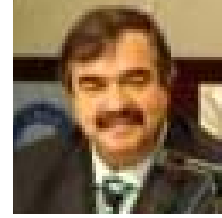




## SPOR FEDERASYONLARINDA ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA\*



Dr. Selahattin AKPINAR<sup>1</sup>



Prof. Dr. Emin KURU<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu araştırma; spor federasyonlarının merkez teşkilatında çalışan personellerin iş doyum düzeylerini tespit ederek kişisel özelliklere (Kişisel özellikler: cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdemi, federasyonlarda çalışma süresi, federasyonlardaki görevleri, spor içerikli bir kurumdan mezun olup olmama, spor yapıp yapmama, spor yapanların spor yapma düzeyleri, spor yapanların ne tür spor yaptıkları, elit düzeyde spor yapanların katıldıkları şampiyonalar ve bu şampiyonalarda almış oldukları dereceler) göre bunların iş doyum düzeyleri ile farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Betimsel bir niteliği olan bu araştırmanın örnekleme, 2009 yılında Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez binasında bulunan 43 özerk spor federasyonunda çalışan 15 genel sekreter, 9 sportif eğitim uzmanı, 32 spor uzmanı, 10 şef, 29 memur ve 57 sözleşmeli personel olmak üzere toplam 152 kişi oluşturmaktadır. Araştırmayla ilgili belirlenen amaçlara ulaşabilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilen, Seven tarafından Türkçeye çevrilen Minesote İş Doyum Ölçeği (MİDO) kullanılmıştır. Seven, ölçeğin güvenilirlik kat sayılarını, genel doyum  $\alpha$  .88, içsel doyum  $\alpha$  .85 dışsal doyum  $\alpha$  .75 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan personelin toplam puanlarda orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları (ölçekten alınabilecek puan toplamı en düşük değer 20, en yüksek değer 100 olması dolayısıyla, yapılan çalışmada personelin iş doyum puanı  $\bar{X}=77,15$  olarak tespit edilmiştir.) kişisel özelliklere göre de personelin iş doyum düzeylerinde bazı değişkenlerde anlamlı bir ilişki bulunurken bazılarında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

\* Bu çalışma Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında Kabul Edilen “Spor Federasyonlarında Çalışanların, Sosyal Beceri, İş Doyumu ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma” İsimli Doktora Tezinin Bir Bölümüdür.

<sup>1</sup>Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, [sakpinar@kmu.edu.tr](mailto:sakpinar@kmu.edu.tr)

<sup>2</sup> Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, [ekuru@gazi.edu.tr](mailto:ekuru@gazi.edu.tr)



Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 13,0 istatistik paket programından yararlanılmış ve anlamlılık düzeyi ( $p < 0,005$ ) olarak alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Spor Federasyonları, Çalışanlar, İş Doyumu.

## A STUDY ON JOB SATISFACTION LEVELS OF EMPLOYEES AT SPORT FEDERATION

### ABSTRACT

This study was made with the aim to put forward whether or not they get difference in job satisfaction levels according to the personal characteristics (Personal characteristics: gender, age, marital status, education, Professional seniority, working hours at federations, jobs in federations, whether they are graduating from an institution, whether or not doing sport, levels of those who are doing Sports, what kind of Sports those do Sports, championships which those doing Sports in elite level had taken part in and their degrees taken in these championships) by determining job satisfaction levels of personnels working in the central organization of Sports federations. The sample of this study which there is a descriptive nature consists of a total of 152 people, 57 contract staff, 29 officers, 10 conductors, 32 sporting experts, sports training specialists and 15 general secretaries who are working in 43 autonomous Sports federations, in the central building of the general directorate of youth and Sports in 2009. In order to achieve the objectives set out related with this study, personal information form prepared by the researcher and job satisfaction scale (MIDO) developed by Dawis, Weis, England and Lofquist with the aim of determining the level of job satisfaction, translated into Turkish by Seven Minesote, was used. Seven determined reliability coefficients of the scale, general satisfaction as  $\alpha.88$ , intrinsic satisfaction as  $\alpha.85$ , extrinsic satisfaction as  $\alpha.75$ . Personnels participating in this research have the job satisfaction over mid-level in total scores ( as the total score that will be taken from the scale is the lowest value 20, the highest value 100, job satisfaction score of the staff was found as 77,15) and according to the personal characters, a meaningful relation could be found in job satisfaction levels of staff, but a meaningful relation could not be found in some.

SPSS 13.0 ,statistical package programme, was used to analyse data obtained and the significance level was taken as  $p < 0,005$ .

**Key Words :** Sports federations, Employees, Job satisfaction.



## GİRİŞ

Spor federasyonlarında çalışan personelin, ülkemiz sporunun gelişmesinde ve spor dünyasını yönlendirmesinde büyük rolleri vardır. Bundan dolayı spor federasyonlarında çalışan personelin bu sorumluluğu yerine getirebilmesinde, icra ettiği görevlerden tatmin duymaları gerekmektedir.

İş doyumunu ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, asıl önemi ise 1930 ve 40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Konunun önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Bunlardan birincisi insani nedenlerdir. İş doyumunu yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir başka neden konuya iş yerleri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu ile üretkenlik açısından doğrudan bir ilişki olmamakla beraber, iş doyumsuzluğunun yarattığı stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkenler konunun önemini göstermektedir(Ergin;1997: 25–26). İş Doyumu işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu ve olumsuz olacağına göre, iş doyumunu kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu duygulardır şeklinde tanımlamak, işgörenin işine karşı olumsuz duygularını ise iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır(Erdoğan; 1996:15).

Kurumların başarılarının, bireylerin kişisel hedefleri ile örgütsel hedeflerinin birbirleri ile uyumlaştırılmasına bağlı olması, yöneticileri, çalışanların hedef ve beklentilerini tanımaya ve bu beklentilerin işletme hedefleri doğrultusunda karşılanması suretiyle işletme verimliliğinin artırılmasına mevcut kılmaktadır(Çetin;2003: 10).

İş tatmini ve iş verimliliği konusunda doğrudan güçlü bir kolerasyon olmasa da yapılan pek çok araştırma, iş tatmininin yüksek olması durumunda olumsuz örgütsel sonuçlar olan çatışma, devamsızlık, işgücü devri, yabancılaşma gibi hususların azalacağını ortaya koymuştur(Kolp, Hanley;2003:163–179). Burada dikkat edilecek husus, her insanın uyacak, onların gereksinim ve arzularını kapsayacak bir işin bulunmasının olanaksızlığıdır. Kurum yöneticilerinin de zaten beklentileri, her birey için tam anlamda kusursuz iş tatmininin gerçekleşmesi biçiminde bir saplantı değildir. Ancak, kurum içerisinde yer alanların çoğunluğunun, ortamla ya da çeşitli yönetsel uygulamalarla ilgili tatminlerini yüksek ya da düşük olması, o kurumun genel anlamda yönetim başarısı ve verimliliği konusunda bir fikir vermeye de yeterli olacaktır(Kaynak;1990:20).



## MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmada mevcut durumu ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel tarama ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2009 yılında Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez binasında bulunan 43 spor federasyonunda çalışan personel oluşturmaktadır. Evreni oluşturan 43 spor federasyonunda 30 genel sekreter, 9 sportif eğitim uzmanı, 33 spor uzmanı, 23 şef, 58 memur ve 71 sözleşmeli personel olmak üzere toplam 224 kişi çalışmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise; 43 spor federasyonlarında çalışan 15 genel sekreter, 9 sportif eğitim uzmanı, 32 spor uzmanı, 10 şef, 29 memur ve 57 sözleşmeli personel olmak üzere toplam 152 kişi oluşturmaktadır.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmayla ilgili belirlenen amaca ulaşabilmek için, araştırmacı tarafından geliştirilen ve 14 adet sorudan oluşan kişisel bilgi formu ve Dawis Weis, England ve Lofquist tarafından iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilen Seven tarafından Türkçeye çevrilen Minesote Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeği, içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliğe sahip 20 sorudan oluşan 5 likert tipi bir ölçektir. Ölçekte 12 soru içsel doyum ve 8 soru ise dışsal doyum etkileyen sorulardır. Cevaplama anahtarında her soru en düşük 1 puan, en yüksek 5 puandır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20 olup, orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyum ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaştığı zaman doyum düzeyinin düştüğü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Araştırmaya katılan personelin kişisel özellikleri, betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan personelin iş doyum düzeylerinin tespitinde; genel olarak iş doyum puanının tespitinde  $\bar{X}$  ve Ss değerleri kullanılmış, personelin cinsiyet, medeni durum, spor içerikli kurumdan mezun olup olmama, spor yapma yapmama, spor yapan personelin spor yapma düzeyleri ve spor yapan personelin yapmış olduğu spor branşı değişkenine göre iş doyum toplam puanının ve iş doyum ölçeği alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak için t testi kullanılmış, personelin, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, GSGM' deki hizmet yılı, kurumdaki görevi, profesyonel düzeyde spor yapan personelin en üst düzeyde katılmış olduğu şampiyona ve en üst düzeyde almış olduğu derece



değişkenine göre iş doyum toplam puanının ve iş doyum ölçeği alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak için de f testi kullanılmıştır.

## BULGULAR

Spor federasyonlarında çalışanların iş doyum düzeylerini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen bilgiler şu şekilde yorumlanmıştır. Araştırmanın ilk evresinde araştırmaya katılan personelin kişisel özellikleri tespit edilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan personelin 49'u (%32,2) bayan, 103'u (%67,8) ise erkektir. Araştırmaya katılan personelin yaşlara göre dağılımları ise; 13'u (8,6) 20–25 yaş arası, 25'i (%16,4) 26–30 yaş arası, 45'i (%29,6) 31–35 yaş arası, 23'ü (%15,1) 36–40 yaş arası, 15'i (%9,9) 41–45 yaş arası, 16'sı (%10,5) 46–50 yaş arası, 12'si (%7,9) 51–55 yaş arası ve 3'ü (%2,0) ise 56 yaş ve üzeri şeklindedir. Personelin medeni durumlara göre dağılımları ise; 49'u (%32,2) bekar, 101'i (%66,5) evli ve 2'si (%1,3) ise dul olarak tespit edilmiştir. Personelin eğitim durumlarına göre dağılımları ise; 26'sı (%17,2) lise mezunu, 17'si (%11,3) ön lisans mezunu, 93'ü (%61,6) lisans mezunu ve 15'i (%9,9) ise yüksek lisans mezunu şeklindedir. Personelin mesleki kademelere göre dağılımları ise; 40'ı (%26,4) 1–5 yıl arası, 49'ü (%32,2) 6–10 yıl arası, 16'sı (%10,5) 15–15 yıl arası, 11'i (%7,2) 16–20 yıl arası, 24'ü (%15,8) 21–25 yıl arası ve 12'si (%7,9) ise 26 yıl ve üzeri şeklindedir. Araştırmaya katılan personelin spor federasyonlarında çalışma süreleri ise; 69'u (%45,4) 1-5 yıl arası, 39'u (%25,6) 6-10 yıl arası, 10'u (%6,6) 11-15 yıl arası, 13'ü (%8,6) 16-20 yıl arası, 16'sı (%10,5) 21-25 yıl arası ve 5'i (%3,3) ise 26 yıl ve üzeri şeklindedir. Personelin kurumdaki görevlerine göre dağılımları ise; 15'i (%9,9) genel sekreter, 9'u (%5,9) sportif eğitim uzmanı, 32'si (%21,1) spor uzmanı, 10'u (%6,6) şef, 29'u (%19,1) memur ve 57'si (%37,4) ise sözleşmeli personel şeklindedir. Araştırmaya katılan personelin 71'i (%46,7) spor içerikli bir okuldan, 81'i (%53,3) ise spor içerikli olmayan okuldan mezun oldukları tespit edilmiştir. Spor içerikli okuldan mezun olan personelin ise; 1 (%1,4) spor lisesi, 70 'i (%98,6) üniversitelerin beden eğitimi ve spor bölümlerinden mezun oldukları şeklindedir. Araştırmaya katılan personelin spor yapıp yapmamalarına göre dağılımları ise; 123'ü (%80,9) spor yapıyor, 29'u ise (%19,1) ise spor yapmıyor şeklindedir. Spor yapan personelin 74'ü (%60,1) amatör düzeyde, 49'u (%39,9) ise profesyonel düzeyde spor yapmaktadır. Profesyonel düzeyde spor yapan personelin 24'ü (%48,9) bireysel spor, 25'i (%51,1) takım sporları yaptıkları görülmektedir. Profesyonel



düzye spor yapan personelin katıldıkları spor müsabakalarına göre dağılımları ise; 26'ı (53,1) Türkiye şampiyonasına, 3'ü (%6,1) uluslar arası özel müsabakalara, 3'ü (%6,1) balkan şampiyonasına, 5'i (%10,2) üniversite oyunlarına, 7'i (%14,3) Avrupa şampiyonasına, 4'ü (%8,2) dünya şampiyonasına ve 1'i (%2,0) ise olimpiyat şampiyonasına katılmışlardır. Profesyonel düzeyde spor yapan personelin katıldıkları şampiyonalarda almış oldukları derecelere göre dağılımları ise; 33'ü (%67,3) Türkiye şampiyonasında ilk üç, 2'si (% 4,1) uluslar arası özel turnuvalarda ilk üç, 5'i (%10,2) balkan şampiyonalarında ilk üç, 5'i (%10,2) üniversite oyunlarında ilk üç, 2'si (%4,1) Avrupa şampiyonasında ilk üç ve 2'si (%4,1) ise dünya şampiyonasında ilk üç şeklindedir.

Araştırmanın ikinci evresinde ise spor federasyonlarında çalışan personelin iş doyum düzeyleri tespit edilmiştir. Buna göre;

Tablo:1 Katılımcıların Genel Olarak İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanlarına Ait  $\bar{X}$  ve Ss Değerleri İlişkin Sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	n	$\bar{X}$	Ss	Min.	Max.	Ölçekte Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puan
İçsel Doyum	152	43,71	80,52	18	1027	12-60
Dışsal Doyum	152	33,44	113,92	8	1016	08-40
Toplam Puan	152	77,15	138,65	26	1054	20-100

Tablo 1'de Spor Federasyonlarda çalışan personelin geneline ait, iş doyum beceri alt boyutları ve toplam puan ortalamaları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda; içsel doyum alt boyutlarında  $\bar{X}=43,71$ , dışsal doyum alt boyutlarında  $\bar{X}=33,44$ , iş doyum toplamında ise  $\bar{X}=77,15$  puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan Spor Federasyonlarında çalışan personelin tamamının iş doyum ölçeğinde toplam puanından almış oldukları  $\bar{X}=77,15$  puan ortalaması, ölçeğin toplam puanından alınabilecek (Min. 20-Max. 100) değerler göz önüne alındığında personelin orta seviyenin üzerinde bir iş doyum ölçeği düzeyine sahip oldukları söylenebilir.





Tablo:2 Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F-testi Sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	p-Değeri
İçsel Doyum	Lise	26	37,88	7,45	3;148	2,568	0,041
	Ön Lisans	17	39,05	5,10			
	Lisans	93	36,59	6,09			
	Yüksek Lisans	15	103,26	25,51			
Dışsal Doyum	Lise	26	59,92	19,51	3;148	1,623	0,171
	Ön Lisans	17	22	5,40			
	Lisans	93	19,47	5,68			
	Yüksek Lisans	15	87,73	25,65			
Toplam Puan	Lise	26	97,80	19,54	3;148	3,483	0,009
	Ön Lisans	17	61,05	9,24			
	Lisans	93	56,06	10,76			
	Yüksek Lisans	15	191,00	34,68			

Personelin eğitim durumlarına göre içsel doyum ( $F(3;148)=2,568$ ;  $p<0,05$ ) ve toplam iş doyum puanları ( $F(3;148)=3,483$ ;  $p<0,05$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İçsel doyum puanları için yapılan ikili karşılaştırmalardan ise yüksek lisans mezunu olanların içsel doyum puanlarının lise, ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Toplam iş doyum puanları için yapılan ikili karşılaştırmalardan ise lise ve yüksek lisans mezunu olanların içsel doyum puanlarının ön lisansve lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Dışsal doyum puanı açısından eğitim durumlarına göre personeller arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $F(3;148)=1,623$ ;  $p>0,05$ ).



Tablo:3 Katılımcıların Spor Yapıp Yapmadıkları Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Spor Yapma Durumları	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	p-Değeri
İçsel Doyum	Spor Yapanlar	123	37,60	6,05	150	-1,943	0,054
	Spor Yapmayanlar	29	69,62	184,25			
Dışsal Doyum	Spor Yapanlar	123	28,16	89,99	150	-1,178	0,241
	Spor Yapmayanlar	29	55,82	184,57			
Toplam Puan	Spor Yapanlar	123	65,77	90,49	150	-2,109	0,037
	Spor Yapmayanlar	29	125,44	254,97			

Personelin spor yapıp yapmadıklarına göre sadece toplam iş doyumu puanı ( $t(150)=-2,109$ ;  $p<0,05$ ) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Spor yapanların toplam iş doyumu puan ortalaması (65,77) spor yapmayanların toplam iş doyumu puan ortalamasından (125,44) daha küçük olduğu için, spor yapanların toplam iş doyumlarının spor yapmayanlara göre daha düşük olduğu söylenebilir. İçsel doyum puanı ( $t(150)=-1,943$ ;  $p>0,05$ ) ve dışsal doyum puanı ( $t(150)=-1,178$ ;  $p>0,05$ ) açısından ise spor yapıp yapmayan personeller arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma kapsamına alınan personelin orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir (Ölçekten alınabilecek puan toplamı en düşük değer 20 ve en yüksek değer ise 100 olması dolayısıyla yapılan çalışmada personelin iş doyum düzeylerinin toplam puanı 77,15 olarak tespit edilmiştir).

Araştırmaya katılan personelin iş doyum düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadıklarına bakılmıştır. Buna göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, federasyondaki hizmet yılları, kurumdaki görevleri, mezun olduğu okul türü, spor yapan personelin spor yapma düzeyleri, spor yapan personelin yaptığı spor branşı, profesyonel düzeyde spor yapan personelin katılmış oldukları şampiyonalar ve profesyonel





düzye de spor yapan ve katıldıkları şampiyonalarda almış oldukları derece değışkenlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak; araştırmaya katılan personelin eğitim durumları ve spor yapıp yapmama değışkenlerinde iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Personelin iş doyum düzeylerinin eğitim durumu değışkenine göre bakıldığı zaman, iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre yüksek lisans mezunu olanların, lise, ön lisans ve lisans mezunlarına oranla içsel doyum açısından daha yüksek olduğu yapılan araştırma sonucunda bulunmuştur.

Personelin iş doyum düzeylerinin spor yapıp yapmama değışkenine göre bakıldığı zaman, iş doyum ölçeğinin toplam puan açısından spor yapanların spor yapmayanlara oranla iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Turan (2007) tarafından, “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi: Marmara Bölgesi Örneği” yapılan çalışmada; Marmara bölgesindeki illerde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personelin işlerinden doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır(Turan;2007:78-80).

Demir (2002) tarafından, “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi yapılan araştırmada Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan bireylerin verdikleri cevaplara göre yaş artıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür. Çalışanlar cinsiyet olarak bakıldığında, erkeklerin bayanlara oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır(Demir; 2002:106-111).

Çetin (2003) tarafından, “Gençlik ve spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı çalışmada spor uzmanlarının iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bunun da sebeplerinin; spor uzmanlarının kadro ve statülerinin belirsizliği, maaşlarının yetersizliği, terfi imkânlarının belirsizliği olarak sıralamıştır(Çetin;2003:61-68).

Yagız (2003), “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyumu” adlı araştırmasında, gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan spor uzmanlarının, yaptıkları iş ve bu işin niteliği açısından iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve bu iş doyum düzeyinin cinsiyet değışkenine göre ne gibi farklılıklar



gösterdiği ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda; Spor uzmanlarının büyük bir çoğunun iş doyumunu ulaşamadıkları saptanmıştır. Ayrıca spor uzmanlarının büyük bir çoğunluğu gelecek endişesi taşıdığı, sosyal imkanların düşük olduğu ve cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark arz etmediği saptanmıştır(Yagız;2003:139-144).

Ekici ve arkadaşları (2009) tarafından “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” yapılan çalışmada, araştırmaya katılan personelin kişisel özelliklerden cinsiyet ve eğitim durumuna göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulmamışlar ancak yaş değişkeninde ise anlamlı bir fark bulmuşlardır(Ekici ve ark; 2009;93).

Soyer ve arkadaşları (2010) tarafından “Futbol Teknik Adamlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” yapılan çalışmada futbol teknik adamlarının iş tatmin duygusu, örgütsel bağlılık (spor kulübüne bağlılık) duygusunu olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır(Soyer ve ark;523-525).

Sonuç olarak araştırmaya katılan personelin orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Türk sporunun kalitesinin sağlanmasında, federasyonlarda çalışan personelin verimli bir şekilde çalışması, önem arz etmektedir. Federasyon personellerinin belirli zaman aralıkları ile iş doyum düzeyleri incelenerek, problemleri olan konular giderilmesi için gerekli önlemler yetkililer tarafından alınmalıdır. Ayrıca, personelin ücret, özlük ve sosyal güvenlik haklarıyla ödüllendirilmelerinde iyileştirmeler yapılarak geleceğe ilişkin kaygıları giderilmeli ve mesleklerinde yükselme olanağı sağlanarak, çalışma gayretleri takdir edilmelidir.



## KAYNAKLAR

- \* Çetin M.Ç. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans, Konya, Selçuk Üniversitesi, 2003.
- \* Demir İ.G. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi;2002.
- \* Ekici S, Belli E, Çalışkan S. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. Cilt3, Sayı1, 2009.
- \* Erdoğan İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, 1996, İstanbul.
- \* Ergin C. Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, Türk Psikoloji Dergisi 1997;12(39) 25-26
- \* Kaynak T. Organizasyonel Davranışlar. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları;1990.
- \* Kolb S.M, Hanley C.M. Critical Social Skills for Adolescents With High Incidence Disabilities: Parental Perspectives. Council for Exceptional Children; Vol.69 No.2 pp.163-179, 2003.
- \* Soyer F, Can Y, Akbulut K. Futbol Teknik Adamlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, Yıl 2010.
- \* Turan M. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Marmara Bölgesi Örneği). Yüksek Lisans. Sakarya: Sakarya Üniversitesi;2007.
- \* Yağız K. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyumunun Araştırılması. Yüksek Lisans. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi; 2003.