



T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**CİMNASTİK ANTRENÖRLERİNDE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DURUMLARININ İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet KÖSE

BURSA

2019



T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**CİMNASTİK ANTRENÖRLERİNDE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DURUMLARININ İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Ramiz ARABACI

Mehmet KÖSE

BURSA

2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tım bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim.

Mehmet KÖSE

20.08.2019





EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih:8/10/2019

Tez Başlığı/ Konusu: Cimnastik Antrenörlerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşu toplam 83 sayfalık kısmına ilişkin, 16/8/2019 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programında aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 13 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dahil
- 3- 5 kelimededen daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulan Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhan bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kab ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

8/10/2019

Adı Soyadı: Mehmet KÖSE
Öğrenci No: 801570009
Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor
Programı: Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Lisans Programı
Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman
Prof. Dr. Ramiz ARABACI

8/10/2019

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Cimnastik Antrenörlerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi” adlı Yüksek Lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

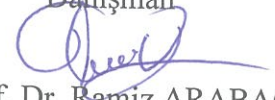
Tezi Hazırlayan

Mehmet KÖSE



Danışman

Prof. Dr. Ramiz ARABACI



Beden Eğitimi Ve Spor ABD Başkanı

Prof. Dr. Nimet HAŞIL KORKMAZ



T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda 801570009 numara ile kayıtlı Mehmet KÖSE'nin hazırladığı "Cimnastik Antrenörlerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi" konulu Yüksek Lisans çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 25/09/2019 günü 10.00 – 12.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin /çalışmasının **(başarılı/başarısız)** olduğuna **(oybirliği/oy çokluğu)** ile karar verilmiştir.



Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)

Prof. Dr. Ramiz ARABACI

Uludağ Üniversitesi



Üye
Dr. Öğr. Üyesi Salih ERDEN

Uludağ Üniversitesi

Üye 

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YANIK

Balıkesir Üniversitesi

ÖN SÖZ

Yüksek lisans eğitimimde bilgilerinden ve tecrübelerinden faydalandığım her saat ne yaptığımı tahmin edebilen, uykusundan uyanıp tez hakkında bilgi veren danışmanım sayın Prof. Ramiz ARABACIYA, yüksek lisans tezimin hazırlanmasında katkılarını dolayı Tolga Kaan BAHADIR'a, öğrenim hayatım boyunca desteklerini benden esirgemeyen aileme ve özellikle bilgisayar başında beni yalnız bırakmayan kızım Açelya'ya çok teşekkür ederim.

Mehmet KÖSE

Özet

Yazar : Mehmet KÖSE
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Ana Bilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : XV + 80
Mezuniyet Tarihi :
Tez : Cimnastik Antrenörlerinde İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının
İncelenmesi
Danışmanı : Prof. Dr. Ramiz ARABACI

CİMNASTİK ANTRENÖRLERİNDE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DURUMLARININ İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı Cimnastik antrenörlerinde iş doymu ve örgütsel bağlılık durumlarını incelemektir. Araştırma grubu Türkiye’de aktif olarak Cimnastik antrenörlüğü yapan 67 kadın, 71 erkek toplam 138 antrenörden oluşmaktadır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik bilgilerinin yanı sıra “İş doym Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama aracı olarak uygulanmıştır.

Verilerin analizinde frekans (n) ve yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada değişkenler arasındaki farkı bulabilmek amacıyla bağımsız T-testi, Anova testi, Tukey testi ve korelasyon (r istatistiği) testleri yapılmıştır. Araştırmanın anlam düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında araştırma değişkenlerinden antrenörlerin çalıştığı kurum, medeni durum, yaş durumu ve çalıştırılan öğrenci yaş grubuna göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık durumlarında değişiklikler olduğu gözlenmiştir. Ayrıca araştırmanın en önemli sonucu ise antrenörlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık durumları arasında pozitif korelasyon olduğu gözlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Cimnastik, antrenör, örgütsel bağlılık, iş doyumunu.

Abstract

Author : Mehmet KÖSE

University : Uludag University

Field : Physical Education And Sport

DegreeAwarded : Master'sThesis

PageNumber :XV + 80

DegreeDate :

Thesis :Examination of Job Satisfaction and Organizational Commitment in
Gymnastic Coaches

Supervisor : Prof. Dr. Ramiz ARABACI

EXAMINATION OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT SITUATIONS OF GYMNASTIC COACHES

The aim of present study is to investigate job satisfaction and organizational commitment in gymnastic coaches. The study group is consist of 67 female and 71 male in total 138 active Turkish gymnastics coaches. Survey method is used in this

research. In addition to the demographic information of the coaches, “Job Satisfaction Scale” and “Organizational Commitment Scale” were used as data collection tools.

Frequency (n) and percentage (%) percent were calculated in the analysis of the data. In addition, differences between variables were searched, independent T-test, Anova test and correlation (r statistics) analysis were performed. The significance level of the study was accepted as $p < 0.05$.

When the results of the research were examined, the variables of the research were seen on the job satisfaction and organizational commitment status according to the institution, marital status, age status and the student age group employed by the coaches. In addition, the most important result of the research was found to be a positive correlation between job satisfaction and organizational commitment of the coaches.

Keywords: Gymnastics, Coach, Job Satisfaction, Organizational Commitment

İçindekiler

| | Sayfa No |
|--|----------|
| ÖNSÖZ..... | vii |
| ÖZET..... | vii |
| ABSTRACT..... | ix |
| İÇİNDEKİLER..... | xi |
| TABLolar..... | xiv |
| 1.BÖLÜM..... | 16 |
| Giriş | 16 |
| 1.1. Örgütsel Bağlılık: | 16 |
| 1.2. İş Doyumu: | 16 |
| 1.3. Araştırma Problemi ve Hipotezi..... | 18 |
| 1.3.1. Alt problemler ve Hipotezi..... | 18 |
| 1.4. Amaç | 24 |
| 1.5. Önem | 24 |
| 1.6. Sınırlılıklar | 25 |
| 1.7. Cimnastik Sporunun Kavramı | 25 |
| 1.8. Cimnastik Sporu ve Motor Özellikleri..... | 26 |
| 1.8.1. Esneklik, Kuvvet ve Hız:..... | 26 |
| 1.9. İş Doyumu İlgili Tanımlar | 27 |
| 1.9.1. İş Doyumunu Etkileyen faktörler | 28 |
| 1.9.1.1. Kişisel Faktörler..... | 28 |
| 1.9.1.2. Beklentiler..... | 29 |
| 1.9.1.3. Kişilik..... | 29 |
| 1.9.1.4. Değer Yargıları, İnançlar ve Sosyo-Kültürel Çevre | 29 |
| 1.9.1.5. Medeni Durum | 30 |
| 1.9.1.6. Yaş ve Kıdem..... | 30 |
| 1.9.1.7. Cinsiyet | 30 |
| 1.9.1.8. Eğitim Düzeyi | 31 |
| 1.9.1.9. İş Tecrübesi..... | 31 |

| | |
|--|----|
| 1.10. Örgütsel Bağlılık | 31 |
| 1.10.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı | 32 |
| 1.10.2. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Allen ve Meyer | 32 |
| 1.10.2.1. Duygusal Bağlılık: | 32 |
| 1.10.2.2. Normatif (Zorunlu) Bağlılık: | 32 |
| 1.10.2.3. Devam Bağlılığı: | 33 |
| 1.10.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler | 33 |
| 1.10.3.1. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı: | 33 |
| 1.10.3.2. Örgüt Kültürü: | 34 |
| 1.10.3.3. Ücret: | 34 |
| 1.10.3.4. Örgütsel Ödüller | 34 |
| 1.10.3.5. Takım Çalışması: | 35 |
| 1.10.3.6. İletişim: | 35 |
| 2.BÖLÜM..... | 36 |
| Yöntem..... | 36 |
| 2.1. Evren ve Örneklem | 36 |
| 2.1.1. Araştırmanın Evreni: | 36 |
| 2.1.2. Araştırmanın Örnekleme: | 36 |
| 2.1.3. Örneklem grubuna dahil olma kriteri: | 36 |
| 2.2. Çalışmanın Yöntemi..... | 36 |
| 2.3. Veri Toplama Araçları: | 36 |
| 2.3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler..... | 37 |
| 2.3.1.1. Demografik Bilgi ölçeği | 37 |
| 2.3.1.2. İş Doyumu Ölçeği..... | 37 |
| 2.3.1.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 38 |
| 2.4. Verilerin Analizi..... | 38 |
| 3.BÖLÜM..... | 39 |
| Bulgular | 39 |
| 4.Bölüm | 61 |
| Tartışma ve Öneriler | 61 |
| 4.1. Öneriler | 83 |
| Kaynakça | 84 |
| Ekler | 94 |

| | |
|---|-----|
| Ek 1. Etik Kurul Onayı | 94 |
| Ek 2. Türkiye Cimnastik federasyonu Onay Yazısı | 95 |
| Ek 3. Araştırmanın Anketleri | 96 |
| EK.3.1. Demografik Bilgi Anketi | 96 |
| Ek.3.2. İş Doyumu Ölçeği | 97 |
| Ek.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 98 |
| Ek.4. Özgeçmiş | 99 |
| Ek.5. Tez Çoğaltma ve Elektronik Yayımlama İzin Formu | 100 |

Tablolar Listesi

Sayfa No

| | |
|--|----|
| Tablo-1 Katılımcıların iş doyum ve örgütsel bağlılık puanları..... | 39 |
| Tablo-2 Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 39 |
| Tablo-3 Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması.... | 40 |
| Tablo-4 Katılımcıların çalıştığı kuruma göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 40 |
| Tablo-5 Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 41 |
| Tablo-6 Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 41 |
| Tablo-7 Katılımcıların çalıştığı kuruma göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 42 |
| Tablo-8 Katılımcıların yaş durumuna göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 43 |
| Tablo-9 Katılımcıların antrenörlük kademesine göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 44 |
| Tablo-10 Katılımcıların çalıştığı yaş grubuna göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 45 |
| Tablo-11 Katılımcıların branşlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 46 |
| Tablo-12 Katılımcıların kaç yıldır antrenörlük yaptıklarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 47 |
| Tablo-13 Katılımcıların bağlı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 47 |
| Tablo-14 Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması. | 48 |
| Tablo-15 Katılımcıların ücret beklenti durumlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 49 |
| Tablo-16 Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması..... | 50 |
| Tablo-17 Katılımcıların yaş durumuna göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.... | 51 |
| Tablo-18 Katılımcıların antrenörlük kademesine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 52 |
| Tablo-19 Katılımcıların çalıştığı yaş grubuna göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 53 |

| | |
|---|----|
| Tablo-20 Katılımcıların branşlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 54 |
| Tablo-21 Katılımcıların kaç yıldır antrenörlük yaptıklarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 55 |
| Tablo-22 Katılımcıların bağlı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 56 |
| Tablo-23 Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 57 |
| Tablo-24 Katılımcıların ücret beklenti durumlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 58 |
| Tablo-25 Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması..... | 59 |
| Tablo-26 Katılımcıların iş doyumu ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki..... | 60 |

| | | | |
|--|---|------------------------------|-----------------------------|
| ÜBESYO BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI | CİMNASTİK ANTRENÖRLERİNDE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DURUMLARININ İNCELENMESİ (YÜKSEK LİSANS TEZİ) | Mehmet KÖSE | BURSA 2019 |
|--|---|------------------------------|-----------------------------|

1.BÖLÜM

Giriş

Cimnastik sporu Uluslararası Cimnastik Federasyonu (FIG) tarafından yürütülür. FIG'e bağlı 6 tane cimnastik branşı vardır. Bunlar Ritmik, Aerobik, Artistik, Akrobatik, Trampolin ve herkes İçin Cimnastiktir. Ülkemizde cimnastik faaliyetleri 1957 yılında kurulan Türkiye Cimnastik Federasyonu tarafından yürütülmektedir. Türkiye cimnastik federasyonu Akrobatik Cimnastik branşı hariç diğer tüm branşlarda faaliyet yürütmektedir.

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin kendi sektörlerinde devamlılığını daimi hale getirebilmeleri için, çalışanlarının bilgi birikimlerini ve tecrübelerini iş ortamına aktarmasıyla doğrudan ilişkilidir. Fakat çalışanların Bu bilgi ve tecrübelerini sahaya yansıtmaları tam anlamıyla yeterli değildir. Çalışanların iş yerine bağlılıkları artırması için iş yerlerinin de büyümesi gerekmektedir. Bu yüzden tecrübe ve bilginin yanında örgütsel bağlılık konusunda önem vermek ve bu konuyla ilgili durumlara pozitif yaklaşmak gerekmektedir. Bundan dolayı örgütsel bağlılık konusu her kurum ve kuruluş için çok önemli olduğunu söylemek çok doğru olur. Cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılığını artması aynı şekilde daha faydalı antrenman verimliliğinin de aynı düzeyde artacağı düşünülmektedir.

1.2. İş Doyumu

İş doyumunu bireyin kendi kişilik yapıyla aynı düzeyde hareket eden düşünce ve davranış biçimlerine etki eden duygusal yapılarıdır. Bireyin yaptığı işten keyif almaması ve mutsuz olması bireyi iş ortamından uzaklaştırır.

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumunu; İşin bireye sağladıklarının algılanması ile oluşan hoşnutluk duygusudur. Aynı zamanda iş doyumunu çalışanın işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği duygusal bir tepkidir. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına

ilişkin ekonomik psikolojik ve toplumsal gereksinmelerin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedir. Çalışanlar çalıştıkları kurumda istekleri karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır. Cimnastik antrenörlerinin iş doyumunun artması antrenörlük sürecinde sporcularla olan iletişim kalitesinde aynı düzeyde artacağı ve antrenman verimliliğini iyi yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Lateratüre baktığımız zaman cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi ile alakalı direk bir çalışma yapılmamıştır. Fakat buna benzer bazı çalışmalar şu şekildedir.

Tolukan ve diğerleri 2016 yılında cimnastik antrenörleri ile alakalı işten ayrılma istediği ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmasında katılımcıların, örgütsel bağlılık durumlarının yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle antrenörlerin çalıştıkları kurumlarına yüksek düzeyde bağlı olduklarını aynı şekilde düşük seviyede işten ayrılma düşünmediklerini söylemiştir.

Özutku'nun 2009 yılındaki örgütsel bağlılık ile iş verimliliği arasındaki ilişkinin incelenmesi konusundaki araştırmasında iş görenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılıkta yaşa göre farklılık olmadığı buna karşın kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve devamlı bağlılığın iş verimliliği ile doğrusal yönde birbirlerini etkilediğini diğer alt boyutu olan normatif bağlılık ile anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır.

Daha önce yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında doğrudan pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırmamızda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında ilişki olup olmadığı bakılmasının yanında değişkenler açısından incelenmesi spor bilimine önemli bir alan kazandıracaktır. Çünkü örgütsel bağlılık ve iş doyumunu hangi değişkenlerin etkilediğinin bilinmesi değişkenlerin daha iyi hale

getirilmesiyle başarılı, iş doyumunu yüksek, kurumuna bağlı bir antrenör yetişmesine katkı sağlayacaktır.

Kaliteli antrenörler sporcuların gerek eğitimi gerekse yetiştirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Bu yüzden kaliteli cimnastik antrenörünün yetişmesinde her spor dalında olduğu gibi başarılı antrenörün iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın yükselmesiyle önemli ölçüde ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemektir. Diğer amacı ise cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırmaktır.

1.3.Araştırma Problemi ve Hipotezi

Problem: Cimnastik antrenörlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki var mıdır?

Hipotez: H_0 : Cimnastik antrenörlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki yoktur.

H_1 : Cimnastik antrenörlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki vardır.

1.3.1. Alt problemler ve hipotezleri

1) Cinsiyete göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H_0 : Cinsiyet değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H_1 : Cinsiyet değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır.

2) Yaşa göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H_0 : Yaşa değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H_1 : Yaşa değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır.

3) Görev süresi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Görev süresi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Görev süresi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark vardır.

4) Medeni durum değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Medeni durum değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Medeni durum değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark vardır.

5) Çalıştığı yaş grubu değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Çalıştığı yaş grubu değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Çalıştığı yaş grubu değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark vardır.

6) Eğitim düzeyi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Eğitim düzeyi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Eğitim düzeyi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark vardır.

7) Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır.

8) Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır.

9) Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır.

10) Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır.

11) Kıdem değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Kıdem değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Kıdem değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır.

12) Branş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Branş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Branş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır.

13) Cinsiyet değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Cinsiyet değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Cinsiyet değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

14) Yaş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Yaş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Yaş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

15) Görev süresi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Görev süresi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Görev süresi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

16) Medeni durum değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Medeni durum değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Medeni durum değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

17) Çalıştığı yaş grubu değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Çalıştığı yaş grubu değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Çalıştığı yaş grubu değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

18) Eğitim düzeyi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Eğitim düzeyi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Eğitim düzeyi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

19) Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

20) Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

21) Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

22) Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

23) Kıdem değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Kıdem değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Kıdem değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

24) Branş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

Hipotez: H₀: Branş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Branş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır.

1.4. Amaç

Bu araştırmanın amacı cimnastik antrenörlerinin çalışmış olduğu örgütle olan bağlılığı ve bu örgütteki iş tatmin durumu arasında bir ilişki olup olmadığını incelemek ve bu ilişkiyi bazı değişkenler açısından da karşılaştırmaktır.

Araştırmada varılmak istenen sonuç; Cimnastik antrenörlerinin şuan ki var olan örgütsel bağlılık ve iş doyum durumlarını, bu durumları etkileyen faktörleri tespit ettikten sonra konuyla alakalı cimnastik antrenörlerinin fiziki ve sosyal şartlarını geliştirici çalışmalara ışık tutmaktır.

1.5. Önem

Cimnastik diğer sporların temelini oluşturması yanında bugün tüm dünyada ve ülkemizde hızla yayılmaktadır. Okul sporlarında yarışma, gösteri ve serbest zaman etkinlikleri arasında önemli yer almaktadır. Her yaşta yapılabilen bu sporun gelişmesi, yaygınlaşması ve sürdürülebilmesinde önemli rol oynayan öğelerden biride antrenörlerdir. Antrenörlerinin

mental olarak iyi olmaması, çalışma koşullarının yetersiz ve iş ortamından hoşnut olmamaları doğrudan verimliliklerini düşüreceğinden ülkemizde iyi cimnastik sporcularının yetişmemesine neden olacaktır. Bu nedenle cimnastik antrenörlerinin kişisel ve çevresel koşullarının yeterli ve iyi olması gerekmektedir. Bunun için antrenörlerin bilişsel, psikolojik, sosyolojik vs. özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir. Bu çalışma cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerini çeşitli kişisel ve çevresel faktörlerle inceleyerek antrenörlerin özelliklerinin daha iyi tanınmasının açısından önemlidir. Bu araştırmanın sonuçları Türkiye Cimnastik Federasyonu açısından antrenör seçiminde, görevlendirilmesinde ve yetiştirilmesinde önem taşıyabilir. Ayrıca Türkiye Cimnastik Federasyonu antrenörlere ve kulüplere yönelik çeşitli eğitim programları hazırlamasında bu konunun gelişmesine katkı sağlanabilir. Ayrıca bu alanda da yeni bilimsel çalışmalara ışık tutabilir.

1.6. Sınırlılıklar

1. Türkiye’de 2017 yılında Türkiye Cimnastik Federasyonu tarafından vizeli olan, faal olarak antrenörlük yapan cimnastik antrenörleri ile sınırlandırılmıştır.

2. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin veriler, Kişisel Bilgi Formu’nda sorulan sorulara verilen yanıtlarla sınırlıdır.

3. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin veriler, Örgütsel Bağlılık ve Minnessota İş Doyumu Ölçekleri kullanılarak yapılan değerlendirmeden elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.7. Cimnastik Sporunun Kavramı

Cimnastik tüm sporların temelidir ve her yaşta yapılabilirliği estetik açıdan görselliğin en üst seviyede olduğu herkesin kabul ettiği bir spor kategorisidir. Cimnastik branşının bir spor ya da atletik bir olay olarak kavranması oldukça güçtür. Futbol gibi, güreş gibi sporcuların iç içe olduğu dallarda bu durum çok açık bir şekilde bellidir. Hatta tenis gibi, voleybol gibi rakibinin sahasına girmeden yapılan hücum ve defans uygulamaların yer aldığı

spor dallarında bile açıkça kendini göstermektedir. Ancak cimnastik gibi bir spor branşında sadece rakibinin hareket ve davranışları ile iç içe olmama durumu yoktur, aynı zamanda ona karşı verilen mücadelenin ayırt edilebilme zorluğu da vardır. Cimnastik kendi içinde çok zor hareketler barındıran ve hareketlerin birbiriyle senkronize olmasını gerektiren ve vücudunu en çok koordine edildiği branşların en başında gelir (Erkut & Pınar, 2000; Mengütay, 1992).

Sporda performans verimine ulaşmada, motorsal güç ve bedensel yetilerin geliştirilmesi amaçlanırken, bununla birlikte sportif ritmik cimnastikte buluş, fantezi, yaratma gücünü geliştirerek iç duyuş ve düşünceleri müzik eşliğinde estetik hareketlerle tanımlamayı, sergilemeyi olanak tanımakta ve bilinçsel, duygusal gelişim için çok yönlü olanaklar sağlayan bir eğitim aracı olmaktadır (Altay,1995).

Yarışma verimi için 6-12 yaş guruplarını içine alan okul çağı döneminde fiziksel uygunluğun, becerinin, kişilik gelişiminin, sosyal gelişim gibi özelliklerin geliştirilmesi ve bunların varlığının farkına varılması çocuğun çalıştırılmasında önemli bir rol oynayacağı bilinmektedir. Ülkemizde 5-6-7 yaş grubundaki çocuklarla ilk seçim yapılmaktadır. Ön seçim okullardaki beden eğitimi öğretmenleri yardımıyla yapılmakta ve daha sonra sporcu - antrenör- aile üçgeni kurulmaktadır. Jimnastik branşıyla uğraşan kişilerin omuzları geniş, kalçaları dar ve orta boy görünümündedirler. 1964 Tokyo ve 1972 Münih Olimpiyatlarında dereceye girebilecek seviyedeki sporcuların özellikleri 1.64 cm boy, 63.5 kg . 26 yaş olarak belirlenmiştir (Özer ve Diğerleri, 1997).

Hareketli ve sabit özelliği gelişmiş ve vücut dengesi iyi olmayan hiçbir sporcu bu branşta üst düzey yarışmacı olamamaktadır.

1.8. Cimnastik Sporü ve Motor Özellikleri

1.8.1.Esneklik, Kuvvet ve Hız:

Cimnastikte esnek olabilmek önemlidir. En iyi ve en zor hareketler estetik ve uyum olmadan gösterilememektedir. Aynı zamanda sakatlama riskini önlemek için esneklik

hareketleri düzenli ve sıklıkla yapılmalıdır. Esnekliğin aşağıdaki faktörlere bağlı olduğu unutulmamalıdır

- a) Yaş
- b) Esneklik ve gelişim
- c) Kas direnci
- d) Şekli-yapısı

Aletli cimmastikte kuvvet hareket yapıcı, frenleyici veya önleyici bir öge olarak tanımlanabilir. Cimmastik sporunda kuvvetin minimum yardımı ile vücut öyle çıkış pozisyonlarına getirilir ki daha sonra yapılan uygun bir davranışla çeşitli dönüş hareketlerine geçebilir. (Mengütay, 1992).

1.9. İş Doyumu İle İlgili Tanımlar

İş doyumunu, günümüzde iş görenlerin iş ortamında huzurlu, üreten ve enerji dolu olmalarına yardımcı olan çok önemli bir konudur. Kısaca iş görenlerin iş ortamındaki tüm tutumlarıdır (Shraibman, 2008; Shields, 2007). İş doyumunu, iş görenin çalıştığı ortamdaki negatif ve pozitif yaklaşımlarıdır. İnsanlar hayatlarının her döneminde çalışmaya ihtiyaçları vardır. Çok eskiden avlanmak, çiftçilik, hayatta kalabilmek için savaş aletleriyle yapmakla uğraşmıştır. Sonraki yıllarda ise dünya dengeleri değişmiş birçok sanayi devrimi yapılmış ve ortaya iş verimliliği ilgili yeni olgular ortaya çıkmıştır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010).

Genel anlamda iş doyumunu ilk olarak 1920'li yıllarda çıkmıştır. Bu konunun ne kadar önemli olduğu 1930-1940 yılları arasında kanıtlanmıştır (Agho ve diğerleri, 1993). İş görenlerin çalışma hayatındaki eylemleri ve kendi ihtiyaçlarını tamamlama ile istenilen ve beklenenler arasındaki farktır. İş görenlerin işlerine olan bağlılığını çalışma ortamını sevmeleri, ihtiyaçlarının ne düzeyde karşılanabildiği ve iş ortamını ne kadar sevmeleri ile doğru orantılıdır (Çetinkanat, 2000).

Genel olarak ise iş verimliliği iş görenlerin iş ortamındaki mutluluklarıdır (Olorunsola, 2010). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ne derecede yeterli olduğu ile iş verimliliği aynı ölçüde artar ve azalmaktadır(Karataş & Güleş, 2010). İş doyumunun yeterli seviyede olabilmesi iş görenin iş ortamındaki ne ölçüde doyguluğa ulaştığı ile doğru orantılıdır (Wagner ve Hollenbeck, 2010).

İş doyumunu, 3 alt boyutta açıklanmaktadır. Bu boyutlar içsel, dışsal ve genel doyumdur. İş görenlerin maddi imkanları içinde barındıran "dışsal doyum"; başarı odaklı çalışma durumunu ise "içsel doyum" olarak anlatmaktadır. (Balcı, 1985).

1.9.1. İş Doyumunu Etkileyen faktörler

İş görenlerin iş doyumlarını birçok konu başlığı etkilemektedir. Bu konular kişisel ve grupsal anlamdadır. Kişisel konulara bakıldığında; kişinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet yılı, mesleki durum, kademe, zihinsel yeterliliği, sosyo-kültürel çevre şartları, evlilik durumu ve iş tecrübesi ile başarılı olma, değerli hissetme, saygınlık gibi konulardır. Çalışma ortamı, yönetsel faktörler, denetleyici durumlar, etkileşim ve iletişim tarzları, maddi koşullar, sosyal imkanlar, güven ortamı ve benzeri koşullar grupsal faktörlerdir. (Balcı, 1985; Sabuncuoğlu & Tüz, 2005). İş doyumunu kişiden kişiye değişebilen bir kavramdır. Her iş görenin iş ortamından beklentileri farklıdır. Bazıları için başarı ön plandayken bazıları için ise maddi koşullar ön plana çıkmaktadır (Topçu, 2003). Ayrıca iş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler şu şekildedir.

1.9.1.1. Kişisel Faktörler

İş doyumunu kişinin iş ortamında ne beklediğiyle doğru orantılıdır. Eğer iş gören bu beklentilerine ulaşılabilirse iş ortamında da pozitif tutumlar oluşturur. Böylelikle iş görenin kişilik yapısı en önemli konudur (Erdoğan, 1999). Böylelikle iş ortamındaki verimliliği kişinin beklentileri, çevresel yapısı, medeni hali, yaşı, eğitim durumu gibi birçok konu kişisel

faktörler başlığı altında etkilemektedir. Kişinin iş ortamındaki doyum düzeyini bu kişisel faktörlerin olumlu yönde olması iş verimliliğini de olumlu etkilemektedir (Büyükses, 2010).

1.9.1.2. Beklentiler

Her iş gören iş ortamında belli beklentiler içerisindedir. Bu konu kişiden kişiye göre değişiklik göstermektedir. Bu değişikliklerin hepsinin ise belli bir amacı vardır. Bu beklentiler iş görenin iş verimliliğini çok ciddi anlamda etkilemektedir. İş veren bu beklentileri ne düzeyde karşılayabilirse iş gören ise iş ortamında yeterli doyuma ulaşabilmektedir (Özgen ve Diğerleri, 2002).

1.9.1.3. Kişilik

İnsanları birbirlerinden ayıran en önemli özelliklerden biridir. Bu özellikler insan davranışlarını etki altında bırakır. Böylelikle kişisel özelliklere göre davranışlar şekillenir (Keser, 2006). Bununla beraber iş görenlerin beklentileri kendilerinin kişilik özellikleriyle doğru orantılıdır (Spector, 1997). Kişilerin kişilik özellikleriyle yaptığı işin uyması iş verimliliğini çok önemli anlamda etkilemektedir. Daha farklı bir şekilde söylenmesi gerekirse sakın kişilerin daha durağan işlerde, yüksek enerji olan kişilerin işe daha hareketli işlerde çalışması doyumunu yukarıya çıkartacaktır. Bu konuda iş görenin çalıştığı iş yerine uygun kişi ya da uyumlu kişi olması açısından önemlidir (Cantekin, 2003).

Yapılan bazı çalışmalarda bireyin iş verimliliği sosyal yaşamındaki mutluluğu iş yaşamındaki doyum oranını arttırdı belirlenmiştir. Sosyal yaşamında özgüveni, duygusal zekası yüksek olan kişilerin iş ortamında aynı şekilde devam ettiklerinin ve bu durumun iş doyumunu çok ciddi anlamda etkilediği belirlenmiştir (Başaran, 1992).

1.9.1.4. Değer Yargıları, İnançlar ve Sosyo-Kültürel Çevre

İş görenler kendi içlerindeki değer yargıları, disiplinleri, inanç biçimleri, ve sosyal çevre düzeyleri eğer ki kişinin iş yaşamıyla örtüşüyorsa ve bu durum kişiye mutluluk veriyorsa iş görenin iş doyumunu da aynı oranda yüksek olduğunu söylemek çok doğru olur (Sevimli ve

işçan, 2005). Bununla beraber kişinin yaşadığı sosyal çevre o kişinin değer bütünlüklerini etkilebilmektedir. Yani kişi sosyal çevre koşullarına göre değer yargıları değişebilmektedir. (Yavuzylmaz ve diğerleri, 2007).

1.9.1.5. Medeni Durum

Bireylerin evlilik durumları kendilerinin sorumluluk alma konuları ile direk bağlantılıdır. Bu durum iş yaşa doyumunu etkileyebilecek bir faktör olduğu düşünülmektedir (Çakır, 2001). Bireylerin hayatların evlilik kavramı kendilerine iş ortamında pozitif durumlar katabilir. Güler'in fabrika çalışanlarının üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada çalışan evli yada bekar olması ile kaygı durumlarının aynı yönde doğrusal bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir (Şanlı, 2006).

1.9.1.6. Yaş ve Kıdem

Genel anlamda iş verimliliği yaşla beraber aynı düzeyde pozitif ilişkidir. Genç iş görenlerin yaşlılara oranla iş doyumlarında düşüş içerisinde olduğu düşünülmektedir. Bu konu bireylerin beklentilerinin yaş ilerledikçe düştüğü ile doğru orantılıdır. Ayrıca yaşı ilerlemiş bir iş görenin kıdeme bağlı olarak maddi koşullarını da gençlere oranla daha yüksek olduğu bu durumunda iş doyum oranlarını etkilediği düşünülmektedir (Kolçak, 2012). Birçok yapılan çalışmada çalışanların yaş ve kıdemleri arttıkça iş doyumlarının da aynı oranda arttığı belirlenmiştir (Çetinkanat, 2000).

1.9.1.7. Cinsiyet

Bireylerin cinsiyet durumları ile ilgili birçok çalışma gösteriyor ki kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla iş doyum düzeylerinin daha alt seviyede olduğunu bunun sebebini ise kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha vasıfsız işlerde çalıştığı ve daha düşük ücretlerle çalıştırıldığı düşünülmektedir (Kantar, 2008). Başka bir deyişle erkek egemen toplumlarda kadın çalışanların ev yaşamlarındaki ciddi sorumluluklarının olması ve mesleki

anlamda kendilerini yetiştirici kendilerine zaman ayıramaması kadın çalışanların iş doyum düzeylerini olumsuz anlamda etkilemiştir (Solmuş, 2004).

1.9.1.8. Eğitim Düzeyi

Eğitim durumları ilgili yapılan çalışmalarda yüksek eğitilmiş çalışanların daha düşük eğitilmiş kişilere oranla iş doyumlarının daha olumlu yönde olduğu belirlenmiştir (Eğinli, 2009). Bunun sebebini yüksek eğitilmiş kişilerin kendilerine hitap eden maddi ve manevi koşulları daha iyi iş imkanlarına sahip olması şeklinde açıklanabilir. Bu durumdan dolayı yüksek eğitilmiş kişilerin iş doyum oranlarının yüksek olduğunu söyleyebiliriz (Demir, 2007; Spector, 1997). Bu düşüncenin tam tersi başka bir fikirde şu şekildedir. Eğitim düzeyi düşük olan bireyleri işe konsantre etmek çoğu zaman daha basittir. Bunun sebebi işten beklenti durumlarının düşük olması birey iş ortamında daha mutlu eder. Eğer ki beklenti durumları artarsa olumsuz faktörler devreye girer ve iş doyum düzeyin düşüş meydana gelir (Ünal, 2003).

1.9.1.9. İş Tecrübesi

Çalışanın iş ile alakalı deneyimi iş verimliliğini önemli anlamda etkilemektedir. Bunun sebebi işe yeni başlayan bir kişiyi beklenti durumun düşük olması ne beklediğini bilmemesi ve temeli olmayan beklentiler içinde olması çalışanın iş doyum düzeyini daha aşağı çektiği düşünülmektedir (Özgen ve diğerleri, 2002). Başka bir açıdan bakıldığında ise tecrübe sahibi çalışanların işleri daha düzenli, ne yaptığını bilen, pratik çözümler üretebilen ve gerçeklik payı yüksek beklentiler içerisinde olması iş doyumunu arttırdığını söyleyebiliriz (Kurudirek, 2014).

1.10. Örgütsel Bağlılık

Araştırmalar, örgütsel bağlılığı üst seviyedeki çalışanların verilen görev ve sorumlulukları uygulama konusunda çok emek verdiklerini söylemektedir. Örgütsel bağlılığı üst seviyedeki çalışanların örgütte daha uzun süreli çalıştıklarını ve örgüt ile pozitif iletişim

sağladıkları belirtilmektedir (Oberholster and Taylor, 1999; Kök, 2006).

1.10.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Wiener (1982)örgütsel bağlılığı “Birey çalıştığı örgütü olumlu olarak düşünmesi ve onun amaçları doğrultusunda hareket etmesidir”; Aktay (2010) "örgüt için çok çalışma isteği ve kurum içinde kalmak için karşı konulmaz bir istektir" diye tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık ile alakalı değişik tanımlar olmasına rağmen genel olarak kişi ile grup arasındaki iletişim özelliğidir demek doğru olur (Cengiz, 2000).

1.10.2. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutların Allen ve Meyer

1.10.2.1.Duygusal Bağlılık

Kişinin gruba katılımı ile alakalı duygusal bir bağ kurması ve o gruba aidiyet duygusu hissetmesidir. Birey örgütün hedeflerini ve değer yargılarını kabul eder ve bunun için çok emek harcar. Bu boyuttu birey tamamiyle duygularıyla hareket eder ve ekipten ayrılmasında kalmasında duygusal sebeplere dayanır. Kişi kendini örgütün bir parçası zanneder ve bu durumdan haz alır (McGee & Ford 1987; Allen & Meyer, 1990; Bartlett 2001).

1.10.2.2. Normatif (Zorunlu) Bağlılık

Normatif bağlılık hisseden çalışanlar bu şekilde davranmaya zorunlu olduklarını hissettikleri için örgütlerinde kalmaktadırlar (Obeng & Ugboro, 2003). Normatif bağlılık iş gören üstlendiği görevin örgütünün bağlılığı olması ve bunu kendine görev edinmesi ve bunun her şartlarda doğru olduğunu düşünmesidir (Saldamlı, 2009). Normatif bağlılık kuvvetli olan kişi, toplumun yaratmış olduğu değer ve normlar sayesinde örgüte bağlı kalır.Bu durumu kendine ahlaksal bir boyutta düşünür, inanır ve çalışmayı kabul eder (Bennett & Durkin, 2000; Mcdonald & Makin, 2000). Yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle çalışanlar kişisel menfaatlerini düşünmeden belirli davranışsal eylemleri sergilemektedir (Balay, 2000). Bu bağlılık türünde çalışan, örgüte karşı sorumluluğuna olan inancı nedeniyle örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünmektedir (Halis, 2007).

1.10.2.3. Devam Bağlılığı

Bu bağlılık türü kişinin örgütten maddi açıdan ayrılmama durumudur. Her üç bağlılığın ortak noktası, çalışanları örgütten ayrılmayı engelleyen bir bağın olmasıdır. Duygusal bağlılıkta örgütte kalma güdüsü isteğe, rasyonel bağlılıkta gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Obeng and Ugboro, 2003). Bu üç bağlılık, örgütsel bağlılığın türleri değil, ancak farklı öğeleridir. Bireyler üç ayrı bağlılığı farklı düzeylerde hissedebilirler (Wasti, 2002). Kaynaklarda örgütsel bağlılığın, farklı konularla pozitif ya da negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmış ve sonucunda, örgütsel bağlılık boyutlarının, iş görenlerde öncelikle duygusal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve en sonda devam bağlılığının yüksekten alçağa sıralanması gerektiğini belirtmiştir (Brown, 2003).

1.10.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etmenler

Mowday, Porter ve Steers'in sınıflandırmasına göre örgüte bağlılığı belirleyen, kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi olmak üzere dört faktör bulunmaktadır (Yalçın & İplik, 2005). Iverson ve Buttigieg (1998) ise örgütsel bağlılığın üç ana başlıkta incelemiştir.. Bunlar, kişisel durumlar (iş beklentileri, iş değerleri, örgütte çalışılan süre, iş motivasyonu), iş ile ilgili durumlar (iş arkadaşlarının desteği, iş güvencesi, profesyonel fırsatlar, ödeme ve yönetimin anlayışı oluşu) ve çevresel durumlar (iş fırsatları) oluşmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığı etkileyen bir çok özelliğin olduğu bulunmuştur.

1.10.3.1. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

Yüksek ölçekli işletmelerde örgütlerin iş bölümleri çok net belirlenmiştir. Örgüt içi yönetsel ve denetsel mekanizmalar çok ileri seviyededir. Örgüt içi hiyerarşi ve çalışan görev yetkileri net belirlenmiş ve somut ilkelere dayandırılmıştır. Tüm Örgüt içim tüm iletişim bu mekanizma üzerinden sağlanmaktadır (Bingöl, 1998).

1.10.3.2. Örgüt Kültürü

Bir örgütün kültürü bazı faktörler belirler. Bu faktörler şu şekildedir. Normlar, davranışlar biçimleri, değer yargıları ve inanç şekillerinin bileşkesi olarak açıklanabilir (Luthans, 1992). Başka bir düşünce ise şu şekildedir. Bir örgütün kültürel yapısını işaretler, inanç biçimleri ve davranış şekilleri belirler (Karaca, 2001). Örgütsel bağlılığı bir örgütün kültürel yapısı yani aynı dili konuşma, davranış, işaretler ve kurumun dışarıya oluşturduğu imaj belirler (Tiryaki, 2005).

1.10.3.3. Ücret

İş görenlerin iş yerine bağlılığı etkileyen önemli bir faktör maddi şartların çalışanları tatmin edici düzeyde olmasıdır. İş devamlılığı ve işten ayrılma gibi konuları çok ciddi anlamda etkilemektedir. Bu yüzden çalışanlar bağlılık düzeyleri ile ücret durumları arasından kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Barutçugil, 2004). Başka bir konu ise iş görenlerin kendileriyle aynı şartlar altında çalışıp gelir düzeyinin düşük ya da yüksek olmasıdır. Bu ve buna benzer durumlarda ücret faktörü çalışanı etkilemekte eşdeğer çalışan kişilerin başka bir firmada daha çok kazanması örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir. Ayrıca iş görenin bu konuyla ilgili kendisi sorgulaması da motivasyonu olumsuz anlamda etkilemektedir (Katz & Kahn, 2005).

1.10.3.4. Örgütsel Ödüller

Çalışanların iş ortamında kendilerinin değerli olduklarının hissetmesi çok önemlidir. Örneğin başarılı bir iş çalışması sonrası kendisine basit bir teşekkür, maaşla ödellendirme, extra tatile çıkabilme gibi konular örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bireyin kendisine verilen ödülü adaletli bir şekilde verildiğini bilmesi ve bunu hak ettiğini düşünmesi örgütsel bağlılığı arttıran önemli bir konudur (Gül ve diğerleri, 2008).

1.10.3.5. Takım Çalışması

Bir örgütte takım olgusu yaratabilmek çok önemlidir. Takım olgusunda tüm bireyler aynı hedef doğrultusunda birlikteliklerini sürdürür ve birbirleriyle bağımlı olarak hareket eder (Bingöl, 1998). Takım çalışmasında bir çok örgütün devamlılığını sağlama konusunda çok önemlidir. Herkesin işle ilgili söz sahibi olması , ortak fikirlerde buluşulup ortak kararlar alınması verimliliği arttırmakta ve bu durumda örgütsel bağlılık düzeyini yukarıya çekmektedir.

1.10.3.6. İletişim

Bir örgütün içinde iletişim kalitesi örgütsel bağlılık durumu ile doğru orantılıdır. Bu iletişim örgütün yönetsel pozisyonundaki kişilerle iş görenler arasındaki fikir alış verişi ve bunun doğru iletişim kanallarıyla yapılması faaliyetleridir (Barutçugil, 2004).

2.BÖLÜM

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın yöntemi, araştırmada verileri toplamada kullanılan araçlar, toplanan verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

2.1.1. Araştırmanın Evreni

Türkiye'deki cimnastik antrenörleridir.

2.1.2. Araştırmanın Örnekleme

19 ile 55 yaş ve üzeri, 67'si kadın 71'i erkek olmak üzere Türkiye Cimnastik Federasyonunun 2017 yılı vizeli 2. 3. 4. 5. Kademesindeki antrenörler ve faal olarak çalışan 1. kademe cimnastik antrenörleridir.

2.1.3. Örneklem grubuna dahil olma kriteri

2016 yılında antrenörlük yapmış ve 2017 yılında faal olarak cimnastik antrenörlüğü yapmış olması gerekmektedir.

2.2. Çalışmanın Yöntemi

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma, 2017 yılı içerisinde yapılmıştır. Araştırma grubuna araştırmacı tarafından anketler posta yoluyla ve yüz yüze görüşmeyle uygulanmıştır. Araştırma öncesi Türkiye Cimnastik Federasyonundan gerekli izinler alınmıştır (13.03.2017/TCF1022, EK 2). Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu (27.1.2017/Oturum Sayısı 2017-04 Karar No:3, EK 1) uygun olarak yürütülmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları:

Araştırmada velilerin demografik bilgilerinin yanı sıra “İş doyumu ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ayrıca araştırma grubuyla ilgili bilgi sahibi olabilmek için araştırmacı tarafından demografik yapı ölçeği hazırlanmıştır.

2.3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

2.3.1.1. Demografik Bilgi ölçeği

Araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi ölçeği yaş, cinsiyet, medeni durum, Antrenörlük Kademeniz, Hangi yaş grubundaki sporcularla çalışıyorsunuz, branşınız, kaç yıldır antrenörlük yapıyorsunuz, çalıştığınız kurum, şu anki kurumda çalışma süreniz, aylık ortalama geliriniz, ücret beklentiniz ve eğitim düzeyiniz gibi çoktan seçmeli 12 sorudan oluşmaktadır.

2.3.1.2. İş Doyumu Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ): Weiss, Dawis, England ve Lofquist(1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan MİDÖ 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan “Hiç Memnun Değilim” den, “Çok Memnunum” a kadar beş seçenek bulunmaktadır. Ölçekten iç kaynaklı (intrinsic) doyumu (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11,15, 19, 20), dış doyum (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve genel doyum (tüm maddeler) ölçen puanlar elde edilmektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20’ye ,içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye, dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumu ifade etmektedir. Puanların 20’ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Bu araştırma kapsamında elde edilen Cronbach’s Alfa katsayılarının iç

kaynaklı doyum için .86, dış kaynaklı doyum için . 85 ve genel doyum için .91 olduğu görülmüştür.

2.3.1.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu araştırmada örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilmiş olduğu ‘‘Örgütsel bağlılık ölçeği (Organizational Commitment Questionere:OCQ) kullanılmıştır. Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte; 1, 3, 5, 7,8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10,12, 14, 17 ve 18. Maddeler normatif bağlılığa ilişkindir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe geçerlilik – 0,752 - güvenirlilik çalışması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçek her biri 6 sorudan oluşan üç alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların bağlılık düzeylerinin değerlendirildiği 5’li Likert tipindeki ölçek, her bir ifade için kesinlikle katılıyorum =5, katılıyorum =4, kararsızım =3, katılmıyorum =2, kesinlikle katılmıyorum =1 şeklinde yapılandırılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90’dır. Puan arttıkça bağlılık düzeyi de artmaktadır. Cronbach’s Alfa katsayılarının Duygusal Bağlılık için .71, Zorunlu Bağlılık için .77 ve Devam Bağlılığı için .79 olduğu görülmüştür.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS programında descriptive statistic, Paired Sample T-Test, Anova, Anova testi içinde Post hoc(Tukey) testi ve pearson corelation testleri kullanılmıştır ve anlamlılık değeri “0.05” olarak kabul edilmiştir.

3.BÖLÜM

Bulgular

Tablo 1’de de katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık durumlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiş, 2-25 arası katılımcıların bazı değişkenlere göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanları gösterilmiş, tablo 26 da katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanları

| | N | Min. | Max. | AO ± SS |
|--------------------------|-----|------|------|---------------|
| Genel Doyum | 138 | 32 | 100 | 74.91 ± 13.36 |
| Dış Doyum | 138 | 6 | 30 | 20.66 ± 5.09 |
| İç Doyum | 138 | 21 | 60 | 48.41 ± 7.21 |
| Duygusal Bağlılık | 138 | 6 | 30 | 19.39 ± 5.78 |
| Devam Bağlılığı | 138 | 6 | 30 | 20.66 ± 5.09 |
| Normatif Bağlılık | 138 | 6 | 30 | 18.68 ± 5.19 |
| Örgütsel Bağlılık | 138 | 27 | 82 | 58.73 ± 11.81 |

Tablo 1’ de görüldüğü gibi katılımcıların ortalama genel doyum puanı 74.91 ± 13.36 , dış doyum puanı 20.66 ± 5.09 , iç doyum puanı 48.41 ± 7.21 , duygusal bağlılık puanı 19.39 ± 5.78 devam bağlılığı 20.66 ± 5.09 normatif bağlılık puanı 18.68 ± 5.19 , örgütsel bağlılık puanı 58.73 ± 11.81 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyumunu puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | t |
|--------------------|-------|----|---------------|-------|
| Genel Doyum | Kadın | 67 | 74.33 ± 12.43 | -.492 |
| | Erkek | 71 | 75.45 ± 14.25 | |
| Dış Doyum | Kadın | 67 | 21.25 ± 4.64 | -.744 |
| | Erkek | 71 | 20.10 ± 5.45 | |
| İç Doyum | Kadın | 67 | 48.19 ± 6.52 | -,334 |
| | Erkek | 71 | 48.61 ± 7.84 | |

Tablo 2’ de görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyet durumlarına göre (kadın ve erkek) iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum, iç doyum ve genel doyum puan ortalamaları ve standart sapmaları birbirleri arasında karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 3***Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyumunu puanlarının karşılaştırılması***

| | | N | AO ± SS | t |
|--------------------|-------|----|---------------|--------|
| Genel Doyum | Evli | 74 | 73.08 ± 14.14 | -1.738 |
| | Bekar | 64 | 77.02 ± 12.17 | |
| Dış Doyum | Evli | 74 | 18.97 ± 5.93 | -1.808 |
| | Bekar | 64 | 20.75 ± 5.55 | |
| İç Doyum | Evli | 74 | 47.89 ± 7.95 | -,900 |
| | Bekar | 64 | 49,00 ± 6,25 | |

Tablo 3' de görüldüğü gibi katılımcıların medeni durumlarına göre (evli ve bekar) iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum, iç doyum ve genel doyum puan ortalamaları ve standart sapmalarına bakıldığında bekar olanların evli olanlardan yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4***Katılımcıların çalıştığı kuruma göre iş doyumunu puanlarının karşılaştırılması***

| | | N | AO ± SS | t |
|--------------------|-------------|----|---------------|---------------|
| Genel Doyum | GHSİM | 61 | 69.36 ± 13.05 | -4.65* |
| | Spor Kulübü | 77 | 79.30 ± 11.96 | |
| Dış Doyum | GHSİM | 61 | 17.03 ± 5.59 | -5.48* |
| | Spor Kulübü | 77 | 21.99 ± 5.00 | |
| İç Doyum | GHSİM | 61 | 46.48 ± 7.67 | -2.87* |
| | Spor Kulübü | 77 | 49.94 ± 6.47 | |

***: İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0.05$).**

Tablo 4'de görüldüğü gibi katılımcıların çalıştığı kuruma göre bakıldığında GHSİM çalışanlarının 46.48 ± 7.67 ortalama ve standart sapma puanları ile Spor kulübünde çalışanlarının ise 49.94 ± 6.47 ortalama ve standart sapma puanları arasında iş doyumunu alt boyutlarından iç doyum boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bununla beraber katılımcıların iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum boyutu ortalama ve standart sapma puanlarına bakıldığında GHSİM çalışanlarının 17.03 ± 5.59 ortalama ve standart sapma puanı ile spor kulübü çalışanların ise 21.99 ± 5.00 ortalama ve standart sapma puanı arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Ayrıca iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum

boyutuna bakıldığında GHSİM çalışanlarının 46.48 ± 7.67 ortalama standart sapma puanı ile spor kulübünde çalışanlarının 49.94 ± 6.47 ortalama ve standart sapma puanlarında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Genel olarak spor kulübünde çalışan cimnastik antrenörlerinin GHSİM’de çalışan cimnastik antrenörlerine göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Tablo-5***Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması***

| | | N | AO ± SS | t |
|--------------------------|-------|----|---------------|-------|
| Duygusal Bağlılık | Kadın | 67 | 19.12 ± 4.96 | -0.53 |
| | Erkek | 71 | 19.65 ± 6.49 | |
| Normatif Bağlılık | Kadın | 67 | 18.64 ± 5.20 | -0.08 |
| | Erkek | 71 | 18.72 ± 5.21 | |
| Devam Bağlılığı | Kadın | 67 | 21.25 ± 4.64 | 1.33 |
| | Erkek | 71 | 20.10 ± 5.45 | |
| Örgütsel Bağlılık | Kadın | 67 | 59.01 ± 10.95 | 0.27 |
| | Erkek | 71 | 58.46 ± 12.65 | |

Tablo 5’ de görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyet durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ortalama ve standart sapma puanlarının birbirleri arasında karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo-6***Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması***

| | | N | AO ± SS | t |
|--------------------------|-------|----|---------------|---------------|
| Duygusal Bağlılık | Evli | 74 | 19,49 ± 6,19 | ,20 |
| | Bekar | 64 | 19,28 ± 5,31 | |
| Normatif Bağlılık | Evli | 74 | 17,81 ± 5,25 | -2,14* |
| | Bekar | 64 | 19,69 ± 4,97 | |
| Devam Bağlılığı | Evli | 74 | 20,89 ± 4,93 | ,57 |
| | Bekar | 64 | 20,39 ± 5,29 | |
| Örgütsel Bağlılık | Evli | 74 | 58,19 ± 12,28 | -,57 |
| | Bekar | 64 | 59,36 ± 11,31 | |

***: İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0.05$).**

Tablo 6' da görüldüğü gibi katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarından Normatif bağlılık alt boyutuna göre medeni durumlarına bakıldığında bekar cimnastik antrenörlerinin 19.69 ± 4.97 ortalama ve standart sapma puanı evli cimnastik antrenörlerinin 17.81 ± 5.25 ortalama standart sapma puanına yüksek çıkmasıyla anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Katılımcıların diğer örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından devam bağlılığı ve duygusal bağlılık ortalama ve standart sapma puanlarına bakıldığında evli ve bekar değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 7

Katılımcıların çalıştığı kuruma göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO \pm SS | t |
|--------------------------|-------------|----|-------------------|---------------|
| Duygusal Bağlılık | GHSİM | 61 | 18.13 \pm 6.25 | -2.31* |
| | Spor Kulübü | 77 | 20.39 \pm 5.21 | |
| Normatif Bağlılık | GHSİM | 61 | 17.80 \pm 6.20 | -1.78 |
| | Spor Kulübü | 77 | 19.38 \pm 4.13 | |
| Devam Bağlılığı | GHSİM | 61 | 20.51 \pm 4.78 | .39 |
| | Spor Kulübü | 77 | 20.85 \pm 5.35 | |
| Örgütsel Bağlılık | GHSİM | 61 | 56.79 \pm 14.10 | -1.73 |
| | Spor Kulübü | 77 | 60.27 \pm 9.44 | |

***: İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0.05$).**

Tablo 7' de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutuna bakıldığında katılımcılardan spor kulübünde çalışan cimnastik antrenörlerinin 20.39 ± 5.21 ortalama ve standart sapma puanı GHSİM'de çalışan cimnastik antrenörlerinin 18.13 ± 6.25 ortalama ve standart sapma puanına göre yüksek çıkarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bunun dışında örgütsel bağlılık, alt boyutlarından normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında da spor kulübü çalışanlarının ortalama ve standart sapma puanları GHSİM çalışanlarına göre daha yüksek çıkmıştır fakat istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo-8
Katılımcıların yaş durumuna göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F | İkili Karşılaştırma |
|--------------------|-------------|-----|---------------|--------|---------------------|
| Genel Doyum | 19-24 | 20 | 81.45 ± 11.01 | 2.088 | |
| | 25-30 | 38 | 73.53 ± 14.32 | | |
| | 31-36 | 47 | 73.21 ± 12.25 | | |
| | 37-42 | 18 | 72.83 ± 14.61 | | |
| | 43-48 | 8 | 70.75 ± 12.96 | | |
| | 49-54 | 4 | 88.75 ± 8.30 | | |
| | 55 ve üzeri | 3 | 80.33 ± 15.95 | | |
| | Toplam | 138 | 74.91 ± 13.36 | | |
| Dış Doyum | 19-24 | 20 | 24.20 ± 3.66 | 4.622* | 19-24 - 25-30 |
| | 25-30 | 38 | 19.32 ± 5.53 | | 19-24 - 31-36 |
| | 31-36 | 47 | 18.70 ± 5.50 | | 19-24 - 37-42 |
| | 37-42 | 18 | 18.28 ± 6.49 | | 19-24 - 43-48 |
| | 43-48 | 8 | 16.25 ± 5.50 | | 43-48 - 49-54 |
| | 49-54 | 4 | 26.25 ± 3.30 | | |
| | 55 ve üzeri | 3 | 23.67 ± 6.03 | | |
| | Toplam | 138 | 19.80 ± 5.80 | | |
| İç Doyum | 19-24 | 20 | 49.35 ± 6.16 | .862 | |
| | 25-30 | 38 | 47.58 ± 8.08 | | |
| | 31-36 | 47 | 48.06 ± 7.03 | | |
| | 37-42 | 18 | 48.06 ± 7.48 | | |
| | 43-48 | 8 | 49.00 ± 6.16 | | |
| | 49-54 | 4 | 55.75 ± 5.44 | | |
| | 55 ve üzeri | 3 | 48.67 ± 8.14 | | |
| | Toplam | 138 | 48.41 ± 7.21 | | |

*: İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p < 0.05).

Tablo 8' de görüldüğü gibi katılımcıların yaş durumuna göre iş doyumunu alt boyutundan dış doyum puanlarına bakıldığında 19-24 yaş aralındaki cimnastik antrenörlerinin 24.20 ± 3.66 ortalama ve standart sapma puanı, 31-36 yaş 18.70 ± 5.50 ortalama ve standart sapma puanına, 37 - 42 yaş aralındaki 18.28 ± 6.49 ortalama ve standart sapma puanına ve 43-48 yaş aralığındaki cimnastik antrenörlerinin 16.25 ± 5.50 ortalama ve standart sapma puanına göre yüksek çıkarak anlamlı fark bulunmuştur (p < 0,05). Bununla beraber 49-54 yaş aralığındaki cimnastik antrenörlerinin 26.25 ± 3.30 ortalama ve standart sapma puanı, 43-48 yaş aralındaki cimnastik antrenörlerinin 16.25 ± 5.50 ortalama ve standart sapma puanına

oranla yüksek çıkarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). İş doyumunu alt boyutlarından genel doyum ve iç doyum boyutlarına ilişkin katılımcıların yaş durumlarına göre herhangi fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo-9

Katılımcıların antrenörlük kademesine göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F |
|--------------------|----------|----------|----------------|----------|
| Genel Doyum | 1.kademe | 6 | 68.17 ± 10.15 | .954 |
| | 2.kademe | 90 | 76.20 ± 13.54 | |
| | 3.kademe | 36 | 73.28 ± 13.61 | |
| | 4.kademe | 3 | 67.67 ± 10.41 | |
| | 5.kademe | 3 | 76.33 ± 11.06 | |
| | Toplam | 138 | 74.91 ± 13.36 | |
| Dış Doyum | 1.kademe | 6 | 18.33 ± 5.61 | 1.274 |
| | 2.kademe | 90 | 20.60 ± 5.59 | |
| | 3.kademe | 36 | 18.17 ± 6.22 | |
| | 4.kademe | 3 | 19.00 ± 3.61 | |
| | 5.kademe | 3 | 19.00 ± 7.94 | |
| | Toplam | 138 | 19.80 ± 5.80 | |
| İç Doyum | 1.kademe | 6 | 43.67 ± 4.59 | 1.348 |
| | 2.kademe | 90 | 48.68 ± 7.16 | |
| | 3.kademe | 36 | 48.64 ± 7.56 | |
| | 4.kademe | 3 | 43.00 ± 8.19 | |
| | 5.kademe | 3 | 52.33 ± 4.04 | |
| | Toplam | 138 | 48.41 ± 7.21 | |

Tablo 9' da antrenörlük kademelerine göre iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum boyutunda katılımcıların 5.kademe 76.33 ± 11.06 ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutunda 2. Kademe 20.60 ± 5.59 ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutunda 5. Kademe 52.33 ± 4.04 ortalama ve standart sapma puanları diğer kademelere göre yüksek çıkmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo-10
Katılımcıların çalıştığı yaş grubuna göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F | İkili Karşılaştırma |
|--------------------|---------------|-----|---------------|---------------|-------------------------------|
| Genel Doyum | 3-6 yaş | 8 | 71.75 ± 9.63 | 4.825* | 7-9 - Hepsi 3-6-7-9- Hepsi |
| | 7-9 yaş | 36 | 68.61 ± 15.74 | | |
| | 10-12 yaş | 13 | 80.23 ± 9.90 | | |
| | 3-6-7-9 yaş | 31 | 72.03 ± 10.53 | | |
| | 7-9-10-12 yaş | 17 | 77.76 ± 12.90 | | |
| | Hepsi | 33 | 81.67 ± 11.43 | | |
| | Toplam | 138 | 74.91 ± 13.36 | | |
| Dış Doyum | 3-6 yaş | 8 | 20.38 ± 4.44 | 4.529* | 7-9 - Hepsi 3-6-7-9- Hepsi |
| | 7-9 yaş | 36 | 17.89 ± 6.20 | | |
| | 10-12 yaş | 13 | 22.23 ± 4.55 | | |
| | 3-6-7-9 yaş | 31 | 17.26 ± 5.76 | | |
| | 7-9-10-12 yaş | 17 | 21.18 ± 4.86 | | |
| | Hepsi | 33 | 22.45 ± 5.11 | | |
| | Toplam | 138 | 19.80 ± 5.80 | | |
| İç Doyum | 3-6 yaş | 8 | 45.13 ± 4.22 | 3.656* | 7-9 -Hepsi |
| | 7-9 yaş | 36 | 45.03 ± 9.08 | | |
| | 10-12 yaş | 13 | 50.15 ± 6.26 | | |
| | 3-6-7-9 yaş | 31 | 48.58 ± 4.75 | | |
| | 7-9-10-12 yaş | 17 | 49.53 ± 7.59 | | |
| | Hepsi | 33 | 51.45 ± 6.06 | | |
| | Toplam | 138 | 48.41 ± 7.21 | | |

*: İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0.05$).

Tablo 10' da tüm yaş kategorilerinde çalışan antrenörlerin iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum 81.67 ± 11.43 ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutunda 22.45 ± 5.11 ortama ve standart puanı ve iç doyum boyutunda 51.45 ± 6.06 ortama ve standart puanı ile en yüksek çıkmıştır. Ayrıca tüm yaş kategorilerinde çalışan antrenörlerin 81.67 ± 11.43 ortama ve standart puanı iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum boyutunda 7-9 yaş 68.61 ± 15.74 ortama ve standart puanı ve 3 – 6 – 7 - 9 yaş 72.03 ± 10.53 ortama ve standart puanı ile arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna ek olarak iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum puanlarına bakıldığında tüm yaş kategorilerinde çalışan katılımcıların 22.45 ± 5.11 ortalama ve standart sapma puanı ile 7-9 yaş 17.89 ± 6.20 ortama ve standart puanı ve 3 – 6 – 7 - 9 yaş 17.26 ± 5.76 ortama ve standart sapma puanları arasında

anlamli fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Son alt boyut olan iç doyum boyutuna da bakıldığında tüm yaş kategorilerinde çalışan katılımcıların 51.45 ± 6.06 ortama ve standart puanı ile 7-9 yaş 45.03 ± 9.08 ortama ve standart puanı arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 11

Katılımcıların branşlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO \pm SS | F | İkili Karşılaştırma |
|--------------------|----------|-----|-------------------|--------|---------------------|
| Genel Doyum | Artistik | 116 | 74.21 \pm 13.12 | 2.749 | |
| | Aerobik | 18 | 81.06 \pm 13.59 | | |
| | Ritmik | 4 | 67.50 \pm 13.77 | | |
| | Toplam | 138 | 74.91 \pm 13.36 | | |
| Dış Doyum | Artistik | 116 | 19.36 \pm 5.61 | 6.424* | Artistik-Aerobik |
| | Aerobik | 18 | 23.72 \pm 4.76 | | |
| | Ritmik | 4 | 14.75 \pm 8.46 | | Ritmik-Aerobik |
| | Toplam | 138 | 19.80 \pm 5.80 | | |
| İç Doyum | Artistik | 116 | 48.26 \pm 7.32 | .245 | |
| | Aerobik | 18 | 49.50 \pm 7.25 | | |
| | Ritmik | 4 | 47.75 \pm 3.50 | | |
| | Toplam | 138 | 48.41 \pm 7.21 | | |

*: İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0.05$).

Tablo 11' de branşlarına göre iş doyum puanları alt boyutlarından genel doyum boyutunda aerobik branşıyla ilgilenen katılımcıların $81,06 \pm 13,59$ ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutunda $23,72 \pm 4,76$ ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutunda $49,50 \pm 7,25$ ortalama ve standart sapma puanı ritmik ve artistik branşlarına göre daha yüksek çıkmasına rağmen sadece dış doyum boyutunda artistik $19,36 \pm 5,61$ ortalama standart sapma puanına ve ritmik cimnastik antrenörlerinin $14,75 \pm 8,4661$ ortalama standart sapma puanlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 12
Katılımcıların kaç yıldır antrenörlük yaptıklarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F |
|--------------------|-----------|-----|---------------|-------|
| Genel Doyum | 0-5 yıl | 57 | 73.33 ± 13.08 | 2.022 |
| | 6-11 yıl | 52 | 74.21 ± 13.13 | |
| | 12-17 yıl | 29 | 79.24 ± 13.83 | |
| | Toplam | 138 | 74.91 ± 13.36 | |
| Dış Doyum | 0-5 yıl | 57 | 19.32 ± 5.57 | 2.295 |
| | 6-11 yıl | 52 | 19.19 ± 5.84 | |
| | 12-17 yıl | 29 | 21.83 ± 5.95 | |
| | Toplam | 138 | 19.80 ± 5.80 | |
| İç Doyum | 0-5 yıl | 57 | 47.35 ± 7.16 | 2.059 |
| | 6-11 yıl | 52 | 48.31 ± 7.26 | |
| | 12-17 yıl | 29 | 50.66 ± 6.94 | |
| | Toplam | 138 | 48.41 ± 7.21 | |

Tablo 12’ de kaç yıldır antrenörlük yaptıklarına göre incelenmiş 12-17 yıl antrenörlük yapanların iş doyum alt boyutlarından genel doyum boyutu 79.24 ± 13.83 ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutu 21.83 ± 5.95 ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutu 50.66 ± 6.94 ortalama ve standart sapma puanı diğer yıllara göre yüksek çıkmasına rağmen istatistiki anlamda farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 13
Katılımcıların bağlı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F |
|--------------------|-----------|-----|---------------|-------|
| Genel Doyum | 0-5 yıl | 96 | 74.56 ± 12.70 | 1.233 |
| | 6-11 yıl | 29 | 73.62 ± 14.21 | |
| | 12-17 yıl | 13 | 80.31 ± 15.90 | |
| | Toplam | 138 | 74.91 ± 13.36 | |
| Dış Doyum | 0-5 yıl | 96 | 19.69 ± 5.49 | 1.494 |
| | 6-11 yıl | 29 | 19.03 ± 6.29 | |
| | 12-17 yıl | 13 | 22.31 ± 6.76 | |
| | Toplam | 138 | 19.80 ± 5.80 | |
| İç Doyum | 0-5 yıl | 96 | 48.14 ± 6.62 | .822 |
| | 6-11 yıl | 29 | 48.21 ± 8.61 | |
| | 12-17 yıl | 13 | 50.85 ± 8.11 | |
| | Toplam | 138 | 48.41 ± 7.21 | |

Tablo 13' de bağılı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre 12-17 yıl arası çalışan antrenörlerin iş doyum alt boyutlarından genel doyum boyutu 80.31 ± 15.90 ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutu 22.31 ± 6.76 ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutu 50.85 ± 8.11 ortalama ve standart sapma puanı ile diğer yıllara oranla daha yüksek çıkmasına rağmen istatistiki anlamda farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 14
Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| TL | N | AO \pm SS | F |
|--------------------|-----------------|-------------------------------|-------------------|
| Genel Doyum | 1300 TL ve altı | 21 | 75.52 ± 12.12 |
| | 1301-2000 | 36 | 75.17 ± 11.50 |
| | 2001- 3000 | 51 | 73.35 ± 12.33 |
| | 3001- 4000 | 30 | 76.80 ± 17.65 |
| | Toplam | 138 | 74.91 ± 13.36 |
| Dış Doyum | 1300 TL ve altı | 21 | 20.24 ± 5.66 |
| | 1301-2000 | 36 | 20.08 ± 5.63 |
| | 2001- 3000 | 51 | 18.90 ± 5.55 |
| | 3001- 4000 | 30 | 20.67 ± 6.59 |
| | Toplam | 138 | 19.80 ± 5.80 |
| İç Doyum | 1300 ve altı | 21 | 48.62 ± 6.70 |
| | 1301-2000 | 36 | 48.56 ± 5.76 |
| | 2001- 3000 | 51 | 47.92 ± 6.75 |
| | 3001- 4000 | 30 | 48.90 ± 9.75 |
| | Toplam | 138 | 48.41 ± 7.21 |

Tablo 14'de aylık gelir durumlarına göre 3001- 4000 tl arasında olan katılımcıların genel doyum boyutunda 76.80 ± 17.65 puan, dış doyum boyutunda 20.67 ± 6.59 puan ve iç doyum boyutunda 48.90 ± 9.75 puan ile aylık gelir durumlarına gören yüksek çıkmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 15
Katılımcıların ücret beklenti durumlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| TL | N | AO ± SS | F | |
|--------------------|--------------|----------------|---------------|-------|
| Genel Doyum | 1300 ve altı | 1 | 87.00 ± | .620 |
| | 1301-2000 | 9 | 78.67 ± 12.88 | |
| | 2001- 3000 | 27 | 75.41 ± 12.14 | |
| | 3001- 4000 | 51 | 73.59± 12.27 | |
| | 4001- 5000 | 21 | 72.76 ± 17.17 | |
| | 5001-6000 | 29 | 76.72 ±13.76 | |
| | Toplam | 138 | 74.91 ± 13.36 | |
| Dış Doyum | 1300 ve altı | 1 | 25.00 ± | 1.125 |
| | 1301 – 2000 | 9 | 22.89 ± 5.71 | |
| | 2001- 3000 | 27 | 20.37 ± 5.77 | |
| | 3001- 4000 | 51 | 18.75 ± 5.65 | |
| | 4001- 5000 | 21 | 19.38 ± 6.30 | |
| | 5001-6000 | 29 | 20.28 ± 5.71 | |
| | Toplam | 138 | 19.80 ± 5.80 | |
| İç Doyum | 1300 ve altı | 1 | 52.00 ± | .277 |
| | 1301 – 2000 | 9 | 49.22 ± 7.05 | |
| | 2001- 3000 | 27 | 48.15 ± 6.15 | |
| | 3001- 4000 | 51 | 48.43 ± 6.65 | |
| | 4001- 5000 | 21 | 47.10 ± 9.98 | |
| | 5001-6000 | 29 | 49.17 ± 7.22 | |
| | Toplam | 138 | 48.41 ± 7.21 | |

Tablo 15’ de ücret beklenti durumlarına göre 1300 tl ve altı arasında olan antrenörlerin iş doyum alt boyutlarından genel doyum boyutunda $87.00 \pm$ ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutunda $25.00 \pm$ ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutunda $52.00 \pm$ ortalama ve standart sapma puanı diğer ücret beklenti durumlarına oranla daha yüksek çıkmasına rağmen istatistiksel anlamda farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 16
Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş doyum puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F | İkili Karşılaştırma |
|--------------------|------------|-----|---------------|--------------|---------------------|
| Genel Doyum | Lise | 16 | 80.94 ± 11.94 | 3.93* | Lise–Lisansüstü |
| | Lisans | 103 | 75.14 ± 12.79 | | |
| | Lisansüstü | 19 | 68.58 ± 15.40 | | |
| | Toplam | 138 | 74.91 ± 13.36 | | |
| Dış Doyum | Lise | 16 | 22.63 ± 4.43 | 3.07* | Lise–Lisansüstü |
| | Lisans | 103 | 19.72 ± 5.69 | | |
| | Lisansüstü | 19 | 17.84 ± 6.77 | | |
| | Toplam | 138 | 19.80 ± 5.80 | | |
| İç Doyum | Lise | 16 | 51.06 ± 7.08 | 3.44* | Lise–Lisansüstü |
| | Lisans | 103 | 48.63 ± 6.71 | | |
| | Lisansüstü | 19 | 44.95 ± 8.90 | | |
| | Toplam | 138 | 48.41 ± 7.21 | | |

***: İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p < 0.05$).**

Tablo 16’ da antrenörlerin eğitim durumlarına göre iş doyum puanları alt boyutlarından genel doyum boyutunda lise mezunu katılımcıların 80.94 ± 11.94 ortalama standart sapma puanı, dış doyum boyutunda 22.63 ± 4.43 ortalama standart sapma puanı ve iç doyum boyutunda 51.06 ± 7.08 ortalama standart sapma puanları lisans ve yüksek lisans eğitimi almış katılımcılara oranla daha yüksek çıkmıştır. Genel doyum, dış doyum ve iç doyum boyutunda lise mezunlarının lisans mezunlarına oranla yüksek çıkmasına rağmen anlamlı fark bulunmazken lisansüstü mezunları arasında genel doyum boyutunda 68.58 ± 15.40 , dış doyum boyutunda 17.84 ± 6.77 ve iç doyum boyutunda 44.95 ± 8.90 ortalama ve standart sapma puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 17***Katılımcıların yaş durumuna göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması***

| | | N | AO ± SS | F | İkili Karşılaştırma |
|--------------------------|-------------|----------|----------------|---------------|----------------------------|
| Duygusal Bağlılık | 19-24 | 20 | 19.30 ± 5.04 | | |
| | 25-30 | 38 | 18.68 ± 6.22 | | |
| | 31-36 | 47 | 19.45 ± 5.65 | | 25-30 - 49-54 |
| | 37-42 | 18 | 19.89 ± 6.18 | | 25-30 - 55 ve üzeri |
| | 43-48 | 8 | 17.00 ± 3.25 | | |
| | 49-54 | 4 | 27.25 ± 3.10 | 1.664* | |
| | 55 ve üzeri | 3 | 21,00 ± 7,81 | | |
| | Toplam | 138 | 19.39 ± 5.78 | | |
| Devam Bağlılığı | 19-24 | 20 | 21.40 ± 4.17 | | |
| | 25-30 | 38 | 20.24 ± 5.06 | | |
| | 31-36 | 47 | 21.02 ± 5.21 | | |
| | 37-42 | 18 | 20.94 ± 6.21 | | |
| | 43-48 | 8 | 19.25 ± 6.34 | | |
| | 49-54 | 4 | 19.75 ± 1.71 | 0.353 | |
| | 55 ve üzeri | 3 | 18.67 ± 2.89 | | |
| | Toplam | 138 | 20.66 ± 5.09 | | |
| Normatif Bağlılık | 19-24 | 20 | 20.65 ± 4.76 | | |
| | 25-30 | 38 | 18.39 ± 5.42 | | |
| | 31-36 | 47 | 18.06 ± 5.08 | | |
| | 37-42 | 18 | 17.50 ± 5.57 | | |
| | 43-48 | 8 | 19.63 ± 4.93 | | |
| | 49-54 | 4 | 20.75 ± 5.12 | 0.989 | |
| | 55 ve üzeri | 3 | 20.67 ± 5.03 | | |
| | Toplam | 138 | 18.68 ± 5.19 | | |
| Örgütsel Bağlılık | 19-24 | 20 | 61.35 ± 10.74 | | |
| | 25-30 | 38 | 57.32 ± 11.89 | | |
| | 31-36 | 47 | 58.53 ± 12.12 | | |
| | 37-42 | 18 | 58.33 ± 12.97 | | |
| | 43-48 | 8 | 55.88 ± 10.78 | 0.727 | |
| | 49-54 | 4 | 67.75 ± 7.59 | | |
| | 55 ve üzeri | 3 | 60.33 ± 15.37 | | |
| | Toplam | 138 | 58.73 ± 11.81 | | |

***: İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır (p < 0.05).**

Tablo 17' de yaş durumuna göre örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda 25-30 yaş arasındaki katılımcıların 18.68 ± 6.22 ortalama ve standart sapma puanı ile 49-54 yaş aralığındaki katılımcıların 27.25 ± 3.10 ortalama ve standart sapma puanı ve 55 ve üzeri katılımcıların 21.00 ± 7.81 ortalama ve standart sapma

puanı arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Diğer alt boyutlarda ise herhangi bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 18

Katılımcıların antrenörlük kademesine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F |
|--------------------------|----------|----------|----------------|----------|
| Duygusal Bağlılık | 1.kademe | 6 | 19.50 ± 3.67 | |
| | 2.kademe | 90 | 20.03 ± 6.03 | |
| | 3.kademe | 36 | 18.17 ± 5.58 | |
| | 4.kademe | 3 | 15.33 ± 2.08 | |
| | 5.kademe | 3 | 18.67 ± 4.51 | |
| | Toplam | 138 | 19.39 ± 5.78 | 1.065 |
| Devam Bağlılığı | 1.kademe | 6 | 20.17 ± 5.81 | |
| | 2.kademe | 90 | 20.66 ± 5.45 | |
| | 3.kademe | 36 | 20.97 ± 4.37 | |
| | 4.kademe | 3 | 17.00 ± | |
| | 5.kademe | 3 | 21.67 ± 2.89 | |
| | Toplam | 138 | 20.66 ± 5.09 | 0.458 |
| Normatif Bağlılık | 1.kademe | 6 | 19.17 ± 3.76 | |
| | 2.kademe | 90 | 18.99 ± 5.31 | |
| | 3.kademe | 36 | 18.06 ± 5.48 | |
| | 4.kademe | 3 | 18.33 ± 1.53 | |
| | 5.kademe | 3 | 16.33 ± 2.08 | |
| | Toplam | 138 | 18.68 ± 5.19 | 0.373 |
| Örgütsel Bağlılık | 1.kademe | 6 | 58.83 ± 10.70 | |
| | 2.kademe | 90 | 59.68 ± 12.21 | |
| | 3.kademe | 36 | 57.19 ± 11.75 | |
| | 4.kademe | 3 | 50.67 ± 3.21 | |
| | 5.kademe | 3 | 56.67 ± 4.51 | |
| | Toplam | 138 | 58.73 ± 11.81 | 0.663 |

Tablo 18’ de antrenörlerin antrenörlük kademesine göre örgütsel bağlılıkları incelendiğinde 2. kademe puanları 59.68 ± 12.21 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda da 2. kademe 20.03 ± 6.03 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 5. kademe 21.67 ± 2.89 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise 1. kademe 19.17 ± 3.76 ortalama ve standart

sapma puanı diğer kademelere göre yüksek çıkmasına rağmen istatistiksel anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 19

Katılımcıların çalıştığı yaş grubuna göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F |
|--------------------------|---------------|----------|----------------|----------|
| Duygusal Bağlılık | 3-6 yaş | 8 | 18.63 ± 3.42 | |
| | 7-9 yaş | 36 | 16.67 ± 6.20 | |
| | 10-12 yaş | 13 | 19.31 ± 3.54 | |
| | 3-6-7-9 yaş | 31 | 18.84 ± 5.33 | |
| | 7-9-10-12 yaş | 17 | 21.71 ± 5.89 | |
| | Hepsi | 33 | 21.91 ± 5.63 | |
| | Toplam | 138 | 19.39 ± 5.78 | 3.841 |
| Devam Bağlılığı | 3-6 yaş | 8 | 21.50 ± 3.25 | |
| | 7-9 yaş | 36 | 21.31 ± 4.82 | |
| | 10-12 yaş | 13 | 20.54 ± 5.55 | |
| | 3-6-7-9 yaş | 31 | 20.26 ± 5.09 | |
| | 7-9-10-12 yaş | 17 | 20.59 ± 5.05 | |
| | Hepsi | 33 | 20.21 ± 5.80 | |
| | Toplam | 138 | 20.66 ± 5.09 | .244 |
| Normatif Bağlılık | 3-6 yaş | 8 | 18.75 ± 3.11 | |
| | 7-9 yaş | 36 | 17.33 ± 6.12 | |
| | 10-12 yaş | 13 | 18.62 ± 4.23 | |
| | 3-6-7-9 yaş | 31 | 17.65 ± 5.97 | |
| | 7-9-10-12 yaş | 17 | 19.65 ± 4.76 | |
| | Hepsi | 33 | 20.64 ± 3.63 | |
| | Toplam | 138 | 18.68 ± 5.19 | 1.844 |
| Örgütsel Bağlılık | 3-6 yaş | 8 | 58.88 ± 5.17 | |
| | 7-9 yaş | 36 | 55.31 ± 14.38 | |
| | 10-12 yaş | 13 | 58.46 ± 9.45 | |
| | 3-6-7-9 yaş | 31 | 56.74 ± 12.39 | |
| | 7-9-10-12 yaş | 17 | 61.94 ± 11.06 | |
| | Hepsi | 33 | 62.76 ± 9.36 | |
| | Toplam | 138 | 58.73 ± 11.81 | 1.857 |

Tablo 19' da antrenörlerin çalıştırdığı yaş kategorisine göre örgütsel bağlılıkta tüm kategoriye çalıştıran katılımcıların 62.76 ± 9.36 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda da tüm kategoriye çalıştıran

katılımcıların 21.91 ± 5.63 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 7-9 yaş kategorisini çalıştıran katılımcıların 21.50 ± 3.25 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise tüm kategorileri çalıştıran katılımcıların 20.64 ± 3.63 ortalama ve standart sapma puanı diğer yaş kategorilerini çalıştıran katılımcılardan yüksek olmasına rağmen istatistiksel anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 20

Katılımcıların branşlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO \pm SS | F |
|--------------------------|----------|----------|-------------------------------|----------|
| Duygusal Bağlılık | Artistik | 116 | 19.34 ± 6.02 | |
| | Aerobik | 18 | 20.06 ± 4.80 | |
| | Ritmik | 4 | 17.75 ± 0.96 | |
| | Toplam | 138 | 19.39 ± 5.78 | 0.281 |
| Devam Bağlılığı | Artistik | 116 | 20.62 ± 4.95 | |
| | Aerobik | 18 | 20.94 ± 6.21 | |
| | Ritmik | 4 | 20.50 ± 5.07 | |
| | Toplam | 138 | 20.66 ± 5.09 | 0.033 |
| Normatif Bağlılık | Artistik | 116 | 18.36 ± 5.20 | |
| | Aerobik | 18 | 20.89 ± 3.95 | |
| | Ritmik | 4 | 18.00 ± 8.37 | |
| | Toplam | 138 | 18.68 ± 5.19 | 1.908 |
| Örgütsel Bağlılık | Artistik | 116 | 58.33 ± 12.28 | |
| | Aerobik | 18 | 61.89 ± 7.90 | |
| | Ritmik | 4 | 56.25 ± 12.76 | |
| | Toplam | 138 | 58.73 ± 11.81 | 0.797 |

Tablo 20' de antrenörlerin branşlarına göre örgütsel bağlılığında aerobik branşında çalışan antrenörlerin 61.89 ± 7.90 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda aerobik branşında çalışan antrenörlerin 20.06 ± 4.80 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda aerobik branşında çalışan katılımcıların 20.94 ± 6.21 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise aerobik branşında çalışan katılımcıların 20.89 ± 3.95 ortalama ve standart sapma puanı ritmik

ve artistik branş katılımcıların ortalama ve standart sapma puanlarından yüksek olmasına rağmen istatistiksel anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 21

Katılımcıların kaç yıldır antrenörlük yaptıklarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F |
|--------------------------|-----------|----------|----------------|----------|
| Duygusal Bağlılık | 0-5 yıl | 57 | 19.12 ± 6.04 | 0.695 |
| | 6-11 yıl | 52 | 19.06 ± 5.50 | |
| | 12-17 yıl | 29 | 20.52 ± 5.81 | |
| | Toplam | 138 | 19.39 ± 5.78 | |
| Devam Bağlılığı | 0-5 yıl | 57 | 20.53 ± 5.38 | 0.57 |
| | 6-11 yıl | 52 | 21.19 ± 4.35 | |
| | 12-17 yıl | 29 | 19.97 ± 5.78 | |
| | Toplam | 138 | 20.66 ± 5.09 | |
| Normatif Bağlılık | 0-5 yıl | 57 | 18.68 ± 5.46 | 0.231 |
| | 6-11 yıl | 52 | 18.38 ± 5.57 | |
| | 12-17 yıl | 29 | 19.21 ± 3.90 | |
| | Toplam | 138 | 18.68 ± 5.19 | |
| Örgütsel Bağlılık | 0-5 yıl | 57 | 58.33 ± 13.65 | 0.128 |
| | 6-11 yıl | 52 | 58.63 ± 10.39 | |
| | 12-17 yıl | 29 | 59.69 ± 10.60 | |
| | Toplam | 138 | 58.73 ± 11.81 | |

Tablo 21' de kaç yıldır antrenörlük yaptıklarına göre örgütsel bağlılıkta 12-17 yıl çalışan katılımcıların 59.69 ± 10.60 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda 12-17 yıl çalışan katılımcıların 20.52 ± 5.81 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 6-11 yıl çalışan katılımcıların 21.19 ± 4.35 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise 12-17 yıl çalışan katılımcıların 19.21 ± 3.90 ortalama ve standart sapma puanı diğer yıllara oranla yüksek olmasına rağmen istatistiksel anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 22

Katılımcıların bağlı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F |
|--------------------------|-----------|----------|----------------|----------|
| Duygusal Bağlılık | 0-5 yıl | 96 | 19.41 ± 5.81 | .048 |
| | 6-11 yıl | 29 | 19.17 ± 5.76 | |
| | 12-17 yıl | 13 | 19.77 ± 6.04 | |
| | Toplam | 138 | 19.39 ± 5.78 | |
| Devam Bağlılığı | 0-5 yıl | 96 | 20,58 ± 5.13 | .505 |
| | 6-11 yıl | 29 | 21.34 ± 4.48 | |
| | 12-17 yıl | 13 | 19.69 ± 6.17 | |
| | Toplam | 138 | 20.66 ± 5.09 | |
| Normatif Bağlılık | 0-5 yıl | 96 | 19.04 ± 5.33 | 1.866 |
| | 6-11 yıl | 29 | 17.07 ± 5.13 | |
| | 12-17 yıl | 13 | 19.62 ± 3.52 | |
| | Toplam | 138 | 18.68 ± 5.19 | |
| Örgütsel Bağlılık | 0-5 yıl | 96 | 59.03 ± 12.06 | .171 |
| | 6-11 yıl | 29 | 57.59 ± 11.59 | |
| | 12-17 yıl | 13 | 59.08 ± 11.17 | |
| | Toplam | 138 | 58.73 ± 11.81 | |

Tablo 22' de görüldüğü gibi bağlı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıkta 12-17 yıl çalışan katılımcıların 59.08 ± 11.17 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda 12-17 yıl çalışan katılımcıların 19.77 ± 6.04 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 6-11 yıl çalışan katılımcıların 21.34 ± 4.48 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise 12-17 yıl çalışan katılımcıların 19.62 ± 3.52 ortalama ve standart sapma puanı diğer yıllara oranla yüksek olmasına rağmen istatistiksel anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 23***Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması***

| | | N | AO ± SS | F |
|------------------------------|--------------|-----|---------------|-------|
| Duygusal Bağlılık | 1300 ve altı | 21 | 21.10 ± 3.43 | |
| | 1301-2000 | 36 | 20.06 ± 5.03 | |
| | 2001- 3000 | 51 | 18.43 ± 6.17 | 1.281 |
| | 3001- 4000 | 30 | 19.03 ± 7.03 | |
| | Toplam | 138 | 19.39 ± 5.78 | |
| Devam Bağlılığı | 1300 ve altı | 21 | 20.00 ± 5.85 | |
| | 1301-2000 | 36 | 20.72 ± 5.74 | |
| | 2001- 3000 | 51 | 20.96 ± 4.34 | .182 |
| | 3001- 4000 | 30 | 20.53 ± 5.10 | |
| | Toplam | 138 | 20.66 ± 5.09 | |
| Normatif Bağlılık | 1300 ve altı | 21 | 18.48 ± 5.41 | |
| | 1301-2000 | 36 | 19.61 ± 4.10 | |
| | 2001- 3000 | 51 | 17.76 ± 5.54 | 1.055 |
| | 3001- 4000 | 30 | 19.27 ± 5.56 | |
| | Toplam | 138 | 18.68 ± 5.19 | |
| Örgütsel Bağlılık | 1300 ve altı | 21 | 59.57 ± 10.33 | |
| | 1301-2000 | 36 | 60.39 ± 9.96 | |
| | 2001- 3000 | 51 | 57.16 ± 12.53 | .569 |
| | 3001- 4000 | 30 | 58.83 ± 13.67 | |
| | Toplam | 138 | 58.73 ± 11.81 | |

Tablo 23' de aylık gelir durumlarına göre örgütsel bağlılıkta 1301-2000 tl gelir durumuna sahip katılımcıların 60.39 ± 9.96 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda 1300 TL ve altı gelir durumuna sahip katılımcıların 21.10 ± 3.43 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 2001- 3000 tl gelir durumuna sahip katılımcıların 20.96 ± 4.34 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise 1301-2000 tl gelir durumuna sahip katılımcıların 19.61 ± 4.10 ortalama ve standart sapma puanı diğer gelir durumlarına oranla yüksek olmasına rağmen istatistiksel anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 24

Katılımcıların ücret beklenti durumlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO ± SS | F |
|--------------------------|--------------|----------|----------------|----------|
| Duygusal Bağlılık | 1300 ve altı | 1 | 18.00 ± | |
| | 1301 - 2000 | 9 | 23.44 ± 4.13 | |
| | 2001- 3000 | 27 | 19.81 ± 4.70 | |
| | 3001- 4000 | 51 | 18.75 ± 6.00 | 1.088 |
| | 4001- 5000 | 21 | 18.90 ± 6.74 | |
| | 5001-6000 | 29 | 19.28 ± 5.93 | |
| | Toplam | 138 | 19.39 ± 5.78 | |
| | | | | |
| Devam Bağlılığı | 1300 ve altı | 1 | 24.00 ± | |
| | 1301-2000 | 9 | 20.67 ± 4.69 | |
| | 2001- 3000 | 27 | 19.48 ± 5.94 | |
| | 3001- 4000 | 51 | 21.16 ± 5.20 | 0.47 |
| | 4001- 5000 | 21 | 20.86 ± 5.21 | |
| | 5001-6000tl | 29 | 20.62 ± 4.22 | |
| | Toplam | 138 | 20.66 ± 5.09 | |
| | | | | |
| Normatif Bağlılık | 1300 ve altı | 1 | 25.00 ± | |
| | 1301-2000 | 9 | 19.67 ± 4.06 | |
| | 2001- 3000 | 27 | 18.70 ± 4.57 | |
| | 3001- 4000 | 51 | 18.96 ± 6.30 | 0.731 |
| | 4001- 5000 | 21 | 17.19 ± 5.22 | |
| | 5001-6000 | 29 | 18.72 ± 3.7 | |
| | Toplam | 138 | 18.68 ± 5.19 | |
| | | | | |
| Örgütsel Bağlılık | 1300 ve altı | 1 | 67.00 ± | |
| | 1301- 2000 | 9 | 63.78 ± 6.72 | |
| | 2001-3000 | 27 | 58.00 ± 11.40 | |
| | 3001 - 4000 | 51 | 58.86 ± 13.27 | 0.535 |
| | 4001- 5000 | 21 | 56.95 ± 12.88 | |
| | 5001-6000 | 29 | 58.62 ± 10.15 | |
| | Toplam | 138 | 58.73 ± 11.81 | |
| | | | | |

Tablo 24' de ücret beklenti durumlarına göre örgütsel bağlılıkta 1300 tl ve altı gelir beklentisi olan katılımcıların 67.00 ± ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda 1301-2000 tl gelir beklentisi olan katılımcıların 23.44 ± 4.13 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 3001- 4000 tl gelir

beklentisi olan katılımcıların 21.16 ± 5.20 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağıllık boyutunda ise 1301-2000 tl gelir beklentisi olan katılımcıların 19.67 ± 4.06 ortalama ve standart sapma puanı diğer beklenti rakamlarına oranla yüksek olmasına rağmen istatistiksel anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 25

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel bağıllık puanlarının karşılaştırılması

| | | N | AO \pm SS | F |
|--------------------------|------------|-----|-------------------|-------|
| Duygusal Bağıllık | Lise | 16 | 20.38 \pm 4.33 | 2.961 |
| | Lisans | 103 | 19.78 \pm 6.00 | |
| | Lisansüstü | 19 | 16.47 \pm 4.90 | |
| | Toplam | 138 | 19.39 \pm 5.78 | |
| Devam Bağıllığı | Lise | 16 | 21.19 \pm 5.43 | 0.168 |
| | Lisans | 103 | 20.51 \pm 5.20 | |
| | Lisansüstü | 19 | 21.00 \pm 4.37 | |
| | Toplam | 138 | 20.66 \pm 5.09 | |
| Normatif Bağıllık | Lise | 16 | 19.94 \pm 3.60 | 1.878 |
| | Lisans | 103 | 18.84 \pm 5.32 | |
| | Lisansüstü | 19 | 16.74 \pm 5.30 | |
| | Toplam | 138 | 18.68 \pm 5.19 | |
| Örgütsel Bağıllık | Lise | 16 | 61.50 \pm 9.28 | 1.916 |
| | Lisans | 103 | 59.14 \pm 12.23 | |
| | Lisansüstü | 19 | 54.21 \pm 10.64 | |
| | Toplam | 138 | 58.73 \pm 11.81 | |

Tablo 25' de görüldüğü gibi eğitim durumlarına göre örgütsel bağıllıkta lise mezunu katılımcıların 61.50 ± 9.28 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağıllık alt boyutlarından duygusal bağıllık boyutunda lise mezunu katılımcıların 20.38 ± 4.33 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağıllığı boyutunda lise mezunu katılımcıların 21.19 ± 5.43 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağıllık boyutunda ise 1301-2000 lise mezunu katılımcıların 19.94 ± 3.60 ortalama ve standart sapma puanı lisans ve lisansüstü mezunlarına oranla yüksek olmasına rağmen istatistiksel anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 26***Katılımcıların iş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki***

| | | Duygusal Bağlılık | Devam Bağlılığı | Normatif Bağlılık | Örgütsel Bağlılık |
|--------------------|----------|------------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Genel Doyum | r | 350* | 185* | 407* | 439* |
| | p | 0.00 | 0.03 | 0.00 | 0.00 |
| | N | 138 | 138 | 138 | 138 |
| Dış Doyum | r | 350* | 0.14 | 459* | 452* |
| | p | 0.00 | 0.10 | 0.00 | 0.00 |
| | N | 138 | 138 | 138 | 138 |
| İç Doyum | r | 304* | 208* | 278* | 349* |
| | p | 0.00 | 0.01 | 0.00 | 0.00 |
| | N | 138 | 138 | 138 | 138 |

***: İstatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır (p < 0.05).**

Tablo 26' da görüldüğü gibi katılımcıların iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum ile örgütsel bağlılık tüm alt boyutları pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (p < 0,05).

Ayrıca iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (p < 0,05). Son olarak iş doyumunu alt boyutlarından iç doyum ile örgütsel bağlılık tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (p < 0,05).

4.Bölüm

Tartışma ve Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde Cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık durumlarını birbirleriyle ve bağımsız değişkenlere göre karşılaştırma sonuçlarını literatür taramalarından elde edilen kaynaklarla tartışma konusu yaratarak belirli sonuçlara bağlanmıştır.

Katılımcıların cinsiyet durumlarına göre iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum, iç doyum ve genel doyum puan ortalamaları ve standart sapmaları birbirleri arasında karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

İş doyumunu açısından cinsiyet farkı olup olmadığı hakkında hem yurt dışında hem de Türkiye’de yapılan araştırmalar farklılıklar göstermektedir. Türkiye’de Çarıkçı (2004); Piyal ve diğerleri (2000); Kılıç, Ergör, Gürpınar ve Demiral (2005) ve Kayıkçı’nın (2005) çalışmalarında cinsiyete göre iş doyumunu düzeyinin farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bilgiç (1998), Güven ve Akyüz Yalçınkaya (2002) ve Şahin’in (2003) çalışmalarında iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Erkeklerin genel iş doyumlarının kadınlarınkinden daha yüksek bulunmasının bir nedeni, ülkemizde kadınların, iş yaşamı dışında toplumsal olarak belirlenmiş sorumluluklarının, erkeklerinkilere göre daha çok olabileceği (örneğin, çocuk yetiştirmek, ev işleri v.b.) ya da kadınların ve erkeklerin iş yaşamında karşılaştıkları engeller, terfi olanakları gibi başka değişkenler olabilir. Bu anlamda, Gürbüz ve Tögrün’in (2003) sadece kadınlar üzerinde yaptıkları bir araştırmada, evli ve küçük çocuk sahibi kadınlar ile evli ve yetkinsin çocuğu olanların çocuk sahibi olmayan kadınlara oranla iş doyumlarının daha düşük olduğu sonucuna varmış olmaları dikkat çekicidir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre (evli ve bekar) iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum, iç doyum ve genel doyum puan ortalamaları ve standart sapmalarına bakıldığında

bekar durumda olanların evli durumda olanlara göre yüksek olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Aksu, Acuner ve Tabak'ın (2002) yaptıkları bir araştırmada medeni durumun iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir. Üniversitelerin hastane bölümlerindeki sekreterler üzerinde yapılan bir çalışmada bekarların evlilere oranla iş doyum durumları daha düşük çıkmıştır. Ataklı ve diğerleri 2004 yılında üniversite hastanelerinde çalışan sekreterler üzerinde yaptıkları bir araştırmada, evlilerin bekar olanlara göre (çalışma koşulları unsuru hariç) daha yüksek iş doyumlarının olduğu bulunmuştur. Örneğin Rogers ve May 2003 yılında evlilikteki doyum ile iş doyumunun paralellik gösterdiğini, Ataklı ve diğerlerinin 2002 yılındaki çalışmasında evlilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlarsa, Türkiye'de Aksu, Acuner ve Tabak'ın 2002 yılındaki bulguları ile aynı yöndedir.

Katılımcıların çalıştığı kuruma göre bakıldığında GHSİM çalışanlarının 46.48 ± 7.67 ortalama ve standart sapma puanları ile Spor kulübünde çalışanlarının ise 49.94 ± 6.47 ortalama ve standart sapma puanları arasında iş doyumunu alt boyutlarından iç doyum boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bununla beraber katılımcıların iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum boyutu ortalama ve standart sapma puanlarına bakıldığında GHSİM çalışanlarının 17.03 ± 5.59 ortalama ve standart sapma puanı ile spor kulübü çalışanların ise 21.99 ± 5.00 ortalama ve standart sapma puanı arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Ayrıca iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum boyutuna bakıldığında GHSİM çalışanlarının 46.48 ± 7.67 ortalama standart sapma puanı ile spor kulübünde çalışanlarının 49.94 ± 6.47 ortalama ve standart sapma puanı arasında da anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Genel olarak spor kulübünde çalışan cimnastik antrenörlerinin GHSİM'de çalışan cimnastik antrenörlerine göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Bunun sebebini şu şekilde açıklayabiliriz. Özel bir kulüpte çalışan antrenörlerin seçilmiş sporcularla çalışması, başarılı olduğunda ödüllendirilmenin olması, spor kulübünün devlet çalışanlarına oranla maddi açıdan daha iyi imkanlara sahip olması şeklinde yorumlayabiliriz. Aslında özel sektör ve kamu sektörü başlı başına bir sonuç içermiyor. Sonucu kurumların sunmuş olduğu imkanlar belirliyor. Bu çalışma özel sektörün kaynaklar anlamında çalışanına daha iyi imkanlar sunduğunu gösteriyor. Bu sonuca paralel başka bir çalışmada devlette ve özeldeki iş görenlerin ücret konusunda iş doyumunu açısından birinci sırada olduğu görünmektedir. Ayrıca işini sevme ve çalışma şartları sonraki sıradadır. Faklı, olarak çalışanlar iş doyumunun artmasında iş yeri ile alakalı sosyal haklarının en son sırada olduğu görünmektedir. Böylelikle, devlet sektöründe yönetsel ve denetsel konuların özel sektöre göre daha iyi yapıldığı düşünülmektedir. Bu durum ise, devlet dairelerindeki iş görenlerin özel şirketlerde çalışanlara göre iş doyumunun orta düzeyde olmasına rağmen daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. (Eğinli, 2010).

Katılımcıların cinsiyet durumlarına göre örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ortalama ve standart sapma puanlarının birbirleri arasında karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Yapılan çalışmalara bakıldığı zaman araştırma sonucumuzla paralellik gösteren bazı çalışmalar şu şekildedir;

Öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada devam bağlılığı ve duygusal bağlılık değişkeninde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamazken. Normatif bağlılık konusunda anlamlı farklılıklar görülmektedir. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre düşük çıkmıştır. Ayrıca başka bir görüşte erkeklerin maddi olarak yüksek ücret almalarının bağlılık konusunda önemli olduğunu kadınların ince ev faktörünün birinci planda olması sebebiyle erkeklerin bağlılık konusundaki puanları daha yüksek çıkmıştır (Yalçın & İplik, 2008).

Örgütsel bağlılık ile ilgili konularda kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık durumları arasında birçok fikir ayrılığı oluşmuştur. Araştırmacılar birçok gerekçe sunarak erkeklerin ve kadınların örgütsel bağlılık düzeylerini birçok neden belirleyerek yüksek olduğunu ifade etmiştir (Gündoğan, 2009).

Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarından Normatif bağlılık alt boyutuna göre medeni durumlarına bakıldığında bekar cimnastik antrenörlerinin 19.69 ± 4.97 ortalama ve standart sapma puanı evli cimnastik antrenörlerinin 17.81 ± 5.25 ortalama standart sapma puanına oranla yüksek çıkarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Katılımcıların diğer örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından devam bağlılığı ve duygusal bağlılık ortalama ve standart sapma puanlarına bakıldığında evli ve bekar değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Normatif bağlılık konusunda katılımcıların medeni durumlarında farklılıklar bulunması birçok açıdan bakılması gereken bir konudur. Bu konular ücret ve yaş gibi bazı özelliklere bakıldığında farklılık göstereceği düşünülmektedir. Diğer bir açıdan bakıldığında diğer boyutlarında ve genel olarak farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçlarla paralellik gösteren bazı çalışmalar şu şekildedir;

Belli ve Ekici' nin 2012 yılında yaptığı bir çalışmada uyguladıkları örgütsel bağlılık düzeyi sonuçları; evli-bekar durumuna göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Özmen ve diğerlerinin 2005 yılında yaptığı çalışmada cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile ilgili araştırma sonucunda kadınların erkeklere göre iş yerlerine olan bağlılıklarında anlamlı bir fark bulunamamıştır

Yıldız ve diğerlerinin 2013 yılında yaptığı çalışmada ve Gürer ve diğerlerinin 2012 yılı çalışmaları neticesinde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı olarak değişme göstermemektedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutuna bakıldığında katılımcılardan spor kulübünde çalışan cimnastik antrenörlerinin 20.39 ± 5.21 ortalama ve standart sapma puanı GHSİM’de çalışan cimnastik antrenörlerinin 18.13 ± 6.25 ortalama ve standart sapma puanına oranla yüksek çıkarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bunun dışında örgütsel bağlılık, alt boyutlarından normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarında da spor kulübü çalışanlarının ortalama ve standart sapma puanları GHSİM çalışanlarına göre daha yüksek çıkmıştır fakat istatistiksel olarak anlam fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Yavuz’ un 2010 yılında yaptığı araştırma sonucumuzla paralellik göstermiş ; Ankara’daki kamu ve özel sektörde çalışanların örgütsel adalet algılamalarında farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının, kamu çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarına göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların yaş durumuna göre iş doyum alt boyutlarından dış doyum puanlarına bakıldığında 19-24 yaş aralındaki cimnastik antrenörlerinin 24.20 ± 3.66 ortalama ve standart sapma puanı, 31-36 yaş 18.70 ± 5.50 ortalama ve standart sapma puanına, 37-42 yaş aralındaki 18.28 ± 6.49 ortalama ve standart sapma puanına ve 43-48 yaş aralığındaki cimnastik antrenörlerinin 16.25 ± 5.50 ortalama ve standart sapma puanına oranla yüksek çıkarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Bununla beraber 49-54 yaş aralındaki cimnastik antrenörlerinin 26.25 ± 3.30 ortalama ve standart sapma puanı, 43-48 yaş aralındaki cimnastik antrenörlerinin 16.25 ± 5.50 ortalama ve standart sapma puanına oranla yüksek çıkarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). İş doyumunu alt boyutlarından genel doyum ve iç doyum boyutlarına ilişkin katılımcıların yaş durumlarına göre herhangi bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmamız ile alakalı farklı çalışmalara baktığımızda iş doyumunu ve yaş ilişkisi çok değişiklik göstermektedir. Bazı çalışmalar yaş arttıkça bazı çalışmalar ise yaş düştükçe işte doyumunun arttığını söylemektedir.

Yaş ve iş doyumuna ilişkisine bakıldığında, genellikle gençlerin işlerinden yaşlılara göre daha düşük doyum aldıkları, iş doyumunun yaşla birlikte arttığı söylenebilir. Bunun olası nedenleri arasında ilk işlerinden doyum almayan gençlerin çok çabuk iş değiştirmeleri ve böylece yaş ilerledikçe doyum alabilecekleri işlere yerleşme olasılıklarının artması, yaşla birlikte tevekkülün artması ve yaşama ilişkin doyumun başka alanlarda aranması ya da işlerinde fırsatlar ve başarılar elde etmiş kişilerin doyumlarının artması olabilir (Schultz & Schultz, 1998). Yaş ilerledikçe ödüllerin artmasının da iş doyumuna yol açan bir etken olabileceğinden söz edilmiştir. (Mortimer, 1979).

Herzberg (1966), iş doyumunu ile yaşı “U” şeklinde belirtmiştir. Bu yüzden, erken yaşlarda iş doyumunu yüksekken, devam eden yıllarda düşüş göstermekte, ilerleyen yaşlarda tekrar artmaktadır.

İş doyumunu ve yaş arasındaki ilişkinin doğrusal ve olumlu olduğunu destekleyen başka araştırmalar da vardır (Bernal & diğerleri, 1998; Rhodes, 1983).

Yaşın iş doyumunu üzerinde etkisi olmadığını gösteren araştırmalara da rastlanmaktadır (Kılıç ve diğerleri 2004; Siu, 2002). Bilgiç 1998 yılında yaptığı bir çalışmada farklı meslek gruplarından seçilmiş 249 katılımcının bireysel özellikleri ve iş doyumunu ilişkisini incelediği bir çalışmada, yaş değişkeni ile ilgili olarak, yabancı kaynaklı geçmiş araştırmalarda belirtilenden farklı olarak, yaşın genel iş doyumunu düzeyi ile ilişkili olmadığını belirtmektedir. Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan’ın 2003 yılında hekimler üzerinde yaptıkları bir araştırma da yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Bodur ve Güler’in 1997 yılındaki sağlık yöneticileri üzerinde yaptığı bir araştırmada ise yaş arttıkça iş doyumunun arttığı bulunmuştur.

Kitapçı ve Sezen’in 2002 yılında çalışanların iş doyumunu belirleyici unsurlar üzerinde yaptıkları bir araştırmada, 18-24 yaş grubu çalışanların iş doyumunda çalışma

koşulları, işletmenin vermiş olduğu eğitim ve ücret, 26-44 yaş grubu çalışanların iş doyumunda çalışma koşulları, iş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle ilişkiler, 45 ve üzeri yaş grubu çalışanların iş doyumunda ise yöneticilerle olan ilişkiler ve katılımcı yönetim değişkenlerinin etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Antrenörlük kademesine göre iş doyum alt boyutlarından genel doyum boyutunda katılımcıların 5. kademe 76.33 ± 11.06 ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutunda 2. Kademe 20.60 ± 5.59 ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutunda 5. Kademe 52.33 ± 4.04 ortalama ve standart sapma puanları diğer kademelere göre yüksek çıkmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Kaç yıldır antrenörlük yaptıklarına göre 12-17 yıl katılımcıların iş doyum alt boyutlarından genel doyum boyutu 79.24 ± 13.83 ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutu 21.83 ± 5.95 ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutu 50.66 ± 6.94 ortalama ve standart sapma puanı diğer yıllara göre yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların bağlı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre 12-17 yıl katılımcıların iş doyum alt boyutlarından genel doyum boyutu 80.31 ± 15.90 ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutu 22.31 ± 6.76 ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutu 50.85 ± 8.11 ortalama ve standart sapma puanı diğer yıllara oranla daha yüksek çıkmasına rağmen istatistiki anlamda farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 9- 12 ve 13 de görüldüğü gibi iş doyumunu ve antrenörlükte tecrübe kavramı ile doğru orantılıdır. Bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalar şu şekildedir.

Karlıdağ ve diğerlerinin 2000 yılında yaptığı çalışmada meslekte çalışma süresi ile ilgili olarak, genellikle mesleki tecrübenin artmasıyla iş doyumunun arttığı görülmektedir. Doktorlar üzerinde yapılan bu çalışmada iş yaşamında altı yılı geçmiş olanlar iş doyumunun daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumu mesleğin

getirdiği tecrübe ve bilgi birikimi olarak açıklayabiliriz. Bodur ve Güler 1997 de yaptığı çalışmada görev süresi artıka iş doyumunun da arttığını belirtmişlerdir. Bu çalışmalara bakıldığında bizim elde ettiğimiz sonuçlar paralellik göstermektedir.

Katılımcıların iş doyumunu tüm yaş kategorilerinde çalışan katılımcıların iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum 81.67 ± 11.43 ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutunda 22.45 ± 5.11 ortama ve standart puanı ve iç doyum boyutunda 51.45 ± 6.06 ortama ve standart puanı en yüksek çıkmıştır. Ayrıca tüm yaş kategorilerinde çalışan tüm yaş kategorilerinde çalışan katılımcıların 8.67 ± 11.43 ortama ve standart puanı iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum boyutunda 7-9 yaş 68.61 ± 15.74 ortama ve standart puanı ve 3-6-7-9 yaş 72.03 ± 10.53 ortama ve standart puanı ile arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna ek olarak iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum puanlarına bakıldığında tüm yaş kategorilerinde çalışan katılımcıların 22.45 ± 5.11 ortalama ve standart sapma puanı ile 7-9 yaş 17.89 ± 6.20 ortama ve standart puanı ve 3-6-7-9 yaş 17.26 ± 5.76 ortama ve standart puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Son alt boyut olan iç doyum boyutunda da bakıldığında tüm yaş kategorilerinde çalışan katılımcıların 51.45 ± 6.06 ortama ve standart puanı ile 7-9 yaş 45.03 ± 9.08 ortama ve standart sapma puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$).

Bu sonuçlarla alakalı literatür taramasında herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Fakat tüm yaş kategorilerle çalışan antrenörlerin daha çok mesai harcadıkları ve buna göre maddi açıdan daha çok kazanç elde ederek iş doyumlarının yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Branşlarına göre iş doyum puanları alt boyutlarından genel doyum boyutunda aerobik branşıyla ilgilenen katılımcıların $81,06 \pm 13,59$ ortalama standart sapma puanı, dış doyum boyutunda $23,72 \pm 4,76$ ortalama standart sapma puanların ve iç doyum boyutunda $49,50 \pm 7,25$ ortalama standart sapma puanlarının ritmik ve artistik branşlarına göre daha yüksek çıkmasına rağmen sadece dış doyum boyutunda artistik $19,36 \pm 5,61$ ortalama standart sapma

puanına ve ritmik cimnastik antrenörlerinin $14,75 \pm 8,4661$ ortalama standart sapma puanlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$).

Bu sonuçlarla alakalı literatür taramasında herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Fakat aerobik branşının diğer branşlara oranla daha çalışma şartlarının daha iyi olması ve malzemelerin daha elde edilebilir olması iş doyumunun yüksek çıkmasını etkilemiş olduğu düşünülmektedir.

Tablo 14’de görüldüğü gibi aylık gelir durumlarına göre 3001- 4000 tl arasında olan katılımcıların genel doyum boyutunda 76.80 ± 17.65 puan, dış doyum boyutunda 20.67 ± 6.59 puan ve iç doyum boyutunda 48.90 ± 9.75 puan ile aylık gelir durumlarına gören yüksek olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Daha önce yapılan bir çalışmada, iş görenlerin, iş yerlerinde maddi imkanların herkese eşit dağıtılmasının iş doyumları ile pozitif yönde bir ilişkili olduğu ve bu ilişkinin cinsiyetlere göre değişiklik göstermediği sonucuna varılmıştır (Witt & Nye, 1992).

Bir iş yerinde yönetsel statüdeki çalışanlara yapılan bir araştırmada ücretin artmasının iş doyumunu arttığı fakat kişiler arası ilişkileri zayıflattığını belirlemiştir (Şahin, 2003).

Tütüncü’ye göre (2000) Ücretin düşük olması ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişki olmadığını ifade etmiştir. Çelikkanat’a göre (2002) iş doyumunu ile maddi imkanlar arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu söylemiştir. Bu sonuçlar araştırmamız ile paralellik göstermektedir.

Tablo 15’ de görüldüğü gibi ücret beklenti durumlarına göre 1300 tl ve altı arasında olan katılımcıların iş doyum alt boyutlarından genel doyum boyutunda $87.00 \pm$ ortalama ve standart sapma puanı, dış doyum boyutunda $25.00 \pm$ ortalama ve standart sapma puanı ve iç doyum boyutunda $52.00 \pm$ ortalama ve standart sapma puanı diğer ücret beklenti durumlarına göre yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Bu sonuç ile alakalı literatürde herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Fakat tabloda görüldüğü üzere ücret beklenti durumu çok düşük çıkmıştır. Bu durumu kişinin iş doyumunda maddi imkanlarının önemli olmadığını söyleyebiliriz.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre iş doyum puanları alt boyutlarından genel doyum boyutunda lise mezunu katılımcıların 80.94 ± 11.94 ortalama standart sapma puanı, dış doyum boyutunda 22.63 ± 4.43 ortalama standart sapma puanların ve iç doyum boyutunda 51.06 ± 7.08 ortalama standart sapma puanlarının lisans ve yüksek lisans eğitimi almış katılımcılara oranla daha yüksek çıkmıştır. Genel doyum, dış doyum ve iç doyum boyutunda lise mezunlarının lisans mezunlarına oranla yüksek çıkmasına rağmen anlamlı fark bulunamazken lisansüstü mezunları arasında genel doyum boyutunda 68.58 ± 15.40 , dış doyum boyutunda 17.84 ± 6.77 ve iç doyum boyutunda 44.95 ± 8.90 ortalama ve standart sapma puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,05$).

İş doyumunu ve eğitim ilişkisini inceleyen araştırmaların sonuçları da farklılık göstermektedir. Gardner ve Oswald (2002), eğitimin iş doyumunu ile ters yönde ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Yüksek eğitim, yüksek ücretli işler sağladığı için iş doyumunu artırıcı, ancak uzun çalışma saatleri ile bağlantılı olması nedeni ile de iş doyumunu azaltıcı etki yapmaktadır.

Mortimer'ın 1979 yılındaki çalışmasında, yüksek vasıflı ve prestijli işlerde çalışan eğitimli çalışanların işlerinden rekabetçilik ve özerklik gibi içsel öğelere dayalı iş doyumunu yaşarken düşük vasıflı ve görece eğitimsiz çalışanların ücret ve benzeri parasal çıkarlara dayalı iş doyumunu geliştirdiklerini belirtmiştir. İngilizlerin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada, eğitim seviyesi yüksek bireylerin iş doyumunun eğitim seviyesi düşük olanlara göre daha alt seviyede çıktığı gözlenmiştir (Gazioğlu & Tansel, 2002).

Piyal, ve diğerleri 2000 yılında yaptıkları bir çalışmada iş doyum puan ortalamalarının ilk ve orta okul mezunlarında daha en yüksek çıkmıştır.

Kayıkçı'nın 2005 yılında yaptığı bir araştırmada, lisansüstü eğitimi almış çalışanların iş doyum düzeyleri en düşük çıkmıştır.

Aksu, Acuner ve Tabak'ın 2002 yılı çalışmasında lisansüstü eğitimi almış iş görenlerin maddi beklentilerinin yüksek olduğu ve aldıkları ücretten mutlu olmadıklarını belirtmiştir.

Bilgiç'e (1998) göre, eğitim düzeyinin Türk çalışanların iş doyumları üzerinde önemli bir etkisi yoktur. Bunun yanında, eğitim düzeyi yüksek olan kişiler işleri hakkında daha az şikayet etmekte ve yaptıkları işin kalitesine daha çok önem vermektedirler.

Katılımcıların yaş durumuna göre örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda 25-30 yaş arasındaki katılımcıların 18.68 ± 6.22 ortalama ve standart sapma puanı ile 49-54 yaş aralığındaki katılımcıların 27.25 ± 3.10 ortalama ve standart sapma puanı ve 55 ve üzeri katılımcıların 21.00 ± 7.81 ortalama ve standart sapma puanı arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Diğer alt boyutlarda ise herhangi bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Bu araştırma sonucunu destekler nitelikte başka bir çalışmada şu şekildedir; Doğan'a göre (2009), 41 yaş üstü öğretmenlerin duygusal bağlılık durumları, daha küçük yaştaki öğretmenlerin duygusal bağlılık durumlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların antrenörlük kademesine göre örgütsel bağlılıkta 2. kademe puanları 59.68 ± 12.21 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda da 2.kademe 20.03 ± 6.03 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 5.kademe 21.67 ± 2.89 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise 1.kademe 19.17 ± 3.76 ortalama ve standart sapma puanı diğer kademelere göre yüksek çıkmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların kaç yıldır antrenörlük yaptıklarına göre örgütsel bağlılıkta 12-17 yıl çalışan katılımcıların 59.69 ± 10.60 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt

boyutlarından duygusal bağıllık boyutunda 12-17 yıl çalışan katılımcıların 20.52 ± 5.81 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağıllığı boyutunda 6-11 yıl çalışan katılımcıların 21.19 ± 4.35 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağıllık boyutunda ise 12-17 yıl çalışan katılımcıların 19.21 ± 3.90 ortalama ve standart sapma puanı diğer yıllara oranla yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların bağlı oldukları kurumlardaki çalışma sürelerine göre örgütsel bağıllıkta 12-17 yıl çalışan katılımcıların 59.08 ± 11.17 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağıllık alt boyutlarından duygusal bağıllık boyutunda 12-17 yıl çalışan katılımcıların 19.77 ± 6.04 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağıllığı boyutunda 6-11 yıl çalışan katılımcıların 21.34 ± 4.48 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağıllık boyutunda ise 12-17 yıl çalışan katılımcıların 19.62 ± 3.52 ortalama ve standart sapma puanı diğer yıllara oranla yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 18-21 ve 22 de sonuçlarla paralellik gösteren bazı çalışmalarda şu şekilde sonuçlar elde edilmiştir.

Cengiz'e göre (2000) hemşirelerin yaşı ile örgütlerine olan bağıllıkları arasında negatif bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Özkan'a göre (2008) sınıf öğretmenlerinin yaş ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmadığını ifade etmiştir.

Katılımcıların çalıştırdığı yaş kategorisine göre örgütsel bağıllıkta tüm kategoriye çalıştıran katılımcıların 62.76 ± 9.36 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağıllık alt boyutlarından duygusal bağıllık boyutunda da tüm kategoriye çalıştıran katılımcıların 21.91 ± 5.63 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağıllığı boyutunda 7-9 yaş kategorisini çalıştıran katılımcıların 21.50 ± 3.25 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağıllık boyutunda ise tüm kategoriye çalıştıran katılımcıların 20.64 ± 3.63 ortalama ve standart sapma puanı diğer yaş kategorilerini çalıştıran katılımcılardan yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların branşlarına göre örgütsel bağlılıkta aerobik branşında çalışan katılımcıların 61.89 ± 7.90 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda aerobik branşında çalışan katılımcıların 20.06 ± 4.80 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda aerobik branşında çalışan katılımcıların 20.94 ± 6.21 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise aerobik branşında çalışan katılımcıların 20.89 ± 3.95 ortalama ve standart sapma puanı ritmik ve artistik branş katılımcıların ortalama ve standart sapma puanlarından yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Antrenörlerin çalıştığı yaş kategorisi ve branş değişkeni örgütsel bağlılık düzeylerini etkilememiştir. Bu konuyla ilgili olarak antrenörlerin kendi mesleklerini, buldukları ortamlardan keyif almaları, kendilerini çalıştıkları kuruma olan aidiyet duyguları gibi sebeplerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların aylık gelir durumlarına göre örgütsel bağlılıkta 1301-2000 tl gelir durumuna sahip katılımcıların 60.39 ± 9.96 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda 1300 TL ve altı gelir durumuna sahip katılımcıların 21.10 ± 3.43 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 2001 - 3000 tl gelir durumuna sahip katılımcıların 20.96 ± 4.34 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise 1301-2000 tl gelir durumuna sahip katılımcıların 19.61 ± 4.10 ortalama ve standart sapma puanı diğer gelir durumlarına oranla yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların ücret beklenti durumlarına göre örgütsel bağlılıkta 1300 tl ve altı gelir beklentisi olan katılımcıların $67.00 \pm$ ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda 1301-2000 tl gelir beklentisi olan katılımcıların 23.44 ± 4.13 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda 3001- 4000 tl gelir beklentisi olan katılımcıların 21.16 ± 5.20 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık

boyutunda ise 1301-2000 tl gelir beklentisi olan katılımcıların 19.67 ± 4.06 ortalama ve standart sapma puanı diğer beklenti rakamlarına oranla yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Antrenörlerin çalıştığı kurumdan aldıkları ücret ve ücret beklentilerinin örgüte olan bağlılığı etkilemediği görülmektedir. Bunun sebebinin antrenörlerin çalışma süreleri ve kazançlarının kendilerini tatmin edici seviyede olduğu düşünülmektedir. Bu konuyu destekler nitelikteki çalışmalar şu şekildedir.

Öte yandan, iş yerindeki ücretsel hediye akılcı olarak bağlılığı olumlu etki edecektir. İş yerinde üst kademeye yükselme ve emeklilik sürecindeki elde edilecek maddi koşullar, ücretsiz olarak sağlık hizmetlerinden faydalanma gibi ek imkanlar örgütten uzaklaştığı zaman olmayacağına bağlılığı yükselten durumlar arasında yer alır (Allen & Meyer, 1990). Bunun yanı sıra, çalışanların ücret veya maaşlarından memnun olmaları da akılcı olarak bağlılıklarını yükseltecektir (Cohen & Lovvehberg, 1990).

Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılıkta lise mezunu katılımcıların 61.50 ± 9.28 ortalama ve standart sapma puanı, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutunda lise mezunu katılımcıların 20.38 ± 4.33 ortalama ve standart sapma puanı, devam bağlılığı boyutunda lise mezunu katılımcıların 21.19 ± 5.43 ortalama ve standart sapma puanı, normatif bağlılık boyutunda ise lise mezunu katılımcıların 19.94 ± 3.60 ortalama ve standart sapma puanı lisans ve lisansüstü mezunlarına oranla yüksek olmasına rağmen istatistiki anlamda fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Katılımcıların eğitim durumuyla örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bunun sebebinin şu şekilde açıklayabiliriz; antrenörlerin liseden mezun olan sayısının az sayıda olmasının, ağırlıklı olarak lisans mezunu olmaları genel sayısının lisans mezunları arasında olduğunu göstermektedir. Bu durumda aynı eğitim düzeyindeki insanların aynı örgütsel bağlılık durumlarını içermiş olabileceğini söyleyebiliriz. Bunu destekler bir

çalışmada Kişinin eğitim düzeyinin yüksek olmasının bağlılığını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler daha fazla iş olanaklarına sahip olduklarından kendilerini tek bir örgütte kalmak zorunda hissetmeyebilirler (Mathieu ve Zajac, 1990)

Tablo 26' da görüldüğü gibi katılımcıların iş doyumunu alt boyutlarından genel doyum ile örgütsel bağlılık tüm alt boyutları pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Ayrıca iş doyumunu alt boyutlarından dış doyum ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Son olarak iş doyumunu alt boyutlarından iç doyum ile örgütsel bağlılık tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

Kurudirek (2014) İl spor müdürlüklerinde çalışan kişilerin İş doyumunu ile örgütsel adalet düzeyleri arasında doğrusal olarak ilişki olduğunu belirtmiştir.

Tolukan ve diğerleri (2016) Cimnastik Antrenörlerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi üzerine yapmış olduğu çalışmasında katılımcıların, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle antrenörlerin çalıştıkları kurumlarına yüksek düzeyde bağlılık duyarak kendilerini özdeşleştirdiklerini aynı zamanda düşük seviyede işten ayrılma niyeti taşıdıkları söylemiştir.

Özutku'nun 2009 yılındaki Örgütsel bağlılık ile iş verimliliği arasındaki ilişkinin incelenmesi konusundaki araştırmada iş görenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılıkta yaşa göre farklılık olmadığını buna karşın kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal ve devamlı bağlılığın iş verimliliği ile doğrusal yönde birbirlerini etkilediğini diğer alt boyutu olan normatif bağlılık ile anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Erdem'in 2008 yılındaki yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yalçın (2014) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine iş yaşam kalitelerinin önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gnanayudam ve Dharmasiri (2007) tarafından yapılan çalışmada, iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir tamamlayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma Problemi ve Hipotezinin Sonuçları

Problem: Cimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki var mıdır?

H₀: Cimnastik antrenörlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki yoktur. RED

H₁: Cimnastik antrenörlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki vardır. KABUL

Alt Problemler ve Hipotezlerin Sonuçları

1) Cinsiyete göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀: Cinsiyet değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. **KABUL**

H₁: Cinsiyet değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. RED

2) Yaşa göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀: Yaş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. RED

H₁: Yaş değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. KABUL

3) Görev süresi değişkenine göre cimnastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Görev süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Görev süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. RED

4) Medeni durum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır.

H₀:Medeni durum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Medeni durum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. RED

5) Çalıştığı Yaş Grubu değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır.

H₀:Çalıştığı Yaş Grubu değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur.

H₁: Çalıştığı Yaş Grubu değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. KABUL

6) Eğitim düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Eğitim düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Eğitim düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. RED

7) Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. RED

H₁: Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. KABUL

8) Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doy. düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. RED

9) Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. RED

10) :Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark vardır. RED

11) Antrenörlük kademesi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Antrenörlük kademesi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Antrenörlük kademesi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark vardır. RED

12) Branş değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Branş değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark yoktur. RED

H₁: Branş değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin iş doyumu düzeyleri arasında fark vardır. KABUL

13) Cinsiyet değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Cinsiyet değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Cinsiyet değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. RED

14) Yaş değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Yaş değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. RED

H₁: Yaş değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. KABUL

15) Görev süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Görev süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Görev süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. RED

16) Medeni durum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Medeni durum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. RED

H₁: Medeni durum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. KABUL

17) Çalıştığı Yaş Grubu değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Çalıştığı Yaş Grubu değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Çalıştığı Yaş Grubu değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. RED

18) Eğitim düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Eğitim düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Eğitim düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. RED

19) Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. RED

H₁: Çalıştığı kurum değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. KABUL

20) Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Şuanki kurumda çalışma süresi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. RED

21) Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Gelir düzeyi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağ. düzeyleri arasında fark vardır. RED

22) Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Ücret beklentisi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. RED

23) Antrenörlük kademesi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Antrenörlük kademesi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Antrenörlük kademesi değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. RED

24) Branş değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

H₀:Branş değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark yoktur. KABUL

H₁: Branşa değişkenine göre cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark vardır. RED

Sonuç olarak, cimmastik antrenörlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık durumları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki cimmastik antrenörlerinin iş doyumunu arttıkça örgütsel bağlılık durumları da aynı düzeyde artmaktadır. Ya da iş doyum düzeyleri düştükçe örgütsel bağlılık durumları da aynı yönde düşmektedir. Bununla beraber cimmastik antrenörlerin iş doyum düzeylerini etkileyen bazı değişkenler ortaya çıkmıştır. Bu değişkenler antrenörlerin çalıştığı kurum, yaş, çalıştığı yaş grubu ve cimmastik sporu içerisindeki branşlar olduğunu söyleyebiliriz. Cimmastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık durumlarını etkileyen değişkenler ise medeni durum, çalıştığı kurum ve yaş olduğunu söyleyebiliriz.

4.1. Öneriler

- Antrenörlerin çalıştığı kurum içerisinde imkanlarının daha iyi hale getirilmesi gerekir.
- Antrenörlerin kurumlarına bağlılıklarını arttırıcı faaliyetlerde bulunulması gerekir.(Kendilerinin değerli olduklarını hissedecek çalışmalar. Doğum günü-Ödül vb.)
- Antrenörlerin birbirleriyle olan iletişim kalitesini arttırıcı sosyal faaliyetler düzenlenebilir.
- Antrenörlerin çalışmak istediği branşlara yönelik isteklerine daha önem verilmelidir. Gerekirse hizmet içi eğitimlerle daha bilgili hale getirilebilir.
- Antrenörlerin kendini geliştirmesi için federasyon veya özel federasyonların hatta yurt dışındaki eğitim seminerlerine katılmalarına katkı bulunulabilir.
- Federasyon ile iletişime geçip antrenörleri yurt içi ve yurt dışı daha aktif hale getirilebilir.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı, antrenörlerin görevlendirmelerinde yarışmacı yetiştiren antrenörler ile temel eğitim çalışması yapan antrenörleri ayırarak görev ve sorumluluk farklılıkları oluşturulup iş doyumlarının artması sağlanabilir.
- Antrenörlerin cimnastik sporunda olimpiyatlar, Avrupa ve dünya şampiyonalarına sporcu yetiştirme konusunda kendilerine ulaşabilecekleri hedefler belirlenebilir.
- Antrenörlerin mentörlerden destek alması ve bunu sahada uygulamasına yönelik çalışmalar düzenlenebilir.

Kaynakça

- Agho, A. O., Mueller, C. W. ve Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46, 1007-1027.
- Aksu, G., Acuner, A.M., & Tabak, R.S. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Allen N. J, Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.
- Altay, F. (1995). "Yarışma Sportu Olarak Sportif Ritmik Cimnastiğin Tanımı", Cimnastik, Cimnastik Federasyonu Dergisi, Sayı:9
- Ataklı, A., Dikmentaş E., & Altınışik S. (2004). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2), 157-166.
- Balay R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Nobel Yayın., Ankara, s.5-55.
- Balcı A. (1985) Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. Doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4):330-352.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul s,145-148.
- Başaran, İE. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*, Ankara, Kadioğlu Matbaası.

- Belli, E., & Ekici, S. (2012). Ege Bölgesindeki Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılması. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi,; 14 (2): 171-178.
- Bennett H, Durkin M. (2000) The effects of organizational change on employee psychological attachment: An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2):126-147.
- Bernal, D., Snyder, D., & McDaniel, M. (1998). The Age and Job satisfaction relationship: Does Its Shape and Strength Still Evade Us? *Journals of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 53 (5), 287-293.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549-557.
- Bingol, D. (1998) İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayın, İstanbul, s. 82-84.
- Bodur, S., & Güler, S. (1997). Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu. *Genel Tıp Dergisi*, 7(1), 12-14.
- Brown, B.,B. (2003). Employees “Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors. Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.
- Büyükses, L. (2010). Öğretmenin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Cantekin, ÖF. (2003). Üniversitelerdeki İngilizce Okutmanlarının Örgüte Uyum Sorunlarının İş Doyumu Açısından Yol Açtığı Sorunlar. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi,
- Cengiz, A., A. (2000). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve

- Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Çiğdem Kirel).
- Cohen, Aaron ve Geula L. (1990). “A Re-examination of the Side-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Meta-Analyses”, *Human Relations*, Vol. 43, 10:1015-1050.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Çarıkçı, İ.H. (2004). Hizmet işletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.
- Çelikkanat, A.C. (2002). İş Doyumu ve Tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları*, 9, 186- 193.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Anı Yayıncılık. Ankara.
- Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. İstanbul, Türkmen Yayınları.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5(1), 199-209.
- Doğan, N. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekâları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali Temel).
- Eğimli, A. (2010). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Erdem, M. (2008). Öğretmenlere Göre Kamu Ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi. Ankara
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul, Avcıol Basım Yayın.

- Erkut, O., Pınar , S. (2000). Artistik Jimnastik Yas Grupları Gelişim Programı, GSGM Eğitim Dairesi Yayınları, Ankara.
- Gardner, J., & Oswald, A. (2002). How Does Education Affect Mental Well-Being and Job Satisfaction? Paper Presented to a National Institute of Economic and Social Research Conference, at the University of Birmingham, June 6.
- Gazioğlu, Ş., & Tansel, A. (2002). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Economic Research Center Working Papers in Economics*,
- Gnanayudam, J. and Dharmasiri, A. (2007). The influence of quality of work-life on organizational commitment : a study of the apparel industry. *Sri Lankan Journal of Management*, Volume 12, Nos. 3(4).
- Gül H., Oktay E., Gökçe H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız- Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat-Kırgızistan, s,18-19
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürbüz, F.G., & Toğran, E. (2003). A Study On Job stres and Work-Family Coflict. *Öneri*, 5 (20), 119-130.
- Gürer, B., Adiloğulları, İ., & Caymaz, E. (2012). Akut Gönüllülerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi*; 14 (2): 290-297.
- Güven, A., & Yalçınkaya Akyüz, M. (2002). Okul Yöneticilerinde Kaygı-İş Doyumu İlişkininin İncelenmesi. *Eğitim Araştırmaları*, 7, 178-188.

- Halis M. (2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Gaziantep Örneği. GAZÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, (Danışman: Prof. Dr. Tokay Gedikoğlu).
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: The World Publishing Company.
- Hisli, N. (1988). Beck Depresyon Envanterinin Geçerliliği Üzerine Bir Çalışma. *Psikoloji Dergisi* 6 (22), 118-126.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*, İstanbul, Kum Saati Yayınları.
- Karaca, B. (2001). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü “İş tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama” İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Denizli, s,36-38
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karlıdağ, R., Ünal, S., & Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1): 49-57.
- Katz, D. ve Kahn R. L. (2005). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çeviren H. Can, Y.Bayar) Ankara. S. 68-72
- Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doymu Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Güz 2005 (44), 507-527.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş doymu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11: 100-119.
- Kılıç, B., Ergör, A., Gürpınar, E., & Demiral, Y. (2004). Sağlık Ocaklarında Çalışan Personelin İş Doymu (Narlıdere Eğitim Araştırma ve Sağlık Bölge Başkanlığı). *Sağlık ve Toplum*, 14(2), 12-21.

- Kitapçı, H., & Sezen, B. (2002). Çalışanların İş Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 219-230.
- Kolçak, M. (2012). *Meslek Etiği*, Ankara, Murathan Yayınevi.
- Kök, S (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı 1:291,310.
- Kurudirek, A. (2014). Örgütsel Adalet Algısı Ve İş Doyumu İlişkisi: Doğu Anadolu Bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Luthans, F. (1992): *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, 6h Edition S. 12
- MATHIEU, John E. ve Dennis M. ZAJAC, “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment”, *Physcological Bulletin*, Vol.108, 2:171-194.
- McGee, G.W, Ford K.C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales, *Journal of Applied Psychology*, 72:638-642.
- Mengütay, S. (1992). Artistik Jimnastik , M.Ü. Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası İstanbul Nisan
- Mortimer, J.T. (1979). *Changing Attitudes Toward Work*. New York: Work in America Institute.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Dubin, R. (1974). “Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units”, *Organizational Behavior and Human Performance*, ss.231-248.

- Obeng, K., Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of The Transportation Research Forum*, vol.57, No.2: 83-98.
- Oberholster, F.R, Taylor J.W. (1999). Spiritual experience and the organizational commitment of college. *International Forum*, 2(1).
- Olorunsola, E.O. (2010). Job satisfaction and gender factor of administrativestaff in South west Nigeria Universities. *EABR&ETLC Conference Proceeding*, 91-95.
- Özer, K., Pınar, S., Tavacıoğlu, L.(1997). “Uluslar arası Boğaziçi Jimnastik Turnuvasında Dereceye Giren ve Girmeyen Cimnastikçilerin Vücut Tipi ve Kompozisyonları Arasında Farklılıklar” , *Spor Araştırmaları Dergisi* , Cilt: 1 Sayı:3 , Aralık
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana, Nobel.
- Özkan, V. (2008). İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., & Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Özutku, H. (2009). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 79-97.
- Piyal, B., Çelen, Ü., Şahin, N., & Piyal, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4), 241-250.
- Rogers, J.G., & May, D.C. (2003). Spillover Between Marital Quality and Satisfaction: Long-Term Patterns and Gender Differences. *Journal of*

Marriage and Family, 65: 482-495.

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005) *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Basım Yayın. Bursa.

Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Detay Yayıncılık., Ankara, s.20-25.

Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice Hall.

Sevimli, F., & İşcan, ÖF. (2005) Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Akademik Bakış Dergisi*, 1:55-64.

Shields, J. (2007). *Social Service Work And Job Satisfaction: Revisiting Herzberg, Mausr & Snyderman*. Unpublished Master Thesis, B.S Southwest Missouri State University, USA.

Shraibman, F.K. (2008). *An Examination Of The Job Satisfaction Of The Certified Public Accountants As It Relates To Their Area Of Practice And Their Locus Of Control*. Unpublished Doctoral Thesis, New York University, USA.

Siu, O.-L. (2002). Experience Before and Throughout The Nursing Career, Predictors of Job Satisfaction and Absenteeism in Two Samples of Hong-Kong Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 40(2), 218-229.

Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, İstanbul, Beta Basım.

Spector, EP. (1997). *Job Satisfaction*, California, Sage Publications.

Şahin, A. (2003). Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5), 137-157.

- Şanlı S. (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Tiryaki T. (2005). Dumlupınar Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri” İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, s.14-15.
- Tolukan, E, Şahin, M. Y., & Koç, M. (2016). Cimnastik Antrenörlerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. *Turkish Studies*, 11(8), 377-398.
- Topçu Ö. G. (2003). İş Doyumu ve Motivasyon: Havacılık Sektöründe Çalışan Pilotların İş Doyum Seviyelerinin Tespit Edilerek İzlenebilecek Alternatif Motivasyon Stratejilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Doktora tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Tütüncü, Ö. (2000). Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3).
- Ünal Z. (2003). Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı. Yüksek lisans tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Wagner, J.A. ve Hollenbeck, J.R. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*, Routledge, New York.
- Wasti S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26: 525-550.
- Witt, L.A., & Nye, L.G.(1992). Gender and the Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 910-917.

- Yalçın, A, & İplik F.N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1: 395–412.
- Yalçın, S. (2014). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yavuz Yılmaz A, Topbaş M, Çan E, Çan G, Özgün Ş. (2007). Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyumu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 6: 41-50.
- Yavuz, E. (2010). ‘Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması’, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), ss. 302-312.
- Yıldız, G., Akbolat M., Işık O. (2013). Psikolojik Taciz Ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* Cilt: 2 Sayı: 6 S.85-117.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P., & Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi’nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. *İst. Tıp. Fak. Mecmuası* 66 (1), 34-41.

Ekler

Ek 1. Etik Kurul Onayı

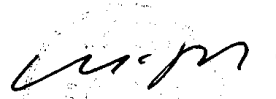
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI TUTANAĞI

OTURUM TARİHİ
27 Ocak 2017

OTURUM SAYISI
2017-04

KARAR NO 3 : Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Mehmet KÖSE'nin "Cimnastik Antrenörlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi" konulu tez çalışmasının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Mehmet KÖSE'nin "Cimnastik Antrenörlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak "Kişisel Bilgiler Formu, İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği" isimli çalışmalarının, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurucuya ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.


Prof. Dr. Mehmet YÜCE
Kurul Başkanı

Ek 2. Türkiye Cimnastik federasyonu Onay Yazısı**TÜRKİYE CİMNASTİK FEDERASYONU**
Turkish Gymnastics Federation

Sayı :TCF.1022
Konu :

13../03/2017

Sn.Mehmet KÖSE

'Cimnastik Antrenörlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının incelenmesi' konulu tez çalışması için veri toplanması talebiniz incelenmiştir.

Antrenman ve müsabaka süresinde, salon içerisinde olmamak ve ilgili antrenör ile cimnastik salonu yöneticisinin onayını almak koşulu ile yapılmasında herhangi bir sakınca yoktur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Emre BAĞCI
Başkan Vekili

Ek 3. Araştırmanın Anketleri

EK.3.1. Demografik Bilgi Anketi

ANKET FORMU

Değerli Cimnastik Antrenörü;

Bu anket formu “cimnastik antrenörlerinde İş Doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin İncelenmesi” adlı Yüksek lisans tezi için uygulanmaktadır. Anket formu üç bölümden (Kişisel Bilgiler, Minessota İş Doyum Ölçeği, Meyer, Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği) oluşmaktadır. Lütfen soruları okuduktan sonra size en uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

Mehmet KÖSE

Uludağ Ün. Yüksek Lisans Öğrencisi

| | | | | | | | |
|--|--|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|------------------------|
| Yaş aralığımız? | 19-24 () | 25-30 () | 31-36 () | 37-42 () | 43-48 () | 49-54 () | 55 ve üzeri () |
| Cinsiyetiniz? | K () | E () | | | | | |
| Medeni Durumunuz | Evli () | Bekâr () | | | | | |
| Antrenörlük Kademeniz? | 1 () | 2 () | 3 () | 4 () | 5 () | | |
| Hangi yaş grubundaki sporcularla çalışıyorsunuz? | 3-6 () | 7-9 () | 10-12 () | 13-15 () | 16-18 () | 19+ () | |
| Branşınız? | Artistik () | Aerobik () | Ritmik () | Trambolin () | Step-Aerobik () | | |
| Kaç Yıldır Antrenörlük Yapıyorsunuz? | 0-5 yıl () | 6-11 yıl () | 12-17 yıl () | 18-23 yıl () | 24-29 yıl () | 30-35 yıl () | 36 yıl ve üzeri () |
| Çalıştığınız Kurum | TCF () | GHSİM () | Spor Kulübü () | | | | |
| Şu anki Kurumda çalışma süreniz? | 0-5 yıl () | 6-11 yıl () | 12-17 yıl () | 18-23 yıl () | 24-29 yıl () | 30-35 yıl () | 36 yıl ve üzeri () |
| Aylık Ortalama geliriniz? | 1300 TL (asgari üç.) ve altı () | 1301-2000 tl () | 2001- 3000 tl () | 3001- 4000 tl () | 4001- 5000 tl () | 5001-6000tl () | 6000 ve üzeri () |
| Ücret Beklentiniz? | 1300 TL(asgari üç.) ve altı () | 1301-2000 tl () | 2001- 3000 tl () | 3001- 4000 tl () | 4001- 5000 tl () | 5001-6000tl () | 6000 ve üzeri () |
| Eğitim Düzeyiniz? | Lise () | Lisans () | Lisans Üstü () | Diğer () | | | |

Ek.3.2. İş Doyumu Ölçeği

| UYGUN OLAN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ | Buyüenden işüenden hiç hoşnut değülim | Buyüenden işüenden hoşnut değülim | Buyüenden işüenden Kararsızım | Buyüenden işüenden hoşnutum. | Buyüenden işüenden çok hoşnutum |
|--|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 1- Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | () | () | () | () | () |
| 2- Tekbaşüma çalışma olanağıının olması bakımından. | () | () | () | () | () |
| 3- Ara sıra değüşik şeyler yapabilme şansının olması bakımından. | () | () | () | () | () |
| 4- Toplumda "saygın bir kişi olma" şansını bana vermesi bakımından. | () | () | () | () | () |
| 5- Amirimin karar vermedeki yeteneğı bakımından. | () | () | () | () | () |
| 6- Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından | () | () | () | () | () |
| 7- Vicdanıma aykırın olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından | () | () | () | () | () |
| 8- Bana sabit bir iş sağılaması bakımından. | () | () | () | () | () |
| 9- Başkaları için bir şeyler yapabilme şansına sahip olabilemem bakımından. | () | () | () | () | () |
| 10- Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından. | () | () | () | () | () |
| 11- Kendi yeteneklerimi kullanarak birşeyler yapabilme şansının olması bakımından. | () | () | () | () | () |
| 12- İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından. | () | () | () | () | () |
| 13- Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından. | () | () | () | () | () |
| 14- İş içinde terfi olanağıının olması bakımından | () | () | () | () | () |
| 15- Kendi kararlarını uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından. | () | () | () | () | () |
| 16- İşimi yaparken kendi yeteneklerimi sağılaması bakımından | () | () | () | () | () |
| 17- Çalışma şartları bakımından. | () | () | () | () | () |
| 18- Çalışma arkadaşlarıımın birbirleriyle anlaşmaları bakımından. | () | () | () | () | () |
| 19- Yaptığım iyi bir iş bakımından takdir edilmem bakımından. | () | () | () | () | () |
| 20- Yaptığım iş karşılığında duyduğum başan hissinden. | () | () | () | () | () |

Ek.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

| Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi işyerinizdeki durumunuz açısından değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Her sorunun karşısında bulunan; (1) Kesinlikle hayır (2) Hayır (3) Kararsızım (4) Evet ve (5) Kesinlikle evet anlamına gelmektedir. | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mesleğimın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımda azlığıdır | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Şu anki iş verimimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Bu kurumu şu an için bırakmazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Bu kuruma çok şey borçluyum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ek.4. Özgeçmiş

Doğum Yeri ve Yılı : Adana – 1982

| Öğr. Gördüğü Kurumlar | Başlama Yılı | Bitirme Yılı | Kurum Adı |
|------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| Lise | 1996 | 1999 | Bursa Atatürk Lisesi |
| Lisans | 2001 | 2005 | Anadolu Üniversitesi |

Yabancı Diller ve

Düzeyi : İngilizce Orta

| Çalıştığı Kurumlar | Başlama ve Ayrılma | Kurum Adı Tarihleri |
|---------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| 1. 2010- | | Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü |

Ek 5: Tez Çoğaltma ve Elektronik Yayımlama İzin Formu

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

| | |
|--------------------------------|--|
| Yazar Adı Soyadı | Mehmet KÖSE |
| Tez Adı | Cimnastik Antrenörlerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi |
| Enstitü | Eğitim Bilimleri Enstitüsü |
| Anabilim Dalı | Beden Eğitimi ve Spor |
| Tez Türü | Yüksek Lisans |
| Tez Danışman(lar)ı | Prof. Razmiz ARABACI |
| Çoğaltma (Fotokopi Çekim) izni | <input checked="" type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum |
| Yayımlama izni | <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin Veriyorum |

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih :20.08.2019

İmza :

