Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 47, Ağustos 2020, s. 512-520

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.45547>

Atakan AKSU

Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Doktora Öğrencisi, atakanaksu23@gmail.com

ÇALIŞMA YILININ FUTBOL ANTRENÖRLERİNDE İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ (DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ)

Özet

Bu çalışma ile çalışma yılının futbol antrenörlerinde iş doyumu üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2019-2020 yılında Diyarbakır ilinde bulunan futbol antrenörleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2019-2020 yılı içerisinde faal olarak futbol antrenörlüğü yapan ve rastgele seçilen 100 antrenör oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik bilgilerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu (medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı, lisans türü) ikinci bölümde ise Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur (Yelboğa 2007). Araştırmada elde verilerin analizi için SPSS 22 paket programı kullanılmış olup % Frekans, İndependetSamples T Test, OneWayAnova Testleri uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi ise $P < 0,05$ olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular araştırmaya katılan futbol antrenörlerinin iş doyumu alt boyutlarında medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı, lisans türü değişkenlerinde anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. ($p < 0,05$). Bu çalışma ile futbol antrenörlerinin çalışma yılı bakımında iş doyumu alt boyutlarında değerlerin normalin üstünde olduğu saptanmış olup çalışma yılının futbol antrenörlerinin iş doyumu bakımından anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Futbol, antrenör, iş doyumu

**INVESTIGATION OF THE EFFECT OF WORK YEAR ON WORK
SATISFACTION IN FOOTBALL TRAINERS (DİYARBAKIR CASE
EXAMPLE)**

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of the working year on job satisfaction in football coaches. The universe of the research is football coaches in Diyarbakır province in 2019-2020. The sample of the research consists of 100 randomly selected coaches who were active football coaches in 2019-2020. In order to determine the demographic information of the trainers participating in the research, the personal information form (marital status, educational status, working year, license type) is a five-point Likert-type scale scored between Minnesota Job Satisfaction Scale 1-5. In scale scoring, 1 point, I am not satisfied at all; 2 points, I am not satisfied; 3 points, I am indecisive; 4 points, I am satisfied; 5 points, I'm very satisfied; It is evaluated as 5 points. There are no reverse scored items in the scale. Minnesota Job Satisfaction Scale consists of 20 items that have properties that determine the level of internal, external and general satisfaction. SPSS 22 package program was used to analyze the data obtained in the study and % Frequency, Independent Samples T Test, One Way Anova Tests were applied. The level of significance was evaluated as $P < 0.05$. Findings obtained in the study found that there was no significant difference in the job satisfaction sub-dimensions of the football coaches participating in the study in the variables such as marital status, education level, year of study, and license type ($p < 0.05$). With this study, it was determined that the values of the job satisfaction of the football coaches in the year of work were above normal, and it was determined that the work year was not significant in terms of job satisfaction of the football coaches.

Keywords: Football, coach, job satisfaction

GİRİŞ

Dünyada; spor, her yaşta ve meslekten katılım ve izleyici bulunan sosyal bir olgudur (Öztrük 1997). Bugün sporda elde edilen uluslararası başarılar, toplumun günlük yaşam seyrinde ve moral düzeyinde oldukça önemli bir yer almaktadır. Sporun antrenörlerin genellikle hayatında en baş sırada yer aldığı görülmektedir. Antrenörlerin spora bakış açısı, sporcunun motivasyonu ve psikolojisi bakımından önemlidir. (Açıkada 1990).

Spor psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda antrenör-sporcu ilişkisini tanımlamaya yönelik modeller sunulmaya çalışılmıştır (Jowett ve Meek, 2000; Poczwadowski, Barott ve Henshen, 2002). Bu modellerden biri de Jowett ve Timson- Katchis (2005) tarafından öne sürülen ve Kelly ve ark. (1983)'in çalışmasına dayanılarak ortaya sunulmuş olan modeldir. Kelly ve ark. (1983) sundukları bu modelde kişiler arası iletişimin karşılıklı olarak ve nedensel olarak insanların duygu, düşünce ve davranışlarıyla bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir. Sunulan bu modelde antrenör-sporcu ilişkisini tanımlayan üç ayrı boyuttan söz edilmektedir. "Bağlılık (commitment)" boyutu karşılık göstermeden bağlılık göstermeyi, ilişkinin sürdürülebilirliğini,

ilişkiye duyulan isteği ve olumlu niyette bulunmayı ifade etmektedir. “Yakınlık (Closeness)” boyutu duygusal olarak karşılıklı sadakati ve bir diğerine duyulan güveni, hazzetmeyi ve saygıyı ifade etmektedir (AntoniniPhilippe ve Seiler, 2006). “Tamamlayıcılık (complementarity)” boyutu ise takım çalışmasını, karşılıklı yardım ve işbirliği duygusunu geliştiren etkileşim sürecini anlatmaktadır (AntoniniPhilippe ve Seiler, 2006). Tamamlayıcılık kavramı, antrenör ve sporcunun performansı arttırmak için samimi, hassas ve istekli bir şekilde birlikte çalışması anlamına gelir. (Jowett ve Timson- Katchis, 2005). Eş yönelim veya paylaşılan inançlar, ilgi alanları, değerler ve hedefler ancak açık iletişim yoluyla sağlanabilir ve birlikte yönelim konuşmaları, görüşmeleri, müzakereleri ve karar verme sürecini kapsamaktadır. Yukelson (1984)’e göre, antrenör ve sporcu arasında karşılıklı güven ve saygının geliştirilmesi önemli olmasına rağmen antrenörlerin iş doyumuna etki etmektedir (Selağızlı ve Çepikkurt 2014).

İş tatmini kavramı 1920’lerde ilk kez incelenmeye başlanmıştır, ancak konunun önemi 1940’larda tamamen anlaşılabilmiştir. Çalışma hayatı, çalışanlara sadece işle ilgili deneyim kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışma ortamının sahip olduğu çeşitli duyguları yaşamaya de neden olur. Bu deneyimlerin sonucu olarak, kişinin zihinsel ve duygusal bir tutumu oluşur. İşle ilgili olumsuz bir birikim olması durumunda, işlerinden ve iş yerlerinden memnun olmayan mutsuz çalışanlar ortaya çıkar. Aslında istenen ve hedeflenen, çalışanların yaptıkları işten ve iş ile ilgili koşullardan memnun olmaları ve nihayetinde işle ilgili bir tatminlere ulaşmalarıdır. Bir kişinin iş doyumunu işle ilgili birçok faktörden etkilenir ve bu şekilde oluşur. İşle ilgili faktörleri değerlendirmek ve işe karşı bir tutum geliştirmek tamamen kişinin kendisiyle ilgilidir. Bu nedenle aynı işyerinde çalışan iki kişiden biri iş doyumunu hissederken, diğer kişi işten memnuniyetsizlik yaşayabilir. İş tatmini genellikle bir kişinin işten aldığı haz ve mutluluğu aynı zamanda işle ilgili faktörleri açıklar. Başka bir deyişle, iş doyumunu, kişinin duygusal tepkilerinin bir toplamıdır. Locke (1976), iş tatmini, onu bir kişinin mesleği hakkında tatmin eden olumlu bir duygusal durum sağlamak olarak ifade eder. (Koustelios, 2001:354). Barutçugil, iş tatmini “işin ve elde ettiği şeyin örtüştüğünün ya da onların ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüşmelerine izin vermesinin bir sonucu olarak çalışanın deneyimlediği bir duygu” olarak açıklıyor. (Barutçugil, 2004: 389).

Herzberg, iş tatmini ve iş memnuniyetsizliğinin, iş tatmini araştırmaları sonucunda zıt kavramlar olmadığını açıklamaktadır.. Buna bağlı olarak geliştirdiği “Çinft Etmen Kuramı”ndaHerzberg iş doyumunu belirleyen iki temel faktör olduğunu, bunlardan başarı, takdir gibi unsurların iş doyumuna sebep olduğu, ancak bu unsurların olmadığı durumda ise iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmadığını açıklamaktadır. Bununla birlikte, çalışma koşullarının iyi olmaması, ücretin tatmin edici olmaması vb. olumsuzlukların olması durumunda iş doyumsuzluğunun ortaya çıkması söz konusu iken, bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması sonucunda iş doyumunun ortaya çıkmadığını ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışmada futbol antrenörlerinin iş doyumunaetkisi belirlenmiştir. (Tietjen ve Myers, 1998: 226- 231)

Materyal Metod

Araştırmanın evrenini 2019-2020 yılında Diyarbakır ilinde bulunan futbolantrenörleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2019-2020 yılı içerisinde faal olarak futbol antrenörlüğü yapan ve rastgele seçilen 100antrenör oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik bilgilerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu (medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı, lisans türü) ikinci bölümde ise

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. 1. Alt Boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir. 2. Alt Boyut (Dışsal doyum): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Ayrıca Minnesota İş Doyum Ölçeğinin başına katılımcılardan toplanmak üzere cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir (Yelboğa 2007).

Verilerin analizi

Çalışmadaki verilerin analizi ve bulunan sonuçların hesaplanmasında SPSS 22,0 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için çarpıklık (skewness) ve asıklık (kurtosis) testleri sonucunda araştırmanın verilerinin parametrik olduğu saptanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde % Frekans, İndependetSamples T Test, OneWayAnova Testleri uygulanmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi $P < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

Bulgular

Tablo1. Futbol antrenörlerinin demografik özellikleri

Değişkenler	Kategori	Frekans	%
Medeni Durum	Bekar	54	66,0
	Evli	46	34,0
	Total	100	100,0
Eğitim Durumu	Ortaokul	26	26,0
	Lise	33	33,0
	Lisans	29	29,0
	Lisansüstü	12	12,0
	Total	100	100,0
Çalışma Yılı	0-4 yıl	54	54
	4-8 yıl	32	32
	8 ve üstü yıl	14	14
	Total	100	100,0
Lisans Türü	Uefa B	26	26
	Grassroots C	74	74
	Total	100	100,0

Tablo 1'de Çalışmaya katılan futbol antrenörlerinin demografik özelliklerinin frekans analizine ve yüzde değerleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların %54'ü bekar, %46'sı bekar futbol antrenörlerinden oluşmaktadır. Futbol Antrenörlerin %26'sı ortaokul, %33

lise, %29'u lisans, %12 Lisansüstü olan antrenörlerden oluşmaktadır. Antrenörlerin çalışma yılına bakıldığında %54'ü 0-4 yıl, %32'si 4-8 yıl, %14'ü ise 8 ve üstü yıl olarak çalışmaktadırlar. Futbol antrenörlerinin lisans türüne bakıldığında % 26'sı uefa ve %74'ü ise Grassroots C lisans türüne sahiplerdir.

Tablo 2 İş doyumu ölçeğinin futbol antrenörlerinin medeni durumuna göre analizi

İndependetSamples T Test					
Değişkenler	Medeni Durum	N	Mean	SS	P
İçsel Doyum	Bekar	54	3,422	,5934	0,109
	Evli	46	3,337	,7025	
Dışsal Doyum	Bekar	54	2,975	,6147	0,045*
	Evli	46	3,302	,2413	
Genel Doyum	Bekar	54	3,224	,4798	0,091
	Evli	46	3,097	,5794	

Tablo 2 incelendiğinde İş doyumu ölçeğinin içsel doyum alt boyutunda bekar antrenörlerin değerlerinin evli antrenörlere göre yüksek olduğu tespit edilmiş olup anlamlılık bir fark saptanmamıştır.($p>0,05$) Dışsal alt boyutunda evli antrenörlerin bekar antrenörlere göre değerlerinin yüksek olduğu bulunmuş olup anlamlı aralarında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.($p<0,05$) Genel doyum alt boyutunda bekar antrenörlerin evli antrenörlere göre değerlerinin yüksek olduğu tespit edilmiş olup anlamlı bir fark saptanamamıştır.($p<0,05$)

516

Tablo 3'de İş doyumu ölçeğinin futbol antrenörlerinin lisans türü değişkenine göre analizi

İndependetSamples T Test					
Değişkenler	Lisans Türü	N	Mean	SS	P
İçsel Doyum	Uefa B	26	3,132	,7931	0,327
	Grassroots C	74	3,234	,6932	
Dışsal Doyum	Uefa B	26	2,887	,6212	0,214
	Grassroots C	74	3,002	,5741	
Genel Doyum	Uefa B	26	3,124	,6023	0,571
	Grassroots C	74	3,095	,6994	

Tablo 3 de İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve Genel doyum ölçeğinin futbol antrenörlerinin lisans türü değişkenine göre analizinde aralarında anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. ($P>0,05$)

Tablo 4 İş doyum ölçeğinin futbol antrenörlerinin eğitim durumuna göre anova analizi

	Eğitim Durumu	N	M	SS	P
İçsel Doyum	Ortaokul	26	2,910	,6599	0,354
	Lise	33	2,764	,4437	
	Lisans	29	2,878	,6488	
	Lisansüstü	12	2,796	,4658	
	Total	100	2,837	,5545	
Dışsal Doyum	Ortaokul	26	3,127	,4457	0,410
	Lise	33	2,987	,5874	
	Lisans	29	3,054	,4678	
	Lisansüstü	12	3,194	,4298	
	Total	100	3,090	,4826	
Genel Doyum	Ortaokul	26	3,074	,5012	0,312
	Lise	33	2,974	,6098	
	Lisans	29	3,142	,4756	
	Lisansüstü	12	2,878	,6123	
	Total	100	3,015	,5497	

Tablo 4’de İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve Genel doyum ölçeğinin eğitim durumu değişkenine göre yapılan anova analizinde aralarında bir anlamlılık olmadığı bulunmuştur. ($P>0,05$)

Tablo 5 de İş doyum ölçeğinin futbol antrenörlerinin çalışma yılına göre anova analizi

	Çalışma Yılı	N	M	SS	P
İçsel Doyum	0-4 yıl	54	2,887	,5014	0,430
	4-8 yıl	32	2,816	,4488	
	8 ve üstü yıl	14	2,651	,4613	
	Total	100	2,784	,4705	
Dışsal Doyum	0-4 yıl	54	2,843	,4239	0,381
	4-8 yıl	32	2,861	,5050	
	8 ve üstü yıl	14	2,651	,4613	
	Total	100	2,785	,4634	
Genel Doyum	0-4 yıl	54	2,808	,5538	0,297
	4-8 yıl	32	2,918	,4608	
	8 ve üstü yıl	14	2,876	,4320	
	Total	100	2,867	,4822	

Tablo 5 de İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve Genel doyum ölçeğinin Çalışma yılı değişkenine göre yapılan anova analizinde aralarında bir anlamlılık olmadığı bulunmuştur. ($P>0,05$)

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırma ile çalışma yılının futbol antrenörlerinin iş doyumunu üzerine etkisi değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan futbol antrenörlerinin iş doyumunu ölçeğinin puanları ortalamasının üstünde olduğu söylenebilir. Futbol antrenörlerinin medeni durum değişkeni incelendiğinde iş doyum ölçeğinin futbol antrenörlerinin medeni durum değişkeninde içsel doyum ve genel doyum alt boyutunda anlamlı farklılık saptanmamıştır. ($P>0,05$) futbol antrenörlerinin dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. ($p<0,05$) Çetin (2001) yılında spor uzmanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyum düzeylerinin medeni durumu ile aralarında anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır. Canbaz (2005), Yıldız ve ark (2003) yılında yaptığı çalışmalarında evli olan kişilerin insanlar üzerinde düzenli bir yaşam sağladığını ve bununla iş doyum düzeyini artırdığını bulmuşlardır. Bizim yaptığımız çalışma ile benzerlik göstermektedir. Futbol antrenörlerinin lisans türü değişkenin iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında Uefa B ve Grassroots C lisans değişkenlerinde anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Futbol antrenörlerinin iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. İş doyumunu üzerine yapılan çalışmalarda Toker (2007) İzmirde bulunan otellere yaptığı iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarında eğitim düzeyi ile arasında anlamlı farklılık olduğunu saptamıştır. Akpınar (2010)'da yaptığı çalışmasında eğitim durumunun iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarında yüksek lisans mezunu olanların diğer mezun olanlara göre içsel doyumunun daha yüksek olduğunu tespit etmiştir, iş doyumunu ölçeğin içsel alt boyutunda istatistiksel açıdan iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptamışlardır. Bizim yaptığımız çalışma ile benzerlik göstermemektedir. Futbol antrenörlerinin iş doyum ölçeğinin alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Özgen (2002)'de iş doyum ölçeğinin alt boyutlarında çalışma yılı arttıkça iş doyumunun arttığını tespit etmiştir. Kılınç (2012) yılında yaptığı çalışmada gençlik hizmetler ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyumunun alt boyutlarının değerlendirmiş dışsal doyum ve içsel doyum arasında anlamlı farklılık olduğunu saptamıştır. Bizim yaptığımız çalışma ile benzerlik göstermemektedir. Gülay (2006) ve Yaman (2009) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yaptıkları çalışmada iş doyumunun alt boyutlarında hizmet yılına bakıldığında anlamlı bir fark bulamamışlardır.. Bizim yaptığımız çalışma ile örtüşmektedir.

Sonuç olarak çalışma yılının futbol antrenörlerinin iş doyumunu alt boyutlarında medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı, lisans türü değişkenlerinde anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu çalışma ilerde yapılacak çalışmalara örnek teşkil edeceği kanısındayız.

KAYNAKLAR

- Açıkada, C. & Ergen, E. (1990). Bilim ve Spor, Tek Ofset Matbaacılık, Ankara.
- Akpınar S, 2010. Spor Federasyonlarında Çalışanların Sosyal Beceri, İş Doyumu Ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Antoniniphilippe, R. & Seiler, R. (2006). Closeness, Co-Orientation and complementarity In Coach–Athlete relationships: What Male Swimmers Say About their Male Coaches. Psychology Of Sport and exercise, 7, 159-171.
- Barutçugil, İ. (2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Canbaz S, 2005. Manisa Kent Merkezinde Çalışan Ebelerin İş Doyumu Ve Hizmete Yansımaları. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Çetin CM, 2001. Gençlik Spor Genel Müdürlüğünde Merkez Ve Taşra Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeyleri. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Gülay HE, 2006. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. (Kocaeli İl Örneği). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Jowett S., & Timson-Katchis M. (2005). Social Networks In Sport: Parental Influence On The coach–Athlete relationship. Sportpsychologist, 19, 267–287.
- Jowett, S. & Meek, G. A. (2000). The coach–Athlete relationship In Married couples: An Exploratory Content Analysis. The sportpsychologist, 14, 157–175.
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., Et Al. (Eds.). (1983). Close Relationships. New York, NY: Freeman. Mutlu, E. (1994). İletişim Sözlüğü, Ankara: Ark Yayınevi
- Koustelios, A. D. (2001) “Personal characteristics and job satisfaction Of Greek Teachers”, The International Journal Of Educational Management, 15/7, P. 354
- Özgen H, Azim Ö, Azmi Y, 2002. İnsan Kaynakları Yönetimi, Adana: Nobel Yayıncılık
- P, 2012. Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumunun Belirlenmesi (İç Anadolu Bölgesi Örneği); Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.
- Öztürk Kuter, F. (1997). “Üniversite Gençliğinin Futbolda Takım Tutma Durumlarının Karşılaştırılması”, 1. Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu, 51, Mersin.
- Poczwadowski, A., Barott, J. E. Andhenschen, K. P. (2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning: Results Of An Interpretative study. International Journal Of Sportpsychology, 33, 116–140.
- Selağızlı S., Çepikkurt F., (2004) Antrenör ve Sporcu İletişim Düzeylerinin Belirlenmesi CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 9(1); 11-18

- Tietjen, M.A., Myers, R.M.(1998) “Motivationandjobsatisfaction”, Management Decision, 36/4, Pp.226-231
- Toker B, 2007. Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi.
- Yaman R, 2009. Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yelboğa A., (2007) Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), Aralık 2007
- Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A, 2003. İstanbul Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası. 66/1.
- Yukelson, D. P. (1984). Groupmotivation İn Sportteams. İn J. M. Silva, And R. S. Weinberg (Eds.), Psychologicalfoundations Of Sport (Pp. 229–240). Champaign, IL: Human Kinetics.