

Amatör Spor Kulüpleri Yönetici ve Çalışanların İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi

Erdal BAL¹

Hakan SUNAY²

¹Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Fakültesi, erdal.bal@sbu.edu.tr

²Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, hsunay@ankara.edu.tr

Özet

Gelişen hedef pazarda rakiplerinin önünde olmak isteyen örgütler, çalışanların ve örgüt içi koordinasyonun önemli olduğunun farkına varmıştır. Çalışanların verim düzeyleri ise iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile doğrudan paralellik göstermektedir. Çalışmada Kocaeli Bölgesi'nde faaliyet gösteren amatör spor kulüplerindeki yönetici ve çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Çalışmada veri toplamak için İş Doyum ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. . Toplamda 450 kişiye uygulanan ölçek formundan elde edilen verilerin güvenilirliği; iş doyum ölçeği için $\alpha=0,764$, örgütsel bağlılık ölçeği için $\alpha=0,817$ olarak bulunmuştur. Analizler için kullanılacak yöntemleri belirlemek amacıyla veriler Shapiro-Wilk testi ile incelenmiş ve verilerin normal dağılıma uygunluk göstermediği tespit edilmiştir. İki kategori içeren demografik durumlar için Mann-Whitney U testi, ikiden çok kategori içeren durumlar için ise Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. İş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışmada, Medeni durumlarının iş doyum düzeylerini etkilemediği ve evli bireylerin bekâr bireylere göre daha yüksek normatif bağlılık puanlarına sahip oldukları gözlemlenirken, eğitim durumlarının her iki ölçek puanlarını da etkilemediği görülmüştür. Mezun olunan alan değişkeninin iş doyum düzeylerini etkilemediği, beden eğitimi ve spor ile ilgili bölümlerden mezun olan katılımcılar ile eğitim fakültesinden mezun olan katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Yaş durumlarının yönetici ve çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği, erkek katılımcıların işin niteliği ve normatif bağlılık puanlarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tüm alt boyutlar arasında pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor, Spor kulübü, Örgütsel bağlılık, İş doyum, Yönetici

Amateur Sports Clubs Manager and Employees 'Job Satisfactions and Organizational Commitment Level

Abstract

In today's complex and rapidly changing business and organization environments, both individuals and organizations tend to adjust themselves to such conditions. Realizing the importance of

organizational coordination among employees, the organizations aim to obtain higher levels of competitive advantage relative to their rivals. Researches showed that there is a positive relationship between job satisfaction, organizational commitment, and work efficiency. This study investigated job satisfaction and organizational commitment levels of managers and employees who work at amateur sports clubs in Kocaeli Province. In the study, Job satisfaction and Organizational commitment scales were used to obtain data. A total of 450 participants participated in the study. The reliability of data was tested by Cronbach Alpha test. It was found that alpha coefficients were 0.764 and 0.817 for job satisfaction and organizational commitment, respectively. Besides, a Shapiro-Wilk test was applied to measure whether data had a normal distribution. It was found that the data did not have a normal distribution. Mann-Whitney U test was used for two categorical variables, and the Kruskal-Wallis H test was used for three and more categorical variables. Finally, Spearman correlation analysis was used to measure the relation between job satisfaction and organizational commitment. In the study, it was observed that marital status did not affect job satisfaction levels and that married individuals had higher normative commitment scores than single individuals. In contrast, the educational level did not affect both scale scores. It was observed that the graduate field variable did not affect job satisfaction levels, normative loyalty levels of participants who graduated from departments related to physical education and sports and those who graduated from education faculty were higher than other participants. According to the analyzed results, there was not any difference between job satisfaction and organizational commitment levels of managers and employees according to age. Male participants had higher points of job quality and normative commitment compared to females. As a result, the relationship between job satisfaction levels and organizational commitment levels was found to be positive in all sub-dimensions.

Key Words: Sports, Sports clubs, Organizational commitment, Job satisfaction, Manager

SUMMARY

Job satisfaction can be expressed as providing a favorable, emotional situation that pleases him/her about his/her profession (Koustelios, 2001). Aktay (2010) defines organizational commitment as a desire to work hard for the organization and an irresistible urge to stay in the institution". Since individuals' job satisfaction and organizational commitment levels are thought to affect their performance in the institutions or organizations to which they are affiliated, they have been the subject of many academic studies. The functioning of amateur sports clubs' federations and their contributions to Turkish sports has become an essential organization for sports development. This study aimed to investigate the levels of job satisfaction and organizational commitment of managers and employees in amateur sports clubs operating in the Kocaeli region. Whether the demographic status of managers and employees such as age, gender, marital status, education level, the field of study, duration of service, management time and level of engagement in sports affect the levels of job satisfaction and organizational commitment and the relationship between job satisfaction levels and organizational commitment levels whether or not. Besides, this research aimed to provide an institutional contribution in terms of the importance of job satisfaction and organizational commitment, its place in public organizations as a corporate structure, its effects, reasons, and results. The population of the research is 600 people who work as managers and employees in Amateur Sports

Clubs in the Kocaeli region. The minimum sample size for the research was determined as 235. In this study, questionnaires were applied to 450 people considering problems such as inaccessibility. Within the scope of the study, we used personal information form, job satisfaction scale, and organizational commitment scale as data collection tools. In the first part, there are nine items related to the demographic characteristics of the executives and employees who perform their duties in various positions in amateur sports clubs. These items included the gender, age, educational level, school status, service period, seniority of management, level of involvement in sports, and the unit where they work. In the second part, we used The Job Satisfaction Scale. Balcı (1985) initially developed the scale. In the last section, we used Meyer and Allen' s (1991) 18 item Organizational Commitment Scale. The scale adopted into Turkish by Soylu, Pelit, and Güçer in 2007.

In the data analysis, firstly, the reliability of the data was tested with the Cronbach Alpha test. $\alpha = 0.764$ for the job satisfaction scale and $\alpha = 0.817$ for the organizational commitment scale, and α value was found to be reliable. To determine the test or tests to be used in the analysis of the data, the Shapiro-Wilk test was used to determine whether the variables were suitable for normal distribution. Then the homogeneity of the variances was examined with the Levene test. Nonparametric statistical methods were used for comparisons with variables. Job satisfaction and sub-dimensions of organizational commitment and sub-dimensions; Mann-Whitney U test was used for comparison with binary categorical variables, and the Kruskal-Wallis H test was used for comparison with variables containing more than two categories. As a result of comparing job satisfaction scale scores according to the age of the participants, it was found that there was no statistically significant difference between job quality, wage, colleagues, working conditions, organizational environment, and job satisfaction total scores. When organizational commitment and sub-dimensions were examined according to age groups; There was no statistically significant difference between overall scores of emotional commitment ($p=0.595$), attendance commitment ($p=0.105$), normative commitment ($p=0.051$) and organizational commitment ($p=0.162$). As a result, the difference between the average level of job satisfaction and organizational commitment of managers and employees in amateur sports clubs operating in Kocaeli Region was not significant by gender. However, male participants, the quality of the job and normative commitment scores were higher than the female participants. The difference between the job satisfaction levels of the participants was not significant depending on the marital status. However, the normative commitment point averages of married participants were higher than single participants. There was no difference between the job satisfaction and organizational commitment scores of managers and employees according to their educational status. According to the field of graduation, there was no difference between the job satisfaction levels of the participants, but the participants who graduated from a department on physical education and sports and the graduates of the education faculty are higher than the normative commitment levels. The quality of work and the average organizational environment score of managers and employees who have worked in amateur sports clubs for more than 6 years are higher than others. There are studies in the literature that support this finding of the study (Sunay, 2014). This is a situation where organizational support is provided (Aslan & Kesik, 2016; Korkmaz, 2006; Timuroğlu, 2015), where there is a positive organizational climate (Sezgin, 2005; Yalçınkaya, 2000). The organizational environment average score of the participants with a service period of less than 4 years was lower than the participants with other service periods. On the other hand, service periods did not affect the organizational commitment level

of the participants. The difference between the job satisfaction and organizational commitment score averages was not significant, according to the level of interest of the managers and employees working in amateur sports clubs. On the other hand, there was a positive relationship between the job satisfaction and organizational commitment sub-dimensions of managers and employees working in sports clubs. After all; when the expectations and needs of the employees in a business are met, it is seen that both their business efficiency and their commitment to the organization progress positively. For this reason, if organizations offer opportunities and opportunities that will increase the living standards of employees and also improve the quality of life, the commitment to the organization will increase.

1. GİRİŞ

İş doyumunu, bir kişinin mesleği ile ilgili kendisini memnun eden olumlu, duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade edilebilir (Koustelios, 2001). Barutçugil (2004) iş doyumunu "bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu" olarak açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık ise "örgüt için çok çalışma isteği ve kurum içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek" olarak tanımlanmaktadır (Aktay, 2010).

Bireylerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri bağlı buldukları kurum ya da kuruluşlardaki performanslarını etkilediği düşünüldüğü için birçok akademik çalışmaya konu olmuştur. Amatör spor kulüplerinin bağlı oldukları federasyonlarında ki işleyiş ve Türk sporuna katkıları, spor gelişimi için önemli bir örgüt halini almıştır. Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (ASKF) spor kulüpleri, yöneticiler ve sporcular arasında birlik ve dayanışmayı sağlamaktadır. Spor kulüplerini desteklemek, hangi dalda olursa olsun uğraş veren kulüplerin durumlarını düzeltmek, iyileştirmek, yeni haklar elde edilmesini sağlamaktadır.

ASKF Türk sporunun çağdaş seviyelere çıkarılmasına katkı yapmak, başta devlet kuruluşlarıyla olmak üzere tüm gönüllü spor kuruluşları ile aile anlayışı içinde el ele çalışmak ve sporda tam demokrasi sağlanması adına çalışmalarını işleten, bir örgüt niteliğindedir. Amaçlarının arasında Türkiye'de ki amatör spor kulüp sayısını artmasını sağlayarak, batı ülkeleri seviyesine çıkartmak vardır. Çok üyeli ve sporculu spor kulüpleri ile giderek artan sayıda insana spor yaptırmak, böylece bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir toplumun oluşmasına katkıda bulunacaktır. (<http://www.taskk.org.tr/turkiye-amator-spor-kulupleri-konfederasyonu-tarihcesi-icerik-7550>)

Kocaeli Bölgesi'nde faaliyet gösteren amatör spor kulüplerindeki yönetici ve çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılan bu çalışmada; yönetici ve çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mezun olunan alan, hizmet süresi, yöneticilik süresi ve sporla ilgilenme düzeyi gibi demografik değişkenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık yaratıp yaratmadığı ortaya konulmuş ve iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Ayrıca bu araştırma iş doyum ve örgütsel bağlılık kavramının önemi, örgütsel bir yapı olarak kamu örgütlerindeki yeri, etkileri, nedenleri ve sonuçları açısından kurumsal bir katkı da sağlamak amaçlar

arasında yer almaktadır. Kurumda günün koşulları doğrultusunda gerekli nitelik ve sayıda çalışanla, kurumsallaşma sürecini tamamlayarak katılımcı ve insan odaklı yönetim anlayışını hayata geçirecek, dünya standartlarındaki hizmet kalitesini yakalamanı hedeflemektedir.

2. MATERYAL METOT

2.1. Araştırma Grubu

Araştırmanın evreni merkezi Kocaeli bölgesinde bulunan Amatör Spor kulüplerinde yönetici ve çalışan olarak görevini yapan 600 kişidir. Araştırma için minimum örneklem mevcudu ise 235 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kişilere ulaşamama gibi problemlerin ortaya çıkabileceği göz önüne alınarak 450 kişiye soru formları uygulanmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımları

Değişken	Alt Gruplar	N	Yüzde (%)
Yaş	25 ve altı	128	28,4
	26-35 arası	165	36,7
	35-45 arası	105	23,3
	46-55 arası	38	8,4
	56 ve üzeri	14	3,1
	Toplam	450	100
Cinsiyet	Kadın	172	38,2
	Erkek	278	61,8
	Toplam	450	100
Medeni durum	Evli	220	48,9
	Bekâr	230	51,1
	Toplam	450	100
Öğrenim Düzeyi	Lise	114	25,3
	Ön lisans	38	8,4
	Lisans	256	56,9
	Yüksek lisans	39	8,7
	Doktora	3	0,7
	Toplam	450	100
Mezun olunan alan	Beden Eğitimi ve sporla ilgili bir Eğitim Fakültesi	219	48,7
	İİBF (İktisadi ve İdari Bilimler)	38	8,4
	Diğer (Mühendislik, İşletme v.b)	34	7,6
		159	35,3
	Toplam	450	100

Hizmet süresi	4 yıldan az	240	53,3
	4-6 yıl	106	23,6
	6 yıldan çok	104	23,1
	Toplam	450	100
Sporla ilgilenme düzeyi	Amatör olarak	198	44,0
	Profesyonel olarak	144	32,0
	Hakem olarak	21	4,7
	Yönetici olarak	75	16,7
	Hiç ilgim olmadı	12	2,6
	Toplam	450	100
Statü	Başkan	35	7,8
	Başkan Yrd.	20	4,4
	Şube sorumlusu	77	17,1
	Antrenör	250	55,6
	Kulüp müdürü	19	4,2
	Diğer (İdari işlerde çalışanlar)	49	10,9
	Toplam	450	100

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında araştırmada veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu, iş doyum ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği olmak üzere 3 bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. Amatör spor kulüplerinde çeşitli mevkilerde görevlerini icra eden yönetici ve çalışanların demografik özelliklerine göre cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mezun olduğu okul durumu, hizmet süreleri, yöneticilik kıdemi, sporla ilgilenme düzeyleri ve çalıştığı birim ile ilgili 9 adet soru bulunmaktadır.

2.2.1. İş Doyumu Ölçeği

Çalışmanın ikinci bölümünde Balcı (1985) tarafından eğitim yöneticilerinin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiş olan Uyar (2013) tarafından özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla uyarlanan iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin faktör analizi her boyut için ayrı ayrı Uyar (2013) tarafından yapılmıştır. Toplamda 31 maddeden oluşan 5 dereceli Likert tipi değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte "Tamamen Katılıyorum" (5), "Kısmen Katılıyorum" (4), "Kararsızım (3), "Kısmen Katılmıyorum" (2), "Hiç Katılmıyorum" (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Soru formunun üçüncü bölümünde özgün formu Meyer ve Allen (1991) geliştirilen 18 maddelik "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış; Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmış üç boyutlu bir ölçektir. Çalışmadaki örgütsel bağlılık ölçeğinde toplam 18 soruya yer verilmiştir. Anketin 1,2,3,15,16,17. soruları duygusal bağlılığı, 4,5,6,7,8,9. soruları devam bağlılığını, 10,11,12,13,14,18. soruları normatif bağlılığı ölçmek

üzere hazırlanmıştır. Ölçekteki 15,16,17,18. sorular ters yönlü sorulardır, bu soruların analizi de çevrilerek yapılmıştır.

2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Öncelikle verilerin güvenilirliği Cronbach's Alpha testi ile test edilmiştir. İş doyumu ölçeği için $\alpha=0,764$ ve Örgütsel bağlılık ölçeği için $\alpha=0,817$ olarak bulunmuştur ve bulunan α değeri verilerin güvenilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Verilerin analizinde kullanılacak test ya da testleri belirleyebilmek için öncelikle elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Shapiro-Wilk testi ile test edilmiş, sonrasında Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. İş doyumu ve alt boyutları ile ve örgütsel bağlılık alt boyutlarına ait değişkenlerin normal dağılıma uygunluk göstermediği ($p<0,05$) ve varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple bu değişkenlerle yapılacak karşılaştırmalarda parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. İş doyumu ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının; ikili kategorik değişkenlerle karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden çok kategori içeren değişkenlerle karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olması durumunda ise kategoriler kendi aralarında ikişerli olarak Mann-Whitney U testi ile tekrar karşılaştırılmıştır. İş doyumu ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının arasındaki ilişkinin incelenmesi için ise değişkenler normal dağılıma uygunluk göstermediği için Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyumu ölçeği puanlarının karşılaştırılması sonucunda işin niteliği, ücret, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, örgütsel ortam ve İş doyumu toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve alt boyutları katılımcıların yaş gruplarına göre incelendiğinde; Duygusal bağlılık ($p=0,595$), Devam bağlılığı ($p=0,105$), Normatif bağlılık ($p=0,051$) ve Örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,162$) tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyumu ölçeği puanlarının karşılaştırılması Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyumu ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Medyan	Min	Maks	U	p
İşin niteliği	Kadın	172	3,56	1,56	5,00	-2,872	0,004
	Erkek	278	3,78	2,00	5,00		
Ücret	Kadın	172	3,25	1,00	5,00	-1,251	0,211
	Erkek	278	3,50	1,00	5,00		
Çalışma şartları	Kadın	172	3,60	1,80	5,00	-0,713	0,435
	Erkek	278	3,60	1,80	5,00		
Çalışma arkadaşları	Kadın	172	3,67	1,00	5,00	-1,988	0,056
	Erkek	278	3,67	1,67	5,00		
Örgütsel ortam	Kadın	172	3,70	1,50	5,00	-1,632	0,072
	Erkek	278	3,85	1,70	5,00		

İş doyumu toplam	Kadın	172	3,55	1,61	4,90	-2,275	0,023
	Erkek	278	3,75	2,39	5,00		

İş doyumu ve alt boyutları katılımcıların “cinsiyetlerine göre”; İşin niteliği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,004$; $U=-2,872$) ve erkeklerin işin niteliği boyutu puanlarının daha yüksek olduğu, Ücret ($p=0,211$; $U=-1,251$), Çalışma şartları ($p=0,435$; $U=-0,713$), Çalışma arkadaşları ($p=0,056$; $U=-1,988$) ve Örgütsel ortam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,072$; $U=-1,632$) ancak İş doyumu toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,023$; $U=-2,275$) ve erkeklerin iş doyumu toplam puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Medyan	Min	Maks	U	p
Duygusal bağlılık	Kadın	172	3,17	1,83	5,00	-1,573	0,116
	Erkek	278	3,17	2,00	5,00		
Devam bağlılığı	Kadın	172	3,25	1,00	5,00	-1,394	0,163
	Erkek	278	3,33	1,00	5,00		
Normatif bağlılık	Kadın	172	3,17	1,67	5,00	-3,390	0,001
	Erkek	278	3,50	1,50	5,00		
Örgütsel bağlılık toplam	Kadın	172	3,28	1,89	4,89	-2,942	0,003
	Erkek	278	3,44	1,89	4,78		

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları katılımcıların “cinsiyetlerine göre”; Normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,001$; $U=-3,390$) erkeklerin normatif bağlılık puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu, Örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,003$; $U=-2,942$) ve erkeklerin örgütsel bağlılık toplam puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ve alt boyutları katılımcıların “medeni durumlarına göre”; İşin niteliği ($p=0,669$; $U=-0,427$), Ücret ($p=0,608$; $U=-0,513$), Çalışma şartları ($p=0,484$; $U=-0,700$), Çalışma arkadaşları ($p=0,482$; $U=-0,703$) ve Örgütsel ortam puanları ile ($p=0,354$; $U=-0,927$), İş doyumu toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,715$; $U=-0,365$) tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni durum	n	Medyan	Min	Maks	U	p
Duygusal bağlılık	Evli	220	3,33	2,00	5,00	-1,704	0,088
	Bekâr	226	3,17	1,83	5,00		
Devam bağlılığı	Evli	220	3,33	1,00	5,00	-0,066	0,947
	Bekâr	226	3,33	1,00	5,00		

Normatif bağlılık	Evli	220	3,50	1,67	5,00	-2,078	0,038
	Bekâr	226	3,33	1,50	5,00		
Örgütsel bağlılık toplam	Evli	220	3,39	2,06	4,89	-1,577	0,115
	Bekâr	226	3,33	1,89	4,78		

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları katılımcıların “medeni durumlarına göre”; Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı ve Örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı Normatif bağlılık puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,038$; $U=-2,078$) evlilerin normatif bağlılık puanlarının bekârlara göre daha yüksek olduğu, tespit edilmiştir (Tablo 4).

İş doyumu ve alt boyutları katılımcıların “eğitim durumlarına göre” incelendiğinde; İşin niteliği puanları ($p=0,219$), Ücret puanları ($p=0,944$), Çalışma şartları puanları ($p=0,984$), Çalışma arkadaşları puanları ($p=0,588$) ve Örgütsel ortam puanları ($p=0,428$), ile İş doyumu toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,728$) tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları katılımcıların “eğitim durumlarına göre” incelendiğinde ise; Duygusal bağlılık ($p=0,370$), Devam bağlılığı ($p=0,366$), Normatif bağlılık ($p=0,057$) ve Örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,193$) tespit edilmiştir.

İş doyumu ve alt boyutları katılımcıların “mezun oldukları alanlara” göre; İşin niteliği ($p=0,112$), Ücret ($p=0,543$), Çalışma şartları ($p=0,222$), Çalışma arkadaşları ($p=0,059$) ve Örgütsel ortam puanları ($p=0,051$) ile İş doyumu toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,107$) tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların mezun oldukları alanlara göre örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Mezun olunan Alan	n	Medyan	Min	Maks	U	p
Duygusal bağlılık	BES ile ilgili	219	3,17	1,83	5,00	1,767	0,622
	Eğitim Fakültesi	38	3,00	2,00	5,00		
	İİBF	34	3,17	2,17	4,17		
	Diğer(Mühendislik, İşletme gibi)	157	3,17	2,00	5,00		
Devam bağlılığı	BES ile ilgili	219	3,33	1,00	5,00	6,105	0,107
	Eğitim Fakültesi	38	3,50	1,67	5,00		
	İİBF	34	3,08	1,33	4,83		
	Diğer (Mühendislik, İşletme gibi)	157	3,33	1,00	5,00		

Normatif bağlılık	BES ile ilgili	219	3,33	1,83	5,00	23,429	0,001
	Eğitim Fakültesi	38	3,50	1,50	5,00		
	İİB	34	2,83	1,50	4,33		
	Diğer(Mühendislik, İşletme gibi)	157	3,14	1,67	5,00		
Örgütsel bağlılık toplam	BES ile ilgili	219	3,33	1,89	4,78	12,240	0,007
	Eğitim Fakültesi	38	3,33	2,50	4,61		
	İİBF	34	3,14	2,22	4,00		
	Diğer(Mühendislik, İşletme gibi)	157	3,44	1,89	4,89		

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları katılımcıların “**mezun oldukları alanlara**” göre incelendiğinde; Normatif bağlılık ($p<0,001$) ve Örgütsel bağlılık toplam puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,007$) tespit edilmiştir (Tablo 5). Normatif bağlılık puanları bakımından; beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden ve eğitim fakültesinden mezun olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek puanlara sahip olduğu gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık toplam puanları bakımından ise; İİBF mezunlarının en düşük puanlara sahip oldukları gözlenmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların hizmet sürelerine göre iş doyumu ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Boyutlar	Hizmet Süresi	n	Medyan	Min	Maks	U	p
İşin niteliği	4 yıldan az	240	3,56	1,56	5,00	11,022	0,004
	4-6 yıl	106	3,78	2,00	5,00		
	6 yıldan çok	104	3,89	2,44	4,89		
Ücret	4 yıldan az	240	3,25	1,00	5,00	5,821	0,052
	4-6 yıl	106	3,50	1,00	5,00		
	6 yıldan çok	104	3,50	1,00	5,00		
Çalışma şartları	4 yıldan az	240	3,60	1,80	5,00	5,238	0,073
	4-6 yıl	106	3,60	1,80	5,00		
	6 yıldan çok	104	3,80	2,20	5,00		
Çalışma arkadaşları	4 yıldan az	240	3,67	1,00	5,00	3,121	0,210
	4-6 yıl	106	3,67	1,67	5,00		
	6 yıldan çok	104	3,83	2,00	5,00		
Örgütsel Ortam	4 yıldan az	240	3,55	1,50	5,00	14,043	0,001*
	4-6 yıl	106	3,90	2,30	5,00		
	6 yıldan çok	104	3,90	2,60	5,00		
İş doyumu toplam	4 yıldan az	240	3,55	1,61	4,90	10,158	0,006*
	4-6 yıl	106	3,81	2,42	5,00		
	6 yıldan çok	104	3,77	2,58	4,84		

İş doyumunu ve alt boyutları katılımcıların "hizmet sürelerine göre" incelendiğinde; İşin niteliği ($p=0,004$), Örgütsel ortam ($p=0,001$) ve İş doyumunu toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ($p=0,006$) tespit edilmiştir (Tablo 6).

Katılımcıların hizmet sürelerine göre iş doyumunu ölçeği puanlarının ikiyeşerli karşılaştırılması sonucunda İşin niteliği puanları bakımından; 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek puanlara sahip olduğu gözlenmiştir. Örgütsel ortam puanları bakımından; 4 yıldan az hizmet süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük puanlara sahip olduğu gözlenmiştir. İş doyumunu toplam puanları bakımından; 4 yıldan az hizmet süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük puanlara sahip olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutları katılımcıların hizmet sürelerine göre; Duygusal bağlılık ($p=0,384$), Devam bağlılığı ($p=0,230$), Normatif bağlılık ($p<0,099$) ve Örgütsel bağlılık toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,064$) tespit edilmiştir.

Katılımcıların "sporla ilgilenme düzeylerine göre" iş doyumunu ölçeği puanlarının karşılaştırılması sonucunda alt boyutlar arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumunu ve alt boyutları puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda; Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumunu ve alt boyutları puanları arasındaki ilişki Spearman korelasyon ile incelenmiş ve duygusal bağlılık puanları ile; iş doyumunu ve devam bağlılığı puanları ile alt boyutların puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumunu ve alt boyutları puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesi

	Alt Boyutlar		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Bağlılık toplam	İşin niteliği	Ücret	Çalışma Şartları	Çalışma arkadaşları	Örgütsel ortam	İş Doyum top.
Örgütsel Bağlılık	Duygusal bağlılık	r	1	0,226*	0,458*	0,665*	0,354*	0,232*	0,357*	0,368*	0,446*	0,448*
		p	-	0,008	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Devam bağlılığı	r	0,226*	1	0,297*	0,658*	0,219*	0,259*	0,185*	0,239*	0,227*	0,274*
		p	0,008	-	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Normatif bağlılık	r	0,458*	0,297*	1	0,810*	,431*	0,314*	0,442*	0,458*	0,567*	0,564*
		p	<0,001	<0,001	-	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	Örgütsel bağlılık top.	r	0,665*	0,658*	0,810*	1	0,465*	0,378*	0,454*	0,494*	0,572*	0,596*
		p	<0,001	<0,001	<0,001	-	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
İş	İşin niteliği	r	0,354*	0,219*	0,431*	0,465*	1	0,401*	0,658*	0,609*	0,624*	0,837*

	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	-	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Ücret	r	0,232*	0,259*	0,314*	0,378*	0,401*	1	0,512*	0,380*	0,510*	0,664*
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	-	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Çalışma şartları	r	0,357*	0,185*	0,442*	0,454*	0,658*	0,512*	1	0,550*	0,657*	0,830*
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	-	<0,001	<0,001	<0,001
Çalışma arkadaşları	r	0,368*	0,239*	0,458*	0,494*	0,609*	0,380*	0,550*	1	0,629*	0,749*
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	-	<0,001	<0,001
Örgütsel ortam	r	0,446*	0,227*	0,567*	0,572*	0,624*	0,510*	0,657*	0,629*	1	0,898*
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	-	<0,001
İş doyumunu top.	r	0,448*	0,274*	0,564*	0,596*	0,837*	0,664*	0,830*	0,749*	0,898*	1
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	-

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyumunu ölçeği boyutlarında yer alan maddelere ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık olduğuna ilişkin kanıt bulunamamıştır. Buna karşın katılımcıların yaş değişkeni değeri arttıkça iş doyumunu ölçeği boyutları ve ölçeğin toplam puanları medyan değerinin arttığı belirlenmiştir. Bu durum çalışanların örgütteki konum, görev tanımı ve ücretlerinden memnun olması durumunda beklenen bir durumdur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman 2005; Keser, 2006; Yelboğa, 2007). Katılımcıların yaş değişkenine göre duygusal bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puanları arasında anlamlı farklılık olduğuna dair kanıt bulunamamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre katılımcı görüşleri incelendiğinde, iş doyumunu ölçeğine dair katılımcı görüşlerinin iş doyumunu ölçeğinin işin niteliği alt boyutu ile iş doyumunu toplam puanında anlamlı farklılığın olduğu, iş doyumunu ölçeği Ücret, Çalışma şartları, Çalışma arkadaşları ve Örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğuna dair kanıt bulunamamıştır. Bu bulgulara benzer sonuçlar (Uyar ve Sunay, 2016) çalışmasında da mevcuttur. İş doyumunu ölçeği işin niteliği alt boyutu ile iş doyumunu toplam puanları incelendiğinde erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgularına göre erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre çalıştıkları işe daha fazla önem verip, işten daha fazla doyum sağladıkları fazla önem verdiği şeklinde yorumlanabilir. Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ve toplam puanlarına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, Duygusal bağlılık ve Devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğuna dair kanıt bulunamazken, Normatif bağlılık alt boyutu ile Örgütsel bağlılık toplamları arasında erkek katılımcıların lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgularıyla benzer çalışmalar (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Eroğlu, 2011; Yılmaz ve Ceylan, 2011) olduğu gibi farklı sonuçların olduğu araştırmalarda (Keser, 2006; Ayan,

Kocacık ve Karakuş, 2009) mevcuttur. Kadınlara örgüt içinde daha az sorumluluk verilmesi ve aktif görevlerden uzak tutulması gibi sebepler dolayısıyla böyle bir sonucun ortaya çıktığı söylenebilir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık ölçekleri alt boyutları ve toplam puanları analiz sonuçları incelendiğinde sadece örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık alt boyutu maddeleri arasından anlamlı farklılık olduğu, her iki ölçeğin toplam puanlar ve alt boyut puanları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık olduğuna dair kanıt bulunamamıştır. Benzer şekilde katılımcıların eğitim durumları ve mezun olunan okul türü değişkenlerine göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık ölçekleri alt boyutları ve toplam puanları arasında anlamlı farklılık olduğuna dair kanıt rastlanmamıştır. Yapılan araştırmalarda medeni durum değişkenine göre fazla çalışma yapılmadığından araştırmanın bu kısmında diğer araştırma sonuçlarına yer verilememiştir. Evli bireylerde sahiplenme ve sorumluluk duygularının daha ağır basması ve kulüplerde genel itibari ile buldukları statü gereği örgütlerine olan normatif bağlılıklarının yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Katılımcıların hizmet sürelerine göre iş doyumu ölçeği alt boyutlarından işin niteliği ve örgütsel ortam alt boyutlarında, hizmet süresi yüksek olan katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Literatürde çalışmanın bu bulgusunu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Sunay, 2014). Bu durum örgütsel destek düzeyi olan (Aslan ve Kesik, 2016; Korkmaz, 2006; Timuroğlu, 2015), pozitif örgüt ikliminin olduğu (Sezgin, 2005; Yalçınkaya, 2000) karşılaşılan bir durumdur. Bununla birlikte negatif örgüt ikliminin hâkim olduğu (Çekmecelioğlu, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2010) iş doyumu ile negatif bir ilişkinin olduğu yönünde araştırma sonuçları karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin tecrübesinin artması ile iş doyum düzeylerinde daha tatminkâr oldukları, bunun sebebinin ise buldukları statüyü ve ücret gibi durumları zamanla kabullenmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi açısından çalışanların iş doyum düzeylerinin önemli olduğu gerçeğinden yola çıkarak; çalışanların iş doyumu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen değişkenlerin farkında olunması, örgütsel etkililik açısından önemlidir.

Hizmet süresi değişkeni açısından örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları açısından anlamlı farklılık olduğuna dair bu araştırma kapsamında herhangi bir kanıt bulunamamıştır. Çalışanlar arasında hizmet genel itibari ile birbirine yakın hizmet sürelerinde olmaları ve hizmet süresilerinin çalışanlar üzerinde fazla bir etki yaratmadığından dolayı anlamlı farklılık bulunamadığı sonucuna ulaşabiliriz.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile iş doyumu ve alt boyutları puanları arasındaki ilişki incelendiğinde ise duygusal bağlılık puanları ile devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık toplam, işin niteliği, ücret, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, örgütsel ortam ve iş doyumu toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu aslında beklenen bir durumdur. Çalışanın iş doyumu arttıkça, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi artacaktır. İş doyumuna ulaşmış bir birey aynı zamanda bulunduğu örgütten de memnun olduğu ve örgüte karşı bir bağlılık duyması mümkün olacaktır. Araştırmanın bu bulgusuyla benzeşim gösteren birçok araştırma bulunmaktadır (Yaşar, ve Sunay, 2018; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Izgar, 2008; Çekmecelioğlu, 2005; Bayram, 2005; Gül,

Oktaç ve Gökçe, 2008; Karataş ve Güleş, 2010; Buluç, 2009; Gedik ve Üstüner, 2017; Güçlü, Kalkan ve Dağlı, 2017).

Bir işletmede çalışanların beklenti ve ihtiyaçları karşılandığında da gerek iş verimi, gerekse örgüte bağlılıkları pozitif yönde ilerlediği görülmektedir. Bu nedenle örgütlerin çalışanların yaşam standartlarını yükseltebilecek aynı zamanda yaşam kalitesini arttırabilecek imkân ve olanların sunulması dâhilinde bireyler tarafından örgüte duyulan bağlılıkta artış gösterecektir. Devam bağlılığı puanları ile normatif bağlılık, örgütsel bağlılık toplam, işin niteliği, ücret, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, örgütsel ortam ve iş doyumu toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Çalışanın işini sevmesi, örgüt içerisinde kendisine verilen görev ve sorumlulukları benimsemiş olması, iş ortamında rahat oluşu, bireyin örgütsel bağlılık ölçeğinde ki devam bağlılığı ile normatif bağlılık puanlarını arttırdığı belirlenmiştir. Burada örgüt açısından önemli olan nokta, çalışanların örgüt içerisinde kendini rahat hissetmesi, işinden haz alması, iş doyumunu arttıracak ve örgütsel bağlılığını arttıracak olmasıdır (Argon, 2015; Avşaroğlu ve Barış, 2018; Karakuş ve Yardım, 2014; Kanbur, Kanbur ve Özdemir, 2017). Araştırmada katılımcıların normatif bağlılık puanları ile örgütsel bağlılık toplam, işin niteliği, ücret, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, örgütsel ortam ve iş doyumu toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Örgütte kalmaya yönelik algılanan zorunluluğu ifade eden normatif bağlılık (Arı, Gülova ve Köse, 2017; Uştu ve Tümkaya, 2017; Varol, 2017) puanı ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olması kuramsal açıdan tahmin edilebilir bir durumdur.

Örgütsel bağlılık toplam puanları ile işin niteliği, ücret, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, örgütsel ortam ve iş doyumu toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından olan devam bağlılığı ve normatif bağlılığında olduğu gibi örgütsel bağlılık toplam puanları ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu gösteren birçok farklı çalışma bulunmaktadır (Cihangiroğlu, Teke, Özata ve Çelen, 2015; Gökçaya, İzgüden ve Erdem, 2018; Koç, Öztürk ve Yıldırım, 2016). Yapılan birçok çalışmada da görüldüğü gibi iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları birbirine paralel yönde seyir göstermektedir. Çalışanın bir örgüte bağlılık duyması, beraberinde örgütün kişinin beklentilerini karşıladığı yönünde değerlendirilebilir. Bu doğrultuda örgüte duyulan bağlılığın aynı zamanda bireyin iş doyumunu da olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Çalışmada işin niteliği puanları ile ücret, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, örgütsel ortam ve iş doyumu toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanın örgütsel bağlılığını etkileyen önemli unsurlardan biri de işin niteliğidir. Çalışma hayatından memnun olan çalışan, örgüt ile birlikte yaşadığı sosyal değişimler bireye pozitif katkı sağladıkça, örgüte bağlılığı artacaktır (Bozkuş ve Gündüz, 2016; Özdemir, 2018). Benzeri yorumlar ücret puanları ve çalışma şartları için de geçerlidir. Ücret puanları ile çalışma şartları, çalışma arkadaşları, örgütsel ortam ve iş doyumu toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Çalışma şartları puanları ile çalışma arkadaşları, örgütsel ortam ve iş doyumu toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Amatör spor kulüplerinin genel yapısını değerlendirildiğinde işleyiş ve

elde bulunan şartlar belli standartlar içindedir. Bu nedenle işten duyulan beklenti ve gelişmelerde bu standartlar çerçevesinde oluşmaktadır.

Çalışma arkadaşları ile örgütsel ortam ve iş doyumunu toplam puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Örgütsel ortamı belirleyen önemli unsurlardan biri de örgütsel iklimdir. Örgüt içerisinde var olan iklimim, öğrenmeye açık ve pozitif bir iklim olması durumunda; çalışanlar arasında ki ilişki, örgütsel destek düzeylerini artırarak karşılıklı bir şekilde çalışanları örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi noktasında motive edecektir (Özdemir ve Boydak Özan, 2013). Örgütsel bağlılık toplam puanları ile iş doyum toplam puanları arasındaki pozitif yönlü ilişki, tüm alt boyutlarda da görülmektedir. Çalışanın örgüt içerisinde bulunduğu ortam, gerek iş doyumunu gerekse örgütsel bağlılığı etkileyebilecek bir durum olarak bilinmektedir. İş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle kurulan ilişkiler, çalışma yeri ve ihtiyaçların karşılanma noktasındaki imkân ve olanaklar, çalışanları motive etmede önemli unsurlar olmuştur.

Sonuçlar; Kocaeli Bölgesi'nde faaliyet gösteren amatör spor kulüplerindeki yönetici ve çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışma neticesinde;

- Yönetici ve çalışanların yaş durumlarının iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Cinsiyetler arasında yapılan incelemeler sonucunda; erkek katılımcıların işin niteliği ve normatif bağlılık puanlarının kadın katılımcılara göre daha yüksektir.
- Medeni durumlar açısından; iş doyum düzeyleri arasında farklılık olmadığı, evli katılımcıların normatif bağlılık puanlarının bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Eğitim durumlarının yönetici ve çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık yaratmadığı gözlenmiştir. Görev alan bireylerin birbirine yakın eğitim düzeylerine sahip olması, birçoğunun aynı alanlardan gelmesi farklılıkların ortadan kalkmasını sağlamaktadır.
- Mezun olunan alanlar açısından; iş doyum düzeyleri arasında farklılık olmadığı, beden eğitimi ve sporla ilgili bir bölümden mezun olan katılımcılar ile eğitim fakültesi mezunu katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu, iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunu bireylerin diğer bireylere göre daha düşük örgütsel bağlılık toplam puanlarına sahip olduğu saptanmıştır. Amatör spor kulüpleri daha çok bir şirket yönetiminden ziyade dernek statüsünde faaliyet göstermektedir. Amatör spor kulüpleri bir nevi eğitim alanı olarak da görüldüğünden, eğitim camiasından gelen bireylerin normatif bağlılık düzeyleri üst seviyelerde bulunmaktadır.
- Hizmet süreleri bakımından; 6 yıldan çok hizmet süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek işin niteliği puanlarına sahip oldukları, 4 yıldan az hizmet süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük örgütsel ortam puanlarına sahip oldukları ve 4 yıldan az hizmet süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre daha düşük iş doyumunu toplam puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir. Hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği tespit edilmiştir. Bireylerin İş doyumları hizmet sürelerine göre tatmin oranında paralellik göstermektedir. Burada uzun süre hizmet eden bireylerin diğerlerine nazaran daha aktif, daha etkin bir rol aldığı, zamanla örgütteki yerini pekiştirmesi ve örgütteki konumunun önemli bir hale gelmesi iş doyumuna etki yaptığı görülmektedir.

- Sporla ilgilenme düzeylerinin yönetici ve çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini farklılaştırmadığı gözlenmiştir.
- İş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise iş doyum düzeyi ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5. ÖNERİLER

Bu çalışmada, çalışmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurularak gelecekte yapılacak çalışmalara aşağıdaki öneriler yapılmaktadır.

- Kadınlara, amatör spor kulüplerinde daha fazla sorumluluklar verilerek örgüte daha etkin katılımları sağlanmalıdır.
- Kadın çalışanların spor kulüplerinde bağlılık düzeylerini yükseltmek için görev ve sorumlulukların artırılması, beklentileri karşılanmalı, görüş ve önerilerinin dikkate alınmalıdır.
- Amatör spor kulüplerinde yeni göreve başlamış bireylerin kulübün işleyişi, amacı, vizyonu hakkında açık bir şekilde ifade edilmelidir.
- Eğitim durumu bireyin aldığı görevle eşdeğer içinde olması, liyakatli kriterlere uygun şekilde hareket edilmesi, örgütün daha başarılı bir şekilde işleyişinin devam etmesini sağlayabilir.
- Gelişen spor dünyasında çağın gereklerini analiz edilebilmeli, amatör spor kulüplerinin ilke ve politikaları hakkında toplum bilgilendirilmeli ve eşgüdümlü bir şekilde hareket edilmelidir.

Yazar Katkıları

Çalışmaya her iki yazarda eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çalışma ve yayımlanması konularında herhangi bir çıkar çatışması belirtmemişlerdir.

KAYNAKÇA

Aktay, D. D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama* (Yükseklisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Anabilim Dalı. İstanbul.

Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1).

Arı, M., Gülova, A. A., & Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1).

Aslan, H., & Kesik, F. (2016). Yenilikçi okul ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Educational Administration in Theory and Practice*, 22(4), 463-482.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.

Avşaroğlu, S., & Barış, M. (2018). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi* 10(37), 102-112.

Ayan, S., Kocacık, F., & Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer yayıncılık.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 130.

Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-74.

Bozkuş, K., & Gündüz, Y. (2016). Ruhsal liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin mdellemesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 405-420.

Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(1), 16-34.

Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).

Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M., & Çelen, Ö. (2015). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-372.

Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş aile yaşam çatışmasının iş stresi iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2).

Eroğluer, K., (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121-136.

Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.

Gökkaya, D., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). İnfomal ilişkilerin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31.

Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15(11), 1-11.

Güçlü, N., Kalkan, F., & Dağlı, E. (2017). Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1).

İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1).

Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.

Kanbur, E., Kanbur, A., & Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş daracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.

Karakuş, Ş., & Yardım, M. (2014). Algılanan örgütsel değişim, belirsizlik, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 21-31.

Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100-119.

Koç, M., Öztürk, L., & Yıldırım, A. (2016). A Study on job satisfaction and organizational commitment of X and Y generations. *Research Journal of Business and Management*, 3(2).

Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46(46), 199-226.

Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7).

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Özdemir, T. Y. (2018). Investigation of students' commitment to schools in terms of some variables. *Üniversitepark Bülten*, 7(1), 51-65.

Özdemir, T. Y., & Boydak Özkan, M. (2013). İlköğretim müfettişlerinin unvanlarında yapılan değişikliğin iş doyumu ve motivasyonlarına etkisi. *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 147-158.

Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1).

Sunay, H. (2014). Job satisfaction of Turkish volleyball league trainers. *The Antropologist*, 18(2), 363-370.

Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.

Timuroğlu, M. K. (2015). Örgütsel ve çevresel faktörlerin örgütsel yenilik üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1).

Uştu, H., & Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı

sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3).

Uyar, Y. (2013). *Ankara ilindeki, özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Uyar, Y., & Sunay, H. (2016). Ankara'daki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(2).

Varol, F. (2017). Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisi: İlaç sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 200-208.

Yalçınkaya, M. (2000). Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumunu. *EÜ Eğitim Fakültesi Yayınları*.

Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2018). Investigation of job satisfaction and organizational commitment level of football coaches. *Journal of Human Sciences*, 15(2).

Yelboğa, A. (2007). bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4.

Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.

İnternet Kaynağı:

<http://www.taskk.org.tr/turkiye-amator-spor-kulupleri-konfederasyonu-tarihcesi-icerik-7550> Erişim tarihi: 08.08.2018

Makale Geliş: 21.01.2020

Makale Kabul: 14.04.2020

Açık Erişim Politikası

Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr>