

Türkiye Tenis Federasyonu İl Temsilcilerinin Örgütsel Bağlılığı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Metin YÜCEANT
Aksaray Üniversitesi
metinyuceant@hotmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6867-2183>

Orhan Fatih BALANLI
Malatya Turgut Özal Üniversitesi
fatih3538@hotmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7523-8262>

Hüseyin ÜNLÜ
Aksaray Üniversitesi
unlu68@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3079-4417>

Araştırma Makalesi

DOI: 10.31592/aeusbed.1030899

Geliş Tarihi: 01.12.2021

Revize Tarihi: 03.03.2022

Kabul Tarihi: 08.03.2022

Atf Bilgisi

Yüceant, M., Balanlı, O. F. ve Ünlü, H. (2022). Türkiye Tenis Federasyonu il temsilcilerinin örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 190-204.

ÖZ

Araştırmanın amacı, Türkiye Tenis Federasyonu il temsilcilerinin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminlerini farklı değişkenler açısından incelemek ve aralarındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma grubu, bulunduğu illerde görev yapan 79 temsilciden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak örgütsel bağlılık ölçeği ile minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde, temsilcilerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini puan ortalamalarının saptanmasında tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Temsilcilerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatmin düzeylerinin, medeni duruma ve eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesinde, ilk olarak normallik sınaması yapılmış ($p<0,05$) ve medeni durum için mann whitney U testinden, eğitim düzeyi değişkeni için ise kruskal wallis H tekniğinden yararlanılmıştır. İl temsilcilerinin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi ve yordayıcılığını test etmek amacıyla da çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, temsilcilerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa ve iş tatminine sahip oldukları görülmüştür. Medeni durum değişkeni açısından duygusal bağlılık ile iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmazken; devam ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanılmıştır. Eğitim düzeyi değişkeni açısından ise örgütsel bağlılık ile iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Araştırmada, temsilcilerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığın, iş tatmini üzerinde orta düzeyde bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, iş tatmini, il temsilcisi.

Examination of the Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Turkey Tennis Federation Provincial Representatives

ABSTRACT

Purpose of the research is to examine the organizational commitment and job satisfaction of the provincial representatives of the Turkish Tennis Federation in terms of different variables and to determine the relationship between them. The research group consists of 79 representatives working in the provinces where it is located. Organizational commitment scale and Minnesota job satisfaction scale were used to collect data. In order to determine whether the organizational commitment and job satisfaction levels of the representatives differ according to marital status and education level, firstly, the normality test was performed ($p<0.05$) and the mann whitney U test was used for the marital status variable and the kruskal wallis H technique for the education level variable. Correlation analysis was used to determine the relationship between the organizational commitment of the provincial representatives and their job satisfaction, and multiple regression analysis was used to test its predictor. In the results obtained in the research, it was seen that the representatives had a high level of organizational commitment and job satisfaction. In terms of marital status, there was no significant difference between emotional commitment and job satisfaction levels; a significant difference was found in the levels of continuance and normative commitment. In terms of education level,

there was no significant difference between organizational commitment and job satisfaction levels. In research, it was determined that there is a positive relationship between the organizational commitment of the representatives and their job satisfaction. In addition, organizational commitment was found to be a moderate predictor of job satisfaction.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, provincial representatives.

Giriş

Tarihi insanlık tarihi kadar eski ve uzun olan örgütler, insanların tek başlarına üstesinden gelemeyeceği birtakım işleri gerçekleştirmek amacıyla kurdukları düzen ve toplumsal iş birliği sistemi olarak bilinmektedir (Aydın, 2019; Şimşek ve Çelik, 2014). Örgüt kavramı belirli bir amaca ve hedefe ulaşabilmek için birden fazla kişinin davranışlarını belirli kurallara göre düzenlediği yapılar olarak ifade edilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Karahan (2008) örgütleri, öncesinde belirlenen amaç ve hedeflere etkili bir şekilde ulaşabilmek için birtakım özelliklere sahip bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu ve çevresiyle devamlı olarak bir etkileşim halinde olan kurumlar olarak tanımlamıştır. Örgütleri oluşturan bireyler, içerisinde bulunduğu örgüte karşı yakınlık gösterebildiği gibi kendilerini örgüte karşı bağlı hissedebilmelerinde sıklıkla görülmektedir. Bağlılık, yönetim biliminde özellikle de örgütsel davranış alanında geçmişten günümüze her ne kadar tartışılan bir konu olsada (Özdemir ve Arık, 2018), farklı tanımlar ve bakış açıları sayesinde güncelliğini kaybetmemiştir (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005). Bağlılık, kişilerin kendilerini sosyal çevre ile ilişkide hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır (Herrera, 2009). Bireylerin çevre ile ilişkilerinden farklı olarak içerisinde bulunduğu örgüte karşı yakınlık hissetmeleri örgütsel bağlılığı göstermektedir (Kalaiarasi ve Sethuram, 2017). Örgütsel bağlılık birçok bilim insanı tarafından açıklanmaya çalışılan bir kavramdır (Bulut ve Hovardaoğlu, 2018) ve kişilerin görevlerini icra ettikleri örgütlere karşı sahip oldukları pozitif veya negatif yöndeki davranışları olarak ifade edilmektedir (Doğruöz ve Özdemir, 2018). Çalışanların bağlı oldukları kurumlarına sadakatleriyle alakalı bir tutum olarak tanımlanan örgütsel bağlılık (Balay, 2000), kişilerin örgütlere devamsızlık yapmaması ve içten bağlı olması gibi olumlu davranış biçimlerini içeren bir kavram olarak bilinmektedir (Duman ve Erdem, 2016). Kolancıoğlu ve Karabulut (2017) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüt içerisindeki verimliliğini, motivasyonunu ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyen bir unsur olarak tanımlamıştır.

Kurumların, sağlıklı ve etkili bir biçimde işleyiş gösterebilmesinde çalışanların örgüte bağlılığı kadar, işinden tatmin olabilmelerinin de önemli olduğu bilinmektedir. İş tatmini, personellerin işlerine karşı memnuniyet duyabilmelerine, örgütlerine bağlı kalabilmelerine ve bağlı olduğu kurumların menfaatleri doğrultusunda daha etkili bir çalışma performansı gösterebilmelerine yardımcı olması bakımından son derece önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır (Aksoy ve diğerleri, 2018). Çalışanların, fiziksel, zihinsel, sosyal ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması yönünde duydukları memnuniyeti anlatan iş tatmini, onların çalışma yaşantılarında daha verimli, keyifli ve üretken olmalarında etkili bir unsur olduğu belirtilmektedir (Hoş ve Oksay, 2015). Çelik ve Bilginer (2018), kişinin iş hayatı ve çalıştığı kurumun şartları arasındaki bütünleşmenin bir sonucu olarak tanımlamışlardır. İşten duyulan hoşnutluğu ifade eden ve personellerin işten beklentileriyle elde ettikleri arasındaki fark olarak görülen iş tatmininin (Elmas ve Karabulut, 2017), alanyazında içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki farklı şekilde yer aldığı belirtilmektedir (Açıkalın, 2011). Çalışma sırasında kişinin işinde yeni teknikleri başarıyla uygulaması ve takdir edilmesi sonucunda hissedilen doyum içsel tatmin olarak (Kutunis, 2006); çalışma koşulları ve ücrete bağlı olarak hissedilen doyum ise dışsal tatmin olarak ifade edilmektedir (Arısoy, 2007).

Araştırma konusu ile ilgili son dönemlerde yapılan çalışmalara bakıldığında farklı araştırma grupları ile birlikte örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin incelendiği görülmüştür (Ağırbaş, 2018; Aksoy, Şengün ve Yılmaz, 2018; Alev, 2016; Aydoğan ve Deniz, 2018; Candan ve İnce, 2016; Çakmak, 2017; Çalışkan, 2016; Erduru, Deran ve Uzun, 2017; Ertürk ve Erdirençelebi, 2018; Gedik ve Üstüner, 2017; Geyik, 2016; Gündoğan, 2017; Karakaş ve Gökmen, 2018; Köybaşı ve Dönmez, 2017; Mert ve Bekmezci, 2016; Ocak, Güler ve Basım, 2016; Saracel, Taşseven ve Kaynak, 2016; Sökmen ve Mete, 2015; Sökmen ve Şahingöz, 2017; Topuz, 2018; Uştu ve Tümkaya, 2017; Yarimoğlu ve Ersönmez, 2017; Yücel ve Çetinkaya, 2016; Yüksel, 2018). Ancak Türkiye Tenis Federasyonu'nda görev yapan

Tenis İl Temsilcileri üzerine detaylı bir literatür taraması yapıldığında, örgütsel bağlılık ile iş tatmininin tenis il temsilcileri ile birlikte incelendiği farklı bir araştırmanın olmadığı görülmüştür. Bağlı olduğu federasyonlar tarafından belirlenen kurallar doğrultusunda buldukları illerde gönüllü olarak görev yapan il temsilcileri, organizasyonları, müsabakaları düzenleyen, temsilcisi olduğu branşın illerde tabana yayılması, bilinirliğinin artması için çaba sarf eden, federasyonlar ve iller arasında köprü görevinde olan kimsedir (Alev, 2016). Bu açıdan bakıldığında temsilciliğini yaptığı branşın ilinde faal olabilmesinde ve yaygınlaştırılarak popülerliğinin artırılmasında büyük bir öneme sahip olan il temsilcilerinin, federasyona ilişkin düşüncelerinin, duygularının ve davranışlarının belirlenmesi konusunun önemli olduğu düşünülmüştür. Bu sebeple bu çalışmada illerinde görevlendirilen temsilcilerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Tenis Federasyonu tarafından görevlendirilen temsilcilerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini düzeylerinin birbiri ile olan ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır.

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, Türkiye Tenis Federasyonu tarafından görevlendirildikleri illerde görev yapan 9 (%11,4)'u kadın, 70 (%88,6)'i erkek olmak üzere toplam 79 il temsilcisi oluşturmuştur. Tenis il temsilcilerinin medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde 26 (%32,9)'sının bekâr, 53 (%67,1)'ünün evli olduğu ve eğitim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde 13 (%16,5)'ünün ön lisans, 46 (%58,2)'sının lisans, 20 (%25,3)'sinin ise lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin toplanmasında, il temsilcilerinin sosyo-demografik özelliklerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır. Araştırmada ayrıca “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Araştırma grubundaki il temsilcilerine ait kişisel bilgilere erişebilmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığı ile iş tatmini düzeylerini etkileyeceği düşünülen değişkenlerden oluşan kişisel ilgi formunda medeni hal ve eğitim seviyesi ile ilgili sorular sorulmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

İl temsilcilerinin örgütsel bağlılığını incelemek amacıyla örgütsel bağlılık ölçeği (ÖBÖ) kullanılmıştır. Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Örgütsel bağlılığı belirlemeye yönelik ölçek; duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç alt boyuttan oluşan, 18 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin 3., 4., 5. ve 13. maddesi ters madde olarak belirtilmiş olup; duygusal bağlılık boyutunu “1.,2.,3.,4.,5.,6.” maddeler, devam boyutunu “7.,8.,9.,10.,11.,12.” maddeler ve normatif boyutunu ise “13.,14.,15.,16.,17.,18.” maddeler ölçmektedir. ÖBÖ, “Kesinlikle katılmıyorum (1) ve Tamamen katılıyorum (5)” arasındaki ifadelerin yer aldığı 5'li likert tipinde bir ölçektir. Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) örgütsel bağlılık ölçeğinin cronbach's alpha katsayısını 0,88 ve alt boyutları duygusal bağlılığı 0.80, devam bağlılığı 0.73,

normatif bağlılığı 0.80 olarak hesaplamıştır. Bu çalışmada ise ÖBÖ'nün cronbach's alpha güvenirlik katsayısı 0.88 bulunmuş ve ölçeğin alt boyutları olan duygusal bağlılık için alpha katsayısı 0.77, devam bağlılığı için alpha katsayısı 0.76, normatif bağlılık için alpha katsayısı 0.73 olarak belirlenmiştir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği

İl temsilcilerinin iş tatmini düzeylerini incelemek amacıyla Minnesota iş tatmini ölçeği (MİTÖ) kullanılmıştır. Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota iş tatmini ölçeği, Baycan (1985) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. İş tatminini belirleyeme yönelik ölçek; içsel tatmin ve dışsal tatmin olarak iki alt boyuttan oluşan, 20 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin, içsel tatmin boyutunu "1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 16., 20." maddeler ve dışsal tatmin boyutunu "5., 6., 12., 13., 14., 17., 18., 19." maddeler ölçmektedir. MİTÖ, "Hiç memnun değilim (1) ve Çok memnunum (5)" arasındaki ifadelerin yer aldığı 5'li likert tipindeki bir ölçektir. Baycan (1985) Minnesota iş tatmini ölçeğinin cronbach's alpha katsayısını 0,77 olarak hesaplamıştır. Bu çalışmada ise MİTÖ'nün cronbach's alpha güvenirlik katsayısı 0.89 bulunmuş ve ölçeğin alt boyutları olan içsel tatmin için alpha katsayısı 0.84, dışsal tatmin için alpha katsayısı 0.84 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada ilk olarak, kullanılan ölçme araçları değerlendirilmiş ve istatistiksel analizlerde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. İl temsilcilerinin örgütsel bağlılığı ile iş tatmininin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden aritmetik ortalama ve standart sapma tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada normallik sınaması için Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır ($p < 0,05$). Medeni hal ile eğitim düzeyi değişkenleri açısından bağlılık ve tatmin düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı, Mann Whitney U ile Kruskal Wallis H teknikleri ile değerlendirilmiştir. Bağlılık ile tatmin düzeyleri arasındaki korelasyonu incelemek amacıyla korelasyon analizi kullanılmış ve yordayıcılığını tespit etmek amacıyla ise regresyon tekniğinden yararlanılmıştır.

Araştırma Etiği

Çalışma etik kurallar dikkate alınarak gerçekleştirilmiş ve Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli onaylar alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, araştırma grubuna alınan tenis il temsilcilerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri farklı değişkenlere göre incelenmiş, aralarındaki ilişki tespit edilmiş ve elde edilen sonuçlar ile ilgili yorumlar tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1.

Medeni durum açısından örgütsel bağlılık ve iş tatmini

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	u	z	p
Duygusal Bağlılığı	Bekâr	26	44,15	1148,00	581,000	-1,133	,257
	Evli	53	37,96	2012,00			
Devam Bağlılığı	Bekâr	26	48,98	1273,50	455,500	-2,444	,015
	Evli	53	35,59	1886,50			
Normatif Bağlılığı	Bekâr	26	48,73	1267,00	462,000	-2,376	,018
	Evli	53	35,72	1893,00			
Genel Örgütsel Bağlılık	Bekâr	26	48,79	1268,50	460,500	-2,386	,017
	Evli	53	35,69	1891,50			
İçsel Tatmin	Bekâr	26	42,62	1108,00	621,000	-0,711	,477
	Evli	53	38,72	2052,00			

Dışsal Tatmin	Bekâr	26	44,69	1162,00	567,000	-1,275	,202
	Evli	53	37,70	1998,00			
Genel İş Tatmini	Bekâr	26	42,90	1115,50	613,500	-0,788	,430
	Evli	53	38,58	2044,50			

Tablo 1.'de medeni durumu açısından il temsilcilerinin, örgütsel bağlılık ile iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını tespit etmek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Bu sonuca göre medeni durumu açısından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülürken ($p < 0,05$); örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Medeni durumu bekâr (S.Ort.=48,79) olan il temsilcilerinin genel örgütsel bağlılığının, evli (S.Ort.=35,69) olan il temsilcilerinden yüksek olduğu belirlenmiştir ($U=460,50$; $p=0,017$).

Tablo 2.

Eğitim düzeyi açısından örgütsel bağlılık ve iş tatmini

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
Duygusal Bağlılığı	Ön Lisans	13	45,15	2	1,726	,422
	Lisans	46	37,20			
	Lisansüstü	20	43,10			
Devam Bağlılığı	Ön Lisans	13	49,04	2	2,957	,228
	Lisans	46	36,87			
	Lisansüstü	20	41,33			
Normatif Bağlılığı	Ön Lisans	13	53,92	2	6,094	,053
	Lisans	46	38,33			
	Lisansüstü	20	34,80			
Genel Örgütsel Bağlılık	Ön Lisans	13	49,54	2	2,825	,244
	Lisans	46	37,45			
	Lisansüstü	20	39,68			
İçsel Tatmin	Ön Lisans	13	48,77	2	2,510	,285
	Lisans	46	39,16			
	Lisansüstü	20	36,23			
Dışsal Tatmin	Ön Lisans	13	51,42	2	3,871	,144
	Lisans	46	37,80			
	Lisansüstü	20	37,63			
Genel İş Tatmini	Ön Lisans	13	50,54	2	3,376	,185
	Lisans	46	38,48			
	Lisansüstü	20	36,65			

Tablo 2.'de araştırma grubundaki il temsilcilerinin eğitim düzeyi açısından örgütsel bağlılık ile iş tatmini düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis H testinden yararlanılmıştır. Bu sonuca göre eğitim düzeyi bakımından örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır ($p > 0,05$).

Tablo 3.

İl temsilcilerinin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişki

		İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Genel İş Tatmini
Duygusal Bağlılığı	r	,456	,576	,554
	p	,000	,000	,000
Devam Bağlılığı	r	,598	,506	,593
	p	,000	,000	,000
Normatif Bağlılığı	r	,541	,542	,581
	p	,000	,000	,000
Genel Örgütsel Bağlılık	r	,618	,623	,666
	p	,000	,000	,000

Tablo 3.'de il temsilcilerinin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla korelasyon analizi tekniği uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlarda, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=0,666$; $p<0,05$).

Tablo 4.

İl temsilcilerinin örgütsel bağlılığının iş tatmini düzeyleri üzerine etkisi

	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Örgütsel Bağlılık	Sabit	,935	,353	2,654	,010		
	İş Tatmini	,698	,089	,666	,000	,666	,666
R= ,666 ^a	R ² = ,444	F=61,506	p= ,000				

Tablo 4.'de il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde yordayıcılığı incelenmiş ve yapılan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır (F=61,506; $p<0,05$). Örgütsel bağlılığın, iş tatmini üzerinde orta düzeyde bir yordayıcı olduğu görülmüştür (R²=0,444).

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmada il temsilcilerinin örgütsel bağlılığının, iş tatmini ile ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca il temsilcilerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri; medeni hali ve eğitim seviyesi değişkenleri bakımından ele alınmıştır.

İl temsilcilerinin, örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli (Ort.=3,67, SS=0,60) ve alt boyutlarından (Duygusal Bağ.: Ort.=4,06, SS=0,64; Devam Bağ.: Ort.=3,47, SS=0,74; Normatif Bağ.: Ort.=3,47, SS=0,70) elde ettikleri puan ortalamalarına göre değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Benzer bir sonuç Mansur ve Seyhan (2021)'in kamu ve özel sağlık kuruluşlarında çalışanların örgütsel bağlılık ile iş tatmini düzeylerini incelediği araştırmasında görülmüş ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çakmakçı (2006) öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeylerini incelediği araştırmasında, eğitimcilerin kuruma olan bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Ocak ve diğerleri (2016), öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatminini incelemiş ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Paylaşılan liderlik ile örgütsel bağlılığın birbiri ile ilişkisinin incelendiği bir başka araştırmada da Bakır (2013) öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Köybaşı ve Dönmez (2017) ise okullardaki yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının analizini yapmış ve örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, personellerin kurumla etkileşimi sonucunda ortaya çıkan ve kurumların daimi bir üyesi olma düşüncesine sahip olmalarını sağlayan davranış olarak tanımlamıştır. Araştırmada temsilcilerin örgütsel bağlılığının yüksek olmasında, tenis federasyonu ile olumlu bağlar kurmalarının, federasyonla özdeşleşmelerinin, federasyonun çıkarlarını kendi menfaatleri ile bir tutmalarının ve özverili olarak görevlerini yerine getirmelerinin etkili olduğu söylenebilir.

Tenis il temsilcilerinin, iş tatmini ölçeğinin geneli (Ort.=3,92, SS=0,57) ve alt boyutlarından (İçsel Tat.: Ort.=4,06, SS=0,51; Dışsal Tat.: Ort.=3,70, SS=0,77) elde ettikleri ortalamalara göre değerlendirildiğinde, iş tatminlerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Benzer bir sonuç Ünlü ve Filiz (2019)'in beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma yeteneğini incelediği araştırmasında görülmüş ve beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak çalışmalarından memnun olduklarını buna bağlı olarak iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir. Mansur ve Seyhan (2021) kamu ve özel sağlık kuruluşlarında çalışanların örgütsel bağlılık ile iş tatmini düzeylerini incelediği araştırmasında, çalışanların iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Karakaş ve Gökmen (2018) Konya'da istihdam eden memurların iş tatmini düzeylerini incelemiş ve memurların iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır. İş tatmini düzeylerinin incelendiği bir diğer çalışmada da Çelik ve

Bilginer (2018) çalışanların iş tatminlerinin yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Gülten (2018) ise iş hayatında hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile iş tatminlerini incelemiş ve iş tatminlerinin orta düzeyde olduğu sonucuna varmıştır. Akman (2018) iş tatminini, personellerin bir takım isteklerinin, ihtiyaçlarının ve beklentilerinin görev yaptığı örgütler tarafından karşılanması sonucunda ortaya çıkan duygu ve hisler olarak tanımlamıştır. Araştırmada il temsilcilerinin iş tatminlerinin yüksek olmasında, temsilcilerin taleplerini ve beklentilerini federasyonun büyük ölçüde karşılamasının etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada il temsilcilerinin medeni durum değişkeni açısından örgütsel bağlılığı ve iş tatmini düzeyleri karşılaştırılmış ve yapılan karşılaştırmada örgütsel bağlılığı düzeylerinde bekârların lehine anlamlı bir farklılık görülürken, örgütsel bağlılık ölçeği boyutlarından duygusal bağlılığı ve iş tatmini düzeylerinde bir farklılığa rastlanmamıştır. Benzer bir sonuç Çelik ve Demir (2020)'in kamu çalışanlarının iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği araştırmasında görülmüş ve çalışanların bağlılık düzeylerinin medeni durum açısından farklılaştığı tespit edilmiştir. Alev (2016) basketbol il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği araştırmasında devam bağlılığı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaştığı sonucuna varmıştır. Tatlıcan ve Çögenli (2020) tekstil firması çalışanları ile birlikte yapmış olduğu araştırmasında, iş tatmininin medeni durum açısından farklılaşmadığını tespit etmiştir. Saracel, Taşseven ve Kaynak (2016) çalışanların iş tatmini ve motivasyon ilişkisini incelediği araştırmasında, iş tatmini düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Karakaş ve Gökmen (2018)'in Konya'da istihdam eden memurlarda iş tatminini incelediği araştırmasında da medeni durum açısından iş tatmini düzeylerinde farklılık olmadığı sonucuna varmıştır. Perakende sektöründe çalışan personellerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelendiği bir başka araştırmada ise Yılmaz ve Vardarlıer (2021) çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde medeni durum açısından farkın olmadığını tespit etmiştir. Çalışkan (2016) yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personellerin örgütsel bağlılıklarını incelediği araştırmasında, personellerin medeni durum değişkeni bakımından örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıkların olmadığını belirtmiştir. Ağırbaş (2018)'in Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışan personellerin örgütsel bağlılığını incelediği araştırmasında da medeni durum açısından herhangi bir farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır. Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelendiği bir başka araştırmada Geyik (2016) medeni durum açısından genel iş tatmini algılarında farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada il temsilcilerinin medeni hali açısından örgütsel bağlılıkları arasında bir farklılığın olduğu görülmüş ve bekârların evlilere oranla örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında bekârların evlilere göre daha az sorumluluk aldıkları ve buna bağlı olarak il temsilciliği görevine ayıracak zamanı daha rahat bulabilmelerinin etkili olduğu söylenebilir. Araştırmada il temsilcilerinin medeni durum değişkeni açısından iş tatmini düzeylerinde bir farklılık görülmemesinde, evlilerin ve bekârların sosyal hayatlarında sorumluluk alanlarını tenis olarak değerlendirmelerinin ve federasyondan aynı beklentiler içerisinde olduklarının etkili olduğu düşünülmüştür.

İl temsilcilerinin eğitim düzeyi değişkeni açısından örgütsel bağlılığı ve iş tatmini düzeyleri karşılaştırılmış, yapılan karşılaştırmada herhangi bir farklılık görülmemiştir. Ölçeğin geneli ve alt boyutları açısından bakıldığında eğitim seviyesi ön lisans olan temsilcilerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmininin, lisans ve lisansüstü olan il temsilcilerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İl temsilcilerinin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığı ve iş tatmininin azaldığı görülmüştür. Benzer bir sonuç Özgenel ve diğerleri (2021)'nin devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği araştırmasında görülmüş ve öğretmenlerin eğitim durumu bakımından örgütsel bağlılık düzeylerinde herhangi bir farklılaşmanın olmadığını tespit etmiştir. Candan ve İnce (2016) Karaman emniyet müdürlüğünde görevli çalışanların siber kaytarma ve örgütsel bağlılıklarını incelediği araştırmasında, çalışanların örgütsel bağlılığının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği araştırmasında Gündoğan (2017), eğitim düzeyi açısından antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık olmadığını belirtmiştir. Öztürk ve Aygün (2020) kamu ve özel banka çalışanlarının iş tatminini incelediği araştırmasında, çalışanların eğitim durumuna göre iş tatmini düzeylerinde herhangi bir farklılığın olmadığı sonucuna varmıştır. Yelboğa (2007) bir finans kuruluşunda çalışan personellerin iş doyumunu incelediği araştırmasında, iş doyum düzeylerinin öğrenim durumuna göre

farklılaşmadığını tespit etmiştir. Kartal (2012) Ankara’da faaliyet gösteren özel bir güvenlik kuruluşundaki görevlilerin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında da eğitim seviyesi açısından iş doyumunu düzeylerinde farklılık olmadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının incelendiği bir başka araştırmada ise Bakır (2013) eğitim seviyesi açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Süpermarketlerde çalışanların iş tatminlerinin incelendiği bir başka araştırmada da Çarıkçı (2000) eğitim durumu açısından iş tatmini düzeylerinde farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada il temsilcilerinin eğitim düzeyi açısından örgütsel bağlılığı ile iş tatminleri arasında bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle eğitim düzeyinin, il temsilcilerinin örgütsel bağlılığını ve iş tatminini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir. Ancak ortalamalar açısından değerlendirildiğinde, eğitim seviyesi azaldıkça il temsilcilerinin bağlılık ve tatmin düzeylerinin arttığı görülmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında düşük eğitim düzeyine sahip il temsilcilerinin daha az bir beklenti içerisinde olduklarının ve buna bağlı olarak federasyonun onların beklentilerini rahatlıkla karşılayabilmesinin etkili olduğu düşünülmüştür.

Araştırmada ayrıca temsilcilerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini düzeylerinin ilişkisi incelenmiş ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Temsilcilerin bağlı oldukları federasyona ilişkin bağlılığı arttıkça, işten tatmin olma düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca il temsilcilerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde örgütsel bağlılık düzeylerinin yordayıcılığı incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Temsilcilerin örgütsel bağlılıklarının, iş tatminini orta düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Gedik ve Üstüner (2017)’in araştırmasında da benzer bir sonuç görülmüş, kamu ve özel sektörde çalışan eğitimcilerin ve yöneticilerin, örgütsel bağlılığı ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif olduğu ve örgütsel bağlılığın iş doyumunu orta düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır. Yumuşak, Özaşarlıoğlu ve Yıldız (2013) tekstil sektöründe iş tatmini ile örgütsel bağlılığın ilişkisini incelemiş ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yarımoğlu ve Ersönmez (2017) kamu bankasında çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş tatminini incelediği çalışmada da örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Butik otel işletmelerindeki iş görenlerin katıldığı bir başka araştırmada Aydoğan ve Deniz (2018), iş tatmininin algılanan dışsal prestij ve örgütsel destek ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Örgütsel bağlılığın iş tatmini ile ilişkisinin incelendiği farklı bir çalışmada da Hoş ve Oksay (2015), sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı ile iş tatminleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Özkan, Ertuğral, Tekeli ve Akova (2019) ise otel personellerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları incelemiş, aralarında negatif bir ilişki tespit etmiştir. Yücel ve Çetinkaya (2016) Kayseri’deki öğretmenlerin örgüt uyumunu ve örgütsel bağlılığını incelediği araştırmasında, örgütsel bağlılığın devam alt boyutu ile birey örgüt uyumu arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Sökmen ve Şahingöz (2017) de otellerde çalışan kadın personellerin kurum iklimi ile iş tatmini incelemiş ve aralarında negatif ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmada temsilcilerin örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde olmasında, federasyonun işleyiş şeklinin il temsilcilerinin beklentilerini büyük ölçüde karşıladığı ve bu nedenle temsilcilerin federasyon ile daha pozitif ilişkiler kurmasının etkili olduğu düşünülmüştür.

Sonuç olarak bu araştırmada, örgütsel bağlılığın iş tatminini pozitif yönde etkilediği görülmüş ve iş tatmini arttıkça bağlılığın da arttığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuçların, literatüre katkı sağlaması yönünden önemli olacağı düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda, örgütsel bağlılığın, iş tatmini ile ilişkisi daha farklı değişkenler eklenerek incelenebilir. Ek olarak, farklı federasyonlara bağlı il temsilcileri ile birlikte araştırmanın yapılması konu ile ilgili daha geniş bilgiler verebilir.

Yazarların Katkı Oranı

Bu makaleye birinci yazarın %40, ikinci yazarın %30, üçüncü yazarın %30 oranında katkısı vardır.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması teşkil edebilecek bir durum yoktur.

Açıklamalar: Bu çalışma Manisa’da düzenlenen II. Dünya Spor Bilimleri Araştırmaları Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Kaynaklar

- Açıkalin, C. (2011). İçsel dışsal doyumun örgütsel bağlılığa etkisi: Eskişehir üretim sektörü örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 237-254.
- Ağırbaş Seçkin, İ. (2018). *Spor genel müdürlüğü merkez teşkilatında presentizm ve örgütsel bağlılığın örgütsel sessizlik üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.
- Akman, Z. (2018). *Belediye çalışanlarının iş tatmini üzerine bir araştırma: Erzincan belediyesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Aksoy, C., Şengün, H.İ. ve Yılmaz, Y. (2018). Turizm sektörü çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye’nin güneydoğu anadolu bölgesinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 356-365.
- Alev, A. (2016). *Basketbol İl Temsilcilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Arısoy, B. (2007). *Örgütsel iletişimin motivasyon ve iş doyumuna üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, B. (2019). *Örgütsel iletişimin çalışanların iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydoğan, E. ve Deniz, G. (2018). İşgörenlerin dışsal prestij ve örgütsel destek algısının pozitif örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi: Butik otel işletmelerinde bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 17-37.
- Bakır Ağiroğlu, A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık alguları arasındaki ilişkinin analizi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baycan, F.A. (1985). *An analysis of the several aspect of job satisfaction between different occupational groups*. Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bulut, M.B. ve Hovardaoğlu, İ.S. (2018). Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin yatırım modeli çerçevesinde incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(56), 270-289.
- Candan, H. ve İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.

- Çakmak, Ü. (2017). *Kamu ve özel spor kuruluşlarında görev yapan personelin iş tatmininin örgüt kültürüne etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Çakmakçı, C. (2006). *Kara kuvvetleri komutanlığında görev yapan öğretmenlerin bireysel ve ailevi özellikleri ile kuruma bağlılık düzeyleri ve kurumdan ayrılma istekleri*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çalışkan, K. (2016). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Çarıkçı, İ.H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler: Süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 5(2)*, 155-168.
- Çelik, Y. ve Demir, B. (2020). İş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 1(2)*, 29-49.
- Çelik, M. ve Bilginer, F.G. (2018). Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık rolü: Turizm sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(31)*, 138-160.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17(68)*, 1765-1777.
- Doğruöz, E. ve Özdemir, M. (2018). Eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Elementary Education Online, 17(1)*, 396-413.
- Duman, M.Ç. ve Erdem, H. (2016). Örgüt tarafından sağlanan yemek hizmetinin algılanan kalitesinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Business and Economics Research Journal, 7(2)*, 135-148.
- Elmas, N. ve Karabulut, A.T. (2017). Örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkisi: Otomotiv sektöründe bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(33)*, 209-224.
- Erduru, İ., Deran, A. ve Uzun, E. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişliğinin iş tatmini üzerine etkilerinin değerlendirilmesi: Adana Hacı Sabancı organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2)*, 139-157.
- Ertürk, E. ve Erdirençelebi, M. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences, 17(2)*, 603-618.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8(2)*, 41-57.
- Geyik, Y. (2016). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde görev yapan personelin iş tatmin düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

- Gülten, G. (2018). *Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğan, B. (2017). *Cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumu düzeyleri ve ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Herrera, D.E. (2009). *Perceived racial/ethnic discrimination, hope and social connectedness: Examining the predictors of future orientation among emerging adults*. Degree of Doctor, The University of Texas, Texas.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- 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.
- Kalaıarasi, V. and Sethuram, S. (2017). Literature review on organization culture and its influence. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Management*, 3(8), 9-14.
- Karahan, A. (2008). Çalışanların örgüt kültürünü algılamalarına yönelik ampirik bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 457- 478.
- Karakaş, A. ve Gökmen, G. (2018). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya’da bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 99-127.
- Kartal, C.R. (2012). Özel güvenlik görevlilerindeki iş doyum düzeyinin bireysel demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, Mayıs-Haziran,(30), 1-18.
- Kolancıoğlu, B. ve Karabulut, A.T. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Hastaneler üzerinde bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(33), 115-131.
- Köybaşı, F. ve Dönmez, B. (2017). Okul yöneticilerinin girişimcilik, öz-yeterlik ve örgütsel bağlılık algılarının analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(2), 249-280.
- Kutanis Özen, R. (2006). *Örgütlerde davranış bilimleri (Ders Notları)*. Adapazarı: Sakarya Kitapevi.
- Mansur, F. ve Seyhan, F. (2021). Kişisel dozimetre taşıyan çalışanlarda aşırı iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1033-1049.
- Mert, İ.S. ve Bekmezci, M. (2016). İki kariyerli aile çalışanlarında iş ve yaşam tatmini. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 46-56.
- Meyer, J.P, Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. ABD: Sage Publications.
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H.N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 113-130.

- Özdemir Okur, A. ve Arık, R.S. (2018). Okul iklimine ilişkin öğretmen ve müdür davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinde işkolikliğın aracılık etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(2), 295-338.
- Özgenel, M., Parlar, H., Ataç, M., Ataç, İ. ve Ataç, H.D. (2021). Covid-19 sürecinde örgütsel bağlılık: Öğretmenler üzerine ilişkişel bir analiz. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 805-819.
- Öztürk, A.T. ve Aygün, İ.K. (2020). İş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(3), 210-234.
- Özkan, U.D., Ertuğral, S.M., Tekeli, H.N. ve Akova, O. (2019). Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 3(4), 146-164.
- Özmen, Ö.T., Özer, P.S. ve Saatçioğlu, Ö.Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Saracel, N., Taşseven, Ö. ve Kaynak, E. (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5(1), 50-79.
- Sökmen, A. ve Mete, E.S. (2015). Bezdinin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara’da bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.
- Sökmen, A. ve Şahingöz Akar, S. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarında kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 112-133.
- Şimşek, M.Ş. ve Çelik, A. (2014). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Tatlıcan, M. ve Çögenli, M.Z. (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Topuz, Z. (2018). *İş yerinde etik standartların çalışanın iş tatminine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uştu, H. ve Tümkaya, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(3), 1262-1274.
- Ünlü, H. and Filiz, B. (2019). Work ability of the Turkish physical education teachers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 90(4), 666-677.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Yarimoğlu-Kurşunluoğlu, E. ve Ersönmez, N. (2017). İçsel pazarlama faaliyetlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi: Bir kamu bankası örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(1), 79-98.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

- Yılmaz, M. ve Vardarlıer, P. (2021). Motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Perakende sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *BMIJ*, 9(4), 1347-1365.
- Yumuşak, S., Özafşarlıoğlu, S. ve Yıldız, H. (2013). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Uşak tekstil sektöründe bir uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 56-79.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyet rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.
- Yüksel, İ.G. (2018). *Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin gençlik hizmetleri ve spor il müdürlükleri örneğinde incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Extended Abstract

Introduction

Organizational commitment is known as the positive or negative attitudes and behaviors of individuals towards the organization they work for (Dogruoz & Ozdemir, 2018). Balay (2000) defined organizational commitment as an attitude related to the loyalty of employees to their institutions and organizations. In other words, organizational commitment is a factor that includes positive behavior patterns such as less absenteeism and loyalty to the company (Duman & Erdem, 2016) and that enables employees to progress their work in the company and affects their motivation, productivity and satisfaction (Kolancioglu and Karabulut, 2017). Today, it is known that the level of job satisfaction of the personnel is as important as their commitment to the organization in order for organizations to operate efficiently. Job satisfaction is an important concept in that it creates a working environment in an atmosphere of satisfaction for individuals and contributes to their satisfaction with their job, staying connected to the organization, and working more efficiently for the organization (Aksoy, Sengun and Yilmaz, 2018). Job satisfaction is seen as a concept that expresses the satisfaction level of employees in line with meeting their physical, mental and social needs and some expectations, and helps them to be more successful, happy and productive in their business life (Hos and Oksay, 2015). Elmas and Karabulut (2017) expressed job satisfaction as an indicator of job satisfaction and the difference between what employees expect from the job and what they perceive.

Method

The research was designed in the scanning model and the research group consisted of 79 provincial representatives working in the provinces they were assigned by the Turkish Tennis Federation. It was seen that 26 (32.9%) of the representatives participating in the research were single and 53 (67.1%) were married. It was seen that 13 (16.5%) of the representatives participating in the research were associate degree graduates, 46 (58.2%) undergraduate and 20 (25.3%) graduate. The personal information form developed by the researcher was used to measure the socio-demographic characteristics of the provincial representatives in the collection of data in the study. In addition, Organizational Commitment Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale were used. First of all, the measurement tools used in the study were evaluated and the SPSS 21 package program was used for statistical analysis.

Results

In the study, organizational commitment and job satisfaction levels of tennis provincial representatives were examined and their organizational commitment levels were $X=3.67\pm 0.60$; job satisfaction levels were determined as $X=3.92\pm 0.57$. Organizational commitment and job satisfaction levels of the provincial representatives were examined in terms of marital status variable, and there was a significant difference in organizational commitment levels in terms of marital status variable ($p<0.05$), but no difference was observed in job satisfaction levels ($p>0.05$). Organizational commitment and job satisfaction levels of the representatives were examined in terms of education level variable, and it was observed that there was no significant difference between organizational commitment and job satisfaction levels in terms of education level variable ($p>0.05$). According to the correlation and regression analyzes, it was determined that there is a positive relationship between the organizational commitment of the representatives and their job satisfaction ($p<0.05$; $r=0.682$). In addition, it was determined that organizational commitment predicted job satisfaction at a moderate level ($p<0.05$; $R^2=0.444$).

Conclusion, Discussion and Recommendations

In the research, the relationship between the organizational commitment of the provincial representatives and their job satisfaction was examined. In addition, organizational commitment and

job satisfaction levels of provincial representatives; discussed in terms of marital status and education level variables.

When the provincial representatives were evaluated in terms of the average scores obtained from the organizational commitment and job satisfaction scale, it was seen that both organizational commitment and job satisfaction levels were high. A similar result was seen in Cakmakci's (2006) study examining teachers' levels of commitment to the institution and stated that educators' commitment to the institution is high. A similar result was obtained in the study of Unlu and Filiz (2019) in which they examined the working skills of physical education teachers, and it was concluded that physical education teachers were generally satisfied with their work and, accordingly, their job satisfaction levels were high. In the research, it can be said that the high level of organizational commitment of provincial representatives is due to their positive ties with the tennis federation, their identification with the federation, their identification with their own interests, and their selfless fulfillment of their duties. In addition, it is thought that the high level of job satisfaction of the provincial representatives is due to the fact that the federation largely meets the demands and expectations of the representatives.

In the study, the organizational commitment and job satisfaction levels of the provincial representatives were compared in terms of the marital status variable, and a significant difference was observed in the organizational commitment levels in favor of singles, while no difference was found in the emotional commitment and job satisfaction levels of the organizational commitment scale dimensions. A similar result was seen in Alev's (2016) study examining the organizational commitment levels of basketball provincial representatives and concluded that the levels of continuance commitment differ according to marital status. It can be said that unmarried people take less responsibility than married people, and accordingly, they can find the time to spare more easily for the task of provincial representative. In the research, it was thought that the fact that the married and single people evaluated their social life as tennis and they had the same expectations from the federation were effective in the absence of a difference in the job satisfaction levels of the provincial representatives in terms of the marital status variable.

The organizational commitment and job satisfaction levels of the provincial representatives were compared in terms of the education level variable, and no difference was observed in the comparison. A similar result was seen in Gündoğan's (2017) study examining the organizational commitment levels of gymnastics trainers and concluded that there was no difference in the organizational commitment levels of the trainers in terms of education level. According to this result, it can be said that the level of education is not an important factor affecting the organizational commitment and job satisfaction of the provincial representatives.

In the study, the relationship between the organizational commitment of the representatives and their job satisfaction levels was also examined, and a positive relationship was found in the general and sub-dimensions of the organizational commitment and job satisfaction scale. It has been determined that as the loyalty of the representatives to the federation they are affiliated with increases, their job satisfaction level also increases. In the study, the predictor of organizational commitment levels on the job satisfaction levels of provincial representatives was also examined and it was found to be statistically significant. It has been determined that the organizational commitment of the representatives is a moderate predictor of their job satisfaction perceptions. In the research, it can be said that the way the federation operates meets the expectations of the provincial representatives to a large extent, and therefore the representatives' establishing more positive relations with the federation is effective in the positive relationship between the organizational commitment of the representatives and their job satisfaction.

As a result, in this study, in which the relationship between organizational commitment and job satisfaction of the representatives of tennis provinces was examined, it was seen that organizational commitment had a positive effect on job satisfaction and it was concluded that as organizational commitment increased, job satisfaction also increased.