	3,58	,50		
Prim	Profesyonel	138	3,43	,66	2.518	.012*
	Amatör	122	3,19	,83		
Denetim	Profesyonel	138	3,52	,49	-1.904	.069
	Amatör	122	3,75	1,25		
Maaş Dışı Haklar	Profesyonel	138	3,47	,80	.486	.627
	Amatör	122	3,44	,61		
Ölçülü Ödüller	Profesyonel	138	3,63	,69	.443	.658
	Amatör	122	3,60	,72		
Çalıştırma Prosedürü	Profesyonel	138	3,38	,82	-1.692	.092
	Amatör	122	3,58	1,03		
İş arkadaşları	Profesyonel	138	3,71	,53	-2.724	.007*
	Amatör	122	3,91	,62		
İşin Doğası	Profesyonel	138	4,12	,56	-1.748	.082
	Amatör	122	4,25	,61		
İletişim	Profesyonel	108	3,47	,78	-1.942	.053
	Amatör	96	3,67	,83		
Toplam	Profesyonel	138	32,26	2,71	-1.716	.087
	Amatör	122	32,99	3,18		

* $p<.05$

İş doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların kulüp yapısı açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre “prim” alt boyutundaki puanlar kulüp yapısı açısından anlamlı bir fark göstermektedir ($t=2.518$, $p<.05$). Bu sonuca göre profesyonel kulüpteki antrenörler (Ort:3,43) amatör kulüpteki antrenörlere (Ort:3,19) göre prim alt ölçeğinden daha yüksek puanlar almışlardır. Analiz sonuçları incelendiğinde “iş arkadaşları” alt boyutundan alınan puanların da istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($t=-2.724$, $p<.05$). Amatör kulüplerdeki antrenörler (Ort:3,91) profesyonel kulüplerdeki antrenörlere (Ort:3,71) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puan almışlardır.

Tablo 10. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
Ödeme	Evli	117	3,55	,48	-,971	.333
	Bekar	143	3,61	,48		
Prim	Evli	117	3,29	,77	-.600	.549
	Bekar	143	2,34	,97		
Denetim	Evli	117	3,57	,52	-.973	.347
	Bekar	143	3,68	1,17		
Maaş Dışı Haklar	Evli	117	3,39	,58	-1.763	.079
	Bekar	143	3,51	,58		
Ölçülü Ödüller	Evli	117	3,61	,72	-.162	.872
	Bekar	143	3,62	,69		
Çalıştırma Prosedürü	Evli	117	3,53	1,00	.850	.396
	Bekar	143	3,43	,86		
İş arkadaşları	Evli	117	3,75	,58	_1.300.	.195
	Bekar	143	3,85	,59		
İşin Doğası	Evli	117	4,18	,61	.003	.998
	Bekar	143	4,18	,57		
İletişim	Evli	117	3,54	,83	-.379	.705
	Bekar	143	3,58	,79		
Toplam	Evli	117	32,44	2,95	-1.072	.285
	Bekar	143	32,83	2,95		

*p<.05

İş doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların medeni durum açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 11. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Ödeme	Kadın	197	3,57	,49	-.547	.586
	Erkek	63	3,61	,44		
Prim	Kadın	197	3,37	,74	1.955	.053
	Erkek	63	3,15	,77		
Denetim	Kadın	197	3,63	1,03	-.121	.904
	Erkek	63	3,64	,54		
Maaş Dışı Haklar	Kadın	197	3,44	,61	-1.174	.242
	Erkek	63	3,52	,47		
Ölçülü Ödüller	Kadın	197	3,59	,68	-1.033	.305
	Erkek	63	3,70	,77		
Çalıştırma Prosedürü	Kadın	197	3,42	,89	-1.631	.106
	Erkek	63	3,65	1,02		
İş arkadaşları	Kadın	197	3,76	,58	-2.251	.026*
	Erkek	63	3,95	,58		
İşin Doğası	Kadın	197	4,18	,59	-.107	.915
	Erkek	63	4,19	,57		
İletişim	Kadın	197	3,50	,77	-2.170	.033*
	Erkek	63	3,77	,88		
Toplam	Kadın	197	32,48	2,94	-1.723	.088
	Erkek	63	33,21	2,94		

*p<.05

İş doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar t testi analizi

yapılmıştır. Analiz sonucuna göre “iş arkadaşları” alt boyutundaki puanlar cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermektedir ($t=-2.251$, $p<.05$). Bu sonuca göre erkek antrenörler (Ort:3,95) kadın antrenörlere (Ort:3,70) göre maaş dışı alt boyutundan daha yüksek puan almışlardır. Analiz sonuçları incelendiğinde bir başka anlamlı sonucun da “iletişim” alt boyutlarından alınan puanla ilgili. Bu alt boyuttan alınan puanlar da cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermektedir ($t=2.1700$, $p<.05$). Bu sonuca göre erkek antrenörler (Ort:3,77) kadın antrenörlere (Ort:3,50) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puanlar almışlardır. Ölçeğin diğer alt boyutlarından alınan puanlar cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 12. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Görev Yılı Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:

	Süre	N	Ortalama	S.S.	F	p	Post-Hoc
Ödeme	0-3 yıl	117	3,56	,44	1.767	.173	–
	4-10 yıl	99	3,64	,48			
	11 ve üzeri	44	3,49	,59			
Prim	0-3 yıl	117	3,35	,63	.628	.535	–
	4-10 yıl	99	3,33	,79			
	11 ve üzeri	44	3,21	,94			
Denetim	0-3 yıl	117	3,70	1,24	.757	.470	–
	4-10 yıl	99	3,55	,57			
	11 ve üzeri	44	3,61	,58			
Maaş Dışı Haklar	0-3 yıl	117	3,47	,56	.146	.865	–
	4-10 yıl	99	3,46	,53			
	11 ve üzeri	44	3,42	,74			
Ölçülü Ödüller	0-3 yıl	117	3,59	,65	1.535	.217	–
	4-10 yıl	99	13,57	,66			
	11 ve üzeri	44	3,78	,89			
Çalıştırma Prosedürü	0-3 yıl	117	3,47	,84	.756	.471	–
	4-10 yıl	99	3,41	,92			
	11 ve üzeri	44	3,61	1,16			
İş arkadaşları	0-3 yıl	117	3,79	,60	.854	.427	–
	4-10 yıl	99	3,85	0,54			
	11 ve üzeri	44	3,72	,64			
İşin Doğası	0-3 yıl	117	4,08	,57	2.479	.032*	11Yıl ve üzeri>4-10yıl 11 Yıl ve üzeri>0-3 yıl
	4-10 yıl	99	4,24	,59			
	11 ve üzeri	44	4,31	,59			
İletişim	0-3 yıl	117	3,52	,72	.788	.456	–
	4-10 yıl	99	3,55	,84			
	11 ve üzeri	44	3,70	,95			
Toplam	0-3 yıl	117	32,53	2,59	.171	.843	–
	4-10 yıl	99	32,64	2,74			
	11 ve üzeri	44	32,89	4,14			

Tablo da katılımcıların iş doyumu ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların çalıştıkları süre açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre işin doğası alt boyutundan alınan puanlar eğitim durumu açısından

anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($F=3.479$, $p<.05$). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan post hoc testlerinden Tukey analizi sonucunda 11 yıl ve üzeri (Ort: 4,31) görev yapan katılımcılar diğer katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puan almışlardır.

Tablo 13. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:

	Eğitim	N	Ortalama	S.S.	F	p	Post -Hoc
Ödeme	Orta okul	0			1.988	.116	—
	Lise	43	3,56	,50			
	Ön lisans	35	3,69	,44			
	Lisans	160	3,54	,46			
	Lisans üstü	21	3,76	,59			
Prim	Orta okul	0			2.241	.082	—
	Lise	43	3,53	,82			
	Ön lisans	35	3,32	,58			
	Lisans	160	3,24	,75			
	Lisans üstü	21	3,51	,79			
Denetim	Orta okul	0			.326	.807	—
	Lise	43	3,57	,49			
	Ön lisans	35	3,51	,51			
	Lisans	160	3,67	1,12			
	Lisans üstü	21	3,66	,58			
Maaş Dışı Haklar	Orta okul	0			2.704	.046*	Lisans Ü.>Lisans, Lisans Ü.>Ön lisans, Lisans>Lise Lise>Ön lisans
	Lise	43	3,35	,71			
	Ön lisans	35	3,27	,49			
	Lisans	160	3,50	,55			
	Lisans üstü	21	3,65	,60			
Ölçülü Ödüller	Orta okul	0			5.004	.002*	Ön lisans>Lise Lisans>Lise Lisans Ü.>lise
	Lise	43	3,27	,67			
	Ön lisans	35	3,77	,67			
	Lisans	160	3,65	,70			
	Lisans üstü	21	3,80	,59			
Çalıştırma Prosedürü	Orta okul	0			2.179	.091	—
	Lise	43	3,19	,90			
	Ön lisans	35	3,40	,97			
	Lisans	160	3,53	,92			
	Lisans üstü	21	3,73	,86			
İş arkadaşları	Orta okul	0			1.709	.166	—
	Lise	43	3,65	,58			
	Ön lisans	35	3,90	,54			
	Lisans	160	3,80	,58			
	Lisans üstü	21	3,95	,64			
İşin Doğası	Orta okul	0			3.194	.024*	Lise> Lisans Ü.
	Lise	43	4,38	,45			
	Ön lisans	35	4,14	,59			
	Lisans	160	4,17	,60			
	Lisans üstü	21	3,91	,68			
İletişim	Orta okul	0			5.673	.001*	Lisans>Lise Lisans Ü.>Lise
	Lise	43	3,15	,68			
	Ön lisans	35	3,50	,86			
	Lisans	160	3,65	,80			
	Lisans üstü	21	3,84	,78			
Toplam	Orta okul	0			2.866	.037	—
	Lise	43	31,70	2,54			
	Ön lisans	35	32,55	2,82			
	Lisans	160	32,79	3,02			
	Lisans üstü	21	33,85	3,01			

Tablo da katılımcıların iş doyumu ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların sahip oldukları eğitim durumları açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre “ölçülü ödüller” alt boyutundan alınan puanlar eğitim durumu açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($F=5.004$, $p<.05$). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan post hoc testlerinden Tukey analizi sonucunda lise eğitim almış (Ort: 3,27) katılımcılar diğer eğitim kademelerine göre anlamlı olarak daha düşük puan almışlardır. Çalışmada ki bir diğer anlamlı sonuç ise “iletişim” alt boyutundan alınan puanlardır ($F=5.673$, $p<.05$). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan post hoc testlerinden Tukey analizi sonucunda lisan (Ort: 3,65) ve lisan üstü (Ort: 3,84) mezunu katılımcılar lise mezunu (Ort: 3,15) katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlardır. Bir diğer anlamlı sonuç ise “işin doğası” alt boyutunda alınan puanlardır ($F=2.704$, $p<.05$). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan post hoc testlerinden Tukey analizi sonucunda lise mezunu (Ort:4,38) katılımcılar lisans üstü (Ort: 3,91) katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almıştır. Son olarak “maaş dışı haklar” alt boyutundan alınan puanların anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($F=2.704$, $p<.05$) ve Tukey post hoc testi sonucunda lisan üstü mezunu (Ort: 3,65) katılımcılar diğer katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlardır.

3.3. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 14. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Kulüp Yapısı Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi

	Kulüp Yapısı	N	Ortalama	SS	t	p
Motivasyon	Profesyonel	138	3,65	1,11	1.247	.214
	Amatör	122	3,52	,49		
Oyun stratejileri	Profesyonel	138	3,36	,51	.392	.696
	Amatör	122	3,32	,63		
Teknik Öğretimi	Profesyonel	138	3,45	,48	-.591	.555
	Amatör	122	3,49	,52		
Karakter oluşumu	Profesyonel	138	3,54	,42	.963	.964
	Amatör	122	3,54	,50		
Fiziksel Kondisyon	Profesyonel	138	3,42	,51	.939	.942
	Amatör	122	3,43	1,42		

* $p<.05$

Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların kulüp yapısı açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız

gruplar t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre alt boyutlardan alınan puanlar kulüp yapısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 15. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Antrenörlük Belgeleri Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:

	BELGE	N	Ortalama	S.S.	F	p
Motivasyon	Uefa Pro Lisans	2	3,00	,35	.395	.852
	Uefa A Lisans	9	3,63	,30		
	Uefa B Lisans	31	3,64	,40		
	Tff C Lisans	138	3,61	1,13		
	Gönüllü	67	3,58	,42		
	Hiçbiri	13	3,36	,71		
Oyun Stratejileri	Uefa ProLisans	2	3,37	,17	1.844	.105
	Uefa A Lisans	9	3,63	,33		
	Uefa B Lisans	31	3,54	,43		
	Tff C Lisans	138	3,31	,54		
	Gönüllü	67	3,33	,61		
	Hiçbiri	13	3,09	,89		
Teknik Öğretimi	Uefa ProLisans	2	3,50	,0	1.371	.236
	Uefa A Lisans	9	3,77	,26		
	Uefa B Lisans	31	3,52	,42		
	Tff C Lisans	138	3,44	,54		
	Gönüllü	67	3,55	,42		
	Hiçbiri	13	3,25	,72		
Karakter Oluşumu	Uefa ProLisans	2	3,33	,0	2.053	0.72
	Uefa A Lisans	9	3,85	,24		
	Uefa B Lisans	31	3,86	,36		
	Tff C Lisans	138	3,49	,48		
	Gönüllü	67	3,56	,44		
	Hiçbiri	13	3,43	,59		
Fiziksel Kondisyon	Uefa ProLisans	2	3,16	,70	.872	.500
	Uefa A Lisans	9	3,40	,52		
	Uefa B Lisans	31	3,52	,48		
	Tff C Lisans	138	3,35	,56		
	Gönüllü	67	3,35	,63		
	Hiçbiri	13	3,15	,82		

Tabloda antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların antrenörlük belgesi açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre antrenörlerin antrenörlük yeterlilik ölçeğinin alt boyutları açısından aldıkları puanlar antrenörlük belgesi açısından anlamlı farklılıklar görülmemiştir.

Tablo 16. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Motivasyon	Erkek	197	3,61	,97	.767	.444
	Kadın	63	3,51	,49		
Oyun stratejileri	Erkek	197	3,40	,73	3.009	.003*
	Kadın	63	3,16	,58		
Teknik Öğretimi	Erkek	197	3,49	,48	.969	.335
	Kadın	63	3,41	,55		
Karakter oluşumu	Erkek	197	3,55	,45	.539	.591
	Kadın	63	3,51	,50		
Fiziksel Kondisyon	Erkek	197	3,48	1,13	1.799	.074
	Kadın	63	3,27	,67		

*p<.05

Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların antrenörlerin cinsiyetleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre oyun stratejileri alt boyutundan alınan puanlar cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=3.009$, $p<.05$). Bu sonuca göre erkekler (Ort: 3,40) kadınlara göre (Ort: 3,16) strateji alt boyutundan istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha yüksek puanlar almışlardır.

Tablo 17. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar T Testi Analizi

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
Motivasyon	Evli	117	3,64	,74	.288	.592
	Bekar	143	3,55	,98		
Oyun stratejileri	Evli	117	3,45	,48	7.195	.008*
	Bekar	143	3,26	,62		
Teknik Öğretimi	Evli	117	3,52	,44	2.153	.143
	Bekar	143	3,43	,54		
Karakter oluşumu	Evli	117	3,60	,41	2.322	.129
	Bekar	143	3,48	,49		
Fiziksel Kondisyon	Evli	117	3,45	,49	4,061	.045*
	Bekar	143	3,29	,64		

Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların medeni durum açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla bağımsız gruplar t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre oyun stratejileri alt boyutundan alınan puanlar medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=7.195$, $p<.05$). Bu sonuca göre evliler (Ort: 3,45) bekarlara göre (Ort: 3,26) oyun stratejisi alt boyutundan istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha yüksek puanlar almışlardır. Bir diğer anlamlı farklılık da fiziksel kondisyon alt boyutunda belirlenmiştir ($t=4,061$, $p<.05$). bu sonuca göre evli katılımcılar (Ort:

3,45) bekar katılımcılara göre (Ort: 3,29) fiziksel kondisyon alt boyutuna göre anlamlı şekilde daha yüksek puan almıştır.

Tablo 18. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Görev Yılı Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:

	Süre	N	Ort.	S.S.	F	p	Post-Hoc
Motivasyon	0-3 yıl	117	3,58	1,22	.149	.862	-
	4-10 yıl	99	3,57	,42			
	11 ve üzeri	44	3,65	,47			
Oyun Stratejileri	0-3 yıl	117	3,22	,62	7.889	.000*	11 yıl ve üzeri>0-3 yıl
	4-10 yıl	99	3,38	,50			
	11 ve üzeri	44	3,60	,50			
Teknik Öğretimi	0-3 yıl	117	3,39	,53	3.622	.028*	11 yıl ve üzeri>0-3 yıl
	4-10 yıl	99	3,49	,45			
	11 ve üzeri	44	3,63	,50			
Karakter Oluşumu	0-3 yıl	117	3,44	,47	8.520	.000*	11 yıl ve üzeri>0-3 yıl
	4-10 yıl	99	3,55	,44			
	11 ve üzeri	44	3,77	,37			
Fiziksel Kondisyon	0-3 yıl	117	3,28	,62	2.126	1.21	-
	4-10 yıl	99	3,56	,49			
	11 ve üzeri	44	3,53	,55			

*p<.05

Tabloda antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların görev süresi açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre Oyun Stratejileri alt boyutundan alınan puanlar görev süresi açısından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır (F=7.889, p<.05). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan post hoc testlerinden Tukey analizi sonucunda 11 yıl ve üzeri görev yapan antrenörlerin (Ort:3,60) 0-3 yıl arası görev yapan katılımcılara (Ort:3,22) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Tablodaki bir diğer anlamlı sonuç ise Teknik Öğretimi alt boyutundan alınan puanlardır (F=3.622, p<.05). Farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan post hoc testlerinden Tukey analizi sonucunda 11 yıl ve üzeri görev yapan antrenörlerin (Ort:3,63) 0-3 yıl arası görev yapan antrenörlere (Ort:3,39) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Son olarak Karakter Oluşumu alt boyutundan alınan puanların anlamlı farklılık gösterdiği (F=8.520, p<.05) ve Tukey post hoc testi sonucunda 11 yıl ve üzeri görev yapan antrenörlerin (Ort:3,77) 0-3 yıl arası görev yapan antrenörlere (Ort:3,44) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Tablo 19. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Eğitim Durumu Açısından Karşılaştırıldığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:

	EĞİTİM	N	Ort.	S.S.	F	p
Motivasyon	Orta okul	0			.367	.777
	Lise	44	3,48	,50		
	Ön lisans	35	3,67	,35		
	Lisans	160	3,61	1,06		
	Lisans üstü	21	3,53	,51		
Oyun Stratejileri	Orta Okul	0			.463	.709
	Lise	44	3,40	,59		
	Ön Lisans	35	3,37	,55		
	Lisans	160	3,34	,55		
	Lisans Üstü	21	3,23	,70		
Teknik Öğretimi	Orta Okul	0			.317	.813
	Lise	44	3,51	,58		
	Ön Lisans	35	3,51	,44		
	Lisans	160	3,45	,49		
	Lisans Üstü	21	3,50	,54		
Karakter Oluşumu	Orta Okul	0			.876	.454
	Lise	44	3,62	,45		
	Ön Lisans	35	3,46	,53		
	Lisans	160	3,54	,45		
	Lisans Üstü	21	3,47	,46		
Fiziksel Kondisyon	Orta Okul	0			.315	.814
	Lise	44	3,40	,54		
	Ön Lisans	35	3,38	,55		
	Lisans	160	3,36	,57		
	Lisans Üstü	21	3,25	,78		

*p<.05

Tabloda antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların eğitim durumu açısından farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmış olan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre antrenörlerin antrenörlük yeterlilik ölçeğinin alt boyutları açısından aldıkları puanlar eğitim durumu açısından anlamlı farklılıklar görülmemiştir.

3.4. Antrenörlerin İş Doyumları ve Mesleki Yeterlilik Seviyeleri Arasındaki İlişkileri

Tablo 20. Antrenörlerin Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Demografik Bilgiler Açısından Karşılaştırıldığı Korelasyon Analizi Sonuçları

	Görev süresi	Belge seviye	Eğitim	Kulüp yapısı
Motivasyon	0,020	-0,028	0,026	-0,074
Oyun stratejisi	,240**	-,148**	-0,068	-0,027
Teknik öğretim	,168**	-0,090	-0,041	0,037
Karakter oluşumu	.244**	-0,094	-0,055	0,003
Fiziksel kondisyon	,165**	-0,082	-0,045	-0,076

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve antrenörlük yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla çift yönlü Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Tabloya bakıldığında motivasyon alt boyutunda demografik bilgiler ile arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Oyun stratejisi alt boyutuyla eğitim seviyesi açısından negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Oyun stratejisi alt boyutunda çalışma yılı ile pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Görev yılı yani tecrübe arttıkça oyun stratejisi alt boyutunda mesleki yeterlilik seviyesi artmaktadır. Teknik öğretimi alt boyutunda çalışma yılı ile pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Görev yılı yani tecrübe arttıkça teknik öğretimi alt boyutunda mesleki yeterlilik seviyesi artmaktadır. Karakter oluşumu alt boyutunda çalışma yılı ile pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Görev yılı yani tecrübe arttıkça karakter oluşumu alt boyutunda mesleki yeterlilik seviyesi artmaktadır. Fiziksel kondisyon alt boyutunda çalışma yılı ile pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Görev yılı yani tecrübe arttıkça fiziksel kondisyon alt boyutunda mesleki yeterlilik seviyesi artmaktadır.

Tablo 21. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Demografik Bilgiler Açısından Karşılaştırıldığı Korelasyon Analizi Sonuçları

	Görev Sürei	Belge Seviye	Eğitim	Kulüp Yapısı
Ödeme	-0,015	-0,031	0,012	-0,003
Prim	-0,063	-0,115	-0,087	-,158*
Denetim	-0,054	0,093	0,046	,123*
Maaş Dışı Haklar	-0,032	-0,074	,150*	-0,030
Ölçülü ödüller	0,077	0,054	,185**	-0,028
Çalışma Prosedürü	0,034	0,037	,157*	0,106
İş Arkadaşlar	-0,024	-0,034	0,097	,169**
İşin Doğası	,158*	-0,091	-,163**	0,109
İletişim	0,071	0,120	,246**	0,121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve iş doyum seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Ödeme alt boyutu ile demografik bilgiler arası herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Prim alt boyutu ile kulüp yapısı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir, prim alt boyutuna olan iş doyum ile kulüp yapısı değişkenleri farklı yönde artış göstermektedir. Denetim alt boyutu ile kulüp yapısı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir, denetim alt boyutuna olan iş doyum seviyesi ile kulüp yapısı değişkeni aynı yönde artış ve azalma göstermektedir. Maaş dışı haklar alt boyutuyla eğitim seviyesi açısından pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir, maaş dışı haklar alt boyutuna gösterilen iş doyum seviyesi ile eğitim seviyesi aynı yönde bir artış veya azalma göstermektedir. Ölçü ödüller alt boyutuyla eğitim seviyesi açısından pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir, ölçü ödüller alt boyutuna gösterilen iş doyum seviyesi ile eğitim seviyesi aynı yönde bir artış veya azalma göstermektedir. Çalışma prosedürü alt boyutuyla eğitim seviyesi açısından pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir, çalışma prosedürü alt boyutuna gösterilen iş doyum seviyesi ile eğitim

seviyesi aynı yönde bir artış veya azalma göstermektedir. İş arkadaşları alt boyutu ile kulüp yapısı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir, iş arkadaşları alt boyutuna olan iş doyum seviyesi ile kulüp yapısı değişkeni aynı yönde artış ve azalma göstermektedir. İletişim alt boyutuyla eğitim seviyesi açısından pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir, iletişim alt boyutuna gösterilen iş doyum seviyesi ile eğitim seviyesi aynı yönde bir artış veya azalma göstermektedir.

Tablo 22. Antrenörlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Antrenörlük Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlarla Karşılaştırıldığı Korelasyon Analizi Sonuçları

	Mtivasyon	Oyun Stratejisi	Teknik Öğretim	Karakter Oluşumu	Fiziksel Kondisyon
Ödeme	-,019	-,015	,005	,032	,018
Prim	,072	,015	-,023	-,019	,065
Denetim	-,064	-,098	-,059	-,122*	-,059
Maaş dışı Haklar	-,021	-,032	-,051	-,091	,037
Ölçülü Ödüller	,013	-,023	-,057	,048	-,023
Çalışma Prosedürü	,004	,091	,038	,045	,083
İş Arkadaşlar	-,054	-,099	-,049	-,076	-,126*
İşin Doğası	-,010	-,009	,024	,069	,024
İletişim	-,066	-,076	-,072	,023	-,072

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırmaya katılanların antrenörlük yeterlilik seviyeleri ve iş doyum seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearsonkorelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan inceleme sonucunda denetim ve karakter alt boyutları arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır. İş arkadaşları ve fiziksel kondisyon alt boyutları arasında da negaif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Genel olarak bakıldığında iş doyum ölçeği alt boyutlarıyla mesleki yeterlilik ölçeği alt boyutları arasında düşük derecede negatif yönlü bir ilişki vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Tartışma

Spor dünyasında futbolun yeri ve pazarı her zaman diğer sporlara göre daha iyi ve daha fazla olmuştur. Serbest zaman değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu spor içinde bulunduğumuz zamanda kitleleri peşinden sürükleyebilmektedir. Seyirciler, reklam gelirleri, yayın gelirleri ve devlet destekleri gibi dış etkiler ve maddi kaynaklar futbol sektörünü ekonomik açıdan çok büyötmüştür. Bu denli ekonomik büyüme göstermiş bir sektörde kaliteli bir futbol, seyir zevki, iyi bir futbol izletmek önemli bir gereksinim olarak görölmektedir. Bu bağlamda iyi futbolu iyi futbolcularla oynamak, iyi antrenörlerle yönetmek kaçınılamaz bir hale gelmiştir. İyi futbolcu demek her zaman daha fazla para harcamak demektir. Futbolcu ve transfer ücretleri düşünöldüğünde iyi futbolcuları kendi altyapılarından çıkaran futbol kulüpleri her zaman avantajlı duruma gelmektedir. İyi futbolcuları altyapıdan yetiştirecek en önemli çalışanlar ise altyapı antrenörleridir. Antrenörlerin çalışma ortamlarında iş doyum seviyeleri ve mesleki yeterlilikleri ne kadar iyi olursa altyapıdan yükselecek futbolcularda o kadar iyi olacaktır. İş doyumunu ve mesleki yeterlilik en önemli işi sunan antrenörler için çok önemli iki faktördür.

Literatür taraması sonucu iş doyumunu ve mesleki yeterlilik ayrı ayrı incelenen konular olmuştur. Bakıldığında iş doyumunu ile ilgili çalışmalar oldukça fazladır. İş doyumunu ve antrenörlük yeterliliği ortak bir çalışmada kullanılmamıştır. Bu bağlamda yapmış olduğumuz çalışmada hem konuya farklı bir bakış açısından bakmış hem de literatüre katkı sağlamıştır.

Bu çalışmada Ege bölgesinde profesyonel, bölgesel amatör, süper amatör ve birinci amatör liglerde mücadele eden takımların altyapı antrenörleri üzerinde yapılan “İş

Doyumu” ve “Antrenörlük Yeterlilik” ölçeklerinden çıkarılan bulgular incelenip yorumlanmıştır. Çıkan sonuçlar yazılı olarak verilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik bilgileri incelendiğinde %75.8'i erkek, %24,2'si kadın olarak dağılmıştır. Bu durum erkek çalışanların futbolla daha fazla ilgilenmesiyle açıklanabilir. Profesyonel bir kadın ligi olmaması da bu durumu destekler.

Medeni durumlarla ilgili sonuçlara baktığımız zaman çalışan bireylerin %45'i evliyken %55'i bekar durumdadır.

Eğitim durumlarıyla ilgili katılımcıların %16.9'u lise mezunu %13.5'i ön lisans mezunu %61.5'i lisans %8.1'i lisans üstü mezunu katılımcılardır.

Çalıştıkları kulüp yapılarına bakıldığında %53.1'i profesyonel %46.9'u amatör kulüplerde çalışmaktadırlar.

Araştırmaya katılan katılımcıların antrenörlük belgelerinin dağılımı %0.8'i UEFA PRO lisans, %3.5'i UEFA A lisans, %11.5'i UEFA B lisans, %53.1'i TFF C lisans sahibidir. %25.8'i gönüllü katılımcıdır, %5'i ise hiçbiri seçeneğini işaretlemiştir.

Katılımcıların görev yıllarına ilişkin dağılımı ise %45'i 0-3 yıl arası, %38.1'i 4-10 yıl arası, %16.9'u 11 yıl ve üzeri seçeneklerini işaretlemiştir.

Kulüp yapısına göre incelenen dağılımda profesyonel ve amatör gruplar birbirleriyle karşılaştırılmıştır ve pirim alt boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür bu sonuca göre profesyonel yapıda çalışan antrenörler amatör gruplara göre pirim alt boyutunda daha fazla iş doyumuna sahiptir. Analiz sonuçları incelendiğinde iş arkadaşı alt boyutunda da anlamlı bir farklılık görülmüştür iş arkadaşları alt boyutuna göre amatör yapıda çalışan altyapı antrenörlerinin iş doyumları profesyonel yapıda çalışan katılımcılara göre daha fazla iş doyumunu sergiledikleri görülmüştür. Profesyonel yapıda alınan primlerin amatör yapıdaki kulüplere göre daha fazla olduğunu göz önüne alırsak bu farklılığın nedenini görebiliriz. İletişim ve iş arkadaşları alt boyutlarında ise amatör kulüplerde çalışan birey ve sporcu sayısı daha az olacağı için arkadaş ilişkisi ve iletişimlerin daha iyi, daha fazla olabileceği düşünülür. Mevcut çalışmamızla prim alt boyutu puanları ile benzerlik gösterirken iş arkadaşları alt boyutundan alınan puanlarla farklılık göstermiştir.

Yaşar'ın 2015 yılında yayımlanan çalışmasında profesyonel takımlarda çalışan altyapı antrenörleri ile amatör yapıda çalışan altyapı antrenörleri arasında yapılan incelemelerde profesyonel takımlarda çalışan antrenörlerin anlamlı olarak daha yüksek puan aldıkları görülmüştür.

Medeni durum değişkenine göre iş doyum ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını görmek için uygulanan T testi sonucunda “denetim” alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu sonuca göre bekar katılımcılar evli katılımcılara göre denetim alt boyutuna daha fazla iş doyum seviyesi göstermiştir. Bekar katılımcıların daha fazla iş doyumunu göstermesi evli bireylerin yaşam şartlarındaki değişimlere bağlı olarak bir iş doyumsuzluğu ve isteksizliği yaşayabilmesi doğal karşılanmaktadır.

Yıldız'ın 2010 yılında yaptığı çalışmada bazı alta boyutlarda evli katılımcıların kadın katılımcılara göre daha yüksek iş doyum seviyesi gösterdiği görülmektedir. Bu sonuç mevcut çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre iş doyum ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını görmek için uygulanan T testi sonucuna göre “iş arkadaşları” alt boyutunda anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bu sonuçlara göre erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlardır. Cinsiyet değişkeni üzerinde yapılan inceleme sonucunda bir diğer anlamlı farklılıkta iletişim alt boyutunda görülmüştür. Bu sonuçlara göre yine erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlardır. Kadın ve erkek katılımcıların iş doyum görüşleri bazı alt boyutlarda farklılık göstermektedir.

Sat'ın 2010 yılında yayımlanan çalışmasında iş doyumunu cinsiyet değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlar ve daha yüksek iş doyumunu sergilemişlerdir. Bu bulgular mevcut çalışma ile farklılık göstermektedir.

Görev yılı (tecrübe) değişkenine göre iş doyum ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını görmek için uygulanan ANOVA testi sonucuna göre “işin doğası” alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu sonuca göre 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar 0-3 yıl arası katılımcılar ile 4-10 yıl

arası katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlardır Görev yılı yani tecrübe arttıkça işin doğası alt boyutunda iş doyum seviyesinin arttığı görülmektedir.

Ulucan'ın 2011 yılında yayımladığı çalışmada da tecrübe yılı arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür. Bu içalışma mevcut çalışmamızla aynı doğrultuda sonuçlar göstermektedir. Mevcut çalışmamız da aynı doğrultuda sonuçlar vermiştir.

Antrenörlük belgeleri değişkenine göre iş doyumunu ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını görmek için uygulanan ANOVA testi sonucuna göre çalışma prosedürü alt boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür. UEFA A kademesinde antrenörlük belgesine sahip katılımcılar TFF C ve UEFA B kademelerindeki katılımcılara göre daha çok iş doyumunu göstermişti. Aynı zamanda Gönüllü katılımcılar TFF C ve UEFA B sahibi katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek seviyede puanlar almıştır ve daha yüksek seviyede iş doyumunu sergilemişlerdir. Çalışma şartlarının değişkenliğinden dolayı belge kademeleri iş doyum seviyelerinde değişkenlikler göstermektedir. Güneş'in 2016 yılında yayımlanan çalışmasında antrenörlük kademesi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre iş doyum ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan ANOVA testi sonucuna göre “ölçü ödüler” alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Lise eğitimi alan katılımcılar diğer katılımcılara göre anlamlı olarak daha az puanlar almışlardır. Lise mezunu katılımcılar ölçü ödüller alt boyutunda daha az iş doyumuna sahiptirler. Bir diğer anlamlı farklılık ise “iletişim” alt boyutunda görülmüştür iletişim açısından lisans ve lisans üstü katılımcılar lise mezunu katılımcılara göre daha yüksek puanlar almışlardır ve daha fazla seviyede iş doyumunu sergilemişlerdir. Eğitim seviyesi değişkenine göre bir diğer anlamlı farklılık ise “işin doğası” alt boyutunda görülmüştür. Yapılan inceleme sonucu lise mezunu katılımcılar lisans üstü mezunu katılımcılara göre daha yüksek puan almış ve daha fazla iş doyumunu göstermiştir. Lise mezunu katılımcıların işlerinden daha çok hoşlandığı kanısına varılmaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre maaş dışı haklar konusunda bir anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuca göre lisans üstü

katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek puanlar aldığı görülmüş ve daha yüksek seviyede iş doyumu sergilemiştir. Ayrıca lise mezunu katılımcılar da ön lisans mezunu katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlar ve daha yüksek iş doyumu göstermişlerdir. Bu bağlamda lisans üstü çalışanların maaş dışı haklarından diğer katılımcılara göre daha mutlu olduğu görülmüştür, aldıkları ekstra ücretlerden daha memnun bir tavır sergilemişleridir. Yerlisu'nun 2007 yılında yaptığı çalışmada iş doyumu ile eğitim seviyesi açısından herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Aktaş'ın 2015 yılında yaptığı çalışmaya göre eğitim seviyesi ile iş doyumu arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür. Mevcut çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Görev yılı (tecrübe) değişkenine göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları incelendiğinde de aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan ANOVA testi sonucunda oyun stratejileri alt boyutunda görev yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık görülmüştür. Farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan TUKEY testi sonucunda 11 yıl ve üzeri görev yapan katılımcıların diğer iki grup katılımcıya göre anlamlı olarak daha yüksek puan almıştır ve 11 yıl üzeri çalışan antrenörler kendi mesleki yeterliliklerini daha yüksek görmüşlerdir. Bir diğer anlamlı farklılık ise teknik öğretimi alt boyutunda yaşanmıştır farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan TUKEY testi sonucunda 11 yıl üzeri görev yapan katılımcıların 0-3 yıl arası görev yapan katılımcılara göre daha yüksek puan aldığı görülmüştür. 11 yıl ve üzeri çalışanlar mesleki yeterlilik olarak teknik öğretimi alt boyutunda 0-3 yıl çalışanlara göre mesleki yeterlilik açısından daha yeterli görülmektedir. Son olarak karakter oluşumu boyutunda alınan puanlara göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Farkın belirlenmesi amacıyla yapılan tukey testi sonucunda 11 yıl ve üzeri görev yapan katılımcıların 0-3 yıl arası görev yapan katılımcılara göre daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür. 11 yıl ve üzeri katılımcılar 0-3 yıl arası görev yapan katılımcılara göre mesleki açıdan daha yeterli görülmektedir. Tecrübe yani çalışma yılı arttıkça mesleki yeterliliğin arttığı düşünülmektedir. Tecrübenin çalışma süresinin arttığı durumlarda mesleki yeterliliğin de yükseldiğini görmekteyiz. Mutlu'nun 2016 yılında yayımlanan çalışmasında tecrübe faktörünün mesleki yeterlilikle anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Bu çalışma mevcut çalışmadan çıkan sonuçla farklılık göstermektedir.

Antrenörlük belgesi değişkenine göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan anova testi sonucu herhangi bir farklılık görülmemiştir. Altyapı antrenörlerinin antrenörlük belge kademeleri ne olursa olsun mesleki yeterlilikleri arasında bu çalışma açısından herhangi bir fark görülmemiştir.

Eğitim durumu değişkenine göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan anova testi sonucu herhangi bir farklılık görülmemiştir. Eğitim seviyeleri hangi kademedeyse olursa olsun bu çalışmaya göre antrenörler eşit bir mesleki yeterlilik düzeyi sergilemişlerdir. Eğitim değişkenine göre bu çalışmada antrenörler kendilerini mesleki açıdan yeterli olarak görmüşlerdir. Çiftçi'nin 2008 yılında yayımlanan çalışmasında lisans üstü mezunu katılımcıların lisan ve altı okullardan mezun olmuş katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki yeterliliğin de yükseldiği görülmüştür. Turhan'ın 2013 yılında yayımlanan çalışmasında da eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki yeterlilik seviyesinin arttığı görülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan T testi sonucuna göre oyun stratejisi alt boyutunda evli katılımcılar bekar katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlardır. Evli katılımcıların oyun stratejisi açısından bekar katılımcılara göre daha yüksek puanda mesleki yeterlilik gösterdiği görülmüştür. Diğer bir anlamlı farklılık ise yapılan T testi sonucu fiziksel kondisyon alt boyutunda belirlenmiştir evli katılımcılar bekar katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar almışlardır. Evli katılımcıların fiziksel kondisyon geliştirme konusunda bekar katılımcılara göre daha fazla mesleki yeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Kaya'nın 2013 yılında yayımlanan çalışmasında evli katılımcıların bekar katılımcılara göre mesleki yeterlilik açısından anlamlı olarak daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür. Bu sonuca göre evli katılımcılar bekar katılımcılara göre daha fazla mesleki yeterliliğe sahip oldukları görülmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışma mevcut çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Kulüp yapısı değişkenine göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için yapılan T testi sonucunda herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Hem profesyonel yapıda çalışan katılımcılar hem de amatör yapıda çalışan katılımcılar mesleki yeterlilik açısından bu çalışmaya göre kendilerini yeterli seviyede görmektedirler. Hem profesyonel hem de amatör olarak çalışan katılımcıların mesleki yeterlilikleri farklılık göstermemektedir.

Cinsiyet değişkenine göre antrenör yeterlilik ölçeği alt boyutları incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığına anlamak için yapılan T testi sonucunda strateji alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek puan almışlar ve daha fazla bir mesleki yeterlilik seviyesi gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuca göre erkek katılımcılar kendilerini kadın katılımcılara göre daha yüksek seviyede yeterli görmektedir. Strateji gelişimi alt boyutunda yaşanan bu farklılık erkek katılımcıların mesleki yeterlilik seviyelerinin yüksekliğini açıklar niteliktedir. Bu farklılığın sebebini erkek katılımcıların daha uzun süre futbolun içinde bulunması olarak açıklanabilir. Kadın futbolu ve antrenörler erkek futbol ve antrenörlere göre daha geç futbolun içine girmişlerdir. Erdem'in 2012 yılında yayımlanan çalışmasında kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür. Kadın katılımcılar kendi mesleki yeterlilik algılarını daha yukarda görmektedirler. Bu çalışma mevcut çalışmamızla farklılık göstermektedir.

Antrenörlerin mesleki yeterlilik ve iş doyumu ölçeklerinin alt boyutları üzerinde yapılan korelasyon testi sonucunda anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

İş doyum ölçeği ile demografik bilgiler arasında negatif ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Kulüp yapısı ile prim alt boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Denetim alt boyutu ile kulüp yapısı değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Maaş dışı haklar, ölçülü ödüller, çalışma prosedürü, iletişim alt boyutları ile eğitim değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş arkadaşları alt boyutu ile kulüp yapısı değişkeni arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İşin doğası alt boyutu ile görev süresi arasınada pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yine işin doğası alt boyutu ile eğitim değişkeni arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Antrenörlük yeterlilik ölçeği ile demografik bilgiler arasında da yine negatif ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Oyun stratejisi, teknik öğretimi, karakter oluşumu ve fiziksel kondisyon alt boyutları ile görev süresi (tecrübe) değişkeni arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Oyun stratejisi alt boyutu ile antrenörlük belge seviyesi arasında da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

4.1. Sonuç

Antrenörlerin iş doyumları incelendiğinde antrenörlük belgelerinin kademe atlaması, eğitim seviyelerinin yükselmesi ve çalışma yıllarının artması durumlarında iş doyum seviyelerinin yükseldiğini görmekteyiz. Ayrıca erkek antrenörlerin ve medeni durumu evli olan antrenörlerin de iş doyumlarının yüksek olduğunu görmekteyiz. Antrenörlerin antrenörlük yeterlilik düzeyleri incelendiğinde görev yılı ve eğitim durumları değişkenleri yükseldiği zaman mesleki yeterlilik seviyelerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca erkek antrenörlerin ve medeni durumu evli olan antrenörlerin de mesleki yeterlilik seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleki yeterliliği pozitif yönde etkileyen değişken görev süresi yani tecrübedir. Tecrübenin arttığı durumlarda antrenörlerin mesleki yeterlilik seviyesi de artacaktır. İş doyum seviyesini de pozitif yönde etkileyen değişken eğitim seviyesidir. Eğitim seviyesi arttıkça antrenörlerin işlerine karşı gösterdikleri doyum seviyesi artacaktır. Antrenörlerin iş doyumları ve mesleki yeterlilikleri arasında herhangi bir anlamlı ilişki yoktur.

4.2.Öneriler

Araştırma Ege bölgesinde ki faal altyapı antrenörleri üzerinde yapılmıştır. Çalışma diğer bölgelerde de uygulanıp farklı sonuçlar elde edilebilir.

Çalışma sadece faal futbol altyapı antrenörlerinin üzerinde yapılmıştır. Diğer branş antrenörleri üzerin de ve üst yapıda görev alan antrenörler üzerinde de çalışılabilir.

Antrenörlerin pirim ve ödeme seviyelerinin standart bir seviyeye çekilip iş doyumlarının yükselmesi sağlanabilir.

Antrenörlerin eğitim seviyeleri yükseltilerek iş doyumlarının iyi bir duruma gelmesi sağlanabilir.

Antrenörlere verilecek ödüllerin adil bir şekilde dağılmasını sağlayarak iş doyum seviyeleri yükseltilebilir.

Antrenörlerin arasındaki cinsiyet eşitliğini sağlayarak iş doyum seviyeleri yükseltilebilir.

Antrenörlere tecrübe edinecekleri fırsatlar verilerek iş doyum seviyeleri yükseltilebilir.

Antrenörler arasında ki cinsiyet eşitliğini sağlayarak mesleki yeterlilik seviyeleri artırılabilir.

Antrenörlere mesleki açıdan tecrübe edinecekleri fırsatlar sunularak mesleki yeterlilik seviyeleri artırılabilir.

Antrenörlerin eğitim seviyeleri yükseltilerek mesleki yeterlilik seviyeleri artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akkoyun, S. (2014). Türkiye'deki Futbol Kulüplerinin Altyapılarının Yapılanması, Yönetim Biçimleri, İdari Yapısı ve Avrupa'daki Örneklerle Kıyaslanması. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul, 13-40.
- Akşar, T. (2005). *Endüstriyel Futbol*. İstanbul: Literatür Yayıncılık
- AKTAŞ, H. (2015). Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu Ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Aktekin, E. (2018) Kadın Yöneticilerin Medeni Durumlarının İş Stresine Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 577-588.
- Anadolu Ajansı. (2019, 13 Ocak). <https://www.ntv.com.tr/spor/2017de-transfere-6-37-milyar-dolar-harcandi,axu-V7BEFUCM3DiBcBq68g>
- Arabacı, R. (2008). Olimpiyatlar İçin Sporda Yetenek Seçimi ve Spora Yönlendirme Projesi I. Aşama Sonuçlarının İncelenmesi (Bursa Örneği). *Sport Sciences*, 3(2), 86-98.
- Atasoy, B. (2005). Küreselleşme ve Spor. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 11-22.
- Balcı, V. (2003). Avrupa Birliği ve Spor. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 53-66.
- Baştuğ, G. (2009). Voleybol Antrenör Adaylarının Empatik Becerileri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 222-227.
- Bayram, A. (2019) Yaşam Doyumunun İş Doyumuna Etkisinde Sosyal Zekanın Aracı Rolü. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 25-41.
- Bozyiğit, E. (2018). Profesyonel Futbolcuların İş Doyum Düzeyleri. *Spor Eğitim Dergisi*, 2(1), 1-11.
- CEYLAN, A. (2011) Örgütlerde Verimliliği Artıracak Davranışları Alışkanlık Edindirme. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, (49), 1-14.
- Çubukcu, M. (2018). Örgüt Yapısını Etkileyen Unsurların Örgütsel Ekoloji Kuramı Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 84-91.
- Çekin, A. (2014). Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 3(2). 5-22
- Çifçili, V. (2007). Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki. *Hayef Journal of Education*, 5(2), 101-115.
- Çoban, Ü. (2011). Dış Kaynaklardan Yararlanma Stratejilerinin Örgütsel Değişime Etkisi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul. s. 45.

- Demir, Y. (2013). İşletmelerde Takım Dinamiğinin Önemi Etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 119-128.
- Demirdöven, İ. H. (2011). Meslek etiklerindeki sorunların kaynağı üzerine. Kaygı. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, (16), 47-52.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (1), 116-140
- Doğruyol, A. (2015). Emek Üretkenliği Ve Ücret Teorisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 263-278.
- Dönmez, B. (2007). İş Doyumu Ve Seyahat Acentalarında Çalışan Personelin İş Doyumunun Analizi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 87-104.
- Duygulu, E. (2006). Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi: Bir Firma Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 1-21.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekmekçi, A. (2013). Küreselleşme ve Spor Endüstrisi. *Pamukkale spor bilimleri dergisi*, 4(1), 91-117.
- Ektil, D. (2018). Futbol Takımlarının Saha İçerisindeki Başarılarının Hisse Senedi Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, (13)49, 91-108
- Erdem, C. (2012). Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Yeterlilik Algıları ve Tutumları Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(4), 1727-1747.
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Gedik, A. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Gökçe, F. (2011). İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Göre Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 317-334.
- Gökçe, G. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.
- Güneş, C. (2016). Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerin Mesleki Yeterliliklerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Kahramanmaraş, s. 47.
- Güngör, A. (2014). Futbol Endüstrisinde Sportif Başarı İle Finansal Performans Arasındaki İlişkinin Analizi Ve Türkiye Uygulaması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 16-36.
- Güzel, P. (2013). Futbol Antrenörlerinin Görüşlerine Göre, Takım Başarısını Etkileyen Faktörler: Nitel Bir Araştırma. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2). 125-145

Hünerli, S. (2011). Türkiye’de Futbol İktidarı ve Fanatizmin Karikatürlerde Yansıması. *Sanat Dergisi*, (19), 97-107.

İLHAN, A. (2015). Takım Çalışması ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörlerin Ölçülmesi: Gaziantep Üniversitesinde Bir Uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 127-152.

Karaçetin, M. (2019) Yönetimin Yeni Yüzü: Z Kuşağının Yönetim Tarzı Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 239-255.

Karakullukçu, A. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Doyumu: Spor Toto Teşkilat Başkanlığı Örneği. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara, s. 41.

Karakullukçu, İ. (2015). Dış Kaynak Kullanımı Yönetimi Uygulayan İşletmelerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara, s. 42.

Karcioğlu, F. (2012). Çatışma yönetim stratejisinin tahmin edicileri olarak örgütsel kültür tipleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 77-91.

Kaya, E. (2013). Özel Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Yeterlilikleri (Özel Eğitim Uygulama Merkezi, İş Uygulama Merkezi, Mesleki Eğitim Merkezi). Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul, s. 29

Korkut, Y. (2018) Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerine Etkileri: Hekimler Üzerinde Bir Araştırma. *PressAcademia Procedia*, 7(1), 393-402.

Kurak, K. (2018). 2016 Avrupa Futbol Şampiyonasında En Başarılı Dört Takımın Oyun Sistemleri İle Hücum Varyasyonlarının İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(3), 71-91.

Kök, S. B. (2012, Nisan). Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2, (5) 117-118.

Sazlaya, M. K. (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 8(1), 149-165.

Kanan, N. (1993). Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 7(30), 1-9.

Korkmaz, F. (2006). Türkiye Voleybol Antrenörlerinin Sosyal Tercihleri ve Mesleklerine Bakışları. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 321-344.

Kuyucu, M. (2014, Nisan). Futbol Endüstrisi Sosyal Medya Uygulamaları. *Akademik Sosyal Araştırma Dergisi*, 2(7), 161-175.

Miçooğulları, B. O. (2010). Sporda kendine güven kaynakları ölçeğinin Türk popülasyonuna uyarlanması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 21(4), 154-163.

- Mutlu, G. (2016), Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının Belirlenmesi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, *KKTC Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Lefkoşa, s.14.
- Gürkan, H. H. (2000). Türkiye Profesyonel Futbol Liglerinde Mücadele Eden Takımların Altyapı Antrenörlerinin Yetenek Seçim Kriterleriyle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 23-40.
- Orhaner, G. (2016). Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara, s. 9.
- Öngören, H. (2012). Küresel Tutku Futbol. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. (14), 209-220.
- Özdemir, A. (2016). Risk Alma Eğilimi ve Başarma İhtiyacının Girişimcilik Potansiyeline Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(2), 121-141.
- Polatçı, S. (2015). İş Aile Yayılımının Bireyin İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 401-421.
- Sat, S. (2010). Banka Çalışanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), s. 47-66.
- Seymen, O. A. (2014) Koşul Bağımlılık Kuramı Kapsamında Örgüt Büyüklüğü-Örgüt Yapısı İlişkisinin Yazınsal Açıdan Eleştirel Bir Değerlendirmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(2), 135-165.
- Sevimli, F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sunay, H. (2018) Türkiye ile Almanya Futbol Altyapılarının İncelenerek Karşılaştırılması. *Sportmetre. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(4), 126-139.
- Talimciler, A. (2008). Futbol değil iş: endüstriyel futbol. *İletişim kuram ve araştırma dergisi*, (26), 89-114.
- Toker, B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 2(6), 591-614.
- Turan, İ. (2013). Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 13(3), 47-73.
- Ulucan, H. (2011). Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Alt Yapılarındaki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(2), 226-232.
- Uyar, S. (2015). Öğrencilerin Muhasebe Meslek Etiği Algısı: Altso Meslek Yüksekokulu Örneği. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 237-247.
- Wahl, A. (2005). *Ayaktopu Futbolun Öyküsü*. İstanbul: YKY

Yaşar, O. M. (2015). İç Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Futbol Altyapı Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara, s. 5-9.

Yerlisu, T. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.

Yıldırım, İ. (2017, Nisan). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Okul Etkinliği Arasındaki İlişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, s, 71-72.

Yıldız, K. (2017). Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı Sisteminin İşlerliği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 12(1), 97-109.

Yıldız, Ş. (2019). Beyaz Yakalı İşçilerde İş Stresinin İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *Aydın Sağlık Dergisi*, 4(1), 61-88.



ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Ozan METE

Doğum Yeri: MUĞLA

Doğum Tarihi: 06.05.1990

Medeni Hali: BEKAR

EĞİTİM BİLGİLERİ

LİSE (2004-2007): Ortaca Lisesi

LİSANS (2010-2014) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Beden Eğitimi Spor
Yüksek Okulu, Spor Yöneticiliği Bölümü

MESLEKİ BİLGİLER

İŞSİZ