



T.C.
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Tezli Yüksek Lisans Programı

GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE
ÇALIŞAN BİREYLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ
DOYUMLARININ ARAŞTIRILMASI

Ahmet SANCAR
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç. Dr. Kadir PEPE

Burdur, 2017

T.C.
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Tezli Yüksek Lisans Programı

GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE
ÇALIŞAN BİREYLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ
DOYUMLARININ ARAŞTIRILMASI

Ahmet SANCAR
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç. Dr. Kadir PEPE

Burdur, 2017



**MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 26/05/2017 tarih ve 2017-185/16 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 20.06.2017 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Ahmet SANCAR 'ın "**Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarının Araştırılması**" konulu tez çalışması Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE : Doç. Dr. Kadir PEPE
(Tez Danışmanı) 

ÜYE : Doç. Dr. Meriç ERASLAN 

ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Mehmet KUMARTAŞLI 

ONAY

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Ahmet SANCAR

29.06.2017

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Bireylerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarının Araştırılması
(Yüksek Lisans Tezi)

Ahmet SANCAR

ÖZ

Yapılan bu araştırmada Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmaya Burdur, Isparta, Denizli, İzmir, Afyon, Uşak, Antalya, Nevşehir ve Balıkesir illerinde bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapmakta olan toplam 301 çalışan katılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların iş tatmin düzeylerinin tespit edilmesinde ‘‘Minnesota İş Doyum Ölçeği’’, örgütsel bağlılığın tespit edilmesinde ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’’ kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde SPSS 22.0 veri analiz programında Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi ve Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonunda çalışanların iş tatmin düzeylerinin yaş, cinsiyet, yaşanılan yerleşim yeri, eğitim düzeyi ve aile gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna karşılık çalışanların iş tatmin düzeylerinin görev yaptıkları il değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular değerlendirildiği zaman, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş, cinsiyet, yaşanılan yerleşim yeri, eğitim düzeyi ve aile gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna karşılık çalışanların iş tatmin düzeylerinin görev yaptıkları il değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0.05$). Bunun yanında çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, çalışanların görev yaptıkları il değişkeninin hem iş tatminini hem de örgütsel bağlılığı etkilediği, diğer demografik değişkenlerin ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Bunun yanında çalışanların iş tatminleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de gelişeceği ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Spor, Örgütsel bağlılık, İş Tatmini

Sayfa Adedi: 91

Danışman: Doç. Dr. Kadir PEPE

**Investigation of Organizational Commitment and Job Satisfaction of Staff in
Provincial Directorates of Youth Services and Sports
(Master Thesis)**

Ahmet SANCAR

ABSTRACT

The current study aims to investigate the organizational commitment and job satisfaction of staff in Provincial Directorates of Youth and Sports. A total of 301 employees working in the Provincial Directorates of Youth Services and Sports in the provinces of Burdur, Isparta, Denizli, İzmir, Afyon, Uşak, Antalya, Nevşehir and Balıkesir participated in the study. "Minnesota Job Satisfaction Scale" was performed to determine job satisfaction levels of the employees participating in the study, and "Organizational Commitment Scale" was used to determine levels of organizational commitment. Mann Whitney U test, Kruskal Wallis H test and Spearman correlation analysis were used in SPSS 22.0 data analysis program for statistical analysis of the data obtained in the study.

At the end of the study, it was found that the job satisfaction levels of the employees did not show any significant difference according to the age, gender, place of residence, education level and family income level ($p > 0.05$). On the other hand, it was determined that the job satisfaction levels of the employees showed a statistically significant difference according to the province where they worked ($p < 0.05$).

When findings related to organizational commitment level of the surveyed employees were evaluated, it was determined that organizational commitment levels of employees did not show any significant difference according to age, gender, place of residence, education level and family income level ($p > 0.05$). On the other hand, it was found that the level of job satisfaction of the employees showed a statistically significant difference according to the province where they worked ($p < 0.05$). In addition, there was a statistically significant relationship between job satisfaction levels and organizational commitment levels of employees.

As a result, it can be concluded that the province of working variables affects both job satisfaction and organizational commitment also other demographic variables have no significant effect on job satisfaction and organizational commitment. Besides, it is possible to say that as the levels of organizational commitment will also be developed the job satisfaction of the employees increases.

Keywords: Sport, Organizational Commitment, Job Satisfaction

Page Number: 91

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Kadir PEPE

TEŞEKKÜR

Bu alıőmanın gerekleőtirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaőan, kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek iin gayret sarfeden, gler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düőündüęüm danışman hocam Doç. Dr Sayın Kadir PEPE'ye teőekkürü bir borç biliyor ve őükranlarımı sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimim boyunca ders aldığım hocalarıma bana yol gösteren ve akademik anlamda kendimi geliőtirmemi sağlayan Mehmet Akif Ersoy niversitesi'nin tüm ğretim üyelerine sonsuz teőekkürler sunuyorum

Ahmet SANCAR

Haziran, 2017

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

BİLDİRİM	i
ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	v
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Alt Problemler	4
1.4. Araştırmanın Önemi	5
1.5. Araştırmanın Amacı	5
1.6. Varsayımlar	5
1.7. Sınırlılıklar	6
BÖLÜM II.....	7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1.Yönetim kavramı.....	7
2.1.1.Spor Yönetimi Kavramı.....	8
2.1.2. Türkiye’de Spor Yönetiminin Tarihi.....	9
2.1.3. Türkiye’de Spor Yönetiminin Örgütsel Yapısı.	11
2.1.4. Yönetici Kavramı.	13
2.1.5. Spor Yöneticisi Kavramı.	14
2.2. Örgüt Kavramı.....	16
2.3.Örgütsel Bağlılık Kavramı	17
2.3.1.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.	18
2.3.1.1.Bireysel Faktörler.	19
2.3.1.2. İş ve Role İlişkin Faktörler.	20
2.3.1.3. Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler.	20

2.3.1.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler.....	21
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	22
2.3.2.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	22
2.3.2.2. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	23
2.4. İş Doyumu Kavramı.....	24
2.4.1. İş Doyumunun Önemi.....	26
2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	28
2.4.2.1. İş Doyumuna Etki Eden Bireysel Faktörler.....	28
2.4.2.1.1.Cinsiyet.....	29
2.4.2.1.2.Yaş.....	29
2.4.2.1.3.Eğitim Durumu.....	29
2.4.2.1.4. Mesleki Kıdem.....	30
2.4.2.1.4.Kişilik.....	31
2.4.2.2.İş Doyumuna Etki Eden Örgütsel Faktörler.....	31
2.4.2.2.1.İşin Kendisi.....	31
2.4.2.2.2.Ücret.....	32
2.4.2.2.3.Kariyer ve Terfi Olanakları.....	32
2.4.2.2.4.Çalışma Ortamı ve Çalışma Koşulları.....	33
2.4.2.2.5.İletişim.....	34
2.4.2.2.6.Kararlara Katılma.....	34
2.4.2.2.7.Yönetim Tarzı.....	34
2.4.2.2.8.Çalışma Arkadaşları.....	35
2.4.2.2.9.Takdir Edilme.....	35
2.4.3.İş Doyumunun Sonuçları.....	35
2.4.4.İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	36
2.5. Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	37
2.6. İş Doyumu Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	39
BÖLÜM III.....	41
YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırmanın Modeli.....	41
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	41
3.3. Verilerin Toplanması.....	41
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu.....	42

3.3.2. İş Tatmininin Ölçülmesi	42
3.3.3.Örgütsel Bağlılığın Ölçülmesi	42
3.4.İstatistiksel Analiz	43
BÖLÜM IV	45
BULGULAR VE YORUM.....	45
BÖLÜM V	57
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	57
5.1. Sonuç ve Tartışma	57
5.2. Öneriler.....	61
KAYNAKLAR	63
EKLER.....	72
<i>Ek-1: Veri Toplama Anketi.....</i>	<i>72</i>
ÖZGEÇMİŞ	75

SİMGELER VE KISALTMALAR

%:	Yüzde Değeri
AFDK:	Amatör Futbol Disiplin Kurulu
CHP:	Cumhuriyet Halk Partisi
f:	Frekans
KHK:	Kanun Hükmünde Kararname
MSQ:	Minnesota İş Tatmin Ölçeği
n:	Kişi Sayısı
p:	Anlamlılık Düzeyi
PFDK:	Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu
r:	Korelasyon Değeri
SPSS:	Statistical Package For Social Sciences
ss:	Standart Sapma
STK:	Sivil Toplum Kuruluşları
TFF:	Türkiye Futbol Federasyonu
TİCİ:	Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı
u:	Mann Whitney U Skoru
vb:	Ve Benzeri
x:	Ortalama
x ² :	Kruskal Wallis H Skoru

TABLOLAR DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	43
Tablo 2. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Frekans Ve Yüzdelerlik Dağılımları	45
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans Ve Yüzdelerlik Dağılımları	45
Tablo 4. Katılımcıların Yaşadıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Frekans Ve Yüzdelerlik Dağılımları	45
Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Ve Yüzdelerlik Dağılımları	46
Tablo 6. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Gelir Düzeylerine Göre Frekans Ve Yüzdelerlik Dağılımları	46
Tablo 7. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans Ve Yüzdelerlik Dağılımları	46
Tablo 8. Katılımcıların Görev Yaptıkları İllere Göre Frekans Ve Yüzdelerlik Dağılımları	47
Tablo 9. Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 10. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	48
Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	48
Tablo 12. Katılımcıların Yaşadıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	49
Tablo 13. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	49
Tablo 14. Katılımcıların Aile Gelir Düzeylerine Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	50
Tablo 15. Katılımcıların Çalıştıkları İllere Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	51
Tablo 16. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	52
Tablo 17. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	52
Tablo 18. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	53

Tablo 19. Katılımcıların Yaşadıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	53
Tablo 20. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	54
Tablo 21. Katılımcıların Aile Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	54
Tablo 22. Katılımcıların Çalıştıkları İllere Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	55
Tablo 23. Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği Puanları İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	56



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sekil

Sayfa

Şekil 1. Türkiye’de spor yönetiminin örgütsel yapısı (<http://www.gsb.gov.tr>) 12



BÖLÜM I

GİRİŞ

İnsanların bireysel güç, çaba ve zaman harcıyarak her isteğini ve amacını gerçekleştirebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle insanlar tarih boyunca bir araya gelerek sahip oldukları ihtiyaçlarını karşılama yoluna gitmişlerdir. Ancak insanların oluşturdukları gruplar değişen yaşam koşullarına sürekli olarak ayak uyduramamışlardır. Bu durum zamanla insanların amaçlarını gerçekleştirmede yetersiz kalmalarına neden olmuş ve insanların örgüt kurmalarına ya da bir örgüte üye olmalarına zemin hazırlamıştır(Şahin, 2004). İnsanların spor alanında sahip oldukları ihtiyaçların karşılanması için de zaman içerisinde spor örgütleri ve spor yönetimleri ortaya çıkmıştır. İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan spor olgusu endüstriyel ve kavram olarak değerlendirilmektedir. Spor olgusu içerisinde yer alan spor yönetimi ise geçtiğimiz son 50 yıl içerisinde önemli gelişmeler göstermiş, spor etkinlikleri ile spor örgütlerinin büyümesine paralel olarak spor yönetiminin önemi de giderek artmıştır(Ekmekçi, 2009).

Dünya genelinde 1980'li yıllardan itibaren rekabetin artması çalışanlar açısından iş doyumunun önemini giderek arttırmıştır. İş doyumunu zaman içerisinde hem örgütsel psikoloji hem de endüstri alanının önemli bir konusu haline gelmiştir. İş doyumunu insanların hayatlarını ve başarı arzularını etkileyen bir unsurdur. Bunun yanında iş doyumunu örgütlerin ve çalışanların amaçlarını gerçekleştirebilecekleri bir iş ortamı oluşturulmasında, böylece çalışanları işlerine karşı daha istekli hale getirmede büyük öneme sahiptir(Aydoğmuş, 2011). Literatürde yer alan araştırmalar değerlendirildiği zaman, örgütsel bir davranış olan iş tatminini etkileyen unsurların ele alındığı birçok araştırma yapıldığı görülmektedir(Özdemir, 2008). İş doyumunu üzerine yapılan araştırmaların genellikle yönetim ve psikoloji alanında yapıldığı belirtilmektedir (Karaman ve Altunoğlu, 2007).

Son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan bir kavram haline gelen iş doyumunu çalışanların işlerinden elde ettikleri gelir ile çalışma şartlarını, örgüt iklimini ve yükselme

olanaklarını içinde barındıran bir kavramdır(Buluç ve Demir, 2015). Çalışma yaşamında insanların sahip oldukları ruhsal özelliklerin giderek önem kazanması, çalışanların işlerine yönelik memnuniyetlerinin artırılması zorunluluğunu ortaya çıkarmış, iş doyumunun iş hayatında öncelikli konular arasına girmesine zemin hazırlamıştır. Çalıştığı örgütsel yapı içerisinde yaptığı işlerden memnun olmayan çalışanlar hayatlarında mutlu olmaları ve çevrelerine fayda sağlamaları mümkün değildir(Adıgüzel ve Keklik, 2011).

Son yıllarda örgütsel yaşam üzerinde önemle durulan konulardan birisi de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık 1970'li yıllardan itibaren önem kazanmaya başlamış ve üzerine birçok araştırma yapılmış bir alandır(Gülova ve Demirsoy, 2012). Örgütsel bağlılık “örgüt hedeflerinin ve değerlerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini, örgütün bir parçası olarak çaba göstermelerini ve örgütü güçlü bir aile yapısı gibi hissetmeleri” şeklinde tanımlanmaktadır(Özdevecioğlu, 2003). Diğer bir tanıma göre örgütsel bağlılık “örgütsel başarının sağlanabilmesi için çalışan sadakatinin sağlanması, bunun yanında çalışanların ortak değer, kültür ve amaçlar etrafında toplanmaları” şeklinde tanımlanmıştır(Doğar, 2013). Nitelikli çalışanların örgüt içerisinde kalmalarını sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılıklarını yüksek tutmak oldukça önemlidir. Çünkü örgütlerin amaçlarına ulaşmaları ve faaliyet gösterdikleri alanlarda başarılı olmaları nitelikli çalışanları bünyesinde tutması ile mümkündür. Bu noktada çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde tutulabilmesi için örgütler çalışanların psikolojik ve sosyal gereksinimlerini karşılamak zorundadırlar. Bunun yanında örgütlerin hangi unsurların örgütsel bağlılık ile yakından ilişkili olduğu bilmeleri çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırıcı önlemler alınması bakımından önemli bir konudur(Karataş ve Güleş, 2010).

Son yıllarda hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumunu üzerine yapılan araştırmaların giderek arttığı görülmekte olup, bunun temelinde söz konusu iki kavrama olan ilginin artması yatmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunması, aynı zamanda iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın örgütlerdeki diğer alanları etkilemesi araştırmacıların bu alanda güncel çalışmalar yapmalarına katkı sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu kavramları tanım olarak birbirinden ayrı görülse de akademik alanda birbiri ile ilişki içinde olan ve birbirini etkileyen iki

kavram olarak tanınmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunun ayrı ayrı incelendiği çalışmalarda her iki kavramı tespit etmek için çeşitli ölçüm yöntemleri geliştirildiği görülmektedir. Bunun temelinde örgütlerin kurumsal başarıları için iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın ön plana çıkmış olması yatmaktadır(Yenihan, 2014). Yapılan bu araştırmada da Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Örgütsel yapı içerisinde çalışanların iş performanslarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Literatürde yer alan araştırmalarda çalışanların iş performansları üzerinde özellikle algılanan iş tatmini ve örgütsel bağlılığın büyük bir öneme sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak literatürde çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıklarını etkileyen demografik özellikler üzerine yapılan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. yapılan literatür taraması sonucunda özellikle spor alanında çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmaları ülkemizde yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bilindiği gibi sporun öncelikli olarak yerel daha sonra da ulusal düzeyde gelişmesinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'ne büyük görevler düşmektedir. Söz konusu kurumlarda çalışan personelin sporun gelişmesine katkı sağlayabilmesi için öncelikli olarak yüksek iş tatminine ve örgütsel bağlılığa ihtiyacı vardır. Bu noktada Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen değişkenlerin araştırılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde görev yapan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri bazı demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3. Alt Problemler

1. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin iş tatminleri yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin iş tatminleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin iş tatminleri yaşadıkları yerleşim yerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin iş tatminleri eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin iş tatminleri aile gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin iş tatminleri görev yaptıkları illere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılıkları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
8. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
9. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılıkları yaşadıkları yerleşim yerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
10. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılıkları eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
11. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılıkları aile gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?

12. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılıkları görev yaptıkları illere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?

13. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen unsurların iyi bilinmesi iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyinin geliştirilmesine yönelik önlemler alınmasına katkı sağlamaktadır. Çalışanların iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artması örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çalışanların daha yüksek performansla çalışmalarına zemin hazırlamaktadır. Bu noktada çalışanların iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen unsurların tespit edilmesi literatür açısından önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.5. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu araştırmada Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının araştırılması amaçlanmıştır.

1.6. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının sayısal oranlarının güvenilir araştırma bulguları elde edecek yeterlikte olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırma problemlerine ilişkin bulgular elde edecek geçerlikte ve güvenilirlikte olduğu varsayılmıştır.
3. Araştırmaya katılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının anket sorularına içtenlikle ve doğru bir biçimde cevap verdikleri varsayılmıştır.

4. Araştırmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemlerinin araştırma problemlerini test edebilecek güvenilirlikte ve geçerlikte olduğu var sayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

1. Yapılan bu araştırma Burdur, Isparta, Denizli, İzmir, Afyon, Uşak, Antalya, Nevşehir ve Balıkesir il ve ilçe merkezlerinde bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personeli 212 erkek ve 89 kadın olmak üzere toplam 301 personel ile sınırlandırılmıştır.

2. Yapılan bu araştırma gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personele uygulanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden elde edilen bulgular ile sınırlandırılmıştır.

3. Yapılan bu araştırma örneklem grubunu oluşturan çalışanların görüşleri ile sınırlandırılmıştır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Yönetim kavramı

Bir kavram ve düşünce olmanın yanında, aynı zamanda bir uygulama olarak değerlendirilen yönetim kavramı tarih boyunca insanların ilgisini çekmiş ve sürekli tartışma konusu olmuştur. Yönetim insanların günlük hayatlarını çevreleyen işletme faaliyetlerinin hem temel hem de birleştirici ögesidir. Yönetim bilimi 18. yy boyunca önemi giderek artan bir olgu haline gelmiş olsa da yönetim faaliyetlerinin temeli insanlık tarihi kadar eskidir(Özalp, 2012a)

En basit tanımı ile yönetim “saptanmış olan amaç veya amaçlara ulaşabilmek için, yapılması gereken işleri planlama, planlanan işleri de uygulama sanatı” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre yönetim, daha önceden saptanmış olan amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan ihtiyaçlar ile örgütün sahip olduğu kaynakları en uygun ve en verimli bir şekilde karşı karşıya getirme işi olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda yönetim saptanmış amaçlara sahip, belirli bir plana dayanan uygulamalar bütünüdür(Akdur, 2003). Diğer bir tanıma göre yönetim “belirli bir amaca yönelik olarak herhangi bir kurum veya kuruluşun (kamu veya öze) ekonomik, teknolojik ve insan kaynaklarının en iyi bir biçimde yönetilmesi” şeklinde tanımlanmıştır(Sönmez ve Toksoy, 2011).

Literatürde yönetim kavramını bir sanat veya bir süreç olarak gören birçok yaklaşım bulunmaktadır. Yönetim ile ilgili yapılan tanımların ortak noktasında insan ve insana hizmet eden bazı unsurlar (çeşitli madde ve parasal kaynaklar) bulunmaktadır. Ekonomistlerin yaptıkları yönetim tanımlarında parasal boyutlar, sağlıkçılar tarafından yapılan yönetim tanımlarında insani boyutlar, üreticiler tarafından yapılan tanımlarda verimlilik boyutu ve siyasetçiler tarafından yapılan yönetim tanımlarında ise kurumsal özellikler ön planda tutulmuştur(Ekmekçi, 2009).

Yönetim amaç, beklenti ve ihtiyaçları birbirinden farklı olan insanlara uyumlu bir biçimde iş yaptırabilme sanatı olarak dikkate alındığı zaman, yönetimin temel görevlerinden birisinin çalışanlar arasındaki uyumu sağlamak olduğu söylenebilir. İnsanlar kendilerine ait ihtiyaçları karşılayabilmek için çalışırken daha fazla gayret göstermektedir. Ancak çalışanların örgütsel amaçlar için aynı gayreti göstermeleri söz konusu olmayabilir. Bu noktada çalışanların isyan etmeden yüksek bir motivasyon ile örgütsel amaçlar için çalışmalarını sağlamak gerekmektedir(Şahin, 2004).

Belirli amaçlara ulaşmak için örgütün sahip olduğu kaynakların en iyi biçimde kullanılmasını sağlayan yönetim olgusu sürekli eylemlerden oluşan bir süreçtir. Söz konusu süreçler yönetim süreçleri olarak tanımlanmaktadır. Yönetim süreçleri birbirine bağlı olmalarının yanında dairesel niteliktedirler. Diğer bir ifade ile yönetim uygulamaları anlık bir süreç değildir. Bazen uygulamalar bitmiş gibi görünse de kaldığı yerden tekrar başlamaktadır. Yönetime ilişkin temel süreçler planlama, örgütlenme, personellenme, yönlendirme-güdüleme, koordinasyon-eşgüdüleme, değerlendirme-denetleme, bütçeleme ve finansmandır(Akdur, 2003). Söz konusu yönetim süreçleri içerisinde en önemli ve en zor olan olgu yönetme işidir. Çünkü insanların ne zaman ve nasıl çalıştırılabileceklerini belirlemek oldukça zordur. Bu nedenle insanların yönetim süreçlerinde verimli bir biçimde çalıştırılabilmeleri için bazı usullerden yararlanılmaktadır. Çalışanlara ödül veya ceza verilmesi söz konusu uygulamalardan bazılarıdır(Arıkanlı ve Ulubaş, 2004). Yönetimi oluşturan süreçler arasında bağlantı bulunduğu için yönetim süreçleri aynı zamanda birbirini tamamlayan süreçler olarak değerlendirilmektedir(Basım ve Şeşen, 2009).

2.1.1.Spor Yönetimi Kavramı. Demir'e (2006: 26) göre spor yönetimi, kendine özgü bazı özellikleri nedeniyle diğer yönetim türlerinden ayrılan, içerisinde sporun sahip olduğu yapısal özellikleri barındıran bir kavramdır. Spor yönetiminde çok farklı faaliyet türleri bir arada yürütülmektedir. Bu özelliği nedeniyle spor yönetiminin karmaşık bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Günümüzde sporun sosyal açıdan gelişmiş olması spor yönetiminin de önemini arttırmıştır. Bu durum aynı zamanda sporla ilişkili kurumların halkla iç içe olmalarına zemin hazırlamıştır (Akt: Karaköse, 2013).

Çağdaş ve profesyonel spor yönetimi içerisinde teşkilatın yapısı, personeller ile gönüllüler arasındaki iletişim, bilginin akışı, teknolojinin kullanımı, medya ilişkileri, tesisler, halkla ilişkiler, tanıtım, duyurular, bütçeleme, denetim ve kontrol, spor çevresini meydana getiren diğer sektörler ile bağlantılar ve söz konusu başlıkların dışında daha birçok unsur yer almaktadır. Spor yönetimi içerisinde bulunan her bir başlık ayrı beceri, özellik ve bilgiyi zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle spor yönetimi içerisinde yönetici pozisyonunda bulunan bireylerin görev ve sorumlulukları hem önemli hem de hassastır(Ekmekçi, 2009). Spor yönetiminde yöneticiler kadar önemli olan diğer bir konu örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü diğer örgütlerde olduğu gibi spor yönetimi alanında da gizli bir güç olarak değerlendirilmektedir. Her örgütte hayati önem taşıyan ve varlık bulan örgüt kültürünün, başarı ve başarısızlık durumunda yüksek psikolojik sorunlar ortaya çıkabilen spor alanında önemi daha yüksektir (Basım ve Meydan, 2009).

2.1.2. Türkiye’de Spor Yönetiminin Tarihi. Türk spor tarihinin temelini oluşturan yasal düzenlemelerin başında 22 Mayıs 1922 tarihinde devlet tarafından kurulan Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı (TİCİ) oluşturmaktadır. Devlet, sporu TİCİ vasıtasıyla sevk ve idare etmeye çalışarak, ittifakı kamu yararı gözetken dernek statüsünde, ülkeyi yurt dışında temsil etmeye yetkili tek spor örgütü olarak kabul etmiş ve mali yardımda bulunmuştur. Sonuç itibarıyla bağımsız ve özerk idare anlayışını Türk spor yönetimine kazandıran TC 1936 yılında genel kurulunu Ankara’da toplayarak teşkilatın adını Türk Spor Kurumu’na çevirmiş, merkezini Ankara’ya taşımış ve kurumun doğrudan Cumhuriyet Halk Fırkası’na bağlanması için parti başkanlığına istihdamda bulunmayı kararlaştırmıştır. Özerk yapıdan uzaklaşıldığı ve merkezîyetçiliğin ön plana çıktığı, politikanın ve politikacı sıfatlarıyla politikacıların Türk sporunda söz sahibi oldukları bu dönem, 18 Şubat 1936 tarihinde CHP (Cumhuriyet Halk Partisi)’nin iletişim kurduğu, Nazi Almanyası’nın olimpiyat komitesi başkanı Carl Diem’in desteği ile CHP’nin yönetiminde olan Türk Spor Kurumu kurulmuştur. Spor işlerinin partiyi yıpratmakta olduğu düşüncesiyle ve sporun büyüyen, gelişen fonksiyonlarının mevcut teşkilatlarla yürütülemeyeceğinin anlaşılması sonucu, sporun ancak müesseselerin üstündeki bir makamın prestiji ile sevk ve idare edileceği görüşüyle yeni bir teşkilatlanmaya gidilmiştir. 1938-1986 dönemi ise Türkiye’de sporun partinin

elinden alınarak devlete mâl edildiği, sporda devlet görüntüsünün egemen olduğu bir dönemdir. Her ne kadar sporda devlet söz sahibi olsa da, bu dönem de, politikacıların spor üzerindeki etkisinin ağır bir şekilde hissedildiği bir dönem olmaktan kurtulamamıştır. Bu dönemde Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü, 1942’de Milli Eğitim Bakanlığı’na, 1960’da tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. 14 Aralık 1983 tarih ve 18251 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 179 sayılı KHK(Kanun Hükmünde Kararname) ile Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer almıştır. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü’nün adı, 1986 yılında 3289 sayılı yasayla Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Son olarak 1989 yılında Devlet Bakanlığı’na bağlanan müdürlüğün adı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” olmuştur(Aykın, 2013).

Türkiye’de tarihsel süreç içerisinde spor kulüplerinin kuruluş ve işleyişleri ile ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye’de Bakanlar Kurulunun 26.3.1985 tarih ve 85/9562 sayılı kararı ile onaylanan Gençlik ve Spor Kulüpleri Yönetmeliği Resmi Gazetenin 28.7.1985 tarih ve 18825 sayılı nüshasında yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğin birinci maddesi, “gençlik ve spor kulübü adını alan derneklerin” ikinci maddesi ise, “Bu yönetmelik, boş zamanlan değerlendirme, spor veya her iki faaliyeti birlikte yürütmek amacıyla kurulan ve kulüp adını alan dernekleri kapsar” demek suretiyle spor kulüplerinin birer dernek olduğu belirtilmiştir(Genç, 1998).

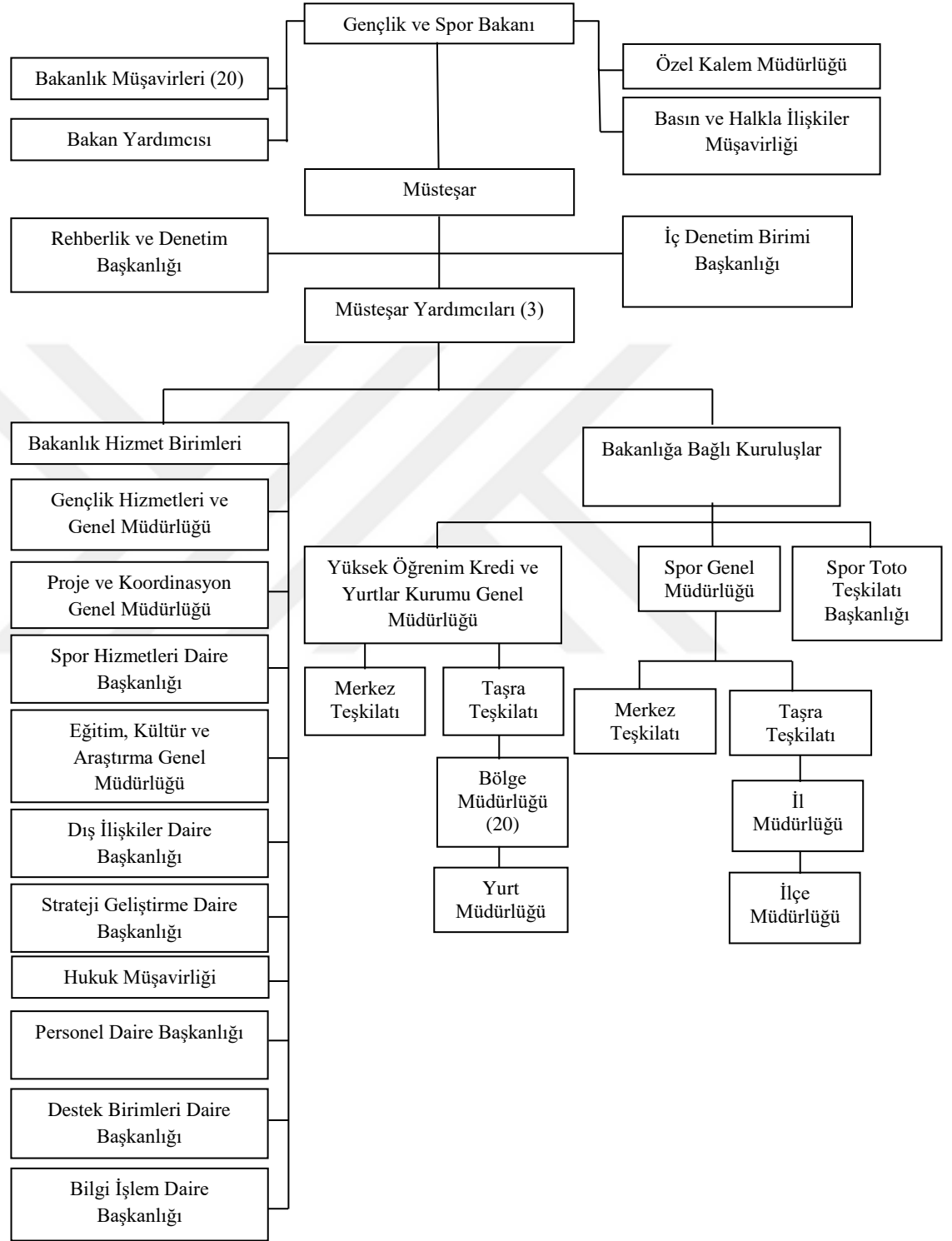
Türkiye’de yakın zamanlarda spor federasyonlarının özerlik kazandığı görülmektedir. Yakın geçmişe kadar Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’ne bağlı olan futbolun yönetimi 27.05.1988 yılında çıkartılan 3461 sayılı yasa ile özerk bir yapıya kavuşmuştur. Bu yasa ile futbol yönetiminin hukuksal yapısında ciddi bir değişim yaşanmıştır. Çünkü eski dönemlerde devlet yönetiminde olan futbol federasyonu futbol adamları tarafından idare edilmeye başlanmıştır. Bu yasa ile birlikte Türkiye’de futbolun Futbol Federasyonu (TFF) tarafından yönetileceği belirtilmiştir. Yine bu yasaya göre Türkiye Futbol Federasyonu’nun futbolu yönetmek için genel kurul seçimi yapacağı, genel kurullarda futbolun içinden gelen bireylerin ve kuruluşların yer alacağı, söz konusu kişi ve kuruluşların genel kurullarda oy hakkı olacağı ifade edilmiştir. Ancak futbolun hukuksal yapısında ve yönetiminde meydana getirilen bu düzenleme ilk genel kurul toplantısı yapıldıktan sonra sağlıklı

işlememiştir. Bu durum, futbolun özerk yönetim yapısını ortadan kaldırmış, yönetimde atamalı sisteme geçilmiştir. Bu kapsamda 02.03.1989 tarihinde 3524 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir(Yurtcan, 2007). Daha sonraki süreçlerde Türkiye Futbol Federasyonu, 17.6.1992 tarih ve 3813 sayılı "Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında kanun" ile kurulmuştur. Türkiye Futbol Federasyonunun merkezi Ankara'dır. 3813 sayılı kanun, futbol, faaliyetlerini milli ve milletlerarası kurallara göre yürütmek, teşkilatlandırmak, geliştirmek ve Türkiye'yi futbol konusunda yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek üzere özel hukuk hükümlerine tabi ve tüzel kişiliğe sahip, özerk Türkiye Futbol Federasyonunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ait esas ve usulleri düzenlemek amaçlarını taşımaktadır(Günel ve Küçükgüngör, 1998).

Türkiye'de spor hukuku alanındaki dönüm noktalarından birisi de 1993 yılıdır. Çünkü bu dönemde sporda disiplinin sağlanmasına yönelik önemli adımlar atılmıştır. 3289 sayılı kanunun maddesine uygun olarak, gençlik ve spor çalışmalarında spor teşekkül ve kişileri tarafından gerçekleştirilecek disiplin ve sportmenliğe aykırı fiiller ve bunlara uygulanacak müeyyideler, kanuna ve milletlerarası teamüllere uygun olarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü tarafından çıkarılan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Amatör Spor Dalları Ceza Yönetmeliği" ile belirlenmiş ve bu yönetmelik, 7.1.1993 tarih ve 21458 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak 1989 yılında özerk bir yapıya kavuşan futbol federasyonunun uygulayacağı disiplin yönetmeliği bu kanunun dışında tutulmuştur (Günel ve Küçükgüngör, 1998). Futbol Federasyonunda disiplin soruşturmaları ve uygulanacak cezalara ilişkin işlemler Amatör Futbol Disiplin Kurulu (AFDK) ve Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu (PFDK) olmak üzere iki kurul tarafından yürütülmektedir (Atalay, 2010). Bunun yanında, Türkiye'de spor alanındaki ilk hukuk komisyonu 25 Ekim 2001 tarihinde dönemin Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi başkanı olan Sinan Erdem tarafından kurulmuştur(Erkiner, 2007).

2.1.3. Türkiye'de Spor Yönetiminin Örgütsel Yapısı. Türkiye'de spor yönetiminin örgütsel yapısının başında Gençlik ve Spor Bakanı yer almaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl

Müdürlükleri teşkilat şemasının en altında yer almaktadır. Türkiye’de spor yönetiminin örgütsel şeması şekil 2.1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Türkiye’de spor yönetiminin örgütsel yapısı (<http://www.gsb.gov.tr>)

2.1.4. Yönetici Kavramı. Son yıllarda siyasal, sosyal ve ekonomik gelişmelere paralel olarak yönetici kavramı önemli bir olgu haline gelmiştir(Bulut ve Bakan, 2005). Yöneticiler antik çağlardan beri toplum yaşamında var olan varlıklardır. Genel olarak yönetici “mevcut kaynakları kontrol eden ve yönlendiren kişi” olarak tanımlanmaktadır. Yönetici kavramına ilişkin olarak yapılan tanımlar çalışma alanlarına göre farklılık göstermektedir. Temel işletme tanımlarının ortak görüşüne göre yönetici “diğer insanların vasıtası ile iş gören kişi” şeklinde tanımlanmıştır. Genel tanım açısından ele alındığı zaman yönetici “emri altında bulunan insanları belirli amaçlara ulaşabilmek için uyum içinde çalıştıran kişi” şeklinde tanımlanmaktadır(Ekmekçi, 2009). Burada yapılan tanımdan da anlaşılacağı gibi yöneticiliğin temelinde belirli amaçlara ulaşabilmek için başkalarının emeğinden faydalanma ve başkalarının emeklerini yönetme söz konusudur(Özalp, 2012a). Bu nedenle yöneticilerin çalışanlar ve astları hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları yönetim başarısı açısından oldukça önemlidir(Ay ve Karadal, 2003).

Yöneticiler içinde buldukları örgütün büyüklüğüne ve örgütte işgal ettikleri hiyerarşinin kademesine göre belirli bir güç kullanım hakkına sahiptirler. Yöneticilerin sergiledikleri güç kullanım biçimleri onların sahip oldukları önderlik biçimini de göstermektedir. Güç kullanım biçimlerine göre yöneticiler otokratik, katılımcı ve özgür bırakıcı olarak üç gruba ayrılmaktadır. Her yöneticinin güç kullanma düzeyine göre bazı yararları ve sınırlılıkları bulunmaktadır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004). Bunun yanında yöneticilerin sahip oldukları gücü etkili bir biçimde kullanabilmeleri için sahip oldukları gücün farkında olmaları, güç kaynaklarını iyi bilip yönlendirmeleri oldukça önemlidir(Bayrak, 2000). Güç kullanım biçimlerine göre yöneticilerin sahip oldukları özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

Otokratik yöneticiler: Bu yöneticilerin temel özelliklerinin başında tüm yetki ve sorumlulukları üzerinde toplama, iş ortamını ve çalışanları kendi görüşlerine göre yapılandırma gelmektedir. Bu özellikleri nedeniyle otokratik yöneticilerin tüm yetki ve sorumlulukları kendi üzerlerinde toplama eğiliminde oldukları söylenebilir. Bazı otokratik yöneticiler güçlerini ödül dağıtmak için kullanabilirler. Bu özellikleri kimi örgütlerde otokratik yöneticilerin sevilmesine katkı sağlamaktadır. Hatta bu tarz yöneticilere hayırsever otokratik yönetici olarak da bakılmaktadır.

Katılımcı yöneticiler: Bu yöneticiler sahip oldukları yetkileri tek taraflı kullanmak yerine yetkilerinin bir bölümünü diğer personele dağıtma ve bölüştürme eğilimindedirler. Yöneticiler yapacakları uygulamaları çalışanlara danışarak gerçekleştirirler. Bu özellikleri nedeniyle katılımcı yöneticilerin çalışanlar ile sosyal bir grup olarak hareket ettikleri söylenebilir.

Özgür bırakıcı yöneticiler: Bu yöneticilerin en belirgin özellikleri güç kullanmaktan kaçınmalarıdır. Çalışanların karşılaştıkları problemleri mümkün olduğu kadar kendilerinin çözmesini isterler. Bu nedenle grup üyeleri kendilerini eğitime ve güdülenme eğilimindedirler. Böyle bir örgütte yöneticinin temel görevi grup dışındaki kişilerle iletişim sağlamak, grup üyelerinin amaçlara ulaşmalarında kullanılacak bilgiyi ve kaynağı sağlamaktır. Bu tarz yöneticiler örgüt içerisinde bulunan çalışanların performanslarını fazla önemsemedikleri için çalışanlar arasında çatışma çıkma potansiyeli yüksektir(Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

Yöneticilerin sahip oldukları çalışma alanlarında başarılı olabilmeleri bazı yeteneklere sahip olmalarına bağlıdır. İnsanların bilgileri, davranışları, tecrübeleri ve sahip oldukları kültürel özellikler birbirinden farklı olduğu için sahip olunan yeteneklerin de birbirinden farklı olması söz konusudur. Bu nedenle belirli bir kurumda farklı pozisyonlarda çalışan yöneticilerin de farklı yetenek ve özelliklere sahip olmaları beklenen bir sonuçtur. İsviçre Psikoteknik Kurumu genel olarak yöneticilerin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamıştır;

- Tarafsız olmak,
- Kendine güvenmek,
- Yerde karar alabilmek,
- İnsanları tanıyabilmek,
- İnsiyatif sahibi olmak,
- Kuvvetli bir iradeye sahip olmak,
- Sorumluluk duygusuna sahip olmak(Özalp, 2012a).

2.1.5. Spor Yöneticisi Kavramı. Spor yöneticisi örgütsel yapı içerisinde bilgiyi iyi bir biçimde yöneterek işleyişi sürdürmekle yükümlü kişidir. Bu nedenle

spor yöneticileri birtakım bilgi ve becerilere sahip olmanın yanında, örgütsel yapı içerisinde bilgiyi iyi yönetme yeterliliğine de sahip olmalıdırlar(Bayter ve Alaca, 2014). Spor yöneticilerin sahip olmaları gereken bazı özellikler şu şekilde sıralanmaktadır;

- Kurumsal açıdan hangi bilgilerin faydalı olduğunu saptama becerisine sahip olmalıdır.
- Kurumsal bilgilerin geliştirilmesi ve işlenmesi için gerekli uygulamaları yapabilecek yeteneğe sahip olmalıdır.
- Sporla ilgili faaliyetlere yönelik gelişim ve değişimleri takip etmelidir.
- Edindiği bilgileri süzgeçten geçirerek faydalı bilgileri kullanarak örgütsel amaçları gerçekleştirmelidir.
- Sporla ilişkili faaliyetlerin yürütüldüğü diğer kurumlarla işbirliği yapma ve paylaşım konusunda gerekli girişimlerde bulunmalıdır(Bayter ve Alaca, 2014).

Spor yöneticileri içinde buldukları örgütlerin sahip olduğu amaçları belirleme ve amaçlara ulaşabilmek için bazı görevlere sahiptirler. Bu görevlerin başında iç ve dış çevre koşulları arasındaki işbirliği ve uyumu sağlama gelmektedir. Bunun yanında spor yöneticileri yakın çevreyi oluşturan müşteriler, seyirciler, taraftarlar, spor kulüpleri, sporcular, çalışanlar, medya, federasyonlar, devletin diğer spor organları, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları (STK) ile uyum içinde çalışmak durumundadırlar(Ekmekçi, 2009).

Spor yöneticileri sporla ilgili politikaların ulusal ve uluslararası düzeyde ülke çıkarlarını gözeterek yürütülmesinde önemli bir yetkiye sahiptirler. Organizasyon veya kurumlarda spor faaliyetlerinin daha önceden belirlenmiş amaç ve ilkeler doğrultusunda yürütülmesi spor yöneticilerin sorumluluğundadır. Bu nedenle spor yöneticileri sporla ilişkili temel amaç ve politikaları iyi takip etmeli, ulusal ve uluslararası düzeyde sporla ilgili gerçekleştirilen yeni düzenlemeleri yakından izlemelidir(Bayter ve Alaca, 2014: 1786).

2.2. Örgüt Kavramı

İnsanlığın ilk ortaya çıktığı zamanlarda insanlar yaşamsal faaliyetlerini sürdürmek için tek başlarına mücadele vermişler, zaman içerisinde hayatlarını idame ettirebilmek için başkalarına da ihtiyaç olduklarını anlamışlardır. Böylece ortaya yardımlaşma kavramı çıkmıştır. Üretimin zor hale gelmesi de insanların tek başına üreterek kazanma durumlarını ortadan kaldırmış, buna paralel olarak insanlar toplumsallaşmak zorunda kalmışlardır. Toplumsallaşma süreci iş bölümünü de beraberinde getirmiştir. Böylece insanlar daha uygar ve örgütlü bir toplum haline gelmişlerdir. Söz konusu gelişmelerin tamamı formüle edildiği zaman insanlar tüketicilikten üreticiliğe, göçebelikten yerleşikliğe, bireysellikten toplumsallaşmaya, topluluktan iş bölümüne ve uzmanlaşmaya, eşitlikten de hiyerarşiye doğru gelişmiştir. Tarihsel süreç içerisinde gelişen, iş birliği ve iş bölümü gereksiniminden ortaya çıkan söz konusu birliktelikler “örgüt” olarak tanımlanmaktadır(Akdur, 2003).

Örgütler insanların sahip oldukları belirli amaçların gerçekleştirilmesi için ortaya çıktığından dolayı(Küçükaltan, Karalar ve Keskin, 2013), insanların sahip oldukları amaçları gerçekleştirebilmelerinin en etkili yollarından birisi amaçları dâhilindeki bir örgütün içinde yer almaktır(Yılmaz ve Aslan, 2002). Çünkü iş birliği ve iş bölümünü içinde barındıran örgüt, insanların yaşam güçlerini arttırmakta, kişiler amaçların gerçekleşmesine katkı sağlamaktadır(Arıkanlı ve Ulubaş, 2004). Bu yönü ile örgütlerin büyük çaplı sosyal varlıklar olduğu söylenebilir. Kar amacı olsun veya olmasın her örgütün sahip olduğu ortak özellikleri bulunmaktadır. İnsanların sayısının giderek artması ve ortak gereksinimlerinin çoğalması zaman içerisinde daha fazla örgütün ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır(Şahin, 2004).

Diğer bir tanıma göre örgüt “insanların belirli hedeflere ulaşmak amacıyla bir araya gelmeleri, her anlamda iş birliği içinde olmaları” şeklinde tanımlanmıştır. En basit tanımı ile örgüt “belirli hedefler doğrultusunda bir araya gelen insan kümesi” şeklinde tanımlanmaktadır. İnsanların belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelerek örgüt oluşturmaları tesadüfen meydana gelen bir oluşum değildir. İnsanların meydana getirdiği her örgütün ve birlikteliğin temelinde bazı koşullar ve ihtiyaçlar bulunmaktadır. Söz konusu koşul ve ihtiyaçların yan yana gelmesine paralel olarak örgütler oluşur, gelişir ve süreklilik kazanırlar. Bu nedenle insanların sahip oldukları

ortak ihtiyaç ve koşullar yan yana gelmediği sürece örgüt oluşması mümkün değildir (Akdur, 2003).

Günümüzde insanların birçok alanda ortak gereksinimleri bulunması her alanda örgütlenme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle günümüz modern dünyasına bir anlamda örgütler dünyası demek, toplumsal hayata da bir anlamda örgütsel yaşam demek mümkündür(Arıkanlı ve Ulubaş, 2004). Bu nedenle örgütlerin başarılı olmaları insanların gereksinimlerinin karşılanması noktasında büyük bir öneme sahiptir. Örgütlerin başarıya ulaşmasının temelinde belirlenen görevleri yerine getirmesi değil, amaçlara ulaşmak için görevlerin belirlenmesi, daha sonra en uygun ve kolay yollardan amaca ulaşılması gelmektedir. Bu noktada örgütlerin amaçlarına ulaşabilmelerinde örgütsel yapının uygunluğu ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda bir örgütün belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için örgüt yapısının uygun olması, uygun elemanları da içinde barındırması gerekmektedir(Özalp, 2012b). Bunun yanında her örgütte bireylerin ortak amaca yönelmelerindeki tutum ve davranışlarını yönlendiren ortak bir kültür yapısı bulunmaktadır(İra ve Şahin, 2011).

2.3.Örgütsel Bağlılık Kavramı

İnsan yaşamının büyük bir bölümü örgütsel yapılar içerisinde geçmekte olup, insanlar birçok işi örgütsel yapı içinde gerçekleştirmektedir. İnsan faktörüne bağlı olarak her örgütte sergilenen örgütsel davranış biçimi birbirinden farklıdır (Mahmutoğlu, 2007: 1). Çalışanların örgütsel değer ve amaçları kabul etmeleri, söz konusu amaçlara ulaşma konusunda çaba sarf etmeleri ve örgüt üyeliğini devam ettirme istekleri “örgütsel bağlılık” olarak tanımlanmaktadır(Sevinç ve Şahin, 2012). Diğer bir tanıma göre örgütsel bağlılık “çalışanların örgütsel süreçleri benimsemeleri” şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanların özellikle iletişim, güven, iş ahlakı, katılım, paylaşım, saygı, iş devamlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, takım çalışması ve örgüt politikalarına ilişkin süreçleri benimsemeleri örgütsel bağlılıklarının olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılıkta örgüt-çalışan uyumunun olduğu söylenebilir(Demirel, 2009). Bayram’a göre örgütsel bağlılık “çalışanların örgüte karşı sadakat tutumları ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir” şeklinde tanımlanmıştır(Bayram, 2005). Bir çalışanın herhangi bir örgütün içine girmesi ve kendisini psikolojik açıdan örgütün

bir elemanı olarak hissetmesi ile örgütsel bağlılık başlamaktadır(Izgar, 2008). Örgütsel bağlılık çalışan açısından önemli olduğu kadar örgüt açısından da önemli bir olgudur(Durna ve Eren, 2005). Çünkü örgütsel bağlılık çalışanların örgütte kalma veya örgütten ayrılma durumları üzerinde önemli bir belirleyicidir(Duygulu ve Abaan, 2007).

Çalışanların örgütlerine farklı nedenlerle ve farklı biçimlerde bağlandıkları bilinmektedir. Bunun yanında çalışanların sergiledikleri davranışlar her zaman örgüte olan psikolojik bağlılıkla ilişkili olmamaktadır. Örneğin; işçi piyasasında çalışanların iş yaşam kalitelerinin düşmesi veya işsizliğin artması gibi faktörler örgütte kalma davranışı üzerinde önemli belirleyici olurken, sosyal normlara bağlı olarak örgütlere bağlanma da sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle birçok araştırmacı örgütsel bağlılığı farklı biçimlerde ele alma yoluna gitmişlerdir(Ertan, 2008).

Çalışanların sahip oldukları değer ve inançlar ile örgütsel değer ve inançlar arasındaki uyum arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Çalışanların yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları örgütlerde iş doyumunu, iş performansı, örgütsel güven, bilgi paylaşımı, işe devamlılık, örgütsel vatandaşlık ve kaynakların verimli kullanılma düzeyi de yüksektir. Buna karşılık örgütsel bağlılığın düşük olduğu örgütlerde örgütsel yabancılaşma, işyerinde ayrımcılık, işe devamsızlık, kaynakların ve bilginin kötüye kullanılması, işten ayrılma ve psikolojik taciz gibi çalışanların üretkenliğini olumsuz yönde etkileyen durumlar ortaya çıkmaktadır(Demirel, 2009).

2.3.1.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler. Örgütlerin faaliyet gösterdikleri alanlarda etkili olabilmeleri ve belirlediği amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için öncelikli olarak örgütte yer alan insan ögesini dikkate alması gerekmektedir. Bunun yanında örgütün belirli yeterlilikleri sağlama varlığını devam ettirebilmesi açısından önemli bir konudur. Çalışanların örgüt içerisinde sürekliliğini sağlama olarak ifade edilen örgüt yeterliliğinin ana kaynağını örgütte yer alan insan ögesi oluşturmaktadır. Bu kapsamda örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için öncelikli olarak çalışanların beklentilerinin karşılanmasına özen göstermesi gerekmektedir. Çalışanların beklentilerinin karşılanması ile çalışanların örgüte tutunmaları ve örgüte olan

bağlılıklarının artması mümkündür(Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıögen, 2010). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması ve beklentilerinin karşılanabilmesi için de öncelikli olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen unsurların iyi bilinmesi gerekmektedir. Literatürde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta ele alınmıştır.

2.3.1.1.Bireysel Faktörler. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen bireysel unsurlardan birisi yaş faktörüdür. Çalışanların yaşları ilerledikçe çalışacakları yeni bir örgüt bulma alternatifleri azalmaktadır. Bu nedenle çalışanlar mevcut işlerindeki konumlarını korumaya çalışmakta, bu durum da çalışanların örgüte daha fazla bağlılık duymalarına katkı sağlamaktadır(Tayfun ve diğerleri, 2008). Belli (2014) tarafından yapılan araştırmada da yaş artışına paralel olarak çalışanlarda örgütsel bağlılığın arttığı vurgulanmıştır.

Örgütsel bağlılık üzerinde çalışanların eğitim düzeylerinin büyük bir etkisi bulunmaktadır. Genellikle eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla daha az olduğu bilinmektedir. Bunun temelinde eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların bilgilerine güvenmeleri ve yeni iş alternatifleri bulabileceklerini düşünmeleri yatmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olup, örgütlerin isteklerini yerine getiremeyeceğini düşünen çalışanlar başka işlere geçebilmektedirler. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek beklentiler içinde olmalarının temelinde bilgi birikimlerinin yüksek olması yatmaktadır(Tayfun ve diğerleri, 2008; Belli, 2014).

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen diğer bireysel faktör mesleki kıdem düzeyidir. Literatürde yer alan çalışmalarda örgüt çalışanlarının mevcut pozisyonlarında kalma süreleri ile genel mesleki kıdem sürelerinin ayrı ayrı ele alındığı görülmektedir. Yapılan araştırma bulguları çalışanların mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığını göstermektedir. Çalışanlar bir örgüt bünyesi içerisinde uzun yıllar çalıştıkları zaman işlerine özgü becerileri geliştirme fırsatı bulmaktadır. Bu durum, çalışanların zamanla örgütsel bağlılıklarının artmasına katkı sağlamaktadır(Tayfun ve diğerleri, 2008). Literatürde yer alan araştırma bulguları da çalışanlarda örgütsel bağlılığın mesleki kıdeme bağlı olarak farklılaştığını göstermektedir(Bozkurt ve Yurt, 2013).

2.3.1.2. İş ve Role İlişkin Faktörler. Çalışanlarda örgütsel bağlılığı etkileyen birçok bireysel faktör bulunurken, bazen örgütsel yapı içerisinde çalışanların görevlerine ilişkin çeşitli unsurlar da örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmaktadır. Başarılı kurumlarda çalışanların görevleri ile ilgili karşılaşılabilecekleri problemler sınırlıdır. Bu nedenle yüksek başarı düzeyine sahip örgütlerde çalışanların görevlerine ilişkin roller nedeniyle örgütsel bağlılık sorunu yaşamaları muhtemel değildir. Çünkü başarılı örgütlerde çalışanlar görevlerine ilişkin rollerden kaynaklanan sorunları fazla büyütmemeye eğilimindedirler. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen göreve ilişkin örgütsel faktörler, çalışma yaşamına ilişkin değerleri kapsamaktadır(Belli, 2014).

Çalışanların rol belirsizliği yaşamaları örgütsel bağlılıklarını önemli düzeyde etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların işlerine ilişkin rolleri iyi tanımlanmalı, çalışanların kafalarında iş rollerine ilişkin soru işaretleri bulunmamalıdır. Aksi durumlarda çalışanlar yetenekleri doğrultusunda çalışmayacak ve rol belirsizliği yaşayacaklardır(Belli, 2014).

Çalışanlar açısından aldıkları ücret miktarı örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir unsurdur. Çalışanların kurumlarından beklentileri sadece ücret ile sınırlı olmasa da, ücret faktörü yeri geldiği zaman çalışanların işten ayrılmalarına bile neden olabilmektedir. Çalışanların aldıkları ücret miktarının yanında ücret dağılımındaki adaleti de dikkate aldıkları bilinmektedir. Aynı işi yapan iki çalışandan birisinin diğer çalışandan daha yüksek ücret alması diğer çalışanın işe yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkileyecektir. Bu durum zamanla çalışanın örgütsel bağlılığının ve iş performansının düşmesine zemin hazırlayacaktır(Belli, 2014).

2.3.1.3. Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler. Çalışma ortamının sahip olduğu fiziksel özellikler çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Çalışma ortamının olması gereken ısıdan daha sıcak veya daha soğuk olması çalışanlar açısından rahatsızlık ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle işverenlerin çalışma ortamının ıssız hakkında gerekli düzenlemeleri yapmaları oldukça önemlidir. Çalışma ortamının ıssızından kaynaklanan sorunlar zamanla çalışanların iş

performanslarını da düşürmektedir. Aynı hususlar çalışma ortamının havalandırma ve ışıklandırma sistemleri için de geçerlidir(Belli, 2014).

2.3.1.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler. Her örgütsel yapının kendine has normları ve davranış biçimleri bulunmaktadır(Meydan, 2010: 4). Bu nedenle her örgütte çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen örgütsel unsurlar birbirinden farklıdır(Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde örgüt yapısının büyük bir öneme sahip olduğu belirtilmiş, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması için örgütlerin yapmaları gereken beş önemli uygulama olduğunu vurgulamıştır. Buna göre, örgütlerin çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için yapmaları gereken uygulamalar şu şekilde sıralanmıştır;

- Örgütler çalışanların öneri, fikir ve eleştirilerini mümkün olduğu kadar dikkate almalı ve söz konusu önerileri uygulamaya aktarmalıdır. Görüş ve önerilerinin dikkate alındığını gören çalışanlar örgütün kendilerine destek sağladığı düşüncesine sahip olacaklardır.
- Örgütler çalışanlara işlerinde başarılı oldukları sürece iş güvenceleri olduğu duygusunu aşılmalı ve çalışanların iş güvenliklerini sağlayıcı önlemler almalıdır. Çünkü çalışanların iş güvenlikleri sahip oldukları beklentiler içerisinde önemli bir yere sahiptir. Hatalarının hoşgörüle karşılanacağını, başarılı oldukları sürece işlerine devam edebileceklerini, her an örgüt dışında kalmayacağını düşünen çalışanların algıladıkları örgütsel destek artacaktır.
- Örgütsel bağlılık üzerinde örgüt içi beşeri ilişkiler oldukça önemlidir. Örgüt içindeki iletişim sisteminin gelişmiş ve pozitif yönde olması çalışanların örgüte yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Örgüt içerisinde ast-üst ve üst-alt ilişkilerinin pozitif yönde olması da çalışanların iş motivasyonlarını arttıracaktır.
- Çalışanların örgüte yönelik tutumlarının olumlu olması için örgüt içerisinde adam kayırmacılık yapılmamalı ve her çalışana adaletli davranılmalıdır. Çalışanlar her zaman çalışmalarının karşılığında hak ettikleri bedeli alma eğilimindedirler. Bu nedenle örgütlerde yönetimlerin çalışanlara karşı adaletsiz ve haksız yaklaşımlar içinde olmamaları oldukça önemlidir.

- Çalışanlar örgütü oluşturan sosyal varlıklardır. Çalışanların sahip oldukları görüş ve fikirlerin karar alma sürecinde dikkate alınması gerekir. Kendi görüş ve fikirlerinin örgütsel kararlar üzerinde etkili olduğunu gören çalışanların örgüte yönelik bakışları olumlu olacaktır(Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel yapı içerisinde çalışanların terfi ve yükselme olanakları örgütsel güven üzerinde önemli bir belirleyicidir. Çalışanlar terfi ve yükselme olanaklarını göz önünde bulundurdıkları zaman toplum içerisinde daha saygın ve itibarlı bir konuma geçeceklerini düşünürler. Terfi etmek aynı zamanda çalışanların gözünde bir yükselme anlamına gelmektedir. Bu nedenle örgütlerde terfi ve yükselme olanaklarının bulunması hem çalışanların iş performanslarının artmasına hem de örgütsel bağlılık algılarının gelişmesine katkı sağlamaktadır(Belli, 2014).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları. Son yıllarda çalışanların işlerinden memnun olup olmama durumları üzerinde önemle durulan konuların başında gelmektedir. Çalışanların örgütten memnun olmalarını sağlamak, çalışan memnuniyetinin sağlanması için gerekli girişimlerde bulunmak örgütlerin asli görevlerinden birisi olmuştur. Bu amacın gerçekleştirilmesi için öncelikli olarak çalışanların örgütsel amaçları benimsemeleri gerekmektedir. Örgütsel amaçların benimsenmesi ve amaçlar doğrultusunda çalışılması örgütsel bağlılığı arttıracaktır (Doğar, 2013). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de örgüt açısından olumlu veya olumsuz bazı sonuçlar çıkmasına zemin hazırlayacaktır.

Örgütsel bağlılığın olumlu ya da olumsuz olmasına bağlı olarak çalışanların işe karşı bazı tutumlar geliştirmeleri söz konusudur. Çalışanların her iki durumda da işlerine karşı geliştirdikleri tutumlar davranışsal tutumlardan oluşmaktadır(Yağcı, 2007). Çalışanların örgütsel bağlılıkları örgütsel hedeflere ulaşılmasında ve örgütlerin faaliyet gösterdikleri alanlarda başarılı olmalarında oldukça önemlidir(Üzüm, 2010).

2.3.2.1. Düşük Örgütsel Bağlılık. Çalışanların sahip oldukları örgütsel bağlılık algısı, onların örgüte karşı hissettikleri bağın gücünü göstermektedir(Doğan

ve Kılıç, 2007; Eren ve Bal, 2015). Bu nedenle örgütsel yapı içerisinde çalışanların düşük örgütsel bağlılığa sahip olmaları hem örgüt hem de çalışanlar açısından birçok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Hem çalışanlar hem de örgüt açısından düşük örgütsel bağlılığın sonuçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür;

- İşgören devir hızı artmaktadır.
- Çalışanların zaman içinde işten ayrılma istekleri artmaktadır(Tekingündüz, 2012).
- Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar kurumlarına karşı uyumsuz davranışlar sergileme eğiliminde olurlar.
- Düşük örgütsel bağlılık çalışanlarda düşük iş doyumuna da neden olmaktadır.
- Düşük örgütsel bağlılık nedeniyle çalışma performansı düşen çalışanların işe devamsızlık yapma sıklıkları artmaktadır.
- Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlardan örgüt tam randımanlı iş verimi sağlayamaz.
- Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar başka alanlarda iş aramaya başlayacakları için zamanla örgüte verdikleri değer ortadan kaybolmaya başlar.
- Örgütsel bağlılığın düşmesi çalışanların kurum adına değil, kendi adlarına çalışmaya başlamalarına zemin hazırlamaktadır(Belli, 2014).

2.3.2.2. Yüksek Örgütsel Bağlılık. Her örgütün içinde bulunduğu faaliyet alanına göre farklı amaç ve hedefleri bulunmakta olup, her örgütün belirlediği hedef ve amaçlara ulaşma biçimleri birbirinden farklıdır. Örgütlerin amaçlarına ulaşmada kullandıkları yöntemler faaliyet gösterilen alana göre farklılık gösterirken, bir taraftan da çalışan personelin tutumuna göre şekillenmektedir. Bu nedenle çalışanların örgüte sağlayacakları katkı ve örgüte yönelik tutumları örgütlerin hedeflerine ulaşmasında kilit rol oynamaktadır(Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Çünkü çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttırılması çalışma performanslarının da artmasına katkı sağlamaktadır. Burada önemli olan nokta çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için yapılacak olan hamlelerdir. Genellikle çalışanların örgütsel bağlılıkları sahip oldukları beklentilerin karşılanmasına paralel olarak

artmaktadır. Çalışanların karşılanması gereken beklentileri maddi bir unsur (teşvik primi, maaş vb.) olabilirken, bazen maddi olmayan unsurlara (eğitim imkânları, terfi olanakları) ilişkin beklentilerin de karşılanması gerekmektedir(Uygur, 2007). Literatürde örgütsel bağlılığın yüksek olmasının çalışanlar ve örgüt açısından faydaları şu şekilde sıralanmıştır,

- Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütün varlığını daha iyi benimserler ve arkalarında örgütün sürekli var olduğunu düşünürler. Böylece çalışanlar örgütün hedeflerini daha kolay benimserler ve örgütün bir üyesi olarak kalmak için daha fazla çaba gösterirler.
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar çalıştıkları işlerde daha fazla başarılı olurlar(Özdevecioğlu, 2003).
- Örgütsel bağlılığın artması çalışanlarda işe geç gelme, işten ayrılma veya işe devamsızlık gibi olumsuz davranışları azaltmaktadır. Bunun yanında örgütsel bağlılık ürün ve hizmet kalitesinin artmasına katkı sağlamaktadır(Bayram, 2005).
- Örgütsel bağlılık algısının yüksek olduğu örgütlerde yüksek iş tatmini ve yüksek performans görülmektedir(Tekingündüz, 2012).
- Örgütsel bağlılığın artırılması örgütün faaliyet gösterdiği alandaki etkinliğini de arttırmaktadır(Ada, Alver ve Atlı, 2008).
- Çalışanların yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olmaları sunulan ürün ve hizmetlerin kalitesini arttırmaktadır(Doğan ve Kılıç, 2007).

2.4. İş Doyumu Kavramı

İlk olarak 1920'li yıllarda ortaya çıkan iş doyumu kavramı 1940'lı yıllardan itibaren daha iyi anlaşılmaya başlamış bir kavramdır. Çalışma hayatı insanların işlerine yönelik bazı deneyimler kazanmasına, bunun yanında iş ortamında bazı duygular kazanılmasına zemin hazırlamaktadır. İnsanların her iş gününde çalıştıkları iş yerinde geliştirdikleri duygusal birikimler zamanla işe yönelik bazı tutumlar oluşmasına neden olmaktadır(Eğimli, 2009; Aşık, 2010). İnsanların işlerine yönelik olarak geliştirdikleri doyum veya doyumsuzluk da zihinsel değil duygusal bir kavramdır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Çalışanların iş doyumları iş hayatlarının yanında özel

hayatlarını da etkilemektedir. İş doyumu sağlanmış olan personel hem özel hayatında hem de iş yaşamında başarılı olabilmektedir(Şahin, 2007).

Kavramsal açıdan ele alındığı zaman iş doyumu “iş sevmeye, işe bağlılık ve kendisini işe verme gibi konularda çalışanların duydukları hoşnutluk” olarak tanımlanmaktadır (Çalışkan, 2005). Diğer bir tanıma göre iş doyumu “çalışanların işlerine yönelik oluşturdukları tutum” şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanların yaptıkları işi sevmeleri ya da daha basit bir ifade ile işlerinde kendilerini mutlu hissetmeleri bir bakıma iş doyumu kavramının içinde değerlendirilmektedir. Çalışanların işlerinden doyum elde etmeleri kendileri açısından olduğu kadar örgüt açısından da önemlidir(Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

İş doyumu üzerine yapılan tanımlar değerlendirildiği zaman, iş doyumunun “bireyin iş yaşamı ile ilgili memnun olma durumu, bireyin işi ile ilgili psikolojik ve fizyolojik duyguları belirtme” biçimi olarak değerlendirmek mümkündür. İş doyumu çalışanların fizyolojik ve psikolojik açıdan etkilediği için, genel olarak çalışanların günlük yaşantılarını ve özel hayatlarını da etkilemektedir. Buna paralel olarak iş doyum düzeyi çalışanların sergiledikleri örgütsel davranışlar üzerinde de önemli bir belirleyici olmaktadır(Koç, 2012).

Örgütler zaman içerisinde işinden memnun olmayan çalışanların ortaya çıkardıkları olumsuzlukları, başarısızlıkları, verimsizliği, devamsızlığı ve işten ayrılmaları gördükçe çalışanların iş memnuniyetlerini sağlamaya odaklanmışlardır(Adıgüzel ve Keklik, 2011). İş kavramı, insanların hayatlarını idame ettirebildikleri ekonomik kazancı sağladıkları bir kavramdır. Bu nedenle iş kavramı çalışanlar açısından oldukça önemli bir olgudur(Aşık, 2010). Çalışanlar işlerine yönelik olarak bazı tepki, tutum ve davranışlar geliştirmektedirler. Çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri söz konusu tutumlar bazen olumlu bazen de olumsuz olabilmektedir. Çalışanların işlerine yönelik tutumlarına göre işlerinden doyum sağladıkları veya iş doyumсуuzluğu yaşadıkları görülmektedir(Eğimli, 2009). Bir örgüt yapısı içerisinde çalışan bireylerin işlerinden hoşnut olma durumları “iş doyumu” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile iş doyumu “çalışanların istekleri ile yaptıkları işin örtüşmesi sonucu ortaya çıkan hoş ve duygusal tavırlardır” şeklinde tanımlanmaktadır(Yavuz ve Karadeniz, 2009).

İş doyumunu süreklilik arz eden dinamik bir yapıya sahiptir. Bu nedenle çalışanların iş doyumunun bir defa sağlandıktan sonra iş doyumuna tekrar önem verilmemesi beklenemez. İş doyumunun hızlı bir biçimde artması söz konusu olabilirken, bazen mevcut iş doyumunun hızlı bir biçimde ortadan kalktığı da görülmektedir. Bir örgütte koşulların bozulmaya başladığını gösteren en önemli verilerin başında iş doyumunun azalması gelmektedir(Aşık, 2010). İş doyumunun yüksek olması örgütün amaçlarına ulaşmasında büyük bir öneme sahip olduğu için(Şahin, 2007) çalışanların iş doyumlarının arttırılmasına yönelik önlemler alınması örgüt açısından önemli bir husustur.

2.4.1. İş Doyumunun Önemi. Örgütlerde değişkenliği en fazla olan ve örgütler açısından en değerli kaynaklardan birisi çalışanlardır. Çünkü çalışanların iş performansları örgütün devamlılığı için büyük önem arz etmektedir. Örgütsel yapı içerisinde çalışanların yüksek bir verim ve iş performansı ile çalışabilmeleri işlerinden memnun olmaları ile doğru orantılıdır. Bu noktada çalışanların işlerinden memnun olma düzeylerini ne olduğu ve çalışanların işlerindeki memnuniyetlerini arttırmak için neler yapılması gerektiği önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004). İş doyumunun yüksek olmasının temelinde çalışanların işe karşı pozitif tutum geliştirmeleri yatmakta olup, işe karşı negatif tutum geliştiren çalışanlarda iş doyumunun ortaya çıkmaktadır (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006).

İş doyumunun çalışanlar açısından önemli olmasının temel nedeni, iş doyumunun sadece ekonomik açıdan değil psikolojik açıdan da çalışanların hayatını etkilemesidir (Öztürk ve Özdemir, 2003). Tüzün (2003), iş doyumunun iki nedenden dolayı önemli olduğunu belirtmiştir. Birincisi, çalışanların mevcut işleri hakkında neler düşündükleri veya neler hissettikleri hem kendileri hem de örgüt açısından önemli bir durumdur. Çalışanlar işleri ile ilgili beklentileri gerçekleştiği sürece mutlu olacaklardır. Buradan elde edilecek mutluluk hem ekonomik hem de psikolojik açıdan çalışanları etkilemektedir. İş doyumunu önemli kılan ikinci unsur ise yöneticiler ile ilgilidir. Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumları çalışan performansı ve verimliliği üzerinde etkili olmaktadır.

Çalışanlar açısından önemli olduğu kadar örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için de önemli olan iş doyumunun artırılması örgütsel açıdan büyük bir öneme sahiptir. Bu kapsamda örgütlerde çalışanların iş doyumlarının artırılması için literatürde şu önerilere yer verilmiştir;

- İşletmeye yeni alınacak çalışanlar konusunda iyi bir ön değerlendirme yapılmalıdır. İşe alınacak kişilerin çalışacakları pozisyona uyumlu olmalarına dikkat edilmelidir. Böylece çalışanların işe başladıktan sonra iş doyumları artacaktır.
- İşletmeler sahip oldukları amaçları ve vizyonu etkili bir biçimde ortaya koymalıdır. Böylece çalışanlar örgütsel amaçları daha iyi benimseyerek yüksek bir iş doyumunu ile çalışacaklardır.
- Örgütsel yapı içerisinde çalışanların eğitilmesine özen gösterilmelidir. Hizmet içi eğitimler sayesinde çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşim gelişmekte, buna paralel olarak çalışanların iş doyumları artmaktadır.
- Çalışanlar açısından kendilerine iş güvencesi sağlanması oldukça önemlidir. İş güvencesine olduğuna inanan çalışanların iş doyumları yüksek olmaktadır. Bu nedenle işletmelerin çalışanlara iş güvenceleri olduğunu sürekli belirtmeleri, bu konuda çalışanlara güvence verilmelidir.
- Çalışanlar hayatlarını idame ettirebilmek için yeterli düzeyde para kazanmak isterler. Bu nedenle çalışanlara hak ettikleri miktarda ücret verilmeli ve ücret dağılımının adil yapılması için gerekli düzenlemelere gidilmelidir.
- Çalışanların kararlarına saygı duyulan, çalışan görüşlerinin dikkate alındığı katılımcı bir yönetim sistemi benimsenmelidir.
- Yöneticiler tarafından sıklıkla çalışanların istekleri sorulmalı ve örgütün aksayan işleri konusunda bilgi alınmalıdır. Böylece çalışan sorunları daha kısa sürede çözülecek ve çalışanların iş doyumları artacaktır.
- Örgüt içerisinde yükselme ve terfi imkânları her zaman bulunmalı, yükselme olanaklarında her çalışanın adil bir biçimde yararlanması sağlanmalıdır.
- Çalışanlar arasında adil bir ödüllendirme sistemi oluşturulmalıdır.
- Çalışanlara her zaman yaptıkları iş ile ilgili tam yetki verilmeli, çalışanların işleri ile ilgili bilgi ve becerileri dikkate alınmalıdır.

- Çalışanların sahip oldukları potansiyel yeteneklerinden en iyi biçimde yararlanılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Çalışanlar arasında iyi bir iletişim bağı olması sağlanmalıdır. İyi bir iletişim bağı sayesinde en küçük problemler bile kısa sürede çözüleceği için çalışanların iş doyumları artacaktır(Aşık, 2006).

2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. Örgütsel yapı içerisinde çalışanların iş doyumlarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Çalışanlarda iş doyumunu etkileyen faktörler bireyden bireye farklılık gösterdiği gibi toplumdan topluma da farklılık göstermektedir(Keser, 2006). Çalışanların iş doyumlarının sağlanabilmesi için öncelikli olarak çalışanların hedeflerinin örgütler tarafından iyi bilinmesi, çalışanların hedefleri ile örgütsel hedeflerin uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Örgütlerin söz konusu uyumu yakalayabilmeleri için çalışanların beklentilerini iyi bilmeleri ve söz konusu beklentileri göz önünde bulundurmaları önemli bir konudur. Bunun yanında çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olan bazı faktörlerin örgüt tarafından iyi bilinmesi iş doyumunun artırılması için gereklidir. Örgütlerde çalışanların iş doyumlarını etkileyen unsurlar genellikle birbiri ile bağlantılıdır. Bazen çalışanların iş doyumları üzerinde tek bir faktör önemli bir etkiye sahip olsa da iş doyumunu üzerinde doğrudan belirleyici olmamaktadır(Şahin, 2007).

2.4.2.1. İş Doyumuna Etki Eden Bireysel Faktörler. İş doyumuna etki eden bazı bireysel unsurlar bulunmakta olup, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler çalışanların sahip oldukları kişisel özelliklerinden oluşmaktadır. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler çalışanların doğuştan gelen bazı özellikleri ile deneyimleri sonucu elde ettikleri özelliklerden oluşmaktadır (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi vb.). Bu nedenle iş doyumunu üzerinde kişisel unsurların önemli birer belirleyici olduğu belirtilmektedir (Eğinli, 2009; Özyaydın ve Özdemir, 2014). Karataş ve Güleş (2010) çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri daha geniş bir bakış açısı ile ele almışlardır. Buna göre çalışanlarda iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerin tecrübe, hizmet süresi ve zekâ düzeyi gibi unsurlardan oluştuğu ifade edilmiştir. Yenihan, Öner ve Balcı (2016) tarafından yapılan araştırmada da

çalışanların sahip oldukları demografik özelliklerin iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmiştir.

2.4.2.1.1.Cinsiyet. Cinsiyet unsuru iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyici olmakla beraber, genellikle kadınların iş doyumları erkeklerden daha düşüktür. Bunun temelinde kadınların iş yaşantılarındaki kariyer planlarını engelleyen birçok olumsuzluk bulunması yatmaktadır. Diğer taraftan çalışan kadınların aile yaşantılarındaki sorumlulukları nedeniyle çatışma yaşamaları da iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Aşık, 2010). Buna karşılık literatürde yer alan araştırmalarda cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkilerine ilişkin bulguların tutarsızlık gösterdiği de belirtilmektedir (Yelboğa, 2007). Nitekim literatürde iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediğinin tespit edildiği araştırma bulguları da mevcuttur (Öztürk ve Şahbudak, 2015).

2.4.2.1.2.Yaş. İnsanların içinde buldukları yaş dönemleri sahip olunan tutum ve davranışlar ile verilecek kararlar üzerinde önemli bir belirleyicidir. İnsanların iş yaşamında verdikleri kararlar ve işlerine yönelik tutumlar da bazen yaşa göre farklılık göstermektedir. Literatürde yer alan araştırma bulguları genellikle iş doyumunun yaşa paralel olarak artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (Aşık, 2010). Literatürde yer alan diğer araştırmalarda da çalışanların iş doyumları üzerinde yaş unsurunun önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Kalfa, Tufan ve Karaman, 2016). Pınar, Kamaşak ve Bulutlar (2008) tarafından yapılan araştırmada çalışanların işlerine ilişkin bazı algılarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, 18-25 yaş grubunda bulunan çalışanların amirleri ile ilişkiler, çalışma şartları ve terfileri ile ilgili algılarının yaş ortalaması daha büyük olan çalışanlardan daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında gençlerin karşılaştıkları olaylara daha olumlu bakmalarının ve büyük yaş grubundaki çalışanlara kıyasla beklentilerinin daha düşük olmasının etkili olabileceği belirtilmiştir.

2.4.2.1.3.Eğitim Durumu. İnsanlar sahip oldukları sosyo-ekonomik statüye ve içinde buldukları aile şartlarına göre eğitimlerini sürdürürler. Eğitim düzeyi

insanların iş hayatına ve çalışma şartlarına bakış açılarını etkilemektedir (Keser, 2006). İnsanların eğitim düzeyleri iş doyumları üzerinde de önemli bir belirleyicidir. Literatürde yer alan araştırma bulguları değerlendirildiği zaman, eğitim düzeyi arttıkça çalışanların iş doyumlarının da doğrusal olarak arttığı görülmektedir. Ancak çalışanların eğitim düzeyleri iş doyumlarını her zaman olumlu yönde etkilememektedir. Örneğin; eğitim düzeyine uygun bir pozisyonda çalıştırılmayan personelin zamanla iş doyumsuzluğu yaşaması muhtemel bir sonuçtur. Bunun yanında bazı çalışanlar eğitim düzeylerinin oldukça üzerinde beklentiler ile iş hayatına atılmaktadırlar. Bu durum da zamanla çalışanlarda iş doyumsuzluğuna ve iş stresine zemin hazırlamaktadır (Eğimli, 2009; Aşık, 2010). Literatürde yer alan benzer araştırma bulguları da iş doyumunun çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılaştığı görüşünü desteklemektedir (Öztürk ve diğerleri, 2015).

Çalışanların eğitim kurumlarında aldıkları eğitim düzeylerinin yanında örgüt içerisinde kendilerine verilen eğitimler de iş doyumlarını etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerde çalışanların eğitilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için gerekli imkânların sağlanması oldukça önemlidir. Eğitim faaliyetleri sayesinde örgüt içerisindeki beşeri ilişkiler geliştirilirken, ekip ruhunun oluşmasına katkı sağlanmakta, bu vasıta ile iş doyumunu artmaktadır (Aşık, 2010).

2.4.2.1.4. Mesleki Kıdem. Çalışma süresi artan bireylerin ihtiyaçlarının örgütler tarafından daha fazla karşılandığı belirtilmekte olup, bu durumun iş doyumunu arttıran bir unsur olduğu ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanların mesleki kıdemleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Ancak literatürde yer alan araştırma bulguları mesleki kıdem ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye ait bulguların çelişkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda yapılan bazı araştırmalarda çalışanların mesleki kıdemleri arttıkça iş doyumlarının azaldığı, bazı araştırmalarda iş doyumunun mesleki kıdeme paralel olarak artış gösterdiği tespit edilmiştir (Keser, 2006). Literatürde mesleki kıdemi düşük olan çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olduğunu gösteren araştırma bulguları da bulunmaktadır. Yapılan bir araştırmada mesleki kıdemi düşük olan çalışanların yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiş, bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde meslek hayatına yeni başlayan

çalışanların beklentilerinin henüz düşük olmasının etkili olduğu belirtilmiştir (Pınar ve diğerleri, 2008).

Koç'a (2012) göre, bir örgütte uzun süre çalışma örgüt kültürünün benimsenmesine ve örgüt iklimine uyumun artmasına katkı sağlamaktadır. Yine hizmet süresinin artışına paralel olarak çalışanların diğer işgörenleri benimseme, çalışma ortamından kaynaklanan bazı olumsuzlukları tolere etme, yönetimin istek ve arzularını içselleştirme ve örgütsel amaçlarla bütünleşme gibi davranışlarda gelişmektedir.

2.4.2.1.4. Kişilik. Bireysel unsurların iş doyumunu etkilemesinin altında yatan nedenlerden birisinin kişilik özellikleri olduğu belirtilmektedir. Her çalışanın bireysel yapısına göre sahip olduğu kişilik özellikleri birbirinden farklıdır. Farklı kişilik özelliklerine sahip olan çalışanların ilerinden beklentilerinin ve işlerinden elde ettikleri doyumun farklı olması kaçınılmazdır (Özcan, 2011).

2.4.2.2. İş Doyumuna Etki Eden Örgütsel Faktörler. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerin yanında bazı örgütsel faktörlerin de iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyici olduğu bilinmektedir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin başında işin zorluk düzeyi, işi yapısı ve toplumdaki önemi, örgütün yapısal özellikleri ve örgüt kültürü, statü, terfi, ücret, ödüllendirme, çalışma koşulları ve örgüt tarafından sunulan sosyal imkânlar gelmektedir (Karataş ve Güleş, 2010).

2.4.2.2.1. İşin Kendisi. Çalışanlar açısından işin özellikleri iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyicidir. Çalışanların her şeyden önce yaptıkları işi sevmeleri iş doyumlarını arttıran bir unsurdur. Çalışanların yaptıkları işi sevmeleri için işlerini anlamlı ve zevkli bulmaları oldukça önemlidir. İşin kendisine bağlı olarak çalışanlara özerklik tanınması, bu kapsamda çalışanlara karar verme yetkisi verilmesi iş doyumunu arttıran diğer bir unsurdur. Yaptığı işlerde kendisine karar verme yetkisi tanınan çalışanlar kararlarının dikkate alındığını gördükleri için yüksek bir iş doyumuna sahip olacaktırlar (Keser, 2006). Bunun yanında çalışanların işlerine bağlı olmaları da (örgütsel bağlılık) iş doyumlarını pozitif yönde etkilemektedir (Demirtaş, 2015).

Tutar'a (2010) göre, işin kendisi çalışanların iş doyumlarını etkilemekte olup, çalışanların iş doyumlarının artırılabilmesi için çalışan ile iş arasında bir uyum olması gerekmektedir. Bu noktada öncelikli olarak yapılan işin monotonluktan uzak, belirli bir ritimde ve tempoda olması gerekmektedir. İş doyumunun artırılmasında işin sahip olduğu fiziksel çevre unsurlarının da çalışanlarla uyumlu hale getirilmesi diğer önemli bir husustur. Bir iş yerinde çalışanları rahatsız edecek düzeyde olumsuz çevresel unsur bulunması (aydınlatma, ısı, gürültü vb.) çalışanlarda stres oluşumuna neden olmaktadır.

Çalışanların iş tatminleri üzerinde yapılan işin zorluk derecesi önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanların ilgilendikleri işin yoğunluğu ve zorluğu ne olursa olsun yaptıkları işlerde başarılı olma istekleri bulunmaktadır. Çalışanların işlerinde başarılı olmaları işten alacakları tatmini arttırmaktadır. Bu noktada özellikle zor veya ağır işlerde çalışanlar kendilerine verilen görevleri yerine getirdikleri zaman zor bir işi bitirmenin verdiği haz ile yüksek iş doyumuna ulaşmaktadırlar (Koç, 2012).

2.4.2.2.2.Ücret. Çalışanların yaşamında ücret temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır. Çünkü insanların yaşamlarını idame ettirebilmeleri için gelire ihtiyaç duydukları bilinmektedir. Ancak ücretin tek başına iş doyumuna katkı sağladığını söylemek mümkün değildir. Yapılan araştırmalar birçok insanın iş doyumunu üzerinde ücretin ilk sırada yer almadığını göstermektedir. Buna rağmen, çalışanların illerine yaklaşımlarında ücret unsurunun küçümsenemeyecek kadar önemli olduğu belirtilmektedir (Keser, 2006).

Çalışanların almış oldukları ücrette dikkat ettikleri önemli noktalardan birisi ücret dağılımının adil olup olmadığıdır (Şahin, 2007; Özcan, 2011). Çalışanlar genellikle aldıkları ücretin miktarını diğer çalışanların aldıkları ücretin miktarı ile mukayese etme eğilimindedirler. Bu nedenle çalışanlar açısından ücretin yeterli olmasının yanında adil olması da büyük önem taşımaktadır. Çalıştığı iş yerinde adil ücret dağılımının olmadığını düşünen çalışanlar zamanla tatminsizlik yaşamaktadırlar (İşcan ve Timuroğlu, 2007; İşcan ve Sayın, 2010).

2.4.2.2.3.Kariyer ve Terfi Olanakları. Örgütlerde terfi etmek belirli bir süre çalışma geçmişine sahip olan bireylerin zamanla isteyecekleri bir durumdur. Bu

kapsamda çalışanlar açısından terfi etmenin bir ihtiyaç olduğu söylenebilir. Terfiler çalışanların örgüt içerisinde buldukları pozisyonlara göre beceri ve yeteneklerini daha iyi kullanabilmelerine katkı sağlamaktadır. Çünkü çalışanlar açısından ilerleme olasılığı kapasite ve başarı düzeyinin daha fazla iyileştirilmesinde bir dürtü görevi görmektedir. Bunun yanında çalışanlara verilen terfi olanakları geçmişteki bir davranışın ödülü veya karşılığı olarak da verilebilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; İşcan ve Sayın, 2010).

Günümüz modern yönetim anlayışı içerisinde çalışanlara terfi hakkı verilmesi iş doyumunun arttırılmasında büyük öneme sahiptir (Uyargil, 2008). İnsanlar çalıştıkları işlerde terfi ve yükselme olanaklarının adil olduğunu düşündükleri sürece iş tatmini yaşamaktadırlar (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Bu nedenle çalışanlarda iş doyumunun yükseltilmesi için yükselme ve ödüllendirme sistemi işletilirken her çalışana eşit fırsatlar verilmesi oldukça önemlidir (Sönmez, 2014). Örgüt içerisinde çalışanlara yükselme olanağı her zaman tanınmalıdır. Yöneticiler yükselme ve terfi olanakları hakkında çalışanlarını sürekli olarak bilgilendirmelidir (Aşık, 2010).

2.4.2.2.4.Çalışma Ortamı ve Çalışma Koşulları. Çalışma ortamı çalışanların hem iş verimlerini hem de performanslarını doğrudan etkileyen bir unsurdur (Eğinli, 2009; Özcan, 2011). Çünkü bir iş yerinde çalışma koşulları kişisel rahatlığı ve işin yapılmasını doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışanlar genellikle fiziksel açıdan rahat edecekleri bir çalışma ortamında işlerini sürdürmek isterler. Çalışanların buldukları ortamda aşırı düzeyde ışık veya ısıya maruz kalmaları, gürültülü ortamlarda çalışmaları, kirli havası olan ya da havalandırma olanakları kısıtlı yerlerde çalışmaları bazı tehlikeleri de beraberinde getirmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004; Aşık, 2010). Yapılan araştırmalarda çalışanların genellikle tehlikesiz ve konforlu bir ortamda çalışmak istedikleri sonucunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında çalışanlar mümkün olduğu kadar evlerine yakın, temiz, kaliteli malzeme ve ekipmanların kullanıldığı işlerde çalışma eğilimindedirler. Bunu göz önünde bulunduran büyük işletmeler çalışma koşullarını iyileştirme yoluna gitmektedirler (İşcan ve Timuroğlu, 2007; İşcan ve Sayın, 2010).

2.4.2.2.5.İletişim. İnsanların kendileri arasında kurdukları iletişimin yanında gruplar arasında kurulan iletişim bağları örgütlerin yaşamlarını sürdürmesinde oldukça önemlidir. Çünkü örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme ve sistemlerini düzgün bir biçimde çalıştırması iyi bir koordinasyon ve uyum gerektirmektedir. Bunun temelinde de iyi bir iletişim ağının olması yatmaktadır (Eroğlu, 2011).

Her işletmenin örgütsel işleyişine ve örgüt yapısına göre değişiklik gösteren ilişkiler sistemi bulunmaktadır. Örgütlerde bulunan söz konusu ilişkilere göre farklı iletişim yolları bulunmakta olup, örgüt içi iletişim biçimi çalışanların iş doyumları üzerinde önemli bir belirleyicidir. Bunun yanında örgüt içi iletişim çalışanlar için ayrıca bir doyum unsuru olarak değerlendirilmektedir. Örgüt içerisinde kişiler arası iletişim ile kastedilen çalışanların birbirine bilgi vermesi, talimatlar aktarması, sistemli raporlar çıkarılması, duygu ve bilgi birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalarda genellikle iyi bir haberleşme ve iletişim ağının bulunmadığı örgütlerde çalışanların iş doyumlarının düşük olduğu tespit edilmiştir (Özcan, 2011). Örgüt içerisinde iyi bir iletişim ağı olması örgütsel yapı içerisinde iyi bir sosyal destek ağının da oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Örgütlerde iyi bir sosyal destek algısının oluşması çalışanların iş ortamında daha az stres ve gerilim yaşamalarını da engellemektedir (Tutar, 2010).

2.4.2.2.6.Kararlara Katılma. Çalışanlar örgüt içinde alınan kararlarda kendilerine de fikir sorulmasından mutlu olmaktadır. Alınan kararlarda görüşleri dikkate alınan çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeye başlamaktadırlar. Kararlara katkı sağladığını gören çalışanların iş doyumlarının artması beklenen bir sonuçtur. Bu nedenle örgütlerde çalışan görüşlerinin dikkate alındığı iyi bir iletişim sistemi olmak zorundadır (Öztürk ve Özdemir, 2003).

2.4.2.2.7.Yönetim Tarzı. Çalışanların iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyen unsurlardan birisi de örgütsel yapı içerisinde yöneticilere olan güvenin düşük olmasıdır (Erdil ve diğerleri, 2004: 20). Bunun yanında yönetim ve çalışanlar arasındaki ast üst ilişkileri (özellikle üstlerin astlara yönelik davranışları) iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyicidir. Üstlerin astlarına eşit ve hakkaniyet içinde

yaklaşması, astlar ile açık bir iletişim biçimi benimsemesi zamanla çalışanların işe yönelik doyum düzeylerini arttırmaktadır (Eğinli, 2009).

2.4.2.2.8.Çalışma Arkadaşları. İşyerindeki beşeri ilişkiler çalışanların iş doyumları üzerinde önemli bir belirleyicidir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Bu kapsamda özellikle çalışanlar arasındaki ilişkiler iş doyumunu etkilemekte olup, çalışanlar arasında iyi bir iletişim bağı olması iş doyumunu açısından oldukça önemlidir. Çünkü iş ortamında çalışanlar arasındaki iletişimin iyi olması ortaya çıkacak olan sorunların daha kolay atlatılmasına katkı sağlamaktadır (Aşık, 2010). Bazı örgütlerde çalışma arkadaşlarının ve çalışma grubunun önemi oldukça yüksektir. Çünkü ekip halinde gerçekleştirilen işlerde çalışma arkadaşları arasında birbirine bağlılık olması gerekmektedir. Yine ekip halinde gerçekleştirilen çalışmalarda aynı baskılara maruz kalınması ve diğer gruplardan ayrılma gibi deneyimler sıklıkla yaşanmaktadır (Erdil ve diğerleri, 2004).

2.4.2.2.9.Takdir Edilme. Çalışma performansından dolayı takdir edilen kişilerin iş doyumlarının artması muhtemel bir sonuç olmakla beraber, çalışanların mümkün olduğu kadar yerinde ve zamanında takdir edilmeleri oldukça önemlidir. Bu kapsamda takdir edilmenin iş doyumunun bir unsuru olduğu belirtilmektedir. Buna karşılık çalışanların takdir edilme biçimleri ülkeden ülkeye ve örgütten örgüte değişebilmektedir (Erdil ve diğerleri, 2004).

2.4.3.İş Doyumunun Sonuçları. İnsanların yaptıkları işlerden fiilen elde etmiş oldukları imkânların seviyesi sahip olunan beklentilere yakın ise doyum meydana gelirken, söz konusu imkânların beklentilerin altında kalması doyumsuzluğu (tatminsizliği) beraberinde getirmektedir (Örücü ve diğerleri, 2006). İş doyumunu çalışanların ve örgütlerin sahip oldukları amaçları gerçekleştirmede büyük bir öneme sahip olup, iş doyumunun örgütler ve çalışanlar açısından olumlu sonuçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür;

- İş doyumunu çalışanların işlerinde mutlu olmalarına katkı sağlamaktadır.
- İş doyumunu çalışanların işlerine ve örgüte yönelik bağlılıklarını arttırmaktadır.

- İş doyumu örgüt personelinin iş verimlerini arttırmaktadır.
- İş doyumu çalışanların işlerinde daha yüksek performans göstermelerine katkı sağlamaktadır.
- İş doyumunun artması çalışanlarda işgücü devir hızının azalmasına katkı sağlamaktadır.
- İş doyumunun yüksek olması çalışanların işe devamsızlıklarının azalmasına katkı sağlamaktadır (Aydoğmuş, 2011).
- Örgütsel açıdan ele alındığı zaman iş doyumu yüksek olan çalışanların işe güdülenmelerine ve örgüt amaçları için çalışmalarını sağlamak kolaylaşmaktadır (Aşık, 2010).

2.4.4.İş Doyumsuzluğunun Sonuçları. Çalışanların işlerine ilişkin durum veya koşullara yönelik olarak negatif yönde tutum geliştirmeleri iş doyumsuzluğu beraberinde getirmektedir (Aşık, 2010). İş doyumzusluğu yaşayan birey duygusal olarak da bazı problemler ile karşılaşmaktadır. Bu durum zamanla çalışanın fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan dengesinin bozulmasına zemin hazırlamaktadır (Izgar, 2008). Literatürde çalışanlarda görülen iş doyumsuzluğunun örgüt ve çalışanlar açısından ortaya çıkardığı sonuçlar şu şekilde sıralanmıştır;

- Çalışanların işgücü devir hızı artmaktadır.
- Çalışanların zamanla işe devamsızlıklarında artış meydana gelmektedir.
- Çalışanların stres düzeyleri artmaktadır.
- Çalışanlarda iş doyumsuzluğuna ve artan strese bağlı olarak bazı zihinsel ve bedensel hastalıklar ortaya çıkmaktadır.
- İş doyumsuzluğu çalışanlarda iş verimini ve iş performansını düşürmektedir.
- İş doyumunun düşüklüğü nedeniyle çalışanların örgütsel bağlılıkları zamanla azalmaktadır (Aydoğmuş, 2011).
- İş doyumsuzluğu çalışanların sürekli olarak iş değiştirmelerine neden olmaktadır (Eğimli, 2009).
- İş doyumsuzluğu çalışanların gizli bir biçimde iş yavaşlatmalarına neden olmaktadır.

- İş doyumsuzluğuna paralel olarak bazı örgütsel problemler ve çalışanlar arasında disiplinsiz davranışlar ortaya çıkabilmektedir.
- İş doyumsuzluğu örgütün bağımsızlık sisteminin zayıflamasına neden olmakla beraber, zamanla örgütün iç ve dış tehditlere karşı savunmasız bir hale gelmesine zemin hazırlamaktadır. Bu durum zamanla örgütün yıkılmasına zemin hazırlayabilmektedir.
- İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar zamanlar çocuksu davranışlar sergileyebilir, hatta saldırgan davranışlar sergileme potansiyelleri de artmaktadır (Aşık, 2010).
- İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlarda sürekli olarak işten yakınma ve gelecekte umutsuz olma hali ortaya çıkabilmektedir (Izgar, 2008).

2.5. Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılan Araştırmalar

Demirkol (2014) tarafından yapılan araştırmada, meslek yüksekokullarında görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 2012-2013 eğitim ve öğretim yılında Akdeniz Üniversitesi'nin beş farklı meslek yüksekokulunda görev yapmakta olan toplam 62 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışanların en yüksek örgütsel bağlılık boyutlarının sırasıyla duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin idari görev yapıp yapmama durumlarına ve cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkurt ve Yurt (2013) tarafından yapılan araştırmada Düzce Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik personelin örgütsel bağlılıklarının çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 2011-2012 eğitim ve öğretim yılında üniversitede görev yapmakta olan toplam 211 akademisyen katılmıştır. Araştırmanın sonunda akademisyenlerin normatif bağlılık ile devam bağlılıklarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği, buna karşılık duygusal bağlılık alt boyutunda bekâr akademisyenlerle kıyaslandığı zaman evli akademisyenlerin daha yüksek bağlılık puanına sahip oldukları belirlenmiştir. Buna karşılık akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına,

cinsiyetlerine, unvanlarına ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kurşunoğlu ve diğerleri (2013) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bazı demografik özelliklere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 2009-2010 eğitim ve öğretim yılında İzmir il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan toplam 353 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda kadın çalışanlar ile kıyaslandığı zaman erkek çalışanların ve bekâr çalışanlarla kıyaslandığı zaman evli çalışanların normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde yaş ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiş, mesleki kıdem in örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olmadığı tespit edilmiştir.

Gülova ve Demirsoy (2012) tarafından yapılan araştırmada hizmet sektörü çalışanlarında örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Kayseri ilinde faaliyet gösteren bir çağrı merkezi çalışanları ile İzmir ilinde bulunan bir sigorta şirketi çalışanları olmak üzere toplam 181 özel sektör çalışanı katılmıştır. Araştırmanın sonunda, örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve cinsiyetin önemli bir belirleyici olduğu, buna karşılık medeni durum ve yaş grubunun örgütsel bağlılığı etkilemediği tespit edilmiştir.

Boylu ve diğerleri (2007) tarafından yapılan araştırmada Gazi Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılıklarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya toplam 366 akademisyen dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan devam bağlılığının çalışılan akademik birime ve mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının sahip olunan akademik unvana göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bunun yanında çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde medeni durumun önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.6. İş Doyumu Üzerine Yapılan Araştırmalar

Öztürk ve Şahbudak (2015) tarafından yapılan araştırmada akademisyenlerin iş doyumları üzerinde demografik değişkenlerin etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapmakta olan toplam 320 akademisyen dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda akademisyenlerin genel olarak yüksek bir iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Demografik değişkenler açısından ele alındığı zaman çalışanların iş doyumlarının medeni durum ve cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık mesleki kıdem ve unvanın iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Demirtaş (2015) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 2011-2012 eğitim ve öğretim yılında Elazığ ilinde görev yapmakta olan toplam 400 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin hem iş doyumlarının hem de örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiş, öğretmenlerin iş doyumlarının yaş, cinsiyet, statü, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, her iki olgunun birbirini anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özaydın ve Özdemir (2014) tarafından yapılan araştırmada kamu bankası çalışanlarında sahip olunan bireysel özelliklerin iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya toplam 342 kamu bankası çalışanı dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda çalışanların iş doyumlarının cinsiyete ve çalışılan birime göre anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık eğitim düzeyinin, unvanın, mesleki kıdem, yaş grubunun, gelecekte beklenen ve medeni durumun iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

Eroğluer (2011) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini boyutlarından olan çalışma arkadaşları, yönetim politikaları, yönetici davranışları, ücret ve işin niteliği faktörlerinin iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Malatya, Bursa ve Eskişehir illerinde bulunan farklı kurumlarda çalışan toplam 258 erkek ve 187 kadın katılmıştır. Araştırmanın sonunda iş tatminini

oluşturan tüm boyutların çalışanların iş doyumları üzerinde önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eğinli (2009) tarafından yapılan araştırmada kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumlarının demografik özelliklere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya toplam 252 kamu ve 118 özel sektör çalışanı dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumlarının cinsiyete ve ücret düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

İşcan ve Timuroğlu (2007) tarafından yapılan araştırmada örgüt kültürü ve bazı demografik değişkenleri iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya farklı işletmelerde çalışan toplam 236 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışanların iş doyumları üzerinde örgüt kültürünün önemli bir etkisinin olduğu belirlenmiş, bunun yanında çalışanların kıdem ve eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Karaman ve Altunoğlu (2007) tarafından yapılan araştırmada devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya sekiz farklı devlet üniversitesinde görev yapmakta olan toplam 138 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırmanın sonunda öğretim elemanlarının iş doyumları üzerinde ücret, diğer çalışanlar ile işbirliği yapma durumu, özgürce karar verme durumu ve yeni programlar uygulamanın etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örücü ve diğerleri (2006) tarafından yapılan araştırmada banka çalışanlarında iş doyumunu etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya toplam 104 banka çalışanı dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda banka çalışanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlerin başında ücret ve yönetim tarzının geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Erdil ve diğerleri (2004) tarafından yapılan araştırmada çalışma koşulları, yönetim tarzı, takdir edilme duygusu, arkadaşlık ortamı ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya tekstil sektöründe çalışmakta olan 192 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonunda çalışma koşulları, yönetim tarzı, takdir edilme duygusu ve arkadaşlık ortamının iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiş, iş doyumunu en fazla etkileyen unsurun arkadaş ortamı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan bu araştırmada büyük örneklem gruplarında sıklıkla kullanılan kesitsel tarama modeli kullanılmıştır. Bilindiği gibi kesitsel tarama modeline göre gerçekleştirilen araştırmalarda ölçümler örneklem grubu içerisinde bir defa ve anlık olarak alınmaktadır (Dönmez ve Azizoğlu, 2010). Yapılan bu araştırmada da Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarına veri toplama anketi bir defa ve anlık uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreninin Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde görevli çalışanlar olmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ise Burdur, Isparta, Denizli, İzmir, Afyon, Uşak, Antalya, Nevşehir ve Balıkesir illerinde bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan 212 erkek ve 89 kadın olmak üzere toplam 301 birey oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem grubu söz konusu il müdürlüklerinde çalışan personel arasından tesadüfî yöntem kullanılarak belirlenmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama sürecinde üç bölümden oluşan anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde kişisel bilgi formu, ikinci bölümde iş doyumunun ölçülmesinde, üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesinde kullanılan ölçekler yer almaktadır (Ek-1).

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu. Araştırma anketinde yer alan kişisel bilgi formunda toplam 8 soru yer almaktadır. Söz konusu 8 soru ile araştırmaya katılan çalışanların görev yaptıkları şehirlerin, yaş gruplarının, kurumdaki görevlerinin, cinsiyetlerinin, eğitim düzeylerinin, mesleki kıdem düzeylerinin, ekonomik gelir düzeylerinin ve medeni durumlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

3.3.2. İş Tatmininin Ölçülmesi. Araştırmaya katılan çalışanların iş tatmin düzeylerinin tespit edilmesinde Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" (MSQ) kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği sorulan sorulara "hiç memnun değilim", "memnun değilim", "kararsızım", "memnunum" ve "çok memnunum" şeklinde yanıtların verildiği 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte toplam 20 soru bulunmakta olup, ölçek çalışanların içsel ve dışsal iş tatmin düzeyleri ile genel iş tatmin düzeylerini belirlemektedir. Ölçekte bulunan 20 sorudan elde edilen puan çalışanların genel iş tatmin düzeylerini ortaya çıkarmaktadır. İçsel ve dışsal tatmin düzeyinin belirlenmesini amaçlayan sorular şunlardır;

İçsel tatmin düzeyi; 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16. ve 20. sorular

Dışsal tatmin düzeyi; 5.6.12.13.14.17.18. ve 19. sorular (Işın, 2009).

İş tatmin ölçeğinin içsel tatmin alt boyutu ile çalışanların iş yaşamlarını değerlendirirken aldıkları içsel haz düzeyinin tespit edilmesi, dışsal tatmin alt boyutuyla ise çalışanlarının iş yaşamlarını değerlendirirken aldıkları dışsal haz düzeyinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

3.3.3.Örgütsel Bağlılığın Ölçülmesi. Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır (Akt. Kurşunoğlu ve diğerleri, 2010). Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. Her boyutta 6 madde yer almaktadır. Ölçekte 3., 4., 5. ve 13. maddeler olumsuz anlam içermektedir ve bu maddeler tersten kodlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde 7'li Likert ölçeği kullanılmasına karşılık, bu çalışmada 5'li Likert ölçeğinin (5=Tamamen

katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) kullanılması tercih edilmiştir. Her boyut için alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan 6'dır.

3.4.İstatistiksel Analiz

Elde edilen verilerin analizi SPSS 22.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilere ilişkin güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1.

İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Ölçek Faktörleri	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
B1	İçsel Tatmin	12	0.901
B2	Dışsal Tatmin	8	0.863
Ölçek	Genel Doyum	20	0.929
B1	Duygusal Bağlılık	6	0.894
B2	Normatif Bağlılık	6	0.758
B3	Devam Bağlılığı	6	0.830
Ölçek	Örgütsel Bağlılık	18	0.672

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin normatif bağlılık faktörü ile toplam puanına (örgütsel bağlılık) ilişkin veriler analiz edilebilecek düzeyde güvenilirdir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin duygusal bağlılık ve devam bağlılığı faktörüne ilişkin veriler ise yüksek düzeyde güvenilirdir. İş Tatmini Ölçeğinde de içsel ve dışsal tatmin faktörleri ile toplam puana (genel doyum) ilişkin veriler yüksek düzeyde güvenilirdir.

Uygulanan One Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda her iki ölçeğe ilişkin verilerin de normal dağılmadığı görülmüştür. Bu nedenle non-parametrik testler kullanılmıştır. Katılımcıların cinsiyetleri ve yaşadıkları yer türüne göre ölçek verilerini karşılaştırmak için Mann Whitney U testi kullanılırken, yaş gruplarına, eğitim düzeylerine, aile aylık gelir düzeylerine, mesleki kıdemlerine ve çalıştıkları illere göre ölçek verilerini karşılaştırmak için ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Ölçeklerin birbirleriyle arasındaki olan ilişkinin incelenmesinde Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır. Katılımcıların ölçek puanlarına ilişkin

ortalama ve standart sapmaların belirlenmesinde ve katılımcıların demografik bilgilerinin yüzdelerle dağılımlarının belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Tablo 2.

Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımları

Yaş grupları	f	%
18-21 yaş	7	2,3
22-25 yaş	21	7,0
26-29 yaş	63	20,9
30+ yaş	210	69,8
Toplam	301	100,0

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu 30+ yaş grubundadır.

Tablo 3.

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Erkek	212	70,4
Kadın	89	29,6
Toplam	301	100,0

Katılımcıların %70,4'ü erkeklerden, %29,6'sı ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 4.

Katılımcıların Yaşadıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımları

Yerleşim Yeri Türü	f	%
İl Merkezi	249	82,7
İlçe	52	17,3
Toplam	301	100,0

Araştırmaya katılanların %82,7'si il merkezinde, % 17,3'ü ise ilçede yaşamaktadır.

Tablo 5.

Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılımları

Eğitim Düzeyi	f	%
Lise	48	15,9
Lisans	229	76,1
Lisansüstü	24	8,0
Toplam	301	100,0

Katılımcıların %15,9'u lise mezunu, %76,1'i lisans mezunu ve %8'i lisansüstü eğitim mezunudur.

Tablo 6.

Katılımcıların Ailelerinin Aylık Gelir Düzeylerine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılımları

Gelir Düzeyi	f	%
1201-1500 TL	22	7,3
1501-1800 TL	40	13,3
1801+ TL	239	79,4
Toplam	301	100,0

Katılımcıların %7,3'ünün ailesinin aylık geliri 1201-1500 TL arasında, %13,3'ü 1501-1800 TL arasında ve %79,4'ünün aylık geliri 1801+ TL üzerindedir.

Tablo 7.

Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Frekans Ve Yüzelik Dağılımları

Mesleki Kıdem	f	%
1-5 yıl	147	48,8
6-10 yıl	61	20,3
11-15 yıl	32	10,6
16-20 yıl	11	3,7
20+ yıl	50	16,6
Toplam	301	100,0

Katılımcıların %48,8'i 1-5 yıllık mesleki kıdeme sahipken, %20,3'ü 6-10 yıllık mesleki kıdeme, %10,6'sı 11-15 yıllık mesleki kıdeme, %3,7'si 16-20 yıllık mesleki kıdeme ve %16,6'sı 20+ yıllık mesleki kıdeme sahiptir.

Tablo 8.

Katılımcıların Görev Yaptıkları İllere Göre Frekans Ve Yüzdeler Dağılımları

İller	f	%
Burdur	39	13,0
Isparta	39	13,0
Denizli	24	8,0
İzmir	42	14,0
Afyon	23	7,6
Uşak	18	6,0
Antalya	72	23,9
Nevşehir	20	6,6
Balıkesir	24	8,0
Toplam	301	100,0

Araştırmaya en fazla katılım Antalya, İzmir, Burdur ve Isparta illerinden olmuştur.

Tablo 9.

Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Faktörler	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
İçsel Tatmin	301	1	3	2,47	,465
Dışsal Tatmin	301	1	3	2,31	,537
Genel Doyum	301	1	3	2,40	,460

Tablo incelendiğinde katılımcıların içsel tatmin ve genel doyum düzeylerinin yüksek olduğu, dışsal tatmin düzeylerinin ise orta seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 10.

Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Yaş Grubu	N	X	Ss	Sıra Ort.	χ^2	p
İçsel Tatmin	18-21 yaş	7	2,46	,245	135,93	3,519	,318
	22-25 yaş	21	2,36	,366	120,02		
	26-29 yaş	63	2,49	,370	148,15		
	30+ yaş	210	2,47	,504	155,45		
Dışsal Tatmin	18-21 yaş	7	2,50	,239	177,79	,819	,845
	22-25 yaş	21	2,29	,494	145,79		
	26-29 yaş	63	2,31	,482	148,16		
	30+ yaş	210	2,30	,564	151,48		
Genel Doyum	18-21 yaş	7	2,48	,202	154,5	1,595	,661
	22-25 yaş	21	2,33	,362	129,93		
	26-29 yaş	63	2,42	,382	147,60		
	30+ yaş	210	2,40	,496	154,01		

Tablo incelendiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 11.

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Cinsiyet	N	X	Ss	Sıra Top.	Sıra Ort.	U	p
İçsel Tatmin	Erkek	212	2,45	,467	147,15	31195,0	8617,0	,234
	Kadın	89	2,51	,459	160,18	14256,0		
Dışsal Tatmin	Erkek	212	2,29	,553	148,58	31498,5	8920,5	,454
	Kadın	89	2,35	,498	156,77	13952,5		
Genel Doyum	Erkek	212	2,39	,467	147,48	31265,5	8687,5	,278
	Kadın	89	2,45	,443	159,39	14185,5		

Tablo incelendiğinde kadın katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu, ancak katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 12.

Katılımcıların Yaşadıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Yerleşim Yeri Türü	N	X	Ss	Sıra Top.	Sıra Ort.	U	p
İçsel Tatmin	İl Merkezi	249	2,46	,462	149,09	37124,0	5999,0	,403
	İlçe	52	2,51	,482	160,13	8327,0		
Dışsal Tatmin	İl Merkezi	249	2,29	,542	148,33	36935,0	5810,0	,243
	İlçe	52	2,38	,511	163,77	8516,0		
Genel Doyum	İl Merkezi	249	2,39	,457	148,49	36974,0	5849,0	,273
	İlçe	52	2,46	,476	163,02	8477,0		

Tablo incelendiğinde ilçede yaşayan katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin il merkezinde yaşayan katılımcılardan daha yüksek olduğu, ancak katılımcıların yaşadıkları yerleşim yeri türüne göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 13.

Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Sıra Ort.	x^2	p
İçsel Tatmin	Lise	48	2,39	,482	134,97	2,251	,324
	Lisans	229	2,49	,460	155,0		
	Lisansüstü	24	2,44	,476	144,88		
Dışsal Tatmin	Lise	48	2,29	,522	146,85	1,849	,397
	Lisans	229	2,32	,540	154,10		
	Lisansüstü	24	2,19	,548	129,73		
Genel Doyum	Lise	48	2,35	,474	140,22	1,862	,394
	Lisans	229	2,42	,459	154,80		
	Lisansüstü	24	2,34	,452	136,31		

Tablo incelendiğinde en yüksek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeyine lisans mezunu olan katılımcıların sahip olduğu, ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 14.

Katılımcıların Aile Gelir Düzeylerine Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Gelir Düzeyi	N	X	Ss	Sıra Ort.	χ^2	p
İçsel Tatmin	1201-1500 TL	22	2,42	,476	140,52	1,237	,539
	1501-1800 TL	40	2,52	,486	163,79		
	1801+ TL	239	2,47	,462	149,82		
Dışsal Tatmin	1201-1500 TL	22	2,32	,507	150,66	,962	,618
	1501-1800 TL	40	2,36	,567	163,46		
	1801+ TL	239	2,29	,536	148,95		
Genel Doyum	1201-1500 TL	22	2,38	,471	145,25	1,285	,526
	1501-1800 TL	40	2,46	,488	165,28		
	1801+ TL	239	2,40	,456	145,25		

Tablo incelendiğinde en yüksek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeyine aylık geliri 1501-1800 TL olan katılımcıların sahip olduğu, ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 15.

Katılımcıların Çalıştıkları İllere Göre İş Tatmini Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Çalışma İli	N	X	Ss	Sıra Ort.	χ^2	p
İçsel Tatmin	Burdur	39	2,62	,397	179,56	21,857	,005*
	Isparta	39	2,25	,492	110,42		
	Denizli	24	2,52	,458	160,83		
	İzmir	42	2,55	,552	175,65		
	Afyon	23	2,54	,410	162,72		
	Uşak	18	2,47	,360	142,03		
	Antalya	72	2,51	,405	154,55		
	Nevşehir	20	2,29	,473	114,33		
	Balıkesir	24	2,36	,530	132,96		
	Dışsal Tatmin	Burdur	39	2,42	,487		
Isparta		39	2,20	,542	135,12		
Denizli		24	2,34	,550	157,33		
İzmir		42	2,33	,617	160,74		
Afyon		23	2,36	,549	162,02		
Uşak		18	2,26	,558	143,39		
Antalya		72	2,38	,448	158,38		
Nevşehir		20	2,16	,529	126,05		
Balıkesir		24	2,09	,634	120,65		
Genel Doyum		Burdur	39	2,54	,396	176,73	17,234
	Isparta	39	2,23	,475	118,42		
	Denizli	24	2,45	,467	161,40		
	İzmir	42	2,46	,544	171,12		
	Afyon	23	2,47	,415	161,46		
	Uşak	18	2,39	,387	141,61		
	Antalya	72	2,46	,391	156,17		
	Nevşehir	20	2,24	,484	117,98		
	Balıkesir	24	2,25	,543	125,56		

*p<0,05

Tablo incelendiğinde katılımcıların dışsal tatmin düzeylerinin çalıştıkları illere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), içsel tatmin ve genel doyum düzeylerinin ise çalıştıkları illere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Isparta ve Nevşehir illerinde çalışan katılımcıların orta düzeyde, diğer illerde çalışan katılımcıların ise yüksek düzeyde içsel tatmine sahiptir. Isparta, Nevşehir ve Balıkesir illerinde yaşayan katılımcıların orta düzeyde, diğer illerde yaşayan katılımcılar ise yüksek düzeyde genel doyuma sahiptir.

Tablo 16.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Faktörler	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
Duygusal Bağlılık	301	2	3	2,07	,211
Normatif Bağlılık	301	1	3	2,16	,401
Devam Bağlılığı	301	1	3	2,12	,546
Örgütsel Bağlılık	301	1	3	2,12	,279

Tablo incelendiğinde katılımcıların duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık puanlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 17.

Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Yaş Grubu	N	X	Ss	Sıra Ort.	x ²	p
Duygusal Bağlılık	18-21 yaş	7	1,95	,159	101,57	3,653	,301
	22-25 yaş	21	2,03	,233	135,86		
	26-29 yaş	63	2,07	,233	148,39		
	30+ yaş	210	2,08	,202	154,95		
Normatif Bağlılık	18-21 yaş	7	2,19	,366	151,86	1,211	,750
	22-25 yaş	21	2,06	,399	133,0		
	26-29 yaş	63	2,19	,366	156,90		
	30+ yaş	210	2,15	,413	151,0		
Devam Bağlılığı	18-21 yaş	7	2,38	,343	201,07	2,746	,433
	22-25 yaş	21	2,17	,519	155,57		
	26-29 yaş	63	2,14	,514	153,98		
	30+ yaş	210	2,10	,563	147,98		
Örgütsel Bağlılık	18-21 yaş	7	2,17	,245	166,0	,616	,893
	22-25 yaş	21	2,08	,258	140,74		
	26-29 yaş	63	2,14	,266	154,57		
	30+ yaş	210	2,11	,287	150,45		

Tablo incelendiğinde katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 18.

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Cinsiyet	N	X	Ss	Sıra Top.	Sıra Ort.	U	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	212	2,07	,208	149,76	31748,5	9170,5	,691
	Kadın	89	2,08	,218	153,96	13702,5		
Normatif Bağlılık	Erkek	212	2,16	,391	150,11	31824,0	9246,0	,783
	Kadın	89	2,16	,426	153,11	13627,0		
Devam Bağlılığı	Erkek	212	2,14	,530	154,33	32717,0	8729,0	,302
	Kadın	89	2,08	,584	143,08	12734,0		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	212	2,12	,272	152,18	32262,0	9184,0	,716
	Kadın	89	2,11	,296	148,19	13189,0		

Tablo incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 19.

Katılımcıların Yaşadıkları Yerleşim Yeri Türüne Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Yerleşim Yeri Türü	N	X	Ss	Sıra Top.	Sıra Ort.	U	p
Duygusal Bağlılık	İl Merkezi	249	2,07	,215	151,35	37685,0	6388,0	,876
	İlçe	52	2,07	,193	149,35	7766,0		
Normatif Bağlılık	İl Merkezi	249	2,14	,414	147,79	36799,5	5674,5	,157
	İlçe	52	2,24	,324	166,38	8651,5		
Devam Bağlılığı	İl Merkezi	249	2,11	,555	148,16	36893,0	5768,0	,212
	İlçe	52	2,20	,499	164,58	8558,0		
Örgütsel Bağlılık	İl Merkezi	249	2,11	,286	147,71	36780,5	5655,5	,151
	İlçe	52	2,17	,234	166,74	8670,5		

Tablo incelendiğinde katılımcıların yaşadıkları yerleşim yeri türüne göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 20.

Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Sıra Ort.	χ^2	p
Duygusal Bağlılık	Lise	48	2,08	,203	153,53	2,687	,261
	Lisans	229	2,06	,214	147,75		
	Lisansüstü	24	2,14	,188	176,92		
Normatif Bağlılık	Lise	48	2,13	,369	144,59	1,488	,475
	Lisans	229	2,17	,410	154,12		
	Lisansüstü	24	2,09	,381	134,08		
Devam Bağlılığı	Lise	48	2,24	,540	172,11	5,823	,054
	Lisans	229	2,12	,546	149,72		
	Lisansüstü	24	1,92	,511	120,98		
Örgütsel Bağlılık	Lise	48	2,15	,265	163,0	2,527	,283
	Lisans	229	2,12	,285	150,84		
	Lisansüstü	24	2,05	,237	128,5		

Devam bağlılığı ve örgütsel bağlılıkta en yüksek bağlılık düzeyine lise mezunu olan katılımcılar sahipken, en yüksek duygusal bağlılık düzeyine lisansüstü mezunları sahip ve en yüksek normatif bağlılık düzeyine lisans mezunu olan katılımcılar sahiptir, ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Tablo 21.

Katılımcıların Aile Gelir Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Gelir Düzeyi	N	X	Ss	Sıra Ort.	χ^2	p
Duygusal Bağlılık	1201-1500 TL	22	2,14	,208	177,23	2,468	,291
	1501-1800 TL	40	2,07	,195	144,35		
	1801+ TL	239	2,07	,213	149,70		
Normatif Bağlılık	1201-1500 TL	22	2,05	,443	128,5	3,225	,199
	1501-1800 TL	40	2,24	,399	168,78		
	1801+ TL	239	2,15	,396	150,10		
Devam Bağlılığı	1201-1500 TL	22	2,10	,553	149,48	,161	,923
	1501-1800 TL	40	2,15	,533	156,08		
	1801+ TL	239	2,12	,550	150,29		
Örgütsel Bağlılık	1201-1500 TL	22	2,10	,302	138,41	1,421	,492
	1501-1800 TL	40	2,15	,290	164,20		
	1801+ TL	239	2,11	,275	149,95		

Tablo incelendiğinde en yüksek duygusal bağlılık düzeyine 1201-1500 TL aile geliri olan katılımcıların sahip olduğu, en yüksek normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyine ise 1501-1800 TL aile geliri olan katılımcıların sahip olduğu, ancak katılımcıların aile gelir düzeylerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 22.

Katılımcıların Çalıştıkları İllere Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Faktörler	Çalışma İli	N	X	Ss	Sıra Ort.	x ²	p
Duygusal Bağlılık	Burdur	39	2,08	,198	155,78	17,791	,023
	Isparta	39	1,95	,223	104,54		
	Denizli	24	2,12	,232	168,94		
	İzmir	42	2,09	,199	156,60		
	Afyon	23	2,12	,168	170,59		
	Uşak	18	2,14	,230	171,28		
	Antalya	72	2,06	,203	146,78		
	Nevşehir	20	2,12	,229	176,48		
	Balıkesir	24	2,06	,189	148,44		
	Burdur	39	2,23	,378	163,95		
Normatif Bağlılık	Isparta	39	1,97	,446	115,13	15,254	,054
	Denizli	24	2,13	,393	144,92		
	İzmir	42	2,22	,419	167,05		
	Afyon	23	2,13	,466	145,96		
	Uşak	18	2,20	,305	159,08		
	Antalya	72	2,24	,348	167,65		
	Nevşehir	20	2,14	,335	144,58		
	Balıkesir	24	2,00	,442	120,44		
	Burdur	39	2,08	,501	144,88		
	Isparta	39	1,86	,572	110,49		
Devam Bağlılığı	Denizli	24	2,03	,447	133,60	32,234	,000
	İzmir	42	1,98	,541	127,98		
	Afyon	23	2,10	,581	146,57		
	Uşak	18	2,13	,484	156,19		
	Antalya	72	2,41	,495	195,22		
	Nevşehir	20	2,17	,359	161,43		
	Balıkesir	24	2,06	,646	143,46		
	Burdur	39	2,13	,258	150,17		
	Isparta	39	1,93	,278	95,32		
	Denizli	24	2,09	,249	141,48		
Örgütsel Bağlılık	İzmir	42	2,10	,267	144,76	32,670	,000
	Afyon	23	2,12	,288	148,50		
	Uşak	18	2,16	,236	165,47		
	Antalya	72	2,24	,247	189,87		
	Nevşehir	20	2,14	,205	157,83		
	Balıkesir	24	2,04	,352	132,52		

Tablo incelendiğine katılımcıların çalıştıkları illere göre normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$), duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinde ise katılımcıların çalıştıkları illere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılıkta Isparta ilinde çalışan katılımcılar diğer illerde çalışan katılımcılara göre daha düşük bağlılık düzeyine sahiptir. Devam bağlılığında ise Isparta ve İzmir illerinde çalışan katılımcılar diğer illerde çalışan katılımcılara göre daha düşük puana sahiptir.

Tablo 23.

Katılımcıların İş Tatmini Ölçeği Puanları İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Korelasyon	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel Doyum	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık
İçsel Tatmin	r		,705	,928	,006	,425	,224	,357
	p		,000	,000	,911	,000	,000	,000
Dışsal Tatmin	r	,705		,914	-,048	,528	,337	,469
	p	,000		,000	,410	,000	,000	,000
Genel Doyum	r	,928	,914		-,018	,511	,301	,444
	p	,000	,000		,753	,000	,000	,000
Duygusal Bağlılık	r	,006	-,048	-,018		-,103	-,105	,124
	p	,911	,410	,753		,076	,070	,031
Normatif Bağlılık	r	,425	,528	,511	-,103		,528	,805
	p	,000	,000	,000	,076		,000	,000
Devam Bağlılığı	r	,224	,337	,301	-,105	,528		,872
	p	,000	,000	,000	,070	,000		,000
Örgütsel Bağlılık	r	,357	,469	,444	,124	,805	,872	
	p	,000	,000	,000	,031	,000	,000	

İş tatmin düzeyi ve alt boyutları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ($p>0,05$), içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel doyum düzeyi ile normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0,05$).

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Yapılan bu çalışmada araştırma alt problemlerine ilişkin olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. Çalışanların yaş grubu değişkenine göre iş tatmin düzeyleri incelendiği zaman, katılımcıların yaş gruplarına göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmin düzeyi yaşa paralel olarak artmakta olup (Aşık, 2010: 38), literatürde yer alan araştırma bulguları yaş faktörünün iş tatminini etkilediğini göstermektedir (Kalfa, Tufan ve Karaman, 2016: 32; Pınar, Kamaşak ve Bulutlar, 2008: 164). Buna karşılık yapılan bu çalışmada katılımcıların iş tatmin düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermemesinin temelinde araştırmaya katılan çalışanların büyük bir bölümünün aynı yaş grubunda olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

2. Çalışanların cinsiyet değişkenine göre iş tatmin düzeyleri incelendiği zaman, kadın katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu, ancak katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan benzer bir çalışmada da iş tatmini üzerinde cinsiyetin önemli bir belirleyici olmadığı tespit edilmiştir (Öztürk ve Şahbudak, 2015: 494). Aşık (2010: 39) tarafından yapılan çalışmada ise cinsiyetin iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğu ifade edilmiş, buna karşılık Yelboğa (2007: 3) tarafından yapılan çalışmada iş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkiye ait araştırma bulgularının tutarsızlık gösterdiği vurgulanmıştır. Bu kapsamda çalışanların iş tatminleri üzerinde cinsiyet unsuru ele alınırken diğer demografik değişkenlerle de iş tatmininin ilişkilendirilmesi gerektiği, cinsiyetin iş tatminini her zaman doğrudan etkileyen bir unsur olmadığı söylenebilir.

3. Çalışanların il veya ilçede yaşama durumlarına göre iş tatmin düzeyleri incelendiği zaman, ilçede yaşayan katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin il merkezinde yaşayan katılımcılardan daha yüksek olduğu, ancak katılımcıların yaşadıkları yerleşim yeri türüne göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde hem il hem de ilçelerde çalışan personelin çalışma koşullarını yeterli görmelerinin yattığı düşünülebilir.

4. Çalışanların eğitim düzeylerine göre iş tatmin düzeyleri incelendiği zaman, en yüksek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeyine lisans mezunu olan katılımcıların sahip olduğu, ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri'nde görev yapan çalışanların yaptıkları işleri eğitim düzeylerine uygun bulmalarının, bunun yanında eğitim düzeylerine göre yaptıkları işten beklentilerinin karşılanmasının yattığı düşünülebilir. Literatürde yer alan araştırmaların da bu görüşü desteklediği görülmektedir. yapılan araştırmalarda aldığı eğitim düzeyine göre yaptığı işlerden beklentileri karşılanmayan insanların iş tatminlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Eğinli, 2009: 40; Aşık, 2010: 40).

5. Çalışanların aile ekonomik gelir durumuna göre iş tatmin düzeyleri incelendiği zaman, en yüksek içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeyine aylık geliri 1501-1800 TL olan katılımcıların sahip olduğu, ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilindiği gibi çalışanların iş tatminleri üzerinde ücret unsuru önemli bir yere sahip olup, özellikle adil ücret dağılımının iş tatmini üzerinde önemli bir belirleyici olduğu belirtilmektedir Keser, 2006: 78; İşcan ve Timuroğlu, 2007; İşcan ve Sayın, 2010: 199; Şahin, 2007: 51; Özcan, 2011: 115). Bu kapsamda yapılan bu araştırmada çalışanların iş tatmin düzeylerinin aile gelir düzeyine göre farklılaşmamasının temelinde çalışanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten memnun olmalarının yattığı düşünülebilir.

6. Çalışanların görev yaptıkları il değişkenine göre iş tatmin düzeyleri incelendiği zaman, dışsal tatmin düzeylerinin çalıştıkları illere göre istatistiksel olarak anlamlı

düzeyde farklılık göstermediği, içsel tatmin ve genel doyum düzeylerinin ise çalıştıkları illere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgulara göre, Isparta ve Nevşehir illerinde çalışan katılımcıların orta düzeyde, diğer illerde çalışan katılımcıların ise yüksek düzeyde içsel tatmine sahip oldukları, Isparta, Nevşehir ve Balıkesir illerinde yaşayan katılımcıların orta düzeyde, diğer illerde yaşayan katılımcılar ise yüksek düzeyde genel iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bilindiği gibi çalışanların iş ortamları gerek çalışma performansı gerekse de iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Eğinli, 2009: 41; Özcan, 2011: 116). Bu kapsamda araştırmaya katılan çalışanların iş tatminlerinin görev yaptıkları illere göre farklılık göstermesinin temelinde illerde bulunan çalışma koşullarının birbirinden farklı olmasının yattığı söylenebilir.

7. Çalışanların yaş grubu değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiği zaman, katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde çalışanların içinde buldukları yaş dönemine uygun işlerde çalışmalarının, yönetimlerin her yaş grubundaki çalışanlara eşit mesafede olmalarının etkili olduğu düşünülebilir. Bunun yanında çalışanların yaş gruplarına uygun işleri yapmaları ve yaptıkları işlerden memnun olmalarının da bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir. Hizmet sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılan benzer bir araştırmada da çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde yaş unsurunun önemli bir belirleyici olmadığı tespit edilmiştir (Gülova ve Demirsoy, 2012).

8. Çalışanların cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiği zaman, katılımcıların cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan araştırma bulguları değerlendirildiği zaman bazı araştırmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilediği (Demirkol, 2014), bazı araştırmalarda ise cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olmadığı tespit edilmiştir (Gülova ve Demirsoy, 2012). Literatürde yer alan araştırma bulguları ile yapılan bu çalışmada elde edilen

bulgular değerlendirildiği zaman cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde her zaman önemli bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

9. Çalışanların yaşadıkları yerleşim yeri değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiği zaman, katılımcıların yaşadıkları yerleşim yeri türüne göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. İl merkezi veya ilçelerde çalışan personelin çalışma koşullarının benzerlik göstermesinin, her iki yerleşim yerinde çalışan bireylerin işlerini sevme düzeylerinin ve iş tatminlerinin benzer olmasının bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir.

10. Çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiği zaman, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılıkta en yüksek bağlılık düzeyine lise mezunu olan katılımcıların sahip olduğu, en yüksek duygusal bağlılık düzeyine lisansüstü mezunların ve en yüksek normatif bağlılık düzeyine lisans mezunu olan katılımcılar sahip olduğu belirlenmiştir. Ancak katılımcıların eğitim düzeylerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki söz konusu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilindiği gibi eğitim düzeyi arttıkça çalışanların meslek yaşamlarındaki beklentileri artmakta (Tayfun ve diğerleri, 2008: 5; Belli, 2014: 58), bu durum hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde çalışanların mesleki beklentilerinin büyük oranda karşılanmasının yattığı düşünülebilir.

11. Çalışanların aile gelir düzeyi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiği zaman, en yüksek duygusal bağlılık düzeyine 1201-1500 TL aile geliri olan katılımcıların sahip olduğu, en yüksek normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyine ise 1501-1800 TL aile geliri olan katılımcıların sahip olduğu, ancak katılımcıların aile gelir düzeylerine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Başta alınan ücret olmak üzere ekonomik unsurlar örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Belli, 2014: 60). Yapılan bu araştırmada aile gelir düzeyinin örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsur olmamasının

temelinde çalışanların genel olarak aldıkları ücretlerden memnun olmalarının ve algılanan ekonomik gelir düzeylerinin yüksek olmasının yattığı düşünülebilir.

12. Çalışanların görev yaptıkları il değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiği zaman, çalıştıkları illere göre normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinde ise katılımcıların çalıştıkları illere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre, duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılıkta Isparta ilinde çalışan katılımcılar diğer illerde çalışan katılımcılara göre daha düşük bağlılık düzeyine sahip oldukları, devam bağlılığında ise Isparta ve İzmir illerinde çalışan katılımcılar diğer illerde çalışan katılımcılara göre daha düşük puana sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde her il müdürlüğünün örgüt ikliminin ve çalışanlara yönelik yaklaşımlarının farklılık göstermesinin yattığı düşünülebilir.

13. Çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiği zaman, içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel doyum düzeyi ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, buna karşılık içsel tatmin düzeyi, dışsal tatmin düzeyi ve genel doyum düzeyi ile normatif bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilindiği gibi çalışanların iş tatmin düzeylerinin artması örgüte yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerine de katkı sağlamaktadır (Aşık, 2010: 44). Literatürde yer alan araştırmalarda da iş tatmininin tüm alt boyutlarının birbiri ile arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu (Eroğlu, 2011), bunun yanında çalışanların iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir korelasyon bulunduğu tespit edilmiştir (Demirtaş, 2015). Bu kapsamda yapılan bu araştırmada elde edilen bulguların literatür ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen ve literatürde konu ile ilgili yapılmış olan mevcut çalışma sonuçları göz önünde tutularak şu önerilerde bulunulabilir;

1. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde demografik unsurların etkilerinin ele alındığı yeni araştırmalar

yapılabilir. Özellikle daha büyük örneklem grupları ile farklı coğrafi bölgelerde görev yapan çalışanlar üzerinde yeni araştırmalar yapılması demografik değişkenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

2. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen unsurların tespit edilmesine yönelik araştırmalar yapılabilir. Bunun yanında çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen unsurların en aza indirilmesine yönelik bazı düzenlemeler yapılabilir. Böylece çalışanların iş tatmin düzeylerinin artırılması, örgütsel bağlılıklarının geliştirilmesi, bunlara paralel olarak çalışanların iş performansları artırılabilir.

3. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin geliştirilmesine ve örgütsel bağlılıklarının artırılmasına yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir. Böylece hem çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları artırılabilir hem de iş motivasyonları ve çalışma performansları geliştirilebilir.

4. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılığın diğer psikolojik olgular (algılanan stres, stresle başa çıkma tarzları, örgüt iklimi vb.) ile ilgisinin ele alındığı araştırmalar yapılabilir. Böylece çalışanların iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları üzerinde diğer psikolojik unsurların etkilerinin daha iyi anlaşılması sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.
- Adıgüzel, O. ve Keklik, B. (2011). Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin İş Tatmini Ve Bir Uygulama. Sağlık kurumlarındaki işgörenlerin iş tatmini ve bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 305-318.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akdur, R. (2003). *Sağlık ocağı hizmetlerinde izleme değerlendirme ve eğitim kılavuzu*. Ankara: Onur Matbaacılık.
- Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004). *Yönetim: Yönetim fonksiyonları ve yönetici davranışları*. Ankara: Tarım ve Köyişleri Bakanlığı.
- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Atalay, A. (2010). *Hukuksal Boyutları İle Futbolda Şiddet Olgusu* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Ay, Ü. ve Karadal, H. (2003). Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: tekstil, çimento, sigorta ve gıda sektöründe bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 39-55.
- Aykın, A. G. (2013). Meşrutiyetten günümüze Türkiye’de spor politikaları ve 1980 sonrası parti ve hükümet programları ile kalkınma planlarında sporun yeri. *Akademik Bakış Dergisi*, 38, 1-16.

- Basım, N. ve Meydan, C. H. (2009). *Örgüt kültürü. Spor yönetimi*. Basım, H. N., Argan, M. (Editörler). Ss. 125-145. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2009). *Yönetim fonksiyonları. Spor yönetimi*. Basım, H. N., Argan, M. (Editörler). Ss. 36-70. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction on between different occupational groups* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayrak, S. (2000). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi – I. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 21-34.
- Bayter, M. ve Alaca, E. (2014). Spor yöneticiliğinde bilgi yönetiminin önemi. *Turkish Studies*, 9(2), 1781-1791.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 55, 125-139.
- Belli, E. (2014). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin mobbing düzeylerinin araştırılması ve örgütsel bağlılık yönünden değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308.

- Bulut, Y. ve Bakan, İ. (2005). Yönetici ve yöneticilik üzerine Kahramanmaraş kentinde bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 63, 89.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 4(özel sayı), 1-15.
- Demirtaş, Z. (2015). İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İlköğretim okullarında bir uygulama. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(1), 253-268.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğar, N. (2013). *Kişilik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: istanbul’da faaliyet gösteren iki ticari bankada bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dönmez, F. ve Azizoglu, N. (2010). Investigation of the students’ science process skill levels in vocational schools: A case of Balıkesir. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 4(2), 79-109.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61-73.

- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekmekçi, R. (2009). *Spor yönetimine giriş ve temel konular. Spor yönetimi*. Basım, H. N., Argan, M. (Editörler). Ss. 2-34. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ile çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eren, H. ve Bal, M. D. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 44-50.
- Erkiner, K. (2007). Türkiye’de spor hukuku’nun oluşumu. *İstanbul Barosu Dergisi, Spor Hukuku Özel Sayısı*, 17-40.
- Eroğluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 121-136.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya’da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Genç, D. İ. (1998). *Spor hukuku*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 49-76.
- Günel, A. N. ve Küçükgüngör, E. (1998). Türk spor teşkilatının hukuki yapısı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 3, 1035-1065.

- Işın, A.F. (2009). *Psikolojik personel güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İra, N. ve Şahin, S. (2011). Örgüt kültürü ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-13.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kalfa, M., Tufan, D. ve Karaman, M. (2016). Job satisfaction level of government employees: The general directorate of sport and sports federations sample. *European Scientific Journal*, 12(2), 32-41.
- Karaköse, S. (2013). *Spor yönetiminde örgüt kültürü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A.E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.

- Keser, D. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa aktüel yayınları.
- Koç, M. (2012). *İş tatmini, duygusal tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi (Şırnak geçici köy koruculuğu örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 101-115.
- Küçükaltan, D., Karalar, S. ve Keskin, G. (2013). Etkili zaman yönetimi uygulamalarında yöneticileri engelleyen zaman tuzakları: Edirne il merkezindeki tekstil fabrikalarında görev yapan yöneticiler üzerinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(24), 65-73.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Meydan, C. H. (2010). *Örgüt kültürü, örgütsel güç ve örgütsel adalet algılarının bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı üzerine etkisi: Kamuda bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özalp, İ. (2012a). *Yönetim bilimine giriş. Yönetim ve organizasyon-I*. Koparal C. (Editör). Ss. 2-19. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Özalp, İ. (2012b). *Örgütsel yapı ve tasarım. Yönetim ve organizasyon-I*. Koparal C. (Editör). Ss. 21-38. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özcan, E.D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özdemir, A.A. (2008). Çalışanların iş tatminlerinin artırılmasında örgütsel sosyal sermaye yeni bir belirleyici olabilir Mi? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 77-89.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 189-202.
- Öztürk, H., Kasım, S., Kavgacı, A., Kaptan, D. ve İnce, G. (2015). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(1), 17-25.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494-501.
- Pınar, İ., Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 151-166.
- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-280.
- Sönmez, A. ve Toksoy, A. (2011). Kurumsal yönetim ilkelerinin Türkiye'deki aile işletmelerine uygulanabilirliği. *Maliye Finans Yazıları*, 92, 51-90.
- Sönmez, H. (2014). *Değişim yaşanan örgütlerde iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 523-547.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş*, 9(4), 1-22.
- Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tutar, H. (2000). *Toplam kalite yönetimi çerçevesinde büro yönetimi teknikleri*. 1. Baskı. İstanbul: Aktif Yayınevi.
- Tüzün, B.A. (2013). *İş tatmininin örgüte bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin perakende sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde performans yönetimi: performansın planlanması değerlendirilmesi ve geliştirilmesi*. 2. Baskı. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Üzüm, H. (2010). *Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.
- Yavuz, C., Karadeniz, C.B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2),1-18.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş doyumunu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 33-49.
- Yılmaz, A. ve Aslan, S. (2002). Örgütsel Zaman Yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 25-46.
- Yurtcan, E. (2007). Ulusal ve uluslararası boyutta futbol hukuku – Yeni gelişmeler. *İstanbul Barosu Dergisi, Spor Hukuku Özel Sayısı*, 9-15.
- <http://www.gsb.gov.tr/Sayfalar/35/10/TeskilatveGorevleri> Erişim Tarihi: 09.02.2016.

EKLER

Ek-1: Veri Toplama Anketi

Değerli katılımcı,

Uygulanan bu anket çalışması Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Uygulanan bu anketten elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacağı için lütfen anketi içten ve samimi bir biçimde doldurmaya özen gösteriniz. Anket çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Ahmet SANCAR

Burdur Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürü

1. Görev Yaptığınız Şehir:.....

2. Yaşınız:.....

3. Kurumdaki göreviniz:.....

4. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

5. Medeni Durumunuz?

Evli Bekâr

6. Mesleki Kıdeminiz?

1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 20 Yıl ve üzeri

7. Ekonomik gelir düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

İyi Orta Kötü

8. Eğitim düzeyiniz nedir?

İlköğretim Lise Üniversite Lisansüstü (Yüksek Lisans/Doktor

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

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir Parça Katılmıyorum	Tarafsızım	Bir Parça Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Meslek hayatımın geriye kalanını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder							
2) Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum							
3) Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum							
4) Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum							
5) Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var							
6) Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok							
7) Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum							
8) Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum							
9) Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim							
10) Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor							
11) Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım							
12) Kuruluşuma çok şey borçluyum							
13) Şu anda kuruluşumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten							
14) İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu							
15) Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur							
16) Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum							
17) Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu							
18) Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim							

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi

Yüksek Lisans Öğrenimi

Bildiği yabancı Diller: İngilizce

Yayımlar

Deneyimler

Stajlar

Aldığı Belgeler

Çalıştığı Kurumlar

İletişim