



**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI**

**KADIN FUTBOLCULARIN KULÜPLERİNDEKİ İŞ
DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(KKTCELL KADIN FUTBOL LİĞİ ÖRNEĞİ)**

ŞEYMA TURGUT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**LEFKOŞA
2019**

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI**

**KADIN FUTBOLCULARIN KULÜPLERİNDEKİ İŞ
DOYUMLARININ İNCELENMESİ
(KKTCELL KADIN FUTBOL LİĞİ ÖRNEĞİ)**

ŞEYMA TURGUT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Nazım Serkan BURGUL

**LEFKOŞA
2019**

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Şeyma TURGUT’ un “Kadın Futbolcuların Kulüplerindeki İş Doyumlarının İncelenmesi (Kktcell Kadın Futbol Ligi Örneği) ” isimli çalışması, Temmuz 2019 tarihinde jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kaul edilmiştir.

	Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	: Prof. Dr. Caner AÇIKADA	
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Osman EMİROĞLU	
Üye (Danışman)	: Doç. Dr. Nazım Serkan BURGUL	

Yukardaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Bu tezde sunduğum bulguları, bilgileri ve belgeleri doğruluk, dürüstlük objektiflik, dikkatlilik, açıklık, fikri mülkiyet haklı gözetilerek, ayrımcılık yapmadan, insani değler korunarak, akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

.../.../2019

ŞEYMA TURGUT

TEŞEKKÜR

Bu çalışmada Kuzey Kıbrıs kadın futbolunda oynayan kadın futbolcuların iş doyum düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez çalışmam süresince, büyük bir özveriyle bana çok değerli vaktini ayırarak sabırla yol gösteren, yardım ve desteklerini esirgemeyen, değerli bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan çok değerli danışmanım Doç.Dr. Sayın Nazım Serkan BURGUL'a teşekkür ederim. Anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan takımlara çok teşekkür ederim.

Çalışmam boyunca bana her konu da sabır ve anlayış gösteren Ahmet ÖZYEŞER'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Bütün eğitim yaşantım boyunca maddi manevi her türlü desteğini benden esirgemeyen başta Mehmet Zeki Ziya olmak üzere babam,annem ve abime teşekkür ederim.

Şeyma TURGUT

ÖZET

TURGUT Ş. Kuzey Kıbrıs Kadın Liginde Futbol Oynayan Kadın Futbolcuların İş Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa,2019

Bu araştırmada; kadın futbolcuların ‘yaş,futbola başlama yaşı,takım arkadaşlarıyla ilişkisi,antrenörüyle ilişkisi ve kulüp yönetimi ile ilişkisi ’değişkenlerine göre mesleki iş doyumları incelenmiştir.Araştırmada, Kkcell kadın liginde futbol oynayan 120 kadın futbolcu yer almıştır.Kadın futbolcuların özlük niteliklerini belirlemek için 5 sorudan oluşan demografik bilgi formu,iş doyum düzeylerini belirlemek için 20 sorudan oluşan Minnesota İş doyum ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Bu araştırmada kadın futbolculardan anket formlarıyla toplanan veriler istatistiksel olarak analiz edilirken SPSS 24.0 programı kullanılmıştır.Sonuç olarak kadın futbolcuların yaş grubuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Kadın futbolcuların yaş grubuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Kadın futbolcuların takım antrenörleriyle olan ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğin genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Antrenörleriyle ilişkilerini iyi olarak tanımlayan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar, antrenörleriyle olan olan ilişkilerini kötü/ne iyi ne kötü şeklinde tanımlayanlara göre yüksek bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler : Futbol , Kadın futbolu ,İş doyum

ABSTRACT

TURGUT Ş. Examining Job Satisfaction Levels of Women Footballers Playing in Northern Cyprus Women's League in Terms of Various Variables Near East University, Institute of Health Sciences, Department of Physical Education and Sports, Master Thesis, Nicosia, 2019.

In this study; professional job satisfaction levels of women footballers were examined according to the variables of age, age of starting football, relationship with teammates, relationship with coach and club management. 120 women footballers playing in Kktcell women's League participated in the study. Demographic information form consisting of 5 questions was used to determine the personal characteristics of women football players and Minnesota Job Satisfaction Scale (MSQ) which includes 20 questions was used to determine their job satisfaction levels. In this study, SPSS 24.0 program was used for statistical analysis of data collected from women football players by questionnaire forms. As a result, it was found that the difference between the scores obtained from Minnesota Job Satisfaction Scale according to the age group was not statistically significant ($p>0,05$). It was found that the difference between the scores of women football players from Minnesota Job Satisfaction Scale was not statistically significant ($p>0,05$). It was found that there is a significant difference between scores obtained from Minnesota Job Satisfaction Scale and external satisfaction subscale and the relationship between women footballers and team coaches ($p<0,05$). The scores of women footballers who defined their relationship with their coaches as good in Minnesota Job Satisfaction Scale and external saturation subscale were found higher than those who defined their relationship with their coaches as bad / neither good nor bad.

Keywords: Football , Women's football, Job satisfaction

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
1.1. Giriş.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Problem Cümlesi.....	3
1.4. Alt problemler	3
1.4 Sınırlılıklar	4
1.5 Sayıtlılar	4
1.6 Araştırmanın Önemi.....	4
1.7 Araştırmanın Hipotezi.....	13
2.GENEL BİLGİLER	5
2.1 Futbol	5
2.2 Kadın Futbolu	7
2.2.1 Dünya da Kadın Futbolu	8
2.2.2 Türkiye de Kadın Futbolu	12
2.2.3 KKTC’de Kadın Futbolunun Tarihi.....	14
2.3 İş Doyumu Kavramı.....	19
2.4 İş Doyumunun Önemi.....	21
2.5 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	22
2.5.1 Bireysel faktörler.....	23
2.5.1.1 Cinsiyet	23
2.5.1.1 Eğitim.....	24
2.5.1.1 Yetenek	25

2.5.2 Örgütsel Faktörler	25
2.5.2.1 Ücret.....	25
2.5.2.1 İletişim	26
2.5.2.1 Yönetici.....	26
2.5.2.1 Çalışma Ortamı	26
2.6 İş Doyumunun Sağlanması İş Ortamına Sağladığı Faydalar	26
2.6.1 Yüksek Moral Sağlanması	26
2.6.2 Çalışanların İşlerine Bağlanması	27
2.6.3 İşyerinde Bütünleşme Sağlanması	27
2.7 İş Doyumu Sağlanmadığında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar	28
2.7.1 Örgütsel Açından İş Doyumsuzluğu	28
2.7.2 Bireysel Açından İş Doyumsuzluğu.....	30
2.8 İş Doyumunun Boyutları.....	31
2.9 İş Doyumunun Sonuçları.....	32
2.10 İş Doyumunun Ölçülmesi	34
2.11. Sporda İş Doyumu	34
2.12. Sporcu Tatmini.....	35
2.13 İş Doyumu ilgili yapılan çalışmalar.....	45
 GEREÇ VE YÖNTEM	 37
3.1 Araştırma Modeli	37
3.2 Evren	37
3.3 Veri Toplama Araçları	37
3.3.1 Demografik Bilgi Formu.....	37
3.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği	37
3.4 Verilerin Toplanması	38
3.5 Verilerin Analizi.....	38
4. BULGULAR.....	40
5. TARTIŞMA,SONUÇ VE ÖNERİLER.....	51
5.1. Öneriler	55
KAYNAKÇA.....	56
EKLER.....	60

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kadın futbolcuların yaş grubuna ve futbola başlama yaşına göre dağılımı	49
Tablo 2. Kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla, antrenörleriyle ve yönetileriyle ilişkilerine göre dağılımı.....	50
Tablo 3. Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğine verdikleri yanıtlar...	51
Tablo 3. Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanlar..	53
Tablo 4. Kadın futbolcuların yaş grubuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	54
Tablo 5. Kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	55
Tablo 6. Kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	56
Tablo 7. Kadın futbolcuların antrenörleriyle ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	57
Tablo 8. Kadın futbolcuların yöneticileriyle ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	58
Tablo 9. Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişki.....	59

KISALTMALAR

FIFA: Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği

GAÜ: Girne Amerikan Üniversitesi

KTFF:Kıbrıs Türk Futbol Federasyonu

KKTC : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MAGEM :Mağusa Gençlik Merkezi

MSQ : Minnesota İş Doyum Ölçeği

SK: Spor kulübü

SPSS: Sosyal Alanlar İstatistik Paket Programı

TFF:Türk Futbol Federasyonu

UEFA : Avrupa Futbol Federasyonları Birliği

1. GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. Giriş

Futbol sporu, dünyada ki diğer spor branşları arasında hiç kuşkusuz ki en ilgi duyulan ve en yaygın spor branşıdır. Oyuncu sayısının fazlalığı, oyun alanının genişliği gerekse mücadeleye dayalı özelliği ile diğer spor branşları içersinde kendine özgü bir yeri vardır (Köklü, 2009).

Futbol; Atlantik ötesinde majör branşların dışında kalmış sporcuların seçtiği bir spordur, aynı zamanda bir kadın spordur (Boniface, 2007: 45).

Futbol sporu, oyun biçimi bakımından dolayı yıllardır erkek sporu olarak düşünülmüştür. Bu düşünce gün geçtikte kaybolmaya başlamıştır (Kambur, 2010).

Futbol sporunun erkeklere ait olduğunu düşünen kişiler , kadınların psikolojik-sosyal ve fizyolojik yapılarından dolayı futbol sporuna uymadıklarını savunmaktadırlar. Bu düşünce erkekğin ve kadının gelenekler konusunda tutucu davranışlarından ve kadın ve erkeğin sosyal rollerinden kaynaklanmaktadır (Kambur, 2010).

İş yaşantısında ve iş psikolojisi alanında iş doyumunu oldukça fazla kullanılan bir kavramdır. İş doyumunu literatürde bir çok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Tanımlardan bazıları şunlardır; Ertürk ve Keceçioğlu (2012)'na göre iş doyumunu çalışanların işlerinden hissettikleri memnuniyet ve ya memnuniyetsizliği tarif eden iki uçlu kavramdır. İş hayatından memnun olan çalışanların iş doyum düzeyleri oldukça fazla , iş hayatından memnun olmayan çalışanların da az olması beklenmektedir. Bunun yanı sıra iş doyumunu işe ilişkin olumlu ve olumsuz algılamaların bütünüdür ve çalışanların iş hayatlarında ne hissettikleri bir çok etkene bağlı olabilmektedir.

Çalışanın işine gösterdiği genel tutum (Erdoğan,1996), çalışanlarının işlerini sevmeye ya da sevmeme derece (Spector, 1997) yapılan iş ile çalışanın kendini iyi hissetme ve hoşnutluk duygusu (Glison ve dğl.. 2012). Bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkilerdir (Baş ve Andıç 2002).

Çalışanların işlerine ilişkin fikirlerinin olumlu olması teşlikatlar ve çalışanlar açısından istenen birçok sonucu beraberinde de getirebilir. İş yerinde huzurlu olan

insan gerek iş arkadaşlarına gerekse sosyal hayatı kapsamında iletişimde bulunduğu insanlara ve ya gruplara bu durumu aksettirir. Diğer yandan çalışanın işine karşı ümitlerin ve beklentilerinin karşılanması örgütsel açıdan da istenen bir durumdur (Yıldız ve Ersoy, 2013). Çünkü çalışma hayatından doyumsuzluk, işleyenlere zarar verir ve onları olumsuz düşüncelere ,duygulara yöneltebilir.

İş hayatından doyumsuzluk psikolojik açıdan çalışanlarda kaygı yaratması bu kaygının yoğun ve sık sık olması onun psikolojik sağlığını etkileyebilmekte bunun yanında çalışanlarda usama, işlerini bırakma, devamsızlık gibi örgüt içi yaşanması istenilmeyen tutumlar görülebilmektedir. İş doyumunu etkileyen iç ve dış etkenler bulunmaktadır. İç etkenler arasında (cinsiyet, yaş,işte kalma süresi,meslek ve eğitim düzeyi,statü,sosya-kültürel çevre,zeka ve yetenek) dış etkenler arasında (fiziksel özellikler,ast-üst ilişkisi,ücret, iş ortamı veya çalışma arkadaşları) bulunmaktadır (Özkaya ve diğ, 2008). Yapılan bu tanımlardan yola çıkarak iş tatmini (doyumu) çalışanın iş hayatına karşı hissettiği duygusal durumlarının toplamı denilebilir.

Spor doyumunu (tatmini) birçok araştırmacı tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Stein, Ravizza ve Scanlan (1989) Spor da tatmini hoşnuk olmak , sevmek ve memnun kalmak gibi spor tecrübesinin hissettirdiği duyguları veya algılamaları olumlu etkileyici reaksiyon olarak tanımlamıştır. Wankel (1993) ise doyumun ,olumlu bir his veya bu etkili durumun, tabiatın hemostatik bir dengesi olduğunu ifade etmiştir.

Spor psikolojisi alanında yapılan araştırmalar, spor ortamının son derece karşık bir bünyeye sahip olduğunu gözler önüne sermektedir. Spor doyumunu da spor yapmaktan zevk alma ve spora katılımın ayrılmaz bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Spor da doyumuna ulaşma çabalarıyla ilgili araştırmalar 1980 li yıllarda başlamıştır. O günden itibaren tatmin kavramının açıklanması için birçok denemeler yapılmıştır. Farklı düşüncelerin,yorumların ve değişen tabiatın özelliklerini içeren bu denemeler çok öznel ve boyutlu olduğu için bu alanda ki araştırmacılar tarafından çok zor kanıtlanmıştır (Özdevecioğlu ve Yalçın, 2010).

Sportaki doyum sporcunun uğraştığı spora karşı olan tutumu olarak açıklanmıştır. (Ramazanoğlu ve Çoban 2004) Fakat düşünce,davranış ve duygular sonucu oluşan

tutum ile doyum farklı kavramdır. Doyum bir tutum nesnesinden ya da durumundan elde edilen yoğun his şeklinde açıklanabilir. Doyum soyut bir kavramdır, elle tutulabilen ya da gözle görülebilen bir nesne değildir. Yalnız sözlü ve ya sözsüz anlatımlar sonucu ya da rol olmayan anlık davranışlar şeklinde anlaşılabilir ve gözlenebilir. Örneğim bir futbolcunun maçta attığı golden sonra sergilediği sevinç gösterisi, takımın şampiyon olduğunda vaat edilen prim iş doyumuna yönelik olumlu ifadeler ve duygular diyebiliriz.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan 7 kadın futbol kulübünün kadın futbol oyuncularının iş doyum düzeylerini bazı değişkenlere göre belirlemektir.

1.3. Problem Cümlesi

İş tatmini (doyumu) kişisel,sosyal ve nitelikli bir kavram olan tatmin, başka kişiler tarafından doğrudan gözlenmeyen, sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek ifade edilebilen ve tanımlanabilen iç huzuru ve iç zevki yansıtmaktadır (Örücü ve diğ., 2006 :40).

Başka bir tanıma göre tatmin , istenen bir durumun oluşmasını, gerçekleşmesini sağlama gönül doyumluğuna ulaşma anlamını taşımaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007:124).

Kadın futbolcuların oynadıkları kulüplerdeki iş doyum düzeyleri kadın futbolcuların yaşı,futbola başlama yaşı,takım arkadaşları,antrenör ve kulüp yönetimi ile olan ilişkileri bu değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

1.4. Alt problemler

1. Kadın futbolcuların iş doyum düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir mi ?
2. Kadın futbolcuların iş doyum düzeyleri mesleki yaşlarına (kıdem düzeylerine) göre anlamlı farklılık gösterir mi?
3. Kadın futbolcuların iş doyum düzeyleri takım arkadaşları ile ilişkilerine göre anlamlı farklılık gösterir mi ?

4. Kadın futbolcuların iş doyum düzeyleri antrenörleri ile ilişkilerine göre anlamlı farklılık gösterir mi ?

5. Kadın futbolcuların iş doyum düzeyleri kulüp yönetimleri ile ilişkilerine göre anlamlı farklılık gösterir mi?

1.4 Sınırlılıklar

Bu araştırma 2018-2019 sezonu , KKTCEL Kadınlar Liğinde yer alan 7 kadın futbol takımında oynayan 120 kadın futbolcu seçilmiş örneklem grubuyla sınırlıdır.

1.5 Sayıtlar

Anketi cevaplandıran kadın futbolcuların görüşlerini içtenlikle yansıttığı varsayılmıştır.

1.6 Araştırmanın Önemi

Araştırmada elde edilen bulgular; , Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetin de KKTCELL Kadınlar liğinde , kadın futbolcu yetiştiren kulüplere ve bu konuda yapılacak olan diğer araştırmalara rehberlik yapması açısından önem taşımaktadır.

1.7 Araştırmanın Hipotezi

Kadın futbolcuların oynadıkları kulüplerdeki iş doyum düzeyleri yüksektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1 Futbol

Farklı kültürlerin farklı şekillerde tabir ettiği bu spor zaman içerisinde bazı dönemlerde çok bazı dönemlerde az sayıda seyircinin katılımına , ilgisine mazhar olmuştur. Her gelişim evresinde futbol sporu belirleyen koşulların etkisiyle farklı farklı şekiller de gelişmiş ve bugün ki halini almıştır.

Tarih boyunca futbolun da içinde bulunduğu düzenin yöneten ve yönetilenlerinde bu sporla ilişkileri değişiklikler göstermiştir. Gerek sınıflı toplumlardaki anlaşmaları gerekse din adamlarıyla ve aristokrasi ile ilişkileri önemli değişimler göstermiştir. Bazı dönemlerde futbol sporunu yok etmek için mücadele edenler , çaba gösterenler , bazı dönemler de futbol sporunun yayıcısı , yaratıcısı ve misyoneri vazifesini üstlenmiştir (Erdoğan, 2008).

Burada futbol sporunun içinde bulunduğu çevrenin farklılaşan çıkarları futbol sporuyla ilişkili durumlarında farklılaşmasına yol açmıştır. Futbol sporunun tek ve değişmez ittifakı geniş insan kitlesi olmuştur.

Futbol sporu, insanların sosyo-ekonomik düzeyi ne olursa olsun insaları kendine çeken ve insanları ilgilendiren bir spor branşıdır. İnsanlar futbol sporuyla yaşam kalitelerini arttırmak ve kendilerini ifade etmek istemektedirler. İnsanların futbola olan ilgisi dünyanın her yerinde ve ülkemizde gitgide daha fazla artmaktadır ve bu sebeple insanlar daha fazla spor tesis ve imkanlardan yararlanmayı talep etmektedirler. Fakat; toplumların , bireylerin ve ülkelerin sosyo-ekonomik yapıları spora karşı olan ilgilerinin harekete geçme şansını etkilemiştir. Bu durum özellikle ülkemizde sosyo-ekonomik farklılıkları olan kadın futbolcular için de hissedilmektedir.

Futbol sporunun günümüzde yapılan spor branşlarının arasında ki yeri ve önemi tartışılmaz. Futbol sporuna milyonlarca kişi sporcu , daha fazla kişi de futbol sporuna seyirci olarak , futbol sporuna katılırlar.

Futbol ; oynayanları ve izleyenleri yanında, yardımcı elemanları ve çalıştıranları ile çağımız futbolu bir endüstri haline gelmiştir.Uzmanlarca bir oyun olarak kabul edilen futbol sporu, birçok ulus tarafından çocukların ve gençlerin beden ve ruhen

sağlıklı yetişmesi ve gelişmesi yanı sıra psikolojik ve sosyolojik açıdan gelişimlerdeki olumlu etkisinden dolayı bir eğitim aracı da olarak kabul edilmektedir (Acar, 2013).

Futbol sporu, her bireyin yaşamına farklı biçimlerde girmiş ve dünya genelinde siyasî, kültürel, ekonomik, ve sosyal değişimlere de yön vermektedir (Yıldız, Ekin, 2005).

Futbol sporu ; çocukların, gençlerin ve yetişkinlerin ruhsal ve fiziksel olarak gelişimlerini olumlu yönde desteklerken kişilik gelişimini de bir eğitim vasıtası olarak da güçlendirmektedir. Çocukların , gençlerin enerjilerini olumlu yönde değerlendirerek , bir gruba ait olma, grup içinde iş birliği yapma, mutluluğu ,sevinci, hüznü ,kederi paylaşma , kurallara ve lidere uyma , arkadaşlarına ve kendisine saygı ve güven duyma vb. duygular aracılığıyla sosyal yaşamda önemli bir vazifeyi gerçekleştirmektedir (Öcalan, 2005).

Futbol ; Almanca olarak “ fussball” , İngilizce olarak da “foot-ball” olarak yazılan top ve ayak sözcüklerinin birleşmesiyle ortaya çıkmıştır(GÖKTAS. Alper T.2010).

Futbol ; 21. Yüzyıldan itibaren FIFA ya kayıtlı 208 ülkede milyonlarca lisanslı sporcu tarafından oynanan dünyanın en popüler spor branşlarından biridir.

Futbol ; kendini içerisinde kondisyon – teknik –taktik gibi öğeler ile fiziksel ve zihinsel yönden sağlıklı, huzurlu bir bireyin gelişiminde etkili bir spor branşı be eğitim gereçtir.

Başka bir deyişle futbol ; genişçe bir saha da farklı ve kendine has kaideleri ve kuralları olan bir oyun türüdür.

Futbol’un basit oynanan bir oyun olarak tabir edilmesinde futbol oynamak için gerekli olan malzemelerin kolaylıkla ulaşılabilir olduğu düşünülmektedir. Bazen oynamak için bir kola şişesi bazen buruşturulmuş gazete ile boş bulunan her alanda oynanan basit bir oyundur (Donuk -Şenduran, 2006 ; akt. Dever, A.,2013). Futbol’un diğer spor branşlarına göre daha popüler olmasının nedeni oyuncu sayısının fazla olması , bir çok fiziksel yeteneğin beraber sergilenmesi seyircilerde adrenalin ve heyecan oluşturmaktadır. Diğer spor branşlarından ayıran bir özellik ise fiziki bir farklılık gerektirmeksizin oynanabilir olmasıdır. Böylece her kilodan her

boydan ve cinsiyetten birey bu sporu yapabilir(Tercüman Büyük Futbol Ansiklopedisi, Dever, A. 2013).

2.2 Kadın Futbolu

Toplumsal cinsiyet sistemi içinde spora kadının ikincileştirilmesinin bir usûlu de belirli branşların kadınlara kapalı olmasıdır. Kadınların dışlanmasıyla birlikte bu hükümleri veren , yani kadın sporu ve sporu denetleyenlerin erkek olması eril düşünceye sahip olmalarıdır. Buna en güzel örneklerden biri Türkiye de kısa ömrü olan kadın futbol takımlarının ve daha sonra liglerinin kapatılmasıdır.1990 lı yıllarda 50'ye yakın kadın futbolcuların oluşturduğu 12 kadın futbol takımının sponsorsuzluk , ilgisizlik ve federasyonun yeterince bütçe ayırmamasından dolayı önce bir kaç 1 takımının kapatılması ve daha sonra da ligin kapatılması ile yokedilmiştir. Ayrıca , Amerika ,Norveç ve Çin gibi ülkeler de kadın futbolcuların sayısı , taraftarlarının ilgisi olsa da uluslararası futbolun başında yer alan kişilerin düşüncesi farklı olmadığını söyleyebiliriz. Örneğin, kadın futbolunu geliştirmeyi,ileri seviyeye taşımayı hedefleri arasında olan FIFA başkanı Joseph Blatter'in bulduğu çözüm önerisi , kadınların daha kısa şort daha dar forma giymeleridir , yani kadınların cinselliklerini öne çıkarmaktır (Koca, C., Bulgu, N.,2005).

Kadınlar her alan da olduğu gibi , futbol da da tarih boyunca ayrı tutulmuşlardır. Kadın futbolcular kendi cinsleri ve özellikle karşı cinsleri tarafından futbol oynadıklarından dolayı değişik karşılanmıştır kadın futbolcular daha çok Amerika (kuzey-güney) ,Afrika, Avrupa ve Asya da bu ayrımcılığı yaşamışlardır. Bu önyargılardan dolayı kadın futbolu üst seviyelere ulaşmakta geç kalmış , özellikle karşı cinslerinin aşağılama derecesinde ki davranışlarından dolayı kadınlar daha hırçın ve feminen olmak zorunda kalmışlardır.

Kadınların toplum da sosyal statüleri belirli tutularak kısıtlanmaya çalışılmıştır. Kadınlar genelde anne , bakire kız ve ev hanımı gibi statüler de tutulmaya çalışılmışlardır. Kadın futbolu bazı ülkeler de kültürel , ailevi , sosyolojik ve ekonomik durumlardan dolayı gelişmemiştir (Göktepe, 2008).

Futbol sporunun sadece erkeklere özgü olduğunu düşünenler kadınların, sosyal-psikolojik ve fizyolojik yapılarının futbol oynamalarına uygun olmadıklarını savunmaktadırlar. Bu düşünce aslında kadın ve erkeğin geleneksel ve sosyal

rollerinde muhafazakar tutumlarından kaynaklanmaktadır. Fakat kadın futbolu ile ilgili yapılan çalışmalarda soosyal – psikolojik ve fizyolojik açıdan kadınların futbol oynamaları için bir sorun olmadığı tespit edilmiştir. Son yıllar da dünya da ve ülkemiz de genç kız ve kadınların futbol sporuna katılımı , liglerin düzenlenmesi , Dünya ve Avrupa şampiyonalarının düzenlenmesi , Olimpiyatlarda madalyalı branş olması , kadınlar arasında futbola olan ilgiyi arttırmaktadır (Önver, 2002).

Kadın futbolunun geçirdiği ilerleme süreci uluslar ,geleneksel ve kültürel farklılıklara göre başkalıklar göstermektedir. Kadın futbolu halen aileler, taraftarlar ve antrenörler tarafından rekreasyon (boş zaman etkinliği) olarak görülmekte ve ciddiye alınmamaktadır. Bu sebeple kadın futbolo kültürel – finansal açıdan istenilen seviyeye gelemektedir. Kadın futbolunun ilerlemesi ve gelişmesi için FIFA’ya üye olan tüm ülke federasyonlarının kadın futbolunun gelişmesi ve ilerlemesine destek vermeleri gerekmektedir.

Futbol; nereye nereye gideceği kestirilebilen , kontrol edilebilen yuvarlak bir topla zevk vericibir koşu , ölçülü bir şekilde top sürme , nefes kesici bir şut sonucunda , görsel açıdan süper bir kurtarış veya golle neticelenen bir spordur , ilave olarak da denge ve benzeri fiziksel özellikler futbol sporunda daha yaratıcı oyunu olumlu şekilde etkileyerek , beceriler arasında ilişkiyi sağlayarak sporcuların , oyuncuların sportif becerilerini arttıran bir spor branşdır.

Futbol sporundaki artan ilgi ilgi ,katılım ve medya kapsamı gibi kilit alanların anlaşılmasında sosyal eşitlik, kadınların başarılarının meşrulaştırılmasına halka kabulünde ve ilerletilmesinde yardımda bulunacaktır.

2.2.1 Dünya da Kadın Futbolu

Çağdaş futbolun tasarımı futbol okuluna kayıtlı erkek üyelerden ortaya çıkmıştır. Futbol okulu öğrencilerine belirli değerleri ve belirli erdemleri öğretmek için hizmet vermekteydi. Futbol da beden dilinin en iyi şekilde öğrenilmesi için bir vasıta olarak görülmekteydi.

Futbolun ilk başlangıç dönemlerinde sadece belli bir tabaka futbol eğitimi almaktaydı. 19.yy. ikinci yarısına gelindiğinde bu vaziyet değişti. Artık sadece erkekler değil kadınlarda futbola karşı ilgi göstermeye başlamışlardır. Ancak

kadınların futbol dünyasında kabul görmesi ,yer edinmesi futbol sporunun sadece erkek sporu olmadığını göstermesi yüzyılı aşkın vakit olacaktır. (Williams, 2007).

Kadın futbolu 1.Dünya savaşı ve sonrası yıllarda beklenmedik bir şekilde altın çağını yaşadı. Bu duruma sebep olan şey erkeklerin o dönemde savaşta olmalarıydı. Bu dönemde kadınlar sadece futbol sporunda erkeklerin yerini almadılar. Kadınlar bu dönemde ailelerinin ve evlerinin geçiminden de sorumluydular.

O dönemde savaş herşeyi etkilediği gibi futbol sporunu da etkiliyordu. Futbol sporu bireylere her şekilde yarar sağlamaktaydı. Hem bireyin sağlığı açısından önemli bir aktivite hem de o dönemde savaşta olan erkekler için oynanan maçlar da paralar toplanabiliyordu.

O dönemde ingiltere’de rol ilişkilerinde değişiklikler olmuştur. Erkekler savaşta olduğundan dolayı kadınlar erkeklerin hem çalışma hem de günlük işlerini devraldılar. Kadınlar aynı zaman da erkeklerin boş zaman faaliyetlerini de yapar hale geldiler. Futbol sporu da bu zaman diliminde en popüler istihdam alanlarından biri haline gelmiştir (Pfister, 2008).

Kadınlar organize futbolu en az erkekler kadar uzun süredir oynamaktadırlar. Organize olmuş oyunlar 18.yy iskoçyasına kadar geri gitmektedir. Bu zamandan beri evli ,bekar genç kızlar kadınlar maç oynarlardı ve izleyici sayısı 10 binleri bulurdu (Önver, 2002).

İlk kadın futbol oyunu 1888 yılında ivenness’te pfister tarafından oynanmıştır.

1980 li yıllarda ilk kadın futbol kulüpleri Londra’da kurulmaya başlamıştır.

Londra Preston’da kurulan bir kulüp büyük bir nam kazanmış ve New york , New jersey ve Boston takımlarıyla maç yapmak için Amerikaya gitmiştir. Yapılan bu maçlardan sonra İngiltere de ki futbol birliği kadın futbo kulüplerini kabul ederek kadın futbolunu desteklemeye başlamışlardır (Rachel 1998 aktaran Göztepe, 2008).

Modern oyunlar 19.yy. da gelişti ve kadın futbolu , maçları takım halinde İngiltere, Kanada ve Fransa da belirli bir popüloriteye ulaşmıştır.

O zamanlar da ki ‘Altın Çağ ’ 1921 yılında bitme noktasına kadar gelmiştir. Bunun sebebi İngiliz futbol birliğinin kadınların futbol oynamalarını adeta

yasaklamaları ve kadınlara futbol oynamaları için az alan bırakmalarındır (Önver, 2002).

İngiltere de bu yasağın kaldırılmasıyla birlikte büyük başarılarla imza atan Dick and Kerr Ladies kadın futbol takımı çoğunluğun desteğini de alarak turnuvalara katılmışlardır (Stefan Andrew, 2006).

Ladies kadın futbol takımı ilk olarak en iyi şekilde karşılandıkları Fransayı ziyaret etmişlerdir. Daha sonra Ladies kadın futbol takımı 1922’de Kanadayı ve Amerikayı turlamışlardır. Amerikanın kadın futbol takımının olmamasından dolayı Amerika liginde oynayan erkek takımlarından birini kendileri ile maç yapmaları için ikna etmişlerdir. Böylece Ladies kadın futbol takımı turlarını devam ettirmeyi başarmışlardır. Ladies kadın futbol takımı İskoçyada ki ve İngiltere de ki profesyonel erkek futbol takımlarıyla oynadıkları 9 karşılaşmadan 3 beraberlik, 3 yenilgi ve 3 galibiyet ile ayrılmışlardır (Stefan Andrew, 2006).

1959 yılında Venezuela da gerçekleşen Dünya şampiyonasına Kosta Riko takımı ulusal bir takım göndermiştir. Şampiyona da yapılan maçlar da İngiltere 1.Kosta riko 2. Portekiz takımı 3. Ev sahibi takım ise şampiyonayı 4. Olarak tamamlamıştır.

Kadınlar arasında ilk hazırlık maçı karşılaşması 15 Ağustos 1961 yılında Kosta riko saprissa ve Real madrid takımları arasında oynanmıştır ve bu maç kadın futbol tarihinin ilk hazırlık karşılaşması olarak hazırlara kazanmıştır(Arslan,2012).

Alman futbol birliği 1970 yılında kadınların futbol sporuna üye olabileceklerine ve birlikte takım olabileceklerini kabul etmişlerdir(Arslan,2012).

Kadın futbolunu Eylül 1974 yılında resmen tanıyan ülkelerden biri de İskoç futbol federasyondur.

1970-1980 ‘li yıllarda Olimpiyat gelişimi programı sayesinde her yıl yaklaşık 15 bin’e yakın kadın sporcu kadın futbol kulüplerine katılmaktadır. Birçok ülke de köklü spor kulüpleri bünyelerinde güçlü kadın futbol takımı kurarak, kadın futbolunun gelişimine katkı sağlamaktadırlar.500 üstünde üniversite kadın futbol takımı kurarak uluslararası şampiyonalara katılmışlardır. Fakat kadın futbolu bu kadar çabalara rağmen hala en düşük seviye de ve geliştirmek için yapılan kampanyalar devam etmektedir (Sezgin, 2011).

Kadın futbolunun orijini Avrupa olmasına karşın İspanya,Amerika ve Afrika kıtası kadın futbolu konusunda çok atak yapmışlardır. Bunun sosyolojik ve sportif nedenleri arasında genç kızların hayatta daha aktif olmaları ve kendilerini spora yönlendirmeleridir (Arslan, 2012).

Amerikada ki televizyon kanallarının Dünyada ki şampiyonları göstermeye başlamalarıyla insanlar kadın sporcuların maçlarını, milli takım maçlarını izleyip destek vere şansı bulmuşlardır. Böylelikle birçok kadının kendisininde birgün ekranda olabileceğini, milli takımda oynama hayalini kurmalarını sağlamışlardır (Göktepe, 2008).

Avusturalya da 1984 yılında 4711 ‘ler de olan sporcu sayısı 1999 yılında 58 bin yaklaşmıştır.1996-1997 yılında 6 takımdan oluşan ulusal bir lig kurulmuştur.

Brezilya’da Coco –cola bayisinin sponsorluğunda profesyonel lig kurulmuştur (Günay-Kılınç, 2007).

1991 yılında FIFA ilk kadınlar kupasını Çin de düzenledi ve final maçı Norveç ve ABD arasından olmuştur. Maçı ABD kazanarak Şampiyon olmuştur.Günümüz de erkeklerib ki gibi 4 yıl da bir yapılan kadınlar Dünya şampiyonası 2.İsveçte 1995 yılında düzenlenmiş ve kupa da Norveç Almanya’yı yenmiştir (Kılınç, 2007).

1999 yılın da üçüncüsü düzenlenen Dünya kupası kadın futbolunun haritadaki yerini belirlemiştir. ABD ‘de düzenlenen kupayı çok sayıda medya organı takip etmiş ve yaklaşık 90 bine yakın seyircinin karşısında oynanan maçı ABD final de Çini yenerek şampiyon olmuştur.Final de ki taraftar sayısı 1998 erkekler Dünya kupasının finalinkinden daha fazlaydı ve final maçını da ekranlar da 40 milyonu askın seyirci izlemiştir (Kambur, 2010).

Dünya kupasının 4.sü 2003 yılında ABD’de düzenlenmiş ve Almanya şampiyon olmuştur

Dünya kupasının 5.si 2007 yılında Çin’de düzenlenmiş ve Almanya şampiyon olmuştur.

Dünya kupasının 6.sı 2011 yılında Almanya’da düzenlenmiş ve Japonya şampiyon olmuştur.

Dünya kupasının 7.si 2015 yılında Kanada’da düzenlenmiştir ve ABD de Japonya’yı 5-2 yenerek şampiyon olmuştur.

Dünya kupasının 8.si bu yıl Fransa’da düzenlenecektir.

2.2.2 Türkiye de Kadın Futbolu

Avrupa ülkelerinde resmi platformda oynanan kadın futbolu ülkemiz de resmi olarak oynatılmadan önce 1970 li yılların ilk zamanlarında bireysel çabalarla maçlar oynatılmaya başlamıştır.Türkiye de ilk kadın futbolu Haluk Hekimoğlu’nun bireysel çabasıyla ‘‘İstanbul Kız Futbol takımı ‘‘ adıyla kurulmuştur.13 kadın sporcunun biraraya gelerek oluşturduğu kadın futbol takımı 1973 yılında ismini ‘‘Dostluk spor’’ olarak değiştirmiştir. Dostluk spor kadın futbol takımı o zamanlarda başka bir kadın futbol takımı olmamasından dolayı maçlarını futbolu bırakmış eski erkek futbolcularla ve gençlerle yapmak zorunda kalmışlardır (Kanbur, 2010).

Dostluk spor kadın futbol takımı çıktığı maçlarda basın yoluyla kamuoyuna yaptığı çağrılar ile kadın futboluna dair örnek çalışmalara öncülük yapmışlardır. Dostluk spor kadın futbolunun bu çağrıları sonucunda bir kaç ilde kadın futbol takımları kurulmaya başlamıştır. Kurulan bu takımlar Ankara’da Nazende Spor , İzmir’de Filiz spor kulübü ,İstanbul kadıköy’de Atılım spor , İstanbul pendik’de Derya spor, Kocaeli ve Samsunda da birer kadın futbol takımı kurulmuştur (Başkaya, 2016).

Kadın futbol takımlarının bu zamanlar da istenilen sayıda ve düzeyde olmamasından dolayı kadın futbolcular 1990 yıllarına kadar erkek takımlarıyla gösteri macları ve futbolu bırakmışlarla erkeklerle maç oynamaktan öteye geçememişlerdir.

1982 yılında firma bazında kurulan ‘‘Dinarsu kadın futbol takımı’’ ile canlanan kadın futbolu,1993 yılında kurulan 16 kadın futbol takımının katıldığı Türkiye 1.Kadın futbol lîğı ile varlığını sürdürmüştür (Hürkan, 2003).

1995-1996 sezonundan itibaren kadın futbol takımlarının ve sayılarının artmasından dolayı kadın futbolunda 2.lîğ kurulmuştur. Kadın Futbol lîğı 2001-2002 sezonunda 12 takım futbol takımın mücadele ettiğı deplasmanlı lîğ kurulmuştur (Kızılet, 2011).

TFF'nin çeşitli sosyal ve ekonomik sebeplerde dolayı aldığı karar sonucu ile kadınlar lîğı kaldırılmış ve bu dönemde kadın futbolcular çeşitli illerde turnuvalar düzenlemişlerdir. Bu turnuvalara 17 yaşından büyük kadın futbolcular katılamamaktaydı. Turnuvalara katılan bazı takımlar Gazi üniversitesi spor , Mersin cam spor , Adana idman yurdu, İzmir elit çimen spor, Keçiören belediye spor ve Antalya yenikapı spor olmuştur. Son turnuva 2005 yılında oynanmış ve turnuva şampiyonu Gazi üniversitesi spor olmuştur.

2006-2007 yılında kadın futbol tekrardan lig kurulmuş ve ligde yaş sınırlaması kısmen daha aşağıya çekilmiştir ve bu sezonda da şampiyon değışmeyeerek Gazi üniversitesi spor olmuştur. Kadınlar liginde bu sezondan sonra ilk kez yıldızlar kategorisinde maçlar düzenlenmiştir. 2007-2008 yılında kadın futbol lîğine talep artmış takım sayısı 25'e kadar yükselmiş ve lisanslı kadın futbolcu 600'e yakınlaşmıştır. Bu sezonun şampiyonu Gazi üniversitesi Sk. olmuştur. Ligin yanısıra kadın futbolunda u19 yaş altı ve yıldız (u17) yaş altı kategorilerinde de kadın futbol turnuvaları düzenlenmiştir (Dirmen, 2014).

2008-2009 yılında 2.lig tekrar kurulmuş ve bunun yanısıra bölgesel lig kurulmuştur. Bu sezonda 1.ligde 12 kadın futbol takımı, 2.ligde 10 kadın futbol takımı ve bölgesel ligde ise 17 kadın futbol takımı yer almıştır. Bu sezonda ilk defa Türkiye'den şampiyon olan takım Avrupa şampiyonlar lîğine katılmaya hak kazanmıştır ve bu takım da Trabzon kadın futbol takımı olmuştur.Bunun yanısıra Ankara Kaya Beyazıtöğlu kız lisesi,kız futbol takımı Şili'de organize edilen 20.Dünya liseliler futbol şampiyonasında 3.gelerek ilk uluslararası başarıyı elde etmişlerdir (Dirmen, 2014).

2009-2010 yılında tüm lig kategorilerinde 51 kadın futbol takımı lige katılım sağlamıştır. Bu sezonun şampiyonu değışmeyeerek Gazi üniversitesi Sk. olmuştur ve Avrupa Kadınlar Şampiyonasına katılmışlardır.

2010-2011 yılında takım sayısı 61'e çıkmış ve lisanslı kadın futbolcu sayısı 1300'e yaklaşmıştır. Bu sezonun şampiyonu değışmiş ve Ataşehir belediyespor olmuştur.

2011-2012 sezonunda Ataşehir belediyespor olmuştur.

2012-2013 sezonu şampiyonu Konak belediyespor olmuştur.

2013-2014 sezonu şampiyonu Konak belediyespor olmuştur.

2014-2015 sezonu şampiyonu Konak belediyespor olmuştur.

2015-2016 sezonu şampiyonu Konak belediyespor olmuştur.

2016-2017 sezonu şampiyonu Konak belediyespor olmuştur.

2017-2018 sezonu şampiyonu Ataşehir belediyespor olmuştur.

2018-2019 sezonu şampiyonu Beşiktaş olmuştur.

2.2.3 Kktc’de Kadın Futbolunun Tarihi

Kktc de ilk girişim 1994 yılında Gülay Deniz’in mutluluk spor kadın takımını kurmasıyla oldu. Kktc de maç yapacak fazla takımın olmamasından dolayı ve bir kadın liginin olmamasından dolayı Türkiye ‘den Gürtaş , Dostluk spor , Mersin cam spor gibi takımlarla hem Kktc’de hem de Türkiye’ de maçlar yapılmıştır. Mutluluk spor kadın takımının yanında Gönyeli kadın futbol takımı kurulmuş fakat az takım sayısı nedeniyle lig kurulamamıştır.Daha sonra diğer kulüplerinde kadın futbol takımı kurma çabaları olmuş fakat hem mevcut takımlarının yapılarını bozmuş hem de oluşturdukları kadın takımlarının devamı gelmediğinden dolayı Kktc ‘de kadın futbolu 1996 yılında sonra ermiştir. 2004 yılında kurulan Akdeniz spor Birliği 13 kadın futbolcunun bir araya gelerek futbol oynamalarını istemeleri belirtmeleri üzerine Mart 2005 yılında kadın futbol takımı oluşturulurken Kktc’de kadın futbolu için ilk ciddi adımların atılmıştır.

Akdeniz Spor Birliği kadın futbol takımı maçların bir çoğunu üniversite takımları ile yaparken özellikle yaz aylarında oluşturulan Esentepe ve Gönyeli kadın futbol takımlarıyla maç yapma şansı bulmuştur. Ancak bu takımların devamlılığının olmayışından dolayı maç yapma konusunda baya sıkıntılar yaşamışlardır. Akdeniz Spor Birliği 2005 yılında Bursa da Gemlik Zeytin Spor ve Ankara da Gazi üniversitesi, 2006 yılında önce Kktc’de daha sonra Ankara’da da Gazi üniversitesi,2007 yılında da Ankara da Gazi üniversitesi ,Sakarya da Güneş Spor, 2008 de Bursa da Uluslar arası kadın futbol turnuvasına katılmıştır.Ülkede çeşitli organizasyonlar düzenleyerek maçlar yapmaya çalışan Akdeniz Spor Birliği kadın rakipler bulamadığı zamanlarda erkek yıldız takımlarıyla da maçlar yaparak kadın futbolunun ileriye gitmesini sağlamıştır.Kktc’de ilk kez UEFA ve FIFA nın da

destek verdiği bir örgüt olan FARE (Football Against Racism in Europe) nin bir organizasyonunda 28 Ekim 2007 tarihinde Gaü anlamlı bir maç gerçekleştirmiştir.

Önceleri kadın futboluna sıcak bakmayan KTF Uluslar arası turnuvaya katılacak olan Akdenşz Spor Birliği takımına lisans çıkartmak zorunda kalmış ve ardından yine Mayıs 2008 de Akdeniz Spor Birliğinin çabaları ile kadın futbol liginin olşturulması karar alınmış ve 7 takımın katılımı ile kadınlar ligi olşturulmuştur. Kurulan lige Kadınlar futbol deneme ligi adı verilmiştir. Kadınlar deneme ligini Akdeniz Spor Birliği nağmağlup tamamlamıştır. Lige katılan kadın takımları ;

1-Akdeniz Spor Birliği

2-Mağusa Gençlik Merkezi

3-Gönyeli

4- Gaziköy

5-Yeniboğaziçi

6-Serdarlı Görneç

7-Türk Ocağı Limasol

Kadınlar ligi şampiyonları

2008-2009 Arınet : Akdeniz Spor Birliği

2009-2010 Akdeniz Spor Birliği

2010-2011 Limasol Bankası : Akdeniz Spor Birliği

2011-2012 Mağusa Gençlik Merkezi

‘Kıbrıs Gazetesinde 14 Haziranda 2017 yılında Ahmet OGAN’nın haberi ’

‘5 yıl aradan sonra tekrar oynatılan Kadınlar Ligi , Göçmenköy’ün şampiyonluğu ile sonuçlandı. Kadınlar Liginde 6 takımın katılımı ile çift devreli lig usulüne göre oynanan maçlar sonucunda 2016-2017 futbol sezonu tamamlanmış oldu.

1 aylık kadınlar ligi

Kadınlar ligi 2 Nisan'da başlayarak 6 takımın katılımı ile 44 gün boyunca süre kora kor karşılaşmalar sonucunda Göçmenköy takımı ilk kez şampiyon olmuştur. 6. Sezonu geride kalan Kadınlar Ligi'ne ilk kez katılan Göçmenköy şampiyon oldu.

Şampiyon 2 kez Mağlup oldu

Kadınlar ligi'nde mücadele eden Göçmenköy ilk devrenin son maçında (5.hafta) evinde Çanakkale'ye 1 -0, ligin 8. Haftasın da ise deplasmanda Gönyeliye 5-0 mağlup oldu.

Göçmenköy'ün Şampiyonluk Karnesi

Kadınlar liginde ilk kez mücadele eden Göçmenköy , ikili avarala ilk kez şampiyonluğa ulaştı. Ligde oynadığı maçtan 10 maçtan 7 galibiyet ,1 beraberlik , 2 mağlubiyet alan Göçmenköy ,topladığı 22 puanla şampiyon oldu.

Ligin 5 haftasında Çanakkale'ye evinde 1-0 mağlup olurken 10.ve son haftasında rakibini ilk kez oynanan gece maçında 2-0 mağlup ederek ikili avarajla şampiyon olmuştur.

Çanakkale önemli avarajı tepti

Kadınlar liginde son haftaya rakibi Göçmenköy'ün 3 puan önde ve ilk maçta elde ettiği 1-0 avantaj ile genel averajda da önde bulunmasına rağmen tüm avantajlarını iyi kullanmayarak rakibine 2-0 yenilerek aynı puanla ikili averaj ile şampiyonluğa uzatmalarda kaybettiler.

En golcü takım

Kadınlar liginde 10 haftalık lig maratonu sonunda ligi 3. Sırada tamamlayan Gönyeli 53 golle en çok gol atan takım olmuştur. Lige yeni Katılan Mağusa Spor Akademisi de 52 golle en çok gol atan ikinci takım oldu.

Kalelerinde en az gol görenler

Kadınlar liginde şampiyon Göçmenköy ile son maçı kaybeden Çanakkale 10 haftalık lig maratonunda kalelerinde 11 gol görerek ligin en az gol gören takımı oldular.

Mesarya renk kattı

Kadınlar ligine ilk defa katılan Mesarya takımı ligde en az gol atan(5) kalesinde en çok gol gören (120) takım olması rağmen tüm maçlara çıkarak, futbolun güzelliklerini sahaya yansıtarak, centilmece mücadele ederek lige renk kattılar.

Şeyma TURGUT – Cemre KARA fark yarattı

Kadınlar liginde Gönyeli forması giyen Şeyma TURGUT ligde attığı 33 golle gol kraliçesi olurken Mağusa Spor akademisinin genç oyuncusu Cemre Kara'da 30 gol atarak dikkat çekerken, ligde fark yaratan isimler oldular.

Ligin gol kraliçeleri

Ligde 4 kez üst üste şampiyon olan Akdeniz spor birliği 1 kez gol kraliçesi çıkarırken , 1 kez şamionluk yaşayan Magem 4 kez gol kraliçesi çıkarmayı başardı. Son şamion Göçmenköy gol kraliçesi çıkartmamıştır.

2008 Kadınlar Deneme Ligi Çiler Demirtay 29 gol (MAGEM)

2009 Arınet Kadınlar Ligi Şerif Ogan 36 gol (MAGEM)

2010 Kadınlar Ligi Şerif ogan 46 gol (MAGEM)

2011 Limasol Bankası Kadınlar Ligi Zehra borazancı 14 Gol (Akdeniz Spor Birliği)

2012 Kadınlar ligi Şerif Ogan (MAGEM)

2013-2016 yılında kadınlar ligi oynatılmadı.

2017 Kadınlar ligi Şeyma Turgut 33 gol (Gönyeli)

2018 Kadınlar ligi Ayşe Çetinkaya 15 gol (Geçitkale)

2019 Kadınlar ligi Başak Ruso 14 gol (Akdeniz Spor Birliği)

Kadınlar Ligi Şampiyonlukları

2008 yılında 7 takımın katılımı ile başlayan Kadınlar Deneme ligi olarak oynatılan ligi Akdeniz spor birliği namağlup olarak şampiyon oldu.2009 yılında 9 takımın katılımı ile başlayan lig ikk kez ana sponsorlu oynatılan Arınet Kadınlar ligini Akdeniz spor Birliği Şampiyon olmuştur. 2010 yılında 7 takımın katılımı ile

başlayan kadınlar ligi 2011 yılında 4 takımın katılımı ile ikinci kez ana sponsorlu oynatılan Limasol Bankası Kadınlar Liginin Akdeniz Spor Birliği namağlup şampiyon olarak dört yıl üst üste ulaşılması güç bir rekora imza atmıştır.

2012 yılında 3 takımın katılımı ile başlayan Kadınlar Liginde MAGEM namağlup ilk ve son kez şampiyon olmuştur. Lig de yaşanan olaylarda dolayı 2013-2016 yıllarında lig oynatılmamıştır. 5 yıl aradan sonra sonra 2017 yılında 6 takımın katılımı ile oynatılmaya başlatılan Kadınlar Ligi'ni gol averajı ile Göçmenköy olmuştur.'

2017-2018 yılında lige tekrar dönen Akdeniz Spor Birliği Şampiyon olarak tamamlamıştır.

2018 yılında ilk kez KKTC Kadın Milli Futbol Takımı kuruldu. KKTC Kadın Milli Futbol Takımı ile Sapmi Kadın Milli Futbol Takımı 10 Kasım 2018 tarihinde bir dostluk karşılaşması gerçekleştirdi. Tarihi anlara tanıklık eden ve ilk kez kadın milli takımların mücadelesine imkan sağlayan karşılaşmaya ilgi de yoğun oldu. Karşılaşmada 4-0'lık skorla kazanan Sapmi takımı olurken, maçdan önce , maç oynanırken ve maç sonrasında iki takımda da dostluk hakimdi. CONIFA çatısı altında yer alan iki federasyonun önemli bir işbirliği ve başlangıcı olarak lanse edilen karşılaşmada kadın futbolcuların heyecanı da görülmeye değerdi. (<http://www.ktff.org/HaberinDetayi/Index/5210>)

2018-2019 Kadınlar Ligi Sezonu

22 mart'a 2019 tarihe kadar yapılan başvurularda 7 takımın katılacağı KKTCELL Kadınlar Liginde Çanakkale kadın futbol takımı ligler başlamadan lige girmeyeceğini açıkladı ve Çanakkale kadın futbol takımı bazı sebeplerden dolayı kapanmak zorunda kalmıştır. Oyunculardan bazıları diğer takımlarda oynamaya başlamıştır. 2018-2019 KKTCELL Kadınlar Ligi 6 takımlı çift devreli olarak 27 Nisan 2019 tarihinde başlatılmıştır. 2018-2019 sezonunun açılış maçını Ev sahibi Merit Alsancak Yeşilova SK - Göçmenköy İYSK arasında Karaoğlanoğlu Orhan Dural Stadında oynanmıştır ve Göçmenköy İYSK kadın futbol takımı farklı skor avantajıyla sahadan galibiyetle ayrılmıştır. Diğer maçlar Pazar günü oynanmış ve Akdeniz Spor Birliği rakibi Dumlupınarı 12-0 yenerek avarajla 1.lık koltuğuna oturmuştur.

Ligin 5.haftasında ara verilmiş ve Merit Alsancak Yeşilova SK sporcu sayısının azlığı nedeniyle ligden çekilmek zorunda kalmıştır. Ligin 2 yarısında Merit Alsancak Yeşilova SK takımındaki kadın sporcular diğer takımları transfer olmuşlardır ve Kıbrıs'da bir kadın futbol takımı daha maddi sıkıntılar ve ilgisizlikten dolayı kapanmak zorunda kalmıştır.

Ligin sonlarına doğru gelirken 5 takımla oynanan KKTCELL Kadınlar Liginde 8.hafta da Mağusa Spor Akademisi şampiyonluğunu ilan etti. 10 haftalık lig serüveninde Mağusa Spor Akademisi 9 galibiyet 1 beraberlik alarak 28 puanla ligu namağlup şampiyon bitirdi. 2. Akdeniz Spor birliği 3. Göçmenköy 4.Geçitkale 5.Dumlupınar olmuştur. KKTCELL Kadınlar Liginde 2018-2019 gol kraliçesi 14 gol atan Akdeniz Spor Birliği forması giyen Başak RUSO olmuştur.

2.3 İş Doyumu Kavramı

İş doyumu ile ilgili tanımlar verilmeden önce meslek ve iş kavramlarını açıklamak gerekirse iş ; herhangi bir şey ortaya koymak elde etmek ve ya sonuca ulaşmak için güç sarfederek yapılan etkinlik çalışma olarak , meslek ise becerilere dayalı,sistemli bilgi,belli bir eğitim ile kazanılan ve bireylere faydalı mal üretmek hizmet vermek ve karşılığında maddi kazanç sağlamak için yapılan kuralları önced-en belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2014) .

İnsanların arzu ve isteklerinin karşılanmaması durumunda bireyler de bir takım ruh çöküntüleri ve dengesizlikler oluşmaktadır. Bu bozuklukların ve dengesizliklerin bireyde giderilmesi ve ya azalması neticesinde bireyler rahata ulaşabileceklerdir. Bireyin içinde yaşadığı belirsizlikler dışardan farkedilemez. Fakat kişinin içinde hissettiği, yaşadığı bu vaziyet bireyin yaptığı tutumları ve davranışları ile birlikte tahminen ortaya çıkmaktadır. Örneğim, uzun süre aç kalmış bir bireyin yiyeceklerle dolu bir ortama girdiğinde açlık duygusunun arttığı gözlenmektedir. Bireyin karnını doyurduktan sonra ise yiyeceklere karşı olan duyarlılığı azalacaktır. Bireylerin bireysel ihtiyaçlarının giderilmesi sonucu kişinin ruhsal yapısındaki düzensizlikler, dengesizlikler deo oranda azalacak ya da ortadan tamamel kalkacaktır. Dünya üzerindeki toplumlarda yaşanan sıkıntılar, isyanlar ve çatışmalar kişilerin iç yaşantısında yaşadığı sıkıntılardan ortaya çıkmaktadır. Bireylerin iş hayatında yaşanan bu ve buna benzer de yaşantılar olmaktadır. Sosyal ortamı, çalışmayı ve verimi etkileyen şeyler aslında kişilerin içinde yaşadıklarıdır (Yılmaz, 2014).

Kişi, yaşamını devam ettirmek için hem zihinsel hem de fiziksel faaliyetlerde bulunur. Bu faaliyetlerin iş olarak tabir edilmektedir. Bireyler hayatlarının büyük bir çoğunu işleyerek geçirmektedir. Bu yüzden çalışan kişinin işinde yaşadığı iyi ya da kötü durumları iale yaşantısına , ev hayatında yaşadığı iyi ya da kötü hisleri ise çalışma hayatına yansıtması normal bir durumdur. Bireylerin iş hayatlarında sağlamış oldukları doyum ve ya doyumsuzluk bireyin günlük yaşantısını etkilemektedir. İş doyumu, çalışma ortamında meydana gelen vaziyetler karşısında geliştirilen bir tür duygusal tepkinin karşılığıdır. Yani somut bir kavram değil, hissedilebilir bir kavramdır. İş tatmini (doyum) ile yakından ilgili olan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bunlar bireyin iç huzuru, işle özdeşme, moral, işi çekici bulma, zevk alması ve isteklendirme gibi kavramlardır. Çok kapsamlı bir kavram olan iş doyumu en yalın haliyle, çalışan kişilerin işlerinden duyduğu memnuniyet derecesi olarak açıklanabilir. İş doyumu, kişinin hak ettiğini düşündüğü ile elde ettiğini düşündükleri arasında ki fark ile ortaya çıkan duygusallık olarak da adlandırılabilir. Hem manevi hem de maddi olarak hak ettiklerini elde ettiğini düşünen birey işi ile ilgili daha fazla çaba göstermesi beklenmektedir. Kişinin hak ettiklerini elde edemediğini düşündüğü durumlar da iş tatminsizliği (doyumsuzluk) hak ettiklerini elde ettiği zaman ise iş tatmini (doyumu) oluşmaktadır. İş doyumu, çalışanın kişisel durumu ve iş ile ilgili koşulların tamamını kapsayan durumlar ile ilişkilidir. İş verenler , çalışanların ilk önce fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını ve güvenlik ihtiyacını göz önünde bulundurmalıdır. Yapılacak işin vaktinde doğru şekilde teslim edilmesi ne kadar önemliyse çalışanın çalışmakta olduğu kurumdan memnun olmasında bir o kadar önemlidir. İşinden mutlu olan bireyin sağlığı dapoitif yönde etkilenecektir. Fakat doyuma ulaşmayan birey, hissettiği üzüntüsü, sıkıntısı nedeniyle hem fiziksel hem de ruhsal çeşitli problemler yaşayabilir (Dönmez , 2013).

İş doyumu bireylerin işi ve işlerinin farklı tarafları hakkında ne düşündüğünün basitçe ifadesidir. Bir ölçüde bireylerin işlerinden hangilerin memnun ve ya memnun olmadığının göstergesidir (Aksu, 201). Kısaca çalışan bireylerin işlerine karşı gösterdikleri tepkilerdir. Yani bireylerin işlerinden ne kadar mutlu ve ya mutsuz olduklarının ifadesidir.

İş doyumu dediğimiz kavram, çalışanın iş için sarfettiğini düşündüğü emekler karşılığında almayı hak ettiği taktir, ücret gibi yeterlilik düzeyidir. Bireyin başarısını nicelik ve nitelik yönünden hissediş şeklindedir (Kıyak, 2014).

İş tatmini, çalışanın iş hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlarla ilgili olmasının yanısıra iş ile ilgili pek çok etkene de bağlıdır. Örneğin; kişisel özellikler iş tatminini etkilemektedir. Motivasyonun ve iş ile ilgili arzuların ve beklentilerin fazla yüksek olması da işe karşı tutumlarını etkilemektedir. Bazı çalışanlar için iş tatmini kararlı ve durağandır, işin özelliklerinden bağımsızdır. Mevki, ücret, çalışma şartları ve hedeflerdeki değişimler bu çalışanların iş tatminlerini çok az etkilemekte ve bu tip işleyenler iş hakkında manevi ihtiyaçlarını da karşılayabilmektedirler. Buna bağlı olarak arzu, istek ve ihtiyaçları karşılanamayan çalışanda tatminsizlik ve uyumsuzluk görülebilir (Örücü vd., 2010).

Her çalışan bireyin işine ve işyerindeki ilişkilerine yönelik olarak zaman içerisinde geliştirdiği bir zihinsel tutum vardır. Bu zihinsel tutumun oluşmasında çalışan bireyin işi hakkındaki bilgisi, yaptığı işin sonucuna ilişkin yaklaşımları ve iş yerinin şartları önemli ölçüde rol oynamaktadır. Bu tutum olumlu olabileceği gibi olumsuz bir tutum da olabilir. Başka bir ifadeyle, çalışanın yaşadığı iş tecrübeleri sonucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise bu iş tatmini olarak ifade edilmektedir. Eğer iş deneyimleri sonucu izlenimi olumsuz ise bu durumda iş tatminsizliğinden bahsedilmektedir (Kökay, 2007).

2.4 İş Doyumunun önemi

Bireyin işinden sağladığı doyum, he yaptığı işin kalitesini yükseltme açısından ve kendi huzuru, mutluluğu açısından önemlidir. Tüm işleyenler, çalışma şartlarının iyileştirilmesini çalışma yaşamına ilişkin psikolojik, ekonomik ve özlem ve isteklerinin ve toplumsal gereksinimlerin karşılanmasını istemektedir ve bireyin bu isteklerinin karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır (Yerlisu ve Çelenk, 2012).

Bir kurumda iş tatminin düşük olması demek, o kurumdaki şartların, koşulların bozulmaya başladığının ya da bozulduğunun kanıtıdır (Çalışkan, 2005 ve Acar, 2007).

İş tatminin sonuçlarının hem kurumu hem de çalışanı etkilemesi göz önüne alındığında, ne kadar önemli bir kavram olduğu görülmektedir. Zira iş tatmini ya da tatminsizliğin artıları ve ya eksileri neticesinde iş hayatını, çalışanlarla birlikte pek çok açıdan etkilemektedir (Demir, 2007).

İş tatmini örgütsel açıdan da büyük bir önem arz etmektedir. Yoğun rekabet ortamında kruumların ayakta kalabilmeleri ,sahip oldukları kaynakları en verimli şekilde kullanmaları açısından çalışanların iş doyumlarının sağlanması firmaların başarısının belirleyici faktörü ve en temel işletme amaçlarından biri olmuştur (Bennal ve diğerleri, 2005:279-280). Kurumların en uzun karlılığı ve en üst seviyede başarıyı ancak çalışanlarının işlerine yönelik davranışları ve tutumları ile yakalayacağını inancı , iş tatminin önemini daha fazla arttırmaktadır (Chen, 2007).

Düşük verimlilik, iş yavaşlatma, ani grevler ve diğer örgütsel sıkıntılar iş doyumsuzluğun temel nedenleri olarak görülür (Çalışkan, 2005).

İş tatminsizliği maliyeti,kurum için epey fazladır. İş tatminin yüksekliği ise, yönetici ve işverenlerin rahatlığı kadar aynı zamanda o kurumun,şirketin iyi yönetildiği anlamına gelir (Güney, 2007).

2.5 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu birçok etmenden etkilenmektedir. Bununla birlikte iş doyumunu etkileyen etmenler belli başlı iki ana alt başlık altında incelenmektedir. Bu ana faktörler , bireysel ve örgütsel faktörlerdir (Karagöz ve diğerleri, 2012). İş doyumunun kurumsal ve bireysel açıdan önemi büyüktür. Günümüz şartlarında kurumların en önemli sermayeleri insan kaynaklarıdır. Krizin oluşturduğu stres ve panik sebebiyle kurumların iş veriminde düşme ve işleyenlerde doyumsuzluk ve bunun sonucunda işten çıkmalar söz konusu olabilmektedir. Kriz durumlarında kurum yönetimi , işleyenlerin üzerindeki krizin o olumsuz etkilerini azaltıcı tedbirler almalı ve çalışanlarının iş doyumunu sağlamalıdır. Bu zamanlar da kurumlarda bulunan insan kaynakları yöneticilerine büyük vazife düşmektedir (Karagöz ve diğerleri, 2012)

Örgüt yönetimi açısından işleyenlerin iş doyum seviyesinin yüksek olması, konulan hedeflere ulaşmak için önemli bir unsurdur. İdaricilerin işleyenlerin iş doyumlarını etkileyen etmenler hakkında bilfi sahibi olmaları ve bu etmenlere yönetim uygulamalarında yer vermeleri başarılarına yardımcı bulunabilir (Eroğlu, 2011). İş tatmini etkileyen etmenlerin başında ücret gelmektedir. Eşit ve işleyenlerin beklentilerine hitap eden ücret düzeni çalışanların iş doyumlarına olumlu yönde etkileyecektir. Buna göre ücretler çalışanların bireysel yetenek düzeyi,işin taleplerini

ve toplumsal olarak adaletli bir sistemde verilmelidir. Çalışma ortamındaki fiziksel yaşam şartlarının kolaylaştırılması iş doyumunu etkilemektedir. Bunun yanı sıra destek veren çalışma arkadaşları ile üstlerde iş doyumunu etkilemektedir.

Etkili bir çalışma sahasının sağlanabilmesi için en öncelikli şey motivasyon sağlanmasıdır. Gönüllülük esası ve isteklendirme olmadan, verimliliğin paylaşımın, yeni proje ve fikirlerin ortaya çıkması zordur. Bu nedenle işleyenleri ‘yetkilendirmek’ varsa yanlışlar karşısında kırııcı değil yapıcı olabilmek, alınan kararların net ve açık olması kadar çalışan kişilerin de karar alma sürecinde bulunları iş tatmininin gerçekleşmesi için önemlidir (Ertürk ve Keçecioğlu,2012)

2.5.1 Bireysel faktörler

İş doyumunun oluşmasında çok önemli bir tesiri olan kişisel faktörler , bireyin doğuştan sahip olduğu kişisel faktörler, bireyin doğuştan sahip olduğu çeşitli özellikler ile birlikte hayatı boyunca elde ettiği tecrübelerdir. Bunlar yaş,cinsiyet,kıdem ve eğitim düzeyi gibi sıralanabilir. Bu etmenler bireyin içinde bulunduğu vaziyeti kavramasına etki etmektedir.

2.5.1.1 Cinsiyet

Yapılan çalışmalar (Bugen tal, Centres 1966; Aydenir,2013; Dündar 2011;Clark 1993) araştırıldığında , iş tatmini ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır, fakat yine de nadiren de olsa kadınlarda annelik duygusunun işin içine girmesiyle birlikte ister istemez etki yarattığı görülmektedir (Dündar, 2011). Bu durumun nedenş toplumun kadına yüklediği görevden kaynaklanabilir.

Bazı çalışmalar ise erkekler kadınlar arasındaki iş tatmin farklılıklarının tutarsız olduğunu ileri sürmektedirler. Schultz ve Schultz’un yapmış olduğu çalışmaya göre işe kariyer yapmak için başlayan kadın çalışan bireyler ile aile bütçesine destek sağlamak için başlayan kadın çalışan bireyler arasında farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte kadınların cam tavan uygulaması sebebiyle erkeklerden daha az ücretli ve statülü işlerde çalışıyor olmaları da iş tatminlerinin düşük olması sebeplerindendir. Okpara (2006)’nın yapmış çalışmaya göre kadın banka yöneticilerinin idari görevlerinden ve iş arkadaşlarıyla geliştirdikleri ilişkilerden daha çok doyum oldukları ancak aldıkları ücretten ise daha az tatminsizlik duydukları ortaya çıkmış.

2.5.1.1 Yaş

Kişinin içinde bulunduğu yaşı ve dönem , onun algılarını, davranışlarını ve kararlarını etkileyen etmendir. Bu nedenle işine ilişkin tutumları ve düşünceleri bireylerin yaşlarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Punnet vd. (2007)'nin Amerika'nın 9 ülkesinde kadın çalışanların kariyer başarıları üzerine yapmış oldukları çalışmanın neticesine göre iş tatmini ve yaş arasında bağlantının olduğu sadece bir ülke tespit etmiştir.

Glenn ve arkadaşları yayı ile iş tatmini arasındaki bağlantıya yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarda ,yaşı büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni ise, eğitim seviyesi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerin, umutlarının artmasına bağlı olarak iş tatminin azalması olarak ifade edilmektedir (Aşık, 2010).

2.5.1.1 Eğitim

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biriside eğitimidir. Eğitim seviyesinin yükselmesiyle iş doyumunun yükselmesi beklenir.

Genel olarak çalışmaların sonuçlarına değerlendirildiğinde , eğitim seviyesi yüksek çalışanların genel iş tatminlerinin ,eğitim seviyesi düşük olan işleyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşleyenler ,eğitim seviyelerine ve tecrübelerine uygun pozisyonlarda olmadıklarında işlerinde mutsuz olmakta ve iş tatmini azalmaktadır. Bununla beraber , sahip olduğu yeterliliklerden daha yüksek beklentilerin olduğu bir pozisyonda olan işleyenlerde daha fazla düzeyde stres ve endişe yaşama iş tatminin azalmasına sebep olabilmektedir (Aşık, 2016).

Eğitim düzeyi yükseldikçe işe , çalışma hayatına karşı beklentiler ve yüklenen anlam çoğalmaktadır.

İnsanlar ,kendilerini çevreleyen aile yapısının ve sosyoekonomik koşulların etkisiyle , eğitim hayatlarını bir mesleğe yönelik olarak devam ettirmektedir. Bu nedenle ekonomik ve sosyal koşulların elverdiği sürece eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin işe karşı bakış açıları , eğitim seviyeleri düşük kişilere göre çok farklı olmaktadır. İş hayatına küçük yaşlarda başlamaktansa, daha fazla eğitim almanın yüküne katlanıp,kazanç elde etmekten bir süre daha fazla fedakarlıkta

bulunan bireyler,almış oldukları eğitimler sonucunda kalite iş gücü olarak iş hayatında bulunmaktadır. Eğitime yapılan yatırımın eğitime ayrılan zamanın bir bedeli olarak, ücret ve diğer çalışma koşullarındaki istekleride artmaktadır (Karakurt, 200).

2.5.1.1 Yetenek

Yetenek bireylerin , kendi gerçekleştirme ,beceri,tutum,deneyim,iç süreçlerini yürütme ve mizaçlarını kapsayan bireysel becerilerin tümüdür. Başka bir tabirle yetenek çalışan kurumların iyi yerlere gelebilmesi ve ilerleyebilmesi , dönemin gereklerine ayak uydurabilmesi için bu özelliklere sahip bireylerden oluşur. Bilgi ,deneyim ve beceri gibi değişkenler yetenek dediğimiz kavramları oluşturmaktadır (Günbey, 2016).

Kurumlar işe çalışacak kaliteli personel alırken aldıkları müfakatlara değil bireylerin yeteneklerine bakarak işe alırlar. Çağımızda yetenek kavramı ömeli bir yer tutmaktadır. Toplumların gelişmişliği artık nasıl yetenekli olduklarına bağlantılıdır. Yetenek tespit etme ve ilerletme oranı ne kadar fazlaysa toplumların yapacağı üretimde o kadar artacaktır. Bu nedenle keşfedilmeyen yeteneklerin ,keşfedilip çalışma hayatına kazandırılması gerekmektedir. Yetenek bireyin yapabilme basamağıdır. Yetenekler belirli ölçüde geliştirilebilir (Güner, 2016).

2.5.2 Örgütsel Faktörler

2.5.2.1 Ücret

Çalışanın belirli bir iş gücü karşılığında hakettiği gelirdir. Bir gereksinim olarak para kazanma arzusu , bireyin fiziksel gereksinimlerini gidermesinin yanı sıra , iş hayatında kabul edilme, meslekte edinmek istediği başarıma duygusu,kendini ispatlama gibi üst düzey ihtiyaçlarının doyumlaşması da ön plana çıkmaktadır. Fakat işleyenler için ücret daha çok toplumun kendilerine karşı alakasını gösteren ifadelerden biridir. Bu yüzdendir ki kazanılan paranın, yapılan iş ile eışt olmaması iş tatmini tehlikeye sokmaktadır (Şahin, 2011).

2.5.2.1 İletişim

Örgütsel faktörlerden bir diğeri ise işleyenler arasındaki iletiftir. İletiftim bireyin karşısındaki ile yazılı ve yazısız fikirlerini paylaşmasıdır. İletiftim sayesinde birey, düşüncesinde tasarladıklarını karşısındakine aktarabilir. İletiftim sayesinde bireyler toplumlar karşılıklı olarak etkileşimde bulunmaktadırlar. Bu sayede bireyler birbirlerinin yaptığı faaliyetler hakkında bilgi edinmiş olurlar (Gündüz, 2008).

2.5.2.1 Yönetici

Örgütsel faktörlerden biri de yönetimdir. İdarede yer alan yönetici işleyenlerinin iş doyumlarında önemli bir yere sahiptirler. Bazı değişkenler iş ortamında kötü olsada iyi bir idarecinin olması ve işleyenlere iyi davranması iş doyumunu arttıran bir diğerk faktördür. Kurum içersinde idareciler çalışmalarının yaptıkları işlerine motive etmek, çalışanların daha iyi koşulda çalışacağı ortamı sağlamaları bakımından iş tatmini konusunda önemli bir konuma sahiptirlerdir. Çalışma şartlarında idareciler çalışanların düşüncelerini önem vermeyen, onların düşüncelerini kulak ardı eden bir yönetici profili oluşturulursa çalışanlarında idarecilere karşı güvensizliği artar bu sebeplede çalışanların tatminsizliğide artmaktadır. İdareciler vurdu duymaz bir davranış yerine yenilikçi, görüşlere aç, aktif katılımlı ve ilerleyen bir yol izleyebilirler ve bununla orantılı olarak da iş tamin düzeyi de artacaktır (Tor, 2011).

2.5.2.1 Çalışma Ortamı

İş tatmini ile çalışma ortamı, birbirini etkileyen önemli kavramdır. Bu denge ve karşılıklı ilişki içerisinde , iş tatmin düzeyi yüksek olan çalışanlar, hizmet verdiklere bireylere daha nicelikli bir ortam yaratabilirler (Çam ve ark., 2005).

2.6 İş Doyumunun Sağlanması ve İş Ortamına Sağladığı Faydalar

2.6.1 Yüksek Moral Sağlanması

İş tatmini ile motivasyon arasında bağlantı bulunmaktadır. Bireylerin çalışma hayatlarında ulaşmak istedikleri arzuları ile çalışma ortamında edindikleri izlenimler paralellik gösterdiğinde doyum duygusu ortaya çıkmaktadır. (Şimşek ve diğ., 2003).

“ İyi motive olmuş ve iş tatminine ulaşmış bireyler daha fazla morele sahip olurlar ve bunun sonucunda iş yerlerine olan faydaları artar” (Schoderbek ve Cosier, 1991).

- Moreli iyi olan birey vazifesini enerjik ve heyecanlı bir şekilde yerine getirir.
- Bireyler, işlerine karşı daha istekli olurlar
- Bireyler , iş yerinin sıkıntılı zamanlarında ,olağanüstü çaba gösterirler.
- Bireylerin, çalışma isteği fazla olur.
- Bireyler, işlerine ve yöneticilerine karşı bağlılık gösterirler.
- Bireyler, çalışma kurallarına isteyerek uyarlar ve disiplinli bir çalışma ortamı kurulur.

Yüksek motivasyon , moral işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de pozitif etkiler yaratır ve yüksek morallı çalışan birey devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Bununla ilişkili olarak katlanılan maliyette de azalma olur.

2.6.2 Çalışanların İşlerine Bağlanması

Bireylerin işlerini tam anlamıyla sahiplenmeleri ve onlardan istenilen verimin sağlanabilmesi ve bireyin işinde isteyerek ve coşkuyla çalışabilmesi için bazı şartların olması gerekmektedir. Birey yaptığı işten sosyal,psikolojik ve ekonomik tatmini sağlayabilmelidir. İş yerindeki yöneticiler bireylere bu hisleri,duyguları tattırabilmelidir. Bu durumun neticesinde bireyin iş yerine karşı olan motivasyonun ve bağlılığın sağlanmasını sağlamada büyük bir ölçüde kolaylaştıracaktır(Sevimli ve İşcan, 2005).

2.6.3 İşyerinde Bütünleşme Sağlanması

Bireylerin bulundukları iş yerlerine uyumu, iş verimliliğini olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü birey kurumla uyum içerisinde olunca kurumun araçlarını ve amaçlarını benimseyecektir(Sevimli ve İşcan, 2005). Birey iş yerinin amaçlarını ne kadar benimser ise iş yerinin amaçlarının gelişmesine o kadar katkıda sağlayacaktır. Bölümler ve gruplar arasındaki dengenin bozulması ve işleri yavaşlatma şeklinde görülebilecek aksamalar ortadan yok edilecektir.

Hem toplumlar hem de bireyler açısından iş tatmini istenilen bir durumdur(Yılmaz, 2007). Fakat bireyler iş hayatlarında her zaman pozitif düşünce ve duygu içerisinde olmamakta , çalışma hayatları sürecinde olumlu ve olumsuz birçok karşılaşmaktadırlar(Demir, 2007). Bireyler bu durumlar karşısında işlerine karşı farklı tutumlarda bulunabilirler(Yılmaz, 2007).

2.7 İş Doyumu Sağlanmadığında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar

Çalışan bireyin işine geliştirmiş olduğu olumsuz tutumlara “iş tatminsizliği” denmektedir(Sevimli ve İşcan, 2005). Örgütsel ve kişisel etkililik açısından iş tatminsizliğin sonuçlarını bilinmesinde büyük fayda görülmektedir(Yılmaz, 2007).

2.7.1 Örgütsel Açıdan İş Doyumsuzluğu

Üreten ve mutlu birey sadece işinde değil aynı zamanda sosyal hayatında da tatmin yaşar. Örgütlerde çalışanların iş tatminsizliği yaşanmaları sadecekişisel anlamda olumsuz sonuçlar yaratmayacaktır (Can ve Soyer, 2008). İş tatminsizliği konsantrasyonda ve hoşgörüde azalmalar, bireylerarasındaki ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlaşmalar gibi olumsuz davranışlar şeklinde kendini gösterir (Batıgün ve Şahin, 2006).

İş tatmini ile performans arasında olumlu bir ilişki olduğu (Can ve Soyer, 2008), iş tatmini artan çalışan bireyin performansında da artış iş tatminsizliği yaşayan çalışan bireyin ise verimliliğinin ve performansının düştüğü görülmektedir. Ayrıca; olayın örgütsel neticelerine baktığımızda iş tatminsizliğinde çalışan bireylerde;

- İş yerinden uzaklaşma ve kurumdan ayrılma isteği,
- Yetersizlik hissi ve işbirliğinde yetersizlik,
- Alınan kararlarda isabetsizlik,
- İşe gitmekte isteksizlik,
- İşte hatalar yapma,
- Nitelik-nicelik te düşme yaşanmasına neden olmakta (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Bu göstergelerin bazılarının açıklanmasında fayda görülmektedir:

İşe Gitmeme ve İşe Geç Gelme: Etkili ve yeterli bir üretim için çalışan bireylere ihtiyaç vardır. İş tatminsizliği yaşayan ve mutsuz,huzursuz olan çalışan bireylerin işlerine karşı eğilimleri azalmakta, sık sık işe geç gelmekte ya da işe gitmemektedirler. . Yapılan çalışmalara göre, işlerinden daha az tatmin elde eden çalışan bireylerin daha çok tatmin elde edenlere göre iş yerine daha fazla gitmedikleri ve işe geç kaldıkları bulunmuştur (Çetinkanat, 2000). Ayrıca; Herzberg 1957’den öncesinde yapılmış olan 13 araştırmadan 12’sinde iş 27 tatminsizliği ile devamsızlık arasındaki ilişkili tespit edilmiş (Canbay, 2007).

İş Değiştirme: İş tatminsizliği çalışan bireylerin örgüte bağlılıklarını azaltmaktadır. Bu yüzden iş tatminsizliği, örgütler içi veya örgütler arası çalışan hareketliliğine yok açabilmektedir. İş tatmini düşük olan çalışan bireyler için iki tercih bulunmaktadır. Ya işlerini bırakarak daha fazla tatmin sağlayabileceklerini düşündükleri yeni işlere gidecekler ya da isteksiz olarak yaptıkları işlerini devam ettireceklerdir. Kawaguchi 2002 senesinde yaptığı araştırmada, tatminsizliği dayalı olarak çalışanların iş değiştirme oranlarının oldukça fazla olduğu bulunmuştur

(Bozkurt,2008). İş tatmini ile çalışanların iş değiştirme arasındaki ilişki kişisel faktörlere ve cinsiyete bağlantılı olarak değişmektedir. Erkek çalışanların genellikle işlerini değiştirmelerindeki sebep ücret olurken, kadın çalışanların işlerini değiştirmelerindeki neden çalışma koşullarıdır(Çetinkanat, 2000). İlkokul ve lise düzeyindeki mesleğini bırakan öğretmenlerin karar vermelerinde etkili olan en önemli faktör iş başarısı ve maaş olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin meslekten çıkma sebepleri araştırıldığında, öğretmenlik mesleğine devam edenler ile etmeyenler arasında önemli derecede yetenek , başarı ve beceri bakımından farklıklar olduğu bulunmuştur. Ayrıca; öğretmenlerde kariyer ve tatminin profesyonel başarı ile bağlantılı olduğunu ve (Canbay, 2007) yapılan diğer benzer araştırma neticelerine göre, iş tatmini ile işten çıkma arasında yüksek düzeyde bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. (Çetinkanat, 2000).

İşte Hata Yapma: Tatminsizliğin işe en önemli neticelerinden biri de, çalışan bireylerde konsantrasyon eksikliği ve ilgisizliğine başlı olarak, yapılan işlerde çeşitli hataların olmasına neden olmasıdır. İşte hata yapma, çalışan bireyin kendine karşı olan güvenini sarsmakla birlikte mal, ve para kaybetmesine zemin oluşturmaktadır(Canbay, 2007).

Nitelik ve Nicelik Düşmesi: Yapılan işin niteliği niceliği kadar önem taşımaktadır. Bazen, tatmin sağlayamayan çalışan bireyler nicel olarak standart üretimi gerçekleşse bile, içinde bulunduğu stresin psikolojik ,fiziksel ve davranışsal etkileri sebebi ile üretimin niteliğinde düşme yaşanabilmektedir. Genel olarak iş tatminsizliğine karşı verilen tepkiler, kişiden kişiye ve tatminsizliğin düzeyine göre de farklılık göstermektedir. İş tatminsizliğine karşı verilen belli başlı davranışsal tepkiler şu şekilde açıklanabilir:

1. Bağılılık; Pasif fakat iyimser bir şekilde koşulların düzeleceğini umarak bekleme, organizasyonu dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve idareye karşı güvenme şeklindeki davranışlardır.

2. Sesini Yükseltmek; Mevcut koşulları düzeltmeye yönelik olarak aktif ve yapıcı bir davranış şeklidir. İşyerindeki mevcut durumu düzeltmeye yönelik düşünceleri söyleme ve tavsiyelerde bulunma, müdürler ile oluşan sorunları tartışma, bazı

sendikal faaliyetler içinde bulunma gibi davranışlar bu gruba örnek olarak gösterilebilir

3. İhmal (Kayıtsızlık): Pasif durarak koşulların daha da kötüye gitmesine izin vermedir. Kronik işe gitmemeler, işe geç kalma, verim düşüklüğü, hata oranları şeklindeki davranışlardır.

4. Ayrılma (Kaçış): Kurumu terk etme şeklindeki davranışlardır. Yeni bir iş arayışı veya işinden istifa etme şeklindeki davranışlar örnek olarak gösterilmektedir (Yiğit, 2007).

2.7.2 Bireysel Açıdan İş Doyumsuzluğu

Uyumak haricinde zamanımızı geçirdiğimiz en fazla eylem “çalışmak”tır. Bu sebeple iş tatmini veya tatminsizliği, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkili olduğu görülmektedir (Çetinkanat, 2000). Yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile sağlık arasında olumlu yönlü anlamlı bir bağlantı olduğunu tespit edilmiştir (Can ve Soyer, 2008). İş tatmini de tıpkı sağlık gibi, önem, tanı ve tedavi arz ettiği gibi çalışan bireylerin genel duygusal vaziyetlerini de gösterebilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

- İş Tatminsizliğinin Psikolojik Sonuçları:Ruh sağlığı ve iş tatminsizliği arasında anlamlı bir bağlatı bulunmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan bireylerin psikolojik olgunluğa erişmesi oldukça zor bir durumdur. Ayrıca bu durum bireyi hayal kırıklığına uğratar(Can ve Soyer, 2008). İş tatminin azalması, bireyin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, günlük sıkıntılarla ve bireysel özellikleriyle de birleşince genellikle, huzursuzluk,mutsuzluk, , öfke, depresyon, gerginlik ,stres, yorgunluk durumlarını ortaya çıkmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006). Daha ilerideki safhalarda karşımıza psikolojik doyumsuzluk sonucunda oluşan davranış bozuklukları

oluşmaktadır. Davranış bozukluğu olarak tabir edilen bazı davranış şekilleri bulunmaktadır:

1. Saldırgan Davranışlar: Kişinin karşılaştığı herhangi bir engeli,zorluğu zor kullanarak ortadan kaldırmaya çalışmasıdır.
2. Geriye Dönüş Davranışları: Kişinin, yaşamında üstünde gelmekte zorlanacağı durumlar karşısında canına kıyma veya dünyadan beklentisi kalmayan, elini eteğini çekerek ölümü bekleme gibi davranışlarıdır.
3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar: Kişinin, karşılaştığı bir problemi çözüm bulmada işe yaramayan belirli bir takım hareket ve davranışları düzenli olarak yapması tekrarlama bu tarz davranışlara örnektir.
4. Tevekkül Olma: Kişinin, güvenini yitirerek işi akışına bırakma halidir (Eren, 2008).

- İş Tatminsizliğinin Fiziksel Sonuçları: İş tatminsizliği neticesinde oluşan psikolojik sonuçlar kişinin fiziksel aktivitelerini de etkilemektedir. İş tatminsizliğin psikolojik sonuçlarından biri olan “stres” bir durum ya da eylem karşısında bireyin üzerinde hissettiği fiziksel ya da psikolojik zorlanma neticesinde oluşan tepki durumudur. Stres sonucunda kişide, kalp ve damar hastalıkları, dolaşım sistemi ,sindirim ve solunum sistemi hastalıkları, iç salgı, deri ve hareket sistemi hastalıkları ve baş ağrıları görülmektedir. Bu hastalıklardan en sık yaşanan kalp, mide ülseri, migren, yüksek tansiyon ve kanserdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008). İş tatminsizliği çalışan bireyin davranışları üzerinde de etkilidir. En belirgin etkileri; alkol, sigara ve uyuşturucu hapları kullanımı, düzensiz beslenme, çok aşırı veya az yemek yeme şeklinde kendini gösterir(Canbay, 2007).

2.8 İş Doyumunun Boyutları

Akpınar (2010) iş tatmininin üç önemli boyutunu açıklamaktadır. Akpınar bu boyutları şöyle sıralamıştır;

- Birincisi çalışmaya yönelik duygusal bir yanıt, karşılık ve ya tepki olmasıdır.
- İkincisi işyen beklenen beklentilerin olması ve ya beklentilerden daha da iyi sonuçla karşılanmasıdır.

- Üçüncüsü iş tatmini ve boyutları arasındaki ilişkiyi göstermektedir. İş tatmininin içinde işle alakalı olan 5 boyut üstünde durulmaktadır. Bu 5 boyut meslektaşlar, denetim, ücret, terfi olanakları ve işin kendisidir.

Locke (1976)'ya göre iş tatmine tesir eden değişkenleri ikiye ayırmıştır. Bu değişkenler içerisinde işin içeriği ve çeşidi , işin miktarı ,kontrol denetim ,iş arkadaşları ve benzeri boyutları söylemiştir (Çorapcı 2015).

2.9 İş Doyumunun Sonuçları

Birey, çalışma hayatında kendi istediği mevcut bilgi, yeteneklerini ve tecrübelerini kullandığı, maddi ve manevi ihtiyaçlarında tatminini sağlama imkanına sahip olduğu bir işte ve kurumda çalıştığı zaman daha verimli ve istekli çalışacaktır(Taşdan, Tiryaki, 2008).

İş tatminin hayatımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler çalışanların iş tatminleri ile ilgili olarak üç sebeble konuya yaklaşırlar.

- Birincisi, tatminsiz işleyen işten kaçır ve mümkün olduğunca işten çıkmanın, başka işe kaçmanın yollarını aramaktadır.
- İkincisi, iş tatmini yüksek olan birey daha sağlıklıdır.
- Üçüncüsü, iş tatmini yüksek olan çalışan mutluluğunu iş dışında ki yaşantısına taşır ve mutlu olur (Özkalp ve Kirel,2001).

İş tatmini ile çalışan bireylerin güdülenmesi arasında ikili bir bağlantı vardır. Genellikle kişilerin gerçekleştirilmesini istedikleri arzuları ile iş çevresinden edindikleri izlenimleri birbirine uyduğunda tatmini oluşur. İşlerinde beklediklerini elde eden bireyler, elde ettikleri ölçüde tatmini sağlarlar (Şimşek,Akgemci ve Çelik,2001). İş tatmini olumlu neticelere yol açtığı için iş yerindeki yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. İş tatminin düzeyi, çalışan bireyin ihtiyacının niteliğine ve işin çalışan bireyden beklentilerine göre değişebilmektedir. İşten sağlanan tatmini sadece doğrudan çalışma hayatına değil, çalışan bireyin diğer yaşam alanlarını da etkilediği belirtilmektedir.

Locke (1976) bu etkileri dört grupta toplamıştır;

1. Yaşamdan doyumu etkisi,
2. Fiziksel sağlığa etkisi,
3. Performansa etkisi,
4. Verimliliğe etkisi.

Bir de iş tatmininin karşısında yer alan iş tatminsizliği işleyen için söz konusu olabilir. İşleyen bireyin arzu, istek ve ihtiyaçları konusunda tatmini karşılanmadığı takdirde bir tatminsizlik veya ruh çöküntüsü ve bozulma denilen psikolojik bir durum meydana gelecektir. Bu durum işle ilgili şikâyetlere ve sonunda oluşan birtakım olumsuz tutumlara yol açmaktadır. Bu oluşan olumsuz tutumları Eren (1998) üç grupta incelemiştir.

1. İşin yapılış şartlarına ve iş gereçlerine bağlı şikâyet ve tatminsizlikler. İşin yapılış şartlarıyla ilgili olarak işleyen bireylerin gereçleri kullanma bakımından sahip olmaları gereken çevresel imkanları, bedensel, zihinsel moral ve yetenek durumlarını içeren bireysel özellikleriyle ilişkilidir.

2. Belli bir işte çalışma sonunda elde edilecek maddi kazançlara ilişkin şikâyet ve tatminsizlikler. Bu konu ile ilgili en önemli sorun ödemelerin eşit bir şekilde belirlenip ödenmesidir. Bu sebeble yapılan işin miktarı ve niteliği ile uyum içerisinde bir ücret belirlenmesi yapılmalıdır. Bununla beraber ücretin, bireyin sahip olduğu niteliğe ve aldığı eğitim seviyesine uygun olması da önem taşımaktadır.

3. Takdir görme ve sosyal saygınlık durumlarına ilişkin şikâyet ve tatminsizlikler, diğer maddelerdeki fiziksel ve maddi çıkarlardan değişik olarak işleyen bireyin psikolojik durumu üstünde yarattığı olumsuz etkilerdir.

Gelişme imkanları, işleyen bireylerin kendi karakteri, tecrübesi ve yetenekleri ile ilgili olan şikâyet ve tatminsizlikler, bu konuya ait olumsuzlukları ifade etmektedir.

Eren'e göre işleyen bireyin amaçlarına ulaşırken karşılaştığı zorluklar ve müdahaleler, psikolojik tatminsizliğin kaynağı ve anormal davranışlarda bulunmanın sebebidir (Eren, 1988).

Balcı (1985), işleyen bireyin gereksinimlerinin çalışma hayatında doyurulmamasının, işleyen bireyin bazı davranışlar geliştirmesine yol açtığını söylemektedir. Bu psikolojik tatminsizlikler sonucunda meydana gelen davranış bozuklukları; saldırgan davranışlar (iş hayatında ve iş dışında huzursuzluk çıkarma, kavga etme eğilimi, yönetim tutumundan hep şikâyet edilmesi, makine ve iş malzemelerin tahribi, çalışma arkadaşlarıyla geçimsizlik, işe gitmeme, mücadeleci

sendikalara üye olma şeklinde gösterilen tutumlar), tekrar denenmek istenen sabit davranışlar (iş yöntemlerinde ve aletlerinde yapılan değişikliklere ve yeniliklere direnme vb. tutumlar), tevekkül olma (cesareti kırıldığından ya da ümitsizlikten işleri salma tutumu)dur.

Bunun yanında işleyenlerin işe devamsızlığı, işlerini bırakması da tatminsizlik sebebiyle gösterdiği diğer tutumlardır (Başaran, 2000).

Kişinin bir kuruma girerken bazı ihtiyaç ve beklentilerin tesiri altında davrandığını, bu ihtiyaç ve beklentilerin karşılanamamasında ise kurumun bir üyesi olarak motivasyonunun, moralinin bozulacağını ve veriminin düşeceğini belirtmektedir.

2.10 İş Doyumunun Ölçülmesi

İş tatminin ölçülebilmesi amacı için geliştirilmiş olan birçok metot bulunmaktadır.; kritik olay, mülakat ,anket yöntemi gibi. Genellikle karşımıza çıkan mülakat metotları; serbest mülakat, durum değerlendirme mülakatı, panel mülakat, biyografi mülakatı ve çok yöntemli mülakatıdır. İş tatmininin ölçülmesinde uygulanan mülakat yöntemi, kişinin kendisine anlatılan türde bir vakayla karşılaştığında nasıl davranacağını sorgulandığı durum değerlendirme mülakatı türüdür. Kritik olaysa ; dikkat edilmesi gereken olumlu veya olumsuz durumlarda, değerlendirmecinin gözlemlediği birey hakkındaki ayrıntılı bir kayıt tutmasıdır. Bu metotlar içersinde en çok kullanılanı anket yöntemi olan tutum ölçekleridir. Bu ölçekler, yalnızca iş tatmini konusunda yapılan bilimsel araştırmalar açısından değil, aynı zamanda personellerini anlamak isteyen işletmeler açısından da son derece önem arz etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2005).

2.11. Sporda İş Doyumu

Spor doyumunu birçok araştırmacı tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Stein ve Ravizza (1989) , Scanlan sporda doyumunu sevmek, memnun kalmak ve eğlenmek gibi spor tecrübesinin yansıttığı algılamaları ve ya hisleri pozitif şekilde etkileyeceği bir tepki olarak tabir etmişlerdir. Wankel (1993) isedoyumun , pozitif bir hissin ve ya etkili durumun, tabiatın hemostatik bir dengesi olduğunu belirtmiştir.

Gellerman (1970) kişinin çalışmasının karşılığı olarak elde ettiği doyum ile çalışma esnasında duyduğu,hissettiği doyum arasında seçim yapmak gerektiğinin üstünde durmuştur. Birincisi içsel doyum ikincisi ise dışsal doyumdur.

Dışsal doyum, aynı yararları, iş güvencesini ve ücret gibi kavramları içerir. Oysa içsel doyum yeni yöntem ve tekniklere uyum sağlama yeteneği ve bazı hedeflerin gerçekleştirilmesi gibi belirli bir işi yapmaktan alınan haz ve manevi zevki ifade etmektedir. Dışsal doyum, dışsal mükafakatlar , içsel doyum da içsel mükafakatlar sağlayacaktır (Eroğlu, 2004).

Sporda da aynı şekilde dışsal doyumdan da söz edilebilir. Sporda dışsal doyum sosyal yararlar, pirim ve transfer gibi yollarla sağlanırken , içsel doyumda sporcunun kendi gelişiminden ve yeterliliğinden memnuniyet duymasıdır.

2.12. Sporcu Tatmini

Reimmer ve Chellodurai sporcu doyumunu, bir sporcunun spor tecrübesine bağlı olarak süreçleri, sonuçları ve yapılarının değerlendirilmesi ile oluşan pozitif duygusal bir durum olarak tanımlanabilir. Başka bir tabirle sporcunun doyum düzeyi, bireyin standartlarından ne kadarının karşılandığının bir yansıması da olarak görülebilir. Rimer ve Chellodurai sporcu doyumunun 3 nedenden dolayı önemli olduğunu belirtmektedir.

Birincisi sporcunun yaptığı spordan aldığı doyum doğal olarak o spor branşında gösterdiği başarıyla ilgili olmak zorundadır. Örneğin daha çok doyum bir sporcu müsaba esnasında daha fazla çaba ortaya koyacaktır.

İkincisi ise sporcu doyumunun bütünlük gibi diğer vaziyetlerin öncüsü ve neticesi olduğudur. Çünkü sporda doyum uyum gibi başka yapıların kavramsal çerçevesinde bir netice olarak gözükabilir.

Üçüncü neden ise sporcu doyumunun sporcu programındaki vasıta mesele olduğudur. Hümanistik bakış çerçevesi sporcu deneyiminin zevk verici olması sporcuların gelişimine, ilerlemesine katkı koyan bir araç olduğu öngörülür. Buna dayanarak sporcu doyumunun hem pratik hem de teorik yaklaşımlar içerdiğini görmekteyiz. Sporcu doyumunun üzerinde etkisi olan bir diğer faktörde rol belirsizliğidir.

Bray'ın yaptığı çalışma sonucu bize rol belirsizliği ve doyum arasında daha fazla ilişki olacağını göstermektedir. Sporcu doyumunu açısından önemli olabilecek diğer iki faktör rol doyum ve rol kabuldür. Örneğim sporcu müsabaka esnasında verilen rolunu anlar ve kabul edebilir fakat bu role doyum erişmeyebilir. Sporcunun elde edeceği deneyim ile doyum seviyesinin yüksek olup olmayacağı belli değildir.

2.13 İş Doyumu ilgili yapılan çalışmalar

Gencer (2002), öğretmenlerin iş doyumlarıyla, mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler ile ilgili yapmış olduğu araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi azalmakta iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi arttıkça da mesleki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır.

Örücü, Yumuşak ve Bozkır'ın (2006), bankalarda çalışan personelin iş doyumunu etkileyen faktörler ve bu faktörlerin önem derecelerini belirlemek için yaptıkları çalışmada, yönetim tarzı, ücret gibi faktörler ile iş doyum arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir

Gökmen (2002), beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumuyla ilgili yaptığı çalışmaya göre; ücret politikası, yükselme imkanları ve çalışma koşullarının yetersizliği gibi konular nedeniyle duyulan hoşnutsuzluğa rağmen beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini sevdiklerini ve bu mesleği icra etmekten haz aldıklarını söylemektedir.

Bozyiğit (2018) , yaptığı çalışmada çalışmaya katılan futbolcuların iş doyum düzeylerinin yaş gruplarına, antrenör ve kulüp yönetimi ile ilişki düzeylerine göre farklılaştığı, buna karşılık futbolcuların mesleki kıdemlerine takım arkadaşları ile olan ilişkilerine göre iş doyum düzeylerinin farklılık göstermediği tespit etmiştir.

Gereç ve Yöntem

3.1 Araştırma Modeli

Araştırmada model olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan anket ile kadın futbolcuların iş doyum düzeyleri ve bazı demografik özelliklerine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Elde edilen veriler nezdinde iş doyumuna etki eden bazı demografik parametrelerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

3.2 Evren

Araştırmaya Kktc'de kadın futbol kulüplerinde oynayan 120 kadın futbolcu ele alınmıştır. Araştırmaya sadece gönüllü olan futbolcular katılacak olup hiçbir futbolcu araştırmaya katılması için zorlanmamıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları

3.3.1 Demografik Bilgi Formu

Araştırmada kadın futbolcuların yaşları ve spora başlama yaşlarını belirlemek ile takım arkadaşları, antrenörleri ve kulüp yöneticileri ile ilişki düzeylerini belirlemek amacıyla 5 soruluk anket formu kullanılmıştır.

3.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırmada kadın futbolcuların iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları(Cronbach alfa=0,77) yapılan bu ölçek, çalışanların iş tatmin seviyelerini belirlemek için kullanılmıştır. 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 Tanınma veya takdir edilme, başarı işin sorumluluğu, işin kendisi, yükselme ve terfiye bağlı görev

değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatmin karlılıkla 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 ölçeğinde 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 (Reyhan 2012).

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmada örneklem grubu ile yüz yüze görüşme yöntemi ile doldurulan anketlerin bilgisayar ortamında istatistiksel analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda araştırmaya ilişkin veriler elde edilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

Bu araştırmada kadın futbolculardan anket formlarıyla toplanan veriler istatistiksel olarak analiz edilirken SPSS 24.0 programı kullanılmıştır.

Araştırmaya dahil edilen kadın futbolcuların kadın futbolcuların yaş grubuna, futbola başlama yaşına, takım arkadaşlarıyla, antrenörleriyle ve yönetileriyle ilişkilerine göre dağılımı frekans analiziyle saptanmıştır. Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı frekans analiziyle gösterilmiş olup maddelerden ve ölçeğe genelinden aldıkları puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılıma uyumu Kolmogorov-Smirnov testi, QQ plot grafiği ve basıklık-çarpıklık parametreleri ile incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre kadın futbolcuların kadın futbolcuların yaş grubuna, futbola başlama yaşına, takım arkadaşlarıyla, antrenörleriyle ve yönetileriyle ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu

Ölçeği genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılmasında parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Kadın futbolcuların yaş grubuna ve futbola başlama yaşına göre ölçek puanları ANOVA ile karşılaştırılırken, takım arkadaşlarıyla, antrenörleriyle ve yönetileriyle ilişkilerine göre ölçek puanları t testiyle karşılaştırılmıştır. Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesinde kullanılan Pearson testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 1.

Kadın futbolcuların yaş grubuna ve futbola başlama yaşına göre dağılımı (n=120)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş grubu		
19 yaş ve altı	43	35,83
20-25 yaş arası	37	30,83
26 yaş ve üzeri	40	33,33
Futbola başlama yaşı		
12 yaş ve altı	15	12,50
13-15 yaş arası	53	44,17
16 yaş ve üzeri	52	43,33

Tablo 1.'de araştırmaya dahil edilen kadın futbolcuların yaş grubuna ve futbola başlama yaşına göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 1. incelendiğinde %35,83'inin 19 yaş ve altı, %30,83'ünün 20-25 yaş arası ve 26 yaş ve üzeri %33,33'ünün 26 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmüştür. Kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre dağılımına bakıldığında; %12,50'sinin 12 yaş ve altı, %44,17'sinin 13-15 yaş ve %43,33'ünün 16 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmüştür.

Tablo 2.

Kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla, antrenörleriyle ve yönetileriyle ilişkilerine göre dağılımı (n=120)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Takım arkadaşları ile ilişkiler		
İyi	91	75,83
Ne iyi ne kötü	27	22,50
Kötü	2	1,67
Antrenörle ilişkiler		
İyi	104	86,67
Ne iyi ne kötü	14	11,67
Kötü	2	1,67
Kulüp yönetimi ile ilişkiler		
İyi	93	77,50
Ne iyi ne kötü	23	19,17
Kötü	4	3,33

Tablo 2.'de araştırmaya katılan kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla, antrenörleriyle ve yönetileriyle ilişkilerine göre dağılımına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. incelendiğinde araştırmaya kapsamına alınan kadın futbolcuların %75,83'ünün takım arkadaşlarıyla olan ilişkisini iyi olarak tanımladığı, %22,50'sinin ne iyi ne kötü, %1,67'sinin ise kötü olarak tanımladığı saptanmıştır. Kadın futbolcuların %86,67'sinin antrenörleri ile olan ilişkisinin iyi olduğunu ifade ettiği, %11,67'sinin ne iyi ne kötü ve %1,67'sinin antrenörleri ile olan ilişkisinin kötü olduğunu ifade ettiği görülmüştür. Araştırmaya katılan kadın futbolcuların %77,50'sinin kulüp yönetimi ile olan ilişkilerini iyi, %19,17'sinin ne iyi ne kötü ve %3,33'ünün kötü olarak tanımladığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.

Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğine verdikleri yanıtlar (n=120)

	Hiç Memnun Değilim		Memnun Değilim		Kararsızım Değilim		Memnunum		Çok Memnunum		$\bar{x}$	s
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	0	0,00	1	0,83	1	0,83	33	27,50	85	70,83	4,68	0,53
2.Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	0	0,00	2	1,67	2	1,67	45	37,50	71	59,17	4,54	0,62
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	1	0,83	2	1,67	3	2,50	40	33,33	74	61,67	4,53	0,71
4.Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından	1	0,83	0	0,00	7	5,83	40	33,33	72	60,00	4,52	0,69
5.Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	1	0,83	1	0,83	8	6,67	36	30,00	74	61,67	4,51	0,73
6.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	0	0,00	0	0,00	8	6,67	35	29,17	77	64,17	4,58	0,62
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından	3	2,50	1	0,83	7	5,83	44	36,67	65	54,17	4,39	0,84
8.Bana sürekli iş sağlaması açısından	1	0,83	4	3,33	8	6,67	54	45,00	53	44,17	4,28	0,80
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	1	0,83	1	0,83	12	10,00	48	40,00	58	48,33	4,34	0,76
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	1	0,83	6	5,00	14	11,67	46	38,33	53	44,17	4,20	0,89
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	0	0,00	4	3,33	2	1,67	35	29,17	79	65,83	4,58	0,69
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	3	2,50	7	5,83	17	14,17	40	33,33	53	44,17	4,11	1,02
13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	40	33,33	12	10,00	16	13,33	21	17,50	31	25,83	2,93	1,63
14.İş içinde terfi olanağının olması bakımından	9	7,50	12	10,00	12	10,00	26	21,67	61	50,83	3,98	1,30
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	4	3,33	9	7,50	11	9,17	35	29,17	61	50,83	4,17	1,09
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	1	0,83	1	0,83	7	5,83	37	30,83	74	61,67	4,52	0,72
17.Çalışma şartları bakımından	0	0,00	6	5,00	12	10,00	34	28,33	68	56,67	4,37	0,86
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	0	0,00	1	0,83	13	10,83	29	24,17	77	64,17	4,52	0,72
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	1	0,83	2	1,67	7	5,83	34	28,33	76	63,33	4,52	0,76
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3	2,50	1	0,83	8	6,67	23	19,17	85	70,83	4,55	0,86

Tablo 3.'te kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. incelendiğinde arştırmaya katılan kadın futbolcuların genel olarak Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan önermelere “Çok memnunum” ve “Memnunum” şeklinde yanıt verdikleri saptanmıştır.

Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde bulunan “1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,68\pm0,53$ puan, “2.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,54\pm0,62$ puan, “3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,53\pm0,71$ puan, “4.Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,52\pm0,69$ puan, “5.Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından” maddesinden $\bar{x}=4,51\pm0,73$ puan, “6.Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,58\pm0,62$ puan, “7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından” maddesinden $\bar{x}=$ puan, “8.Bana sürekli iş sağlaması açısından” maddesinden $\bar{x}=4,39\pm0,84$ puan, “9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,34\pm0,76$ puan, “10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,20\pm0,89$ puan aldıkları belirlenmiştir. Araştırma kapsamına alınan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan “11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından” maddesinden $\bar{x}= 4,58\pm0,69$ puan, “12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,11\pm1,02$ puan, “13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” maddesinden $\bar{x}=2,93\pm1,63$ puan, “14.İş içinde terfi olanağımın olması bakımından” maddesinden $\bar{x}=3,98\pm1,30$ puan, “15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,17\pm1,09$ puan, “16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,52\pm0,72$ puan, “17.Çalışma şartları bakımından” maddesinden $\bar{x}=4,37\pm0,86$ puan, “18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından” maddesinden $\bar{x}=4,52\pm0,72$ puan, “19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından” maddesinden $\bar{x}=4,52\pm0,76$ puan, “20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” maddesinden $\bar{x}=4,55\pm0,86$ puan aldığı saptanmıştır

Tablo 3.

Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanlar(n=120)

	n	$\bar{x}$	s	Min	Max
İçsel Doyum	120	4,44	0,43	2,92	5
Dışsal Doyum	120	4,19	0,55	2,13	5
Minnesota İş Doyumu Ölçeği Geneli	120	4,31	0,45	2,52	5

Tablo 3.'te araştırmaya katılan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları toplam puanlara ait ortalama, standart sapma, alınan en düşük puan ve alınan en yüksek puan gibi tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 3. incelendiğinde kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde bulunan içsel doyum alt boyutundan $\bar{x}=4,44\pm0,43$ puan aldıkları ve bu alt boyuttan alınan en düşük puanın 2,92, en yüksek puanın ise 5 olduğu görülmüştür.

Kadın futbolcular Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan dışsal doyum alt boyutundan $\bar{x}= 4,19\pm0,55$ puan almış olup, dışsal alt boyuttan aldıkları en düşük puanın 2,13, en yüksek puanın ise 5 olduğu görülmüştür.

Araştırmaya dahil edilen kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar incelendiğinde; ölçek genelinden $\bar{x}=4,31\pm0,45$ puan aldıkları saptanmıştır. Kadın futbolcular Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden en düşük 2,52 puan, en yüksek ise 5 puan almıştır.

Tablo 4.

Kadın futbolcuların yaş grubuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=120)

	Yaş Grubu	N	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İçsel Doyum	19 yaş ve altı	43	4,54	0,32	3,67	5,00	1,906	0,153
	20-25 yaş arası	37	4,37	0,42	3,33	5,00		
	26 yaş ve üzeri	40	4,40	0,53	2,92	5,00		
Dışsal Doyum	19 yaş ve altı	43	4,30	0,41	3,38	5,00	1,374	0,257
	20-25 yaş arası	37	4,13	0,53	2,88	5,00		
	26 yaş ve üzeri	40	4,12	0,69	2,13	5,00		
Minnesota İş Doyumu Ölçeği Geneli	19 yaş ve altı	43	4,42	0,34	3,58	4,92	1,877	0,158
	20-25 yaş arası	37	4,25	0,42	3,23	5,00		
	26 yaş ve üzeri	40	4,26	0,57	2,52	4,96		

Tablo 4.'te araştırmaya dahil edilen kadın futbolcuların yaş grubuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılmasında kullanılan ANOVA sonuçları gösterilmiştir.

Kadın futbolcuların yaş grubuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde bulunan içsel doyum alt boyutundan almış oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde bulunan dışsal doyum alt boyutundan almış oldukları puanların yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Kadın futbolcuların yaş grubuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). 19 yaş ve altı yaş grubundaki kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar 20-25 yaş arası grubundaki ve 26 yaş ve üzerindekiyelerden yüksek bulunmuş olmasına rağmen, bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 5.

Kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=120)

	Futbola başlama yaşı	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İçsel Doyum	12 yaş ve altı	15	4,44	0,44	3,33	5,00	0,268	0,765
	13-15 yaş arası	53	4,41	0,37	3,08	4,92		
	16 yaş ve üzeri	52	4,47	0,50	2,92	5,00		
Dışsal Doyum	12 yaş ve altı	15	4,15	0,47	3,13	5,00	0,171	0,843
	13-15 yaş arası	53	4,17	0,54	2,38	4,88		
	16 yaş ve üzeri	52	4,22	0,60	2,13	5,00		
Minnesota İş Doyumu Ölçeği Geneli	12 yaş ve altı	15	4,30	0,37	3,67	5,00	0,233	0,793
	13-15 yaş arası	53	4,29	0,42	2,73	4,85		
	16 yaş ve üzeri	52	4,35	0,51	2,52	4,96		

Kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması için uygulanan ANOVA testi bulgularına Tablo 5.'te yer verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde bulunan içsel doyum alt boyutundan almış oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde bulunan dışsal doyum alt boyutundan almış oldukları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar incelendiğinde; futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.

Kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=120)

Takım arkadaşları ile ilişkiler		n	$\bar{x}$	s	t	p
İçsel Doyum	Kötü/Ne iyi ne kötü	29	4,34	0,54	-1,386	0,168
	İyi	91	4,47	0,39		
Dışsal Doyum	Kötü/Ne iyi ne kötü	29	4,01	0,73	-2,020	0,046*
	İyi	91	4,24	0,48		
Minnesota İş Doyumu	Kötü/Ne iyi ne kötü	29	4,18	0,61	-1,897	0,060
Ölçeği Geneli	İyi	91	4,36	0,39		

* $p < 0,05$

Tablo 6.'da kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması için yapılan t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6.'ya göre araştırma kapsamına alınan kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte bulunan içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Arkadaşlarıyla ilişkilerini iyi olarak tanımlayanların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte bulunan içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlar daha yüksek olsa da bu fark anlamlı düzeyde bulunmamıştır.

Kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Arkadaşlarıyla ilişkilerini iyi olarak tanımlayan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar, arkadaşlarıyla olan ilişkilerini kötü/ne iyi ne kötü şeklinde tanımlayanlara göre yüksektir.

Tablo 7.

Kadın futbolcuların antrenörleriyle ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=120)

	Antrenör ile ilişkiler	n	$\bar{x}$	s	t	p
İçsel Doyum	Kötü/Ne iyi ne kötü	16	4,25	0,62	-1,920	0,057
	İyi	104	4,47	0,39		
Dışsal Doyum	Kötü/Ne iyi ne kötü	16	3,91	0,82	-2,150	0,034*
	İyi	104	4,23	0,49		
Minnesota İş Doyumu Ölçeği Genel	Kötü/Ne iyi ne kötü	16	4,08	0,71	-2,236	0,027*
	İyi	104	4,35	0,39		

* $p < 0,05$

Araştırma kapsamına alınan kadın futbolcuların takım antrenörleriyle olan ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması için yapılan t testinden elde edilen bulgular Tablo 7’de verildiği gibidir.

Tablo 7 incelendiğinde kadın futbolcuların takım antrenörleriyle olan ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğindeki içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Antrenörleriyle olan ilişkilerini iyi olarak tanımlayan futbolcuların içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlar, antrenörleriyle olan ilişkilerini kötü/ne iyi ne kötü şeklinde tanımlayanlara göre daha yüksek olsa da bu fark anlamlı düzeyde değildir.

Kadın futbolcuların takım antrenörleriyle olan ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğin genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Antrenörleriyle ilişkilerini iyi olarak tanımlayan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar, antrenörleriyle olan ilişkilerini kötü/ne iyi ne kötü şeklinde tanımlayanlara göre yüksek bulunmuştur.

Tablo 8.

Kadın futbolcuların yöneticileriyle ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=120)

Yöneticiler ile ilişkiler		n	$\bar{x}$	s	t	p
İçsel Doyum	Kötü/Ne iyi ne kötü	27	4,25	0,50	-2,629	0,010*
	İyi	93	4,50	0,40		
Dışsal Doyum	Kötü/Ne iyi ne kötü	27	3,97	0,74	-2,333	0,021*
	İyi	93	4,25	0,48		
Minnesota İş Doyumu Ölçeği Genel	Kötü/Ne iyi ne kötü	27	4,11	0,60	-2,692	0,008*
	İyi	93	4,37	0,39		

* $p < 0,05$

Tablo 8.'de kadın futbolcuların takım yöneticileriyle olan ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması için yapılan t testinden elde edilen bulgular Tablo 7'de verildiği gibidir.

Tablo 8. incelendiğinde araştırmaya katılan kadın futbolcuların takım yöneticileriyle olan ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Yöneticileriyle ilişkilerini iyi olarak tanımlayan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar, yöneticileriyle olan ilişkilerini kötü/ne iyi ne kötü şeklinde tanımlayan futbolculardan yüksektir.

Tablo 9.

Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer anlan içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişki (n=120)

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Minnesota İş Doyumu Ölçeği Geneli
İçsel Doyum	r	1,000		
	p			
Dışsal Doyum	r	0,684	1,000	
	p	0,000*		
Minnesota İş	r	0,895	0,937	1,000
Doyumu Ölçeği Geneli	p	0,000*	0,000*	

Tablo 9.'da araştırma kapsamına alınan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer anlan içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin incelenmesinde kullanılan Pearson testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 9. incelendiğinde kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer anlan içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Söz konusu ilişki pozitif yönlüdür ve kuvvetli bir ilişkidir. Buna göre araştırmaya dahil edilen kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer anlan içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlar artış gösterdikçe, dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır. Benzer şekilde içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlar azaldıkça, dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar da azalmaktadır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada , Kadın futbolcuların kulüplerindeki iş doyum düzeylerinin analiz etmek için 120 kadın futbolcuya ölçek uygulaması yapılmıştır. Ölçekle toplanan verilerin sonuçlar bu bölümde tartışılmıştır.

Çalışmaya katılan kadın futbolcuların %35,83'ünün 19 yaş ve altı, %30,83'ünün 20-25 yaş arası ve 26 yaş ve üzeri %33,33'ünün 26 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmüştür. Kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre dağılımına bakıldığında; %12,50'sinin 12 yaş ve altı, %44,17'sinin 13-15 yaş ve %43,33'ünün 16 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmüştür.(Tablo1).

Değişik meslek grupları üzerinde yapılan çalışmalarda da yaş grubu büyük olan çalışanların iş tatminlerinin genç çalışanlara göre daha fazla olduğu belirtilmiştir(Göktaş 2007). Benzer yaşlarda bulunan futbolcular üzerinde yapılan çalışmalarda ise futbolcuların iş tatmin düzeylerinin de benzerlik gösterdiği belirtilmiştir (Can ve diğerleri 2009). Değişik iş gruplarında çalışan kişilerin üzerinde yapılan diğer bir çalışmada, yaşı küçük olan çalışanların iş tatmin düzeylerinin de düşük olduğu belirlenmiştir (Çarıkçı 2000). Araştırmamıza katılan 23-25 yaş grubu kadın futbolcuların kendilerinden yaş olarak küçük olan kadın futbolculara göre daha fazla iş tatminine sahip olmalarının asıl sebebinin futbol yaşantılarında daha deneyimli ve tecrübeli olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Bunun yanı sıra 26 ve üzeri yaş grubundaolan kadın futbolcuların düşük iş tatminine sahip olmalarının asıl sebebi ise iş yaşantısında ki yaşlanmaya bağlı olarak mesleki tükenmişliğin artmasının olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan küçük yaşlardaki kadın futbolcuların futbol yaşantılarının başında oldukları bir gerçektir. Bu sebeple kendilerinden yaş olarak büyük olan kadın futbolcular ile karşılaştırıldığı zaman küçük yaş grubundaki kadın futbolcuların kulüplerinden daha az ücret almaları mümkün bir sonuçtur. Eğinli (2009) tarafından yapılan bir araştırmada ücret unsurunun iş tatminini etkileyen en önemli etkenlerin başında geldiği belirtmiştir. Bu bağlamda çalışmaya katılan genç kadın futbolcuların iş tatmin düzeylerinin almış oldukları ücretten dolayı mı düşük olduğunun araştırılması gerekmektedir.

Küçük yaş grubunda bulunan kadın futbolcular yaptıkları yanlışkar sebebiyle eleştirilmekten korkabilirler veya stres çekebilirler. Futbolcularda yaş ortalaması çok yüksek olanlarda ise futbol dışında bir gelire sahip değillerse mesleklerini kaybetmekten korkabilirler. Çünkü çeşitli sebeplerle takımından ayrıldıktan sonra yaşı nedeniyle başka takımlara gitmekte zorlacaklardır. Özkaya ve diğerleri (2008) tarafından yapılan araştırmada çalışanların stres düzeyinin iş tatminini etkileyen bir etmen olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple araştırmaya katılan küçük ve ileri yaş kadın futbolcuların çeşitli sebeplerle yaşadıkları stresin iş tatminlerini olumsuz şekilde etkilemiş olabileceği düşünülebilir.

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin spor yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Reyhan (2012) tarafından futbol hakemleri üzerine yapılan bir araştırmada, futbol hakemlerinin mesleki yaşlarına göre iş tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çelenk ve Yerlisu (2012) tarafından yapılan araştırmada da voleybol antrenörlerinin yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçlar bizim araştıma sonucumuzu desteklemektedir. Bu bağlamda iş doyumunun mesleki kıdemden daha çok farklı etmenlerden etkilendiğini söyleyebiliriz.

Araştırma kapsamına alınan kadın futbolcuların %75,83'ünün takım arkadaşlarıyla olan ilişkisini iyi olarak tanımladığı, %22,50'sinin ne iyi ne kötü, %1,67'sinin ise kötü olarak tanımladığı saptanmıştır. Kadın futbolcuların %86,67'sinin antrenörleri ile olan ilişkisinin iyi olduğunu ifade ettiği, %11,67'sinin ne iyi ne kötü ve %1,67'sinin antrenörleri ile olan ilişkisinin kötü olduğunu ifade ettiği görülmüştür. Araştırmaya katılan kadın futbolcuların %77,50'sinin kulüp yönetimi ile olan ilişkilerini iyi, %19,17'sinin ne iyi ne kötü ve %3,33'ünün kötü olarak tanımladığı tespit edilmiştir(Tablo2).

Köroğlu (2012) tarafından yapılan araştırmada içsel ve dışsal iş tatminin genel iş tatminine doğrudan tesir ettiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda antrenörleri ve kulüp yönetimleri ile iyi ilişkiler içinde olan futbolcuların içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin arttırılmasının futbolcularda genel iş tatmininin de gelişmesine yararlı olacağı söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları toplam puanlara ait ortalama, standart sapma, alınan en düşük puan ve alınan en yüksek puan gibi tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 3. incelendiğinde kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde bulunan içsel doyum alt boyutundan $\bar{x}=4,44\pm0,43$ puan aldıkları ve bu alt boyuttan alınan en düşük puanın 2,92, en yüksek puanın ise 5 olduğu görülmüştür.

Kadın futbolcular Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan dışsal doyum alt boyutundan $\bar{x}= 4,19\pm0,55$ puan almış olup, dışsal alt boyuttan aldıkları en düşük puanın 2,13, en yüksek puanın ise 5 olduğu görülmüştür.

Araştırmaya dahil edilen kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar incelendiğinde; ölçek genelinden $\bar{x}=4,31\pm0,45$ puan aldıkları saptanmıştır. Kadın futbolcular Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden en düşük 2,52 puan, en yüksek ise 5 puan almıştır(Tablo3).

Kadın futbolcuların yaş grubuna göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). 19 yaş ve altı yaş grubundaki kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar 20-25 yaş arası grubundaki ve 26 yaş ve üzerindekiilerden yüksek bulunmuş olmasına rağmen, bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı belirlenmiştir(Tablo4).

Kadın futbolcuların futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden aldıkları puanlar incelendiğinde; futbola başlama yaşına göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$)(Tablo5).

Kadın futbolcuların takım arkadaşlarıyla ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). rkadaşlarıyla ilişkilerini iyi olarak tanımlayan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar, arkadaşlarıyla olan ilişkilerini kötü/ne iyi ne kötü şeklinde tanımlayanlara göre yüksektir(Tablo6).

Kadın futbolcuların takım antrenörleriyle olan ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Antrenörleriyle ilişkilerini iyi olarak tanımlayan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar, antrenörleriyle olan ilişkilerini kötü/ne iyi ne kötü şeklinde tanımlayanlara göre yüksek bulunmuştur(Tablo7).

Ünal ve Arslan (2013), Kadın futbolcuların spor yapma yıllarının artmasıyla antrenörle iletişim düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bununla beraber spor yapma yılı artan kadın futbolcuların antrenörleriyle kuracakları iletişimde pozitif yönde artacağı söylemiştir.

Abakay ve Kuru (2011), erkek futbolcuların spor yapma yılları arttıkça, antrenörle olan iletişim düzeylerinin de arttığını tespit ederek, bunun tecrübeli futbolcuların antrenörleri ile kurdukları iletişimin daha olumlu olacağına bağlamışlardır

Araştırmaya katılan kadın futbolcuların takım yöneticileriyle olan ilişkilerine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Yöneticileriyle ilişkilerini iyi olarak tanımlayan kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeği genelinden ve ölçekte yer alan dışsal doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar, yöneticileriyle olan ilişkilerini kötü/ne iyi ne kötü şeklinde tanımlayan futbolculardan yüksektir(Tablo8).

Kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Söz konusu ilişki pozitif yönlüdür ve kuvvetli bir ilişkidir. Buna göre araştırmaya dahil edilen kadın futbolcuların Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlar artış gösterdikçe, dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar da artmaktadır. Benzer şekilde içsel doyum alt boyutundan aldıkları puanlar azaldıkça, dışsal doyum alt boyutundan aldıkları puanlar da azalmaktadır(Tablo9).

5.1. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar dikkate alınarak araştırmacılara ve yapılacak bilimsel çalışmalara yönelik aşağıdaki öneriler sunulabilir :

- Bu çalışma kadın futbolcuların kulüplerindeki iş doyum düzeylerin incelenmesi üzerine yapılmıştır farklı branştaki sporculara yönelik Minnesota iş doyum ölçeği uygulanarak farklı spor branşlarındaki sporcuların iş doyum düzeyleri arasında karşılaştırma yapılabilir.
- Bu çalışma nice olarak yürütülmüştür. Kadın futbolcular ile görüşme yapılarak eklenen nitel verilerle güçlendirilen karma bir araştırma aynı konu üzerinden yapılabilir.
- Kadın futbolcuların futbol yaşantısında ki iş doyumunu ile futbol dışındaki yaşamda elde edilen doyum arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yapılabilir.
- Kadın futbolcuların iş doyumsuzluğu kulüplerini ve antrenörlerini nasıl etkilediği incelenebilir.
- Kadın futbolcuların iş doyum düzeylerinin maç içi performanlarına etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, K.,(2013). *Futbol eğitimi alana çocuklarda problem çözme becerileri ve fonksiyonel olmayan tutumların incelenmesi*(Doctoral dissertation Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Akpınar, S.,(2010). *Spor Federasyonlarında Çalışanların Sosyal Beceri, İş Doyumu Ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara
- Aksu, M.,(2017). *Süper Lig futbol takımları ve PTT 1.Lig futbol takımlarının müsabaka öncesi, müsabaka sonrası ve bağımsız bir gündeki durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi,Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınok, M. (2017). *Futbolda Eril Söylem Ve Bunun Televizyon Futbol Tartışma Programlarına Yansıması: Yenilsen De Yensen De Ve Beyaz Futbol Örnekleri*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir T.C Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan , B (2012) *Türkiye'de kadın futbolcu profili*. Yüksek Lisans Tezi,Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi.
- Bozlu, B. (2018).*Türkiye'de kadın futbolcular: Kadın ve erkek futbolcuların karşılaştırmalı ilişkisel analizi*. Yüksek Lisans Tezi,İstanbul,Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dirmen, A. (2014). *Farklı Liglerde Oynayan Kadın Futbol Takımı Oyuncularının Başarı Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan ,M. (2016) *Taekwondo Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi ,Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (2008). *Futbol ve futbolu inceleme üzerine. İletişim kuram ve araştırma dergisi*, 26(2), 1-58..

- Eser, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Tekirdağ ili örneği) (Master's thesis, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Fidan, Y., Ertaç, S., Yılmaz, A. (2016). *Cinsiyetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi; Kamu Çalışanlarına Üzerinde Bir Çalışma*. Business & Management Studies: An International Journal Vol.:4 Issue:1 Year:2016 Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Antrenörlük Eğitim Ana Bilim Dalı.
- Gerçek, A. (2017). *Futbol Kulüplerindeki Sporcu , Antrenör ve Yöneticilerin Kulüp Ortamı İletişim Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Göktaş, A.T. (2010). *Futbol Eğiticilerinin Beslenme Bilgi ve Alışkanlıkları*. Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Anabilim Dalı
- Göktaş, Z. (2007). *Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi*. Niğde Üniversitesi Spor Bilimler Dergisi, 1(1), 13-26
- Göktepe, M.(2008) *Türkiye' deki bayan futbolcuların sosyo-ekonomik durumları ve futbol branşına yönelme nedenleri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Güler, Ö. (2018). *Futbolcularda 8 haftalık denge antrenmanlarının futbola özgü teknik becerilere etkileri ve biyomekanik analizi* ,Doktora Tezi , Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Güneş , C.(2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi,Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Gürkan, A.(2011) *Birinci ve bölgesel ligde oynayan elit kadın futbolcuların denge dağılımlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Anabilim Dalı.

Hatay, Y.(2011). *Futbolumuzda 50 Sezon* (326. Ss.)

Hatay, Y.(2019). *Futbolumuzda 11 Yıl* (233. Ss.)

İmamoğlu , A.,(2014). *Bayan futbolcularda 8 haftalık hazırlık çalışmalarının bazı biyomotorik ve fizyolojik özellikler üzerine etkisinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi,Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.

Kanbur ,M. (2010). *Türkiye'deki elit bayan voleybolcular ile elit bayan futbolcuların sosyo-ekonomik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kıbrıs Gazetesinde 14 Haziranda 2017 yılında Ahmet OGAN'nın haberi '
Kıbrıs Türk Futbol Federasyonu <http://www.ktff.org/HaberinDetayi/Index/5210>
Kızılet A, Boyacı A. (2006). *Kadın Futbolu Eğitim Planlaması*. T.F.F.

Koca, C,Bulgu N. & Bilimleri,S (2005) *Spor ve Toplumsal Cinsiyet: Genel Bir Bakış*

Köklü, Y., Özkan, A., Alemdaroğlu, U. & Ersöz, G. (2009). *GENÇ Futbolcuların Bazı Fiziksel Uygunluk Ve Somotatip Özelliklerinin Oynadıkları Mevkilere Göre Karşılaştırılması*. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi,

Mumcu, L. (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi,Karadeniz Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.

Nergiz ,E., Yılmaz F. (2016). *Çalışanlarının İş Tatminlerinin İş Performanslarına Etkisi:Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletme Örneği*. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Eylül 2016 , Sayı:14

Orta, L. (2000). *Futbolda Bayanlar Dünya Kupası İle Erkekler Dünya Kupasının Karşılaştırarak İncelenmesi*, Birinci Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi, 26-27 Mayıs, Ankara.

Öcalan, M. (2005). *Futbolun Toplum Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu – Elazığ.

- Özdevecioğlu , M,Yalçın , Y.(2010).*Spor Tatminin Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt 4, Sayı 1.
- Özgür, T. (2018). *Futbol okullarında eğitim alan gençlerin lisanslı futbolcu olabilmeleriyle ilgili kaygı düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi,İstanbul.
- Özsoy, S. (2008). *Türk Spor Medyasında Kadın*. Spor Bilimleri Dergisi, 19(4), 201-219.Öztürk ,P.(2017) *Kadın futbolcuların futbol alanındaki deneyimleri*. Doktora Tezi,Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Sezgin ,E. (2011) *Bayan futbolcuların oyun pozisyonlarına göre aerobik güç performanslarının ve toparlanma sürelerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Türksoy , A., (2008). *Futbolda Sporcu Tatmini ile Antrenörlerden Beklenen Ve Gerçeklesen Liderlik Davranışlarının Tespiti*. Doktora Tezi.İstanbul Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Yaprak, P., & Amman, M. T. (2009). *Sporda kadınlar ve sorunlari*. Türkiye Kick Boks Federasyonu Spor Bilimleri Dergisi, 2(1), 39-49.
- Yaşar, Ç. (2014). *Türkiye’de yeni bir spor ürünü olarak kadın futbolu* (Doctoral dissertation, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yılmaz, E., Daşdemir, İ., Karabulut, S., Koçak, Z. ve Polat, O. (2009). *Orman GenelMüdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışmalarının İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Mersin Orman Bölge Müdürlüğü Ve Buna Bağlı Orman İşletme Müdürlükleri Örneği*. Orman Bakanlığı Yayınları, No:387.

EKLER

EK – 1: Demografik Değişkenler (Kişisel Bilgiler)

BÖLÜM 1

Değerli Futbolcu,

Bu araştırma ‘‘Kadın futbolcuların kulüplerindeki iş doyum düzeylerini’’ belirlemek amacıyla tarafımdan düzenlenmiştir.

Aşağıdaki sorulardan size uygun seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir. Lütfen isim yazmayınız. Cevaplarınız bilimsel bir araştırmada veri olarak kullanılacaktır. Bu nedenle her bir maddeyi içtenlikle yanıtlamanızı bekliyorum. Yardımlarınız için teşekkür ediyorum.

1.Yaşınız:.....

2.Futbola kaç yaşında başladınız:.....

BÖLÜM 2

İlişki ile ilgili sorular;

1.Takım arkadaşlarınızla ilişkilerinizi nasıl görüyorsunuz?

() İyi düzeyde görüyorum () Ne iyi ne kötü olarak görüyorum () Kötü görüyorum

2.Antrenörünüzle ilişkilerinizi nasıl görüyorsunuz?

() İyi düzeyde görüyorum () Ne iyi ne kötü olarak görüyorum () Kötü görüyorum

3.Kulüp yönetimi ile olan ilişkilerinizi nasıl görüyorsunuz?

() İyi düzeyde görüyorum () Ne iyi ne kötü olarak görüyorum () Kötü görüyorum

EKLER – 2

MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MSQ)

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatlice okuyarak işinizin “o cümlede” belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu (x) işareti ile belirtiniz.

Her cümleyi okurken “bu yönden” işimden ne derece memnunuz? Sorusunu kendinize sorunuz.

Şimdiki işimden;	Çok memnunuz	Memnunuz	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2.Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4.Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından					
5.Antrenörümün emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6.Antrenörümün karar vermedeki yeteneği bakımından					
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8.Bana sürekli iş sağlaması açısından					
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17.Çalışma şartları bakımından					
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

01.04.2019

Sayın Şeyma Turgut

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2019/276 proje numaralı ve **“Kadın Futbolcuların Kulüplerindeki İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü



Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

şeyma turgut tez

ORJİNALLİK RAPORU

%18

BENZERLİK ENDEKSİ

%17

İNTERNET
KAYNAKLARI

%8

YAYINLAR

%

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%6
2	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	%5
3	dergi.kmu.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
4	bayanfutbol.blogspot.com İnternet Kaynağı	%1
5	ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut and YALÇIN, Yasemin. "Spor tatmininin sporcuların stres ve saldırganlık düzeyleri üzerindeki etkisi", Niğde Üniversitesi, 2010. Yayın	%1
6	asosjournal.com İnternet Kaynağı	%1
7	193.255.184.8 İnternet Kaynağı	%1
8	hsrsporakademisi.com	