

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research
Cilt: 13 Sayı: 73 Ekim 2020 & Volume: 13 Issue: 73 October 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

AKADEMİSYENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİ VE HEDEF BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: SPOR BİLİMLERİ ÖRNEĞİ AN EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND GOAL COMMITMENT OF ACADEMICIANS: EXAMPLE OF SPORTS SCIENCES

Ayşe AYDIN*
Ali Gürel GÖKSEL**

Öz

Bu çalışmanın amacı, spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ve hedef bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmaya 150 akademisyen gönüllü olarak katılmıştır. Bu çalışmada spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri ve hedef bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi için hazırlanan veriler, "Kişisel Bilgi Formu", Dawis ve ark., (1967) taraflarından 1967 yılında literatüre kazandırılan ve Özdayı'nın (1991) ölçekten uzun formda olan maddelerin iç ve dış tutum faktörlerindeki maddelerle birleştirilerek, 20 maddelik ölçek haline getirilmiş olan Minnesota İş Tatmini ölçeği, Hollenbeck ve ark., (1989) tarafından 9 madde şeklinde geliştirilen, Klein ve ark., (2001) tarafından 5 madde şeklinde yeniden düzenlenen ve Türkçe uyarlaması Şenel ve Yıldız (2016) tarafından yapılan Hedef Bağlılığı ölçeklerinin maddeleri Likert tarafından geliştirilen 5'li Likert tipindeki cevaplama anahtarı ile hazırlanmıştır. Verilerin demografik özelliklerini ortaya çıkarmak için frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. İki değişken arasındaki analiz için bağımsız t test, çoklu değişkenler arasındaki analiz için tek yönlü varyans analizi, değişkenler arasındaki ilişki için Pearson korelasyon testi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizler, hedef bağlılığı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, hedef bağlılığının iş tatmin düzeyini artırdığını göstermiştir. Sonuç olarak, spor bilimleri alanında görev yapan akademisyenlerin hedeflerine olan bağlılıkları arttıkça iş tatminlerinin de arttığı, hedef belirlemiş ve bu hedeflere bağlı akademisyenlerin de iş tatminlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Hedef Bağlılığı, Spor Bilimleri, Akademisyen, Personel.

Abstract

The purpose of our study was to examine the relationships between job satisfaction and goal commitment level of academicians working in the field of sports science. hundred fifty academicians voluntarily participated in the study. The data of the study to examine the relationship between job satisfaction levels and target commitment of academicians working in the field of sports science, prepared by the researcher Minnesota Job Satisfaction developed in 1967 by "Personal Information Form, Dawis et al., (1967). scale, developed by Hollenbeck, Williams and Klein (1989) in 9 items, Klein et al., (2001) and the Turkish adaptation, which was rearranged in 5 items by Şenel and Yıldız (2016), were prepared with Likert type answer key developed by Likert. In the analysis of the data, frequency and percentage calculations will be made to determine the demographic characteristics. The data was analyzed by using independent t test for comparison of two groups, one-way ANOVA for multiple group comparison, Pearson correlation and regression analyses for relationships. The results showed that there was positive correlation between goal commitment and job satisfaction, that goal commitment increased the job satisfaction. Consequently, it can be said that the job satisfaction of academicians working in the sport science field increases provided that their goal commitment levels were high, and that the academicians having set-goals and high level of commitment to these goals will satisfied with their job.

Keywords: Job satisfaction, Target Commitment, Sports Sciences, Academician, Personal.

* Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, <https://orcid.org/0000-0002-5271-7586>

** Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, <https://orcid.org/0000-0002-3873-1322> (Sorumlu Yazar)*



1.GİRİŞ

Hoppock, 1935 yılında literatüre kazandırdığı “İş Tatmini” konulu çalışması için 1958’den sayıca çok fazla araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalara göre, iş tatmini tanımının net bir ifade ile yapılamayacağı sonucuna ulaşılmış olmasına rağmen, diğer araştırmalara bakıldığında belirtilmiş olan tanımların birtakım ortak yönlerin olduğu görülmüştür (Kirkman, 1997; Rageb, Abd-El-Salam, El-Samadicy ve Farid, 2013; Robie, Ryan, Schmieder, Parra, ve Smith, 1998; Şişman, 2007).

İnsanlar iş hayatına girdikleri andan itibaren, vaktinin büyük bir çoğunluğunu iş alanında idame ettirmektedirler. Bu yüzden işinden memnuniyet duyan iş görenlerin çalışma ortamlarında rahat olması, çalışma arkadaşlarıyla olumlu etkileşim içinde bulunması ve ekonomik olarak da iş görenin beklentilerini sağlaması, bireylerin işinden mutluluk duymasına neden olur (Bakan ve Büyükbese, 2004). Bu bakımdan iş tatmini genel olarak iş görenin işinden ruhsal ve maddi olarak önemli bir yere sahiptir.

İş tatmini genel olarak kişinin işine ve onun çeşitli boyutlarına karşı his ve tavırların toplamı olarak bilinmekle (Çarıkçı ve Oksay, 2004) beraber literatürde birçok farklı tanım bulunmaktadır. Bingöl (2003) iş tatmini; bireyin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır.

İş tatminini, genel bir ifade ile iş görenlerin çalışmakta oldukları işlerinden doyum elde edip etmemeleri ve çalışanların iş ortamlarına, arkadaşlarına, yöneticilerine karşı veya çevrelerine karşı yansıtıkları davranış algılamaları olarak tanımlanıp, iş tatminine ilişkin faktörler ise beş şekilde ele alınmaktadır. Bunlar; maliyet, terfi, işin yapısı, çalışma arkadaşları ve yönetimidir (Agho, Mueller, ve Price 1993; Pool, 1997; Tella, Ayeni ve Popoola, 2007). Bireyin işinden sağladığı doyum seviyesi, aynı zamanda birey için düşük verimlik veya tam tersi yüksek verimlilik sağlaması, maddi gelir seviyesini, sağlık durumunu, işiyle ilgili kararlılığına, işine devam edip etmemesine, iş kazalarına, aile yaşamına ve birçok olguya neden olmaktadır (Bouwkamp, 2008; Chye Koh ve Boo, 2004). İş tatminin önemi çalışanlar tarafından ilk olarak, bireylerin kendi potansiyellerini ortaya çıkarmalarını ve bu potansiyellerini gerçekleştirmeye çalışmalarından ortaya çıkmaktadır (Dil, 2005; Sertçe, 2003). İş gören işi ile ilgili tutumlarını kendi içinde sorgulayarak, işten ne derece haz aldığını tespit edebilir (Kantar, 2010). Tüm bunların başında iş tatmini, hedef bağlılığı, performans ve stres faktörleri önemli bir yere sahiptir (Tor, 2011). İşletmelerin hedeflerine ulaşması ve kara geçmesi öncelikle çalışanlar sayesinde olur (Aşık, 2010). Tüm bu özelliklerin istekleri karşılması durumunda iş tatmini düzeyi de bu doğrultuda istenilen düzeyde olacaktır (Kök, 2006). Bireyden bireye farklılık gösteren iş tatminine etki eden faktörler aynı zaman da iş tatminin sonuçlarını da birbirinden farklı boyutlarda etki etmektedir (Iverson ve Maguire, 2000). Bu bağlamda çalışanların farklı kişilik özelliklerine sahip olması, onların iş tatmin düzeylerini de olumlu veya olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir (Davis, 1988). Luthans (1992), iş tatminine ait olan kavramları belirli bir kategoriye ayırmıştır. Sorumluluk, düş gücü, başarı, şahsiyet, cinsiyet, yaş, deneyim, tanınmış kişi, değer verilme, özerklik ve etkinliği de özel ya da içsel faktörler olarak ifade edilmiştir (Hotamışlı ve Ağca, 2010). Dinamik bir olgu olarak iş tatmini kurum içindeki iş görenlerin tatminlerini sadece bir süre için değil devamlı olarak tatminlerini arttıracak yollar izlemeleri gerekmektedir (Akıncı, 2002). İşletmenin elinde var olan tüm finansal değerler ve sahibi olduğu varlıklar, sadece insan kaynakları aracılığı ile kurumsal amaç ve hedeflere hizmet edebilir. Bir örgütün elinde ne kadar gelişmiş donanım, nitelikli çalışan ve personel bulunursa bulunsun, insan kaynakları gerekli motivasyonu sağlayıp harekete geçirilmedikçe işletmeye fayda sağlayamaz (Can ve ark., 1995). Çalışanların davranışlarına etki eden iş tatmininin, örgütünde iş görenlerin işleri nasıl yürüttükleri konusunda bilgi sağlaması ve sorunların çözümünde fikir sahibi olunması bakımından önemlidir ve bu durum hem iş görenler hem de iş veren ve kurumlar açısından oldukça yararlı bir olgudur (Erdil ve Keskin, 2003).

İş tatmininin düşüşe geçtiği bir kurumda, belirli bir zaman diliminde iş görenlerin sorunları incelenmiş ve ortaya çıkan sonuçların sürekli bir şekilde artışın olduğu belirtilmiş ve bu sorunların altında yatan etkenin aslında iş görenlerin işinden elde ettikleri tatminsizlikle doğru orantıda olduğu belirtilmiştir (Kahn, 1973). İşinden tatmin olmuş iş gören olumlu davranışlar sergiler ve bu edimlerini iş çevresinin yanında, iş dışına ve sosyal çevresine yansıtması bakımından hayatlarını etkileyen bir kavramdır (Özkalp ve Kirel, 2011).

Hedef bağlılığının doğrudan etkisi şöyle açıklanabilir; hedefine bağlı olan bireylerin işlerine daha çok adanmış oldukları, daha az kararlı olan bireylerin ise, amacına bağlı kalmayarak sürekli olarak hedeflerini ertelediği ve başarılı bir sonuç ortaya koyamamışlardır. Buna göre bireyler hedeflerine ulaşma konusunda ne kadar kararlı ise, karşılaşılan değişkenliklere ve zorluklara karşı da o derece de uyum



sağlayabilmektedir. Buna karşılık hedeflerine daha az bağlı olan bireyler ise sorunlarla karşılaştıklarında hedeflerinden hızlı bir şekilde vazgeçerler (Locke ve Latham, 1990).

Hedef bağlılığı, bireyin herhangi bir amaca ulaşmak için göstermiş olduğu azim ve kararlılığına işaret ederken (Erez 1986; Erez ve Arad 1986), ayrıca bireylerin davranışlarını da etkiler (Tubbs ve Dahl 1991). Kararlı bir kişinin belirli bir performans hedefini benimseyerek, süreç içerisinde engellerle karşı karşıya kalsa bile, hedefine ulaşmaya çalışır. Bu göreve katılım, çaba ve ısrarla ilgili motivasyon teorileriyle bütünleştirilerek açıklanabilir (Atkinson 1964; Campbell ve Pritchard 1976; Steers ve Porter 1991). Bu araştırmanın amacı, spor bilimlerinde alanında görev yapan akademisyenler hedef bağlılık düzeyleriyle iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Niyetlerin ayrıntılı bir biçimde belirtilmesi, "hedefler" olarak tanımlanır (Orlich ve ark. 2010). Bilgi ve davranış hedefleri gelişimden etkilenerek öğrenmelerin belirlenmesini sağlamaktadır.

Kişiler önceden belirlenmiş olan kriterlere göre ve bu kriterlerin herkes için eşit olup olmasını umursamadan, istedik yönde gelişimler ve davranışlar sağlayarak, var olan potansiyellerini ortaya çıkarmak için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar (Arends ve Kilcher, 2010). Hedef bağlılığı "bireyin hedefine ulaşma konusundaki kararlılığı ve azmi" olarak tanımlanır (Locke ve Latham, 1990). Ayrıca bireyin hedef belirlemesi sadece başlı başına yeterli olmazken bu hedef için aynı zamanda, bağlı olması gerekmektedir. (Locke ve Latham, 1984). Bu durumda her bireyin kendi öğrenme hedefleri için farklı tutumlar elde etmesiyle açıklanmaktadır (Pieschl, Stahl ve Bromme, 2013). Bireyin hedefi ne derece önemli kabul ettiği ile hedefe olan bağlılığı arasında doğru bir orantı vardır (Campion ve Lord, 1982; Kernan ve Lord, 1988; Latham ve Locke 1991; Locke, Latham ve Erez, 1988; Naylor ve Ilgen, 1984; Riedel, Nebeker ve Cooper, 1988; Tubbs, 1993; Wright ve ark., 1994).

Locke ve arkadaşları, (1981), kişilerin belirlemiş oldukları amaçlarına ulaşma yolunda gösterdikleri kararlılık ve performans seviyeleri olarak ifade ederken, Naylor ve Ilgen, (1984) hedef bağlılığı sorunlarla karşı karşıya kalan bireyin, bu sorunların çözümü için girişimlerde bulunup sürekliliği sağlayarak, kendisi için büyük bir sorun oluşturan durumdan, zaman içinde bu zor olan hedefe odaklanarak başarıya azmi olduğunu vurgulamıştır. Klein ve arkadaşları (1999), bireyin zorlu bir hedef karşısında göstermiş olduğu performansının hedef bağlılığının sonucu açısından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Klein ve Wright (1994) hedef bağlılığının istenilen bir durum olduğunu ve kişilere eşit derecede bir hedef verildiğinde, hedefine bağlı olan bireylerin hedefine az bağlı olan bireylerden oldukça daha iyi sonuçlar ortaya çıkardığını belirterek bu konunun önemini vurgulamıştır.

Hedef bağlılığının birçok tanımı önerilmiştir (Tubbs ve Dahl, 1991), ancak genel olarak bir kişinin belirli bir hedefe ulaşma girişimlerinde, ısrarcı ve kararlı olması şeklinde ifade edilmektedir. Locke ve arkadaşları, (1988) hedef bağlılığını, hedefe atanmış veya kişisel olmasına bakılmaksızın, hedefe ulaşma konusundaki kararlılığı olarak tanımlamıştır. Hedef belirleme literatürünün daha önceki bir incelemesinde, Locke (1968), hedef gücü ve görev performansı arasında pozitif, doğrusal bir ilişki olduğuna dair kanıt bularak bu bulguları desteklemiştir. Ayrıca çalışmalardan elde edilen sonuçlar, daha zor olan hedeflerin kolay hedeflerden daha iyi performansa yol açtığını göstermiştir (Latham ve Locke 1975). Yukl ve Latham (1978) ve Bassett (1979) tarafından yapılan saha çalışmalarında Bassett ayrıca kısa zaman sınırlarının uzun zaman sınırlarından daha hızlı bir çalışma temposuna yol açtığını keşfetmiştir.

Her bireyin kendine göre belirlediği hedefinin farklı olmasından dolayı, her bireyin kendi hedefine yönelik belirlediği ve içselleştirdiği tutum ve davranışlarıdır (Wright ve ark., 1994). Tüm bireylerin kendi şahsi hedeflerine karşı olan tutumlarının aynı derecesi olması gerekmektedir (Locke ve Latham, 1990). Tüm bunlar bireysel farklılığın önemine vurgu yapmaktadır. Hollenbeck, Williams ve Klein (1989) yapmış oldukları incelemeler sonucunda, hedef bağlılığının kişilerin özel ve iş hayatlarında büyük bir etkiye sahip olduğunu belirtmiş, ancak Hollenbeck ve Klein (1987) araştırmalarında ise bu konuda gereken hassasiyetin sağlanmadığını ve bundan sonra ki zaman dilimi içerisinde, hedeflerin ortaya çıkarması ve bu hedeflere bireyin ne derece bağlı olduğunu incelenmesi gerektiğinin önemli olduğunu belirtmiştir. Hollenbeck, Klein, O'Leary ve Wright (1989) hedef bağlılığı düzeyinin belirlenmesi için bir ölçüm yapısının bulunması gerektiğini belirtmiştir. Hedef belirleme kuramının literatürde geçerli ve bireyler için önem arz etmesinden dolayı yararlılığını belirtmiştir (Locke ve Latham, 2009). Her bireyin kendi kişisel hedeflerine ulaşmada izlediği yollar farklıdır. Bu durum da hedef bağlılığındaki bireysel farklılığı ortaya koymaktadır.



2.YÖNTEM

2.1.Araştırma Modeli

Araştırmamız, genel tarama modeline uygun olarak hazırlanmıştır. Genel tarama modelinde; çok fazla miktarda temsilcisi olan bir evrende, evrenin bütünü ya da örneklem grubu üzerinde gerçekleşen, bu şekilde evrene ilişkin genel bir yargıya varılmaya çalışılan olay, nesne, katılımcıların var olan ortamlarına müdahalede bulunmadan, kendilerine deny vb. değiştirmeden oldukları gibi betimlemeye çalışır.

2.2.Evren-Örneklem (Araştırma Grubu)

Bu çalışmada Spor Bilimleri Alanındaki akademisyenlerin İş Tatmin Düzeyleri ve Hedef Bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırılmıştır. Araştırmaya katılan bireyler gönüllü olarak katılmışlardır. 178 akademisyenin katıldığı çalışmada anketlerin tamamı 150 olarak sabitlenmiştir. Katılımcıların %39,3'ü kadın (n=59), %60,7'si erkektir (n=91). Akademisyenlerin %60,7'si evli (n=91), %39,3'ü bekadır (n=59). Akademisyenlerin %28'i araştırma görevlisi (n=42), %5,3'ü araştırma görevlisi doktor (n=8), %17,3'ü öğretim görevlisi (n=26), %4'ü öğretim görevlisi doktor (n=6), %18'i doktor öğretim üyesi (n=27), %16,7'si doçent doktor (n=25), %10,7'si profesör doktordur (n=16). Katılımcıların %28,7'si idari görevlerinin olduklarını beyan etmiştir (n=43). Akademisyenlerin yaşı 36.58±9.15, mesleki tecrübeleri 9.67±9.15, kurumda çalışma süreleri ise 6.02±6.02 olarak bulunmuştur.

2.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yedi sorudan oluşan bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu bilgi formu akademisyenlerin; yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, kaç yıldır akademisyensiniz, mevcut kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz, çalıştığı kurumda şu an idari göreviniz var mı gibi demografik özellikleri ve spor bilimleri alanı ile ilgili bilgilere ulaşmaya çalışılmıştır. Araştırmanın verileri, R.V Dawis, D.J Weiss, G.W England ve L.H Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Özdayı (1991) tarafından ölçeğin uzun formundaki iç ve dış tutum faktörleriyle ilgili maddeler birleştirilerek 20 maddelik bir ölçek haline getirilen "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların hedef bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Hollenbeck, Williams ve Klein (1989) tarafından 9 madde şeklinde geliştirilen, Klein, Wessen, Hollabeck ve Wright (2001) tarafından 5 madde şeklinde yeniden düzenlenen ve Türkçe uyarlaması Şenel ve Yıldız (2016) tarafından yapılan "Hedef Bağlılığı Ölçeği" kullanılmıştır.

2.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara ait yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, kaç yıldır akademisyensiniz, mevcut kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz, çalıştığı kurumda şu an idari göreviniz var mı gibi demografik bilgilerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından oluşturulan yedi soruluk form kullanılmıştır.

2.3.2.İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu R.V Dawis, D.J Weiss, G.W England ve L.H Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin uzun formatındaki iç ve dış tutum faktörleriyle ilgili maddeler birleştirilerek 20 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir (Özdayı, 1991). Ölçeğin "içsel iş tatmini" ve "dışsal iş tatmini" şeklinde tanımlanan iki alt boyutu bulunmaktadır. İş tatminini etkileyen içsel faktörler; "faaliyet, serbestlik, değişiklik, ahlaki değerler, başkalarına yardım, otorite, yeteneklerini kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, takdir edilme, başarı ve toplumda saygınlık" tabirlerini barındıran 12 maddeden oluşmaktadır. Dış faktörler ise; "terfi imkânı, kurum politikası ve uygulamalar, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi" tabirlerini barındıran 8 maddeden oluşup iş tatmin düzeyini ölçmektedir. Ölçeğin maddeleri 5'li Likert tipi (1- Hiç memnun değilim, 2-Memnun değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum, 5-Çok memnunum) cevaplama anahtarı ile hazırlanmıştır. Ölçekte alınan puanın yükselmesi iş tatmin düzeyinin arttığını göstermektedir. Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde ulusal ve uluslararası literatürde çok sayıda araştırmada yararlanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği daha önce yapılan araştırmalarda doğrulanmıştır. Bu araştırma verileriyle ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin Cronbach Alpha katsayısı, 0,92 olarak tespit edilmiştir.

2.3.2.Hedef Bağlılığı Ölçeği

Hollenbeck, Williams ve Klein (1989) tarafından 9 madde biçiminde oluşturulan, Klein, Wesson, Hollenbeck ve Wright (2001) tarafından 5 madde biçiminde tekrar düzenlenen Hedef Bağlılığı (Goal Commitment) ölçeği tek boyutu bulunan ve beşli likert tipi bir ölçektir (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının 0,74 olduğu belirlenmiştir (Klein ve ark., 2001). DeShon ve Landis (1997), Hollenbeck, Williams ve Klein (1989) tarafından geliştirilen ölçeğin karmaşık görevlerdeki boyut yapısını incelemiştir ve ölçeğin karmaşık görevlerde iki boyutlu olduğunu tespit etmiştir. Ancak, ölçek Klein ve ark. (2001) tarafından yeniden düzenlenmiş ve 5 maddeden oluşan tek boyutlu bir



yapıya ulaşmıştır. Türkçe uyarlaması Şenel ve Yıldız (2016) tarafından gerçekleştirilen çeviri çalışması; bes maddeden oluşan Hedef Bağlılığı Ölçeği, Spor Psikolojisi (2), Eğitim Psikolojisi (2), İngiliz Dili (2) alanlarındaki uzmanlarca kontrol edilerek Türkçeye çevrilmiştir. Oluşturulan Türkçe ölçek ve orijinal ölçek 2015-2016 yılında İngilizce Öğretmenliği 4. Sınıf öğrencilerine (30 öğrenciye) 15 gün arayla uygulanmıştır. İki ölçeğin Pearson moment çarpım korelasyonu .94 olarak bulunmuştur. Bu bulguya dayalı olarak her iki ölçeğin dil yönünde ölçeğin eşdeğer olduğu kabul edilmiştir. Mevcut çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,81 olduğu tespit edilmiştir. Şenel (2019) ölçeğin çeşitli gruplarda da geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiş, Şenel, Yıldız ve Klein (2019) hedeften bağımsız bağlılık ölçeğinin akademik personelin bağlılıklarını ölçmede geçerli ve güvenilir olduğunu tespit etmiştir. Türkçede hedef bağlılık ölçümlerinden bir diğeri de hedef bağlılığı ölçeğinin spor ortamına uyarlanmış şeklidir (Şenel, Yıldız ve Tamer, 2017).

2.4.Verilerin Toplaması

Veri toplama tekniği "nicel yöntem" olan bu araştırmanın evrenini üniversitelerde spor bilimleri alanında akademisyen olarak görev yapan bireyler oluşturmuştur. Yüksek Öğretim Kurumunun 2019 yılı ocak ayı verilerine göre Türkiye'de spor bilimleri alanında çalışan 1798 akademisyenin (profesör, doçent, doktora öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın evreninin en az %10'luk kısmına ulaşılarak veri toplanmıştır. Üniversitelerin spor bilimleri alanındaki akademisyenlerinin sayısındaki dengesiz dağılım yüzünden basit tesadüfi (rastlantılı) örneklem tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı üniversitelerin resmi internet sitelerinde yer alan iletişim bilgileri doğrultusunda tüm spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin kurumsal e-posta adreslerine online anket formu linki gönderilerek, hazırlanmış olan soru formuna bağlı kalınarak veriler toplanmış, analizler yapılmış, ortaya çıkan bulgulardan yorumlamalar yapılarak ilgili evrene genelleme yapılmıştır. Anket yedi adet demografik bilgi sorularının yer almasından sonra ilk 20'si "İş Tatmini Ölçeği"ne, 5 soruda "Hedef Bağlılığı Ölçeği"ne ait olarak toplamda 25 soruluk anketin 5'li Likert kısmındaki kutucuklara işaretleme yapılarak anketi bitirmişlerdir.

2.5.Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler SPSS 22.0 programına kaydedilmiştir. Verilerin demografik özelliklerini ortaya çıkarmak için frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. İki değişken arasındaki analiz için bağımsız t test, çoklu değişkenler arasındaki analiz için tek yönlü varyans analizi, değişkenler arasındaki ilişki için Pearson korelasyon testi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

3.BULGULAR

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgilerin ve Değişkenlerin Analizi

		Frekans	Yüzde	Ortalama±S.Sapma
Cinsiyet	Kadın	59	39.3	
	Erkek	91	60.7	
Medeni Durum	Evli	91	60.7	
	Bekar	59	39.3	
Unvan	Arş. Gör.	42	28.0	
	Arş. Gör. Dr.	8	5.3	
	Öğr. Gör.	26	17.3	
	Öğr. Gör. Dr.	6	4.0	
	Dr. Öğr. Üyesi	27	18.0	
	Doç. Dr.	25	16.7	
İdari Görev	Prof. Dr.	16	10.7	
	Var	43	28.7	
	Yok	107	71.3	
Yaş				36.58±9.15
Mesleki Tecrübe (Yıl)				9.67±9.15
Kurumda Çalışma Süresi				6.02±6.02

Tablo 1'de araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik bilgilerine ilişkin betimsel analizleri verilmiştir. Katılımcıların %39,3'ü kadın (n=59), %60,7'si erkektir (n=91). Akademisyenlerin %60,7'si evli (n=91), %39,3'ü bekarıdır (n=59). Akademisyenlerin %28'i araştırma görevlisi (n=42), %5,3'ü araştırma görevlisi doktor (n=8), %17,3'ü öğretim görevlisi (n=26), %4'ü öğretim görevlisi doktor (n=6), %18'i doktor öğretim üyesi (n=27), %16,7'si doçent doktor (n=25), %10,7'si profesör doktordur (n=16). Katılımcıların %28,7'si idari görevlerinin olduklarını beyan etmiştir (n=43). Akademisyenlerin yaşı 36.58±9.15, mesleki tecrübeleri 9.67±9.15, kurumda çalışma süreleri ise 6.02±6.02 olarak bulunmuştur.



Tablo 2: İş Tatmini ve Hedef Bağlılığının Cinsiyete Göre Değişimi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama±S.Sapma	t	p
İş Tatmini	Kadın	59	4.00±0.72	-0.437	0.663
	Erkek	91	4.06±0.72		
Hedef Bağlılığı	Kadın	59	4.49±0.58	0.909	0.365
	Erkek	91	4.37±0.87		

p>0,05

Tablo 2’de akademisyenlerin iş tatmini ve hedef bağlılıkları açısından cinsiyetleri arasındaki farklılıklar verilmiştir. İş tatmini boyutunda, kadın (4.00±0.72) ve erkek (4.06±0.72) akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=-0.437, p>0.05). Aynı şekilde, hedef bağlılığı boyutunda, kadın (4.49±0.58) ve erkek (4.37±0.87) akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=0.909, p>0.365).

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, spor bilimleri alanında görev yapan akademisyenlerin hedef bağlılığı düzeyleriyle iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Akademisyenlerin yaşlarıyla iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öztürk’ün (2006), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) ve Ayan, Kocacık ve Karakuş’un (2009) öğretmenlerle, Balcı ve arkadaşlarının (2003) yönetici adayları, Akyüz ve arkadaşlarının (2001) orman genel müdürlüğü personeli, Akçamete ve arkadaşlarının (2001) öğretmenlerle, Kurçer’in (2005) hekimlerle yaptığı, çalışmaların sonuçları bu bulgu ile paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak yapılan çalışmalara bakıldığında Filiz (2014), Kumaş ve Deniz (2010), Türkçapar (2012) çalışmalarında iş tatmini ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bulut Korkmaz (2019), Ranz ve arkadaşlarının (2001) yaş değişkeni ile sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sarget ve Hannum’un (2005) araştırmasında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Günbayı (2001) ise üst yaş gurubundaki öğretmenlerin, genç öğretmenlerden ücret ve mesai şartları bakımından iş tatminlerinin daha iyi olduğunu belirtmiştir. Ülke (1997) ise araştırmasında iş tatmininin orta yaş aralığında a en yüksek, orta yaştan sonraki bireylerde ise daha düşük sonuçlar elde etmiştir. Karataş ve Güleş (2010) 25 yaşından küçük olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ve ona göre bunun nedeni, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimin etkisiyle daha bilinçli olmalarıyla ve atamalardaki zorluklar nedeniyle göreve yeni başlamış olmanın yarattığı olumlu tutumlarla açıklanmaktadır. Yeğin (2009) ise kişinin yaşının ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı sonucu ortaya çıkarmıştır. Bunun nedeni ise, yaşı ilerlemiş olan bireylerin sahip oldukları deneyim nedeniyle işiyle uyumunun artması; işe yeni başlayan genç bireylerin ise, yükselme ve diğer iş koşullarına yönelik aşırı yüksek beklentilere sahip olmaları nedeniyle, işe yeni başladıklarında doyumsuz olma olasılıklarının yüksek olması (Dilsiz, 2006) şeklinde ifade etmektedir. Şen (2008) de araştırmasında, kişinin yaşının ilerlemesiyle iş doyumunun arttığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bütün bu farklılaşmaların ölçek farklılığı, meslek gurupları arasındaki görev ve sorumluluk farkları, zaman ve maliyet etkili olmuş olabilir.

Akademisyenlerin mesleki tecrübeleriyle iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Öztürk’ün (2006) okul öncesi öğretmenleri, Bektaş’ın (2003) öğretmenlerle, Kurçer’in (2005) hekimlerle, Avşaroğlu ve arkadaşlarının (2005) teknik öğretmenlerle yaptığı çalışmaların sonuçları bu bulgu ile paralellik göstermektedir. Balcı ve arkadaşlarının (2003) yöneticilik kursuna katılan 139 yönetici adayıyla yaptıkları araştırmalarında hizmet yılına göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuşlardır. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Meziroğlu (2005), Kılıç (2013), Bulut Korkmaz (2019) sağlık çalışanları, Demirkan (2004) özel eğitim okulunda çalışan öğretmenlerle yaptığı çalışmalarında mesleki tecrübeleriyle iş tatmini arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Güner (2007) hizmet süresi ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmada, çalışanın örgüt içindeki çalışma süresi ile iş doyumunun birbiriyle yakından ilişkili olduğu saptamıştır. Hizmet süresi arttıkça iş doyumunda artış görüldüğünü belirtmiştir. Ülke (1997) araştırmasında 11-20 yıllık mesleki tecrübeye sahip olan bireylerin, iş doyumlarının 21 ve daha fazla mesleki tecrübeye sahip olan bireylerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Soyar ve arkadaşları (2009) ise beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki deneyimlerine bağlı olarak yaptıkları araştırmada iş doyum düzeyi puanları, stajyer öğretmenlerle uzman öğretmen arasında farklılık göstermektedir. Stajyer öğretmenlerin iş doyum düzeyleri uzman öğretmenlere göre daha fazla olup, iş doyum düzeylerinin stajyer öğretmenlerde daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir.



Sargent ve Hannum (2005) ilköğretim öğretmenleriyle yaptığı araştırmasında genç öğretmenlerin iş doyumunun düşük olduğunu tespit etmiştir. Sonuçlardaki bu farklılıkları araştırmalarda kullanılan ölçeklerin ve örneklemelerin farklı olmasına bağlayabiliriz.

Spor bilimlerinde görev yapan akademisyenlerin iş tatminlerinde cinsiyet değişmezliği olduğu görülmüştür. Dündar (2011) ve Kılıç (2013) yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bulut Korkmaz (2019) sağlık çalışanları, Tan (2003) Anadolu lisesi öğretmenleri, Akyüz ve arkadaşlarının (2001) orman genel müdürlüğü personeli ile yaptıkları çalışmaların sonuçları bu bulgu ile paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Kumaş ve Deniz (2010), Taşdan ve Tiryaki (2010), Ayan ve arkadaşlarının (2009) öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında iş tatmininin cinsiyete göre farklılaştığını belirtmişlerdir. Güner (2007) erkek çalışanların kadın çalışanlara göre işinde daha fazla doyum sağladığını belirtmektedir. Demirkan (2004) ise özel eğitim okulunda çalışan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, dış ve genel tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulmamasına rağmen, iç tatmin düzeylerinde kadın öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık belirlemiş ve kadın öğretmenlerin iç tatmin düzeylerinin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Filiz (2014) de maddi açıdan doyum boyutunda erkeklerin ortalamasını yüksek bulunurken genel olarak iş doyumunu açısından anlamlı bir fark tespit etmemiştir.

Spor bilimlerinde görev yapan akademisyenlerin iş tatminlerinin medeni duruma göre değiştiği görülmüştür. Buna göre, evli akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işinden doyum sağlamasını nedeni, evli çalışanların aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir (Güner, 2007; Telman ve Ünsal, 2004). Demirkan (2004) özel eğitim okulunda çalışan öğretmenlerle, Bulut Korkmaz (2019) sağlık çalışanları ile yaptıkları araştırmalarında iş tatmin düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir. Yapılan çalışmaların sonuçları bu bulgu ile paralellik göstermektedir. Akyüz ve arkadaşları (2001) orman genel müdürlüğünde çalışan personel ile yaptığı çalışmada evli çalışanların bekar çalışanlara göre duydukları tatminsizliğin daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Kılıç (2013), Soyar ve arkadaşlarının (2009), Arslan (2016) yaptıkları çalışmalarda iş tatmini ile medeni durum arasında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Spor bilimlerinde görev yapan akademisyenlerin iş tatminlerinin mevcut kurumda çalışma süreleriyle ilişkili olmadığı görülmüştür. Akyüz ve arkadaşlarının (2001) orman genel müdürlüğü personeli ile yaptıkları araştırmalarında mevcut kurumda çalışma süresi ile çalışanların duyduğu tatminsizlik belirgin farklılıklar oluşturmamaktadır. Eroğlu (2010) iş tatmini boyutlarından yönetici boyutunun analiz sonuçlarına göre halen görev yaptıkları örgütteki çalışma süreleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemiştir.

Bu araştırmada hedef bağlılığı ile yaş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Durna ve Eren'in (2005) eğitim ve sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmalarında, duygusal, normatif ve örgütsel bağlılıkla çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit ederken, devam bağlılığı ile yaş arasında ilişki olmadığını tespit etmiştir. Uslu ve Beycioğlu (2013), Öküz ve İnci'nin (2012) araştırmasında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Seyhan'ın (2014) gümrük memurları üzerinde yaptığı incelemesinde, örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Kurşunoğlu ve arkadaşları (2010) öğretmenlerin yaşları ile devam ve normatif bağlılıklarının değişmediği sonucuna ulaşırken, duygusal bağlılıklarında ise anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz (2009), Karataş ve Güleş'in (2010) yaptıkları araştırma sonuçlarında örgütsel faktörlere bakış açıları ile katılımcıların farklı yaş gruplarından olmaları arasında bir fark olmadığını tespit etmişlerdir.

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin hedef bağlılığı boyutunda, kadın ve erkek akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kurşunoğlu ve arkadaşlarının (2010) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin, duygusal ve devam bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit ederken, normatif bağlılıklarında ise anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Erkek öğretmenlerin normatif bağlılıklarının, kadın öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik literatürde farklı bulgular söz konusudur. Konuyla ilgili yapılan Güzen'in (2007) çalışmasında farklılık yarattığı tespit ederken, Pelit ve Öztürk (2010), Durna ve Eren (2005) çalışmalarında cinsiyet değişkeninin fark yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz'in (2009) araştırmasında çalışanların demografik özelliklerinde, örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıklarına göre cinsiyet değişkeninde örgütsel bağlılık faktörlerine bakış açıları arasında bir fark olmadığını tespit etmiştir. Durna ve Eren'in (2005) araştırmasında çalışanların duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile bireylerin cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki



olmadığını tespit etmişlerdir. Karataş ve Güleş (2010) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle yaptığı araştırmasında, örgütsel bağlılığın cinsiyet üzerinde belirleyici bir etken olmadığını belirtmiştir. Emhan ve Gök'ün (2011) araştırmasında örgütsel bağlılığa, cinsiyet farklılığının herhangi bir katkısı olmadığını belirtmiştir. Duygulu ve Korkmaz'ın (2008) yaptıkları çalışma da bu sonuç ile benzerlik göstermektedir. Şenel, Yıldız ve Can (2018), kadınların hedef bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin unvanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Durna ve Eren'in (2005) çalışanlarında duygusal bağlılıkla kıdem arasında az bir ilişki olduğunu tespit ederken, aynı zamanda örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkta yüksek bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşmış ve kıdem ile süreklilik ilişkisi aralarında anlamlı ilişki tespit etmemiştir. Kılıç'ın (2008) yapmış olduğu araştırmasında mesleki kıdem yükselişinin örgütsel bağlılığı da pozitif yönde artıracak olduğunu belirtmiş ve bu çalışmayı, Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz'in (2009) araştırmasında ise bireylerin duygusal ve normatif bağlılıkları ile deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit ederek desteklemiştir. Kurşunoğlu ve arkadaşlarının (2010) incelemesinde ise duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının öğretmenlerin kıdemlerine göre anlamlı farklılık ortaya çıkarmamıştır. Karataş ve Güleş'in (2010) araştırmasında mesleki kıdemle örgütsel bağlılıkta herhangi bir etkisinin olmadığını sonucuna varmıştır.

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin hedef bağlılığı boyutunda, evli ve bekar akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Durna ve Eren (2005) iş görenlerin medeni durum ile örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık arasında oldukça yüksek bir ilişki, duygusal bağlılıkla düşük ilişkinin olduğunu, süreklilik ilişkisinde ise bir ilişki tespit etmemiştir. Gözen (2007) yaptığı araştırmasında medeni durumun etkili olduğunu belirtmiştir. Kurşunoğlu ve arkadaşlarının (2010) öğretmenlerle yaptığı çalışmada duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre bir farklılık göstermediğini tespit ederken, normatif bağlılık düzeyleri ise öğretmenlerin medeni durumuna göre farklılık ortaya çıkardığını tespit etmiştir. Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz (2009) bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumları arasında farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Belli ve Ekici (2012) ise iş görenlerin örgütsel bağlılık ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmemiştir.

Spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin kurumda çalışma süresiyle hedef bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Kurşunoğlu ve arkadaşlarının (2010) bireylerin okulda buldukları çalışma sürelerine göre devam, duygusal ve normatif bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Çakar ve Ceylan'ın (2005) örgütsel bağlılık konulu araştırmasında ise yaş, cinsiyet, hizmet süresi gibi değişkenler ile örgüte bağlılık arasında da anlamlı ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Yalçınsoy ve Aksoy (2009) kamu görevlilerine yönelik yaptıkları çalışmada, Yıldız ve arkadaşları (2013), Gürer ve arkadaşlarının (2012) örgütsel bağlılığın yaş, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırma kapsamında yapılan analizler, hedef bağlılığı ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, hedef bağlılığının iş tatmin düzeyini artırdığını göstermiştir. Sonuç olarak, spor bilimleri alanında görev yapan akademisyenlerin hedeflerine olan bağlılıkları arttıkça iş tatminlerinin de arttığı, hedef belirlemiş ve bu hedefleri bağlı akademisyenlerin de iş tatminlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Agho, A. O., Mueller, C. W., Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human relations*, 46(8), 1007-1027.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., Gedik, T. (2011). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği). *Türkiye Ormanlık Dergisi*, 12(1), 20-26.
- Arends, R. I., Kilcher, A. (2010). *Teaching for Student Learning: Becoming an Accomplished Teacher*. Routledge: New York and London.
- Arslan, A. (2016). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Atkinson, J. (1964). An introduction to motivation Van Nostrand. Princeton, NJ.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumuna ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Bakan, İ., Büyükeşen, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 7(2004), 1-30.



- Balcı, S., Yılmaz, M., Odacı, H., Kalkan, M. (2003). Yönetici adaylarının duygusal zekâ ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 9-11 Temmuz, 44-45.
- Bassett, G. A. (1979). A study of the effects of task goal and schedule choice on work performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 24(2), 202-227.
- Bektaş, H. (2003). İş doyum düzeyleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum*.
- 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.
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bouwkamp, J. C. (2008). *The work values and job satisfaction of family physicians*. Unpublished doctoral dissertation, Indiana University. Bloomington, IN.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bulut Korkmaz, C. (2019). *Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi örneği* (Master's thesis, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Campbell, J. P., Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 63-130.
- Campion, M. A., Lord, R. G. (1982). A control systems conceptualization of the goal-setting and changing process. *Organizational behavior and human performance*, 30(2), 265-287.
- Chye Koh, H., Boo, E. F. H. (2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*, 42(5), 677-693.
- Çakar, N. D., Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri.
- Çarıkcı, İ. H., Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*. Çev: Kemal Tosun. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Dil, M. (2005). İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlemenin iş doyumuna üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya*.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Durna, U., Eren, V. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Duygulu, S., Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 9-20.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Emhan, A., Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (51), 157-174.
- Erdil, O., Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), 7-24.
- Erez, M. (1986). The congruence of goal-setting strategies with socio-cultural values and its effect on performance. *Journal of Management*, 12(4), 585-592.
- Erez, M., Arad, R. (1986). Participative goal-setting: Social, motivational, and cognitive factors. *Journal of applied psychology*, 71(4), 591-597.
- Erogluer, K. (2011). The Relationship Between Organizational Communication and the Aspects of Job Satisfaction: A Theoretical Study. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 121-136.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketler üzerine bir uygulama*. Atılım Üniversitesi.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.
- Güner, A. R. (2007). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık. İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi" İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 45-46.
- 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.
- Hollenbeck, J. R., Klein, H. J., O'Leary, A. M., Wright, P. M. (1989). Investigation of the construct validity of a self-report measure of goal commitment. *Journal of Applied Psychology*, 74, 951-956.
- Hollenbeck, J. R., Klein, H. J. (1987). Goal commitment and the goal-setting process: Problems, prospects, and proposals for future research. *Journal of applied psychology*, 72(2), 212-220.
- Hollenbeck, J. R., Williams, C. L., Klein, H. J. (1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology*, 74, 18-23.
- Hotamışlı, M., Ağca, V. (2010). Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Türkiye'de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12/2.
- Iverson, R. D., Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human relations*, 53(6), 807-839.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede Motivasyon*, İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Karataş, S., Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6).
- Kernan, M. C., Lord, R. G. (1988). Effects of participation vs. assigned goals and feedback in a multitrial task. *Motivation and Emotion*, 12, 75-86.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.



- Kılıç, M. (2013). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.*
- Kirkman, B., Rosen, B. (1997). A model of teamwork empowerment. *Research in Organizational Change and Development*, 10(1), 131-167.
- Klein, H. J., Kim, J. S. (1998). A field study of the influence of situational constraints leader-member exchange, and goal commitment on performance. *Academy of Management Journal*, 41(1), 88-95.
- Klein, H. J., Wright, P. M. (1994). Antecedents of Goal Commitment: An Empirical Examination of Personal and Situational Factors 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(2), 95-114.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., Alge, B. J. (1999). Goal commitment and the goal-setting process: conceptual clarification and empirical synthesis. *Journal of applied psychology*, 84(6), 885-896.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kumaş, V., Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 32, Sayfa: 123 - 139
- Kurçer, M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.
- Kürşunoğlu, A., Tanrıoğen, E. B. A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Latham, G. P. Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 212-247.
- Latham, G. P., Locke, E. A. (1975). Increasing productivity and decreasing time limits: A field replication of Parkinson's law. *Journal of Applied Psychology*, 60(4), 524-526.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational*
- Locke, E. A., Latham, G. P., Erez, M. (1988). The determinants of goal commitment. *Academy of management review*, 13(1), 23-39.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125-152.
- Locke, E. A., Latham, G. P. (1984). Goal setting: A motivational technique that works. *Organizational Dynamics*, AMACOM, a division of American Management Associations.
- Locke, E. A., Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., Latham, G. P. (2009). Has goal setting gone wild, or have its attackers abandoned good scholarship?. *Academy of Management Perspectives*, 23(1), 17-23.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. (6. Basım). Singapor: McGraw-Hill Inc, 563-564.
- Meziroğlu, M. (2005). Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi Zonguldak İli örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Naylor, J. C., Ilgen, D. R. (1984). Goal setting: A theoretical analysis of a motivation technology. In B. M. Staw L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 95-140). Greenwich CT: JAI Press.
- Orlich, D. C., Harder, R. J., Callahan, R. C., Trevisan, M. S., Brown, A. H. (2010). *Teaching Strategies: A Guide to Effective Instruction*, (9th edition). Wadsworth: Australia • Brazil • Japan • Korea • Mexico • Singapore • Spain • United Kingdom • United States.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtımçılık.
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelit, E., Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Pieschl, S., Stahl, E., Bromme, R. (2013). Adaptation to context as core component of self-regulated learning: The Example of Complexity and Epistemic Beliefs. In *International handbook of metacognition and learning technologies* (pp. 53-65). New York: Springer.
- Pool, S. W. (1997). The relationship of job satisfaction with substitutes of leadership, leadership behavior, and work motivation. *The Journal of Psychology*, 131(3), 271-283.
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., Farid, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business Management Review*, 3(2), 51-73.
- Ranz, J., Stueve, A., McQuiston, H. L. (2001). The role of the psychiatrist: job satisfaction of medical directors and staff psychiatrists. *Community Mental Health Journal*, 37(6), 525-539.
- Riedel, J. A., Nebeker, D. M., Cooper, B. L. (1988). The influence of monetary incentives on goal choice, goal commitment, and task performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 42, 155-180.
- Robie, C., Ryan, A. M., Schmieder, R. A., Parra, L. F., Smith, P. C. (1998). The relation between job level and job satisfaction. *Group Organization Management*, 23(4), 470-495.
- Sargent, T., Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural northwest China. *Comparative education review*, 49(2), 173-204.
- Sertçe, S. (2003). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seyhan, M. (2014). İşletmelerde örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler: Gümrük memurları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenel, E. (2019). *Beş Maddelik Hedef Bağlılığı Ölçeğinin Türkçe Sürümüne İlişkin Yapısının Öğretmen Yetiştirme Alanında Yeniden Test Edilmesi*. II. Dünya Spor Bilimleri Araştırmaları Kongresi, Manisa.
- Şenel, E., Yıldız, M. (2016). Hedef Bağlılığı Ölçeği: Türkçe Uyarlaması, Beden Eğitimi ve Spor Alanında Öğrenim Gören Öğrencilerde Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(2), 58-65.
- Şenel, E., Yıldız, M., Can, S. (2018). *Eğitimde Başarıya Giden Yol: Ahlaki Tutum, Hedef Bağlılığı ve Kopya Çekme Eğilimi*. II. Uluslararası Türk Dünyası Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Kongresi.
- Şenel, E., Yıldız, M., Klein, H.J. (2019). *Klein ve Arkadaşlarının Tek Boyutlu Hedeften Bağımsız Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması*. II. Dünya Spor Bilimleri Araştırmaları Kongresi, Manisa.



- Şenel, E., Yıldız, M., Tamer, K. (2017). Commitment to team goals in sport: Adaptation of commitment scale to sport field, *European Journal of Education Studies*, 3(12), pp. 384-395.
- Şişman, A. F. (2007). İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tan, N. (2003). Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tella, A., Ayeni, C. O., Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library philosophy and practice*, 1-16.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatmini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Tubbs, M. (1993). Commitment as a moderator of the goal-performance relation: A case for clearer construct definition. *Journal of Applied Psychology*, 78, 86-97.
- Tubbs, M. E., Dahl, J. G. (1991). An empirical comparison of self-report and discrepancy measures of goal commitment. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 708-716.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2).
- Uslu, B., Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Müdürlerin Paylaşılan Liderlik Rollerini Arasındaki İlişki. *Ondokuzmayıs University Journal of Education*, 32(2).
- Ülke, S. M. (1997). *İş Doyumu Açısından Eğitim İş Görenlerinin Türkiye'deki Durumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Wright, P. M., O'Leary-Kelly, A. M., Cortina, J. M., Klein, H. J., Hollenbeck, J. R. (1994). On the meaning and measurement of goal commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 795-803.
- Yalçınsoy, A., Aksoy, C. Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Arasındaki İlişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 365-375.
- Yeğin, M. (2009). *İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yukl, G. A., Latham, G. P. (1978). Interrelationships among employee participation, individual differences, goal difficulty, goal acceptance, goal instrumentality, and performance. *Personnel Psychology*, 31(2), 305-323.