

T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNDE
ÇALIŞAN PERSONELİN DUYGUSAL BAĞLILIKLARI VE
İÇSEL MOTİVASYON SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

İsmail KOÇOĞLU

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KÜTAHYA

2017

T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNDE
ÇALIŞAN PERSONELİN DUYGUSAL BAĞLILIKLARI VE
İÇSEL MOTİVASYON SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

İsmail KOÇOĞLU

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Doç. Dr. Halil BİŞGİN

KÜTAHYA

2017

KABUL VE ONAY

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne:

Bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Programında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tarih: 16 / 06 / 2017

İmzalar

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Seydi KARAKUŞ
DPÜ BESYO Öğretim Üyesi

Danışman : Doç. Dr. Halil BIŞĞIN
DPÜ BESYO Öğretim Üyesi

Üye : Hamdi PEPE
KSÜ BESYO Öğretim Üyesi

ONAY

Bu tez Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Muhammet DÖNMEZ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince bilgi, görüş ve deneyimlerinden yararlandığım, maddi ve manevi desteğini eksik etmeyen, yanımda varlığını daima hissettiren değerli hocam Doç. Dr. Halil BİŞGİN 'e;

Tez çalışmam süresince bana yol gösteren, bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan saygı değer hocam Doç. Dr. Uğur ABAKAYA'a; tez çalışmam süresince destek olan, birikimlerini paylaşmak için sürekli yanımda olmaya çalışan, sabır gösteren, hiç sıkılmadan, yorulmadan, her zaman sevgiyle yaklaşan Arş. Grv. Ümit Doğan ÜSTÜN'e,

Tez çalışmasının uygulaması süresince beni yalnız bırakmayan, maddi ve manevi destek veren değerli hocalarıma; tez çalışması uygulaması süresince Gaziantep, Şanlıurfa, Kahramanmaraş, Adıyaman, Kastamonu illerinde görev yapan Gençlik Spor'daki İl Müdürlerime vermiş oldukları desteklerinden dolayı; tez çalışmam sürecinde bütün aşamalarıma destek veren, her daima arkamda durmaya. Çalışan canım eşim Nurten KOÇOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

KOÇOĞLU, İ. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin Duygusal Bağlılıkları ve İçsel Motivasyon Seviyeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Programı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2017. Bu çalışmanın amacı, bir kamu hizmet kurumu olan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanların duygusal bağlılıklarıyla içsel motivasyonları aralarındaki ilişkiyi incelemek ve her iki değişkenin kurum çalışanlarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Örgütsel bağlılık bireylerin görev aldıkları organizasyonlara karşı kendilerini sorumlu ve ait hissetmeleri, çalıştıkları örgütlerin çıkarları doğrultusunda ve ortak amaç istikametinde tüm gayretlerini ortaya çıkaracak çalışmaları olarak tanımlanabilir. Motivasyon kavramı ise bireylerin herhangi bir dış etki olmaksızın, istek ve arzuları ile çaba sarf ederek bir şeyler yapmak istemeleridir. İçsel motivasyon ise, bireyin kendi becerilerini gösterme çabası olarak tanımlanabilir. Araştırmanın evrenini Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada 2016 yılı içerisinde Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş ve Kastamonu il merkezlerinde faaliyet gösteren Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan personel değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada örneklem alma yöntemine gidilmeyerek Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş ve Kastamonu il merkezlerinde faaliyet gösteren toplam 526 çalışanın tamamına ulaşılmak hedeflenmiştir. Ancak araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve çeşitli sebeplerle kendilerine ulaşamayan kurum çalışanları araştırma çemberinin dışında kalmıştır. Dolayısıyla araştırmaya katılmayı kabul eden 358 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu çalışma tanımlayıcı araştırma metodu ile yapılmıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde Ağca ve Ertan (2008) tarafından geliştirilen “duygusal bağlılık” ve “içsel motivasyon” ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü (Oneway) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearsonkorelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, bir kamu kurumu olan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş ve Kastamonu il müdürlüklerinde gerçekleştirilen bu araştırma ile örgütsel bağlılık ve içsel motivasyon arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya konulmuştur. Araştırma grubunun duygusal bağlılık ile içsel motivasyon kavramları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Araştırma grubunun, içsel motivasyon düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Cinsiyet ve medeni durumun çalışanların duygusal bağlılıkları ve içsel motivasyonları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu belirlemek ile birlikte çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyonlarının yaşlarına, eğitim düzeylerine, şehirlerine, bölümlerine, unvanlarına, kıdemlerine ve iş deneyimlerine bağlı olarak değişmediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Motivasyon, İçsel Motivasyon.

ABSTRACT

KOÇOĞLU, İ. Survey on the relationship between emotional commitment and internal motivation levels of employees in Provincial Directorate of Youth Services and Sports. University of Dumlupınar, Institute of Health Sciences, Program of Physical Education and Sports Master Thesis, Kütahya, 2017. Scope of this study is to examine on the relationship between emotional commitment and internal motivation levels of employees in Provincial Directorate of Youth Services and Sports and to indicate whether these two factors vary depending on demographical characteristics of employees. Organizational commitment can be described as employees' feeling responsible for and belonging to the organization they take part in and working within the direction of organization's benefits and working in full capacity for the common aim. On the other hand, motivation means individuals' will to do something with their desires without any outside effect. Internal motivation, however, can be described as the effort to prove individuals' self abilities. The scope of survey is composed of 526 employees working in Provincial Directorates of Youth Services and Sports in provinces of Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş and Kastamonu in 2016. Sampling method has not been used; instead, total of 526 employees have been aimed to reach. Yet, employees who have not wanted to take part in the survey and the ones cannot be reached have been kept outside of the survey. Therefore 358 voluntary employees have composed the scope of the survey. This study has been accomplished using the method of describing research. Scales of "Emotional Commitment" and "Internal Motivation" which have been developed by AĞCA and ERTAN (2008) have been used. Data obtained in the survey have been analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0. For evaluating data, number, percentage, average and standard deviation have been used as describing statistical methods. T-test has been used in comparing quantitative continuous data between two independent groups, and Oneway Anova test has been used in comparing quantitative continuous data between more than two independent groups. Following anova test, Scheffe test has been used as supplementary post-hoc analysis in order to determine differences. Pearson correlation and regression analysis have been used between continuous variables. Obtained data have been evaluated between %95 confidence interval, at %5 significance level. Consequently, after surveying in Provincial Directorates of Youth Services and Sports in provinces of Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş and Kastamonu, this study has proven that there has been a significant relationship between organizational and internal motivation. There has been a significantly high level positive way relationship detected between emotional commitment and internal motivation in research staff. Internal motivation level increases emotional commitment level, it has been detected that while emphasizing that gender and marital status create a significant difference between emotional commitment and internal motivation, they are not depended on employees' age, education level, cities, departments, title, seniority and experiences.

Key Word: Commitment, Emotional Commitment, Motivation, Internal Motivation.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Önemi	3
1.3. Problem Cümlesi	3
1.3.1. Alt Problemler.....	3
1.4. Hipotezler	4
1.5. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
2. GENEL BİLGİLER.....	7
2.1. Örgütsel Bağlılık	7
2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	8
2.1.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	8
2.1.2.1. Kişisel Faktörler.....	9
2.1.2.2. Örgütsel Faktörler	10
2.1.3. Örgüte Bağlılık Türleri	11
2.1.3.1. Devam Bağlılığı.....	11
2.1.3.2. Normatif Bağlılık	12
2.1.3.3. Duygusal Bağlılık	12
2.2. Duygusal Bağlılık Kavramı	12
2.2.1. Duygusal Bağlılığı Etkileyen Faktörler	13
2.2.1.1. Bireysel Faktörler.....	13
2.2.1.2. Örgütsel Faktörler	13
2.2.2. Duygusal Bağlılığın Sonuçları.....	14
2.3. Motivasyon Kavramı ve İçsel Motivasyon	15
2.3.1. Motivasyon Süreci	16
2.3.2. Motivasyonun Kaynakları.....	17
2.3.2.1. İçsel Motivasyon	17
2.3.2.2. Dışsal Motivasyon	18
2.3.3. Genel Motivasyon Yaklaşımları	19
2.3.3.1. Davranışçı Yaklaşım.....	19
2.3.3.2. Bilişsel Yaklaşım	20
2.3.3.3. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı.....	20
2.4. Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon İlişkisi	20
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	22
3.1. Araştırmanın Modeli	22
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	22

3.3. Veri Toplama Araçları.....	23
3.4. Verilerin Analizi.....	23
4. BULGULAR.....	25
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	38
5.1. Tartışma.....	38
5.1.1. H1: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyonları Arasında Fark Yoktur.....	38
5.1.2. H2: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık İle İlgili İfadelere Vermiş Olduğu Cevaplar Arasında Fark Yoktur.....	38
5.1.3. H3: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin İçsel Motivasyon İle İlgili İfadelere Vermiş Olduğu Cevaplar Arasında Fark Yoktur.....	39
5.1.4. H4: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Arasında Fark Yoktur.....	40
5.1.5. H5: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeyleri Arasında Bir İlişki Yoktur.....	41
5.1.6. H6: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin İçsel Motivasyonlarının Duygusal Bağlılık Düzeyleri Üzerinde Etkisi Yoktur.....	41
5.1.7. H7: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Arasında Fark Yoktur.....	42
5.1.8. H8: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Arasında Fark Yoktur.....	42
5.1.9. H9: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları Arasında Fark Yoktur.....	43
5.1.10. H10: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Çalışılan Birim İle Arasında Fark Yoktur.....	43
5.1.11. H11: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Unvana Göre Ortalamaları Arasında Fark Yoktur.....	44
5.1.12. H12: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Çalışılan Şehirlerin Ortalamaları Arasında Fark Yoktur.....	44
5.1.13. H13: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyet Durumlarına Göre Arasında Fark Yoktur.....	44
5.1.14. H14: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Arasında Fark Yoktur.....	45

6. SONUÇ	47
7. ÖNERİLER	49
KAYNAKLAR	50
EKLER	57
Ek-1: Anket Formu.....	57
Ek-2: Veri Girişleri.....	60
Ek-3: Test Sonuçları ve Tablolar.....	70



TABLOLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1: Çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin dağılımı	25
Tablo 4.2: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeyleri.....	26
Tablo 4.3: Çalışanların duygusal bağlılık ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları	27
Tablo 4.4: Çalışanların içsel motivasyon ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları	29
Tablo 4.5: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin eğitim düzeyine göre ortalamaları.....	31
Tablo 4.6: Çalışanların duygusal bağlılık ile içsel motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki	32
Tablo 4.7: Çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin duygusal bağlılık üzerine etkisi.....	32
Tablo 4.8: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları.....	33
Tablo 4.9: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin meslekte çalışma süresine göre ortalamaları.....	33
Tablo 4.10: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin yaşa göre ortalamaları	34
Tablo 4.11: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin çalışılan birime göre ortalamaları.....	34
Tablo 4.12: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin unvana göre ortalamaları	35
Tablo 4.13: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin çalışılan şehirlere göre ortalamaları	35
Tablo 4.14: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin cinsiyete göre ortalamaları.....	36
Tablo 4.15: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin medeni duruma göre ortalamaları.....	36

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 4.1: Çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin duygusal bağlılık üzerine etkisine ilişkin diyagram	32
--	----



KISALTMALAR DİZİNİ

- DPÜ** : Dumlupınar Üniversitesi
- G.H.S.İ.M** : Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüğü
- G.H.S.İ.M.Ç.Y.D.B.İ.M.Ö** : Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanlara Yönelik Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Ölçeği
- G.S.İ.M** : Gençlik Spor İl Müdürlüğü
- s.** : sayfa
- SPSS** : Statistical Package For Social Sciens
- vb.** : ve benzeri

1. GİRİŞ

Örgütler ürün veya hizmet üretebilmek için temel olarak hammadde, emek ve sermayeye ihtiyaç duymaktadırlar. Fakat günümüz şartlarında artan rekabet, kaynaklara ulaşımın kolaylaşması, toplumsal iletişim araçları ve sosyal medyada yaşadığımız devrim niteliğinde değişiklikler sonucu somut girdilerin yanında soyut kavramlar da firmalar için öncekinden daha da fazla önemli duruma gelmiştir. Bu kavramlar arasında çalışanın örgüt kültürüne bağlılığı ve çalışma motivasyonu bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, genel olarak çalışanın örgütün vizyon ve misyonlarını özümsemelerini, örgütün daha çok öne çıkması için çabalarını ve örgütte varlıklarını devam ettirmek istemelerini ifade eden bir kavramdır. Örgütsel bağlılık işgörenlerin işle ilgili tutumlarından biridir. Örgütsel bağlılık, çalışanın işini kabullenmesi ve örgüte kabulünden başlayarak yazılı olmayan ancak varlığı hissedilen psikolojik bir alan kapsamında değerlendirilebilir.

Mowday, Steers ve Porter (1979), geliştirdikleri modelde örgütsel bağlılığı, kişinin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve örgüte bağlanması ile tanımlanmaktadır. Onlara göre, örgütsel bağlılığın üç özelliği bulunmaktadır: örgütün misyon ve değerlerine güçlü bir inanç ve benimseme, örgütün lehinde kayda değer çaba gösterme arzusu ve örgütteki üyeliğinin devamı için güçlü bir arzu duymadır (1).

Allen ve Meyer (1991), çalışan bireyin örgütte varlığını devam ettirmenin kendi arzusuna bağlı olduğu duygusal bağlılık, çalışan kişinin örgütten ayrılmasının maliyetini düşünmesiyle oluşan devamlılık bağlılığı ve çalışanın örgütte varlığını sürdürmesini bir mecburiyet olarak hissettiği normatif bağlılık olarak tanımlamıştır (2).

İşgörenlerin örgüte güçlü bir şekilde bağlılık hissetmesi, kişinin arzu ettiği için örgütte kalması demek olduğundan, çalışanların örgüte bağlılığının en çok tercih edilen şeklidir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, tüm işverenlerin çalışanından görmeyi arzu ettiği, kendini örgütle özdeşleştirmiş ve sadakatli işgörenlerdir. Böyle çalışanlar, kendi iş tanımlarına ek sorumluluklar almak için ciddi anlamda isteklidirler ve işe karşı olumlu davranış sergileyerek gerektiğinde de

ek çaba harcamaya hazırlardır. Kişi örgüte karşı duygusal bağlılık beslediğinde, kendini örgütle özdeşleştirmekte ve kendini örgütten ayrı olarak düşünmemektedir.

Herzberg'in çift faktör teorisine belirttiğine göre, işin içerdiği öğelerle ilgili olan içsel motivasyonu sağlayan araçlar işgöreni motive ederken, işin dışındaki dışsal motivasyon sağlayan araçların motivasyon gücü yoktur. İçsel motivasyon, bireyin kendi becerilerini gösterme tecrübesi olarak da açıklanabilir (3). İçsel motivasyon araçları, doğrudan yapılan işin içeriği ile ilintilidir ve işin içerdiği erdemlerden kaynaklanır. İlgi çeken ve yapılması zor iş, işte bağımsız olma, işin işgören açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin kendi yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, çalışanın performansı ile ilgili tatmin eden geri bildirim gibi öğeleri içermektedir.

Gereken şekilde çalışan bir sistemin ilk koşulu, iyi motive edilmiş işgücüdür. İşgörenlerin içsel motivasyonu, iş hayatının en önemli konularından biridir. Çünkü motivasyon hem işgörenin hem de örgütün performansında önemli bir rol oynar. Örgütsel performansı artırmak isteyen yönetici, işgörenlerinin tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunları etkileyen kurum içi ve dışı faktörleri dikkate almalı ve bununla birlikte işgörenlerde duygusal bağlılık duygusunu geliştirmelidir.

Bu nedenle çalışmanın problem cümlesi de çalışanlarda duygusal bağlılık ile içsel motivasyon arasında ilişkinin olup olmadığıdır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, bir kamu hizmet kurumu olan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılıklarıyla içsel motivasyonları aralarındaki ilişkiyi incelemek ve her iki değişkenin kurum çalışanlarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini ortaya koymaktır. İstatistiksel değerlendirmeler sonrasında literatür yönünden oldukça değerli bulgular elde edilmiş, değişkenler arası ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu temel amaç doğrultusunda öncelikli olarak birincil kaynaklar kullanılmaya çalışılmakla birlikte ilk olarak literatür çalışması yapılmış ve bu alanda yapılan benzer çalışmalar incelenmiştir. Kaynak taramasında daha önce konu ile ilgili yapılan yerli ve yabancı bilimsel çalışmalara ulaşılmaya çalışılmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Günümüz ekonomisinde, gerek üretim gerekse hizmet işletmelerinde çalışan insan faktörü önemli bir rekabet aracı olmaya başlamıştır. Paydaşlar ölçüsünde özel bir yere ulaşılması için bu rekabet faktörünün profesyonelce yönetilmesi, özellikle çalışanların örgütsel bağlılığını ve motivasyonunu yaratma, sadakatini ve performansını artırma noktasında etkili olduğu bilinmektedir. Bu değişkenler çalışan dünyasında iyi biçimde anılmak, bir başka ifadeyle çalışılacak iyi bir kurum olmak açısından da önem arz etmektedir.

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri sporu sevk ve idare etmede önemli bir örgütsel yapıdır. Bu bağlamda Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin motivasyonlarının yüksek olması ve örgütsel bağlılıkları spor alanında sağlanacak başarılarında büyük önem taşımaktadır.

1.3. Problem Cümlesi

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılıklarıyla içsel motivasyonları aralarındaki ilişkiyi incelemek ve içsel motivasyon duygusal bağlılığı etkiliyor mu? Duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeyleri çalışanlarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişiyor mu?

1.3.1. Alt Problemler

1. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyonları arasında fark var mıdır?
2. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ile ilgili ifadelerine vermiş olduğu cevaplar arasında fark var mıdır?
3. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin İçsel motivasyon ile ilgili ifadelerine vermiş olduğu cevaplar arasında fark var mıdır?
4. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin eğitim düzeyi arasında fark var mıdır?
5. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin kurumda çalışma süresi arasında fark var mıdır?

6. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin meslekte çalışma süresi arasında fark var mıdır?
7. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin yaşa göre ortalamaları arasında fark var mıdır?
8. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin çalışılan birim ile arasında fark var mıdır?
9. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin unvana göre ortalamaları arasında fark var mıdır?
10. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin çalışılan şehirlerin ortalamaları arasında fark var mıdır?
11. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin cinsiyet durumlarına göre arasında fark var mıdır?
12. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin medeni durumlarına göre arasında fark var mıdır?

1.4. Hipotezler

H1: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyonları arasında fark yoktur.

H2: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ile ilgili ifadelerine vermiş olduğu cevaplar arasında fark yoktur.

H3: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin içsel motivasyon ile ilgili ifadelerine vermiş olduğu cevaplar arasında fark yoktur.

H4: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin eğitim düzeyi arasında fark yoktur.

H5: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeyleri arasında fark yoktur.

H6: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin İçsel Motivasyonları ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H7: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin kurumda çalışma süresi arasında fark yoktur.

H8: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin meslekte çalışma süresi arasında fark yoktur.

H8: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin yaşa göre ortalamaları arasında fark yoktur.

H9: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin çalışılan birim ile arasında fark yoktur.

H11: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin unvana göre ortalamaları arasında fark yoktur.

H12: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin çalışılan şehirlerin ortalamaları arasında fark yoktur.

H13: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin cinsiyet durumlarına göre arasında fark yoktur.

H14: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personellerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin medeni durumlarına göre arasında fark yoktur.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

1. Anketleri cevaplayan kurum çalışanlarının sorulara doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.
2. Veri toplamada kullandığımız anket çalışması amacımıza uygun ve yeterlidir.
3. Araştırmanın örneklemini evreni temsil edebilecek yeterliliktedir.
4. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlene yöntemleri, verilere ve araştırmanın amaçlarına uygundur.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, 2016 yılında Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş ve Kastamonu il merkezlerinde faaliyet gösteren Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon durumunun değerlendirmesi ile sınırlıdır. Araştırma bulgularının sonuçları örnekleme sınırlıdır ve verileri değerlendirme ölçeği, araştırmacının belirleyeceği ölçek ile sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür araştırması yaptığımızda, birbirinden farklı birden çok bağlılık tanımına rastlanmaktadır. Farklı kaynaklarda rastlandığı şekilde örgütsel bağlılık “Yalnızca işverene sadık olmak demek değil, örgütün yükselişi ve başarısının devamı için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp (70), çaba gösterdikleri bir süreçtir.” şeklinde tanımlanırken, “Bir örgütün çalışandan görmeyi beklediği normatif ve formal beklentilerin haricinde, çalışanın bu misyon ve değerlere yönelik sergilediği davranışlarıdır.” şeklinde de tanımlanmaktadır (17).

Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği duyguların bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık hissini, çalışma performansını ve verimliliğini üst düzeyde olumlu yönde etkilediği ve işe gelmeme (71), gelmemek için bahane bulmak, devamsızlık, işi terk etme gibi olumsuz sonuçları bertaraf ettiği, azalttığı, ürün ve hizmet kalitesinin artmasına katkısının olduğu bilinmektedir (31).

Örgüte bağlılık, “işgörenin örgütle özdeş olmasının ve örgüt işlerine katılımının gücüdür. (69)” Tanımlanan şekilde bakıldığında örgüte bağlılığın üç önemli ögesinin varlığı görülebilir. Bunlardan birincisi, işgörenin örgüt misyonlarını kabulü ve onlara duyduğu güçlü inanç; ikinci öge işgörenin örgüt için beklenenden daha fazla çaba gösterme arzusu; sonuncusu ise işgörenin örgütteki üyeliğini sürdürme isteğidir (48).

Genel olarak tanımlara bakıldığında örgütsel bağlılıktan, “bireyin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, misyon ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba harcamasının ve örgütte çalışmaya devam etme isteğinin ölçütü” olarak açıklanmıştır (57).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında örgütsel bağlılık genel olarak üç faktörle tanımlanabilen bir kavram olarak özetlenebilir (39).

- Örgütün misyonlarını ve değerlerini benimseme ve bunlara inanma,
- Örgütün iyiliği için çaba harcamaya ve devamlı gelişmeye gönüllülük ve sonuncu olarak,
- Örgüt kültürünün bir parçası olarak kalmayı arzu etmek şeklindedir.

Örgütsel bağlılık genel olarak bir işgörenin örgütüyle bütünleşme ve örgütün değerlerini benimseme derecesini ve örgütün bir üyesi olarak kalma arzusunu ifade etmektedir (68).

2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Klasik Dönem yönetim anlayışında insanın psiko-sosyal bir varlık olduğuna dikkat edilmemiş, göz ardı edilmiştir (60). Örgütlerdeki çalışanların her birinin robot, bir makine gibi algılanması, çalışanlarla ilgili bir çalışmanın olmaması herhangi bir yatırımda bulunulmaması, işletmelerin çalışanlara istenilen önemi vermemesi, kolay bir şekilde işlerinden atılmaları, işletmelere daha yüksek oranda olumsuz etkilerinin olduğu fikrinin algılanması, ortaya çıkan durumda ekonomik maliyeti arttırdığının fark edilmesi örgütsel bağlılık konusuna önem verilmesi gerektiğini ortaya koymuştur (59).

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili araştırmalar da bulunan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık konusunun psikolojik ve sosyolojik yönünün bulunduğunu öne sürerek, iş görenlerin örgüt ile oluşturduğu ilişki ve yakınlık ile biçimlenen ve örgütte devamlı bulunmak istemelerini sağlayan bir tutum olara ifade etmişlerdir (22). Mowday, Steers ve Porter örgütsel bağlılığın tanımında bir takım niteliklerin önemli bir yere sahip olan gibi belirlemişlerdir. Örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetli bir inanış ve kabul edilmesi, örgütün faydasına büyük ölçüde gayret harcama arzusu ve örgütte varlığını sürdürmek noktasında kuvvetli bir arzuya sahip olmaktır (18).

2.1.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen birçok faktör vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığında etkili olan bu faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (19):

- Cinsiyet, yaş ve deneyim.
- Örgütsel adalet, örgüte güven ve iş tatmini.
- Rol belirliliği ve rol çatışması.
- Yapılan işin önemi ve takdir görme.
- Karar alma sürecine katılım ve yapılan işin içinde yer alma.
- İş güvenliği, yabancılaşma ve tanınma.

- Medeni durum ve vaat edilen ücret dışında sağlanan sosyal haklar.
- Çaresizlik, iş saatleri, verilen ödüller ve rutinlik.
- Terfi olanakları, ücret ve diğer işgörenler.
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş fırsatları ve işgörelere karşı gösterilen ilgi (72).

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ile ilgili yaptığı bir araştırmada Oliver, demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha hissedilmez; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişkide olduğunu belirlemiştir (56). Bu kapsamda, güçlü bir biçimde katılımcı değerler sergileyen işgörelerin çok daha yüksek düzeyde örgüte bağlılık beslediği sonucuna ulaşılmıştır (67).

2.1.2.1. Kişisel Faktörler

Kişilerin karakteristik özelliklerinin örgüte bağlılık üzerinde yüksek düzeyde etkisi vardır. Yaş ile örgütsel bağlılığın ilişkisini araştıranların çalışmalarını incelediğimizde bazı sonuçlar yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu gösterirken, bazı bulgularda keskin bir ilişkiden söz etmek anlamsız bulunmuştur (66). Fakat genel olarak değerlendirdiğimizde çalışanların yaşı arttıkça örgüte bağlılık oranında da artış görülmüştür. Bazı araştırmaların bulgularına göre ise, yaşça genç çalışanların duygusal, yaşlı çalışanların sürekli bağlılığı olduğu saptanmıştır (39).

Eğitim seviyesi yüksek çalışanların örgütten beklentilerinin de yüksek düzeyde olacağı düşünülerek negatif şekilde görülmektedir (65). Eğitim seviyesi düşük çalışanların ise, alternatif alanlarda çalışma fırsatları daha düşük ihtimalde olduğundan, mevcut işlerine daha yüksek bağlılık göstermeleri mümkün olmaktadır (46).

Örgüte bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen araştırmalara göre ise, kadınlar ve erkekler arasında çeşitli bağlılık düzeyleri olabileceği belirlenmiştir (41). Örgüte kendi ihtiyaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmek için dahil olan bireylerin, yapacağı işin beklentilerini gerçekleştirme yolunda bir araç olup olmayacağı konusunda düşünceleri mevcuttur. Sözü edilen beklentilerin örgüt tarafından gerçekleştirilme düzeyi örgüte bağlılığı oluşturmaktadır (64).

2.1.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılığa etki eden öğeler olarak ücret, yönetim, örgütün büyüklüğü, örgüt kültürü ve tipi, rol çatışması ve belirsizliği ve son olarak da örgütsel adalet ve ödüller konuları kapsamlı şekilde incelenmiştir. İşin motivasyon potansiyeli ve zorluk düzeyi ile işin içeriğiyle özdeşleşme, geri bildirim, sorumluluk ve yetki sahibi olma gibi özellikleri örgütsel bağlılığa doğrudan etki etmektedir (63). İşgörenlerin görev ve sorumluluk alanları fazlalaştıkça tecrübelerinin de fazlalaşacağı ve bununla birlikte, örgüte bağlılıklarının artacağı varsayılmaktadır. Örgütlerde yöneticilerin gösterdiği yönetim ve liderlik stilleri örgütsel misyon ve değerlere karşı bağlılığı etkilemektedir. Liderlik davranışları, işgörenin verimliliği, işe motivasyonu ve örgüte bağlılık konuları arasındaki ilişkilerin açıklandığı bir araştırmada yöneticilerin liderlik davranışları (rol model olma, diğer işgörenler üzerinde etkili olma, iş sürecini yönlendirme, motive etme, vizyon yaratma) ile örgüte bağlılık arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir (43).

İşgörenlerin hak ettiği ücretler, örgüt tarafından verilen önemli bir faktör olup, işin çekicilik seviyesini yükseltmekte ve işgörene yapılan daha da yüksek bir ödeme, genel olarak daha da üst seviyede örgütsel bağlılık sağlamaktadır (9). İşgörenlerin ücret dağılımındaki adaleti algılama şekilleri de örgütsel bağlılığı etkileyen öğeler arasındadır. İşgörenler örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algırlarsa bağlılıkları da o düzeyde yüksek olacaktır.

Örgüt kültürü işgörenlerin istekleri ile örgütün vizyonu arasında bir köprü işlevi görür ve örgütsel bağlılığı etkiler. Örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan bir örgüt, sağlam bir örgüt kültürüne sahiptir. Bu durum, işe yeni başlayan işgörenlerin bu kültürün içinde yer alma arzusunu yükseltmekte ve örgütsel beklentilerin gerçekleştirilmesi sorumluluğunu oluşturmaktadır (37). Örgüt kültürü, işgörenler arasında bir kimlik hissinin oluşmasını sağlayarak ve örgütsel misyonlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına ve büyümesine katkıda bulunmaktadır.

Örgütsel adalet kavramı literatürde, dağıtımsal ve yöntemsel adalet olarak iki açıdan incelenmektedir. Dağıtımsal adalet, örgütte maddi ve manevi ödüllerin, sorumlulukların ve görevlerin işgörenler arasında adil şekilde dağıtımı konusunun işgörenler açısından nasıl algılandığıyla ilintilidir. Yöntemsel adalet ise, örgütün

ürettiği ürün ve hizmetler ile örgütün işgörenlerini etkileyen kararların, örgüt içinde alınış sürecinde ve bunlara ilişkin sistemin işleyişindeki adaleti belirtmektedir (39). İşgörenlerin örgütteki uygulamaların adil olup olmadığına ilişkin algılamalarının, ilk olarak yöneticilere duydukları güveni, sonrasında da örgüte bağlılığı etkilemesi potansiyeli her zaman bulunmaktadır.

2.1.3. Örgüte Bağlılık Türleri

Örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmaların her birinin kendi içinde çeşitli gruplandırması mevcuttur. Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan çalışmalarda ilk olarak duygusal ve devamlılık şeklinde ayrılan örgütsel bağlılığa üçüncü olarak normatif bağlılık da eklenmiştir (41).

Oluşturulan bu yeni şekle göre işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi şekillendiren psikolojik durum, hem birbirinden ayrı hem de işgörenin hareketlerini belirleyen farklı üç yapıdan oluşmaktadır (61): İşgörenin kurumla arasındaki duygusal bağın kuvvetli olması, isteğin de güçlü olması sebebiyle işgörenin kurumdaki çalışma süresini uzatır. Devamlı bağlılıkta ise karşımıza zorunlu hareket, yani kurumla ilişkinin kesilmesinin meydana getireceği olumsuz durumlar düşüncesi çıkmaktadır. En sonda ise işgören ve kurum arasındaki sorumluluktan doğan bazı yükümlülüklerin işgörenin kurumda devam etmesinin uygun olacağı ile ilgili mecburi bir duygudan oluşan normatif bağlılık bulunmaktadır (19).

2.1.3.1. Devam Bağlılığı

Allen ve Meyer'a (1990) göre devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasının ortaya çıkaracağı maliyetleri dikkate alarak örgütteki mevcut durumunu devam ettirmesidir (41).

Devam bağlılığı mecburiyet tabanlı olduğundan örgütlerin, çeşitli uygulamalar ile (izin, emeklilik gibi) çalışanların iş bırakmasının önüne geçebileceği ifade edilmektedir. Bu bağlılık türünde duygusal bağlılıkta olduğu gibi çalışanın örgütü benimsemesi durumu söz konusu olmadığından ailevi sebepler ile meydana gelen değişimler, farklı alanlarda değerlendirilemeyen yetenekler örgüt için fırsat kaybına yol açabilmektedir (54).

2.1.3.2. Normatif Bağlılık

İşgörenin sadakati önemseydiği, örgütte kalmayı ahlaki açıdan bir sorumluluk olarak gördüğü bağlılık türüdür (41).

Normatif bağlılıkta çalışanın örgüte olan bağlılığı, devamı ve örgüt içindeki daha aktif olması, çalışana tanınan bazı imtiyazlar, çalışmalar, çalışan adına yapılan ödemeler vasıtası ile artırılabilir görünse de çalışan için daha cazip imkânların ortaya çıkması veya sorumluluk duygusundaki azalma durumunda bu bağlılık sona erebilir (41).

2.1.3.3. Duygusal Bağlılık

Diğer örgütler tarafından bağlılık türlerinin en mühimi kabul edildiği ve çeşitli çalışmaların yapıldığı duygusal bağlılık, çalışanın örgüte değer vermesi ve örgüt değerlerine sıkı sıkıya bağlı olması açısından Mowday, Porter ve Steers'in tutumsal yaklaşımı ve O'Reilly ve Chatman'ın tarifini yaptığı içselleştirme kavramı ile önemli ölçüde benzetilmektedir (39).

Bu bağlılık türü, kişiler ve kurumlar arasındaki uzlaşmaya dayalı olup, çalışanın kuruma bağlı olmasını ve orada bulunmanın memnuniyetini de ifade eder (41).

Güçlü bir bağlılığa sahip olan çalışanların kendilerini örgütle içselleştiriyor olmaları ve örgüt amaç ve değerlerini kendi değerleri gibi benimsemeleri, örgütlerin bu bağlılık türünün gerçekleştirilmesi ve çalışanlar tarafından uygulanması en çok istenen tür olması durumunu ortaya çıkarmaktadır (19).

2.2. Duygusal Bağlılık Kavramı

Bu bağlılık türünde çalışan ve örgüt arasında kuvvetli bir uyum ve bağ vardır. Çalışan, kendi değerleriyle örgüt değerlerinin aynı olduğunu gördüğü, kendisini faydalı hissettiği zaman örgüte olan bağlılığı artar, çalışmalarında daha gayretli olur ve bundan da mutluluk ve gurur duyar (49).

Aynı zamanda örgütle arasında duygusal bir bağ olan kişiler örgütte isteyerek, ekstra emek sarf ederek ve gerektiğinde kendilerini örgüte adamaktan çekinmeyerek orada kalmaya devam ederler (42).

2.2.1. Duygusal Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Mowday, iş tecrübeleri ve kişisel özellik gibi bireysel ve işin ve örgütün özellikleri gibi örgütsel etkenlerin duygusal bağlılığa sebep olduğunu belirtmektedir.

2.2.1.1. Bireysel Faktörler

Çalışanın şahsi özellikleri, deneyimleri, iletişim ihtiyaçları, kendini ifade etme ve başarılı olma duygusu, yaş, cinsiyet, eğitim gibi duygusal bağlılık ile güçlü olmayan kişisel özellikler, kişisel iş ahlakı ve değerleri bireysel faktörler kapsamında yer almaktadır. Mottaz (1988), bu bağlılık türünde değerlerin ve ödüllerin kontrol altına alınmasıyla ilişkinin ortadan kalkacağını savunmaktadır. Kişinin kendini ifade etme, iletişim kurma, başarılı olma, kişisel iş ahlakı ve değerleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki demografik özelliklere nazaran daha fazladır (49).

İş tecrübeleri de bireysel faktörler başlığında incelenecek bir kavramdır. Herzberg'in ortaya çıkarmış olduğu Çift Faktör Teorisi'ne göre, ihtiyaçlar hijyen faktörleri ve motive edici faktörlerden oluşur. Bir kurumda olması gereken faktörlerden hijyen, bireylerin tatmin ortamını oluşturur fakat tam anlamıyla yeterli olmaz (47, 15). Motive edici faktörler ise tatmini sağlar (36). Hijyen faktörleri ise geliştirme açısından sağlığa katkı sağlamasa da temel şartlar arasında yer almaktadır.

2.2.1.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler çatısı altında iş özellikleri, ücret sistemi, çalışma saatleri, eğitim ve kariyer fırsatları, iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yöneticilerle ve iş arkadaşları ile iletişimlerinden bahsedilmektedir.

İş özellikleri işin içeriği, kapsamı, zorluğu veya kolaylığı; iş yükü, rol ve amaç açıklığı ve iş görene verilen sorumluluk derecesidir. İş özellikleri Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'nden yola çıkılarak aynı mantıkla ikiye ayrılmıştır: Bireyin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak bireyin iş ortamında rahat hissetmesini sağlayan iş özellikleri ve bireyin yetkinliklerini geliştirme ihtiyacını karşılayan yetkinlik temelli iş özellikleri (49).

Bireyin iş yerinde rahat hissetmesini sağlayan iş özellikleri aşırı iş yükünün azlığı ve rol ve amaç açıklığı gibi faktörlerdir. Diğer yandan meydan okuyan bir iş,

işin ve amacın zorluğu, artan sorumluluk dereceleri ve işin çalışmanı değerli hissettirmesi bireyin kendisini yetkin hissetmesini sağlayan iş özellikleridir. Allen ve Meyer'e (1990) göre bireyin kendini yetkin ve rahat hissettikçe örgüte olan duygusal bağlılığı arttırmaktadır (49).

2.2.2. Duygusal Bağlılığın Sonuçları

Duygusal bağlılık, devam ve normatif bağlılık gibi mecburi ya da dışarıdan kaynaklı baskılar sonucu değil çalışanın kendi isteği doğrultusunda bir bağlanma oluşturduğu için ayrı bir önem arz etmektedir (49).

Örgütler için yönetim alanında ilk akla gelen performans ile bağlılık ilişkisinde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha yüksek performans göstermekte, örgütsel destek mekanizmaları ile bu süreç kendini besleyen bir döngü hâline gelebilmektedir (2).

Duygusal bağlılık iş verimi, iş tatmini, işe geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma ve devir hızı gibi unsurları önemli ölçüde etkilemektedir. Yine Mowday (vd., 1982), Reichers (1985) ve Somers (1995) duygusal bağlılığın; işten ayrılma ve devamsızlık ile anlamlı ilişkiler içinde olduğunu ve personel devir hızı, devamsızlık ve diğer iş alternatifleri arama gibi örgütten uzaklaşma ve ayrılma davranışlarını örgüt aleyhine etkilediği ispatlamışlardır (54). Gellatly (1995) bu çalışmaları destekleyici şekilde devamsızlık ile duygusal bağlılık arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmiştir (45).

Bireysel anlamda örgütün bağlılık duyan çalışanlara sahip olması, onlara vereceği değerde doğal bir artışa ve dolayısı ile bireyin tatmin ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ile doğrudan bir ilişkiye neden olabilecektir. Bu bağlamda bireyin, örgütsel hayatı ve iş dışı hayatı arasında düşük gerginlik yaratan, ona saygın ve kendine değer verildiğini hissettiren, aynı zamanda da bireysel tatmine yol açan bir örgüte bağlılık duyması ve onun amaçlarına ulaşmasında yardımcı olmasını beklemek doğru olabilecektir (48). Bu sayede birbirini besleyen bir yapı içerisinde örgüt iç müşterisi olan çalışanlarını da sağladığı imkân ve desteklerle teşvik ederek uyumlu bir imaj çizecek ve örgüt verimlilik sayesinde hem üretim aşamasında hem de örgüt dinamiklerinde kazanımlara ulaşabilecektir.

2.3. Motivasyon Kavramı ve İçsel Motivasyon

Her bireyin yaşamında tatmin etmeye çalıştığı çeşitli ihtiyaçları söz konusudur. Bu ihtiyaçların ortaya çıkması ile birlikte motivasyon süreci başlar ve birey bu ihtiyacı karşılamak için amaca yönelik belli bir davranışta bulunur (27). Bireyleri belirli bir davranışa yönlendirip harekete geçiren, harekete devamlılık ve ivme kazandıran olumlu yöne iten iç ve dış güçlerin toplamı motivasyondur (59, 19).

Motivasyon; insanların zamanını nasıl harcayacağını, verilen herhangi bir görev için ne kadar enerji kullanacağını, kendisine verilen görev hakkında ne düşüneceğini ve nasıl hissedeceğini etkileyen karmaşık bir yapıya sahiptir (20).

Motivasyon insanları harekete geçiren iş yaptıran her şeydir. Bir başka ifadeyle yerine getirdikleri işleri, görevleri daha çok benimsemelerini ve daha fazla güç harcamalarını sağlayan bir unsurdur. Fakat içeriği kişiden kişiye ve bulunduğu çevrenin etkisiyle değişebilir. Çünkü insanların olaylardan etkilenme durumları farklılık arz eder (51).

İhtiyaçlar, motivasyona yönelik dürtüleri oluşturur. Bu da, motivasyonun temel aşamalarının tam olarak ne olduğunu ifade etmektedir. Motivasyon, üç karşılıklı etkile-şim ve birbirleriyle ilgili olan elemandan oluşmaktadır (39).

Motivasyonu, bireysel ihtiyaçları karşılamak için sergilenen çabanın becerisine bağlı olarak, kurumsal hedeflere doğru yüksek seviyelerde çaba gösterme istekliliği olarak tanımlayabiliriz (42). Motivasyon bir başka ifadeyle, bireylerinin kendi içinde ve dışında enerji oluşturan bir takım gücü işe ait harekete geçirmesi ve başlatması, bu hareket- İşletmelerin hangi yönde olduğunu, yoğunluğunu, şeklini ve sürekliliğini belirlemesi olarak tanımlanabilir (52).

- İhtiyaçlar: Bir fizyolojik veya psikolojik dengesizlik olduğunda ortaya çıkar. Örneğin; bir ihtiyaç, organizma beslenmeden, gıdadan veya sudan mahrum bırakıldığında ortaya çıkar. Psikolojik ihtiyaçlar bir eksiklik temelinde olabilirken, bazen de değildir. Örneğin; daha ileriye gitmek için güçlü bir ihtiyaca sahip bir birey, geçmişinde istikrarlı bir başarıya sahip olabilir (47).
- Dürtüler: Birkaç istisna dışında, dürtüler veya güdüler bu iki terim sıklıkla alternatifli olarak kullanılıp tanımlanabilir. Fizyolojik ve psikolojik dürtüler,

eylem-odaklıdır ve bir teşviki yakalamaya doğru bir güç verme itışı sağlarlar. Örneklersek gıda ve su için ihtiyaçlar açlık ve susuzluk dürtülerine çevrilir (36).

- Teşvikler: Motivasyon sonucunda, bir ihtiyacı belirli miktarda giderecek veya bir dürtüyü azalmasını sağlayan herhangi bir şey olarak tanımlanan teşvik yer almaktadır. Böylece bir teşviğe ulaşma, fizyolojik ve psikolojik dengeyi geri getirmeye yönelecektir ve dürtüyü azaltacak veya kesecektir. Personel motivasyonu için geliştirilen bir modelde ihtiyaçlar güdüsü için ödüllendirme sistemi, bütünleştirici güç için kültür, idrak etmek/anlamak için iş dizaynı, korumak için performans yönetimi ve kaynak dağıtım süreci temel kaldıraç olarak varsayılmıştır (41).

Motivasyonla ilgili yapılan tanımlara bakıldığında; bireyin davranışlarını tetikleme, bu etki ile birlikte onu belirli amaçlar doğrultusunda harekete geçirip yönlendirme ve sürdürme gibi ortak yanların olduğu görülmektedir (19). Motive edilmiş bir davranıştaki hareketler diğerlerine nazaran daha organize edilmiş, daha yönlendirilmiş bir şekilde oluşur. Bu tür davranışların yapılışındaki canlılık, sarf edilen enerji, değişim ve dağılmaya karşı dirençleri, devam süreleri bu davranışların motive edilmiş olduklarını gösterir (51). Bu nedenle motivasyon genellikle hedefe yönelik bir davranışlar dizisini başlatan, yönlendiren, devamını sağlayan ve neticede durduran bir süreç zinciri olarak anlaşılmaktadır.

Motivasyon çok geniş kapsamlı bir kavram olduğu için sadece bir ihtiyacın hissedilmesi ve doyurulmasından ibaret değildir. Çoğu güdülenmelerde gereksinimin doyurulması geçici olarak gerginliği ortadan kaldırır (53). Açlık, susuzluk, cinsellik gibi güdülenme her doyumdan sonra bir süre geriler kısa bir süre sonra tekrar ortaya çıkar. Bütün bu olaylar motivasyon döngüsü ile açıklanabilir (39).

2.3.1. Motivasyon Süreci

Her davranışın arkasında bir istek, önünde ise amaç vardır. Amaçlara varmak için bireyin isteklerinin doyurulması gerekir. Birey kendi dünyasına uygun ve kendine özgü nitelikte çizdiği amaçlarına ulaştığı ölçüde mutludur (55).

Motivasyon, genellikle amaca yönelik davranışlarla ilişkili bir süreçtir. Her bireyin sürekli olarak tatmin etmeye çalıştığı bazı ihtiyaçları bulunmaktadır. Bireyde

bu ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla motivasyon süreci başlar ve bu ihtiyaçları gidermek için bir amaç, istek doğrultusunda belirli bir davranışta bulunur (52). Motivasyon surecinde 4 temel aşama vardır.

1. İhtiyaç: Motivasyonun oluşabilmesi için belirli bir ihtiyacın olması ve bu ihtiyacın giderilmesi için de harekete geçilmesi gerekir.

2. Uyarılma: Bireyde ihtiyacın giderilebilmesi için, her hangi bir gücün oluşması ile uyarılma sureci başlar. Uyarılma hem fiziksel hem de ruhsal bir isteklendirmedir. Bireyin ihtiyacını giderebilmesi için belirli bir davranışta bulunması, davranışta bulunabilmesi için de uyarılması zorunludur.

3. Davranış: Bireyin herhangi bir ihtiyacı doğduğunda ve bu ihtiyacı gerçekleştirmek için uyarıldığında belirli bir davranışta bulunma aşamasına gelir. Davranışın amacı, oluşan ihtiyacın doyrulmasıdır.

4. Doym: Bireyin gösterdiği davranış, ihtiyacını gerçekleştirdiği lde birey doyuma ulaşmış ve rahatlamıştır. nemli olan bireyin ihtiyacı değil, bu ihtiyacın giderilmesi ve böylelikle istenen doyuma ulaşabilmesidir. Birey doyuma ulaşabildiği sürece mutludur, isteklidir, performansı yüksektir ve verimlidir.

2.3.2. Motivasyonun Kaynakları

Öğrencilerin davranışlarını, tutumlarını neyin motive ettiği psikologların ve eğitimcilerin uzun zamandır ilgi duyduğu bir husus olmuştur (57). Araştırmalar sonucunda çoğu araştırmacı öğrencilerin iki ana sebepten ötürü göreve bağlılık gösterdikleri, motive olduklarını göstermişler ve motivasyonu içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olarak iki grupta incelemişlerdir.

2.3.2.1. İçsel Motivasyon

İnsanlar doğdukları zamandan beri aktif, meraklı ve keşfetmeye hazır haldedirler. Yeni doğmuş bir bebek eline almış olduğu bir nesneyi tanımak amaçlı ağzına götürür ve ses çıkartması için de nesneyi sallar. Karşılığında da bir ödül beklemez. Eline aldığı nesneyi keşfetmek amaçlı bebeğin harekete geçiren durum içindeki motivasyondur (10).

İlgi, gereksinim, anlama, merak, yeterli olma ve benzeri içsel ihtiyaçlara karşı olarak geliştirilmiş bir tepki olan içsel motivasyon, kişinin kendi isteğiyle hareket

ederek çalışmasıdır (26). Mesela, matematiğe ilgisi olan bir çocuğa “yap” denmediği halde istediği için matematikle ilgili alıştırmaları yapıyorsa o çocuğun içsel motive olduğunu söyleyebiliriz. Bu motivasyona sahip olan bir insan herhangi bir davranış için karar verdiği zaman dış baskı, çevresel faktör ya da ödül amaçlı değil; kendi içinde var olan ilgi, zevk, eğlence ve kendi memnuniyeti için o davranışa doğru yönelir (1).

2.3.2.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyona sahip birey toplumsal onay, ödül kazanma, sosyal statü ve benzeri sebeplerden ötürü aktiviteyi başarmak amaçlı çalışır. Kendisini öğrenmeye zorunlu hisseder ve daima da beğeni elde etmek ister (2).

1985 yılında Deci ve Ryan dışsal motivasyonun 4 adet bileşenin olduğunu ileri sürmüşlerdir: birincisi dış ayarlama, ikincisi içe yansıtma, üçüncüsü özdeşleşme ve dördüncüsü bütünleştirmedir. Özdeşleşme ve bütünleştirme dış motivasyonun içselleştirilmiş türleriyken, dış ayarlama ve içe yansıtma dışa bağımlı özerk olmayan türleridir. Fakat özdeşleşme ve bütünleştirmede kişi aktiviteyi kendisi için yapmadığından ötürü iç motivasyondan farklıdır. Bütünleştirme ve özdeşleşme hedefler ve değerler tarafından yürütülüyorken içsel motivasyon bir etkinlik esnasında ortaya çıkan hissiyatlar tarafından yürütülür (3).

Dışsal Düzenleme: Cezadan, sosyal baskıdan kaçmak ve ödül kazanmak amaçlı yapılan davranışlardır. Dış sebepler ile yönlendirilebilirler. Dış isteklere ve sonuçlara yoğunluk verirler ve bu durumlara razı olurlar. Mesela, öğretmeninden ödül almak ya da ailesiyle karşı karşıya gelmekten çekindiği için ödevini yapan öğrenci gibi (53).

İçe Yansıtılmış Düzenleme: İçe yansıtılmış düzenlemede kişi suçluluk, kaygı ve utanç gibi olumsuz hislerden kaçınmak ya da ego ilerlemesi, gurur gibi pozitif duygular elde etmek için görevini tamamlayabilir (28). Bu aktiviteler, öz değer ve özsaygı koşuluna odaklanır. Bazı iç kaynaklar yolu ile dışarıdan düzenlenebilen bu tür düzenlemeler, içe yansıtılmış düzenlemeler şeklinde belirtilir (53). Suçluluk duygusu hissetmemek amaçlı futbol antrenmanlarına katılan bir öğrencide içe yansıtılmış olan dış düzenlemenin etkisinin olduğunu görürüz (48).

Özdeşleşme: İçten düzenlenen ve dışsal motivasyonun da en özerk kısmı olan özdeşleşme davranışın bireysel değerinin olduğunda ve davranışın önemli olarak yargılandığı zaman gerçekleşir (44). Kişi aktiviteyi değeriyle özdeşleştirerek gönüllü bir şekilde davranışı gerçekleştirmenin sorumluluğunu üstlenir. Aktiviteyi kişisel bir alaka olarak gördükleri zaman aktiviteyi daha fazla içselleştirip, daha büyük bir özerklikle, davranış ile ilgilenirler yani dışarıdan bir baskı ya da kontrol hissetmezler (19).

Bütünleştirme: İnsanlar bir davranışı yalnızca değeriyle tespit etmeyip eş zamanda diğer mühim hayati hedefleri ve değerleri ile uygun şekilde bu değeri yaşayabilirler. Daha sonra aktiviteyle bütünleşerek, diğer değerleri ve ihtiyaçları ile uyumlu olan yeni düzenlemeler gösterirler. Bireyin alışlagelmiş düzeninin parçası olurlar. Kendi kendini inceleme yolu ile başlayan bütünleştirme çok iradeli ve tam içselleştirme durumunu temsil eder. Dış motivasyonun en bağımsız olan bileşeni bütünleştirme, davranışın sebepleri, kişinin ihtiyaçları, değerleri ve benliğiyle bütünleştiğinde gerçekleşir (57).

2.3.3. Genel Motivasyon Yaklaşımları

2.3.3.1. Davranışçı Yaklaşım

Davranışçı yaklaşım bireylerde gözlenemeyen davranışları incelemek yerine, ölçülebilen ve gözlenebilen davranışları araştırmanın daha doğru olacağı varsayımıyla ortaya çıkmıştır (55). Organizmanın davranışını izleyen pekiştireçler davranışçılara göre kendisinden önceki hareketini pekiştirmektedir. Bu kapsamda davranışı takip eden pekiştireçlerin bir kısmı ödül olarak anılmaktadır (54). Buna göre sınıfta motivasyonu yükseltmek için ödülün kullanımı oldukça önemlidir. Öğrencilerin başarıları yıldızla veya aferinle yüksek notla, çok iyi gibi sözel mesajlarla ödüllendirilirse, öğrenmeye karşı öğrenci daha da güdülenir.

Bu duruma getirilen ana eleştiri, bireyin üzerinde dıştan güdülenmenin yarattığı olumsuz etkileridir. Ödüle ulaşmak amaçlı öğrenciler, kendi amaçlarını bir kenara bırakarak ödül getiren amaçlara yönelebilmektedirler. Neticede, davranışlar ödül almak amaçlı yapılır duruma gelebilir (50). Böylelikle dıştan alacağı ödüller davranışlarını yönlendirmeye başlayabilir. Ödül almak için her davranışı yapabilir veya öğretmene bağımlı hale gelebilir. Bu durum güdülenmeye zarar verir. Bu

sebeple bireyin içsel kendisini yönlendirmesi ve pekiştirmesi daha çok istenilen bir durumdur.

2.3.3.2. Bilişsel Yaklaşım

Davranışçı yaklaşıma göre bilişsel yaklaşım karşıt görüşler içermektedir. Bilişsel yaklaşımı benimseyenler, birey uyarıcıya karşı olarak bir tepki göstermeyi öğrenebilir fakat öğrenenin zihninde meydana gelen bazı süreçler de öğrenme durumunu etkilemektedir (62).

Davranışçı yaklaşımda dışsal faktörler mühim görülürken, bilişsel yaklaşımda ise içsel faktörler daha ön planda olmaktadır. Bireyler dış uyarıcılardan çok uyarıcıların yorumlama şekillerine göre tepki gösterirler. Davranışlar üzerinde dengeleme, bilme ve dünyayı anlama gibi ihtiyaçların etkisi olmaktadır. Bir öğrenci hoşlandığı bir dersin sınavına çalışırken yorgunluğunu açlığını veya uykusuzluğunu fark etmeyebilir (51). Ders esnasında öğretmenlerin kavramsal zıtlık oluşturma, merak uyandırma gibi öğrencilerin içsel ihtiyaçlarını ortaya çıkaracak, uyandıracak etkinliklerde bulunmaları gereklidir (29).

2.3.3.3. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Bu kuram bilişsel ve davranışsal kuramları birleştirerek öğrenmeyi farklı şekilde açıklık getirmeye çalışır. Bu kuram, öğrenmede hem içsel hem de dışsal motivasyonun önemli olduğunu vurgular. Ne bir deneyim ne de bir pekiştireç gereklidir. Bu kuram insan davranışlarının davranışsal, bilişsel ve çevresel etkenlerin karşılıklı olarak etkileşimiyle gerçekleştiğini savunur. Öğrenme pekiştireç olmadan gözlem yolu ile gerçekleşebilir. Gözlemci diğerlerinin davranışlarını gözlem yaparak öğrenebilir (26). Öğrenmenin etkililiği, öğrenen kişinin, modelden gözlemlemiş olduğu davranışı ortaya koyabilmesinin kabiliyetine bağlıdır.

2.4. Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon İlişkisi

1979 senesinde Mowday vd. tek boyutlu örgütsel bağlılığın modeline göre, bireyler ait oldukları örgütlerine duygusal olarak bağlanarak örgütleriyle özdeşleşmekte olup örgütüne severek bağlanmaktadır (56). İşte bağımsızlık, ilgi çekici ve zorlayıcı olan iş, işin çalışan birey açısından önemi, sorumluluk, işe katılım, çeşitlilik, kişinin yetenekleri, yaratıcılıkları ve becerilerini kullanma

olanakları, kişinin performansı ile alakalı kişiyi tatmin edecek geri bildirim gibi içsel motivasyonun araçları da çalışanların istekli çalışmalarında etkileyici olmaktadır (25). Oysaki ücret, disiplin ve terfi uygulamaları gibi dışsal faktörlerin bireylerin istekle çalışmalarında çok etkili olmamaktadır.

Herzberg de yaptığı çalışmada, çalışanların motivasyonunda iki faktörden söz etmektedir: Hijyen ve motivasyon faktörleridir (50). Yönetim uygulamaları ve şirket politikaları, denetim, denetçiler, iş arkadaşları ve astlar ile karşılıklı ilişkiler, çalışma koşulları, ücret ve statü gibi faktörler hijyen faktörleri içinde bulunurken, çalışanın yaptığı işle alakalı olan başarıma, ilgi çekici iş, başarıları ile tanınma, sorumluluk, ilerleme ve meslekî gelişme gibi faktörler motivasyonun faktörlerinin içinde sayılmaktadır (3).

Duygusal bağlılık ve içsel motivasyon kavramlarının mühim bir ortak noktası vardır. Bu ortak nokta sevgidir (32). Örgütlerine duygusal olarak bağlananlar isteyerek ve severek bağlanmakta, içsel motivasyon ile motive olanlar da aynı şekilde isteyerek ve severek çalışmaktadırlar. Mesela, Moon (2000), performansla finansal ödülün arasında doğrudan bir ilişkinin kurulmasının, çalışan bireylerin örgütsel bağlılıklarını arttırdığı, bununla beraber iş tatminini ve örgütsel etkinliği geliştirdiği görülmüştür (3).

1984 senesinde Synder ve Spreitzer, yapmış oldukları bir çalışmada duygusal bağlılıkla içsel motivasyon arasındaki anlamlı, pozitif bir ilişkinin varlığından bahsetmişlerdir. Bundan yola çıkarak, iş görenlerin duygusal bağlılıklarının arttıkça içsel motivasyonlarının da arttığını görmüşlerdir (15). Yaptığımız bu çalışmada çalışanların duygusal bağlılıklarıyla içsel motivasyonlarının arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı, eğer varsa bu ilişkinin derecesi ve yönü ortaya konulacaktır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma tanımlayıcı araştırma metodu ile yapılmıştır. Tanımlayıcı araştırma, bir problem ile ilgili var olan durumu, geçmiş olayları ve ilişkileri açıklamaya çalışan bir araştırma metodudur. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Anket uygulamasında muhataplar ile yüz yüze görüşülerek soru formlarını kendilerine verip, ankette bulunan sorulara etki altında kalmadan sadece bilimsel bir çalışmada kullanılacağı gerçeğinin hatırlatılması üzerine doldurmaları istendi. Anketler kurumun belirlenen o illerdeki çalışanlarına 2016 yılının ekim ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Gençli Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada 2016 yılı içerisinde Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş ve Kastamonu İl merkezlerinde faaliyet gösteren Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan personel değerlendirmeye alınmıştır. Bu kapsamda anket çalışmasının yapıldığı dönemde Gaziantep Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde 143 Şanlıurfa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde 126 Adıyaman Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde 87 Kahramanmaraş Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde 90 ve Kastamonu Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde 80 çalışan bulunmaktadır.

Araştırmada örneklem alma yöntemine gidilmeyerek, Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Kahramanmaraş ve Kastamonu İl merkezlerinde bulunan toplam 526 çalışanın tamamına ulaşılmak hedeflenmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve çeşitli sebeplerle kendilerine ulaşılamayan kurum çalışanları araştırma çemberinin dışında kalmıştır. Dolayısıyla araştırmaya katılmayı kabul eden 358 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak; örneklem grubuna ait sosyo-demografik veri elde edilmesine yönelik 8 soruluk “Kişisel Bilgiler” formu, 8 maddelik “Duygusal Bağlılık Ölçeği” ve 9 maddeden oluşan “İçsel Motivasyon Ölçeği” kullanılarak toplanan veriler değerlendirilmiştir.

Duygusal bağlılık ve içsel motivasyon ölçeklerinde yer alan sorular, 5’li Likert tipi esas alınarak “Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Fikrim Yok (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde hazırlanmıştır. Bu tip bir ölçeğin kullanılmasının nedeni bu türün mevcut durumu ölçmek için kullanılan popüler bir ölçek türü olmasıdır. Ölçekler Ağca ve Ertan (2008)’in çalışmasında kullandığı “Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya’da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme” konulu çalışmasından alıntılanarak uygulanmıştır.

Ayrıca duygusal bağlılık ölçeğinin $\alpha=0,904$; içsel motivasyon ölçeğinin güvenilirliği $\alpha= 0,905$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanların ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo 4.1: Çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
İl	Şanlıurfa	88	24,6
	Kastamonu	54	15,1
	Kahramanmaraş	52	14,5
	Gaziantep	118	33,0
	Adıyaman	46	12,8
	Toplam	358	100,0
Cinsiyet	Kadın	98	27,4
	Erkek	260	72,6
	Toplam	358	100,0
Yıl	20-30 Yaş	156	43,6
	31-40 Yaş	138	38,5
	40 Yaş üstü	64	17,9
	Toplam	358	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise	90	25,1
	Ön Lisans Ve Lisans	254	70,9
	Lisansüstü	14	3,9
	Toplam	358	100,0
Medeni Durum	Bekar	80	22,3
	Evli	278	77,7
	Toplam	358	100,0
Çalışılan Birim	Sicil Lisans	52	14,5
	Gençlik Merkezi	136	38,0
	Okul Sporları	72	20,1
	Spor Şube	98	27,4
	Toplam	358	100,0
Unvan	Müdür	28	7,8
	Şube Müdürü	30	8,4
	Spor Uzmanı	82	22,9
	Memur	218	60,9
	Toplam	358	100,0

Tablo 4.1: (devam) Çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin dağılımı

Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	242	67,6
	6-10 Yıl	78	21,8
	10 Yıl üstü	38	10,6
	Toplam	358	100,0
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl	202	56,4
	6-10 Yıl	98	26,8
	10 Yıl üstü	60	16,8
	Toplam	358	100,0

Çalışanlar şehir değişkenine göre 88'i (%24,6) Şanlıurfa, 54'dü (%15,1) Kastamonu, 52'si (%14,5) Kahramanmaraş, 118'i (%33,0) Gaziantep, 46'sı (%12,8) Adıyaman olarak dağılmaktadır. Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 98'i (%27,4) kadın, 260'ı (%72,6) erkek olarak dağılmaktadır. Çalışanlar yaş değişkenine göre 156'sı (%43,6) 20-30 yaş, 138'i (%38,5) 31-40 yaş, 64'ü (%17,9) 40 yaş üstü olarak dağılmaktadır. Çalışanlar eğitim düzeyi değişkenine göre 90'ı (%25,1) lise, 254'ü (%70,9) ön lisans ve lisans, 14'ü (%3,9) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Çalışanlar medeni durum değişkenine göre 80'i (%22,3) bekar, 278'i (%77,7) evli olarak dağılmaktadır. Çalışanlar çalışılan birim değişkenine göre 52'si (%14,5) sicil lisans, 136'sı (%38,0) gençlik merkezi, 72'si (%20,1) okul sporları, 98'i (%27,4) spor şube olarak dağılmaktadır. Çalışanlar unvan değişkenine göre 28'i (%7,8) müdür, 30'u (%8,4) şube müdürü, 82'si (%22,9) spor uzmanı, 218'i (%60,9) memur olarak dağılmaktadır. Çalışanlar kurumda çalışma süresi değişkenine göre 242'si (%67,6) 1-5 yıl, 78'i (%21,8) 6-10 yıl, 38'i (%10,6) 10 yıl üstü olarak dağılmaktadır. Çalışanlar meslekte çalışma süresi değişkenine göre 202'si (%56,4) 1-5 yıl, 96'sı (%26,8) 6-10 yıl, 60'ı (%16,8) 10 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

Tablo 4.2: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık	358	4,328	0,728	1,000	5,000
İçsel Motivasyon	358	4,345	0,657	1,440	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların “duygusal bağlılık” düzeyi çok yüksek ($4,328 \pm 0,728$); “içsel motivasyon” düzeyi ($4,345 \pm 0,657$); olarak saptanmıştır.

Çıkan sonucunda çok yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal Bağlılık ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları Tablo 4.3’de görülmektedir.

Tablo 4.3: Çalışanların duygusal bağlılık ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Bu Kurumun Sorunlarını Kendi Sorunlarım Gibi Hissediyorum	10	2,8	16	4,5	18	5,0	160	44,7	154	43,0	4,207	0,934
Bu Kuruma Karşı Güçlü Bir Ait Olma Hissim Var	10	2,8	20	5,6	18	5,0	112	31,3	198	55,3	4,307	0,995
Bu Kuruma Kendimi Duygusal Olarak Bağlı Hissediyorum	10	2,8	8	2,2	36	10,1	108	30,2	196	54,7	4,318	0,945
Bu Kurumun Benim İçin Çok Özel Bir Anlamı Var	12	3,4	16	4,5	36	10,1	102	28,5	192	53,6	4,246	1,031
Kendimi Bu Kurumda Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum	6	1,7	18	5,0	22	6,1	106	29,6	206	57,5	4,363	0,928
Bu Kurumdaki İşimi Kendi Özel İşim Gibi Hissediyorum	8	2,2	16	4,5	16	4,5	106	29,6	212	59,2	4,391	0,932
Bu Kurumun Bir Çalışanı Olmanın Gurur Verici Olduğunu Düşünüyorum	8	2,2	4	1,1	34	9,5	104	29,1	208	58,1	4,397	0,877
Bu Kurumun Amaçlarını Benimsiyorum	6	1,7	8	2,2	32	8,9	104	29,1	208	58,1	4,397	0,870

Araştırmaya katılan çalışanların Duygusal Bağlılık ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde;

“*Bu Kurumun Sorunlarını Kendi Sorunlarım Gibi Hissediyorum*” ifadesine çalışanların, %2,8’i (n=10) hiç katılmıyorum, %4,5’i (n=16) katılmıyorum, %5,0’ı (n=118) kararsızım, %44,7’si (n=160) katılıyorum, %43,0’ı (n=154) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum” ifadesine çok yüksek (4,207 ± 0,934) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Bu Kuruma Karşı Güçlü Bir Ait Olma Hissim Var*” ifadesine çalışanların, %2,8’i (n=10) hiç katılmıyorum, %5,6’sı (n=20) katılmıyorum, %5,0’ı (n=18) kararsızım, %31,3’ü (n=112) katılıyorum, %55,3’ü (n=198) tamamen katılıyorum

yanıtını vermiştir. Çalışanların “bu kuruma karşı güçlü bir ait olma hissim var” ifadesine çok yüksek ($4,307 \pm 0,995$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Bu Kuruma Kendimi Duygusal Olarak Bağlı Hissediyorum*” ifadesine çalışanların, %2,8'i (n=10) hiç katılmıyorum, %2,2'si (n=8) katılmıyorum, %10,1'i (n=36) kararsızım, %30,2'si (n=108) katılıyorum, %54,7'si (n=198) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum” ifadesine çok yüksek ($4,318 \pm 0,945$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Bu Kurumun Benim İçin Çok Özel Bir Anlamı Var*” ifadesine çalışanların, %3,4'ü (n=12) hiç katılmıyorum, %4,5'i (n=16) katılmıyorum, %10,1'i (n=36) kararsızım, %28,5'i (n=102) katılıyorum, %53,6'sı (n=192) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var” ifadesine çok yüksek ($4,246 \pm 1,031$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Kendimi Bu Kurumda Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum*” ifadesine çalışanların, %1,7'si (n=6) hiç katılmıyorum, %5,0'ı (n=18) katılmıyorum, %6,1'i (n=22) kararsızım, %29,6'sı (n=106) katılıyorum, %57,5'i (n=206) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “kendimi bu kurumda ailenin bir parçası gibi hissediyorum” ifadesine çok yüksek ($4,363 \pm 0,928$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Bu Kurumdaki İşimi Kendi Özel İşim Gibi Hissediyorum*” ifadesine çalışanların, %2,2'si (n=8) hiç katılmıyorum, %4,5'i (n=16) katılmıyorum, %4,5'i (n=16) kararsızım, %29,6'sı (n=106) katılıyorum, %59,2'si (n=212) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bu kurumdaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum” ifadesine çok yüksek ($4,391 \pm 0,932$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Bu Kurumun Bir Çalışanı Olmanın Gurur Verici Olduğunu Düşünüyorum*” ifadesine çalışanların, %2,2'si (n=8) hiç katılmıyorum, %1,1'i (n=4) katılmıyorum, %9,5'i (n=34) kararsızım, %29,1'i (n=104) katılıyorum, %58,1'i (n=208) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bu kurumun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum” ifadesine çok yüksek ($4,397 \pm 0,877$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu Kurumun Amaçlarını Benimsiyorum” ifadesine çalışanların, %1,7'si (n=6) hiç katılmıyorum, %2,2'si (n=8) katılmıyorum, %8,9'u (n=32) kararsızım, %29,1'i (n=104) katılıyorum, %58,1'i (n=208) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “bu kurumun amaçlarını benimsiyorum” ifadesine çok yüksek (4,397 ± 0,870) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları Tablo 4.4’de görülmektedir.

Tablo 4.4: Çalışanların içsel motivasyon ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yaptığım İşte Başarılıyım	4	1,1	12	3,4	22	6,1	144	40,2	176	49,2	4,330	0,826
Yaptığım İşle İlgili Sorumluluğa Sahibim	4	1,1	10	2,8	18	5,0	114	31,8	212	59,2	4,453	0,808
Çalışma Arkadaşlarım Çalışmalarından Dolayı Beni Takdir Ederler	2	0,6	8	2,2	40	11,2	128	35,8	180	50,3	4,330	0,806
Yaptığım İşin Yapılmaya Değer Bir İş Olduğuna İnanıyorum	4	1,1	6	1,7	18	5,0	136	38,0	194	54,2	4,425	0,763
İşimi Tam Anlamıyla Yapabilecek Yetkiye Sahip Olduğuma İnanıyorum	10	2,8	8	2,2	26	7,3	132	36,9	182	50,8	4,307	0,912
Yaptığım İşin Saygın Olduğuna İnanıyorum	6	1,7	6	1,7	32	8,9	120	33,5	194	54,2	4,369	0,847
Kendimi İşletmenin Önemli Bir Çalışanı Olarak Görüyorum	8	2,2	12	3,4	32	8,9	124	34,6	182	50,8	4,285	0,926
Yaptığım İşle İlgili Bir Konuda Karar Verme Hakkına Sahibim	10	2,8	10	2,8	24	6,7	122	34,1	192	53,6	4,330	0,929
Yöneticilerim Çalışmalarından Dolayı Her Zaman Beni Takdir Ederler	12	3,4	14	3,9	30	8,4	110	30,7	192	53,6	4,274	1,004

Araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Yaptığım İşte Başarılıyım” ifadesine çalışanların, %1,1'i (n=4) hiç katılmıyorum, %3,4'ü (n=12) katılmıyorum, %6,1'i (n=22) kararsızım, %40,2'si

(n=144) katılıyorum, %49,2'si (n=176) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yaptığım işte başarılıyım” ifadesine çok yüksek ($4,330 \pm 0,826$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yaptığım İşle İlgili Sorumluluğa Sahibim*” ifadesine çalışanların, %1,1'i (n=4) hiç katılmıyorum, %2,8'i (n=10) katılmıyorum, %5,0'ı (n=18) kararsızım, %31,8'i (n=114) katılıyorum, %59,2'si (n=212) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim” ifadesine çok yüksek ($4,453 \pm 0,808$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Çalışma Arkadaşlarım Çalışmalarımdan Dolayı Beni Takdir Ederler*” ifadesine çalışanların, %0,6'sı (n=2) hiç katılmıyorum, %2,2'si (n=8) katılmıyorum, %11,2'si (n=40) kararsızım, %35,8'i (n=128) katılıyorum, %50,3'ü (n=180) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “çalışma arkadaşlarım çalışmalarımıdan dolayı beni takdir ederler” ifadesine çok yüksek ($4,330 \pm 0,806$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yaptığım İşin Yapılmaya Değer Bir İş Olduğuna İnanıyorum*” ifadesine çalışanların, %1,1'i (n=4) hiç katılmıyorum, %1,7'si (n=6) katılmıyorum, %5,0'ı (n=18) kararsızım, %38,0'ı (n=136) katılıyorum, %54,2'si (n=194) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum” ifadesine çok yüksek ($4,425 \pm 0,763$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İşimi Tam Anlamıyla Yapabilecek Yetkiye Sahip Olduğuma İnanıyorum*” ifadesine çalışanların, %2,8'i (n=10) hiç katılmıyorum, %2,2'si (n=8) katılmıyorum, %7,3'ü (n=26) kararsızım, %36,9'u (n=132) katılıyorum, %50,8'i (n=182) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “işimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum” ifadesine çok yüksek ($4,307 \pm 0,912$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yaptığım İşin Saygın Olduğuna İnanıyorum*” ifadesine çalışanların, %1,7'si (n=6) hiç katılmıyorum, %1,7'si (n=6) katılmıyorum, %8,9'u (n=32) kararsızım, %33,5'i (n=120) katılıyorum, %54,2'si (n=194) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum” ifadesine çok yüksek ($4,369 \pm 0,847$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kendimi İşletmenin Önemli Bir Çalışanı Olarak Görüyorum” ifadesine çalışanların, %2,2'si (n=8) hiç katılmıyorum, %3,4'ü (n=12) katılmıyorum, %8,9'u (n=32) kararsızım, %34,6'sı (n=124) katılıyorum, %50,8'i (n=182) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum” ifadesine çok yüksek ($4,285 \pm 0,926$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yaptığım İşle İlgili Bir Konuda Karar Verme Hakkına Sahibim” ifadesine çalışanların, %2,8'i (n=10) hiç katılmıyorum, %2,8'i (n=10) katılmıyorum, %6,7'si (n=24) kararsızım, %34,1'i (n=122) katılıyorum, %53,6'sı (n=192) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim” ifadesine çok yüksek ($4,330 \pm 0,929$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticilerim Çalışmalarımın Dolayı Her Zaman Beni Takdir Ederler” ifadesine çalışanların, %3,4'ü (n=12) hiç katılmıyorum, %3,9'u (n=14) katılmıyorum, %8,4'ü (n=30) kararsızım, %30,7'si (n=110) katılıyorum, %53,6'sı (n=192) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. Çalışanların “yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler” ifadesine çok yüksek ($4,274 \pm 1,004$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Tablo 4.5: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin eğitim düzeyine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Lise	90	4,456	0,665	0,919	0,401
	Ön Lisans ve Lisans	254	4,285	0,749		
	Lisansüstü	14	4,286	0,728		
İçsel Motivasyon	Lise	90	4,407	0,582	0,367	0,693
	Ön Lisans ve Lisans	254	4,318	0,696		
	Lisansüstü	14	4,429	0,323		

Tabloda 4.5. Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0.05$).

Tablo 4.6: Çalışanların duygusal bağlılık ile içsel motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki

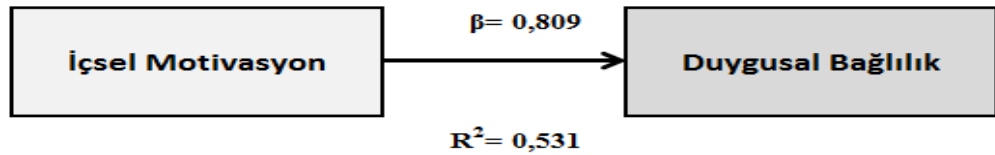
		Duygusal Bağlılık
İçsel Motivasyon	R	0,731**
	P	0,000

Tabloda içsel motivasyon ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre her iki değişken arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişkiye rastlanmıştır. ($r=0.731$; $p<0.05$). Dolayısıyla araştırma grubunun içsel motivasyon düzeylerinin arttığı durumlarda, duygusal bağlılıklarının da arttığından söz edilebilir. Bu yüzden, “çalışanların duygusal bağlılıkları ile içsel motivasyonları arasında anlamlı, pozitif bir ilişki vardır” olan H6 hipotezi desteklenmekte dolayısıyla Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların içsel motivasyon düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır.

Tablo 4.7: Çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin duygusal bağlılık üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Duygusal Bağlılık	Sabit	0,812	3,250	0,001	202,578	0,000	0,531
	İçsel Motivasyon	0,809	14,233	0,000			

İçsel motivasyon ile duygusal bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=202,578$; $p=0,000<0.05$). Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak içsel motivasyon değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,531$). Çalışanların içsel motivasyon düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,809$).



Şekil 4.1: Çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin duygusal bağlılık üzerine etkisine ilişkin diyagram

Tablo 4.8: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	242	4,305	0,730	0,214	0,808
	6-10 Yıl	78	4,391	0,617		
	10 Yıl üstü	38	4,349	0,930		
İçsel Motivasyon	1-5 Yıl	242	4,311	0,640	0,476	0,622
	6-10 Yıl	78	4,410	0,587		
	10 Yıl üstü	38	4,421	0,888		

Tabloda Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. ($p>0.05$).

Tablo 4.9: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin meslekte çalışma süresine göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	202	4,257	0,760	1,124	0,327
	6-10 Yıl	96	4,435	0,632		
	10 Yıl üstü	60	4,396	0,756		
İçsel Motivasyon	1-5 Yıl	202	4,290	0,664	0,938	0,393
	6-10 Yıl	96	4,382	0,594		
	10 Yıl üstü	60	4,467	0,728		

Tablo 4.9. Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda meslekte çalışma süreleri açısından içsel motivasyon ve duygusal bağlılık puanlarında herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.10: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin yaşa göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	20-30 Yaş	156	4,276	0,710	0,433	0,649
	31-40 Yaş	138	4,350	0,748		
	40 Yaş üstü	64	4,410	0,739		
İçsel Motivasyon	20-30 Yaş	156	4,301	0,611	0,937	0,394
	31-40 Yaş	138	4,329	0,682		
	40 Yaş üstü	64	4,486	0,711		

Tablo 4.10. Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda yaş değişkeni açısından içsel motivasyon ve duygusal bağlılık puanlarında herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.11: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin çalışılan birime göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Sicil Lisans	52	4,375	0,555	0,233	0,874
	Gençlik Merkezi	136	4,313	0,731		
	Okul Sporları	72	4,396	0,657		
	Spor Şube	98	4,276	0,858		
İçsel Motivasyon	Sicil Lisans	52	4,363	0,564	0,469	0,704
	Gençlik Merkezi	136	4,373	0,594		
	Okul Sporları	72	4,404	0,710		
	Spor Şube	98	4,252	0,750		

Tablo 4.11. Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının çalışılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları içsel motivasyon ve duygusal bağlılık puanlarında herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.12: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin unvana göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Müdür	28	4,518	0,373	0,815	0,487
	Şube Müdürü	30	4,492	0,444		
	Spor Uzmanı	82	4,357	0,742		
	Memur	218	4,271	0,784		
İçsel Motivasyon	Müdür	28	4,373	0,452	0,497	0,685
	Şube Müdürü	30	4,519	0,487		
	Spor Uzmanı	82	4,371	0,580		
	Memur	218	4,307	0,725		

Tablo 4.12. Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda: içsel motivasyon ve duygusal bağlılık puanlarında herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır ($p>0.05$). Grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.13: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin çalışılan şehirlere göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Şanlıurfa	88	4,168	0,836	1,581	0,182
	Kastamonu	54	4,306	0,759		
	Kahramanmaraş	52	4,260	0,887		
	Gaziantep	118	4,511	0,571		
	Adıyaman	46	4,272	0,579		
İçsel Motivasyon	Şanlıurfa	88	4,288	0,793	0,704	0,590
	Kastamonu	54	4,457	0,603		
	Kahramanmaraş	52	4,197	0,798		
	Gaziantep	118	4,371	0,507		
	Adıyaman	46	4,420	0,614		

Tablo 4.13. Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının şehir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4.14: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin cinsiyete göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	98	4,054	0,965	-3,177	0,013
	Erkek	260	4,432	0,587		
İçsel Motivasyon	Kadın	98	4,161	0,788	-2,322	0,045
	Erkek	260	4,414	0,589		

Tablo 4.14. Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-3.177$; $p=0.013<0,05$). Erkeklerin duygusal bağlılık puanları ($x=4,432$), kadınların duygusal bağlılık puanlarından ($x=4,054$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.322$; $p=0.045<0,05$). Erkeklerin içsel motivasyon puanları ($x=4,414$), kadınların içsel motivasyon puanlarından ($x=4,161$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 4.15: Çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeylerinin medeni duruma göre ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Bekar	80	4,122	0,858	-2,053	0,077
	Evli	278	4,388	0,678		
İçsel Motivasyon	Bekar	80	4,147	0,709	-2,178	0,031
	Evli	278	4,401	0,633		

Araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.178$; $p=0.031<0,05$). Evlilerin içsel motivasyon puanları ($x=4,401$), bekarların içsel motivasyon puanlarından ($x=4,147$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).



5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

5.1.1. H1: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyonları Arasında Fark Yoktur

Çalışmada yer alan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon ile ilgili sorulara vermiş oldukları cevaplara bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların “duygusal bağlılık” düzeyi çok yüksek ($4,328 \pm 0,728$); “içsel motivasyon” düzeyi ($4,345 \pm 0,657$); olarak saptanmıştır. Analiz sonuçlarına göre içsel motivasyonun ve duygusal bağlılığın yüksek olduğu anlaşılmış aralarında anlamsal farkındalık düzeyinde farkın olmadığı görülmüş. (Tablo4.2).

5.1.2. H2: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık İle İlgili İfadelere Vermiş Olduğu Cevaplar Arasında Fark Yoktur

Çalışmada yer alan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık ilgili sorulara verilen cevapların analizinde:

Çalışanların “bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum” ifadesine çok yüksek ($4,207 \pm 0,934$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Çalışanların “bu kuruma karşı güçlü bir ait olma hissim var” ifadesine çok yüksek ($4,307 \pm 0,995$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Çalışanların “bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum” ifadesine çok yüksek ($4,318 \pm 0,945$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Çalışanların “bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var” ifadesine çok yüksek ($4,246 \pm 1,031$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Çalışanların “kendimi bu kurumda ailenin bir parçası gibi hissediyorum” ifadesine çok yüksek ($4,363 \pm 0,928$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Çalışanların “bu kurumdaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum” ifadesine çok yüksek ($4,391 \pm 0,932$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Çalışanların “bu kurumun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum” ifadesine çok yüksek ($4,397 \pm 0,877$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Çalışanların “bu kurumun amaçlarını benimsiyorum” ifadesine çok yüksek ($4,397 \pm 0,870$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda: Duygusal Bağlılık N.358 Ort. 4,328 Ss. 0,728 Min. 1,000 Max. 5,000

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılığın çok yüksek olduğu görülmüştür. Farkındalık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 4.3.).

Yapılan literatür taramasında benzer çalışmaya rastlanılmamıştır.

5.1.3. H3: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin İçsel Motivasyon İle İlgili İfadelere Vermiş Olduğu Cevaplar Arasında Fark Yoktur.

Çalışmada yer alan Gençlik Hizmetleri ve Spor il Müdürlüğünde çalışan personelin İçsel Motivasyon ile ilgili sorulan sorulara verilen cevapların analizinde:

“Yaptığım İşte Başarılıyım” ifadesine çok yüksek ($4,330 \pm 0,826$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yaptığım İşle İlgili Sorumluluğa Sahibim” ifadesine çok yüksek ($4,453 \pm 0,808$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çalışma Arkadaşlarım Çalışmalarımdan Dolayı Beni Takdir Ederler” ifadesine çok yüksek ($4,330 \pm 0,806$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yaptığım İşin Yapılmaya Değer Bir İş Olduğuna İnanıyorum ifadesine çok yüksek ($4,425 \pm 0,763$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İşimi Tam Anlamıyla Yapabilecek Yetkiye Sahip Olduğuma İnanıyorum” ifadesine çok yüksek ($4,307 \pm 0,912$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yaptığım İşin Saygın Olduğuna İnanıyorum” ifadesine çok yüksek ($4,369 \pm 0,847$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kendimi İşletmenin Önemli Bir Çalışanı Olarak Görüyorum” ifadesine çok yüksek ($4,285 \pm 0,926$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yaptığım İşle İlgili Bir Konuda Karar Verme Hakkına Sahibim” ifadesine çok yüksek ($4,330 \pm 0,929$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticilerim Çalışmalarımın Dolaylı Her Zaman Beni Takdir Ederler” ifadesine çok yüksek ($4,274 \pm 1,004$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda: İçsel Motivasyon N:358 Ort.4,345 Ss.0,657 Min. 1,440 Max. 5,000

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin. İçsel Motivasyon düzeyinin çok yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 4.4.).

Yapılan literatür taramasında benzer çalışmaya rastlanılmamıştır.

5.1.4. H4: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Arasında Fark Yoktur

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda eğitim düzeyleri arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır.

Analiz sonuçlarına göre dördüncü hipotez kabul edilmiştir. Yapılan literatür taramasına göre Yusein (2013) çalışmasında duygusal bağlılık ve içsel motivasyonun kişilerin eğitim durumlarıyla herhangi bir şekilde ilişkisi olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca Fermanoğlu (2015) içsel motivasyonun ve örgütsel bağlılığın eğitim durumuyla bir ilişki göstermediğini bulmuştur. Araştırmada bulunan sonuçlar, literatürdeki bu sonuçları destekler niteliktedir.

5.1.5. H5: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeyleri Arasında Bir İlişki Yoktur

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre her iki değişken arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişkiye rastlanmıştır. Sonuç olarak; Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların içsel motivasyon düzeyi ve duygusal bağlılık düzeyinin birbirleriyle paralellik gösterdiği görülmektedir. Duygusal bağlılık düzeyinin arttığı durumda içsel motivasyon puanlarının da arttığı söylenebilir. Bu sonuçlara göre beşinci hipotez reddedilmektedir.

Yapılan literatür taramasına göre Fermanoğlu'nun (2015) çalışmasında duygusal bağlılık ve içsel motivasyon arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Yusein'in (2013) çalışmasında duygusal bağlılık ve içsel motivasyon arasında pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Benzer bir şekilde Ertan'ın (2008) çalışmasında da duygusal bağlılık ve içsel motivasyon arasında pozitif ve güçlü ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırmada bulunan sonuçlar, literatürdeki bulguları destekler niteliktedir.

5.1.6. H6: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin İçsel Motivasyonlarının Duygusal Bağlılık Düzeyleri Üzerinde Etkisi Yoktur

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin içsel motivasyon ile duygusal bağlılık düzeyleri arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak içsel motivasyonun açıklayıcı gücünün çok güçlü olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların içsel motivasyon düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Bulunan bu sonuçlara göre altıncı hipotez reddedilmektedir.

Yapılan literatür taramasında, Oran'ın (2012) çalışmasında motivasyonun duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Buna ek olarak

Fermanoğlu'nun (2015) çalışmasında içsel motivasyonun duygusal bağlılığı pozitif bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

5.1.7. H7: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Arasında Fark Yoktur

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasında herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. Buna göre katılımcıların görev yaptıkları kurumdaki çalışma sürelerinin, duygusal bağlılık ve içsel motivasyon düzeyleri üzerinde farklılığa sebep olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre yedinci hipotez kabul edilmektedir.

Literatür taramasında kurumda çalışma sürelerinin kişilerin duygusal bağlılıkları ve içsel motivasyonları üzerinde etkili olduğu ve kurumda uzun süre çalışanların duygusal bağlılıklarının ve içsel motivasyonlarının daha fazla olduğu görülmektedir (Yılmaz, 2011). Bunun yanı sıra, başka bir çalışmada duygusal bağlılık ve içsel motivasyonun çalışılan süre arttıkça artış gösterdiği görülmüştür (Ertan, 2008). Ayrıca, Yusein'in (2013) çalışmasında duygusal bağlılığın kurumdaki çalışma süresine paralel bir şekilde artış gösterdiği bulunurken, içsel motivasyon ve kurumdaki çalışma süresi arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bunlara ek olarak Fermanoğlu (2015) örgütsel bağlılık ve içsel motivasyonun, kişilerin kurumdaki çalışma süresiyle bir ilişkisi olmadığını bulmuştur.

5.1.8. H8: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresi Arasında Fark Yoktur.

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin çalışanların duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda meslekte çalışma süreleri açısından içsel motivasyon ve duygusal bağlılık

puanlarında herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır. Bulunan bu sonuca göre sekizinci hipotez kabul edilmektedir.

Literatür taramasında kişilerin meslekte çalışma sürelerinin duygusal bağlılıkla ve içsel motivasyonla ilişkili olduğu ve meslekte çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılığın ve içsel motivasyonun da arttığı görülmüştür (Yılmaz, 2011). Benzer şekilde Ertan'ın (2008) çalışmasında da meslekte çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılık ve içsel motivasyonun da arttığı tespit edilmiştir.

5.1.9. H9: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Yaş Göre Ortalamaları Arasında Fark Yoktur

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş değişkeni açısından içsel motivasyon ve duygusal bağlılık puanlarında herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır. Analiz sonucuna göre dokuzuncu hipotez kabul edilmektedir.

Yusein'in (2013) çalışmasında kişilerin içsel motivasyonunun ve duygusal bağlılıklarının, yaşları ile herhangi bir ilişkisi olmadığı görülmüştür. Öte yandan Ertan'ın (2008) çalışmasında genç katılımcıların duygusal bağlılıklarının ve içsel motivasyonlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

5.1.10. H10: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Çalışılan Birim İle Arasında Fark Yoktur

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının çalışılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasında içsel motivasyon ve duygusal bağlılık puanlarına göre herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır. Analiz sonuçlarına göre onuncu hipotez kabul edilmektedir. Literatür taramasında çalışılan birim ile duygusal bağlılık ve içsel motivasyon arasındaki ilişkiye bakılan bir çalışma bulunamamıştır.

5.1.11. H11: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Unvana Göre Ortalamaları Arasında Fark Yoktur

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda içsel motivasyon ve duygusal bağlılık puanlarında unvana göre herhangi bir farklılığa rastlanamamıştır. Analiz sonucuna göre on birinci hipotez kabul edilmektedir.

Ertan'ın (2008) çalışmasında üst düzey yöneticilerin duygusal bağlılıklarının ve içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yusein'e (2013) göre duygusal bağlılık yöneticilerde daha fazlayken, içsel motivasyon ve unvan arasında bir ilişki bulunamamıştır.

5.1.12. H12: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Çalışılan Şehirlerin Ortalamaları Arasında Fark Yoktur.

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık, içsel motivasyon puanları ortalamalarının şehir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Analiz sonuçlarına göre on ikinci hipotez kabul edilmektedir. Literatür taramasında benzer çalışmaya rastlanılmamıştır.

5.1.13. H13: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyet Durumlarına Göre Arasında Fark Yoktur

Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre erkeklerin duygusal bağlılık puanları, kadınların duygusal bağlılık puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre erkeklerin içsel motivasyon puanları kadınların içsel motivasyon puanlarından daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Erkeklerin duygusal bağlılık ve içsel motivasyonlarının yüksek olmasının sebebi erkeklerin daha dayanıklı olması herhangi bir olumsuzluk karşısında daha dirençli olması olarak yorumlanabilir ayrıca özellikle kadınların iş sonrası evdeki sorumluluğunun daha çok olması çocuğu varsa onunla ilgilenmesi kadınların duygusal bağlılık ve içsel motivasyonlarının düşük olmasını sebebi olarak yorumlanabilir. Bu analiz sonuçlarına göre on üçüncü hipotez reddedilmektedir.

Literatürde Ertan'ın (2008) çalışmasına bakıldığında duygusal bağlılık ve içsel motivasyonun cinsiyetle herhangi bir ilgisi olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Fermanoğlu'nun (2015) çalışmasında da duygusal bağlılık ve içsel motivasyonun cinsiyetle bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Kaya'nın (2010) çalışmasında cinsiyet ve duygusal bağlılık ve cinsiyet arasında bir ilişki bulunamamıştır.

5.1.14. H14: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Arasında Fark Yoktur

Araştırmaya katılan çalışanların içsel motivasyon puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Evlilerin içsel motivasyon puanları bekarların içsel motivasyon puanlarından yüksek bulunmuştur. Evlilerin içsel motivasyon seviyelerinin yüksek olmasının sebebi evlilerin daha çok sorumluluklarının olması işinin olmaması durumunda hayat şartlarının ağır olmasını yaşadığı ailesine bakmakla yükümlü olması olabilir. Ayrıca bekarların daha az sorumluluklarının olması, iş olmasa da olur düşüncesi, ailesine bakmakla ilgili sorumluluğu olmaması, kadınların içsel motivasyonlarının düşük olmasının sebebi olabilir.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, Ertan'ın (2008) çalışmasında katılımcıların medeni durumları ile duygusal bağlılıkları ve içsel motivasyonları arasında bir ilişki bulunamamıştır. Yusein'in (2013) çalışmasında duygusal bağlılık ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamasa da içsel motivasyon ve medeni durum arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna göre evli kişilerin içsel motivasyonları daha yüksektir.



6. SONUÇ

Genel olarak bakıldığında örgütsel bağlılık ve motivasyon kavramları, örgüt içi psikolojinin çalışma kapsamına girmektedir. Özellikle son yüzyıl içerisinde sosyal psikoloji alanı içerisinde çok sayıda bilimsel araştırmanın gerçekleştirilmesi ve bireylerin toplum içindeki davranışlarını büyük ölçüde ortaya koyup açıklaması, işletmelerdeki örgüt psikolojisinin de gelişimini bir hayli hızlandırmıştır. Gerek içsel motivasyon gerekse duygusal bağlılık kavramlarının önemli olan ortak noktaları sevgi kavramıdır. Çalıştıkları örgütlerine duygusal bağlananlar kişiler severek ve isteyerek bağlanırlar, içsel motivasyon ile motive olan kişilerde yine severek ve arzularak çalışırlar.

Konu ile yapılmış araştırmalar incelendiğinde, genel olarak çalışanların duygusal bağlılıkları arttıkça içsel motivasyon seviyelerinin de arttığı gözlemlenmektedir. Bu çalışmada da bir kamu kurumunda çalışanların duygusal bağlılık seviyeleri ile içsel motivasyon seviyeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı, şayet varsa ilişkinin ne yönde ve ne derecede olduğu ortaya konulmuştur.

Seçilen şehirlerdeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, duygusal bağlılık ile içsel motivasyon kavramları arasında yüksek, pozitif düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. “İstek duygusu” ve “arzu duygusu” hem duygusal bağlılıkta hem de içsel motivasyonda ortak unsurlardır. Bundan ötürü, her iki değişkenin arasında pozitif yönlü bir korelasyonun olması normaldir.

Duygusal bağlılık ile içsel motivasyon arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak içsel motivasyon değişkenleri ile ilişkisinin çok güçlü olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların içsel motivasyon düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır.

Demografik değişkenler arasından cinsiyet ve medeni durumun çalışanların duygusal bağlılıkları ve içsel motivasyonları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu belirlemek ile birlikte, çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyonlarının yaşlarına, eğitim düzeylerine, şehirlerine, bölümlerine,

unvanlarına, kıdemlerine ve iş deneyimlerine bağlı olarak değişmediği belirlenmiştir. Dolayısıyla kurum çalışanlarının evli olup olmaması veya erkek ya da bayan olması onların içsel motivasyonlarını değiştirmektedir.

Sonuç olarak, araştırma grubunun duygusal bağlılık ile içsel motivasyon kavramları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Araştırma grubunun, içsel motivasyon düzeyi duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır, cinsiyet ve medeni durumun çalışanların duygusal bağlılıkları ve içsel motivasyonları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu belirlemek ile birlikte, çalışanların duygusal bağlılık ve içsel motivasyonlarının yaşlarına, eğitim düzeylerine, şehirlerine, bölümlerine, unvanlarına, kıdemlerine ve iş deneyimlerine bağlı olarak değişmediği belirlenmiştir.

Yukarıda bahsedilen açıklamalardan elde edilen sonuçlar ve araştırma bulgularına göre yola çıkıldığında örgütler için kamu kurumları için aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

7. ÖNERİLER

- Kurum yöneticilerine çalışan personelin duygusal bağlılıklarını ve içsel motivasyonlarını yükseltmek için ilk önce çeşitli içsel motivasyon fonksiyonlarını başarı ile uygulamaları ve kariyer plânlaması yapmaları önerilebilir.
- Çalışan personelin duygusal bağlılıkları ile içsel motivasyonları düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin varlığı, kurum yöneticilerinin duygusal bağlılığa ayrı bir önem vermelerini mecburi hale getirmektedir.
- Araştırmanın uygulama sahası olan kamu kurumlarında, duygusal bağlılık ve motivasyon anlayışı güçlendirilerek organizasyon uygulamaları arttırılmalıdır.
- Kamu kurumlarında, yapılan işler ile ilgili oluşturulan kararlarda personelin katılımları desteklenmelidir.
- Kamu kurumunda, çalışan personelin girişimci fikirleri ve önerileri değerlendirilmeli, ortaya koydukları yenilikçi fikirler kurum yöneticileri tarafından desteklenmelidir.
- Personeller arası kıdem ve konum farklılıkları azaltılarak karşılıklı güven ve işbirliği ortamı sağlanmalıdır.

Ayrıca araştırma kamu sektörü içinde yer alan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri ile sınırlı kalmıştır. Bu açıdan konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacıların, kamuya bağlı farklı alanlarda yapacakları uygulamalarla değerlendirme yaparak daha kapsayıcı sonuçlar elde edilmesi mümkün olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Açıkgöz, Ü. K. (2005). Etkili Öğrenme Ve Öğretme, İzmir: Eğitim Dünyası.
2. Acat, M. B. ve Yenilmez, K. (2004). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Motivasyon Düzeyleri. Manas Sosyal Bilimler Dergisi, 12, 125-139.
3. Ağca, H., Ertan, H. (2008). Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:10, Sayı:2.
4. Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Cilt:13.
5. Akdemir, Ö. (2006). İlköğretim Öğrencilerinin Matematik Dersine Yönelik Tutumları ve Başarı Güdüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
6. Akgün, Y.E. (2015). Örgütlerde Algılanan Personel Güçlendirme İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) , Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
7. Aksun, T. (2003). İşletmelerde Yönetim Ve Örgüt, İstanbul: Eğitsel Yayın.
8. Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İçsel Motivasyonları ve Örgütsel Kimliğe Yönelik Algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Cilt 19, Sayı 2, ss: 159-179
9. Arı, R. ve Saban, A. (2000). Sınıf yönetimi, Konya: Ceylan.
10. Aşan, Ö., Özyer, K. (2008). Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini Ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:3, Isparta.
11. Ay, N. (2015). Örgütsel Stresin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi (Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma), Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
12. Aydın, B. (2007). Fen Bilgisi Dersinde İç ve Dış Motivasyonun Önemi, Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

13. Bağcıoğlu, Z. (2017). Çalışanlarda Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
14. Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara.
15. Başaran, E. İ. (2000) . Örgütsel davranış. Ankara: Umut Yayım Dağıtım
16. Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E., (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Araştırma, Finans Politik & Yorumlar Dergisi, Cilt:44, Sayfa:511, İstanbul.
17. Bozanoğlu, İ. (2005). Bilişsel Davranışçı Yaklaşım Dayalı Grup Rehberliğinin Güdülenme, Benlik Saygısı, Başarı ve Sınav Kaygısı Düzeylerine Etkisi, Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Ankara.
18. Candan, B. ve Gündüz Çekmecelioğlu,H. (2009), İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık Unsuru Açısından Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 20.63, 41-58.
19. Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adama ve Öğretmenler, Ankara: Anı Yayıncılık.
20. Çakır, B. (2006). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerine Etkileri, DEÜ, SBE, İzmir.
21. Çetin, M. Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
22. Çiçek, D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
23. Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, İş ve Güç Dergisi, Cilt:6, Sayı:2.
24. Çöl, G. ve Gül, H., (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:19, Sayı:1.
25. Deniz, M. E. (2007). Eğitim Psikolojisi, Ankara: Maya Akademi.

26. Donovan, J. J. (2009). İş Motivasyonu. Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ed.). İstanbul: Literatür Yayınları.
27. DüNDAR, S., ÖZUTKU, H. ve TAŞPINAR, F., (2007).. “İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1.
28. Eroğlu, F. (2000). Davranış bilimleri. İstanbul: Beta Yayınevi
29. Eren, E. (2008). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Basım
30. Eren, E. (2009). Yönetim ve organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayım
31. Ersarı, G. ve A.Naktiyok (2012). İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.16,1.81-101.
32. Ertem, H. (2006). Ortaöğretim Öğrencilerinden Kimya Derslerine Yönelik Güdülenme Tür (İçsel ve Dışsal) Ve Düzeylerinden Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
33. Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt.6. Sayı.2.
34. Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
35. Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
36. Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3:48-75.
37. Kaplan, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, İstanbul.

38. Karali, H. (2013). Kurumsal İtibar İle Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
39. Karasar, N. (1991). Araştırmalarda Rapor Hazırlama Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
40. Karasar, N. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
41. Kayasandık, A. E. (2013). İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
42. Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
43. Kondratuk, T. B., Hausdorf, B. A., Korabik, K., Rosin, H. M. (2004). Linking career mobility with corporate loyalty: how does job change relate to organizational commitment? *Journal of Vocational Behavior*, 65(2): 332-349.
44. Küçük, F. (2007). Çalışanlarının İşe Güdülenmesinde Herzberg'in Motivasyon Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 44, Sayı: 511.
45. Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. New York: McGrawHill Inc.
46. Mujka, F., (2011). Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
47. Nohria, N., Groysberg, B. Lee L.E. (2008). Employee Motivation A Powerful New Model. *Harvard Business Review*. July-August. 78-84.
48. Oktay, E., Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdür-Lüklerinde Yapılan Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:10, Konya.
49. Örs, M., Acımer, A. M., Sarp, N., Önder, Ö. R. (2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin

- Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt:56, Sayı:4.
50. Özdaşlı, K. ve H.Akman (2012). İçsel ve Dışsal Motivasyonda Cinsiyet ve Örgütsel Statü Farklılaşması: Türk Telekomünikasyon A.Ş. Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma.Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi.C4.7, 73-81.
51. Öztürk, F. (2008). Kişisel Kariyer Geliştirme Çalışmalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
52. Sabuncuoğlu, Z. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Ege Akademik Bakış, Cilt:7, Sayı:2.
53. Saruhan, Ş., Yıldız, M. L. (2009). Çağdaş Yönetim Bilimi, İstanbul: Beta Yayınevi.
54. Sağır, T. (2004). İşletmelerde motivasyon uygulamaları (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
55. Saygan, F., N. (2013). Kurumsal Sürdürülebilirliğin İş Tatminine ve Duygusal Bağlılığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
56. Selçuk, Z. (2004). Gelişim ve Öğrenme, Ankara: Nobel Yayınları.
57. Serinkan, C. (2008). Liderlik ve motivasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
58. Sıcak, A. ve Başören, M. (2015). Ortaöğretim Öğrencilerinin Akademik Motivasyonlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Bartın Örneği). Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 4, Sayı 2, s. 548-560
59. Simpson, A.W. (2001). Motivasyon. Yöneticiye Notlar Dizisi. Çeviren: Mesut Akyan. Yeryüzü Yayın Evi.
60. Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:11, Konya.
61. Topçu, S. (2015). Üstün ve Normal Zihin Düzeyine Sahip Öğrencilerde İçsel-Dışsal Motivasyon ve Benlik Saygı Düzeyi Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

62. Tuna, B. (2009). Understanding The Relationship Between Transformational, Transactiinal Leadership And Affective Commitment, work engagement, Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
63. Tütüncü, Ö., Küçükusta D. (2008). Tedarik Zinciri Entegrasyonu Ve Hasta Güvenliği İlişkisinin Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 1, 93-106.
64. Uyulgan M. A ve Akkuzu N. (2014). Öğretmen Adaylarının Akademik İçsel Motivasyonlarına Bir Bakış. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 14(1), 7-32
65. Varol, R. (2015). Genogram Temelli Yürütülen Psikolojik Danışma Sürecinin Çiftlerde Evlilik Uyumu, Duygusal Bağlılık, Evlilikte Problem Çözme ve Benliğin Ayrışma Düzeylerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
66. Yazıcı. H. ve Altun, F. (2013). Üniversite Öğrencilerinin İçsel Ve Dışsal Motivasyon Kaynakları İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. The Journal of Academic Social Science Studies. 6(6), 1241-1252.
67. Yıldırım, M.E. (2003) Subaylarda Kariyer Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
68. Yıldırım, S. (2011). Öz-yeterlik, içe yönelik motivasyon, kaygı ve matematik başarısı: Türkiye, Japonya ve Finlandiya'dan bulgular. Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED), 5(1), 277-291.
69. Yılmaz, T. (2011). Farklı Statüde Hizmet Veren Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, HALIÇÜ, SABE, YYLT, İstanbul.
70. Yozgat, Uğur, Ayanoglu Şişman, Fatma. (2007). Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Bir Kamu Kurumunda Araştırma. XV. Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Sakarya Üniversitesi. ss: 745-752
71. Yüksel, G. (2004). Öğrenme İçin Motivasyon, Ankara: Ekinoks Yayınları.

72. Yüksel, Ö. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi, 6.Baskı, Ankara: Gazi Kitapevi.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

Değerli Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanı;

Aşağıda verilen anket formu sizin duygusal bağlılık ve içsel motivasyon durumunuzun saptanmasına yönelik önermelerden oluşmaktadır. Ankete vereceğiniz doğru ve samimi cevaplar çalışmanın kalitesini arttıracaktır. Soruları dikkatli okuyarak maddelerde açıklanan bilgilere göre size uygun olan seçeneği yanındaki ayraç (...) içine "X" işareti koyarak işaretleyiniz. Katkılarınızdan dolayı Teşekkür ederiz.

Araştırmacı İsmail Koçoğlu

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz? 1() Kadın 2() Erkek

2. Yaşınız.....

3. Eğitim düzeyiniz?

1() Lise 2 () Ön-lisans veya Lisans 3() Lisans üstü

4. Medenî durumunuz?

1() Bekâr 2() Evli

5. Hangi birimde çalışıyorsunuz?

1() Sicil lisans 2() Gençlik Merkezi 3() Okul sporları 4() Spor Şube

6. Ünvanınız?

1() Müdür 2() Şube Müdürü 3() Spor uzmanı 4() Memur (5)

Diğer.....

7. Bu kurumda çalışma süreniz..... yıl

8. Mesleğinizi kaç yıldır yapıyorsunuz?.....yıl

Aşağıdaki ifadelerden her biri için size göre en uygun olan seçeneğin karşısındaki kutucuğa katılma düzeyinize göre X işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Duygusal Bağlılık Anketi					
1. Bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. Bu kuruma karşı güçlü bir ait olma hissim var.	1	2	3	4	5
3. Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var.	1	2	3	4	5
5. Kendimi bu kurumda ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu kurumdaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Bu kurumun bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8. Bu kurumun amaçlarını benimsiyorum.	1	2	3	4	5

İçsel Motivasyon anketi					
1. Yaptığım işte başarılıyım.	1	2	3	4	5
2. Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	1	2	3	4	5
3. Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
6. Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
7. Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	1	2	3	4	5
9. Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler.	1	2	3	4	5

40	2	29	1	2	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5
41	2	38	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	5	5	5
42	2	51	1	2	1	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	2	24		1	3	4	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5
44	2	27	2	1	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
45	2	61	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
46	2	29	1	2	2	3	6	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5
47	2	46	1	2	2	4	7	7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5
48	2	25	1	2	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	2	29	1	2	1	4	3	3	5	5		5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
50	2	37	1	2	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	2	38	1	2	2	3	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
52	2	37	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	2	47	1	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
54	2	39	2	2	4	3	7	7	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
55	2	37	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
56	2	27	1	1	4	4	2	2	4	5	4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	4	2	2	4	5
57	2	52	2	2	3	4	30	30	4	4	5	5	2	5	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
58	2	30	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
59	2	52	1	2	2	4	7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	2	56	1	2	4	4	30	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
61	2	35	2	2	1	4	8	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	2	28	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
63	1	30	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
64	2	33	3	2	2	3	3	6	5	4	2	1	2	2	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
65	2	35	2	2	1	4	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
66	2	50	2	2	1	4	32	20	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5
67	0	45	1	2	3	4	27	27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
68	1	39	1	2	3	3	7	7	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
69	2	49	2	2	3	2	14	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	2	29	2	2	4	1	3	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
71	2	28	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
72	2	32	2	2	2	1	4	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1
73	0	26	2	1	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3
74	1	27	2	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
75	2	43	2	2	4	3	15	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	1	28	2	2	2	4	5	5	3	3	3	2	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	2	3	4
77	2	27	2	1	2	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4
78	2	42	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
79	1	20	1	1	4	4	1	1	3	2	1	1	3	1	3	5	4	4	3	4	2	4	1	1	1
80	2	32	2	2	2	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
81	1	31	2	2	4	1	3	3	23	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
82	1	27	2	1	4	2	1	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2	2	1
83	1	27	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
84	1	26	2	2	4	4	1	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
85	2	27	2	1	4	4	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
86	2	31	2	2	1	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
87	2	38	2	2	1	4	1	7	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
88	0	25	2	1	2	2	2	2	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
89	2	41	2	2	4	4	2	18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4

90	2	43	2	2	4	1	1	1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
91	2	35	1	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
92	2	28	1	1	3	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
93	1	27	2	2	3	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
94	2	37	1	2	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
95	2	31	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
96	2	41	1	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
97	2	29	1	2	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	
98	2	38	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	2	5	5	5	
99	2	51	1	2	1	4	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
100	2	24		1	3	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5
101	2	27	2	1	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
102	2	61	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	
103	2	29	1	2	2	3	6	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	
104	2	46	1	2	2	4	7	7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5	
105	2	25	1	2	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
106	2	29	1	2	1	4	3	3	5	5		5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
107	2	37	1	2	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
108	2	38	1	2	2	3	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
109	2	37	1	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
110	2	47	1	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
111	2	39	2	2	4	3	7	7	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
112	2	37	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
113	2	27	1	1	4	4	2	2	4	5	4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	4	2	2	4	5	
114	2	52	2	2	3	4	30	30	4	4	5	5	2	5	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	
115	2	30	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
116	2	52	1	2	2	4	7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
117	2	30	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
118	1	30	2	2	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	

anket no	kişiselbilgi_1	kişiselbilgi_2	kişiselbilgi_3	kişiselbilgi_4	kişiselbilgi_5	kişiselbilgi_6	kişiselbilgi_7	kişiselbilgi_8	Duygusal Bağ 1	Duygusal Bağ 2	Duygusal Bağ 3	Duygusal Bağ 4	Duygusal Bağ 5	Duygusal Bağ 6	Duygusal Bağ 7	Duygusal Bağ 8	İçsel Mot 1	İçsel Mot 2	İçsel Mot 3	İçsel Mot 4	İçsel Mot 5	İçsel Mot 6	İçsel Mot 7	İçsel Mot 8	İçsel Mot 9
1	1	27	2	2	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5
2	2	35	2	2	2	3	4	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	2	31	2	2	2		4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
4	1	30	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	34	3	2	2	1	5	8	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
6	2	30	2	2	1	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5		5	5	5
7	1	32	2	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	2	40	2	2	2	1	8	12	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
9	1	29	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
10	2	43	1	2	2	4	10	12	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
11	1	24	2	2	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	1	28	2	2	3	4	6	6	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
13	2	35	2	2	3	2	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	2	30	1	2	2	4	3	6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	27	2	2	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4
16	2	46	1	2	1	4	10	11	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
17	1	46	2	2	2	4	15	15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2
18	2	45	2	2	4	4	18	18	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
19	1	29	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
20	1	37	2	2	1	5	5	10	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2
21	2	33	2	2	4	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5
22	2	43	1	2	1	4	3	15	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
23	2	26	2	1	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3
24	1	20	1	1	4	4	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	2	34	2	1	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	2	29	1	2	2	4	1	1	3	2	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4
27	2	25	2	1	2	3	2	2	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4
28	2	30	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	1	1	3	4	1	1	4	4	1
29	1	32	2	1	4	4	5	5	1	2	1	2	1	2	3	5	2	2	3	3	1	3	1	2	3
30	2	28	2	1	2	4	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
31	2	28	2	1	3	4	4	4	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
32	2	27	2	2	1	4	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
33	1	26	2	1	3	4	5	5	2	2	3	2	4	5	1	1	2	2	5	4	1	3	2	5	5
34	2	22	1	1	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
35	2	50	1	2	1	4	30	30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	42	2	2	2	4	5	15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	27	2	1	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
38	1	32	2	2	2	4	6	6	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
39	2	37	2	2	4	2	8	8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
40	2	25	2	1	2	4	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
41	2	23	2	1	2	2	2	2	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5
42	1	25	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5
43	2	40	2	2	4	2	4	12	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5

44	1	24	2	2	1	4	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	
45	1	30	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	2	34	3	2	2	1	5	8	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
47	2	30	2	2	1	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5		5	5	5	
48	1	32	2	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
49	2	40	2	2	2	1	8	12	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	
50	1	29	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
51	2	43	1	2	2	4	10	12	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
52	1	24	2	2	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	1	28	2	2	3	4	6	6	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
54	2	35	2	2	3	2	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
55	2	30	1	2	2	4	3	6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
56	1	27	2	2	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	
57	2	46	1	2	1	4	10	11	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	
58	1	46	2	2	2	4	15	15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	
59	2	45	2	2	4	4	18	18	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	
60	1	29	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
61	1	37	2	2	1	5	5	10	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	
62	2	33	2	2	4	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	
63	2	43	1	2	1	4	3	15	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
64	2	26	2	1	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	
65	1	20	1	1	4	4	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
66	2	34	2	1	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
67	2	29	1	2	2	4	1	1	3	2	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	
68	2	25	2	1	2	3	2	2	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	
69	2	30	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	1	1	3	4	1	1	4	4	1	
70	1	32	2	1	4	4	5	5	1	2	1	2	1	2	3	5	2	2	3	3	1	3	1	2	3	
71	2	28	2	1	2	4	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
72	2	28	2	1	3	4	4	4	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
73	2	27	2	2	1	4	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
74	1	26	2	1	3	4	5	5	2	2	3	2	4	5	1	1	2	2	5	4	1	3	2	5	5	
75	2	22	1	1	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
76	2	50	1	2	1	4	30	30	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
77	2	42	2	2	2	4	5	15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
78	1	27	2	1	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
79	1	32	2	2	2	4	6	6	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	
80	2	37	2	2	4	2	8	8	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
81	2	25	2	1	2	4	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	
82	2	23	2	1	2	2	2	2	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	
83	1	25	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	
84	2	40	2	2	4	2	4	12	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
85	1	24	2	2	1	4	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	
86	1	27	2	2	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	
87	2	35	2	2	2	3	4	7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
88	2	31	2	2	2		4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	

anket no	kişiselbilgi_1	kişiselbilgi_2	kişiselbilgi_3	kişiselbilgi_4	kişiselbilgi_5	kişiselbilgi_6	kişiselbilgi_7	kişiselbilgi_8	Duygusal Bağ 1	Duygusal Bağ 2	Duygusal Bağ 3	Duygusal Bağ 4	Duygusal Bağ 5	Duygusal Bağ 6	Duygusal Bağ 7	Duygusal Bağ 8	İçsel Mot 1	İçsel Mot 2	İçsel Mot 3	İçsel Mot 4	İçsel Mot 5	İçsel Mot 6	İçsel Mot 7	İçsel Mot 8	İçsel Mot 9	
1	1	24	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
2	1	31	2	2	2	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
3	2	35	2	2	1	2	7	7	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	2	34	3	2	1	1	6	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	
5	1	31	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
6	2	27	2	2	4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	2	26	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
8	2	36	2	3	4	4	6	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	2	33	2	2	3	3	8	8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
10	1	32	2	2	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
11	1	23	2	1	2	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
12	2	40	1	2	4	4	15	15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
13	1	30	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	2	36	2	2	3	4	6	8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	2	29	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
16	2	25	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
17	2	50	1	2	3	4	30	30	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	
18	2	35	1	2	4	4	10	6	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	5	3	3	1	1	
19	2	38	2	2	2	2	10	10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	
20	1	38	1	2	2	4	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	
21	2	32	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	2	24	2	2	2	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
23	1	33	2	1	4	4	3	3	2	2	3	3	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
24	2	32	2	2	3	3	8	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	2	30	2	2	1	4	5	5	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	
26	2	39	2	2	4	2	15	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
27	2	34	3	2	1	1	6	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	
28	1	31	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
29	2	27	2	2	4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	2	26	2	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
31	2	36	2	3	4	4	6	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	2	33	2	2	3	3	8	8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
33	1	32	2	2	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
34	1	23	2	1	2	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
35	2	40	1	2	4	4	15	15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
36	1	30	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	2	36	2	2	3	4	6	8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	2	29	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
39	2	25	2	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
40	2	50	1	2	3	4	30	30	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	
41	2	35	1	2	4	4	10	6	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	2	1	5	3	3	1	1	
42	2	38	2	2	2	2	10	10	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	
43	1	38	1	2	2	4	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	

anket no	Kişiselbilgi 1	Kişiselbilgi 2	Kişiselbilgi 3	Kişiselbilgi 4	Kişiselbilgi 5	Kişiselbilgi 6	Kişiselbilgi 7	Kişiselbilgi 8	Duygusal Bağ 1	Duygusal Bağ 2	Duygusal Bağ 3	Duygusal Bağ 4	Duygusal Bağ 5	Duygusal Bağ 6	Duygusal Bağ 7	Duygusal Bağ 8	İçsel Mot 1	İçsel Mot 2	İçsel Mot 3	İçsel Mot 4	İçsel Mot 5	İçsel Mot 6	İçsel Mot 7	İçsel Mot 8	İçsel Mot 9
1	1	28	2	1	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
2	2	37	2	2	1	4	6	5	5	1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
3	2	26	1	1	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4
4	2	45	2	2	1	4	10	22	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	29	2	1	4	4	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3
6	2	38	2	2	4	2	10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	2	36	2	2	4	4	10	10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2
8	2	42	2	3	4	3	15	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	2	26	2	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	1	26	2	1	2	3	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	1	32	2	1	2	4	5	6	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
12	2	35	2	2	1	4	6	6	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4
13	1	34	2	2	4	3	6	8	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5
14	2	31	2	2	2	4	3	6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
15	2	37	2	2	3	4	6	9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	41	2	2	3	4	15	18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	2	35	2	2	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
18	2	23	2	1	2	4	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
19	1	29	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3
20	1	29	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5
21	2	56	2	2	2	1	30	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	2	40	2	2	2	1	10	15	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
23	2	50	1	2	2	4	24	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
24	1	28	2	1	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
25	2	37	2	2	1	4	6	5	5	1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
26	2	26	1	1	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4
27	2	45	2	2	1	4	10	22	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	2	29	2	1	4	4	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3
29	2	38	2	2	4	2	10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	2	36	2	2	4	4	10	10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2
31	2	42	2	3	4	3	15	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	2	26	2	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	1	26	2	1	2	3	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	1	32	2	1	2	4	5	6	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
35	2	35	2	2	1	4	6	6	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4
36	1	34	2	2	4	3	6	8	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5
37	2	31	2	2	2	4	3	6	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
38	2	3	2	2	3	4	6	9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	2	41	2	2	3	4	15	18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
40	2	35	2	2	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
41	2	23	2	1	2	4	2	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
42	1	29	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3
43	1	29	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5
44	2	56	2	2	2	1	30	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	2	40	2	2	2	1	10	15	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
46	2	50	1	2	2	4	24	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

44	2	28	2	1	2	3	3	3	1	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
45	1	25	2	1	1	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3
46	1	26	2	1	1	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	
47	1	29	2	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	2	36	2	2	2	1	2	6	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	
49	1	27	2	1	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
50	2	37	2	2	2	3	7	7	3	4	4	3	3	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
51	2	26	2	2	1	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
52	2	53	1	2	4	4	31	31	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	2	46	2	2	3	4	22	22	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	2	56	2	2	2	4	25	25	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	



Ek-3: Test Sonuçları ve Tablolar

Tablo 4.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
İl	Şanlıurfa	88	24,6
	Kastamonu	54	15,1
	Kahramanmaraş	52	14,5
	Gaziantep	118	33,0
	Adıyaman	46	12,8
	Toplam	358	100,0
Cinsiyet	Kadın	98	27,4
	Erkek	260	72,6
	Toplam	358	100,0
Yıl	20-30 Yaş	156	43,6
	31-40 Yaş	138	38,5
	40 Yaş üstü	64	17,9
	Toplam	358	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise	90	25,1
	Ön Lisans Ve Lisans	254	70,9
	Lisansüstü	14	3,9
	Toplam	358	100,0
Medeni Durum	Bekar	80	22,3
	Evli	278	77,7
	Toplam	358	100,0
Çalışılan Birim	Sicil Lisans	52	14,5
	Gençlik Merkezi	136	38,0
	Okul Sporları	72	20,1
	Spor Şube	98	27,4
	Toplam	358	100,0
Unvan	Müdür	28	7,8
	Şube Müdürü	30	8,4
	Spor Uzmanı	82	22,9
	Memur	218	60,9
	Toplam	358	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	242	67,6
	6-10 Yıl	78	21,8
	10 Yıl üstü	38	10,6
	Toplam	358	100,0
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 Yıl	202	56,4
	6-10 Yıl	98	26,8
	10 Yıl üstü	60	16,8
	Toplam	358	100,0

Tablo 4.2. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık	358	4,328	0,728	1,000	5,000
İçsel Motivasyon	358	4,345	0,657	1,440	5,000

Tablo 4.3. Çalışanların Duygusal Bağlılık İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Bu Kurumun Sorunlarını Kendi Sorunlarım Gibi Hissediyorum	10	2,8	16	4,5	18	5,0	160	44,7	154	43,0	4,207	0,934
Bu Kuruma Karşı Güçlü Bir Ait Olma Hissim Var	10	2,8	20	5,6	18	5,0	112	31,3	198	55,3	4,307	0,995
Bu Kuruma Kendimi Duygusal Olarak Bağlı Hissediyorum	10	2,8	8	2,2	36	10,1	108	30,2	196	54,7	4,318	0,945
Bu Kurumun Benim İçin Çok Özel Bir Anlamı Var	12	3,4	16	4,5	36	10,1	102	28,5	192	53,6	4,246	1,031
Kendimi Bu Kurumda Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum	6	1,7	18	5,0	22	6,1	106	29,6	206	57,5	4,363	0,928
Bu Kurumdaki İşimi Kendi Özel İşim Gibi Hissediyorum	8	2,2	16	4,5	16	4,5	106	29,6	212	59,2	4,391	0,932
Bu Kurumun Bir Çalışanı Olmanın Gurur Verici Olduğunu Düşünüyorum	8	2,2	4	1,1	34	9,5	104	29,1	208	58,1	4,397	0,877
Bu Kurumun Amaçlarını Benimsiyorum	6	1,7	8	2,2	32	8,9	104	29,1	208	58,1	4,397	0,870

Tablo 4.4. Çalışanların İçsel Motivasyon İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Yaptığım İşte Başarılıyım	4	1,1	12	3,4	22	6,1	144	40,2	176	49,2	4,330	0,826
Yaptığım İşle İlgili Sorumluluğa Sahibim	4	1,1	10	2,8	18	5,0	114	31,8	212	59,2	4,453	0,808
Çalışma Arkadaşlarım Çalışmalarımın Dolayı Beni Takdir Ederler	2	0,6	8	2,2	40	11,2	128	35,8	180	50,3	4,330	0,806
Yaptığım İşin Yapılmaya Değer Bir İş Olduğuna İnanıyorum	4	1,1	6	1,7	18	5,0	136	38,0	194	54,2	4,425	0,763
İşimi Tam Anlamıyla Yapabilecek Yetkiye Sahip Olduğuma İnanıyorum	10	2,8	8	2,2	26	7,3	132	36,9	182	50,8	4,307	0,912
Yaptığım İşin Saygın Olduğuna İnanıyorum	6	1,7	6	1,7	32	8,9	120	33,5	194	54,2	4,369	0,847
Kendimi İşletmenin Önemli Bir Çalışanı Olarak Görüyorum	8	2,2	12	3,4	32	8,9	124	34,6	182	50,8	4,285	0,926
Yaptığım İşle İlgili Bir Konuda Karar Verme Hakkına Sahibim	10	2,8	10	2,8	24	6,7	122	34,1	192	53,6	4,330	0,929
Yöneticilerim Çalışmalarımın Dolayı Her Zaman Beni Takdir Ederler	12	3,4	14	3,9	30	8,4	110	30,7	192	53,6	4,274	1,004

Tablo 4.5. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Lise	90	4,456	0,665	0,919	0,401
	Ön Lisans ve Lisans	254	4,285	0,749		
	Lisansüstü	14	4,286	0,728		
İçsel Motivasyon	Lise	90	4,407	0,582	0,367	0,693
	Ön Lisans ve Lisans	254	4,318	0,696		
	Lisansüstü	14	4,429	0,323		

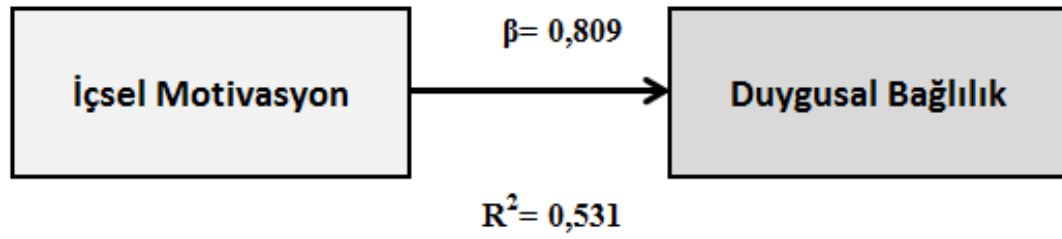
Tablo 4.6. Çalışanların Duygusal Bağlılık İle İçsel Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Duygusal Bağlılık
İçsel Motivasyon	R	0,731**
	P	0,000

Tablo 4.7. Çalışanların İçsel Motivasyon Düzeylerinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Duygusal Bağlılık	Sabit	0,812	3,250	0,001	202,578	0,000	0,531
	İçsel Motivasyon	0,809	14,233	0,000			

Şekil 4.1. Çalışanların İçsel Motivasyon Düzeylerinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin Diyagram



Tablo 4.8. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	242	4,305	0,730	0,214	0,808
	6-10 Yıl	78	4,391	0,617		
	10 Yıl üstü	38	4,349	0,930		
İçsel Motivasyon	1-5 Yıl	242	4,311	0,640	0,476	0,622
	6-10 Yıl	78	4,410	0,587		
	10 Yıl üstü	38	4,421	0,888		

Tablo 4.9. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	202	4,257	0,760	1,124	0,327
	6-10 Yıl	96	4,435	0,632		
	10 Yıl üstü	60	4,396	0,756		
İçsel Motivasyon	1-5 Yıl	202	4,290	0,664	0,938	0,393
	6-10 Yıl	96	4,382	0,594		

Tablo 4.10. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	20-30 Yaş	156	4,276	0,710	0,433	0,649
	31-40 Yaş	138	4,350	0,748		
	40 Yaş üstü	64	4,410	0,739		
İçsel Motivasyon	20-30 Yaş	156	4,301	0,611	0,937	0,394
	31-40 Yaş	138	4,329	0,682		
	40 Yaş üstü	64	4,486	0,711		

Tablo 4.11. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Çalışılan Birime Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Sicil Lisans	52	4,375	0,555	0,233	0,874
	Gençlik Merkezi	136	4,313	0,731		
	Okul Sporları	72	4,396	0,657		
	Spor Şube	98	4,276	0,858		
İçsel Motivasyon	Sicil Lisans	52	4,363	0,564	0,469	0,704
	Gençlik Merkezi	136	4,373	0,594		
	Okul Sporları	72	4,404	0,710		
	Spor Şube	98	4,252	0,750		

Tablo 4.12. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Unvana Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Müdür	28	4,518	0,373	0,815	0,487
	Şube Müdürü	30	4,492	0,444		
	Spor Uzmanı	82	4,357	0,742		
	Memur	218	4,271	0,784		
İçsel Motivasyon	Müdür	28	4,373	0,452	0,497	0,685
	Şube Müdürü	30	4,519	0,487		
	Spor Uzmanı	82	4,371	0,580		
	Memur	218	4,307	0,725		

Tablo 4.13. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Çalışılan Şehirlere Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Şanlıurfa	88	4,168	0,836	1,581	0,182
	Kastamonu	54	4,306	0,759		
	Kahramanmaraş	52	4,260	0,887		
	Gaziantep	118	4,511	0,571		
	Adıyaman	46	4,272	0,579		
İçsel Motivasyon	Şanlıurfa	88	4,288	0,793	0,704	0,590
	Kastamonu	54	4,457	0,603		
	Kahramanmaraş	52	4,197	0,798		
	Gaziantep	118	4,371	0,507		
	Adıyaman	46	4,420	0,614		

Tablo 4.14. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	98	4,054	0,965	-3,177	0,013
	Erkek	260	4,432	0,587		
İçsel Motivasyon	Kadın	98	4,161	0,788	-2,322	0,045
	Erkek	260	4,414	0,589		

Tablo 4.15. Çalışanların Duygusal Bağlılık ve İçsel Motivasyon Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Bekar	80	4,122	0,858	-2,053	0,077
	Evli	278	4,388	0,678		
İçsel Motivasyon	Bekar	80	4,147	0,709	-2,178	0,031
	Evli	278	4,401	0,633		

