

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Bağlılıklarının İş Doyumuna Etkisi

Doğukan Batur Alp GÜLŞEN¹, Yeşim BAYRAKDAROĞLU², Yavuz ÖNTÜRK³, Mustafa AYHAN²,
Mahir KAPLAN²

DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1341068>

ORJİNAL ARAŞTIRMA

¹Aydın Adnan Menderes
Üniversitesi,
Spor Bilimleri Fakültesi,
Aydın/Türkiye

²Gümüşhane Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor
Yüksekokulu,
Gümüşhane/Türkiye

³Yalova Üniversitesi
Spor Bilimleri Fakültesi,
Yalova/Türkiye

Öz

Bu araştırmanın amacı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumuna etkisinin incelenmesidir. Çalışma grubunu Gümüşhane Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personeller arasından gönüllü katılım sağlayan 118 erkek, 109 kadın olmak üzere toplam 227 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması betimsel tarama modelinde hazırlanan anket formu aracılığı ile yapılmıştır. Bu anket formunda Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin demografik değişkenleri için kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılıklarının belirlemesi için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlanması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”(ÖBÖ); iş doyumunun belirlenmesi için Bayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Yoon ve Thye (2002) tarafından güncellenip 5 madde olarak kısaltılan ve Kuşluvan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Doyumu Ölçeği”(İDÖ) yer almıştır. Verilerin analizinde Independent Sample T testi, One Way ANOVA testi Pearson Korelasyon analizi, Çoklu Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal bağlılık ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Normatif bağlılık ile iş doyum düzeyleri arasında ($r=.497$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Devam bağlılığı ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel bağlılığın iş doyum üzerinde %39,5 oranında anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgüt, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu.

Sorumlu Yazar:

Doğukan Batur Alp
GÜLŞEN
dogukan_gulsen@hotmail.com

The Effect of Organizational Commitment of Youth and Sports Provincial Directorate Staff on Job Satisfaction

Abstract

The aim of this research is to examine the effect of organizational commitment of the personnel of the Provincial Directorate of Youth and Sports on job satisfaction. The working group consists of a total of 227 people, 118 men and 109 women, who participated voluntarily among the personnel working in the Gümüşhane Provincial Directorate of Youth and Sports. The collection of data in the research was done through the scale as a descriptive survey model. Personal information form for the demographic variables of the personnel of the provincial directorate of youth and sports, and the "Organizational Commitment Scale" (OSS) developed by Allen and Meyer (1990) to determine their organizational commitment and adapted to Turkish by Baysal and Paksoy (1999) were used to determine job satisfaction by Bayfield and Rothe (1951), updated by Yoon and Thye (2002) and shortened as 5 items, and adapted into Turkish by Kuşluvan (2005) were used. In the analysis of the data, Independent Sample T test, One Way ANOVA test, Pearson Correlation analysis, Multiple Linear Regression analysis were used. As a result of the findings, it is seen that there is a significant positive relationship above the medium level between emotional commitment and job satisfaction levels. It is seen that there is a moderately significant positive correlation between normative commitment and job satisfaction levels ($r=.497$; $p<0.05$). It is seen that there is a positive and low-level significant relationship between continuance commitment and job satisfaction levels. In addition, it is seen that organizational commitment has a significant effect of 39.5% on job satisfaction. When examined on the basis of sub-dimensions, it is seen that the biggest effect is in the form of affective commitment, normative commitment and continuance commitment, respectively.

Keywords: Organization, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
10.08.2023

Kabul Tarihi:
13.09.2023

Online Yayın Tarihi:
28.09.2023

Giriş

Örgüt, aynı çıkar ve hedef doğrultusunda iş birliği içerisinde bulunan kişilerin, görev tanımlarının net bir biçimde belirlendiği, belirli kurallar ve planlar çerçevesinde hareket ettiği bir yapıyı ifade eder. Kelime olarak bağlılık ise sadık olmak, sadakatli olmak anlamları ile kullanılmaktadır (Yenihan, 2014). Bu iki kelimenin birleştirilmesiyle oluşturulan örgütsel bağlılık kavramı, çalışan kişilerin çalıştıkları yerlerdeki verimliliklerinin ve işten ayrılma düşüncelerinin açıklığa kavuşturulması gibi önemli bilgileri sağlaması nedeniyle 1960'lardan itibaren örgütsel araştırmalar için mobbing, yıldırma, sessizlik ve sinizm gibi önemli bir konu olarak ele alınmaktadır (Doğu ve Yılmaz, 2017; Özsoy, Tolukan ve Yıldız 2021; Avanoğlu ve Yılmaz, 2021). Fakat örgütsel bağlılığa yönelik yapılan olan araştırmaların birçoğu Kuzey Amerika ülkeleri tarafından yapılmaktadır (Marsh ve Mannari, 1977; Güllü, 2019).

Genel anlamda örgütsel bağlılık, örgüt misyon ve vizyonuna sahip çıkmak, kişinin bulunduğu örgüt için dinamik, istekli olması ve bulunduğu yerde kalmak için sergilediği hâl ve hareketlerdir (Baysal ve Paksoy, 1999). Çalışanların örgütlerine olan sadakatini ve örgüt ile bir olma durumunu ifade eder. Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanın menfaatlerinin örgüt menfaatleri ile uyumu anlamına gelir. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip olarak çalışan, kendisini örgütün vazgeçilmez bir parçası olarak görür, bireysel başarısı ve örgüt başarısını aynı hedef doğrultusunda birleştirir, örgütün sınırlı kaynaklarını en etkili biçimde ve en doğru yönelimle kullanacaktır. Bu bağlamda örgütte bu şartları sağlayacak ve çalışanı güdüleyecek faktörler tespit edilmeli, çalışma koşulları iyileştirilmelidir (Güllü, 2019). Çünkü örgüt üyelerinin çalışma koşulları iyileştikçe kişinin işten aldığı zevk ve iş için harcadığı efor da artacaktır. Oluşan bu pozitif enerji ile örgüt çalışanlarının iş doyumları da paralel bir artış gösterecektir. Sonuç olarak örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş arzusunun ve iş doyumlarının yüksek olması sağlanacaktır. İşten ayrılma niyetleri düşük olacaktır (Tolukan, Şahin ve Koç, 2016). Bu bakış açısı itibariyle örgütsel bağlılığın, iş doyumunu ile olan ilişkisi çalışanların, örgütlerinde verimli ve daha nitelikli seviyelere gelmeleri açısından önem kazanmaktadır (Cevahirlioğlu, 2017).

İş doyumunu, örgüt çalışanlarının görevleri, iş alanları ve çalışma şartlarının değerlendirmesine karşı olarak verdikleri içgüdüsel bir tepkidir (Sağlam Arı, 2003). İş doyumunu örgüt üyesinin görevlerini icra ederken aldığı tatmin duygusudur. Örgüt üyelerinin yaptıkları işler ile ilgili duygu ve düşüncelerinin yansımasıdır. İş doyumunu, çalışanın yaptığı işe karşı göstermiş olduğu duygusal karşılıktır (Yelboğa, 2007).

İş doyumunu üzerine araştırma yapan araştırmacılar, doyumun genellikle düşünce yoluyla oluşmadığını belirlerken, iş doyumunu çalıştıkları işlere verilen içgüdüsel karşılıklar olarak

tanımlamıştır. Yani çalışanların maruz kaldıkları içsel ya da dışsal etkenler işlerine gösterecekleri olumlu ya da olumsuz duygusal tepkilerini oluşturacaktır. Bu durum, çalışanların hangi olayların sonucunda olumlu ya da olumsuz bir duygusal ifade sergilediklerini önemli hale getirmektedir (Dikmen, 1995) Çünkü çalışanların işlerinden memnun olmaları ya da olmamaları onların işe olan bakışında ve çalışma azminde bir etkilidir. İşte bu noktada dikkat edilmelidir ki çalışanların işlerine karşı duydukları sevgi, ilgi ve alaka örgüt açısından önemli bir yer edinmektedir. Çünkü iş doyumunu, çalışanın işindeki nitelikleri kazanmasına yardım etmek ve bunu kolaylaştırmak amacıyla çalışan kişilerin yaptıkları işlerden zevk alması ve bundan memnuniyet duymalarının değerlendirmesinin sonucunda olarak ortaya çıkan keyifli bir içgüdü durumudur (Öngel ve Gerni, 2021). Bu içgüdü örgütsel fayda açısından çok önemlidir. Bu açıklamalar ışığında yapılan bu çalışmanın amacı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personelin örgütsel bağlılıklarının iş doyumuna etkisini ve örgütü etkileme durumunu incelemektir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Çalışmada Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının iş doyumuna etkisini belirlemek amacıyla betimsel tarama modeli kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışmada kullanılan veriler gönüllü katılımcılara yüz yüze uygulanan anket formu ile toplanmıştır. Veri toplamada karşılaşılan zaman ve maliyet sınırlılıklarından dolayı, araştırma ana kütle üzerinden değil, çalışma grubu üzerinden yürütülmüştür. Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunu Gümüşhane Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personeller arasından gönüllü katılım sağlayan 118 erkek (n=%52), 109 kadın (n=%48) olmak üzere toplam 227 kişi oluşturmuştur.

Tablo 1

Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Erkek	118	52,0
	Kadın	109	48,0
Öğrenim Durumu	İlköğretim	20	8,8
	Lise	77	33,9
	Yüksekokul	22	9,7
	Lisans	92	40,5
	Yüksek Lisans / Doktora	16	7,0
Kurumdaki Görev	Yönetici	22	9,7
	Gençlik Lideri	8	3,5
	Memur	55	24,2
	Spor Eğitim Uzmanı	9	4,0

	Antrenör	17	7,5
	Diğer	116	51,1
Kurumdaki İmkanlar	Zayıf	29	12,8
	Orta Altı	19	8,4
	Orta	78	34,4
	Orta Üstü	58	25,6
	İleri	43	18,9
Lisanslı Sporcu Geçmiş Durumu	Evet	71	31,3
	Hayır	156	68,7

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %52'sinin erkek, %48'inin kadın olduğu, %8,8'inin ilköğretim, %33,9'unun lise, %9,7'sinin yüksekokul, %40,5'inin lisans, %7'sinin yüksek lisans / doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %9,7'sinin yönetici, %3,5'inin gençlik lideri, %24,2'sinin memur, %4'ünün s. eğitim uzmanı, %7,5'inin antrenör, %51,1'inin diğer görevlere sahip olduğu, %12,8'inin kurumda sağlanan imkanları zayıf, %8,4'ünün orta altı, %34,4'ünün orta, %25,6'sının orta üstü, %18,9'unun ileri düzeyde olduğunun ifade edildiği görülmektedir. Katılımcıların %31,3'ünün lisanslı sporcu geçmişinin olduğu, %68,7'sinin olmadığı görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla cinsiyet, öğrenim durumu, kurumdaki görevi, sporcu geçmişi ve kurumun sağladığı imkânlar sorularını içeren 5 soruluk bir ankettir

İş Doyum Ölçeği

Bayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş, Yoon ve Thye (2002) tarafından 5 madde olarak kısaltılmış ve Kuşluvan (2005) tarafından Türkçe diline uyarlanmıştır. Tek madde boyut olan ölçek 5'li likert sistemi ile ölçülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Analiz işlemlerinde ilk olarak ölçek verilerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesinde çarpıklık basıklık değerleri incelenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılmış olan ölçek puanlarının analiz için yeterli düzeyde güvenilir ($\alpha > 0,60$) olduğu görülmüştür. Çarpıklık-basıklık puanları incelendiğinde ise verilerin normal dağılıma uygun olduğu

belirlenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygun olması nedeniyle cinsiyet ve lisanslı sporcu olma durumu değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Sample T testi, öğrenim durumu, kurumdaki görevi ve kurumda sağlanan imkanlar değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında One Way ANOVA testi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise Pearson Korelasyon analizi, örgütsel bağlılığın iş doyumuna etkisinin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2

Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi

Alt boyut	Cronbach's Alpha (α)	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal bağlılık	0,90	-0,54	-0,59
Devam bağlılığı	0,72	-0,30	-0,22
Normatif bağlılık	0,79	-0,28	-0,50
İş doyumunu	0,61	-1,02	1,49

Bulgular

Tablo 3

Araştırmaya Katılanların Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	Puan aralığı	X	SS
Duygusal bağlılık	227	1-5	3,70	1,060
Devam bağlılığı	227	1-5	3,34	0,90
Normatif bağlılık	227	1-5	3,50	0,98
İş doyumunu	227	1-5	3,69	0,74

Tablo incelendiğinde, katılımcıların devam bağlılığının orta, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Ölçekleri Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet					
Erkek	118	3,80±1,08	3,34±1,00	3,55±1,03	3,69±0,80
Kadın	109	3,58±1,03	3,35±0,79	3,44±0,93	3,69±0,66
<i>İstatistiksel analiz</i>		t=1,555 p=,121	t=-,093 p=,926	t=,805 p=,422	t=-,037 p=,971
Eğitim durumu					
İlköğretim	20	4,21±1,07	3,81±0,92	4,00±0,89	4,12±0,61
Lise	77	3,86±0,94	3,41±0,93	3,71±0,85	3,86±0,69
Yüksek okul	22	3,76±1,06	3,40±0,79	3,75±0,76	3,55±0,86
Lisans	92	3,46±1,10	3,17±0,85	3,24±1,06	3,49±0,72
Yüksek lisans / Doktora	16	3,58±1,15	3,36±1,04	2,98±0,96	3,68±0,64
<i>İstatistiksel analiz</i>		F=2,970	F=2,335	F=5,671	F=5,044

		p=,020	p=,056	p=,000	p=,001
<i>Gruplar arası fark</i>		1>4, 2>4	-	1>4, 1>5, 2>4, 2>5, 3>4, 3>5	1>3, 1>4, 2>4
Kurumdaki görev					
Yönetici	22	3,83±0,99	2,95±1,00	3,26±0,92	3,51±0,69
Gençlik lideri	8	3,58±1,19	3,31±0,89	3,03±0,94	3,63±0,42
Memur	55	3,21±1,13	3,13±0,89	3,18±1,01	3,38±0,85
Spor eğitim uzmanı	9	3,96±1,22	3,31±1,01	2,78±1,35	3,58±0,41
Antrenör	17	3,54±1,13	3,47±0,65	3,55±1,13	3,94±0,56
<i>İstatistiksel analiz</i>		F=3,713 p=,003	F=2,399 p=,038	F=4,968 p=,000	F=3,940 p=,002
<i>Gruplar arası fark</i>		1>3, 3<4, 3<6	1<6, 3<6	1<6, 2<6, 3<6, 4<5, 4<6	1<6, 3<5, 3<6
Diğer	116	3,91±0,94	3,51±0,89	3,77±0,85	3,85±0,70
Kurumdaki imkânlar					
Zayıf	29	2,85±1,32	2,98±1,11	2,94±1,19	3,16±0,98
Orta altı	19	2,63±0,72	3,34±0,89	2,73±0,76	3,07±0,87
Orta	78	3,48±0,87	3,29±0,73	3,30±0,75	3,64±0,56
Orta üstü	58	4,09±0,79	3,47±0,95	3,84±0,91	3,79±0,57
İleri	43	4,60±0,49	3,53±0,94	4,10±0,87	4,27±0,45
<i>İstatistiksel analiz</i>		F=30,882 p=,000	F=2,059 p=,087	F=14,626 p=,000	F=18,787 p=,000
<i>Gruplar arası fark</i>		1<3, 1<4, 1<5, 2<3, 2<4, 2<5, 3<4, 3<5, 4<5	-	1<3, 1<4, 1<5, 2<3, 2<4, 2<5, 3<4, 3<5	1<3, 1<4, 1<5, 2<3, 2<4, 2<5, 3<5, 4<5
Sporcu geçmişi					
Evet	71	3,82±1,09	3,31±0,92	3,33±1,07	3,77±0,68
Hayır	156	3,64±1,04	3,36±0,90	3,57±0,94	3,66±0,76
<i>İstatistiksel analiz</i>		t=1,152 p=,251	t=-,335 p=,738	t=-1,738 p=,084	t=1,055 p=,292

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine ve sporcu geçmişlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Katılımcıların öğrenim durumuna göre ise devam bağlılığı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Duygusal bağlılık düzeyinde, ilköğretim ve lise mezunu katılımcıların bağlılık düzeyinin lisans mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Normatif bağlılık düzeyinde, ilköğretim, lise ve yüksekokul mezunu olan katılımcıların bağlılık düzeyinin lisans ve yüksek lisans / doktora mezunu olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). İş doyumunu düzeyinde, ilköğretim mezunu olan katılımcıların iş doyum düzeyinin yüksekokul ve lisans mezunu olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca lise mezunu olan katılımcıların iş doyum düzeyinin lisans mezunu olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Katılımcıların göre kurumdaki görevlerine göre Tablo 4 incelendiğinde de yönetici, spor eğitim uzmanı ve diğer görevlerindeki katılımcıların duygusal bağlılık düzeyinin memur olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Devam bağlılığı düzeyinde, yönetici ve memur olan katılımcıların bağlılık düzeyinin diğer görevindeki

katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Normatif bağlılık düzeyinde, diğer görevindeki katılımcıların bağlılık düzeyinin yönetici, gençlik lideri, memur ve spor eğitim uzmanı olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca antrenör olan katılımcıların bağlılık düzeyinin spor eğitim uzmanı olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). İş doyum düzeyinde, diğer görevindeki katılımcıların iş doyum düzeyinin yönetici ve memur olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca antrenör olan katılımcıların iş doyum düzeyinin memur olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 4'te ayrıca katılımcıların kurumda sunulan imkânları tanımlamasına göre devam bağlılığı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Duygusal bağlılık düzeyinde, sunulan imkânları orta, orta üstü ve ileri şeklinde tanımlayan katılımcıların bağlılık düzeyinin zayıf ve orta altı şeklinde tanımlayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca orta üstü ve ileri şeklinde tanımlayan katılımcıların bağlılık düzeyinin orta şeklinde tanımlayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), bununla birlikte ileri şeklinde tanımlayan katılımcıların bağlılık düzeyinin orta üstü şeklinde tanımlayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Normatif bağlılık düzeyinde, sunulan imkânları orta, orta üstü ve ileri şeklinde tanımlayan katılımcıların bağlılık düzeyinin zayıf ve orta altı şeklinde tanımlayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca orta üstü ve ileri şeklinde tanımlayan katılımcıların bağlılık düzeyinin orta şeklinde tanımlayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). İş doyum düzeyinde, sunulan imkânları orta, orta üstü ve ileri şeklinde tanımlayan katılımcıların iş doyum düzeyinin zayıf ve orta altı şeklinde tanımlayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), ayrıca ileri şeklinde tanımlayan katılımcıların iş doyum düzeyinin orta ve orta üstü şeklinde tanımlayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 5

Araştırmaya Katılanların Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi

		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	İş doyumunu
Duygusal bağlılık	r	-			
	p				
Devam bağlılığı	r	,227	-		
	p	,001			
Normatif bağlılık	r	,642	,289	-	
	p	,000	,000		
İş doyumunu	r	,614	,167	,497	-
	p	,000	,012	,000	

Tablo 5 incelendiğinde, duygusal bağlılık ile iş doyum düzeyleri arasında ($r=,614$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık ile iş doyum düzeyleri arasında ($r=,497$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı ile iş doyum düzeyleri arasında ($r=,167$; $p<0,05$) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 6
Örgütsel Bağlılığın İş doyumunu Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1,939	,186		10,451	,000
Duygusal bağlılık	,348	,047	,501	7,369	,000
Devam bağlılığı	,002	,044	,003	,046	,963
Normatif bağlılık	,131	,052	,175	2,531	,012
$r=,629$; $r^2=,395$; $F(3,223)= 48,589$; $p=,000$					

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel bağlılığın iş doyumunu üzerinde %39,5 oranında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($r^2=,395$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla duygusal bağlılık ($\beta=,501$; $p<0,05$), normatif bağlılık ($\beta=,175$; $p<0,05$) ve devam bağlılığı ($\beta=,003$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerine yapılmış birçok araştırma olduğu görülmektedir. Araştırmacılar örgütsel bağlılığın iş doyumuna olan etkisini; çalışma yerleri, demografik özellikler ve kurum içindeki diğer faktörlerle karşılaştırarak bu iki kavramı açıklamışlardır. Kurumların ana hedefe ve amaçlara başarıyla ulaşmada örgütsel bağlılık ve iş doyumunu büyük önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda literatüre bakıldığında yüksek olan örgütsel bağlılık seviyesinin iş doyumunu üzerinde de pozitif etkisi olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında paralel bir etkileşim olduğu görülmektedir. Yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalarının birçoğu örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında anlamlı bir bağlantı bulmuştur. Bu durum bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Fu (2013)'nun yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında doğrudan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Testa (2001)'da bu araştırmayı destekler nitelikte olan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir sonuç bulmuştur. Araştırma sonuçları şunu ifade etmektedir, örgüt üyelerinin iş doyumunda oluşan azalma ve çoğalma durumu örgütsel bağlılık üzerinde aynı etkiyi göstermektedir. İş doyumunu çalışanların bağlılıklarını pozitif ve negatif olarak etkileyebilir. Çalışanların iş doyumunu artırmak, örgütsel bağlılıklarına pozitif yönde etki edecektir. Bununla beraber amaç ve hedef doğrultusunda olumlu sonuç doğuracaktır. Çalışanların iş doyumunun sağlanamaması durumunda, iş için daha az kararlı ve daha az girişken

olması beklenmektedir. Bu gibi durumlarda başka fırsatlar arayan çalışanlar için farklı yollar yok ise hem duygusal hem de zihinsel olarak örgütten uzaklaşırlar.

Araştırmada cinsiyet faktörünün karşılaştırılmasına bakıldığında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmadığı görülmüştür. Başka bir araştırmada duygusal bağlılık boyutu ile cinsiyetin bir ilişkisi olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca cinsiyet faktörünün normatif bağlılık ile zayıf, devam bağlılığı ile negatif bir ilişkisi olduğu ifade edilmiştir (Suliman, 2000). Yapılan araştırmaların birçoğu cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir bağlantı bulamamıştır. Literatürdeki diğer araştırmalar bu sonucu destekler niteliktedir. Özkaya vd. (2006) yaptıkları araştırma sonucunda kadınların “devam bağlılığı” boyutunun daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca Tosun (2017)’da yaptığı araştırmada 41 yaş üzeri erkek katılımcıların normatif ve duygusal bağlılıklarının diğer değişkenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bunun sebebi araştırmada kullanılan yaş değişkeni olabilir. Aynı zamanda Çakır (2001), yapılan araştırmalarda bazen kadın katılımcıların bazen de erkek katılımcıların örgüte olan bağlılıklarının anlamlı düzeyde pozitif çıktığını belirtmiştir (Altun, 2019). Öğrenim durumu değişkenine bakıldığında eğitim düzeyi düşük olan örgüt üyelerinin normatif ve duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan örgüt üyelerinin de duygusal ve normatif bağlılıklarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, eğitim düzeyi ile örgüte olan bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Sever (2017), yaptığı araştırmada katılımcıların eğitim düzeylerinin artması hâlinde, örgüte olan bağlılıklarının düştüğünü ifade etmiştir. Bunun sebebi eğitim seviyesi artan örgüt üyelerinin alternatif iş imkânlarının da çoğalması olabilir. Fakat Altınöz vd., (2011) yaptıkları araştırmada eğitim düzeyinin ilköğretimden liseye kadar olan süreçte bağlılığın giderek azaldığını ama lisans ve üstü eğitime sahip olanlara gelindiğinde tekrardan bağlılığın arttığını tespit etmişlerdir. Bunun sebebi lisans ve üstü eğitim durumundaki katılımcıların örgüt içerisindeki statüsü veya iç/dış etkenler gibi diğer değişkenler olabilir. Ceylan (2022), Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada eğitim seviyesinin örgütsel bağlılığa anlamlı düzeyde bir etkisi olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların kurumdaki görev değişkenlerine bakıldığında örgütsel bağlılıkları boyutsal olarak değişmektedir. Tabloya bakıldığında sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılıklarının anlamca yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların örgüt ile daha fazla özdeşleşmesi anlamına gelmektedir. Bu çalışanların örgütte kalma nedenleri gereklilikten çok kendi istekleridir. Ayrıca araştırmada kurumdaki görevi diğer olan katılımcıların örgütsel bağlılığın 3 alt boyutunda da yüksek bir bağlılığa sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle diğer görevindeki çalışanların iş doyumları da anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Boz (2021), yaptığı araştırmada, kurumdaki görev değişkenlerinde bu sonucu destekler nitelikte farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırmasında statü değiştikçe örgütsel bağlılık seviyesinin de değiştiği görülmektedir.

Örgüt üyelerinin imkân değişkeni göz önüne alındığında örgütün sağladığı imkânlar artıkça üyelerin örgüte olan bağlılığı da artabilmektedir. Sonuçlara göre, örgütte çalışana tanınan imkânlar orta, orta üstü ve ileri seviyede ise çalışanların örgüte olan duygusal ve normatif bağlılık düzeyi pozitif şekilde artmaktadır. Ayrıca tanınan imkânlar zayıf ve orta altı olması hâlinde bağlılıklarının negatif şekilde etkilendikleri görülmektedir. Bu sonuçlar eşliğinde çalışanların imkânlarla göre bağlılıklarının artması/azalması iş doyumuna anlamlı bir etki göstermektedir. Kısaca açıklamak gerekirse, örgüte tanınan imkân düzeyi orta, orta üstü ve ileri seviyede olursa kişinin iş doyumunu bununla beraber pozitif şekilde artabilmektedir. Aksi takdirde tanınan imkânlar zayıf ve orta altı olması hâlinde örgüte olan bağlılıkla beraber kişilerin iş doyumunu negatif bir şekilde etkisi olduğu görülmektedir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmada, örgüt üyelerinin sporcu geçmişleri olması/olmaması örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ve iş doyumuna anlamlı bir ilişkisi bulunmadığı görülmüştür. Bal ve Sunay (2020) da yaptığı çalışmada katılımcıların sporla alaka seviyelerine göre iş doyumunun alt boyutları arasında anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Atakan ve Ersoy (2015) çalışmasında bu sonuçların aksine spor geçmişi olan katılımcıların örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılığın alt boyutlarının, iş doyumuna orta düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Hoş (2015)'un yaptığı araştırmada da örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş doyumunu arasında bu araştırmayı destekleyecek anlamlı düzeyde farklılık tespit etmiştir.

Araştırmada duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca normatif düzey ile iş doyumunu arasında orta düzeyde bir paralellik göstermektedir. Devam bağlılığına bakıldığında ise iş doyumunu ile arasında düşük düzeyde bir ilişki gözlenmiştir. Çelen vd., (2013) yaptığı araştırmada bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşmıştır. Çelen vd. (2013) yaptıkları çalışmada duygusal ve normatif bağlılığın iş doyumuna paralel etki ettiğini ve buna karşın devam bağlılığının anlamlı bir etkisi olmadığını bulgulamıştır.

Çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçları incelendiğinde duygusal bağlılık boyutunun en fazla etkiye sahip olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık boyutu istenilen iş davranışı için en etkili korelasyona sahiptir. Meyer vd. (2001)'nin yaptıkları araştırmalarda örgütsel bağlılığın bütün alt boyutlarının iş doyumunu ile bir bağıntısı olduğu ve en yüksek değerler duygusal bağlılığa ait olduğu tespit edilmiştir. Bu durum duygusal bağlılık ile örgütsel bağlılığın unsurlarından biri olan iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar da işlerinden tatmin olan çalışanların örgüte duygusal olarak bağlı olduklarını, yani örgütün amaç ve hedeflerini benimsediklerini ve örgüt için çok çalıştıklarını göstermektedir.

Araştırma sonucunda duygusal bağlılığın pozitif yönde orta düzeyin üzerinde, normatif bağlılığın pozitif yönde orta düzeyde ve devam bağlılığının pozitif yönde düşük düzeyde iş doyumuna etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın iş doyumunu üzerinde %39,5 oranında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir.

Öneriler

Sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılığı anlamca en yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin bünyesine daha fazla sporcu geçmişi olan çalışan istihdam edilebilir.

Örgüt çalışanlarına tanınan imkânların iyileştirilmesi ile örgüte olan bağlılık düzeyi artabilir. Örgüte bağlılığı artan bireylerin iş tatmini de doğrusal şekilde artabilir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını artıracak imkânlara yer verildiğinde iş doyumları daha fazla artabilir.

Eğitim seviyesi yüksek olan katılımcıların, örgütsel bağlılıklarını artırmak için kurumdaki çalışma koşulların iyileştirilebilir.

Örgütsel bağlılığın artmasını ve buna bağlı olarak iş doyumunun pozitif şekilde etkilenebilmesi için örgüt çalışanlarına örgütün misyon ve vizyonu net bir şekilde açıklanıp, benimsetilebilir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Gümüşhane Üniversitesi Rektörlüğü, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: E-956744917-108.99-150119

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: 27/12/2022 ve 2022/7

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın tüm aşamalarında yazarlar eşit katkıda bulunmuştur.

Çatışma Beyanı

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığında, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.

Altun, E. (2019). Çalışma hayatında örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-13.

- Atakan, M. M., ve Ersoy, A. (2016). Spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yükseköğretilerinde çalışan akademik personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 26(3), 90-104.
- Avanoğlu, A. E., ve Yılmaz, B. (2021). *Beden eğitimi öğretmenlerinde mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm*. Duvar Yayınları, İzmir.
- Baysal, A. C., ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Boz, D., Duran, C., ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Cevahirlioğlu, B. (2017). *Spor yükseköğretim kurumlarında stratejik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi*. (S:43), Ankara, Gazi Kitabevi.
- Ceylan, R., ve Ünlü, Ç. (2022). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi*. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 11(1), 63-74.
- Çelen, Ö. Teke, D., ve Cihangiroğlu, N. (2013). Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisi: Gülhane askeri tıp fakültesi eğitim hastanesinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 399-410.
- Bal, E., ve Sunay, H. (2020). Amatör spor kulüpleri yönetici ve çalışanların iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 16-34
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 50(03).
- Doğu, G. A., ve Yılmaz, B. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatı çalışanlarının örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(1), 16-27.
- Fu, W., ve Deshpande, S. P. (2013). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a china's insurance company. *Journal Of Business Ethics* 124(2) 124, 339-349
- Güllü, S. (2019). *Örgüt ve yönetim, sporda örgütsel bağlılık ve iletişim*. (S:1-24), Ankara, Nobel Bilimsel Eserler.
- 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.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, ve Topolnitsky, L. (2001). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: meta analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-40.
- Öngel, G., ve Gerni, G. M. (2021). Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyum ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 667 – 695.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96
- Özsoy, H., Tolukan, E. & Yıldız, A.B. (2021). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladıkları yıldırma davranışları ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. İbrahim Şahin, Yavuz Öntürk (Eds.), *Güncel Spor Bilimleri Araştırmaları içinde* (s.75-85), Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Sağlam, Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17- 36.
- Sever, E. (2017). *Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, iş doyumunun ara değişken rolü: Sanayi sektöründe bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Suliman, A. Ve Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407-426.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal Of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Tolukan, E., Şahin, M. Y., ve Koç, M. (2016). Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 11(8), 377,398.

- Tosun, N., ve Ulusoy, H. (2017). The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics and Management*, 28, 90-111.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.