



**T.C.**

**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**SPOR KURULUŞLARI ÇALIŞANLARININ İŞ-YAŞAM DENGESİ İŞ  
TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ALANINDA YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SERKAN PAÇALI**

**DANIŞMAN**

**DOÇ. DR. MEHMET BAYANSALDUZ**

**MAYIS, 2019**

**MUĞLA**



T.C.

**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**SPOR KURULUŞLARI ÇALIŞANLARININ İŞ-YAŞAM DENGESİ İŞ**  
**TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: MUĞLA İLİ ÖRNEĞİ**

**SERKAN PAÇALI**

**Sağlık Bilimleri Enstitüsünde**

**“Yüksek Lisans”**

**Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 01.07.2019**

**Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 31.05.2019**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet BAYANSALDUZ**

**Jüri Üyesi : Doç. Dr. Yusuf CAN**

**Jüri Üyesi : Doç. Dr. Mehmet ÖZDEMİR**

**Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Feral ÖZTÜRK**

**MAYIS, 2019**

**MUĞLA**

## TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 02/05/2019 tarih ve 136/03 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24 maddesine göre **Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı** Yüksek lisans öğrencisi Serkan PAÇALI'nın "**Spor Kuruluşları Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İli Örneği**" adlı tezini incelemiş ve aday 31/05/2019 tarihinde saat 14:30 jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 90 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine başarılı olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Mehmet BAYANSALDUZ

Üye

Doç. Dr. Yusuf CAN

Üye

Doç. Dr. Mehmet ÖZDEMİR

## YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Spor Kuruluşları Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesi İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İli Örneği**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakça 'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

31.05.2019

SERKAN PAÇALI



**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ****TEZ VERİ GİRİŞ FORMU****YAZARIN****Soyadı: PAÇALI****Adı: SERKAN****Kayıt No:10258318****TEZİN ADI****Türkçe: Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İli Örneği****Y. Dil :****TEZİN TÜRÜ:** Yüksek Lisans  Doktora  Sanatta Yeterlilik   
(X) O O**TEZİN KABUL EDİLDİĞİ****Üniversite :Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi****Fakülte :Spor Bilimleri Fakültesi****Enstitü :Sağlık Bilimleri Enstitüsü****Diğer Kuruluşlar :****Tarih :****TEZ YAYINLANMIŞSA****Yayımlayan :****Basım Yeri :****Basım Tarihi :****ISBN :**

<b>TEZ YÖNETİCİSİNİN</b>	
Adı, Soyadı	: Mehmet BAYANSALDUZ
Ünvanı	: Doç. Dr.
TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe	TEZİN SAYFA SAYISI: 40
TEZİN KONUSU (KONULARI) :	
<b>TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:</b>	
1. İş-yaşam dengesi	
2. İş tatmini	
3. Örgütsel Bağlılık	
<b>İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:</b>	
1. Work Life Balance	
2. Job Satisfaction	
3. Organizational commitment	
1- Tezinden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum	<input type="radio"/>
2- Tezinden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir	<input checked="" type="radio"/>
3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezin tamamının fotokopisi alınabilir	<input type="radio"/>
Yazarın İmzası :	Tarih : 31.05/2019

## ÖZET

Bu araştırmada, spor kuruluşları çalışanlarının iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Muğla ilinde bulunan resmi ve özel spor ile ilgili kurum ve kuruluşlarında çalışan bireyler oluşturmaktadır. Bu bireylerden ulaşılabilen ve gönüllü olarak çalışmaya katılmayı kabul eden 82 (% 30,5 i Kadın, % 69,5'i Erkek) kişi örneklemde yer almıştır. Araştırmada, veri toplamak amacıyla; iş ve özel yaşam dengesine yönelik algıları ölçmek üzere Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, iş doyum düzeylerini ölçmek için Minnesota Doyum Ölçeği, çalışanların örgütsel bağlılık algısını ölçmek için Meyer ve arkadaşlarının geliştirdiği (1993) Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve katılımcıların bazı kişisel bilgilerine ulaşabilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

İstatistiksel olarak, ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanmış, yüzde, frekans iki değişken arasındaki farkı hesaplamak için Independent Sample t Testi, ikiden fazla değişkenler arasındaki farkı hesaplamak için Anova Testi ve ardından değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Yapılan çalışmada kadınların erkeklere göre, yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda farklılık tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeninin iş tatmini ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca eğitim değişkeninin yaşamı ihmal etme alt boyutunda farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ).

## ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the relationships between work-life balance and work satisfaction of the sports institution employees and their levels of organizational loyalty. The population of the study is composed of individuals working in official and private sports institutions in the city of Muğla. Of these individuals, 82 of them who were accessed and who accepted to volunteer (30,5% women, 69,5% men) participated in the sample. In order to collect data in the study, work and private life balance scale developed by Apaydın (2011) was used to measure the perceptions for work and private life balance, Minnesota Satisfaction scale was used to measure work satisfaction levels, Organizational Loyalty Scale (1993) developed by Meyer et al. was used to measure the organizational loyalty perception of employees and “Personal Information Form” arranged by the researcher was used to access some personal information of participants.

As statistical analysis, the reliability of scales was calculated by Cronbach alpha coefficient, Independent Sample t test was conducted to calculate the percentage, frequency and the difference between two variables, Anova test was conducted to calculate the difference between variable more than two and correlation analysis was made to determine the relationships between variables.

In the obtained data, according to the gender variable, a statistically significant difference was found in sub dimension “life consists of only work” of Work – Life Balance scale ( $p < .05$ ). This difference is caused by the fact that the average scores of women were higher than those of men. Besides, participants were determined to show statistically significant difference in the sub dimension “neglecting life” of Work-Life Balance scale according to their educational levels ( $p < .05$ ). This difference was caused by the fact that average scores of middle school graduates were higher than those of the graduates of master’s program.



## ÖNSÖZ

Bu çalışma ile spor kuruluşlarında çalışan personelin iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenerek değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın planlanmasında ve yürütülmesinde özveri ve yardımlarından dolayı danışmanım Doç. Dr. Mehmet BAYANSALDUZ'a, tez aşamasında yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Yusuf CAN'a, Dr. Öğr. Üyesi Halil Evren ŞENTÜRK ve Dr. Öğrt. Üyesi Erkan BİNGÖL'e ayrıca hayatımın her aşamasında yanımda olan desteğini her zaman hissettiğim eşim Yağmur PAÇALI'ya ve aileme teşekkür ederim.



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	<b>I</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>I</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>I</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>II</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>III</b>
<b>1.GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Problem	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.5. Araştırmanın Varsayımları	3
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>4</b>
2.1. Spor	4
2.1.1. Sporun Tanımı ve Gelişimi	4
2.2. İş Tatmini Kavramı	6
2.3.İş-Yaşam Dengesi	8
2.4. Örgütsel Bağlılık	9
<b>3. YÖNTEM</b> .....	<b>11</b>
3.1. Araştırma Modeli	11
3.2. Veri Toplanma Araçları	11
3.3. İstatistiksel Analiz	13
<b>4. BULGULAR</b> .....	<b>14</b>
<b>5. TARTIŞMA ve SONUÇ</b> .....	<b>23</b>
<b>SONUÇ</b> .....	<b>27</b>
<b>ÖNERİLER</b> .....	<b>28</b>
<b>6. KAYNAKLAR</b> .....	<b>29</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>36</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	<b>41</b>

**TABLULAR LİSTESİ**

<b>Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet değişkenine Göre Dağılımı .....</b>	<b>14</b>
<b>Tablo 2. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı .....</b>	<b>14</b>
<b>Tablo 3. Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı .....</b>	<b>15</b>
<b>Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre iş yaşam Dengesi t testi tablosu .....</b>	<b>15</b>
<b>Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmini T Testi Tablosu.....</b>	<b>16</b>
<b>Tablo 6. Cinsiyet değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık T testi Tablosu .....</b>	<b>16</b>
<b>Tablo 7. Eğitim Değişkenine Göre İş Yaşam Dengesi Anova Tablosu.....</b>	<b>17</b>
<b>Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre İş Tatmini Anova Tablosu.....</b>	<b>18</b>
<b>Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Anavo Tablosu .....</b>	<b>18</b>

## 1.GİRİŞ

İş yaşam dengesi kavramını daha iyi açıklayabilmek ve anlatabilmek için, iş, özel yaşam ve denge terimlerini hakkında bilgi sahibi olmak gerekir. “İş”, yaptığımız çalışmanın veya sonuç elde etmek için sarf ettiğimiz çabanın karşılığında ücret ödenen etkinliği ifade eder. İnsanlar hayatlarını idame etmek ve ihtiyaçlarını gidermek için bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanarak elde ettikleri ücretleri kullanırlar. “Özel yaşam” ya da bir farklı söylemle “iş dışı yaşam” ise kişinin çalıştığı zamanların dışında kalan kısım olarak tanımlanır (Guest, 2002).

İş Tatmini; iş yeri imkânlarının (yapılan iş, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen gelirin (ücret, iş güvenliği) şahsın kendine göre içsel olarak değerlendirilmesidir. İş tatmini, bireyin ilkeler ve istekler sisteminden geçerek yapılan iş ve işyeri şartlarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel reaksiyonlardan teşekkül etmektedir (Schneider & Snyder, 1975).

Örgütsel bağlılık, çağdaş yönetim kavramları içerisinde en fazla ilgi gören ve karşımıza çıkan kavramdır. Çalışanların yaptıkları işle ilgili davranışlarından biri olarak görülen örgütsel bağlılık, son yıllarda üzerinde çok çalışılan bir konu olmasına rağmen, bu kavram hakkında yapılan tanımlarda fikir birliğine varılamamıştır (İnce ve Gül, 2005).

### 1.1. Problem

Alan yazında spor çalışanları üzerine yapılan araştırmaların sınırlı olması ve bu konuda çok az bilginin yer alması bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Bu problemin çözümüne katkıda bulunmak amacıyla aşağıdaki araştırma soruları geliştirilmiştir.

1. Spor çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma var mıdır?

2. Spor çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma var mıdır.

3. Spor çalışanlarının iş-yaşam dengesi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma var mıdır?

4. Spor çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin eğitim değişkenine göre farklılaşma var mıdır?

5. Spor çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim değişkenine göre farklılaşma var mıdır?

6. Spor çalışanlarının iş-yaşam dengesi düzeylerinin eğitim değişkenine göre farklılaşma var mıdır?

### **7. Değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki var mıdır?**

#### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı spor kuruluşları çalışanlarının iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

#### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Çalışma hayatının önemli bir aşaması olan iş ve yaşam arasındaki bağ çalışma kavramına geçmişten bugüne eşlik eden bir inceleme konusu olmuştur. 1700'lü yılların ikinci yarısından günümüze değişen ve gelişen iş şartlarında iş ve yaşam arasındaki ilişkiler değişik açılardan incelenmiştir. Günümüzde, iş ve yaşam arasındaki ilişkilere olan ilgi ve alakanın artmasında, çalışma şartlarının, kişinin kendisine ayırdığı özel yaşamından özveride bulunmasını gerektirecek düzeyde artması önemli bir yer almaktadır. İletişim çağında bulunduğumuz bu dönemde, iletişim araçlarının insanları her daim iletişime açık hale getirmesi, iş ve yaşam arasındaki ilişkileri oldukça karmaşıklştırmaktadır.

İşletmelerin işgücü pazarında devam edilebilirliklerini sürdürmek için yüksek düzeyde örgüte bağlılık duyan ve işi sahiplenen çalışanlara ihtiyaçları vardır (Joo ve Park, 2010). Buna karşılık çalışanların işgücü devri son dönemde yüksek seviyelere ulaşmış durumdadır. Bu nedenle işletmelerin ihtiyaç duydukları bu çalışanlarını ellerinde tutmaları gittikçe zorlaşmaktadır. Bu bakımdan işgücü devri, işletmeciler ve

akademisyenler açısından önem teşkil eden bir konu olmaya devam etmektedir (Allen ve Grifeth, 2000).

#### **1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma Muğla ilinde spor ile ilgili bulunan resmi ve özel kuruluşlarda çalışan bireyler ile sınırlıdır.

#### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

Araştırmaya katılan bireylerin anket sorularına verdiği cevapların konuyu kapsadığı varsayılmıştır.



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Spor

#### 2.1.1. Sporun Tanımı ve Gelişimi

Sporun sözlük anlamı; of, desport, Disport sözcüklerinin kısaltılması ‘oyun, oyalanma, işten uzaklaşma’ anlamına gelmektedir (Babcock, 1961). Kale (2007) sporun anlamını ve önemini şu sözlerle ifade etmektedir. Dünyanın en güzel uğraşı anlamına gelen ve ‘cum granosalis’ olarak ifade edilen spor kavramı, orta çağ Latincesinde ‘dispotare’ ve ‘deportare’ kelimelerinden türetilmiştir. Bu iki Latince kavram, hareket etme, eylemde bulunma, fiilde olma vb. anlamları içermektedir. Zaten bu iki kavram iyice analiz edildiğinde; bu kavramların içinde spor, sport ya da port şeklinde oluşumları görmek mümkün olmaktadır. Aslında İngilizcede ‘departure’ kelimesinin karşılığı olarak da ‘hareket, hareket etme’ kullanılmaktadır. Dilimizde ‘depar’ kelimesi de ‘hızlı koşma’ anlamında uzun yıllar kullanılmış ve halen kullanılmaktadır. Spor, bünyesinde bulunduğu harfler itibariyle de farklı algılanabilmektedir. Örneğin; sistemprensip- otorite- rekor kelimeleri de spor kelimesini sembolleştirebilmektedir. Her ne kadar bu yaklaşım nominal olarak onun etimolojik yapısına uymuyor olsa bile bu ifade, sporu uygulama açısından çok iyi tanımlamaktadır. Çünkü spor, belirli bir sistem, prensipler ve otoriteye dayalı yapılan eylemin rekorla sonuçlanmasını talep eden bir kavramdır. Ancak, rekor anlayışı en üst hedef olarak algılanmaktadır. Bu en üst hedef olma özelliğini bünyesinde taşıyan rekorun yakın ve akraba kavramları galip gelme, kazanma, lider olma ve şampiyonluk kavramlarıdır.

Spor konusunda dile getirilmiş güzel sözler bulunmaktadır. Bu sözlerin başında Mustafa Kemal Atatürk tarafından söylenmiş olan ‘ben sporcunun zeki, çevik ve aynı zamanda ahlaklısını severim’ sözü gelmektedir. Bu sözle o dahi insan, sporcuyu ne kadar da güzel ifade etmiştir. Sporcu, her şeyden önce zeki olmalıdır. Yani akıllı. Çünkü her şey öncelikle zihinde, düşünce ya da niyetle başlar. Sporcu çevik olmalıdır. Çünkü çevik yani çabuk olmayan kişi sporcu olamaz. Bu açıdan ele alındığında ise; spor motorik özelliklerin başında çabukluk gelmektedir. Özellikle de zaman ve hedef yönelimli takım sporları için sporcunun çok çabuk olması beklenir



ve istenir. Sporcunun bu iki yeteneğini güzel bir ahlakla süsleyerek istenilen performans düzeyini yakalaması ise en ideali olarak kabul edilmektedir. Yoksa sportif zekâsını mükemmel bir çabuklukla birleştirip, bu yeteneklerini ahlaksız bir şekilde kullanan insan sporcu olabilir, fakat bu anlamdaki bir sporculuk Mustafa Kemal Atatürk' ün tanımladığı ve bizim anladığımız manada sporculuk değildir. Bu bağlamda, sporcu aynı zamanda ahlaklı olmak durumundadır. Bu muhteşem üç özellik ile kendisini koruma altına alan insan, doğal olarak şu cümleyi de inanarak ve yaşayarak söyleyecektir. 'İçki insanı öldürür, sigara insanı süründürür, kumar ocaklar söndürür, spor ise insanı her daim güldürür' (Spor Gelişim Komitesi, 1987)

21. yüzyılda sporun temel kullanım şekli büyük değişime uğrayarak yeni ifadelerle tanımlar yapılmıştır. Spor, insanın içgüdüsel olarak gerçekleştirdiği saldırganlığı, barışçı yollarla sağlamak ve saldırganlık içgüdüsünün kontrol altına alınması için uygun bir rekabet ortamı ortaya koymaktadır (George, 1979).

Sosyal bilimciler ve psikologlar sporu, kişinin topluma uyumunu sağlamak, bireyin ruh ve beden sağlığını güvence altına almak olarak tanımlamaktadırlar. 'Geçtiğimiz yüzyılda yaşam şartlarının zorlu olmasından kaynaklanan rekabetçi toplum hayatının zorlu şartlarında, rahatlamamanın en iyi yolu spordur' (Tomiche, 1978).

İnsan vücudunun belirli amaçlar için eğitilmesi ile ilgili düşünce, insanlığın dünya üzerindeki varlığı kadar eskidir. Milyonlarca yıl önce insanoğlu, zor doğa koşulları karşısında savunmasız kalmışsa da, zamanla beslenme, giyinme, barınma ve savunma eylemlerini gerçekleştirmiştir (Whirter, 1976). Doğa koşullarının zorluğuyla günlük yaşam içerisinde çok sık karşılaşmış olan insanoğlu, güç ve yeteneklerini geliştirirken, beden eğitimi egzersizlerine yer vermiştir (Tayga, 1990). Bu egzersizler az veya çok kişinin katılımı için ve insan yaradılışının güdüleriyle yapıldıklarından dolayı 'doğal hareketler' olarak nitelendirilir. Doğal hareketlerin çeşidi, bireyin ve toplumun uygarlık seviyesine, yörenin koşullarına göre değişmekte ve değişik çalışma şekillerinden meydana gelmektedir (Alpman, 1972). İlk çağlarda insanın hareket anlayışı, yaşam kaygısına bağlı olarak birbirleriyle, hayvanlarla ve doğa ile uğraşması, avlanması gibi faaliyetlerin çerçevesi içinde kalmıştır. İlkel vücut

alıştırmaları arasında, insanın yer değiştirme şekli olan yürüme ve koşma başta gelir (Tarcan, 1932). Yürüme, insanın çeşitli etkenler altında yer değiştirme ihtiyacından doğan içgüdü ile meydana gelen en doğal hareket şeklidir. Kas ve eklemlerin kendisine verdiği olanağı kullanan insan, karnını doyurmanın, yaşayışını sürdürmenin, kaıp kurtulmanın, kovalayıp yakalamanın kolaylığını denemiştir. Koşu, insanın bacaklarına ve nefesine güvendiği sürece kendisini güvenilir hissetmesini sağlamıştır. Zorlu tabiat koşulları ile mücadele eden ve yaşamını devam ettirmek için avlanmak zorunda olan insanlar hiç durmadan hareket etmek zorundaydılar. Fakat insanoğlu tarih boyunca yaşamı kolaylaştırmak için girişimlerde bulunmuş ve bugüne kadar gelmiştir. Günümüz yaşantısında varılan son noktada ise teknolojik gelişimler fiziksel aktivitemizi gereğinden fazla azaltarak beden ve ruh sağlığımızda ciddi problemler oluşurmaya başlamıştır. Özellikle 1700'lü yılların ikinci yarısıyla beraber gelişen endüstri toplumlarında bu problemleri ortaya çıkarmıştır. Bu problemi ortadan kaldırmanın en önemli yolu olarak ta spor dalları kurulmuş ve insanoğlunun bu hareketsiz yaşantıdan kurtulmasını sağlamaya çalışmışlardır. Ülkemizde cumhuriyetin ilk yılları ile birlikte gelişmeye başlayan endüstri ve sanayileşme sonucunda İnsanlar sanayi bölgelerine göç etmeye başlamışlar ve yaşamlarını hareketsiz işlerde geçirmeye başlamışlardır. İnsanların fizikî aktivitelerini azaltan hayat biçimi zamanla sağlık problemini de beraberinde getirmiştir. Ülkemiz yöneticilerinin bizden önce bu süreci yaşayan toplumların yöneticileri gibi spor alanları oluşturup sayılarını arttırarak vatandaşlarımızı spor yapmaya yönlendirmelidirler.

Modern teknoloji ile gün içinde harcadığımız enerji miktarı her geçen gün biraz daha azalmaktadır. Eskiden rutin işler için kullandığımız enerji, bugün yalnızca bir parmağımızın 'çalıştır' tuşuyla birleşmesi ile gerçekteşmektedir. Bir tuşla biten günlük işler boş zaman aktivitesi için yeterli zamanı bolca sağlamakta ve bu da her geçen gün egzersize olan ihtiyacımızı arttırmaktadır (Heyward, 1991).

## **2.2. İş Tatmini Kavramı**

İş tatmini iş ve örgütsel alanda en çok çalışılan değişkenlerden biridir psikoloji (Dormann ve Zapf, 2001) ve genellikle "zevkli veya pozitif" olarak

tanımlanır. Birinin iş ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan duygusal durum (Locke, 1976). Geleneksel iş tatmini modeli, bireyin işle ilgili sahip olabileceği tüm duygulara odaklanır (Lu, While ve Barriball, 2004).

İş Tatmini ile ilgili birçok çalışma olmakla birlikte farklı boyutlarla ele alındığı görülmektedir. Dolayısıyla farklı boyutlarla ele alınan iş tatmini için farklı tanımlar yapılmıştır.(Lam ve ark., 2001). Kartzel (1964), iş tatminini tanımlamanın belki de en basit yolu olarak, iş tatmini konusunda fikir birliği olması durumunda, görevlinin kendi işini değerlendirmesinin sözlü ifadesi olduğunu savunur. İş tatmini, bireyin çalışma hayatındaki tecrübe ve deneyimlerini değerlendirmesiyle oluşan olumlu duygu hali olarak diledir (Locke, 1976).

Hoppock ise iş tatminini, bireyin çalışma hayatından memnun olduğunu belirtmesine sebep olabilecek psikolojik, fiziksel ve çevresel koşulların her hangi kombinasyonu olarak tanımlamıştır (Aziri, 2011). Robbins ve Coulter (1996) iş tatminine daha çağdaş bir tanım yaparak, iş tatmininin bir çalışanın kendi işine karşı genel tutumu olarak belirtmiştir. Farklı bir çalışma da ise iş tatmini, bireyin yaptığı işten ve iş arkadaşlarından görmek istediği veya elde etmek istediği olumlu ve rahatlatıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır (Karaduman, 2002).

İş tatmini; “çalışanın işine karşı gösterdiği genel tutumdur” şeklinde de tanımlanmaktadır. Ancak kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre iş tatmini, “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, çalışanın işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu demek daha doğru olacaktır (Erdoğan, 1997).

Schultz (1990) iş tatminini şöyle tanımlamaktadır: “Çalışanların işleriyle ilgili tutumları, işlerine karşı psikolojik birikimleri, işletmede kendilerini nasıl hissettikleri ve bunun gibi birçok davranış ve duyguyu içerir. Başka bir tanıma göre iş tatmini; “kişinin işini ya da iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan keyif verici ya da pozitif duygusal durum” dur (Steers ve Black, 1994).

### 2.3.İş-Yaşam Dengesi

Literatür, iş-yaşam dengesi için tutarlı bir terim veya tanım sağlamamaktadır. Ayrıca, incelenen literatürün çoğu iş-aile dengesi terimini kullanır. Bazı yazarlar, ilgili çalışan gruplarının tepkisine karşılık olarak iş-aile dengesini, benzer terimle, iş-yaşam dengesiyle değiştirmiştir (Hamilton, 2008). Fredriksen-Goldsen ve Scharlach (2001), bağımlı bireyleri olmayan çok sayıda tek yetişkinin, iş-aile dengesini kolaylaştırmaya yönelik programların ihtiyaçlarını karşılayamadığına inanmaktadır. Yani, bu çalışanlar, aile sorumluluk izni gibi kişisel yararları ihtiyaç duymadıklarına inanmaktadır; bununla birlikte, meslekleri ile hayatlarının diğer yönleri arasında makul bir denge kurmak isterler. Sonuç olarak, birçok yazar, genel iş-yaşam dengesi için daha genel bir endişeyi içerecek şekilde iş-aile dengesi kavramını genişletmeye çalışmışlardır (Hamilton, 2008).

Clark (2001), dengenin çok yönlü bir yapı olabileceğini öne sürmektedir. İş-aile dengesini “işte ve evde en az rol çatışmasıyla tatmin ve iyi işleyen” olarak tanımlar. Clark'ın “iş yerinde ve evde iyi işleyişi” dahil etmesi, işveren, iş arkadaşı ve aile memnuniyetini içerecek şekilde bireysel memnuniyet kavramını genişletmektedir.

Brown (2004), iş-yaşam dengesini “bireylerin bu yaşam alanlarının her birine katılmaları için makul fırsatları teşvik edecek şekilde çalışma, aile ve boş zamanları dengeleme” olarak tanımlamaktadır. Brown (2004) ayrıca bireylerin yaşam kalitesini arttırmak için çeşitli aktivitelere katılmaya yeterli zamanın gerekliliğini vurgulamaktadır. Warren (2004) iş-yaşam dengesi ile ilgili araştırmalarında iş, aile, boş zaman ve finansal kaynakları içermektedir.

İş yaşam dengesi kavramını daha iyi açıklayabilmek ve anlatabilmek için, iş, özel yaşam ve denge terimlerini hakkında bilgi sahibi olmak gerekir. “İş”, yaptığımız çalışmanın veya sonuç elde etmek için sarf ettiğimiz çabanın karşılığında ücret ödenen etkinliği ifade eder. İnsanlar hayatlarını idame etmek ve ihtiyaçlarını gidermek için bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanarak elde ettikleri ücretleri kullanırlar. “Özel yaşam” ya da bir farklı söylemle “iş dışı yaşam” ise kişinin çalıştığı zamanların dışında kalan kısım olarak tanımlanır (Guest, 2002).

## 2.4. Örgütsel Bağlılık

Literatürü inceldiğimizde örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanıma rastlamaktayız. Fakat Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramının savunucuları olarak önümüze çıkmakta ve birçok çalışmaları olduğu görülmektedir Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı üç bölümde ele almıştır.

İlk bölüme duygusal bağlanma denir ve en yaygın olanıdır. Bireyler güçlü bir şekilde işlenmiş bir birey gibi örgütlenmeye duygusal bağlılıkla üye olmaktadır. (Kanter, 1968; Buchanan, 1974; Porter ve ark., 1974).

İkinci bölüme algılanan maliyetler denir. Araştırmacılar bu bölümde örgütsel bağlılık kavramını maliyetlerle açıklamaya çalışmışlardır. Birbirine dayanan faaliyetlerin tutarlı çizgileriyle meşgul olma eğilimi ve bu eğilimin bireyin aldığı ücretle bağlılık ilişkisi kurulmaktadır. Ücrete göre bağlılıkta azalma olabileceğini söylemektedirler (Becker, 1960; Stebbins, 1970; Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult & Farrell, 1983).

Son bölüm, örgütsel bağlılık (normatif bağlılık) yükümlülüğü yaklaşımıdır ve bu yaklaşım, bağlılığın, örgütün sorumluluğuna dair bir inanç olarak görmektedir. Wiener (1982), örgütsel bağlılığı bireylerin ilgi alanlarına uyan ve örgütün amaçlarına yönelik hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bütünü olarak tanımlamıştır. Normatif baskılarından kasıt bireyin ahlaki tutumları olarak dile getirmiştir. Bu vesileyle Allen tarafından önerilen örgütsel bağlılık modeli ve Meyer (1990), duygusal, süreklilik ve normatif olan üç bileşene sahiptir.

Örgütsel bağlılık, bireyin bağlı olduğu örgütün amaçlarını benimseme, bulunduğu duruma karşı alışma, içselleşme, örgütün hedeflerine uygun hareket etme ve örgütün bir üyesi olarak kalmak için çaba sarf etmesi olarak tanımlanmıştır (Akın, 2013).

Örgütsel bağlılık, çağdaş yönetim kavramları içerisinde en fazla ilgi gören ve karşımıza çıkan kavramdır. Çalışanların yaptıkları işle ilgili davranışlarından biri olarak görülen örgütsel bağlılık, son yıllarda üzerinde çok çalışılan bir konu olmasına

rağmen, bu kavram hakkında yapılan tanımlarda fikir birliğine varılamamıştır (İnce ve Gül, 2005).

Akıncı (2007) örgütsel bağlılığı, çalışanların bağlı olduğu kurumun amacına yönelik hedefleri kabul etmesi, kurumun bu hedeflere ulaşabilmesi için çaba sarf etmesi ve kurumda ki çalışma yaşantısını devam ettirmesi olarak tanımlamıştır.



### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma spor teşkilatlarında çalışanlar üzerinde genel tarama modeline göre yapılmıştır. Tarama modeli, daha önce gerçekleşmiş bir durumu veya var olmaya devam eden bir durumu olduğu haliyle tasvir etmeye çalışan araştırma yaklaşımıdır. Çalışmaya konu olan olay, şahıs veya obje, kendi şartları içinde ve olduğu haliyle tanımlanır. Genel tarama modelleri, birden fazla ögeden oluşan evrende, genel bir kanıya varmak amacıyla evrenin tamamı ya da ondan bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018- 2019 sezonunda Muğla İl ve İlçelerinde bulunan spor kurum ve kuruluşlarında çalışanlar ve yöneticileri kapsamaktadır. Örneklemi ise Muğla Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ve İlçe Müdürlüklerinde çalışanlar ve yöneticiler, Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği Üyeleri (TÜFAD), spor kulüpleri yöneticileri ve çalışanları, Amatör Spor Kulüpler Federasyon Başkanlığı yöneticileri (ASKF), Türkiye Faal Futbol Hakemleri ve Gözlemcileri Derneği Üyeleri (TFFHGD) ve çalışanlarından gönüllü olarak katılım sağlayanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya yaklaşık 400 çalışan ve yöneticiden 25'i Kadın, 57'si Erkek olmak üzere toplam da 82 gönüllü yönetici ve çalışan katılmıştır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu, iş ve özel yaşam dengesine yönelik algıları ölçmek için Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, iş doyum düzeylerini ölçmek için Minnesota Doyum Ölçeği ve çalışanların örgütsel bağlılık algısını ölçmek için Meyer ve arkadaşlarının geliştirdiği (1993) Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

**İş Yaşam Dengesi Ölçeği:** Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi Ölçeği 20 maddeden oluşmakta ve beşli likert tipi ölçektir. İş Yaşam

Uyumu, Yaşamı İhmal Etme, Yaşamın İşten İbaret Olması ve Kendine Zaman Ayırma olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

**Minnesota İş Doyum Ölçeği:** Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin Türkçe uyarlaması Baycan tarafından (1985) yapılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmakta ve beşli likert tipidir. Kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan “Hiç Memnun Değilim” den, “Çok Memnunum” a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçekten iç kaynaklı (intrinsic) doyumunu (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20), dış kaynaklı (extrinsic) doyumunu (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve genel doyumunu (tüm maddeler) ölçen puanlar elde edilmektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye, dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Meyer ve Allen’in 1990 ve 1991 yıllarında örgütsel bağlılığın üç bileşenli modelini ele alarak geliştirdikleri ölçek Meyer ve arkadaşları tarafından (1993) revize edilmiştir. Çalışmada 18 sorudan oluşan bu ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek örgütsel bağlılığı, literatürde de sıkça rastladığımız gibi 3 boyutta ele almıştır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri etik kurul onayı alınmıştır (Ek-2). Anketler Muğla ilinde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ve İlçe Müdürlüklerinde çalışanlar ve yöneticiler, Türkiye Faal Futbol Hakemleri Derneği Üyeleri, Spor kulüpleri yöneticileri ve çalışanları, Amatör Spor Kulüpler Federasyon Başkanlığı yöneticileri ve çalışanlarına kurumlarında yüz yüze uygulanmıştır.



### 3.5. İstatistiksel Analiz

İstatistiki analiz olarak, ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alpha katsayısı ile hesaplanmış, yüzde, frekans iki değişken arasındaki farkı hesaplamak için Independent Sample t Testi, ikiden fazla değişkenler arasındaki farkı hesaplamak için Anova Testi ve ardından değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için pearson's korelasyon analizi yapılmıştır.



#### 4. BULGULAR

**Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	N	%
Kadın	25	30,5
Erkek	57	69,5
<b>Toplam</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1 incelediğinde katılımcıların % 30,5 i Kadın, % 69,5'i Erkek olduğu görülmektedir.

**Tablo 2. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı**

Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim	2	2,4
Ortaöğretim	20	24,4
Yükseköğretim	46	56,1
Lisansüstü	14	17,1
<b>Toplam</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların % 2,4 ü İlköğretim, %24,4' ü ortaöğretim, %56,1'i yükseköğretim ve %14,1'ininde lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Dağılımı**

Çalıştığı Kurum	N	%
Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü	49	59,8
Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü	11	13,4
ASKF	5	6,1
TÜFAD	5	6,1
TFFHGD	2	2,4
Spor Kulübü	10	12,2
<b>Toplam</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3'ü incelediğimizde katılımcıların %59,8'i Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, %13,4'ü Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü, %6,1'i ASKF, %6,1'i TÜFAD, %2,4'i TFFHGD, %12,2'i Spor Kulüplerinde çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yaşam Dengesi t Testi Tablosu**

	Cinsiyet	N	Mean	ss	t	P
İş yaşam Uyumu	Kadın	25	3,5000	,70874	-,223	,824
	Erkek	57	3,5292	,45982		
Yaşam İhmal Etme	Kadın	25	2,9333	,80938	-,901	,370
	Erkek	57	3,0994	,74991		
Yaşamın İşten İbareti Olması	Kadın	25	3,0000	,48412	2,528	,013*
	Erkek	57	2,6623	,58533		
Kendine Zaman Ayırma	Kadın	25	2,6600	,62032	,557	,579
	Erkek	57	2,5746	,64774		
İş Yaşam Toplam	Kadın	25	61,2400	4,85867	,369	,713
	Erkek	57	60,7193	6,26998		

Tablo 4'ü inceldiğimizde iş yaşam dengesi alt boyutlarından yaşamın işten ibaret olması boyutunun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Yaşamın işten ibaret olması puan ortalamalarının kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla görülmektedir.

**Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatmini t Testi Tablosu**

	Cinsiyet	N	Mean	ss	t	p
<b>Genel Doyum</b>	<b>Kadın</b>	25	68,7600	12,96238		
	<b>Erkek</b>	57	69,4386	12,04162	-,230	,819
<b>İçsel Doyum</b>	<b>Kadın</b>	25	43,5600	8,42655		
	<b>Erkek</b>	57	42,9298	7,36027	,341	,734
<b>Dışsal Doyum</b>	<b>Kadın</b>	25	25,2000	5,75181		
	<b>Erkek</b>	57	26,5088	5,36231	-,995	,323

Tablo 5'i incelediğimizde iş tatmini alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

**Tablo 6. Cinsiyet değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık t Testi Tablosu**

	Cinsiyet	N	Mean	ss	t	p
<b>Duygusal</b>	<b>Kadın</b>	25	20,0400	4,53211		
	<b>Erkek</b>	57	21,5614	4,04006	-1,512	,134
<b>Bağlılık</b>	<b>Kadın</b>	25	20,8000	4,44410		
	<b>Erkek</b>	57	20,0000	5,17204	,672	,504
<b>Devam</b>	<b>Kadın</b>	25	19,1600	4,89626		
	<b>Erkek</b>	57	19,1404	3,90713	,019	,985

Tablo 6'yı incelediğimizde cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemektedir. Cinsiyetin spor çalışanlarda üzerinde örgütsel bağlılık açısından farklılık yaratmadığını söyleyebiliriz.

**Tablo 7. Eğitim Değişkenine Göre İş Yaşam Dengesi Anova Tablosu**

		<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Karelerin Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>İş Yaşam Uyumu</b>	Gruplar arası	1,004	3	,335	1,139	,339
	Gruplar İçi	22,907	78	,294		
	Toplam	23,911	81			
<b>Yaşamı İhmal Etme</b>	Gruplar arası	4,538	3	1,513	2,734	<b>,049*</b>
	Gruplar İçi	43,156	78	,553		
	Toplam	47,694	81			
<b>Yaşamın İşten İbaret Olması</b>	Gruplar arası	,399	3	,133	,393	,758
	Gruplar İçi	26,394	78	,338		
	Toplam	26,793	81			
<b>Kendine Zaman Ayırma</b>	Gruplar arası	,759	3	,253	,615	,607
	Gruplar İçi	32,098	78	,412		
	Toplam	32,857	81			
<b>İş Yaşam Toplam</b>	Gruplar arası	51,258	3	17,086	,490	,690
	Gruplar İçi	2721,523	78	34,891		
	Toplam	2772,780	81			

Tablo 7'yi incelediğimizde eğitim değişkeninin iş yaşam dengesi alt boyutlarından yaşamı ihmal etme boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortaöğretim mezunlarının lisansüstü mezunlarına oranla puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre İş Tatmini Anova Tablosu**

		<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Karelerin Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Genel Doyum Toplam</b>	Gruplar arası	371,307	3	123,769	,819	,487
	Gruplar İçi	11789,290	78	151,145		
	Toplam	12160,598	81			
<b>İçsel Doyum Toplam</b>	Gruplar arası	145,667	3	48,556	,823	,485
	Gruplar İçi	4599,113	78	58,963		
	Toplam	4744,780	81			
<b>Dışsal Doyum Toplam</b>	Gruplar arası	82,866	3	27,622	,916	,437
	Gruplar İçi	2351,146	78	30,143		
	Toplam	2434,012	81			

Tablo 8'i incelediğimizde eğitim durumun iş tatmini alt boyutları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

**Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Anava Tablosu**

		<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Karelerin Ortalaması</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Gruplar arası	80,478	3	26,826	1,531	,213
	Gruplar İçi	1366,742	78	17,522		
	Toplam	1447,220	81			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Gruplar arası	22,152	3	7,384	,294	,830
	Gruplar İçi	1960,970	78	25,141		
	Toplam	1983,122	81			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Gruplar arası	41,111	3	13,704	,769	,515
	Gruplar İçi	1389,133	78	17,809		
	Toplam	1430,244	81			

Tablo 9'u incelediğimizde eğitim durumun örgütsel bağlılık alt boyutları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

**Tablo 10. Değişkenler Arasında İlişki Tablosu**

		Hizmet Yılı	İş yaşam Uyumu	Yaşamı ihmal etme	Yaşamın İşten İbaret Olması	Kendine Zaman Ayırma	İş yaşam	Genel doyum	İçsel doyum	Dışsal doyum	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı
İş Yaşam Uyumu	r	,064										
	p	,570										
	N	82										
Yaşamı İhmal Etme	r	,150	-,427**									
	p	,179	,000									
	N	82	82									
Yaşamın İşten İbaret Olması	r	-,061	-,281*	,247*								
	p	,586	,011	,026								
	N	82	82	82								
Kendine Zaman Ayırma	r	-,071	-,287**	,124	,366**							
	p	,525	,009	,269	,001							
	N	82	82	82	82							
İş Yaşam	r	,098	-,014	,700**	,590**	,517**						
	p	,379	,900	,000	,000	,000						
	N	82	82	82	82	82						
Genel Doyum	r	,085	,492**	-,258*	-,029	-,423**	-,125					
	p	,449	,000	,019	,793	,000	,262					
	N	82	82	82	82	82	82					
İçsel Doyum	r	,090	,565**	-,269*	-,018	-,402**	-,079	,953**				
	p	,422	,000	,014	,873	,000	,479	,000				





Tablo 10 incelendiğinde yaş değişkeni ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında pozitif ve negatif ilişki tespit edilmiştir. Yaş arttıkça çalışanların duygusal bağlılığı artarken, devam bağlılığında azalma olduğunu söyleyebiliriz. Yaş ilerledikçe tükenmişliğin verdiği etki ile devam bağlılığının azalabileceğini dile getirebiliriz. Yaşa bağlı olarak hizmet yılı ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile aynı sonuçlar çıktığını, hizmet yılı arttıkça devam bağlılığında azalma olurken duygusal bağlılık puan ortalamalarının arttığını söyleyebiliriz.

Çalışanların genel doyum puanları ile iş yaşam puanları arasında pozitif yönde, kendine zaman ayırma ve yaşamı ihmal etme alt boyutları ile negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların genel doyum düzeyleri attıkça iş yaşam puanlarının arttığını, bununla birlikte yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma puanlarının azaldığını söyleyebiliriz. Ayrıca genel doyum puanları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile iş yaşam uyumu, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık puanları arttıkça çalışanların iş yaşam uyumu ve yaşam tatmini düzeylerinin arttığını söyleyebiliriz.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılık ile hizmet yılı arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilirken, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşamı, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların hizmet yılı arttıkça devam bağlılıklarının düştüğünü söyleyebiliriz. Ayrıca çalışanların devam bağlılıklarının artması ile birlikte yaşam tatmini düzeylerinin ve yaşamın işten ibaret olması ile iş yaşamı düzeylerinin de arttığını korelasyon tablosunda görmekteyiz.

Son olarak korelasyon tablosunu incelediğimizde örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Normatif bağlılık puanları arttıkça çalışanların yaşam tatmini düzeylerinin arttığını söyleyebiliriz.

**Tablo 11. Değişkenlerin Toplam Puan Korelasyon Tablosu**

		<b>İş Yaşam Dengesi</b>	<b>İş Tatmini</b>
<b>İş Yaşam Dengesi</b>	r	1	
	p		
	N	82	
<b>İş Tatmini</b>	r	-,125	1
	p	,262	
	N	82	82
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	r	,162	,409**
	p	,145	,000
	N	82	82

Araştırmaya katılanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur ( $r=0,409$ ;  $p<0,001$ ). Bu sonuca göre spor çalışanlarının iş tatmin düzeyleri yükseldikçe örgütsel bağlılık duyguları da artmaktadır.

Araştırmaya katılanların iş-yaşam dengesi düzeyleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca göre, iş yaşam dengesi iş tatmininde ve örgütsel bağlılık duygusunda etkili bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır.

## 5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Katılımcıların % 30,5 i kadın, % 69,5'i erkektir. Tablo 2'de katılımcıların % 2,4 ü ilköğretim, %24,4' ü ortaöğretim, %56,1'i yükseköğretim ve %14,1'inin de lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Tablo 3'te katılımcıların %59,8'i Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, %13,4'ü Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü, %6,1'i ASKF, %6,1'i TÜFAD, %2,4'i TFFHGD, %12,2'sinin spor kulüplerinde çalıştıkları görülmektedir.

Cinsiyet değişkeni ile iş yaşam dengesi arasında farklılığa baktığımızda, iş yaşam dengesi alt boyutlarından *yaşamın işten ibaret olması* boyutunun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmektedir (Tablo 4). *Yaşamın işten ibaret olması* puan ortalamaları bakımından kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla işlerine daha fazla bağlı olduklarını ve yaşamlarını iş hayatından ibaret olarak gördüklerinden kaynaklandığı ile açıklanabilir.

Güleryüz (2016) yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek iş-yaşam dengesine sahip olduklarını dile getirmiştir. Güleryüz'ün bulduğu sonuç çalışmamızı destekler niteliktedir. Fakat Ulukapı (2013) çalışmasında erkeklerin lehine iş-yaşam dengesi puanlarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Buna göre, iş yaşam dengesinin cinsiyet açısından çalışma gruplarına göre değiştiği söylenebilir.

İş tatmini alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. İş tatmini alt boyutlarını cinsiyet değişkenine göre ele aldığımızda genel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmasa da erkek katılımcıların puan ortalamalarının kadınlara oranla yüksek olduğu görülmektedir. İçsel doyum alt boyutunda ise kadın katılımcıların puan ortalamalarının erkek katılımcılardan yüksek olduğu fakat istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. İş tatmini bakımından kadınların erkeklere göre daha duygusal olduklarından içsel olarak tatmin düzeylerinin yüksek olmasını beklendiğini söylenebilir.

Zeynel'in (2014) yaptığı çalışmada iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışmamız sonucu ile paralellik göstermektedir. Literatürde ki çalışmalar ise kadınların ortalamalarının yüksek olduğunu göstermektedir (Iverson ve Deery, 1997; Meydan, 2010).

Cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemektedir. Cinsiyetin spor çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık açısından farklılık yaratmadığını söyleyebiliriz. Şeşen (2010) yaptığı çalışmada erkeklerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğu dile getirmiştir.

Eğitim değişkeninin iş yaşam dengesi alt boyutlarından yaşamı ihmal etme boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 7). Ortaöğretim mezunlarının lisansüstü mezunların oranla puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim durumu arttıkça yaşamı ihmal etme alt boyutunun puan ortalamasının azaldığını söyleyebiliriz. Gerçek ve ark., (2015) kamu çalışanlarında yaptığı araştırmada eğitim durumunun iş yaşam dengesi açısından farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Eğitim durumunun iş tatmini alt boyutları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 8). Katılımcıların eğitim durumunun iş tatminini etkilemediğini söyleyebiliriz.

Eğitim durumunun örgütsel bağlılık alt boyutları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 9). İş tatmini ile bağlantılı olarak örgütsel bağlılık puanları üzerinde eğitim değişkeninin etkisinin yüksek olduğu söylenemez.

Carayon ve ark., (2003) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık değişkeni ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılığın olmadığını dile getirerek çalışmamızı destekler niteliktedir. Fakat bazı çalışmalar örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim değişkenine göre farklılaştığı dile getirilmiştir (Gündoğan, 2009; Altay, 2018).

Değişkenler arasındaki korelasyon tablosunda görüldüğü gibi (Tablo 10) yaş değişkeni ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yaş arttıkça çalışanların duygusal bağlılığı arttıkça, devam

bağlılığında azalma olduğunu söyleyebiliriz. Yaş ilerledikçe tükenmişliğin verdiği etki ile devam bağlılığının azalabileceğini dile getirebiliriz. Yaşa bağlı olarak hizmet yılı ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile aynı sonuçlar çıktığını, hizmet yılı arttıkça devam bağlılığında azalma olurken duygusal bağlılık puan ortalamalarının arttığını söyleyebiliriz.

Çalışanların genel doyum puanları ile iş yaşam puanları arasında pozitif yönde, kendine zaman ayırma ve yaşamı ihmal etme alt boyutları ile negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların genel doyum düzeyleri attıkça iş yaşam puanlarının arttığını, bununla birlikte yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma puanlarının azaldığını söyleyebiliriz. Ayrıca genel doyum puanları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ile iş yaşam uyumu, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık puanları arttıkça çalışanların iş yaşam uyumu ve yaşam tatmini düzeylerinin arttığını söyleyebiliriz.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılık ile hizmet yılı arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilirken, yaşamın işten ibaret olması, iş yaşamı, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların hizmet yılı arttıkça devam bağlılıklarının düştüğünü söyleyebiliriz. Ayrıca çalışanların devam bağlılıklarının artması ile birlikte yaşam tatmini düzeylerinin ve yaşamın işten ibaret olması ile iş yaşamı düzeylerinin de arttığını korelasyon tablosunda görmekteyiz.

Tablo 10 da ki korelasyon sonuçlarını incelediğimizde örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Normatif bağlılık puanları arttıkça çalışanların yaşam tatmini düzeylerinin arttığını söyleyebiliriz.

Kaya ve İlke (2007)'de yapmış olduğu otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği adlı çalışmalarında eğitim seviyesi yüksek iş görenlerin, eğitim düzeyi daha düşük iş görenlere göre

tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmaya kıyasla çalışmamızda Minnesota Doyum Ölçeği sonuçlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu doğrultuda bu çalışma bizim çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Özdevecioğlu (2003)'da yapmış olduğu algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma adlı çalışmalarında Örgütsel bağlılık ölçeğiyle alınan ölçümler neticesinde örgütsel bağlılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Bu çalışmaya kıyasla çalışmamızda örgütsel bağlılık ölçeği sonuçlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu doğrultuda bu çalışma bizim çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Karataş ve Güleş (2010)'da yapmış oldukları ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki adlı çalışmalarında Minnesota Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile ölçümler alınmış, araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanında öğretmenlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olup; iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta duygusal faktörler daha etkilidir sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaya kıyasla çalışmamızda Minnesota Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu doğrultuda bu çalışma bizim çalışmamızla paralellik göstermemektedir.

Gökkaya (2014 ) yaptığı çalışmasında iş tatmini ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Gökkaya (2014) çalışmasında iş tatmini arttıkça iş-yaşam dengesinin de arttığını tespit etmiştir.

Araştırmaya katılanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur ( $r=0,409$ ;  $p<0,001$ ). Bu sonuca göre spor çalışanlarının iş tatmin düzeyleri yükseldikçe örgütsel bağlılık duyguları da artmaktadır. Karataş'ın 2010 yılında öğretmenlerde yaptığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit etmiştir.

## SONUÇ

Sonuç olarak çalışmamızda spor yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği ve eğitim değişkeninin iş yaşam dengesinde etkili olduğu görülmektedir. Spor yöneticilerinin eğitim seviyelerinin artması ile birlikte iş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve iş tatminlerini olumlu etkileyeceği söylenebilir.



## ÖNERİLER

Çalışma yapılan Kurumlar nezdinde;Eğitim faaliyetlerinin arttırılması, ileri yaş ve hizmet yılı fazla olan çalışanların devam bağlılığının sağlanması, iş yaşam dengelerinin sağlanarak genel doyum düzeylerinin arttırılması örgütsel bağlılık düzeylerini de arttıracaktır. Bu durum kurumların etkin ve verimli bir biçimde hizmet vermesini sağlayacağından bu anlamda tedbirler alınması önerilebilir.

Bu çalışmada yapılan ölçümler sonucunda beklenen bazı sonuçlar elde edilememişse de elde edilen veriler örnek teşkil ederek literatüre katkı sağlamış ve bu doğrultuda alanda yapılacak gelecekteki çalışmalara referans olarak kullanılabilir.

Gelecekte yapılacak bilimsel çalışmalara örnek oluşturması bakımından kullanılacak yöntemler değerlendirilirken elde ettiğimiz sonuçların göz önünde bulundurularak benzer çalışmaların farklı alanlar, bölgeler ve farklı kültürlerde yapılması önerilebilir.



## KAYNAKLAR

- Acuner, A.Ş. (2013). “Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri”, Ankara, 2010, s. 57; C. C. Aktan, “Değişim Çağında Yönetim”, İstanbul.
- Akıncı, V. B. & Coşkun, G. (2007). “Örgüt Kültürü, Ankara”, 2007.
- Allen, D. G. & Griffeth, R. W. (2000). Job performance and turn over: A review and integrative multi-route model. *Human Resource Management Review*, 9(4), 525-548.
- Altay, M. (2018). Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkinde İş Yükü Ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aziri, B. (2011). “Job Satisfaction: A Literature Review”. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Başaran İ. E. (1991). Örgütsel Davranış – İnsanın Üretim Gücü, (Gül Yayınları Ankara:1991), s. 203.
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32 - 42.
- Berry L.M. (1997). *Psychology at Work*, (Mc. Graw Hill Companies Inc. San Francisco: 1997).

- Brown, P. (2004). Promoting work/life balance in a 'hurryculture': Issues and challenges. Professorial Lecture Thursday 18 March Griffith University Mt. Gravatt campus. Retrieved August 28, 2005 from <http://www.gu.edu.au/ins/collections/proflects/browp04.pdf>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4),533-546.
- Clark, S. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). “ Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinedeki Etkisi : Bir Araştırma”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, No:2, s.28.
- Davis, K. (1984). İşletmede İnsan Davranışı- Örgütsel Davranış (Çev. Kemal Tosun ve diğerleri), (İÜ. İşletme Fak. Yayınları. No:136, İstanbul: 1984), s.6.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483–504. doi:10.1002/job.98.
- Erdoğan, İ. (1997). İşletmelerde Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:272. İstanbul.
- Ergeneli, A. Eryiğit, M. (2001). “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması”. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.19, No: 2 s.159-178.
- Farell, D., Rusbolt, C.E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28, 78-95.
- Fredriksen-Goldsen, K., & Scharlach, A. (2001). *Families and Work:New Directions in the Twenty-First Century*. New York: Oxford University Press.

- Gerçek, M., Atay, S.E., & DüNDAR, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İsten Ayrılma Niyetine Etkisi. Kafkas University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal, 6(11), 67.
- Guest, D. E. (2002): Perspectives on the study of work-life balance. Social Science Information. 41(2), 255-279.
- Güleryüz, İ. (2016). Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışmaya Tutkunluk, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğan, T. (2009). “Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması“. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Hamilton, S. (2008). Work-life Balance For Parents With Low Incomes (Doctoral dissertation, The University of Northern British Columbia).
- Helter, D., Timothy A., Judge, W.D. ( 2002). “ Thev Confounding Role of Personality and Trait affectivity in the Relationship between Job and Lide Satisfaction”, Journal of Organizational Behaviour, Vol.23, p 815-835.
- Heslin, P.A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, Journal of Organizational Behavior, 26, 113–136.
- Iverson, R.D. and Deery, M. (1997). Turnover Culture in the Hospitality Industry. Human Resource Management Journal, 7, 4, 71-82.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık, Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turn over intention: he efects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. Leadership & Organization Development Journal, 31(6), 482-500.

- Judge, T. A. & Locke, E., & Durham, C. & Kluger, A. (1998). "Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role Of Core Evaluations", *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, No.1, s.17-34.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Karaduman, A. (2002). Ekip Çalışmasında, Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemleri. 15. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6).
- Katzell, R. A. (1964). Personal values, job satisfaction, and job behavior. In H. Borav, *Man in a work at work* (pp. 341-363).
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği.
- Kırbaşlar, M., Elmas, S., DüNDAR, G. (2014). İş- yaşam dengesinin çalışanların kariyer tatmini ile ilişkilerine yönelik bir inceleme. 2. Örgütsel Davranış Kongresi, Kayseri, 639-644.
- Ku, M. (2007). Examination of Work family Conflict and Intention to Leave Among College and University Food service Managers (Unpublished PhD Thesis, Oklahoma State University).
- Lam, T., Zhang, H., & Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22, 157-165.

- Lu, H., E. While, A., & Barriball, K.L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42, 211-227. doi:Elsevier.
- Lukowski A. V.(2004). "The Relationship between Employer- Employee Congruence of Values, Job Satisfaction and Life Satisfaction", University of Northern Colorado, Thesis, s. 45.
- Lund D. B. (2003). "Organizational Cultureand Job Satisfaction", *The Journal of Business &Industrial Marketing*, Vol.18, No.2 s. 219-236.Equation Methods, *Journal of Applied Psychology*, 71.
- Meyer, J. P.,Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551. *Some methodological considerations, Journal of Applied Psychology*, 69, pp-372.
- Meydan, C. H. (2010). "Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma".Doktora Tezi, Ankara, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2).
- Porter, L.W. , Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1996). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A long itudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of applied psychology*, 68(3), 429.
- Schneider, B., & Snyder, R. (1975). "Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate". *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-28.

- Schultz, D.P., & Schultz, S.E.( 1990). *Psychology and Industry Today*. Mac Millan. New York.
- Seibert, S.E., & Kraimer, M.L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12. Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Stebbins, R.A. (1970). On Misunderstanding the Concept of Commitment: A Theoretical Clarification. *Social Forces*, 48, 4. 526-529. "Retrieved from" <http://links.jstor.org/>.
- Steers, R. M. ve Black, S. (1994). *Organizational Behavior*. Harper Collins Collage Publishers. New York.
- Şeşen, H. (2010). "Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma". Doktora Tezi, Ankara, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Thomas I. C. ( 1983). "Joband Life Satisfactions: A Causal Analysis of Their Relationships", *Academy of Management Journal*, Vol: 26, No:1, s.163-169.
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*
- Veenhoven R. (1996). "Developments in Satisfaction Research" *Social Indicators Research*, Vol.37, s.1-46.
- Warren, T. (2004). Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance. *British Journal of Sociology*, 55, 99-122.
- Wasti SA. (2001). 8. Ulusal Yönetim Kongresi: Meyer ve Allenin Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., ve Lofquist, L. H. (1967) Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22,Minneapolis: University of Minnesota.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normativeview. Academy of Management Review, 7, 418- 428.

Yıldırım, F. (1996) Banka Çalışanlarında Algılanan Rol Çatışması ve Belirsizliği ve İş Doyumu İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Zeynel, E. (2014). “Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”. Doktora Tezi, Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

## EKLER

### Ek.1

Bu çalışma; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans Programı çerçevesinde **“Spor Kuruluşları Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İli Örneği”** konulu çalışmanın uygulamasıdır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

**Serkan PAÇALI**

Yüksek Lisans Öğrencisi

## I.BÖLÜM

### 1. Cinsiyetiniz?

- Kadın  Erkek

### 2. Yaşınız? .....

- 3. Eğitim Durumunuz?**  İlköğretim  Orta Öğretim  Yükseköğretim   
Lisans Üstü (Yüksek L./Doktora)

### 4. Görev Yaptığınız Spor Kuruluşu?

- Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü  Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü  
 ASKF  TÜFAD  [TFFHGD](#)  Spor Kulübü

### 4. Mesleki Hizmet Yılıınız? .....

### 5. Görev Unvanınız?

- Memur  Şef  Şube Müdürü  İlçe Müdürü  
 Sportif Eğitim Uzmanı  Uzman  Antrenör  
 Başkan  Yönetim Kurulu Üyesi  Diğer



## 2. BÖLÜM

NO	MADDE	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
3	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
6	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
7	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
8	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
9	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
12	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.					
13	Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.					
14	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
15	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
17	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
18	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
19	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
20	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

### 3. BÖLÜM

NO	Halen Çalışmakta olduğum işimde .....	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kısmen Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı bakımından					
2	Tek başına çalışma imkânı bakımından					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı bakımından					
5	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı bakımından					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği bakımından					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı bakımından					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı bakımından					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı bakımından					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı bakımından					
12	Firma politikasını uygulama imkânı bakımından					
13	Aldığım ücret bakımından					
14	Bu işte ilerleme imkânım bakımından					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü bakımından					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı bakımından					
17	Çalışma koşulları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü bakımından					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu bakımından					

## 4. BÖLÜM

NO	MADDE	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.					
2	Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.					
3	Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.					
4	Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.					
5	Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.					
6	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7	Su anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.					
8	Su anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.					
9	Su anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.					
10	Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.					
11	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					
13	Yöneticilerimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
14	Benim için daha avantajlı bile olsa su an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.					
15	Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.					
16	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17	Bu kurumu su an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.					
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.					

## Ek.2

**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ  
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARI**

Protokol No : 170077	Karar No : 40
Araştırma Yürütücüsü	Yüksek Lisans Öğrencisi SERKAN PAÇALI
Kurumu / Birimi	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ / BEDEN EĞİTİM VE SPOR
Araştırmanın Başlığı	Spor Kuruluşları Çalışanlarının İş Yaşam Dergisi İş Tatmini ve Organizel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi
Başvuru Formunun Etik Kurula Geldiği Tarih	21.12.2017
Başvuru Formunun Etik Kurulda İncelendiği Tarih	İlk İnceleme Tarihi : 05.01.2018 1. Düzeltme Tarihi : 15.01.2018 2. Düzeltme Tarihi : 20.03.2018
Karar Tarihi	21.03.2018

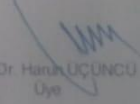
**KARAR : UYGUNDUR**  
AÇIKLAMA : Araştırmanın uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

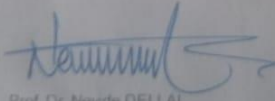
  
Prof. Dr. Barış BAYAR  
Başkan

  
Prof. Dr. Ali AKAR  
Üye

  
Prof. Dr. Özcan SAYGIN  
Üye

  
Prof. Dr. Ümit AVCI  
Üye

  
Prof. Dr. Harun UÇUNCU  
Üye

  
Prof. Dr. Nevide DELLAL  
Üye

  
Prof. Dr. Nuran CENGİZ  
Üye

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı Soyadı : Serkan PAÇALI**

**Doğum Yeri : İZMİR**

**Doğum Yılı : 1980**

**Medeni Hali : Evli**

### EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

**Lise 1994-1997 : Mersinli Endüstri Meslek Lisesi**

**Lisans 1999-2003 : Celal Bayar Üniversitesi BESYO**

**Yabancı Dil : Az**

### MESLEKİ BİLGİLER

**2009-Halen : Muğla Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü ( Sportif Eğitim Uzmanı )**