

# SPORCULARIN İŞ TATMİNİ İLE LİDER BAĞLILIĞI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DUYGULARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Yusuf CAN<sup>1</sup>

Fikret SOYER<sup>2</sup>

Mehmet BAYANSALDUZ<sup>3</sup>

## ÖZET

Bu araştırma, futbolcuların iş (spor) tatmini, örgütsel (kulübe) bağlılık ve lidere (antrenöre) bağlılık duyguları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla ele alınmıştır. Araştırmada, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 75 futbolcu üzerinde anket uygulanmıştır. Anket formunda Hackman ve Oltham tarafından geliştirilen (1980) Minnesota iş tatmin ölçeği, Mowday, Ster ve Porter (1979) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, Arnold ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen lidere bağlılık ölçeği ve kişisel bilgiler yer almıştır.

Elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiş olup, anket formunda yer alan iş tatmin ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (0.8622), örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (0.7923), lidere bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise (0.9318) olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların her bir ölçekte yer alan sorulara ilişkin tutumları ile demografik farklılıklar arasındaki ilişkiler T-testi ve tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Ayrıca futbolcuların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve lidere bağlılık tutumları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla korelasyon testi kullanılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve lidere bağlılık tutumlarında amatör ve profesyonel futbolcular arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $P < 0,05$ ). Buna karşın, araştırmaya katılan futbolcuların, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve lidere bağlılık tutumlarında, spor dışında ek bir gelir elde edip etmeme açısından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $P > 0,05$ ). Futbolcuların iş tatmin düzeyleri ile ekonomik gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $P < 0,05$ ).

Diğer taraftan, iş tatmini ile örgütsel bağlılık ( $r=0,631^{**}$ ) ve lidere bağlılık duygusu ( $r=0,496^{**}$ ) arasında ve lidere bağlılık ile örgütsel bağlılık duygusu ( $r=0,456^{**}$ ) arasında (0.01) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Sporcu, iş tatmini, örgütsel bağlılık, lider bağlılığı

## EXAMINING THE RELATIONSHIP AMONG SPORTSMEN'S WORK SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL AND LEADER COMMITMENT FEELINGS

### SUMMARY

This research discusses the relationships among footballers' work (sports) satisfaction, organizational (hut) loyalty and loyalty to the leader (the coach). 75 football players were selected by handy sampling methods for the survey. Minnesota Work Satisfaction Scale developed by Hackman and Oltham (1980), Organizational Loyalty Scale developed by Mowday, Ster and Porter (1979), Scale for loyalty to Leader developed by Arnald at all and personal information of the subjects were employed in the survey.

All the data obtained through the survey was analyzed with computer. The reliability coefficients of the Work Satisfaction Scale, Organizational Loyalty Scale and Scale For Loyalty to Leader have been found as 0.8622, 0.7923, 0.9318 respectively.

The subjects' attitudes regarding the questions of the survey and the relationships among demographic differences were analyzed with T-Test and one\_way analysis of variance. Correlation Test has been applied to detect the relationships among footballers' work satisfaction, organizational loyalty and loyalty to the leader.

According to the results obtained through survey, there is a significant difference between the professional and amateur football players' attitudes for work satisfaction, organizational loyalty and loyalty to the leader. ( $P < 0,05$ ). However, no significant difference has been observed in attitudes for work satisfaction, organizational loyalty and loyalty to the leader in terms of whether having extra-sport income or not. ( $P > 0,05$ ). Significant difference has been found between the levels of work satisfaction and economic income levels. ( $P < 0,05$ ).

Additionally, positive-directed meaningful relationship has been found between work satisfaction and organizational loyalty ( $r:0,631^{**}$ ), work satisfaction and loyalty to the leader ( $r: 0,496^{**}$ ), loyalty to the leader organizational loyalty ( $r: 0,456^{**}$ ).

Key Words: Athletes, Work Satisfaction, Organizational Commitment, Leader Commitment

<sup>1</sup> Erciyes Üniversitesi BESYO

<sup>2</sup> Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi

<sup>3</sup> GSGM Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

## **GİRİŞ VE AMAÇ**

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir.

En genel anlamı ile bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş tatmini kavramı ile ilgili yapılan bazı tanımlar şunlardır; büyük ölçüde iki tutum çeşidi üzerinde durur. Bunlar; iş tatmini ve örgütsel bağlılık olarak belirtilmektedir (1).

İş Tatmini, işletmelerde insan davranışlarını etkileyen en önemli tutumlardan biridir. "Pozitif iş tutumlarından" biri olarak belirtilen iş tatmini, "bir kişinin işine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir". İş tatmini; "işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutumdur" Bir başka deyişle, iş tatmini, "kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlar" olarak ifade edilebilir (2,3).

Genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inancı kapsamak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ilave eden örgüte bağlılık (organizational commitment), özellikle 1980' li yıllardan bu yana, birey ve organizasyon arasındaki ilişkide anahtar bir rol üstlenmesi nedeniyle üzerinde önemle durulan ve bu kapsamda oldukça fazla çalışılan konulardan biridir (5). İlgili yazın incelendiğinde örgüte bağlılık ile ilgili farklı tanımlamaların olduğu görülmektedir. Bunun nedenini, özellikle psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerde çalışan araştırmacıların, konuyu kendi bakış açısı ile ele almalarına bağlamaktadır (6). Konuyu ilk ele alan araştırmacılar örgüte bağlılığı, bireyin davranışı olarak ele alarak, ortaya koyduğu yan bahisler (side-bets) teorisi açıklamaya çalışmıştır (7). Buna göre örgüte bağlılık, bireyin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği yan bahisler (bireyin örgüt için harcadığı zaman, enerji ve bilgi gibi) nedeniyle oluşmaktadır. Örgüte bağlılığı üçlü bir sınıflamaya ayırarak, ahlaki bağlılık boyutunda, bireyin örgütün amaçları, değerleri ve normlarına karşı olumlu ve istekli bir yönelim göstermesi ve onlarla özdeşleşmesi olarak ifade etmiştir (8). Başka bir araştırmacı ise, Etzioni gibi üçlü bir sınıflama yaparak, denetim bağlılığı boyutunda, bireyin örgüt normlarına bağlanması olarak belirtmiştir (9). Sheldon ise örgüte bağlılığı, bireyin kimliğini örgüte bağlayan ya da iliştiiren ve örgüte karşı geliştirilen bir tutum veya yöneliş olarak tanımlamıştır (10). Örgüte bağlılığı, bireyin istihdam edilmesi ile başlayan, zaman içinde gelişen, tutum ve davranışların etkilenmesini de kapsayan bir bağlılık olarak gören Mowday ise, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesi ve o örgüte karşı hissettiği bağın gücü olarak tanımlamaktadır (6). Bu şekilde bir bağlılık, a) örgütün belirlediği amaçların ve sahip olduğu değerlerin kabul edilerek içselleştirilmesi, b) örgütün belirlediği amaçlara ulaşması için çaba gösterme isteği c) örgütün bir mensubu olarak kalmak için güçlü bir arzu duyma olmak üzere üç unsurun birleşimi olarak görülmektedir (6, 11). Örgüte bağlılık üzerine çalışan ve konuya önemli katkıları olan diğer araştırmacılar ise Atlen ve Meyer'dir. Örgüte bağlılığın duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç farklı boyuttan oluştuğunu ortaya koyan Allen ve Meyer örgüte bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütle duygusal olarak özdeşleşmesini açıklayan, örgütten ayrılması durumunda katlanması gereken harcamalardan kaçınmasını sağlayan ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik ahlaki bir zorunluluk olarak ifade etmektedir (12, 13).

Meyer ve Allen'in örgüte bağlılığı üç boyutta alan yaklaşımı özellikle ülkemizde çok fazla çalışma ve uygulamaya konu olmuştur. Diğer bir çalışmada örgüte bağlılık, bireyin bir örgüte ait olma duygusuna sahip olması ve o örgütte devamlı olarak kalmasının sağlanması olarak ifade edilebilir (14, 15). Görüldüğü üzere örgüte bağlılık farklı tanımlamalar ile ifade edilmekle birlikte, tanımların vurgu yaptığı ortak nokta bağlılığın, bireyin çalıştığı örgütle arasındaki ilişkileri özdeşleştiren psikolojik bir durum olduğudur. Bu araştırmada Mowday'ın 1979 yılında yaptığı tanımlama geçerli olacaktır (6).

Organizasyonlarda güven ilişkilerinin temel özelliği, doğasındaki karşılıklı (reciprocal) beklentidir (16). Başkalarına güven duymak ve karşımızdakilerin bize güven duyması yaşamsal bir olguyu ifade etmektedir. Güven, kişinin herhangi bir kontrol etkisi olmadan karşındaki kişinin davranışlarının kendi beklentilerini karşılayacak yönde gelişeceğine dair bir inanç duymasıdır (17). McAllister 1995 yılındaki araştırmasına göre güven "bir kişinin başka birinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve buna göre hareket etme isteği olarak ifade edilirken, güveni, kişinin başkalarının fırsatçı davranmayacağına ilişkin olumlu beklentileri olarak, insanları psikolojik olarak bir arada tutan onlara güvende oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alan bir faktör olarak ifade etmektedir (18,19).

Örgütsel bağlılık ile ilgili giderek artan kültürler arası çalışmalar İngiltere, Avustralya, Kanada, Rusya, Güney Kore, Japonya, Çin, Birleşik Arap Emirlikleri, Tayvan, Türkiye gibi ülkelerde devam etmektedir (20, 21).

Örgütsel bağlılık konusunda tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli oldukça kabul gören ve kullanılan bir model olarak bilinmektedir. Çok boyutlu bir yapı olarak Meyer&Allen'in örgütsel bağlılık modelinde bireyin örgüte olan bağlılığının duygusal, normatif ve zorunlu olmak üzere farklı üç bileşenden meydana geldiği ifade edilmektedir. Bu modele göre bireylerin örgütsel bağlılıkları duygusal, ahlaki ve zorunluluk temelli olabilir (22). Değişime ve yeniliklere uyum sağlamak ve bunları işletmelerinde uygulayabilmek için, yöneticilerin yönetim bilgisi ve yeteneği yanında, liderlik yeteneklerine de sahip olmaları gerekir. Günümüzde verilen görevleri yerine getiren, problem çözme yeteneğine sahip yönetici tipi yerine, işletmeyi geleceğe taşıyabilecek, değişimden korkmayan, yerleşik rutinlerin dışına çıkabilen ve bunları değiştirebilen yöneticilere ihtiyaç vardır.

Lider ve liderlik kavramları işletme yönetimi ve özellikle örgütsel davranış literatüründe her zaman önem taşımış konular arasında yer almaktadır. Liderlik ile ilgili ilk bilimsel çalışmalar işletme yönetiminin bir bilim olarak ortaya çıktığı Klasik Yönetim Teorisi Dönemine kadar dayanmaktadır. Ancak, literatürde 1980'li yıllara kadar liderlik teorileri olarak adlandırılan üç ana yaklaşımda (Özellikler, Davranışsal ve Durumsallık Yaklaşımları) sözü edilen örgütsel lider ve liderlik olgularının anlamı 1980'lerden sonra oldukça radikal bir değişim göstermiştir. Bugün, söz konusu yaklaşımların Örgütsel liderlik yerine, "yönetim ve yöneticilik" yaklaşımları olarak değerlendirildiği görülmektedir. Lider ve liderlik kavramları ise, daha çok değişim, yenilik ve değişim uygun sistemlerin oluşturulması çerçevesinde ele alınmaktadır. Daha açık bir ifade ile 1980'lerin ortalarından itibaren Önce aralarında farklılığa açıkça odaklaşılmayan yöneticilik ve liderlik olgularının net bir biçimde birbirinden ayrıştığı görülmektedir (23).

Liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan araştırmaların önemli bir kısmı hizmet üreten işletmelerde yapıldığı görülmektedir. Hizmet işletmeleri emek yoğun endüstriler arasında yer almaktadır. Başka bir anlatımla, faaliyetler büyük ölçüde profesyonelleşen iş gören gruplarının

ortak ve uyumlu çalışmalarıyla gerçekleştirilmektedir. Bir işletmenin başarısı, mevcut insan kaynaklarını amaçlar yönünde, istekli biçimde harekete geçirmesine bağlıdır. Zira amaç, yapı, üretim biçimi ve mülkiyeti ne olursa olsun; tüm örgütler, ne kadar gelişmiş teknolojiye sahip olursa olsun, bu teknolojiyi kullanan insan kaynaklarını etkileyerek istekli biçimde harekete geçirmedikçe amaçlarını gerçekleştiremez. İnsan kaynakları, tüm örgütlerin temel ve belirleyici girdisidir.

Hizmet işletmelerinin en önemli girdilerinden birisi, insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları, örgütte istihdam edilen ve örgütsel hedefler yönünde bilgi ve becerilerini kullanan kişilerden oluşmaktadır. Gerek iş gören maliyetlerinin büyüklüğü, gerekse iş görenlerin örgütsel etkinlik açısından oynadıkları rollerin önemi, yöneticileri, iş gören tatmini konusuna daha duyarlı hale getirmiştir. İş doyumunu, iş görenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda artıran en önemli faktör olduğu söylenebilir. İş gören tatmini ve iş gören yakınmalarını etkileyen temel faktörlerden en önemlisinin, yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışları olduğu ileri sürülebilir.

Bu araştırma, futbolcuların iş (spor) tatmini, örgütsel (kulübe) bağlılık ve lidere (antrenöre) bağlılık duyguları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla ele alınmıştır.

### **ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu araştırma, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 75 futbolcu üzerinde anket yöntemi uygulanarak yapılan bir alan araştırmasıdır. Araştırmada uluslararası geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmış olan minaseto iş tatmin ölçeği, lidere bağlılık ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği spor alanına uyarlanarak uygulanmıştır. Araştırmada kişisel bilgi formu, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; Hackman ve Oltham'ın (1980:284) tarafından geliştirilen ve çalışanların iş tatmin düzeyini ölçmeye yönelik 12 maddelik ve 5'li likert tarzında derecelendirilen (1:Hiçbir zaman, 2:Nadiren, 3:Zaman zaman, 4:Çoğu zaman ve 5:Her zaman) iş doyum ölçeği kullanılarak uygulanmıştır. Anketin ikinci bölümünde; Mowday, Steer ve Porter (1979) tarafından geliştirilen ve çalışanların örgüte bağlılık düzeyini ölçmeye yönelik yani sporcuların spor yaptığı kulübe bağlılık düzeyini ölçmeye yönelik 10 maddelik ve 5'li likert tarzında derecelendirilen (1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum ve 5:Kesinlikle katılıyorum) kulübe (örgüte) bağlılık ölçeği kullanılarak uygulanmıştır. Anketin üçüncü bölümünde; bu çalışma için Arnold ve ark'nın (2000) yetkilendirmeci liderlik anketinin lidere bağlılık ölçeğinin geçerliliğini test etmek adına çalışanların futbolcuların antrenöre (lidere) bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik, örgütte (kulüpte) genel olarak nasıl işlediği değil, antrenör tarafından nasıl gerçekleştirildiğini ölçen 24 maddelik ve 5'li likert tarzında derecelendirilen (1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum ve 5:Kesinlikle katılıyorum) antrenöre (lidere) bağlılık ölçeği kullanılarak uygulanmıştır. Bu uygulama keşfedici faktör analizi ile de desteklenmiştir. Belirlenen gruptan elde edilen verilerin analizi (SPSS 11.5) paket programı ile yapılmıştır. Analizlerde güvenilirlik analizi, T testi, tek yönlü varyans analizi (ONEWAY, ANOVA) ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Sporcuların özelliklerini belirlemek üzere en çok kullanılan yöntemlerden biri olan Cronbach Alpha yönteminden yararlanılmıştır (Coakes ve Street, 2001) sporcuların kulübe bağlılık ve iş doyum ve antrenöre (lidere) bağlılık ile ilgili ifadelerle katılım dereceleri (1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum ve 5:Kesinlikle katılıyorum) şeklinde ve (1:Hiçbir zaman, 2:Nadiren, 3:Zaman zaman, 4:Çoğu zaman ve 5:Her zaman) şeklinde kodlanarak yüzde ve frekans dağılımı ile aritmetik ortalamalar ve standart

sapmalar yardımıyla analiz edilmiştir. Son olarak; lidere bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamak için ise korelasyon analizi uygulanmıştır.

## BULGULAR

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında; % 57.3'ü 18-23 yaş arasında 33.3'ü 24-29 yaş arasında, 9.3'ü 30-35 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir (Tablo1).

**Tablo 1.** Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş grupları	f	%
18 – 23 yaş	43	57.3
24 – 29 yaş	25	33.3
30 – 35 yaş	7	9.3
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların spor yaptıkları yıllara göre dağılımına bakıldığında; % 9.3'ü 1-5 yılları arasında, 49.3'ü 6-10 yılları arasında, 25.3'ü 11-15 yılları arasında, 13.3'ü 16-20 yılları arasında, 2.7'si 21 ve üzeri yılları arasında olduğu tespit edilmiştir

**Tablo 2.** Araştırmaya katılanların spor yaptıkları yıllara göre dağılımı

Yıllar	f	%
1 – 5 yıl	7	9.3
6 – 10 yıl	37	49.3
11- 15 yıl	19	25.3
16 – 20 yıl	10	13.3
21 ve ↑	2	2.7
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların kulüpte spor yaptıkları yıllara göre dağılımına bakıldığında; % 72.0'ı 1-4 yılları arasında, 17.3'ü 5-8 yılları arasında, 10.7'si 9 ve üzeri yılları arasında olduğu tespit edilmiştir (Tablo3).

**Tablo 3.** Araştırmaya katılanların spor yaptıkları yıllara göre dağılımı (kulüpte)

Yıllar	f	%
1 – 4 yıl	54	72.0
5 – 8 yıl	13	17.3
9 ve ↑	8	10.7
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında, %28.0'ı evli, %72.0'ının bekar olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

**Tablo 4.** Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni durum	f	%
Evli	21	28.0
Bekar	54	72.0
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımına bakıldığında, %1.3'ü ilköğretim, %48.0'ı orta öğretim, %44.0'ı yüksek öğretim %5.3'ü lisansüstü, %1.3'ü Lisansüstü ve Azeri eğitim olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

**Tablo 5.** Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim durumu	f	%
İlköğretim	1	1.3
Ortaöğretim	36	48.0
Yükseköğretim	33	44.0
Lisansüstü	4	5.3
Lisansüstü ve ↑	1	1.3
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların kendisi veya ailesinin ekonomik gelir düzeylerine göre dağılımına bakıldığında, %17.3'ü en düşük (000-500), %52.0'ı düşük (5001-1500), %13.3'ü orta (15001-25000), %2.7'si yüksek (25001-5000), %14.7'si çok yüksek (50001 ve üzeri) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6).

**Tablo 6.** Araştırmaya katılanların kendisi ve/veya ile ekonomik gelir düzeylerine göre dağılımı

Gelir düzeyi (YTL)	f	%
En düşük (000-500)	13	17.3
Düşük (501-1500)	39	52.0
Orta (1501-2500)	10	13.3
Yüksek (2501-5000)	2	2.7
Çok yüksek (5001 ve ↑)	11	14.7
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların kendisi veya ailesinin ekonomik gelir düzeylerinden memnuniyet durumlarının dağılımına bakıldığında; % 12.0'ı hiç memnun değil, 16.0'ı memnun değil, 36.0'ı kısmen memnun, 21.3'ü memnun, 14.7'si çok memnun oldukları tespit edilmiştir (Tablo 7).

**Tablo 7.** Araştırmaya katılanların kendisi ve/veya ailesinin ekonomik gelir düzeylerinden memnuniyet durumlarının dağılımı

Gelir düzeyi (YTL)	f	%
Hiç değil	9	12.0
Değil	12	16.0
Kısmen	27	36.0
Memnun	16	21.3
Çok memnun	11	14.7
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların spor dışında herhangi bir ek gelir elde etme durumlarının dağılımına bakıldığında % 26.7'sinin evet, 73.3'ünün hayır dedikleri tespit edilmiştir (Tablo 8).

**Tablo 8.** Araştırmaya katılanların spor dışında herhangi bir ek gelir elde etme durumlarının dağılımı

Ek Gelir	f	%
Evet	20	26.7
Hayır	55	73.3
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların spordan elde ettikleri gelirden memnuniyet durumlarının dağılımına bakıldığında; % 40.0'ı hiç memnun değil, 18.7'si memnun değil, 22.7'si kısmen memnun, 6.7'si memnun, 12.0'ının çok memnun oldukları tespit edilmiştir (Tablo 9).

**Tablo 9.** Araştırmaya katılanların spordan elde ettikleri gelirden memnuniyet durumlarının dağılımı

Memnuniyet durumu	f	%
Hiç değil	30	40.0
Değil	14	18.7
Kısmen	17	22.7
Memnun	5	6.7
Çok memnun	9	12.0
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların kulübün sağladığı sosyal imkanlardan memnuniyet durumlarının dağılımına bakıldığında; % 28.0'ı hiç memnun değil, 26.7'si memnun değil, 18.7'si kısmen memnun, 9.3'ü memnun, 17.3'ünün ise çok memnun olduğu tespit edilmiştir (Tablo 10).

**Tablo 10.** Araştırmaya katılanların kulübün sağladığı sosyal imkânlardan memnuniyet durumlarının dağılımı

Memnuniyet durumu	f	%
Hiç değil	21	28.0
Değil	20	26.7
Kısmen	14	18.7
Memnun	7	9.3
Çok memnun	13	17.3
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların kulübün sağladığı ekonomik imkanlardan memnuniyet durumlarının dağılımına bakıldığında; % 33.3'ü hiç memnun değil, % 21.3'ü memnun değil, 25.3'ü kısmen memnun, 8.0'ı memnun, 12.0'ının çok memnun oldukları tespit edilmiştir (Tablo 11).

**Tablo 11.** Araştırmaya katılanların kulübün sağladığı ekonomik imkânlardan memnuniyet durumlarının dağılımı

Memnuniyet durumu	f	%
Hiç değil	25	33.3
Değil	16	21.3
Kısmen	19	25.3
Memnun	6	8.0
Çok memnun	9	12.0
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların kulübün idari yönetiminden memnuniyet durumlarının dağılımına bakıldığında; % 28.0'ı hiç memnun değil, 17.3'ü memnun değil, 22.7'si kısmen memnun, 14.7'sinin memnun, 17.3'ünün çok memnun oldukları tespit edilmiştir (Tablo 12).

**Tablo 12.** Araştırmaya katılanların kulübün idari yönetiminden memnuniyet durumlarının dağılımı

Memnuniyet durumu	f	%
Hiç değil	21	28.0
Değil	13	17.3
Kısmen	17	22.7
Memnun	11	14.7
Çok memnun	13	17.3
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların kulübün teknik kadrosundan memnuniyet durumlarının dağılımına bakıldığında; % 14.7'si hiç memnun değil, 13.3'ü memnun değil, 26.7'si kısmen memnun, 14.7'sinin memnun, 30.7'sinin ise çok memnun olduğu tespit edilmiştir (Tablo 13).

**Tablo 13.** Araştırmaya katılanların kulübün teknik kadrosundan memnuniyet durumlarının dağılımı

Memnuniyet durumu	f	%
Hiç değil	11	14.7
Değil	10	13.3
Kısmen	20	26.7
Memnun	11	14.7
Çok memnun	23	30.7
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılanların T-test tablolarına bakıldığında, amatör ve profesyonel futbolcuların memnuniyet, iş tatmin, kulübe bağlılık ile antrenöre bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p > 0.05$ ) (Tablo14).

**Tablo 14.** Araştırmaya katılanların T-Test tabloları

		Sayı	Ortalama	SD	t	Sig.
<b>Memnuniyet</b>	Amatör	56	2.29	.67	-10.17	.000
	Profesyonel	19	4.17	.77		
<b>İş Tatmini</b>	Amatör	56	3.45	.74	-4.13	.000
	Profesyonel	19	4.18	.33		
<b>Örgüte (Kulübe) Bağlılık</b>	Amatör	56	3.20	.57	-5.05	.000
	Profesyonel	19	3.92	.40		
<b>Lider (Antrenöre) Bağlılık</b>	Amatör	56	3.62	.92	-2.37	.021
	Profesyonel	19	4.16	.61		

Araştırmaya katılanların T-test tablolarına bakıldığında; amatör ve profesyonel futbolcuların memnuniyet, iş tatmin, kulübe bağlılık ile antrenöre bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ( $p < 0.05$ )

**Tablo 15.** Araştırmaya katılanların T-Test tabloları

		Sayı	Ortalama	SD	t	Sig.
<b>Memnuniyet</b>	Evet	20	3.16	1.3	1.96	.054
	Hayır	55	2.62	.95		
<b>İş Tatmini</b>	Evet	20	2.53	.78	-.732	.466
	Hayır	55	3.67	.72		
<b>Örgüte (Kulübe) Bağlılık</b>	Evet	20	3.47	.59	.681	.498
	Hayır	55	3.35	.63		
<b>Lider (Antrenöre) Bağlılık</b>	Evet	20	3.85	.83	.554	.581
	Hayır	55	3.73	.91		

Araştırmaya katılanların amatör ve profesyonel futbolcuların ücretlerinden memnuniyet ve iş tatmini düzeylerinin anlamlı ( $p > 0.05$ ), kulübe bağlılık ile antrenöre bağlılık düzeylerinin ise anlamsız olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ) (Tablo 16).



**Tablo 16.** Araştırmaya katılanların amatör ve profesyonel futbolcuların ücretlerinden memnuniyet durumu

		Sayı	Ortalama	SD	F	Sig.
Memnuniyet	En düşük (000-500)	13	2,04	0,65	24.514	.000
	Düşük (5001-1500)	39	2.43	0.75		
	Orta (15001-2500)	10	2.92	0.50		
	Yüksek (25001-5000)	2	2.83	1.89		
	Çok yüksek (50001 ve ↑)	11	4.64	0.60		
İş Tatmini	En düşük (000-500)	13	3.42	0.84	2.611	.043
	Düşük (5001-1500)	39	3.70	0.73		
	Orta (15001-2500)	10	3.35	0.65		
	Yüksek (25001-5000)	2	2.71	1.36		
	Çok yüksek (50001 ve ↑)	11	4.05	0.22		
Örgüte (Kulübe) Bağlılık	En düşük (000-500)	13	3.15	0.61	2.422	.056
	Düşük (5001-1500)	39	3.38	0.65		
	Orta (15001-2500)	10	3.37	0.59		
	Yüksek (25001-5000)	2	2.70	0.71		
	Çok yüksek (50001 ve ↑)	11	3.79	0.30		
Lidere (Antrenör e) Bağlılık	En düşük (000-500)	13	3.72	0.95	.925	.455
	Düşük (5001-1500)	39	3.86	0.87		
	Orta (15001-2500)	10	3.37	0.87		
	Yüksek (25001-5000)	2	3.17	2.12		
	Çok yüksek (50001 ve ↑)	11	3.89	0.65		

Araştırmaya katılanların iş tatmini ile örgütsel bağlılık( $r=0,631^{**}$ ) ve lidere bağlılık duygusu( $r=0,496^{**}$ ) arasında ve lidere bağlılık ile örgütsel bağlılık duygusu( $r=0,456^{**}$ ) arasında (0.01) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 17.** Araştırmaya katılanların korelasyon tabloları

	1	2	3	4
<b>Memnuniyet</b>	1,000	-	-	-
	,75	-	-	-
<b>İş Tatmini</b>	,398**	1,000	-	-
	,000	,75	-	-
<b>Örgüte (Kulübe) Bağlılık</b>	,549**	,631**	1,000	-
	,000	,000	,75	-
<b>Lider (Antrenöre Bağlılık)</b>	,180	,496**	,456**	1,000
	,122	,000	,000	,75
	,75	,75	,75	,75

\*\* : 0.01 düzeyinde anlamlı

\* : 0.05 düzeyinde anlamlı

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve lidere bağlılık tutumlarında amatör ve profesyonel futbolcular arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın iş tatmini, örgütsel bağlılık ve lidere bağlılık tutumları ile spor dışında ek bir gelir elde edip etmeme açısından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Futbolcuların iş tatmin düzeyleri ile ekonomik gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Diğer taraftan Demircan ve ark.'nın çalışmasında da, örgütsel

bağlılık ve lidere bağlılık duygusu ile iş tatmini arasında lidere bağlılık ile örgütsel bağlılık duygusu arasında (0.01) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur(20).

Genellikle profesyonel futbolcuların amatör futbolculara göre kulüplerine, işlerine ve antrenörlerine daha güvenle baktıkları tespit edilmiştir. Çünkü buldukları konum ve şartları düşünürsek amatör futbolcuların geneli ekonomik şartlardan tatmin olmadıklarından dolayı kulüplerine ve antrenörlerine pek bağlı olmadıkları tespit edilmiştir. Bunların nedenleri irdelediğimizde sporcuların özellikle çalıştıkları kulübe sadakat duymamalarına ve kulüpte çalışmalarının bariz bir ekonomik neden olarak görmelerine bağlayabiliriz. Güçlü bir sadakat ile çalıştığı kulüpte ekonomik yetersizlikle kulüpte çalışmasını yanlış bir karar olarak gören bir sporcunun kulübüne güçlü bir şekilde bağlı olmasını beklemek doğru olmayacaktır. Ayrıca futbolcuların kulüplerinde kalmak için her türlü görevi yapmakta ve çok uzun yıllar kulüplerinde çalışarak kendisine pek fazla şey katamayacak olmasını düşünmesinde kararsız tutumlara sahip olması da futbolcuların kulüplerine bağlılıklarını düşürmektedir.

Buna ek olarak araştırma kapsamındaki sporcuların kendi değerleri ile kulüp değerlerini benzer bulmada kararsız bir yaklaşım sergilemeleri de dikkat çekmektedir. Orta değerlere sahip olup olmama konusunda net düşüncelere hakim olmayan sporcuların kulüplerine bağlılıklarının yüksek çıkmaması doğal bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bunun muhtemel bir sonucu olarak futbolcuların görev yaptığı kulüpleri ile özdeşleşmemiş olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bu genellikle amatör futbolcularda daha yaygın olarak görülmektedir.

Sporcuların işlerine bağlılıkları da benzer yaklaşımlar içermektedir. Futbolcular, özellikle merkezlerine işlerini koymaması ekonomik tatminsizlikle işleriyle birlikte antrenörlerine güçlü bağlarla bağlı olmaması, işleriyle alakalı olmaması ve işleriyle yaşamaması gibi yönleriyle işlerine tam olarak özdeşleşmemişlerdir. Bu özellikler nedeniyle işe bağlılıkları yani işlerinden tatmin olmaları orta düzeyde saptanmıştır.

Çekmecelioğlu ve ark.'nın da yapmış oldukları bir çalışmada görüldüğü gibi bizim bulgularımızda da; örgüte bağlılık ve çalışanların işlerine bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları iki bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur(2).

Bulgularımız neticesinde farklı sektörlerde ve farklı örneklemeler üzerinde önceden yapılmış çalışmaları destekler niteliktedir (2, 3, 20, 24,25).

Sonuçlara göre, genellikle profesyonel futbolcular işlerinde bağlılık yönünden anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgulara göre kulübe duygusal açıdan daha çok bağlanan, kendini kulübün bir parçası olarak gören futbolcu, daha çok sorumluluk hissedecek, "benim işim" sınırlarını genişletecektir. Görevini en iyi yapanlardan biri olarak kulüple ilgili süreçlerde daha yapıcı ve sorumlu katılmayı, görevleriyle ilgili gelişmeleri takip etmeyi, bağlı olduğu kulübü savunmayı kendisi için görev bilecektir.

Sonuçlar açısından bu çalışmada örnekleme oluşturulan futbolcular yaşları ve kıdemleri birbirine çok yakın olduğu için bu değişkenlerin etkisi gözlemlenememiştir. Araştırmanın örnekleme farklı kulüplerde görev alan futbolcular açısından açıklayıcıdır ve anlamlı yani pozitif sonuçlar elde edilmiştir.

## KAYNAKLAR

- 1.Ergeneli A ve Eryiğit M (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini, Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması, Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi, s.19, 159-178.
- 2.Çekmecioğlu Hülya. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerini Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. İş Güç Enerji İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, cilt 8, Sayı.2, Haziran 2006.
- 3.Ferik Funda. Özyeterliliğe Bağlı Olarak Personel Güçlendirme, İş Tatmini, Örgüte Bağlılık, Personel Devri Arasındaki İlişkiler. Active Yönetim. Mart-Nisan 2002.
- 4.Hackman Richard J and Oldham, Greg R. 1980. Work Redesign, California:Addison Wesley Publishing Company, s.284.
- 5.Namasivayam K. Ve X.Zhao. 2006. An Investifation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction, Tourism Management, doi:10.1016/j.toruman.
- 6.Mowday TR, RM Steers and LW Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behaviour, 14:224-247.
- 7.Becker HS (1960). Notes on the Concept of Commitment, American Journal of Sociology, 66:32-42
- 8.Etzioni A. 1961, A Comparative Analysis of Complex Organizations, New York:Free Press.
- 9.Kanter RM. 1968. Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities, American Sociological Reviews, 33:499-517.
10. Sheldon ME. 1971. Investment and Involvements in Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly, 16:142-150.
11. .Hunt SD, RM Morgan, 1994. Organizational Commitment : One of Many Commitments or Key Mediating Construct?, The Academy of Management Journal, 37(6):1568-1587.
12. Meyer JP, NJ Allen. 1991. A Three-Components Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, 1(1):Bahar:61-89.
13. Meyer John P, Allen Nataile J. 1997. Commitment in the Work Place:Theory, Research and Application, California:Sage Publications.
14. Wasti SA (2000a). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi 25-27 Mayıs, Nevşehir, s.401-411.
15. Wasti SA. (2000b). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler : Türk Kültürüne Bir Bakış. (eds) Z.Aycan (2000), Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Ankara:Türk Psikoloji Derneği Yayın No:211, (içinde 201-225).
16. Reed MI. 2001. Organization, Trust and Control:A Realist Analyszis, Organization Studies, 22:201-228.
17. Mayer RC, JH Davis ve FD Schonman, 1995. An Integrative Model of Organizational Trust, Academy of Management Review, 20:709-734.
18. McAllister DJ. 1995. Affect and Cognition Based Trust as Foundation of Interpersonal Corperations in Organizations. Academy of Management Journal, 38:24-59.
19. Ünsal P. 2004. Örgütlerde Güven Algısı, Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara Eğitimler ve Doktrinler Komutanlığı, Ankara 225-237.
20. Demircan N ve Ceylan A. 2003. Örgütsel Güven Kavramı : Nedenleri ve Sonuçları, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi, Cilt 10, Sayı 2:139-150.
21. Allen DG, LM Shore and RW Griefeth, 2003. The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Practices in the Turnover Process, Journal of Management 29:1:99-118.
22. Meyer J, Stanley D, Herscovitch, Topolnytsky L. 2001. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization:Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences, Journal of Vocational Behavior, 61, 2001:20-52,
23. Kline P. 2002. An easy guide to factor analysis. London, Routledge
24. Özdevecioğlu M. 2003. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 18, sayı 2:113-130.
25. Kılınç T.2002. Liderlik Üzerine Bir Analiz. Hastane Dergisi (Hospital News), Yıl:3, Sayı 15, ss 84-88.