

Spor Örgütü Çalışanlarının İş Tatmininin Öğrenen Organizasyon Süreci Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Investigation of the Effect of Job Satisfaction of Sports Organization Employees on the Learning Organization Process

Tonguç Osman MUTLU¹, Asil ÇETİNKAYA², Ekin Senay Berberoğlu³

ÖZ

Bu araştırmanın amacı spor örgütlerinde çalışanların iş tatminlerinin öğrenen organizasyon süreci üzerine olan etkisini incelenmesidir. Araştırma genel tarama desenlerinden biri olan betimsel ve ilişkisel tarama modeli ile tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde spor örgütü çalışanlarının demografik bilgilerinin toplandığı kişisel bilgiler formu, ikinci bölümde Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ), üçüncü bölümde ise Watkins ve Marsick (1997) tarafından geliştirilen ve Mutlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Öğrenen Organizasyon Boyutları Ölçeği (DLOQ) kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Muğla Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları oluştururken örneklemini ise Muğla Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 99 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre spor örgütü çalışanlarının cinsiyeti, medeni durumları, statüleri, yaşları, öğrenim durumları ve kıdem imkanları ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Diğer yandan çalışanların hizmet yılı ile iş tatminleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yapılan korelasyon analizine göre spor örgütü çalışanlarının iş tatminleri ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan yapılan regresyon analizine göre spor örgütü çalışanlarının iş tatminleri öğrenen organizasyon sürecine pozitif yönde etki etmektedir. Sonuç olarak spor örgütü çalışanlarının iş tatmini öğrenen organizasyon sürecini olumlu yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor Örgütü, İş Tatmini, Öğrenen Organizasyon.

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effect of job satisfaction of employees in sports organizations on the learning organization process. The research was designed with descriptive and relational scanning model, which is one of the general scanning designs. The questionnaire form used within the scope of the research consists of 3 parts. In the first part, the personal information form that collects the demographic information of the sports organization employees, in the second part the Minnesota Job Satisfaction Scale (MSQ), which was developed by Weiss et. al. (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985) and in the third part Watkins and Marsick (1997) and adapted into Turkish by Mutlu (2009) Learning Organization Dimensions Scale (DLOQ) was used. While the population of the research consists of the employees of Muğla Provincial Directorate of Youth and Sports, the sample consists of 99 employees working in Muğla Provincial Directorate of Youth and Sports and voluntarily participated in the research. According to the research findings, there is a significant difference between the gender, marital status, status, age, education level and seniority opportunities of the employees of the sports organization and the average scores of the learning organization. On the other hand, there is a significant difference between the years of service of the employees and their job satisfaction. According to the correlation analysis, there is a positive relationship between the job satisfaction of the employees of the sports organization and the average scores of the learning organization. On the other hand, according to the regression analysis, the job satisfaction of the employees of the sports organization has a positive effect on the learning organization process. As a result, job satisfaction of sports organization employees positively affects the learning organization process.

Keywords: Sport Organization, Job Satisfaction, Learning Organization.

25.05.2022 tarihli "T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü"nden araştırma yapma izni ve 15.08.2022/122 karar numaralı "Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu" onayı alınmıştır.

¹ Doç. Dr. Tonguç Osman Mutlu, Sporda Yönetim ve Organizasyon, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği, omutlu@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1270-6978

² Doktora Öğrencisi, Asil Çetinkaya, Sporda Liderlik ve Motivasyon, asilfener09@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5497-4335

³ Ekin Senay Berberoğlu, Spor Yöneticiliği, ekinberberoglu@gmail.com ORCID: 0000-0002-5369-6465

İletişim / Corresponding Author: Yazar Adı SOYADI: Tonguç Osman Mutlu
e-posta/e-mail: Yazar e-mail adresi: omutlu@mu.edu.tr

Geliş Tarihi / Received: 26.09.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 16.12.2022

GİRİŞ

Günümüz dünyasında organizasyonların uğraştıkları işlerden en yüksek verimi alabilmelerinin yolu, yeni gelişmeleri takip edebilmelerinden geçmektedir. Bilgi, hizmet ya da ürün üretimi yapan organizasyonlar, insan faktörünü içerisinde barındırmasından dolayı taklit edilemez yapısıyla sosyal bir yaşam alanını oluşturmaktadır. Bu yaşam alanında, bireylerin üretimlerindeki verimi etkileyen iş tatminleri ile tatmine bağlı çıktılarındaki kaliteyi arttıran öğrenen organizasyon süreçleri bir bütünü oluşturmaktadır. İş tatmini yüksek olan çalışanların organizasyona sağladıkları verim katkısının daha fazla olduğu, diğer yandan öğrenen organizasyon sürecinin de çalışanların çeşitli psikolojik durumlarıyla belirli şekillerde etkilenmediği bilinmektedir. Ülkemizde Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı spor örgütleri bilgi ve hizmet üretimi yaparak halkın kullanımına sunmaktadır. Halka sunulan spor ile ilgili hizmetin hem veriminin en uygun düzeyde olması hem de çağının gereklerini yakalayabilen bir bakış açısı sergileyebilmesi adına spor örgütü çalışanlarının iş tatminin yükseltilerek öğrenen organizasyon olma süreçlerine katkı sağlanması önemli olmaktadır. Bu bağlamda spor örgütü çalışanlarının iş tatminlerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmasıyla Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinin öğrenen organizasyon olma süreçlerine olumlu etkiler bırakılabileceği düşünülmektedir.^{3,9,12,23,28,29,32}

İş tatmini, çalışanların bulunduğu organizasyonun genel işleyişinde veya biriminde ona verilen görevlerin bireyin beklentilerini istediği seviyede karşılayarak psikolojik olarak rahatlatması ve keyif vermesi durumudur. İş tatmini kavramı içeriğinde çeşitli maddi ve manevi unsurları içermektedir. Bunlar; yaptıkları işi algılama biçimleri olan “işin niteliği”, bulunulan organizasyona maddi açıdan bağlılığı sağlayan “ücret”, bireylerin çalıştıkları organizasyonun fiziki ve sosyal şartlarının olduğu “iş yeri çalışma koşulları” ve çalışanların kendini gerçekleştirme

ihtiyacının karşılandığı “terfi durumu”^{7,8,13} Çalışanların iş tatmini organizasyonların koydukları hedeflere başarılı bir şekilde ulaşmalarında önemli bir yere sahip olmaktadır. İş yerinde tatmin düzeyi olumlu ve yüksek olan çalışanların organizasyonun başarısı için daha fazla çaba sarf ettiği bilinmektedir.¹⁵

Öğrenen organizasyon, her çalışan tarafından içerideki ve dışarıdaki yeniliklerin sürekli olarak örgütün üretim verimine katkı sağlayacak şekilde entegre edildiği, çalışanların bireysel olarak öğrenme kapasitelerini arttırdığı, bir bütün halinde karşılaşılan her türlü olumlu veya olumsuz durumdan örgütün gelişmesine yönelik dersler çıkarıldığı ve sürekli gelişimin teşvik edildiği bir yapı olarak tanımlanmaktadır.^{10,20,21} Organizasyonların ilgi alanlarındaki yenilikleri bir bütün halinde kavrayarak mal ve hizmetlerinde uygulayabilmeleri için öğrenmenin bireyden organizasyona yönelik genişlemesi, bununla birlikte organizasyon halinde öğrenmenin sağlanabilmesi için ise tüm çalışanların öğrenen organizasyon aşamalarını bir bütün halinde aşması gerekmektedir. Bu aşamalar klasik bir bakış açısı olan “her işin tek bir yolu var” anlayışını kapsayan bilen organizasyonlar, neo-klasik bir anlayış olan ve “verimin örgüt kültürüyle ilişkilendirildiği” anlayan organizasyonlar, karşılaşılan muhtemel olasılıkların bir plan dahilinde düzenleyerek çözüme kavuşturulmasını esas alan düşünen organizasyonlar ve son olarak organizasyonel öğrenmenin en üst seviyesi, örgütsel olarak her bir çalışanın bilgi, birikim ve tecrübesi ile üretim verimine katkı sağladığı öğrenen organizasyonlardır. Öğrenen organizasyonun diğer üç organizasyondan farkı; bilen, anlayan ve düşünen organizasyon içinde bulunduğu duruma uyum sağlamaya yönelik bir strateji ile hareket ederken öğrenen organizasyonlar ise her daim ileriye yönelik sürekli gelişmeyi ve gerekli olduğunda değişmeyi esas alan hareketli bir strateji benimsemektedir.^{14,18,20}

Mevcut araştırma, spor örgütü çalışanlarının iş tatmininin ve spor örgütlerinin öğrenen organizasyon olma sürecinin hızlandırılmasına yönelik öneriler vermesi bakımından önemlidir. Literatürde iş tatmini ve öğrenen organizasyonun aynı ayrı ölçümlendiği çalışmalar mevcuttur.^{3,8,14,15,27} Ancak iş tatmini ile öğrenen organizasyonun ilişkilendirildiği ve bu iki konunun spor örgütleri kapsamında aynı anda ilişkilendirildiği çalışmaların kısıtlılığı mevcut araştırmanın özgünlüğünü güçlendirmektedir. Bu bilgiler ışığında

araştırmanın amacı spor örgütü çalışanlarının iş tatmininin öğrenen organizasyon sürecine etkisinin incelenmesidir. Araştırma kapsamında test edilmek üzere ortaya iki temel hipotez atılmaktadır.

- H1: Spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ile öğrenen organizasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H2: Spor örgütü çalışanlarının iş tatmini öğrenen organizasyon sürecini olumlu yönde etkilemektedir.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama desenlerinden biri olan betimsel ve ilişkisel tarama modeli olarak tasarlanmış olup, örnekleme betimleyebilmek adına anket ile verilerin toplandığı nicel bir araştırmadır.¹⁵

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Muğla Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü (Menteşe) çalışanları (N=410) oluştururken örneklemini ise Muğla Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 99 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme evreni %95 güven düzeyinde temsil etmektedir.³³

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçları 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde spor örgütü çalışanlarının demografik bilgilerinin toplandığı kişisel bilgiler formu, ikinci bölümde Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ), üçüncü bölümde ise Watkins ve Marsick (1997) tarafından geliştirilen ve Mutlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Öğrenen Organizasyon Boyutları Ölçeği (DLOQ) kullanılmıştır.^{4,17,30,32}

Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin Cronbach alfa

katsayılarının belirlenmesi amacıyla güvenilirlik testi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım tablosunda basıklık ve çarpıklık değerleri dikkate alınmıştır. Buna göre verilerin +1.1 ve -1.1 aralığında dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre mevcut araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.²⁵ Araştırma verilerinin frekansı alındıktan sonra çalışanların cinsiyeti, medeni durumu ve statüsü ile iş tatmin ve öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında bağımsız örneklemler t-test uygulanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların yaşı, öğrenim durumu, hizmet yılı ve kıdem imkanları ile iş tatmin ve öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında tek yönlü varyans (Anova) analizi uygulanmıştır. Araştırmada çalışanların iş tatmini ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek adına Pearson korelasyon, iş tatmininin öğrenen organizasyona etkisini inceleyebilmek adına ise basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma 25.05.2022 tarihli "T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü" tarafından verilen veri toplama ve araştırma yapma izni doğrultusunda ve 15.08.2022 tarihli ve 122 karar numaralı "Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu" onayı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Kişisel Bilgilerinin Dağılımı

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	65	65,7
	Erkek	34	34,3
Medeni Durum	Evli	66	66,7
	Bekar	33	33,3
Yaş	25 ve altı yaş	5	5,1
	26-35 yaş	34	34,3
	36-45 yaş	45	45,5
	46 yaş ve üzeri	15	15,2
Öğrenim Durumu	Lise	39	39,4
	Lisans	51	51,5
	Lisansüstü	9	9,1
Hizmet Yılı	1-5 yıl	30	30,3
	6-10 yıl	35	35,4
	11-15 yıl	17	17,2
	16 yıl ve üzeri	17	17,2
Statü	Memur	44	44,4
	İşçi	55	55,6
Kıdem İmkanları	Zayıf	7	7,1
	Orta	42	42,4
	Çok İyi	50	50,5
Toplam		99	% 100

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylerin kişisel bilgilerinin dağılımı verilmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %65,7’sini kadınlar, %34,3’ü erkekler, %66,7’sini evliler, %33,3’ünü bekarlar, %5,1’ini 25 yaş ve altı, %34,3’ü 26-35 yaş aralığı, %45,5’ini 36-45 yaş aralığı, %15,2’sini 46 yaş ve üzeri, %39,4’ünü lise mezunu, %51,5’ini lisans mezunu, %9,1’ini

lisansüstü mezunu, %30,3’ünü 1 ile 5 hizmet yılı, %35,4’ünü 6 ile 10 hizmet yılı, %17,2’sini 11 ile 15 hizmet yılı, %17,2’sini 16 hizmet yılı ve üzeri, %44,4’ünü memurlar, %55,6’sını işçiler, %7,1’ini kıdem imkanını zayıf olarak algılayanlar, %42,4’ünü kıdem imkanını orta olarak algılayanlar ve %50,5’ini kıdem imkanını çok iyi olarak algılayan çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 2. Araştırma Verilerinin Normallik Dağılımı ve Güvenirliği

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	N	X	Std. S.	α	Çarpıklık	Basklılık
İş Tatmini	20	99	3,5601	,64547	,92	-,378	-,287
İçsel Tatmin	12	99	3,5177	,68845	,89	-,351	-,603
Dışsal Tatmin	8	99	3,6237	,68964	,84	-,550	,373
Öğrenen Organizasyon	36	99	3,5095	,66662	,96	-,708	,429
Liderlik Tarzı	4	99	3,6010	,77502	,78	-,517	,469
Bilgi Paylaşımı	6	99	3,6869	,77820	,86	-,870	,591
Paylaşılan Vizyon	4	99	4,0960	,78385	,86	-1,191	1,094
Katılımcı Yönetim	5	99	3,3535	,86700	,86	-,466	-,399
Güçlendirme	5	99	3,4788	,80245	,85	-,757	,283
Esnek Örgüt Yapısı	4	99	3,2399	,69245	,68	-,319	-,236
Takım Çalışması	4	99	3,8434	,80145	,87	-,622	,124
Performans Değerlendirme	4	99	2,7348	,96284	,92	,080	-,867

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırma verilerinin güvenilirlikleri ve normalliklerinin analiz sonuçları verilmektedir. “İş Tatmini Ölçeği” ve alt boyutları olan içsel tatmin ile dışsal tatminin sırasıyla “.92, .89, .84” Cronbach alfa katsayısına sahip olduğu tespit

edilmiştir. “Öğrenen Organizasyon Ölçeği” ve alt boyutları olan liderlik tarzı, bilgi paylaşımı, paylaşılan vizyon, katılımcı yönetim, güçlendirme, esnek örgüt yapısı, takım çalışması ve performans değerlendirmenin sırasıyla “.96, .78, .86, .86, .86, .85, .68, .87, .92” Cronbach alfa katsayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Büyüköztürk’e (2011) göre araştırma

verilerinin iyi ve mükemmel derecede güvenilir olduğu söylenebilir.⁵ Araştırma verilerinin +1.1 ile -1.1 aralığında dağılım gösterdiği görülmektedir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.²⁵

Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ve öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları ile cinsiyet değişkeni arasındaki t-test analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının cinsiyeti ile iş tatmini ortalama puanları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer yandan araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının cinsiyeti ile öğrenen organizasyon ölçeğinin tamamının ortalama puanı arasında $p<0.05$ düzeyinde, alt boyutları olan paylaşılan vizyon ile $p<0.01$ düzeyinde, liderlik tarzı, bilgi paylaşımı ve takım çalışması alt boyutlarında ise $p<0.05$ düzeyinde kadınların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan çalışanların iş tatmini ve öğrenen organizasyon ortalama puanları ile medeni durumları arasındaki t-test analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının medeni durumları ile iş tatmini ölçeği ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Diğer yandan araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile öğrenen organizasyon ölçeğinin tamamı ile $p<0.05$ düzeyinde anlamlı farklılaşırken alt boyutları olan paylaşılan vizyon ile takım çalışmada $p<0.01$ düzeyinde ve bilgi paylaşımı ve performans değerlendirme alt boyutlarında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ve öğrenen organizasyon ortalama puanları ile statü değişkeni arasındaki t-test analizi sonucuna göre spor örgütünde çalışanların iş tatmini ile statüleri arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer yandan spor örgütünde çalışanların statüleri ile

öğrenen organizasyon ölçeği alt boyutu olan takım çalışması alt boyutunda $p<0.05$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre statüsü işçi olan çalışanların öğrenen organizasyon ölçeği takım çalışması alt boyutu ortalama puanları memur olan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Spor örgütün çalışanlarının iş tatmini ve öğrenen organizasyon ortalama puanları ile yaş değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Diğer yandan spor örgütünde çalışan bireylerin yaşları ile öğrenen organizasyon ölçeği alt boyutu olan esnek örgüt yapısında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 36-45 yaş aralığında olan çalışanların öğrenen organizasyon ortalama puanları 26-35 yaş aralığında olan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların iş tatmini ve öğrenen organizasyon ortalama puanlarının öğrenim durumu değişkeni ile karşılaştırılması sonucuna göre öğrenim durumu lisansüstü olan çalışanların, öğrenim durumu lisans ve lise olan çalışanlara göre öğrenen organizasyon ortalama puanları daha düşük bulunmuştur. Diğer yandan öğrenim durumu ve çalışanları iş tatmini arasında herhangi anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Çalışmanın örneklem grubunu oluşturan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ve öğrenen organizasyon ortalama puanlarının hizmet yılı değişkenine göre karşılaştırılmasının analiz sonucuna göre hizmet yılı 6-10 yıl arasında olan bireylerin iş tatmini hizmet yılı 1-5 yıl ve 11-15 yıl olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer yandan çalışanların hizmet yılı ve öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Öğrenen Organizasyon ve İş Tatminlerinin Kıdem İmkânı Algıları Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Kıdem İmkânı	N	X	Std. S.	F	p	LSD
İş Tatmini	A Zayıf	7	2,7714	,46891	6,371	,003**	A < B,C
	B Orta	42	3,6560	,61527			
	C Çok İyi	50	3,5900	,62605			
İçsel Tatmin	A Zayıf	7	2,8690	,65060	3,519	,034*	A < B,C
	B Orta	42	3,5734	,68328			
	C Çok İyi	50	3,5617	,66386			
Alt Boyutlar	Kıdem İmkânı	N	X	Std. S.	F	p	LSD
Dışsal Tatmin	A Zayıf	7	2,6250	,46771	9,959	,001**	A < B,C
	B Orta	42	3,7798	,62762			
	C Çok İyi	50	3,6325	,65680			
Öğrenen Organizasyon	A Zayıf	7	2,7183	,44601	6,070	,003**	A < B,C
	B Orta	42	3,5225	,65829			
	C Çok İyi	50	3,6094	,63406			
Liderlik Tarzı	A Zayıf	7	3,0000	,43301	2,722	,071	
	B Orta	42	3,5714	,76566			
	C Çok İyi	50	3,7100	,78954			
Bilgi Paylaşımı	A Zayıf	7	2,9048	,83808	4,239	,017*	A < B,C
	B Orta	42	3,6944	,75252			
	C Çok İyi	50	3,7900	,74369			
Paylaşılan Vizyon	A Zayıf	7	3,0714	,93223	7,265	,001**	A < B,C
	B Orta	42	4,1845	,79453			
	C Çok İyi	50	4,1650	,65778			
Katılımcı Yönetim	A Zayıf	7	2,4571	,44293	4,586	,013*	A < B,C
	B Orta	42	3,3524	,87324			
	C Çok İyi	50	3,4800	,84274			
Güçlendirme	A Zayıf	7	2,6000	,65320	5,439	,006**	A < B,C
	B Orta	42	3,4571	,78185			
	C Çok İyi	50	3,6200	,77010			
Esnek Örgüt Yapısı	A Zayıf	7	2,6786	,74602	2,616	,078	
	B Orta	42	3,2560	,63795			
	C Çok İyi	50	3,3050	,70763			
Takım Çalışması	A Zayıf	7	3,1071	,60994	3,332	,040*	A < B,C
	B Orta	42	3,9048	,81329			
	C Çok İyi	50	3,8950	,77606			
Performans Değerlendirme	A Zayıf	7	1,9286	1,00741	2,922	,059	
	B Orta	42	2,7321	,93931			
	C Çok İyi	50	2,8500	,94085			

(p<.05*p<.01**)

Tablo 3'te araştırmaya katılan bireylerin iş tatminleri ve öğrenen organizasyon ortalama puanları ile kıdem imkânı değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucu verilmektedir. Buna göre kıdem imkânını zayıf olarak belirten çalışanların iş tatmini ölçeği ortalama puanları, orta ve çok

iyi olarak belirtenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Diğer yandan kıdem imkânını zayıf belirten çalışanların öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları orta ve çok iyi olarak belirtenlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Spor Örgütlerinde İş Tatmini ve Öğrenen Organizasyon Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

	İş Tatmini	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
Öğrenen Organizasyon	,625**	,539**	,655**
Liderlik Tarzı	,705**	,665**	,655**
Bilgi Paylaşımı	,567**	,470**	,623**
Paylaşılan Vizyon	,414**	,295**	,526**
Katılımcı Yönetim	,688**	,634**	,660**
Güçlendirme	,565**	,486**	,594**
Esnek Örgüt Yapısı	,346**	,293**	,370**
Takım Çalışması	,369**	,267**	,463**
Performans Değerlendirme	,382**	,361**	,355**

N=99 (p<.05*) (p<.01**)

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin iş tatmini ve öğrenen organizasyon

ölçeği arasındaki korelasyon analizi verilmektedir. Buna göre iş tatmini ve

öğrenen organizasyon arasında pozitif yönlü ve yüksek korelasyon değerleri olduğu tespit

edilmiştir.

Tablo 5. Spor Örgütlerinde İş Tatmini ve Öğrenen Organizasyon Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
		B	Std. hata	Beta		
Öğrenen Organizasyon	İş Tatmini	0,645	0,082	0,625	7,880	,000**

R= 0,625 R²= 0,390 F= 62,089 p= 0,000 (p<.05*p<.01**)

Tablo 5’te araştırmaya katılan bireylerin iş tatmininin öğrenen organizasyona etkisini yordama gücünün değerlendirilmesi adına basit doğrusal regresyon analizi sonucu verilmektedir. Tablo 5 incelendiğinde öğrenen organizasyon bağımlı değişkenini iş tatmini bağımsız değişkeni %39 oranında (R²=0,039) açıklamaktadır. Buna göre çalışanların iş tatmininin spor örgütlerinde öğrenen organizasyon sürecini pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ölçeği ortalama puanları ile cinsiyet değişkeni arasındaki t-test analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının cinsiyeti ile iş tatmini ortalama puanları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Şirin (2013) öğretim üyelerine yapmış olduğu araştırmada çalışmamızla benzer şekilde cinsiyet ile iş tatmini ölçeği ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Tikici ve ark., (2009), Yıldız (2014), Çetin (2020), Erbir (2020), yapmış oldukları araştırmalarda çalışmamızla benzer şekilde cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.^{7,8,27,34} Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ölçeği ortalama puanları ile medeni durumu değişkeni arasındaki t-test analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının medeni durumu ile iş tatmini ortalama puanları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tikici ve ark. (2009), Yıldız (2014) yapmış oldukları çalışmalarda araştırmamızla benzer şekilde medeni durum

ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.^{27,34} Çetin (2020) yaptığı çalışmada araştırmamızdan farklı olarak medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulmuştur.⁷ Farklılığın nedeni olarak kullanılan ölçeğin ve örneklem grubunun farklı olması gösterilebilir.

Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ölçeği ortalama puanları ile statü değişkeni arasındaki t-test analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının statüsü ile iş tatmini ortalama puanları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yıldız (2014) yaptığı çalışmada araştırmamızla benzer şekilde statü ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.³⁴ Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ölçeği ortalama puanları ile yaş değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının yaşı ile iş tatmini ortalama puanları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Şirin (2013) öğretim üyelerine yapmış olduğu araştırmada çalışmamızla benzer şekilde yaş ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.²⁴ Tikici ve ark. (2009), Yıldız (2014), Can ve Eskiler (2021) yapmış oldukları çalışmalarda araştırmamızla benzer şekilde yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.^{6,27,34} Çetin (2020) yaptığı çalışmada araştırmamızdan farklı şekilde yaş ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulmuştur.⁷ Farklılığın nedeni olarak kullanılan ölçeğin ve örneklem grubunun farklı olması gösterilebilir.

Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ölçeği ortalama puanları ile öğrenim durumu değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının öğrenim durumu ile iş tatmini ortalama puanları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tikici ve ark. (2009), Yıldız (2014) yapmış oldukları araştırmada çalışmamızla benzer şekilde öğrenim durumu ve iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.^{27,34} Çetin (2020) yaptığı araştırmada çalışmamızdan farklı şekilde öğrenim durumu ile iş tatmini arasında anlamlı fark bulmuştur.⁷ Farklılığın nedeni olarak kullanılan ölçeğin ve örneklem grubunun farklı olması gösterilebilir. Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının iş tatmini ölçeği ortalama puanları ile hizmet yılı değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının hizmet yılı ile iş tatmini ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Şirin (2013) öğretim üyeleri üzerine yapmış olduğu araştırmada çalışmamızla benzer şekilde hizmet yılı ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.²⁴ Çetin (2020) spor eğitmenleri üzerine yapmış olduğu araştırmada çalışmamızla benzer şekilde hizmet yılı ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.⁷ Tikici ve ark. (2009), Yıldız (2014), Erbir (2020) yapmış oldukları çalışmalarda araştırmamızdan farklı şekilde hizmet yılı ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.^{7,8,34} Farklılığın nedeni olarak kullanılan ölçeğin ve örneklem grubunun farklı olması gösterilebilir.

Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları ile cinsiyet değişkeni arasındaki t-test analizi sonucuna göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre kadın çalışanların erkeklere göre öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları daha yüksektir. Güleş ve Çağlayandereli (2012), Akova ve ark. (2018) yapmış oldukları

araştırmalarda çalışmamızla benzer şekilde cinsiyet ve öğrenen organizasyon arasında anlamlı farklılık bulmuştur.^{1,11} Mutlu (2009) spor işletmelerine yapmış olduğu araştırmada çalışmamızdan farklı şekilde cinsiyet ve öğrenen organizasyon arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.¹⁷ Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları ile medeni durum değişkeni arasındaki t-test analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının medeni durum ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre bekar çalışanların evlilere göre öğrenen organizasyon ortalama puanları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akova ve ark. (2018) yaptığı çalışmada araştırmamızdan farklı şekilde medeni durum ile öğrenen organizasyon arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir.¹ Farklılıkların nedeni olarak kullanılan ölçeğin ve örneklem grubunun farklı olması gösterilebilir.

Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları ile statü değişkeni arasındaki t-test analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının statüsü ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre statüsü işçi olan çalışanların memur olanlara göre öğrenen organizasyon ölçeği alt boyutu olan takım çalışması ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Mutlu (2009) yaptığı araştırmada çalışmamızla benzer şekilde statü ve öğrenen organizasyon ölçeği takım çalışması alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.¹⁷ Güleş ve Çağlayandereli (2012) okul yöneticileri ve öğretmenlere yapmış olduğu araştırmada çalışmamızla benzer şekilde statü ile öğrenen organizasyon arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.¹¹ Akova ve ark. (2018) otel çalışanları üzerine yapmış olduğu araştırmada çalışmamızdan farklı şekilde statü ve öğrenen organizasyon arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.¹ Araştırmaya

katılan spor örgütü çalışanlarının öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları ile yaş değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının yaşları ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre yaşları 36-45 aralığında olan çalışanların, 26-35 yaş aralığı olan çalışanlara göre öğrenen organizasyon ölçeği esnek örgüt yapısı alt boyutu ortalama puanları daha yüksek bulunmuştur. Aksu (2013) ve Tacar (2013) yaptıkları araştırmalarda çalışmamızla benzer şekilde yaş ile öğrenen organizasyon arasında anlamlı farklılık bulmuştur.^{2,26} Akova ve ark. (2018) yaptığı çalışmada araştırmamızdan farklı şekilde yaş ile öğrenen organizasyon arasında anlamlı farklılık bulamamıştır.¹

Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları ile öğrenim durumu değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının öğrenim durumları ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre öğrenim durumu lisansüstü olan çalışanların öğrenen organizasyon ortalama puanlarının, öğrenim durumu lisans ve lise olan çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Mutlu (2009) yapmış olduğu araştırmada çalışmamızla benzer şekilde öğrenim durumu ve öğrenen organizasyon arasında anlamlı farklılık bulmuştur.¹⁷ Akova ve ark. (2018) otel çalışanları üzerine yapmış olduğu araştırmada çalışmamızdan farklı şekilde öğrenim durumu ve öğrenen organizasyon arasında anlamlı farklılık

bulamamıştır.¹ Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları ile hizmet yılı değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının hizmet yılları ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Mutlu (2009), Güleş ve Çağlayandereli (2012), Akova ve ark. (2018) yaptıkları araştırmalarda araştırmamızla benzer şekilde hizmet yılı ile öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları arasında anlamlı farklılık bulamamıştır.^{1,11,17}

Araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları ile kıdem imkânı algısı değişkeni arasındaki tek yönlü varyans (Anova) analizi sonucuna göre spor örgütü çalışanlarının kıdem imkân algıları ile öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kıdem imkân algısını zayıf olarak algılayan çalışanların öğrenen organizasyon ortalama puanları, kıdem imkân algısı orta ve çok iyi olan çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur.

İş tatmini ölçeği ve öğrenen organizasyon ölçeği ortalama puanları arasında yapılan Pearson korelasyon analizi sonucuna göre iş tatmini ve öğrenen organizasyon arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan iş tatmini ölçeği ve öğrenen organizasyon ortalama puanları arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre iş tatmini öğrenen organizasyon sürecini olumlu yönde ve doğrudan etkilemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak spor örgütü çalışanlarının iş tatmini öğrenen organizasyon sürecini olumlu yönde ve doğrudan etkilemektedir.

Öneriler

1. Spor örgütü çalışanlarının iş tatmini artırılarak öğrenen organizasyon olma süreçleri hızlandırılabilir.

2. Araştırmanın çalışma evren ve örnekleme farklı il ve ilçelerden seçilebilir.
3. Araştırma için farklı demografik bilgiler eklenebilir.

KAYNAKLAR

1. Akova, O. Yıldırım, Y. ve Bayram, A. (2018). "Otel İşletmeleri Çalışanlarının Öğrenen Örgüt Algıları: İstanbul'da Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma." Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (2), 79-104.
2. Aksu, M. (2013). Meslek Lisesi Yönetici ve Öğretmenlerinin Öğrenen Örgüt Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
3. Bağcı, B. (2018). "Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma." MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7 (4), 307-328.
4. Baycan, F. A. (1985). "An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
5. Büyükoztürk, Ş. (2011). "Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı." Ankara. Pegem Yayıncılık.
6. Can, H. ve Eskiler, E. (2021). "İş Tatmini ve Çalışan Performansı Üzerine İşsel Pazarlamanın Etkisi: Spor-Fitness Merkezleri Üzerine Bir Araştırma." SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 19 (2), 185-198.
7. Çetin, A. (2020). "Spor Eğitmenlerinin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi: İstanbul'da Bir Araştırma." Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi, 2 (1), 18-33.
8. Erbir, M. (2020). "Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özellikleri ve Çalışma Statüsüne Göre Farklılaşma Durumu." Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi, (4), 26-40. DOI: 10.46236/jvosst.816168
9. Galup, S. D. Klein, G. and Jiang, J. J. (2008). "The Impacts of Job Characteristics on IS Employee Satisfaction: A Comparison Between Permanent and Temporary Employees". Journal of Computer Information Systems, 48 (4), 58-68.
10. Garvin, D. A. (1999). "Öğrenen Bir Örgüt Yaratmak". Bilgi Yönetimi. G. BULUT (Çev). İstanbul. MESS Yayını.
11. Güleş, H. ve Çağlayandereli, M. (2012). "Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrenen Organizasyona İlişkin Algıları (İstanbul İli Bayrampaşa İlçesi Örneği)." Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 36 (1), 183-197.
12. Güney, S. (2012). "Örgütsel Davranış." (2. Baskı). Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
13. Herzberg, F. (1964). "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower." Personnel Administration. 27 (1), 3-7.
14. İmamoğlu, A. ve Mutlu, T. (2012). "Spor İşletmelerinde Öğrenen Organizasyon Uygulamalarının Örgütsel Performansa Etkisi." Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 141-150.
15. Karakuş, Ç. (2019). "Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma." Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 (1), 92-104.
16. Karasar, N. (2016). "Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler." Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık.
17. Mutlu, O. T. (2009). "Spor İşletmelerinde Öğrenen Organizasyon Uygulamaları". Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
18. Özen K. R. (2002). "Öğrenen Organizasyonlar. Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları." Ed: Dalay İ, Coskun R. ve Altunısık R. İstanbul. Beta Basım-Yayın Dağıtım A.Ş.
19. Özgener S. (2000). "Öğrenen Organizasyon Anlayışının Gerçek Yönetim Uygulamalarına Yansıtılması." Verimlilik Dergisi, (2), 42.
20. Pınar, İ. (2007). "Öğrenen Organizasyonların Yapısal Özellikleri." Öneri Dergisi, 7 (27), 103-114. DOI: 10.14783/Maruoneri.684912
21. Rosen R. H. (1998). "İnsan Yönetimi." G. BULUT (Çev). İstanbul. MESS. Yayınları.
22. Senge P.M. (2002). "Besinci Disiplin." A. İLDENİZ ve A. DOĞUKAN (Çev). 9. Basım, İstanbul. Yapı Kredi Yayınları.
23. Shinde, M, B. and Durgawale, P, M. (2014). "Nursing Audit of Health Workers Providing Health Services in Rural Area with Special Emphasis to Community Satisfaction in Satara District." International Journal of Science and Research (IJSR), 3 (2), 94-104.
24. Şirin, E. (2013). "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Öğretim Üyeliğine İlişkin Tutum İlişkisinin İncelenmesi." Eğitimde Kuram ve Uygulama, 5 (1), 85-104.
25. Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). "Using Multivariate Statistics." (6th Ed.). Boston. Pearson.
26. Tacar, K. (2013). İlkokul Öğretmenlerinin Öğrenen Örgütü Algılama Düzeyleri ile Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
27. Tikici, M. Demirel, E. T. ve Tel, M. (2009). "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Açısından Toplam Kalite Liderliği ile İş Tatmini İlişkisi: Elazığ Örneği." Journal of Management and Economics Research, 7 (12), 29-65.
28. Üngüren, E. ve Cengiz, F. (2009). "İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerindeki Bir Araştırma." Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (27), 36-56.
29. Wagenheim, M. and Anderson, S. (2008). "Theme Park Employee Satisfaction and Customer Orientation." Managing Leisure, 13 (3-4), 242-257.
30. Watkins, K. E. and Marsick V. J. (1997). "Dimensions Of The Learning Organization Questionnaire-Self Scoring Version: Sculpting The Learning Organization," San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
31. Weiss, D. J. Davis, R.V. England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). "Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire." Minneapolis. The University of Minnesota Press.
32. Weiss, H. M. (2002). "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences." Human Resource Management Review, 12 (2), 173-194.

33. Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). "SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri." Ankara. Detay Yayıncılık.
34. Yıldız, S. M. (2014). "The Role of Internal Marketing on Job Satisfaction and Turnover Intention: An Empirical Investigation of Sport and Physical Activity Organizations." Ege Academic Review, 14 (1), 137-146