T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

SPOR AKTİVİTELERİNE KATILAN VE KATILMAYAN ŞİRKET ÇALIŞANLARININ YAŞAM KALİTESİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BASKETBOL ŞİRKETLER LİGİ ÖRNEĞİ

MUSTAFA DENİZ DİNDAR
1098225254

DANIŞMAN
YRD. DOÇ. DR. SEYHAN BİLİR GÜLER

EDİRNE, 2018

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

MUSTAFA DENİZ DİNDAR tarafından hazırlanan **SPOR AKTİVİTELERİNE KATILAN VE KATILMAYAN ŞİRKET ÇALIŞANLARININ YAŞAM KALİTESİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BASKETBOL ŞİRKETLER LİGİ ÖRNEĞİ KONULU DOKTORA** Tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 27.-28. maddeleri uyarınca **16.02.2018 Cuma** günü saat **11.00'de** yapılmış olup, tezin* ..... Kabul edilmesine ..... **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof.Dr. Uğur YOZGAT	Kabul	
Doç.Dr. Fatma Pervin BİLİR	Kabul	
Doç.Dr. İlknur KUMKALE	Kabul	
Yrd.Doç.Dr. Aytül ÇOLAK	Kabul	
Yrd.Doç.Dr. Seyhan BİLİR GÜLER (Danışman)	Kabul	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10184869
Yazar Adı / Soyadı	MUSTAFA DENİZ DİNDAR
T.C.Kimlik No	17644916604
Telefon	5320571809
E-Posta	mustafadenizdindar@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Spor Aktivitelerine Katılan ve Katılmayan Şirket Çalışanlarının Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansına Etkisi: Basketbol Şirketler Ligi Örneği
Tezin Tercümesi	The impact of sport activities on Life Quality, Organizational Commitment and Job Performance for the employees: The case of the Corporate Basketball League.
Konu	İşletme = Business Administration ; Spor = Sports
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı	İşletme Bilim Dalı
Tez Türü	Doktora
Yılı	2018
Sayfa	149
Tez Danışmanları	YRD. DOÇ. SEYHAN BİLİR GÜLER
Dizin Terimleri	Örgütsel bağlılık=Organizational commitment ; Takım sporları=Team sports
Önerilen Dizin Terimleri	Spor, Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık, İş Performansı, Basketbol, Şirketler Ligi, Rekreasyon. Sport, life quality, organizational commitment, job performance, basketball, Corporate League, Recreation.
Kısıtlama	36 ay süre ile kısıtlı

Tezimin,Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında arşivlenmesine izin veriyorum. Ancak internet üzerinden tam metin açık erişime sunulmasının 12.03.2021 tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, bilimsel araştırma hizmetine sunulması amacı ile Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından internet üzerinden tam metin erişime açılmasına izin veriyorum.
NOT: Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.

12.03.2018
İmza:.....

Tezin Adı: Spor Aktivitelerine Katılan ve Katılmayan Şirket Çalışanlarının Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansına Etkisi: Basketbol Şirketler Ligi Örneği

Hazırlayan: Mustafa Deniz DİNDAR

ÖZET

Sportif aktiviteler bireylerin yaşam kalitesi üzerinde önemli etkilere sahiptir. Düzenli yapılan sportif aktivitelerin etkisiyle fiziksel performansta pozitif yönlü artış gözlemlenmekte ve bireylerdeki stres yükünü azalmaktadır. Sportif faaliyetlerin yaşam kalitesi üzerinde pozitif etkilerinin görülmesinin yanı sıra; bireylerin bu tür aktivitelere şirket bünyesinde oluşturulan takımlar halinde katılmaları ekip çalışmasını desteklemekte ve aidiyet duygusunu arttırarak örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltmektedir. Yaşam kalitesi artan ve bünyesinde bulunduğu örgüte bağlılık duygusu güçlenen çalışanların işe daha kolay odaklanabildikleri, verimli çalışabildikleri, çevreleri ile etkili bir iletişim kurdukları ve bunların sonucunda iş performanslarını arttırdıkları söylenebilir.

Bu kavramlar arasındaki ilişkiden hareketle araştırmanın amacı; spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık düzeyi ve iş performası arasındaki ilişkiyi ortaya koymak olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle ilgili literatür incelenmiş ve kavramlar teorik açıdan ele alınmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde fiziksel aktivite ve spor, yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ile iş performansı kavramları ayrıntıları ile incelenmiş ve aralarındaki ilişki konu alınmıştır. İkinci bölümde ise Basketbol Şirketler Ligi bünyesinde yer alan şirketlerin bu ligteki spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanlarının üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

Araştırmanın örneklemini bu şirketlerde görev yapan 633 kişi oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında çalışanların spor aktivitelerinin örgütsel bağlılık, yaşam kalitesi ve iş performansına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya koyulması ve hipotezlerin test edilmesi için korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizi ile Mann-

Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar üzerinde tablolar aracılığı ile yorumlar yapılmıştır.

Araştırma sonucunda; spor aktivitelerine katılan gruptaki çalışanların yaşam kalitesi düzeylerinin olumlu yönde etkilendiği, spor aktivitelerine katılan çalışanların örgütsel bağlılık değişkeninin duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği, iş performansının da görev ve bağlamsal alt boyutları ile örgütsel bağlılık değişkeninin duygusal bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor, Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık, İş Performansı, Basketbol, Şirketler Ligi, Rekreasyon.

PhD Thesis Title: The impact of sport activities on Life Quality, Organizational Commitment and Job Performance for the employees: The case of the Corporate Basketball League.

PhD Student: Mustafa Deniz Dindar

ABSTRACT

Sport activities have important place in the lives of individuals. With the impact of regular sport activities, it was seen that physical performance was increased and the stress level of individuals were diminished. Beside positive impact of sport activities on the life quality; participation in sport activities that organized by corporates within teams support the teamwork and by increasing belongingness, improving the level of organizational commitment. It can be said that the employees who has higher life quality and organizational commitment can focus on the tasks better, work with efficiency, create a healthy communication in working environment and as a result, can improve the job performance.

Based on these concepts, the research aimed to analyze the relationship between the employers who (and did not) participated in the activities and life quality, the level of organizational commitment and job performance. For this purpose, first, related literature was analyzed and theoretically considered. First part of the research, the concepts such as physical activity and sport, life quality, organizational commitment and job performance was explained and the relationship between these concepts were identified. In the second part, the employees who did and did not participate in sport activities of the Corporate Basketball League were analyzed and the results were shown.

The sample of the research were comprised of the 663 employees in the companies. The research aimed to reveal the effect of sport activities of employees on life quality, organizational commitment and job performance. To examine the relationship between variables and test the hypotheses, the research used quantitative statistical analyses including the correlation analysis, simple and multiple regression analysis and Mann-Whitney U test.

The research concluded that life quality of the employees participated in the sport activities were positively affected. The employees who took part in the activities also showed positive results regarding normative and emotional sub dimensions of organizational commitment. The research also resulted that there is a positive relationship between both task and contextual sub dimensions of job performance variable and emotional sub dimension of organizational commitment variable.

Keywords: Sport, life quality, organizational commitment, job performance, basketball, Corporate League, Recreation

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca bana vermiş olduğu sonsuz destek ve yardımları ile herzaman paylıştığı engin bilgi ve tecrübelerinden ötürü tez danışmanım ve sayıgıdeğer hocam Yrd. Doç. Dr. Seyhan BİLİR GÜLER' e çalışmam boyunca benden hiçbir desteğini ve engin bilgilerini esirgemeyen saygıdeğer hocam Doç. Dr. F. Pervin BİLİR ve Doç. Dr. Levent SANGÜN' e, diğer akademik çalışmalarımda olduğu gibi bu tez çalışmamda da beni sürekli destekleyen saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. İlhan TOKSÖZ ve Prof. Dr. Enis ULUÇAM' a, çalışmamın analiz kısmında yardımlarını eksik etmeyen saygıdeğer hocam Prof. Dr. Necdet SÜT' e, tez aşamasının her anında yanımda olan arkadaşlarım Yrd. Doç. Dr. Işıl USTA, Yrd. Doç. Dr. Serol KARALAR ve Yrd. Doç. Dr. Sonat BAYRAM' a, Araş. Gör. Selçuk AÇIKGÖZ'e tez konusunun uygulama aşamasında her türlü desteği veren saygıdeğer büyüklerim Sabancı Holding Sanayii Grup Başkanı Sayın; Cenk ALPER' e, Basketbolun Duayen Antrenörü Sayın; Gürkan ZEROĞLU'na, Nişantaşı Üniversitesi Spor Koordinatörü Sayın; Deniz KIYAK' a, Şirketler Ligi Yöneticileri Sayın; Emre ATALAY'a ve Sayın; Görkem BIÇAKCIOĞLU' na, katkılarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak; tüm hayatım boyunca olduğu gibi doktora tez çalışmam süresince de maddi ve manevi yanımda olan; sevgi, ilgi ve desteklerini esirgemeyen sevgili annem Ayşe ve babam Şinasi DİNDAR ile kardeşlerim İbrahim Utku ve Seval'e, sonsuz teşekkür ederim. Dedem İbrahim DİNDAR'a ithaf olunur.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **İ**
ÖNSÖZ ..... **V**
İÇİNDEKİLER ..... **Vİ**
TABLO LİSTESİ ..... **İX**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **Xİİ**
KISALTMALAR ..... **Xİİİ**
GİRİŞ **1**

1.BÖLÜM
TEMEL KAVRAMLAR VE TEORİK ÇERÇEVE

1.1. FİZİKSEL AKTİVİTE VE SPOR 3
1.1.1. FİZİKSEL AKTİVİTE 3
1.1.1.1. Fiziksel aktivite tipleri 3
1.1.1.2. Fiziksel aktivitenin yararları 4
1.1.1.3. Fiziksel aktivite ve iş verimliliği 5
1.1.2. SPOR 6
1.1.2.1. Bireysel Sporlar: 7
1.1.2.2. Takım Sporları 7
1.1.2.3. Sosyalleşme Aracı Olarak Spor 8
1.2. YAŞAM KALİTESİ 9
1.2.1. Yaşam Kalitesi 9
1.2.1.1. Yaşam Kalitesi İle İlgili Tarihçe 11
1.2.1.2. Yaşam Kalitesi Kavramı 11
1.2.1.3. Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler 12
1.2.1.4. Yaşam Kalitesinin Sınıflandırılması 13
1.2.1.5. Yaşam Kalitesi Alanları 13
1.2.1.6. Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi 14
1.2.2. Spor ve Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi 17
1.2.3. Yaşam Kalitesini Etkileyen Unsurlar İle Örgütsel Bağlılık 19

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 21
1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı 21
1.3.1.1. Tutumsal Yaklaşım 21
1.3.1.2. Buchanan'ın Yaklaşımı 22
1.3.1.3. Kanter'in Yaklaşımı 22
1.3.1.4. Etzioni'nin Yaklaşımı 23
1.3.1.5. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı 23
1.3.1.6. Porter-Mowday-Steers'ın Yaklaşımı 24
1.3.1.7. Penley ve Gould'un Yaklaşımı 25
1.3.1.8. Allen ve Mayer' in Üç Bileşenli Bağlılık Modeli 25
1.3.1.9. Davranışsal Yaklaşım 26
1.3.1.10. Becker'ın Yan Bahis Teorisi 27
1.3.1.11. Salancik'in Yaklaşımı 28
1.3.1.12. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı 28
1.3.2. Örgütsel Bağlılık Oluşturmak 29
1.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 30
1.3.3.1. Kişisel Demografik Faktörler 30
1.3.3.2. Örgütsel Faktörler 31
1.3.3.3. Örgüt dışı Faktörler 33
1.3.4. Örgütsel Bağlılığın Faydaları 33
1.3.5. Örgütsel Bağlılığın Negatif Sonuçları 34
1.3.6. Spor ve Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi 37
1.4. İŞ PERFORMANSI 39
1.4.1. İş Performansı Kavramının Anlamı 39
1.4.2. İş Performansı Boyutları 41
1.4.3. Performans Değerlendirme 43
1.4.3.1. Performans Değerlendirmenin Anlamı ve Önemi 43
1.4.3.2. Performans Değerlendirmede Kriterler 46
1.4.3.3. Performans Değerlendirme Yöntemleri 47
1.4.3.3.1. Kişisel Değerlendirme 47
1.4.3.3.2. Üstler Tarafından Değerlendirme 48
1.4.3.3.3. Astlar Tarafından Değerlendirme 49

1.4.3.3.4. Çalışma Arkadaşları Tarafından Değerlendirme 50
1.4.3.3.5. Müşteriler Tarafından Değerlendirme..... 50
1.4.4. Spor ve İş Performansının Değerlendirilmesi 51
1.4.5. Yaşam Kalitesi, İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık 52

2. BÖLÜM
SPOR AKTİVİTELERİNE KATILAN VE KATILMAYAN ŞİRKET ÇALIŞANLARININ YAŞAM KALİTESİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BASKETBOL ŞİRKETLER LİGİ ÖRNEĞİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 54
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 56
2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları 61
2.4. Veri Toplama ve Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler 61
2.4.1. SF-36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Değerlendirilmesi 62
2.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri 65
2.4.3. Araştırma Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri 66
2.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri..... 68
2.5.1. Araştırmanın Modeli 68
2.5.2. Araştırmanın Hipotezleri 69
2.6. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması (Bulgular)..... 70
2.6.1. Araştırma Sorularının Betimsel İstatistikleri..... 71
2.6.2. Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi 76
2.6.3. Korelasyon Analizi..... 82
2.6.4. Regresyon Analizi 85
2.6.4.1. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 85
2.6.4.2. Basit Doğrusal Regresyon Sonuçları..... 90

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 93
KAYNAKÇA 98
EKLER..... 117

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Katsayıları 65
Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı 66
Tablo 3. Araştırmanın Hipotezleri 69
Tablo 4. Sportif Aktiviteye Katılanlar ve Katılmayanlar Açısında SF-36 Yaşam Kalitesi Ölçeği Puanları 70
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Betimsel İstatistikleri 71
Tablo 6. İş Performansı Ölçeğinin Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Betimsel İstatistikleri 72
Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Betimsel İstatistikleri 74
Tablo 8. İş Performansı Ölçeğinin Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Betimsel İstatistikleri 75
Tablo 9. Katılımcıların Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan Gurubu ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları 77
Tablo 10. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları 79
Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları 79
Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları 80
Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları 81

Tablo 14. Katılımcıların İş Performansı Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları 81
Tablo 15. Spor Aktivitelerine Katılan Grubuna Ait Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Katsayısı Sonuçları 83
Tablo 16. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubuna Ait Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Katsayısı Sonuçları 84
Tablo 17. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Modeli Özeti 86
Tablo 18. Varyans Analizi Tablosu 86
Tablo 19. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Modeli Katsayılar Tablosu 86
Tablo 20. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Modeli Özeti 87
Tablo 21. Varyans Analizi Tablosu 87
Tablo 22. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Modeli Katsayılar Tablosu 87
Tablo 23. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Yaşam Kalitesi ve İş Performansı Modeli Özeti 88
Tablo 24. Varyans Analizi Tablosu 88
Tablo 25. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Yaşam Kalitesi ve İş performansı Modeli Katsayılar Tablosu 88
Tablo 26. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Yaşam Kalitesi ve İş Performansı Modeli Özeti 89
Tablo 27. Varyans Analizi Tablosu 89
Tablo 28. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Yaşam Kalitesi ve İş performansı Modeli Katsayılar Tablosu 89
Tablo 29. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Modeli Özeti 90
Tablo 30. Varyans Analizi Tablosu 90
Tablo 31. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Örgütsel Bağlılık ve İş performansı Modeli Katsayılar Tablosu 91

Tablo 32. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Modeli Özeti..... 91
Tablo 33. Varyans Analizi Tablosu 91
Tablo 34. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Örgütsel Bağlılık ve İş performansı Modeli Katsayılar Tablosu..... 92

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Basketbol Şirketler (Kurumlar) Ligi/ CBL Corporate Basketball League ... 60
Şekil 2. SF-36 Soruları, Sağlık Bileşenleri ve Özet Skorları, ... 63
Şekil 3. Araştırma Modeli (Kavramsal) 68

KISALTMALAR

AGY: Araştırma Geliştirme Yöntemleri

akt.: aktaran

ODTÜ: Ortadoğu Teknik Üniversitesi

SF-36: Yaşam Kalitesi Kısa Formu

vb.: ve benzeri

WHO: World Health Organization / Dünya Sağlık Örgütü

YK: Yaşam Kalitesi

GİRİŞ

Örgütün, hedeflerine ulaşmadaki başarısı sahip oldukları insan kaynağının değerine bağlıdır. Klasik personel yönetimi anlayışından uzaklaşılarak insan kaynakları yönetimi yaklaşımının esas alındığı ve insan kaynağını önemli kılmak, var olan örgüt yapısının içerisinde değerlendirmek ve örgütte bulunabilirliğini arttırmak kadar örgütsel davranış yapısını olumsuz şekilde etkileyen sebeplerin ve bunların örgüte zarar vermeden yok edilmesi oldukça önemlidir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü ile iş birliği kurduğu kimlik birliğinin ve örgüt üyeliğini devam ettirme düzeyinin belirlendiği unsurların başında yer almaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüt içinde karşılaşılan sorunlara karşın iş yerinde kalmayı sağlayan bir seçenektir. Çalışanın örgüte bağlılığı şirket ile ilgili düşündüğü negatif davranışları azaltmaktadır. Bu negatif davranışlar işe sebepsiz yere devam etmeme, giriş saatlerinde yaşanan geç kalışlar, işi bırakma veya yavaşlatma, verimliliğin düşmesi gibi durumlardır. Örgütsel bağlılık hususundaki araştırmalar incelendiğinde temel olarak bağlılığın duygusal ve rasyonel olarak ele alındığı görülmektedir.

Performans yönetimi, çalışanlara, kendisinden ne beklendiğini, amaçlara ulaşmak için yapılması gerekenleri ayrıca mevcut durumunu, gelişim ve eğitim gereksiniminin belirlenmesini, yöneticileriyle daha nitelikli bir iletişim kurmasını sağlamaktadır.

Performans değerlendirme, performans değerlendirmenin en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Örgüt ile ilgili kararlar alınırken, örgütün iletilmesinde, performans değerlendirme ile ilgili veriler önemli bir veri kaynağını oluşturmaktadır. Bu konuda performans değerlendirme kriterlerinin ve yöntemlerinin, örgütte yönetici pozisyonunda bulunan kişilerce bilinmesi ve bu konu ile ilgili olarak örgütlerde var olan bağlılığın artması ve iç müşteri memnuniyet oranının yüksek seviyede olması açısından önemlidir.

Bireyler, örgütler, toplumlar sporcuları izlemekte, onları taklit etmekte ve izledikleri mücadelede kendilerini temsil etmektedir. Gelişmiş olan ülkelerde

birbirlerine olan üstünlüklerini ispatlamak amacıyla savaş alanları yerine spor alanlarını tercih edilmektedir. Bu amaçla sporcular modern çağın savaşçıları olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında sporun dev bir sektör haline gelmesi, sporcunun, kulüplerin ve ülkelerin başarısının önemini artırmıştır.

Bu çalışmanın birinci bölümde fiziksel aktivite ve spor ile yaşam kalitesinin ne anlama geldiği, etkileyen faktörleri, ne şekilde sınıflandırıldığı, örgütsel bağlılığın tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütsel bağlılığın nasıl oluştuğu, bağlılığı etkileyen faktörlerin neler olduğu, faydaları, negatif sonuçları ve bunların sporla olan ilişkisi, bölümün sonunda ise iş performansı kavramından, boyutlarından, performans değerlendirmenin anlamı, önemi, kriterleri ve yöntemlerinden bahsedilmektedir. Spor ile yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiler de daha önce yapılmış çalışmalar gözönünde bulundurularak açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde ise çalışanların spor aktivitelerine katılımlarının örgütsel bağlılık, yaşam kalitesi ve iş performansına etkisini belirlemek amacıyla parametrik analizler, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yeralmaktadır.

1.BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR ve TEORİK ÇERÇEVE

Temel kavramların ele alındığı ve teorik çerçevenin oluşturulduğu birinci bölümde, fiziksel aktivite, spor, yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı ile ilgili genel bilgilere yer verilmiştir.

1.1. FİZİKSEL AKTİVİTE ve SPOR

Çalışmanın bu bölümünde; fiziksel aktivite ve spor kavramları tanımlanmış, bu kavramların günlük yaşam ve iş yaşamındaki yeri ve önemi açıklanarak ele alınmıştır.

1.1.1. FİZİKSEL AKTİVİTE

İnsanın anne karnından itibaren başlayan her bir hareketini fiziksel aktivite içerisinde tanımlayabileceğimiz gibi ortaya koyduğu tüm iş ve eylemleri de ifade etmektedir.

Dolayısıyla iskelet kasları tarafından üretilen ve enerji harcanması ile sonuçlanan her bir hareket, her türlü sportif aktivite, egzersiz, oyun ve gün içerisinde yapılan aktiviteler, fiziksel aktivite olarak kabul edilmektedir (Aykın, 2016: 12).

1.1.1.1. Fiziksel aktivite tipleri:

Kişinin veya grubun ortaya koyduğu fiziksel aktivite gerçekleştiği ortama göre sınıflandırılır.

Yaygın kategoriler; iş, ev ve çevresindeki aktiviteler, kişisel bakım, serbest zaman, spor veya ulaşımı içerir (Burton ve Turrell, 2000: 673-681).

Serbest zaman olarak nitelendirdiğimiz fiziksel aktiviteler, iş dışındaki tüm aktiviteleri içerir ve bu aktiviteler üçe ayırılır;

1. Spor, oyun, formda kalmak için yapılan egzersizler
2. Yürüyüş, bisiklet, merdiven çıkma
3. Ev işleri, rekreasyonel aktiviteler, bahçe işleri ve benzeri (Howley, 2001: 364-369)

1.1.1.2. Fiziksel aktivitenin yararları:

Fiziksel aktiviteler, bireysel olarak kronik hastalıkları önlemenin yanında, toplumsal olarak halk sağlığının iyileştirilmesinde etkilidir ve kadın, erkek, her yaştaki bireylere fiziksel, sosyal, zihinsel ve ruhsal yararlar sağlamaktadır. Bu etkenlerle beraber; iş kapasitesinin arttırılması ve sosyal ilişkilerin güçlendirilmesi gibi durumları da olumlu etkilemektedir.

Günümüzde; iş dünyasının geldiği yer itibariyle de bireylerin yaşam tarzları giderek hareketsiz bir hale gelmiştir. Bu yaşam tarzının neden olduğu bedensel, ruhsal rahatsızlıklar ve sorunlar kaygı verici seviyeye gelmiştir.

İnsanların acı ve ağrı çekmesi, üretkenlik kaybı ile sağlık kaygıları olması nedeniyle de toplumsal maliyet giderek yükselmektedir. Fiziksel aktivite birçok hastalık için hem önleyici, hem de iyileştirici etkilere sahiptir.

Fiziksel aktivitelere katılmak, iskelet-kas sisteminde oluşabilecek rahatsızlıkların (sırt ağrılarının, kemik erimesinin) iyileştirilmesinde, vücut ağırlığını korumada, depresyon belirtilerini, anksiyete ve stresi azaltmada etkili olmakla bereber önleyici bir özellik de taşımaktadır.

Bu tarz aktivitelerin tıbbi yararlarının yanında, sosyal yaşam içerisindeki ilişkileri arttırarak, şiddete olan eğilimi de azalttığı bilinmektedir (Özkan, 2012: 23-24, Yıldırım, 2015: 12-13).

1.1.1.3. Fiziksel aktivite ve iş verimliliği:

Kişilerin iş yaşantısında ki stresi azaltmalarının etkili yöntemlerinden birisi düzenli olarak fiziksel aktivitelere katılmaktır. İş gören, içindeki fiziksel aktivite de bulunma içgüdüsünü cevaplandıracak bir egzersiz planı yaparsa, stresini yönetme konusunda yetkin adımlar atmaya başlamış demektir. Stresli bir yaşamda, fiziksel aktivitelere önem verenlerin diğerlerine oranla daha sağlıklı oldukları görülmüştür.

Yapılan araştırmalarda sağlıklı insanların günde ortalama 2000 kcal. iş enerjisi harcayarak çalışabileceğini ortaya konmuştur. Ancak verimliliğin devamlı olabilmesi için de, iş görenlerin sağlık ve fizyolojik kapasitelerinin korunması gerekir. Aksi halde iş ortamındaki streslerin artması, insanların fizyolojik kapasitelerini tehdit eder ve işgücü kayıplarına neden olur.

Tüm çalışanların; sağlıklı, dinamik, güçlü ve ruhsal açıdan dirençli kişiler haline gelmesi için spor modern işletmelerin benimsediği bir uygulamadır. Haftada üç-beş antrenman yapan kişilerde, strese karşı büyük bir direnç olduğu gibi antrenmanlar sonrasında tam bir gevşeme ve ruhsal dinlenme olduğu gözlemlenmiştir.

İş dünyası açısından değerlendirdiğimizde ise kârlılık ve üretimi arttırma amaçları emeğin verimli halde kullanılması ile daha kolay hale gelecektir. Bu sebeplerle bazı büyük şirketler fiziksel aktivitelerin içinde bulunduğu sportif ve rekreatif faaliyetlere, özellikle de rekabeti sağlayan ve moral veren spor türleri üzerinde durmuşlardır. Şirketlerin bazıları özel egzersizlere önem verirken bazıları da tenis, basketbol gibi etkinlikleri şirketler arası rekabet boyutuna da taşıyarak bu tarz faaliyetleri lig tarzında organize etmektedirler.

Bütün bu planlamaların da iki ana nedeni vardır.

1. Üretim kârı: İşverenler de; sağlıklı çalışanların daha üretken olduğunun farkındadırlar. Ayrıca morali bozuk, mutsuz çalışanların işyerinde daha fazla üretken olma konusundaki çabaları da daha az olur.

2. Çalışanların beklentileri: İnsanların eğitimi geliştikçe sağlık ve mutluluk konusundaki düşünceleri değişir. Birçok araştırmacı sağlıklı yaşam için sekiz ana faktörün dikkat edilmesini önermiştir (Zorba, 1999: 164-172).

   Bu faktörler:
   1. Dengeli beslenme
   2. Kilo kontrolü
   3. Düzenli egzersiz
   4. Alkol kullanmama veya çok az kullanma
   5. Sigaradan uzak durma
   6. Uygun ilaç kullanımı
   7. Uyku
   8. Dinlenme

1.1.2. SPOR

Spor insanlığın var oluşundan beri hayatımızın içinde olan ve en başlarda yaşamı sürdürebilme ihtiyacına yönelik savunma veya saldırı amacıyla yapılmıştır.

İlerleyen süreçte spor yarışma ve müsabaka formatında döndükçe, insanları kazanmak birbirlerine üstünlük sağlamak için daha disiplinli yapılmıştır (Seyidoğlu, 2017: 63).

İlk olarak antik yunan da doğan spor, olimpiyatların düzenlenmesi ile gelişimini hızlı bir şekilde ilerletmiştir. Zaman içerisinde çeşitli branşlara ayrılmış ve gelişimi çeşitli toplumsal gereksinimlere göre devam etmiştir (Karaç, 2017: 9).

Doğaya ve diğer canları karşı güç kazanma hayatta kalmak için yapılan bu bedensel aktivitelere zaman içerisinde eğitim başta olmak üzere, sağlık, estetik ve daha bir çok amaç doğrultusunda daha bilinçli uygulanır hale gelmiştir (Toksöz, 1991).

Sportif branşların çeşitliliği arttıkça genel itibari ile de bireysel sporlar ve takım sporları olarak iki ana kategoride sınıflandırılmıştır.

1.1.2.1. Bireysel Sporlar

Ekonomik gelişim gösteren toplumlarda insanlar çalışmanın dışında kendilerine daha çok zaman ayırıp sosyal aktivitelere de katılmaktadırlar. Bu aktivitelerin başında da tenis, golf, eskrim gibi sporlar gelmektedir.

Sportif aktiviteleri yüksek ekonomik ihtiyaçları olabilmekle beraber düşük seviyeli giderlerle de bireyler; yürüme, koşma ve yüzme gibi aktivitelerle sosyalleşebilirler. Bu süreçte gösterebilecekleri başarı ile gelir düzeylerini ve sosyal statülerini yükseltme fırsatı da yakalayabilirler. İnsanın özgüvenin artmasına yardımcı olan bireysel sporlar bununla beraber, kişilerin çabuk karar verme, doğruluk ve haklarını koruyabilmek gibi özelliklerini geliştirir. Bireysel sporlarda tek başına ortaya koyulan mücadeleden ötürü sorumluluk kendilerine aittir. Üst düzey dikkat ve çeviklik gerektiren bu sporlarda başarı ile başarısızlık tamamen kişiye aittir ve bu durum kişide kaygı oluşturabilir. Kaygı düzeyinin oluşması, devamında artış göstermesiyle sporcuda strese ve yalnızlık hissine yol açabilir.

Ancak tüm bu olumlu ve olumsuz tabir edebileceğimiz bu tarz faaliyetlere katılan kişilerin yetenekli oldukları fark edilir ve takım sporlarına yönlendirilmesi sağlanırsa, bireysel sporların olumlu kazanımlarının becerideki transfer akarımı ile kişilerin takım içerisinde daha kolay yer edinmesi mümkün olabilir.

1.1.2.2. Takım Sporları

Basketbol, hentbol, beyzbol, futbol gibi en az iki ve daha çok sporcunun oluşturduğu grupların, farklı gruplar ile gerçekleştirdikleri etkinliklere takım sporu denilmektedir. Taktik bilgisinin önemli bir yer tuttuğu takım sporlarında sporcular taktik bilince sahip olmalıdırlar.

Takım sporlarında başarı veya başarısızlığın etkileri gruptaki herkese dağıldığından ötürü bireysel sporlara göre kişinin sorumluluğu ve zihinsel yıpranma düzeyi daha düşüktür. Takımları birden fazla kişiden oluştuğundan dolayı yardımlaşma ve iletişim yüksek olmalıdır. Grup içerisinde görev dağılımı yapıldığı için mücadele esnasında duygusal yıpranmaların az, beraber çalışabilme, işbirliğinin yoğun, hüzün ve mutluluk gibi duyguların paylaşabilme özellikte olması önemlidir.

Mücadele sayısı arttıkça bu özelliklerin kişiler üzerinde geliştiği görülmektedir (Akt.,Seyidoğlu, 2017:69,71).

1.1.2.3. Sosyalleşme Aracı Olarak Spor

Spor, bireylerin hayatında olumlu gelişmelere katkı sağlarken toplumun da sağlıklı bir yapıya kavuşmasında, diğer sosyal kurumlarla ilişki kurarak toplumla bütünleşmesine katkı sağlayan sosyal bir olgudur (Yetim, 2016:14).

Günümüz modern toplumlarında ve iş yaşantısının en belirgin özelliklerinden olan sosyal farklılaşma ve iş bölümü ile sosyal bütünleşme arasındaki uyumsuzlukların giderilmesinde spor aktif bir araç olarak da kullanılmaktadır.

Hiç kuşkusuz modern toplumun en yaygın sosyal etkinliklerinden biri spordur. Spor, sanat, edebiyat, kültür vb. entelektüel uğraşılar ile kıyaslanamayacak kadar yaygın bir etkinlik alanına sahiptir. Modern toplumlarda spor, bireysel görevlerinin yanında çok önemli sosyal fonksiyonlara da sahiptir (Yetim, 2016:14).

Spor bakımından sosyalleşme, bir bireyi sporun içine çeken kişi ya da araçları, yani bir bireyin spora katılma biçimini inceler. Sporla sosyalleşme spora katılmanın sonuçları üzerinde yoğunlaşır. Sporla sosyalleşme, bireylerin spora katılım yolu ile topluma katılmayı nasıl sağladığını gösterir. Sporun takım çalışması, kazanma ve kaybetme (ya da yarışma) adil olma gibi davranışların düzeltilmesinde çok önemli olduğu düşünülür (Şahan, 2007:80).

Spor yoluyla bireylerde, toplumu tanıma, kurallara uyma, gelenek ve görenekleri, iyiyi, doğruyu kötüyü ayırt edebilme, başkalarına saygı gösterme, başarı ve başarısızlığı kabullenme, öz güvenin geliştirilmesi, sevinç ve üzüntü gibi duyguları anlamayı gelişecektir (Şahan, 2007:81).

Sporun bu ve benzeri etkileri göz önüne alındığında, iş dünyasında gerçekleştirilecek olan sportif faaliyetler ile örgüt kültürü içerisinde, iş görenler arasında kaynaşma, davranış ve ilişkilerin istendik hale gelmesi, iş görenlerin boş zamanlarının değerlendirilmesi sağlanacaktır. Sporun iş hayatına girmesi ile daha geniş kitlelere yayılması, bedensel, ruhsal ve fiziki anlamda sağlıklı bireylerin, toplumsal hayatın yanında, iş hayatında da çoğalmasına bir araç olacaktır.

1.2. YAŞAM KALİTESİ

Çalışmanın bu bölümünde; yaşam kalitesi kavramı, insan sağlığı, spor ve örgütsel bağlılık alanları ile ilişkisi göz önünde bulundurularak ele alınmıştır. Yaşam kalitesinin ele alındığı bu bölümün sonunda, yaşam kalitesi ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

1.2.1. Yaşam Kalitesi

Yaşam kalitesi yeni bir terim değildir. İlk defa Yunan felsefesinde, kişilerin memnuniyeti tanımlanmış ve Aristo mutsuzluğu açıklarken yaşam kalitesine değinmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonunda, ekonomik gelişme ve yaşam koşullarının farklılaşması sonucu, psikolojik donanıma, refah durumu ve memnuniyet seviyesi ait beklentiler yükselmiştir (Mandzuk ve Mcmillan, 2005).

Kelime olarak yaşam kalitesi, sözlüğe ilk olarak İkinci Dünya Savaşı bitiminde dahil olmuş ve iş, çevre, barınma, görsel sanatlar ve sağlık gibi geniş alana yayılmış faktörleri içeren ‘iyi yaşam’ adıyla ele alınarak vurgulanmıştır. Buna karşın günümüzde, kişisel değerlerin farklı olması nedeniyle yardımcı faktörleri açıklamak karmaşık olmuş ve yaşam kalitesi farklı izah edilmiştir. Diğer yandan yaşam kalitesi kavramı gazeteciler, politikacılar reklamcılar, tarafından da kullanılmış ve hükümetler tarafından günlük konuşmalarda, sağlık hizmetlerinde ve araştırma alanlarında kullanılmıştır (Holmes, 2005).

Yaşam kalitesi çok boyutlu bir kavramdır. Bu nedenle ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Yaşam kalitesi terim olarak kişilik araştırmacılar tarafından kişisel algı, refah iyilik, yaşam doyumu, olarak açıklanmıştır. Bundan başka yazarlar, yaşam kalitesinin değerlerinin dinamik ve temel alan değişken, ölçümü yapılan içeriğe bağlı olarak farklılaştığını söylemişlerdir. Yaşam kalitesi tanımı ifade edilirken, ‘deneyim’ ‘tahmin’, ‘cevap’, ‘ölçme’, ‘değerlendirme’ gibi insana ve alakalı kişiye özgü sözcükler kullanılmıştır (Haas, 1999).

Yaşam kalitesi, felsefik açıdan, insanın var olma nedeninin özü, ve iyi bir yaşam sürme olarak tanımlanmıştır. Etik anlayış açısından ise hayatı kutsal yapan

değerler olarak yorumlanmıştır. Ekonomik yönden ise, ekonomik büyüme sonucunda artan gayri safi milli hasıla ile artan yaşam kalitesi olarak; psikolojik açıdan ise yaşama biçilen değer ve var ola amaçların gerçekleştirme olarak belirtilmiştir (Taylor, Gibson ve Frank, 2008).

Yaşam kalitesi kuramsal olarak kişisel özellikleri (mental ve fiziksel sağlık, fonksiyonellik ve psiko-sosyal iyilik) ve dış etkenleri (sosyo-ekonomik durum, iş, toplumsal yapı çevre yapısı,) içermektedir. Fakat bu hususların yaşam kalitesini tespit edici olup olmadığı tartışmalıdır (Bowling ve Gabriel, 2007).

Campbell, Converse ve Rodgers (1976) yaşam kalitesine ilişkin çalışmasında, 'insanların mutluluklarını açıklayan bir gösterge' olması istenmiştir. Bunun yanında toplumun belli kesiminin yaşam kalitelerinin arttığını veya geri kalan diğer kesimlerinin kötüleştiğini belirleyerek bu kesimlerde değişiklikler olduğunda bu farklılaşmayı meydana getiren 'faktörlerin neler olduğunu' ve bu 'faktörleri değiştirmenin olup olmadığının tespit edilmesi istenmiştir (Oktile, 2004).

Yaşam kalitesi, üslubu ve standardı ayrı şeylerdir; lakin bu üç kavram birlikte değerlendirilmelidir. Kaliteli bir yaşama sahip olabilmenin kriterleri arasında tüm insanın tüm duyarlılığıyla ve öncelikle dışarıdan gelen bütün uyarıları algılamamasının ve kendisindeki tüm oluşum ve birikimleri de kullanmasını; saygılı, sabırlı ve kararlı, programlı ve sistemli olarak zamanını iyi kullanmayı; çalışan, üreten ve paylaşımcı olmayı seçen; iyi bir arkadaş olabilmeyi; ortak akla katkıda bulunmayı; bireyin yapıcı ve yaratıcı olarak özgür olduğunun doğruluğu; iyiliği ve güzelliği, geliştirmeyi, etik ve estetik değerleri benimsemeyi; paylaşımcı ve katılımcı olmayı; ayrıca ruh ve beden sağlığını dikkate almayı düşünebiliriz (Bozkurt, 2006).

Yaşam kalitesi; çok yönlü olması, devamlı gelişim ve değişim içinde olması, kişiden kişiye farklılaşması, insanın yaşarken nelerden zevk alındığını, nasıl yaşamak ve ne olmak istediğini ifade etmesi, ekonomik, kültürel, psikolojik ve sosyal, faktörlerden etkilenmesi nedeniyle tanımlanması güç bir kavramdır (Pektekin, 1994).

1.2.1.1. Yaşam Kalitesi İle İlgili Tarihçe

Yaşam kalitesi konusu ilk olarak 1970'li senelerde uluslararası sempozyumlarda başlamış, 1970'ler den sonra tıp konusunda ilgi görürken, 1980'den sonra hemşirelik alanında ilgi görmüştür. Hemşirelik alanında ki yaşam kalitesi konuları; yaşamın biyolojik, psikososyal sosyokültürel ve yönünü içeren esenlik durumunu yükseltmeye yönelik bakım sağlama gerçeğine dayanmaktadır (Kurt ve Çetinkaya, 2008).

Yaşam kalitesi ile ilgili konular yıllar geçtikçe hızlı bir şekilde gelişme göstermiştir. 1990'lı yıllarda daha da yükselmiştir. 1992 yılında yalnız sağlık ile ilgili olarak yaşam kalitesi çalışmaları yayınlayan ve bilimsel içerik ile hazırlanan bir dergi çıkarılmıştır. Bu derginin adı; "International Society of Qualty of life"tır. 1994 yılında (Albrecht ve Fitzpatrick) Yaşam Kalitesi kavramını 4 farklı alanda tanımlamış bulunmaktadır. Bunlar (Michelson, Lydiard ve Pollak, 1998; akt.: Top, Özden ve Sevim, 2003: 20):

- Hastaların periyodik bakımlarının planlanarak bu bakımların klinik ortamında gerçekleşmesi,
- Sağlık sektöründen sunulan hizmetlerde ve yapılan araştırmalarda sonuç ölçütü olarak bulguların değerlendirilmesinde,
- Toplumun sağlık ile ilgili beklentilerinin karşılanmasında
- Sahip olunan kaynakların hangi alanlarda kullanılacağına karar verilmesi.

1.2.1.2. Yaşam Kalitesi Kavramı

Yaşam kalitesi, insanların kendi kültürüyleriyle çevresinde ilişkileri anlayış biçimdir. Kişinin fiziksel işlevlerini, aile içindeki ve dışındaki sosyal ilişkilerini, inançlarını ve çevre etkilerini psikolojik durumunu, da kapsamaktadır. Yaşam kalitesi kavramı çok boyutludur, giderek değişime uğrayabilir, insanların beklentileriyle ve yaşantısıyla ilişkilidir, bu sebeple tarafsız bir şekilde değerlendirilmesi zordur (World Health Organization Quality of Life Group, 1998;

Carr, Gibson ve Robinson, 2001; akt.: Avcı ve Pala, 2004: 81). Yaşam kalitesi kavramı, kişinin sağlık durumunu belirlemede objektif veriler ile birlikte, kendi sağlık ve hastalık durumunu hissen ortaya koyan bir algılayıştır (Genç, Şener, Karabacak ve Üçok, 2011: 146).

Genel olarak bakıldığında; Yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti ve mutluluğu kısacası insanın hayat algısını yansıtan çok yönlü bir değerdir (Koçak, Özkan, 2009: 47).

Sağlıkla alakalı yaşam kalitesi, insanın kendi yaşam biçimlerini ve sağlık durumlarını genel olarak algılayış biçimleridir. Sağlık ile alakalı yaşam kalitesi hastalığın bulunmaması yanında, insanın fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden aktif olmasını, kendisini iyi hissetmesini ve yaşam memnuniyetini içerir. Fonksiyonel kapasite ise insanın gün içinde hayatını sürdürebilmesi için gereksinimi olan kendine bakım, giyinme, ev işleri, yemek yeme, alışveriş yapma ve sosyal aktivitelerde başkasından yardım almadan bağımsız olabilme becerisini gösterir. Amerika Gerontoloji Derneği "Yaşama yıllar değil, yıllara yaşam katma " sözü ile yaş almak yanında yaşam kalitesi ve başarılı yaşlanmanın önemine dikkat çekmektedir (Kayıhan, 2007; akt.: Vural, 2010: 22).

1.2.1.3. Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

YK'ni etkileyen faktörler incelendiğinde, politik, ekonomik ve sosyal unsurların yer aldığı anlaşılmaktadır. Kişinin barınma şartları, yaşadığı ev ortamı, fiziksel ve bilişsel sınırlıklarla, ayrıca duyusal ve fiziksel yetilerde azalmaya bağlı ulaşım zorlukları, ekonomik yetersizliğin sebep olduğu beslenme bozuklukları, kişiler arası ilişkilerde bozulma evdeki birey sayısının azalmasından dolayı (ölüm vb.) yalnızlık gibi pek çok sosyal faktör de YK'ni etkilemektedir (Çalıştır, Dereli, Ayan ve Cantürk, 2006).

İş ve meslek hayatı da YK'ni değiştirebilir. Değişik mesleklerde işgörenler, uğraştıkları işler sebebiyle ruhsal olarak etkilenmekte ve yaşam kalitesi etkilenmektedir. İş stresi, işin doğası gereği meydana gelen stres, travmatik stres, depresyon, tükenme, mesleki tatmin veya eşduyum yorgunluğu insanların yaşam kalitelerini etkileyen faktörlerdir (Collins ve Long, 2003; akt.: Sucan, 2012: 9).

Sosyodemografik faktörlerin de YK'ni etkilediği bilinmektedir. Cinsiyet, ırk, yaş, medeni durum ve ekonomik durum da YK'ni etkilemektedir. Kasabalarda yaşayanların, köyde yaşayanlara, eğitimli yaşlıların eğitimsiz gençlere göre daha yüksek YK'ne sahip olduğu bilinmektedir (Popovic, Popovic, Lilic, Tosic, Zlatanoic ve Vukic, 1997; Sucan, 2012: 9).

1.2.1.4. Yaşam Kalitesinin Sınıflandırılması

YK'nin kapsamında kişilerin bendesel sağlıkları, psikolojik duygu durumları ve çevreyle etkileşimleri bulunmaktadır (World Health Organization Quality of Life Group, 1998). YK'nin sosyal, psikolojik ve fizyolojik olarak üç başlıktan oluştuğu söylenmektedir (Testa ve Siminson, 1996).

Bedensel alan, insanın enerji vererek günlük iş ve faaliyetleri ne kadar gerçekleştirebildiğini algılamasıyla alakalıdır. Sosyal alan, insanın aile bireyleri, çalışma arakadaşları ve çevresiyle ilgili iletişimleri içerir. Ruhsal alan ise, depresyon, kızgınlık, mutluluk korku, anksiyete gibi emosyonel ve ruhsal halleri kapsamaktadır (Arslantaş, Metintaş, Ünsal ve Kalyoncu, 2006).

YK, insan üzerindeki etkili olan bütün etki ve faktörleri içermektedir. Duruma bağlı olarak YK; sağlık durumu, depresyon, yetersizlik, emniyet, entelektüel fonksiyon, seksüel fonksiyon, anksiyete, semptomların hafiflemesi, ilaçlara bağımlılık, günlük hayat işlevleri, sosyal destek ve insanın yaşamdan zevk alması gibi bir veya birden çok gösterge içermektedir (Guyatt, Feeny, Patrick, 1991).

1.2.1.5. Yaşam Kalitesi Alanları

YK'ni nesnel ve öznel alanları vardır. Nesnel bakımdan aynı durumda olan iki kişi, öznel olarak yaşam kalitelerini farklı algılayabilmektedir (Testa ve Siminson, 1996; Wallander, Schmitt ve Koot, 2001; Mogotsi, Kaminer ve Stein, 2000; akt.: Sücan, 2012: 11).

YK alanları şunlardır (Akdemir, 2003: akt: Sücan, 2012: 11):

- **Psikolojik Esenlik:** Akıl sağlığı, hayattan doyum alma, anksiyete, beden imgesi, yararlılık, otokontrol, dinlenme ve meşguliyet ile ilgili durumlar, mutluluk, sosyal izolasyon, hayatın anlamı, bir işi tamamlama, duygusal reaksiyonlar bu alanda değerlendirilir.
- **Fiziksel Esenlik:** Fonksiyonel yeterlilik, yaşam aktiviteleri, fiziksel hareket, zindelik, yorgunluk, uyku, yeme, iştah, ağrı, seks, sağlık ve hastalık algılaması, sağlıkta değişim ve tedavi ile alakalı durumlar bu hususta değerlendirilir.
- **Sosyal ve Bireysel Esenlik:** Bireyin eşi, varsa çocukları ya da ebeveynleri ve yakın arkadaşları ile ilişkileri, başkalarından destek görme, sosyal etkinlikleri, çevrece benimsenmesi, farklı organizasyonlara katılma, mahremiyet, öğrenme durumu, çalışma durumu kendini ve hayatı algılama şekli, bu alanda değerlendirilir.
- **Ekonomik ve Maddi Esenlik:** Geleceğe ait güven hissi, barınma durumu, sağlık sigortası, iş güvencesi ev durumu ve bu kısımda değerlendirilir.

1.2.1.6. Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi

İnsanın yaşam kalitesi birtakım ölçekler kullanılarak değerlendirilir ve puanlanır.

Ölçekler de (Pektekin, 1994);

- Bedensel, sosyal ve emosyonel (duyusal) işlev,
- Bedensel rol işlevi,
- Zihinsel ve ruhsal sağlık hali,
- Güçlü/güçsüz, ağrılı olma,
- Genel olarak sağlıklı olma durumu gibi hususlar bulunmaktadır.

Yaşam kalitesinin boyutları (akt.: Perim, 2007: 21-27):

- **İktisadi Göstergelerle Yaşam Kalitesi:** Tarihsel yönden yaşam kalitesi refah ve kalkınma gibi iktisadi kavramlardan sonra kullanılmaya başlandığı ve iktisadi refahın gelişmiş bir hali olarak ekonomistler tarafından değerlendirilmektedir. Yaşam kalitesinin iktisadi faktörleri, kişi başına düşen milli gelir ve GSMH (gayri safi milli hasıla), ailenin sahip olduğu servet, ailede çalışma hayatında olan kişi sayısı, istihdam edilebilme imkanları, mevcut dayanıklı tüketim malları, besin tüketimi gibi değişkenlerdir. Ekonomistlerce yapılan araştırmalarda kalite, hizmet kalitesi ve toplam kalite kavramları, yaşam kalitesi kavramlardır.
- **Sosyal Göstergelerle Yaşam Kalitesi:** Sosyal yükselme düşüncesi yaşam kalitesi ile paralellik göstermektedir. Bloom (1978)'a göre sosyal göstergeler şu şekilde ifade edilmiştir: Sağlık, sosyal refah, eğitim, kamu güvenliğidir. Sosyal göstergelerin ele alındığı yaşam kalitesi ile ilgili araştırmalarda problem, toplumsal alanda görülmektedir.
- **Psikolojik Göstergelerle Yaşam Kalitesi**: Sosyal psikologlara göre yaşam kalitesi bir değer olarak vurgulanmakta ve mutluluk olarak savunulan bir kavramıdır. Psikolojik göstergelerle yaşam kalitesi çalışmalarında, kişinin kalite ve doyuma ilişkin öznel algıları, olayları değerlendirişi ve olaylara olan ithaf ettiği kaynaklar olduğu görülmektedir. Psikolojik göstergelerin incelenmesinde, insanlarda uygulama esnasında gösterdiği tepkileri gösterme eğilimlerinde kısıtlamalar olup nesnel koşullarla benzerlik olabilmektedir.
- **Ekolojik Perspektiften Yaşam Kalitesi**: Ekolojik alanda yaşam kalitesi birey – çevre etkileşimi içerisinde ele alınmaktadır. Bu konuda ana varsayım, insanın çevreyi, çevrenin de insanı farklılaştırdığıdır. Sontag, Evers, Eicher ve Bubolz (1980) , üç kapsamdan oluşan kavramsal yapı önermiştir. Çevre ve birey olarak iki değişik unsurlarda yaşam kalitesini ele almışlardır. İnsanların yaşam kalitesinin yüksekliği, kendisine oluşturmuş olduğu yaşam çevresine

ait tatmin düzeyinin yüksek olmasını belirler. Yaşam kalitesi, insan ve çevrenin birbiriyle uyumudur.

- **Sağlık Açısından Yaşam Kalitesi**: Yaşam kalitesi, iyi olma durumu olarak ifade edilebilir. Sağlık açısından yaşam kalitesi kavramı ifade edilir ise kbireyin sağlık durumunu belirtir. Sağlıklı olma durumu ve işlevsellik, sağlığa bağlı yaşam kalitesinin boyutları içerisindedir. Sağlığa bağlı yaşam kalitesinde 1970'li senelerin başında, sanayisi gelişmiş ülkelerde bu tip göstergelere gereksinim duyulması ve bu göstergelerin geliştirilmesinde olanakları sunan, tıp ve sosyal disiplinlerdeki uzun zamanlı bilimsel gelişmelerdir. Sağlığa bağlı yaşam kalitesi bir fiziksel, duygusal ve sosyal öğelerden oluşan çok boyutlu bir kavramdır (Revicki, 1989).

Toplumsal zihin sağlığı merkezleri tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda yaşam kalitesi iki yönden değerlendirilmektedir. Öncelikle servis hizmetlerini ve kişilerin psikolojik gelişimlerini test ederek kendi planlarını değerlendirmektir. Daha sonra yüksek düzeyde yaşam kalitesi ölçümlerini toplumda desteklemek ve yaymak; Düşük kalitede olan alanların büyümesini engellemek gerekmektedir. 1998 Population Report'a göre, kalitenin anlamı, "en yüksek sağlık yardımını, en az sağlık riskiyle, en fazla sayda insana sunmak" olarak tanımlanmaktadır (Oktile, 2004).

Yaşam kalitesi; kültür ve değer kapsamında, beklentileri, gayeleri, ilgileri ve standartları ile alakalı hayattaki konumunu algılaması olarak ifade edilir. Bireyin fiziksel sağlığı, inançları, psikolojik durumu, çevresi ve sosyal ilişkileri ile bağlantısından etkilenen kavramdır. Bu durum yaşam kalitesinin kültürel, çevresel ve sosyal kavramlarla ilişkili subjektif bir değerlendirmedir (Başaran, Güzel ve Sarpel, 2005: 55).

Devlet adamları genellikle, sağlık hizmetleri kararlarını toplumsal konuma göre vermektedir. Siyasetçiler, toplumsal faydaya göre, tedavinin nasıl sonuçlanacağı ile ilgilenirler. Sigorta şirketleri de yaşam kalitesini kişisel fayda bakımından değerlendirirler, fakat hastanın ne vakit hayata döneceği ile alakalıdırlar. Onlara göre yaşam demek, sigorta primlerini ödemek olarak düşünülmektedir.

Toplum için ise; yaşam kalitesi daha uzun yaşama ile birlikte iyi yaşamak olarak nitelendirilmektedir. Bilhassa iktisadi zorlukların olduğu Türkiye'de yaşayan insanlar için daha çok kazanç daha iyi yaşamla eşdeğer olarak tanımlanmaktadır (Acaray, 2003).

Sağlık açısından yaşam kalitesi sağlığı geliştirme olarak ifade edilmektedir. Kişilerim sigarayı bırakma, daha iyi beslenme egzersiz, gibi iyi olma halini yükseltmesine yönelik yapılan değişiklikler, kişinin yaşam kalitesini yükselterek, sağlıklı olma durumunu uzatabilir (Acaray, 2003). Sağlıkla alakalı yaşam kalitesi, sağlıkla ilgili tüm faaliyetleri gerçekleştirmedeki becerilerini ve fiziksel, sosyal ve mental ortamı ifade eder. Sağlık anlamında yaşam kalitesi kriterleri, sağlık programları, ekonomik değerlendirme ve tedavinin etkinliğine ilişkin araştırmalarda sıkça kullanılmaktadır (Avcı ve Pala, 2004).

Sağlık ve hastalık, vücudun sistemi, kişi ve sosyal yaşam alanında ele alınmaktadır. 1980 yılında Dünya Sağlık Örgütü'nce üç alandaki kısıtlamalar veya eksiklikler Uluslararası Yetersizlik, Özürlülük ve Engellilik Sınıflaması şeklinde yayınlanmıştır. Uluslararası yetersizlik vücudun sistemini, özürlülük kişi alanını, engellilik ise sosyal yaşam alanını yansıtmaktadır. Böyle bir eşleştirmede nedensel görüş söz konusudur (Başaran, Güzel ve Sarper, 2005: 56).

Genel olarak bakıldığında; yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti ve mutululuğu kısacası insanın hayat algısını yansıtan çok yönlü bir değerdir (Koçak, Özkan, 2009: 47).

1.2.2. Spor ve Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi

Yaşam kalitesinde sağlığın önemli bir yeri bulunmaktadır. Yaşam şeklimizle, tutum ve hareketlerimiz ile etkilediğimiz içinde yaşadığımız toplum arasında güçlü bir bağlantı vardır. Bu sebepten dolayı, geçen zaman içerisindeki hareket ve tutumlarımız ve de yaşamımızda meydana gelen değişiklikler sağlık hususunda yeni faktörlerin gerçekleşmesine neden olmuştur (Zorba, 2008: 83).

Modern insanın yaşam biçimi, fiziksel kapasitenin azalmasına sebep olmaktadır. Modern hayatın egzersiz yapmayışına karşın getirmiş olduğu rahat

yaşam şekli, sadece yaşamı devam ettirmek amacıyla gerçekleştirilen sınırlı aktiviteler fiziksel kapasitenin azalmasını meydana getiren en önemli etkenlerden biri olmuştur. Her ne kadar fiziksel aktivitenin hayatı uzattığı hususunda bir veri bulunmamaktaysa da fiziksel aktivitenin yaşlılıkla meydana gelecek vücuttaki bazı olumsuz değişikliklerin hızını kestiği, bir kısım hastalıklardan korunmayı sağladığı ve yaşam kalitesini artırdığı hususunda yeterli bilimsel veri bulunmaktadır (Gür, 2008, http://www.malatyabalikadamlar.com/ Koseyazi.asp?goster=dos&id=6).

Baş'ın (2003) senesinde gerçekleştirmiş olduğu fiziksel aktivite düzeyinin değişik metotlarla ölçülmesi ile alakalı araştırmasına, 18-25 yaşları arasında toplam 207 üniversite öğrencisi iştirak etmiştir. Araştırma sonucunda; erkeklerin fiziksel aktivite düzeylerinin kızlara göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Acree vd. (2006) yaşlılarda fiziksel aktivite ve yaşam kalitesinin araştırılması amacıyla yaptığı araştırmalarında 112 kişi kullanılmıştır ve yaşam kalitesinin sekiz boyutunda ve fiziksel aktivite düzeylerinde anlamlı derecede fark tespit edilmiştir.

Cengiz'in (2007), fiziksel aktivite düzeyleri ve egzersiz davranışının değişim basamaklarını araştırmak için 953 lisans öğrencisine anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre öğrencilerin yüzde 25'inin fiziksel aktivite düzeyi yüksek, yüzde 60'ının orta ve yüzde 15'inin ise düşük olduğu ve ODTÜ öğrencilerinin takribi olarak yüzde 75'inin bedensel aktivite seviyelerinin sağlıklı yaşam ölçütünün altında olduğunu tespit etmiştir.

Bulut (2010), Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan personelin fiziksel aktivite düzeyi ve ilgili faktörleri test etmek için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmada 366 personele anket uygulanmıştır. Fiziksel aktivite düzeyleri incelendiğinde, çalışanların en etkili olduğu grup kamusal olmayan şirket çalışanları iken en az aktif olan grup ise idari çalışan olduğunu ve 25 yaşın altında düşük aktivite düzeyinde hiç çalışan bulunmazken, 45 ve üzeri yaş grubunun düşük aktivite düzeyine sahip olduklarını belirtmiştir.

Selvi ve arkadaşları sağlık sektöründe çalışan 42 kamu personeli üzerinde yaptıkları denemede sırasıyla genel sağlık, fiziksel işlev, fiziksel rol, mental rol, ağrı, mental işlev, yaşamsallık ve sosyal işlev puanlarını 61,4, 61,3, 50, 52,3, 67,8, 64,9, 54,2, 67,8 olarak bulmuşlardır (Selvi vd. 2010).

1.2.3. Yaşam Kalitesini Etkileyen Unsurlar İle Örgütsel Bağlılık

Yaşam kalitesini etkileyen faktörler incelendiğinde, politik ve sosyal unsurlar, aile yaşam biçimi, eğitim, iş ve meslek hayatı, cinsiyet, ırk, yaş, medeni durum ve ekonomik durum gibi faktörler olduğu görülmektedir. Aynı zamanda yaşam kalitesini etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığı da etkileyen faktörler arasında yapılan çalışmalarda görülmektedir.

Genel olarak eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, yüksek gelir elde edebilecekleri nitelikli işe, daha iyi sosyal olanaklara ve bundan dolayı daha yüksek yaşam kalitesine sahip oldukları; buna karşılık eğitim düzeyi düşük olanların işsizlik, kötü çalışma koşulları, düşük ücret, sosyal olanaklardan yararlanamama, sürekli olarak devam eden maddi, sosyal ve psikolojik kaygı, kötü beslenme gibi nedenlerle düşük yaşam kalitesine sahip oldukları bilinmektedir (Torlak ve Yavuzçehre, 2004:3). Torlak ve Yavuzçehre (2008:35) tarafından yapılan çalışmada da eğitim düzeyi yükseldikçe yaşam kalitesinin yükseldiği saptanmıştır.

Aynı zamanda Eser ve Altıparmak'ın Türkiye'de 15-49 yaş arasındaki kadınlarla ilgili olarak 2007 yılında yapmış olduğu çalışmada da eğitim düzeyi yüksek olan ve kentsel bölgede yaşayan, gelir düzeyi yüksek olan ailelere mensup kadınların yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu çalışma sonucunda ortaya konmuştur.

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde ise, bu iki faktör arasında olumsuz bir ilişki olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, iş görenin örgüte olan bağlılığının azaldığını, bunun nedenin ise, eğitim düzeyinin artması ile birlikte kişinin iş hayatından beklentilerinin de yükselmesi ololduğu araştırmalarda ortaya konmuştur (Yalçın ve İplik, 2005: 400; Özkaya ve ark, 2006: 80; İnce ve Gül, 2005: 27).

Cinsiyet değişkeni ele alınarak yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık etkileşimi incelendiğinde ise çalışmaların farklı bölgelerde, farklı yaş gruplarında ve farklı sosyo-ekonomik çevrelerde yapılması nedeniyle aynı sonuçları vermediği ve yapılan bazı çalışmalarda ise örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı gözlemlenmiştir (İnce ve Gül, 2005: 61-62).

Yaşam kalitesi üzerinde etkili olan faktörlerden bir diğeri ise bireyin medeni durumudur. Bu kapsamda en önemli noktalardan birisi, bireyin dul veya boşanmış olmasıdır. Bekâr veya evli olmak toplumlarda benimsenmiş bir durumdur ancak özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde dul veya boşanmış olmak kabul görmemekle birlikte düşük yaşam kalitesinin önemli göstergelerindendir (Boylu ve Paçacıoğlu,2016:140). Medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda ise henüz hiçbir yaklaşımın bir sonuca ulaşamadığı düşüncesi yaygın olarak kabul görmektedir (Özkaya ve ark 2006: 80).

Higgins, Duxbury ve Irving'in 1992'de yapmış olduğu araştırmada ise işgörenlerin aile yaşamlarıyla örgütsel yaşamları arasında bir çatışma olması sonucunda bu durumun iş yaşamında var olan verimliliği, işe devam durumunu ve işgücü devrini olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur (akt. Scandura ve Lankau,1997).

Kişilerin yaşam kalitesini sürdürme isteği, bireyin Becker'ın sosyal roller bahis kaynağına göre içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından kaynaklanabilir. Bu nedenle iş gören kendisine sunulmuş olan fırsatların devamını getirebilmek amacıyla, var olan düzenini bozmaktan kaçınarak örgüte olan bağlılığından vazgeçmek istemeyecektir.

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışmanın bu bölümünde; örgütsel bağlılık kavramı, yaklaşımları, teorileri bakımından göz önünde bulundurularak ele alınmıştır. Bu bölümün sonunda, örgütsel bağlılığın spor ilişkisi ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

1.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılığın örgüt ve organizasyonlarda uygulanabilirliği örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu sebeple örgütsel bağlılık ile ilgili birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır (Tanrıverdi, 2012: 197-198). Örgütsel bağlılık kavramı, günümüzde iş dünyası ve akademisyenler tarafından sıkça araştırılan bir konu olmuştur. Artan rekabet koşullarında entellektüel sermayenin zaman içinde devamlı olarak daha önemli bir hale gelmiş ve örgütlerin en ayırt edici niteliği olması nedeniyle işgörenlerin örgütte devamlılığı ve istikrarı önemli bir hale gelmiştir. Bu açıdan bakıldığında, örgütsel bağlılık psikolojik bir istikrar oluşturucu veya kibar bir zorlama şeklidir (Oran, Güler ve Bilir, 2016:239). Günümüz rekabet şartlarında örgütlere önemli değer katan ve rekabet gücünü arttıran, önemli ölçüde bilgi sermayesi ile donanmış işgörenlerin örgütten ayrılmalarının önüne geçebilmek amacıyla işgören ile örgütler arasında örgütsel bağlılık oluşturmalı ve geliştirilmelidir (Kolay, 2012: 20). Örgütsel bağlılık kavramı, literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmış ve sınıflandırılmıştır. Örgütsel bağlılık, gerçekleştirilmiş olan sınıflandırmalar arasında; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımı olmak üzere üç temel başlık altında incelenmektedir (İnce ve Gül, 2005: 26).

1.3.1.1. Tutumsal Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre bağlılık; insanların örgütsel gayelerle özdeşleşmesini ve bunların çerçevesinde çalışma hevesini bildirmektedir. Tutumsal bağlılık birçok durumda tutumsal yaklaşımdaki çalışanların amaç ve değerleri ile örgütün hedef ve değerlerinin uyum içinde olmasını ifade etmektedir. Tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılığı değerlendiren bilim adamları, bağlılığın gelişmesini ve bağlılığın

davranışsal sonuçlarına katkıda bulunmak için önceki durumların belirlenmesini tercih etmektedir.

Araştırmacılar, tutumsal yaklaşımın ortaya çıkmasını belirlemeye yönelik tarihsel süreç içerisinde birbirinden farklı yaklaşımlar ortaya koyarak, bu yaklaşımın gelişmesine yardımcı olmuştur. Tutumsal yaklaşımla ilgili olarak var olan en önemli yaklaşımlar ise Buchanan, Kanter, Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Porter-Mowday-Steers, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlardır.

1.3.1.2. Buchanan'ın Yaklaşımı

Buchanan yaklaşımında bağlılık, örgütün var olan amaç ve değerlerine bağlanarak ve bir işgörenin görevini yardımcı bir değerden faklı olarak, örgütün kendi sürekliliği için olması gereken bir eylem olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık üçe ayrılmıştır (Balay, 2000: 24).

- **Özdeşleştirme (Idebfication):** Bireyin, örgüt yapısında var olan amaç ve değerleri kendisinin amaç ve değerleri olarak görmesidir.
- **Benimsemek (Involvement):** Bireyin, görevinin zorunlu kıldığı faaliyetlere psikolojik açıdan bağlılık duymasıdır.
- **Bağlılık (Loyalty):** Örgüt için hissel açıdan kişinin duygu beslemesi ve ona içtenlikle sadakat duymasıdır.

1.3.1.3. Kanter' in Yaklaşımı

Kanter (1968: 499-500), örgütsel bağlılığın kişilerin davranışsal gereksinimlerinden etkilenmesi neticesinde farklı türlere ayrılabileceğini ifade etmiştir. Kanter'e göre kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif kriterlerden oluşmaktadır. Kanter, örgüt tarafından üyelere baskı yapılan davranışsal taleplerin sürekliliğine yönelik bağlılık, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde üç farklı bağlılık türünü oluşturduğunu belirlemektedir.

Şirkete devam bağlılığı, çalışanların kendini örgütün faaliyette bulunmasına onların amaçlarını gerçekleştirmesine ve pazarda yer almasına yardımcı olmak için

kendilerini örgüte adamalarıdır. Personelin işten çıkmalarının yüksek maliyetinden dolayı ve birtakım sorunların oluşmasını sağlayacak personelin bireysel fedakârlıklarda bulunacağı ve bunun sonucunda da örgüt üyeliğinden vazgeçmeyerek örgütte çalışacağı görüşü kabul edilir.

1.3.1.4. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni'ye göre, örgütsel bağlılık kavramı içerisinde üç farklı bağlılık şekli mevcuttur (Doğan ve Kılıç, 2007: 42).

Bunlar;

- **Ahlâki bağlılık:** Örgütün gayeleri, önem verdiği değerler ve normlarını örgüt içine kanalize etmesiyle otoriteyle bütünleşme noktasına dayanmaktadır. Personeller, topluma faydalı gayeleri izlediklerinde örgütlerine bağlanma düzeyleri artmaktadır.
- **Hesapçı bağlılık:** Örgütler ile çalışan arasında alışveriş ilişkisidir. Örgütlerine kattıkları değerler sonucunda elde edecekleri değerlerden oluşmaktadır.
- **Yabancılaştırıcı bağlılık:** Çalışanlar, davranışların sınırlandırmış olduğu zamanlarda meydana gelen ve örgüte doğru negatif bir eğilimi göstermektedir. Çalışan, psikolojik yönden örgüte bağlılıkları olmamakta buna karşın üyeliğini sürdürmektedir.

1.3.1.5. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, insanların üye olduğu örgüte psikolojik açıdan bağ kurması olarak belirtmiştir. O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır:

- **Uyum:** Temel amaç belirli dış ödülleri elde etmektir. Örgütlerin bağlılık göstermelerinin ve bu amaçla göstermiş oldukları tutum ve davranışların temel nednei belirli ödülleri elde etme ve belli cezalardan kaçmaktır.

- **Özdeşleşme:** Çalışanların örgütte sürekli olma isteğidir. Örgüt üyesi olan kişiler örgütteki diğer kişilerle yakın bağlantılar kurmaktadır. Böylece bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini anlatmak ve doyuma ulaştırmak için örgütteki var olan diğer insanlar ve topluluklar ile ilişki kurulduğunda özdeşleşme oluşmaktadır.
- **İçselleştirme:** Kişiler ve örgütler arasında oluşan uyumdur. Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu, kişinin tutum ve davranışlarını örgütte çalışan kişilerin değerler sistemi ile bağlı kılınması durumunda ortaya çıkmaktadır.

Uyum boyutu, ödül-maliyet değerlendirmesine işaret ederek kişiyi araçsal algılara; içselleştirme ve özdeşleşme boyutları ise, örgütün beklentilerine uygun neticelere kaydırmaktadır (Balay, 2000: 18).

1.3.1.6. Porter-Mowday-Steers'ın Yaklaşımı

Mowday, Steers ve Porter (1979), daha önce yapılmış çalışmaları örnek alarak çalışmalarını devam ettirmişlerdir. Mowday ve arkadaşları, örgütsel bağlılık tanımını yaparken psikolojiyi kullanmış, bağlılığın psikolojik bir durum olduğunu anlatmışlardır. Dolayısıyla bağlılığı "işletmenin hedeflerini kabul etme ve bunlara güçlü bir inanç", "işletme adına gayret sarfetme istekliliği" ve "örgüte kalma isteği'' için güçlü istek duyma" ve insanların örgüt ile özdeşleşmesi olarak belirtilmiştir.

Mowday ve arkadaşları (1982), örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ikiye ayırmaktadır. Tutumsal bağlılık kişinin örgütsel hedeflerle özdeşleşmesi ve çalışma istekliliğidir. Davranışsal bağlılık ise, örgüte üye olan çalışanların davranışsal eylemlere bağlı olmasıdır (akt.: Balay, 2000: 24).

Bağlılık davranışları tutumsal bağlılığı güçlendirmektedir. İnsanlar, örgütte bulunduğu vakit yatırımlar yapmışsa, örgütten ayrılmanın insanlar açısından yatırımlarının kaybı olduğundan ve bu duruma katlanılmayacağından örgütten ayrılmak yerine davranış olarak bağlılık göstermektedir. Fakat insanlar para, kariyer gibi bazı araçsal sebeplerle bağlılık davranışı gösteriyorsa bu sadece davranışsal

bağlılıktır. Örgütsel bağlılıktan bahsedebilmek içinse, insanların örgütle ve örgütün hedefleriyle özdeşleşmiş olması beklenmektedir (Kılıç, 2010: 7).

1.3.1.7. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988) bağlılığı, ahlaki bağlılık, çıkarcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak tanımlamaktadır (akt.: Gülova ve Demirsoy, 2012: 58).

- **Ahlaki bağlılık:** İnsanların örgütün gayelerini kabul etmesiyle oluşan bağlılık türüdür. İnsanlar, gayelerin gerçekleşmesinden; örgütün başarı ve başarısızlığından sorumludur.
- **Çıkarcı bağlılık:** Çalışanlar ile örgüt arasındaki maddi bir değere bağlı olarak gelişmektedir.
- **Yabancılaştırıcı bağlılık:** Alternatif iş olanaklarının olmadığı, insanların örgütsel kontrol sağlayamadığı durumlarda oluşan bağlılık türüdür.

1.3.1.8. Allen ve Mayer' in Üç Bileşenli Bağlılık Modeli

Literatürde yaygın olarak kullanılan Allen ve Meyer örgütsel bağlılık modeli üç gruba ayrılmaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olarak gruplandırılmaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 3).

Duygusal bağlılık, genel olarak örgütte kalma arzusunu oluşturmaktadır (Huselid ve Day, 1991: 381). Yani kurumda çalışan kişilerin duygusal olarak kendi tercihleri ile kurumda kalma isteğidir (Özdevecioğlu, 2003: 91). Bu tür bağlılıkta personelin örgütte kalma nedeni örgütün gaye ve değerleri ile özdeşleşmesidir. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler "istedikleri için" örgüt içinde kalmaya devam ederler ve örgütün faydası için çaba gösterirler (Uygunç ve Çımrın, 2004: 91).

Devam bağlılığı örgütten vazgeçme maliyetinin farkında olunması devam bağlılığını gösterdiği için, yatırımlar önemli kılındığından algılanan maliyeti artırır. Devam bağlılığının boyutları yan bahis, ya da yatırım ve alternatifleri elde etme

olduğu belirlenmiştir. Becker (1960)'a göre örgütsel bağlılık, eğer bağlılık sürmezse üyelik son bulabilir bu da bağlılığın yan bahsinin yapısı yönünde geliştirir. Bu yan bahislerin işle ilgili olan ya da işle ilgili olmayan birçok çeşidi bulunabilir. Örneğin, zamanın boşa harcanması riski ve transferi mümkün olmayan yetenekleri elde etmede gayret gösterilmesi, kazançlı olmayan çekici faydaların, çalışma sürelerini baz alan ayrıcalıklardan vazgeçmenin, kişisel ilişkilerin bozulması ve aileyi yok etmenin, bir şirketten ayrılmanın potansiyel maliyeti gibi algılanabilir.

Meyer ve Allen (1997)'e göre normatif bağlılık da işgörenlerin görevlerine duyduğu ahlak duygusuyla örgütten ayrılmamaya inandıkları için kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin örgüte normatif bağlılığında yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğunu düşünmelerinde etkili olmaktadır.

Wiener (1982)'e göre normatif bağlılık, kendini şirkete adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültürde sosyalleşme gerçekleştirmesi sebebiyle şirkete bağlanılmaktadır (akt.: Durna ve Eren, 2005). İşletmelerde bağlılıkları bozmamak, örgüt grubuna, işverenin koruması ve bu duruma sadakat göstermesi ve grup için kendinden fedakârlık etmek (örneğin; daha iyi maddi fırsatlar için başka bir işyerine gitmemek) gibi grup normları bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir (Markus ve Kitayama 1991:224; Triandis, 1995:506 akt.: Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006).

1.3.1.9. Davranışsal Yaklaşım

Örgütsel davranış ile ilgili olarak, araştırmacıların tutumsal bağlılık kavramına karşılık, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık kavramını kullanmışlardır (Gül, 2002 :47).

Davranışsal bağlılık, bireylerin geçmiş deneyimlerini ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlılık durumlarını belirtmektedir.

Davranışsal bağlılık, kişilerin bir örgütte uzun süreli kalma sorununu ve bu sorunların üstesinden geldiği ile ilgili bir kavramdır (Çöl, 2004, akt.: Bayram, 2006: 129).

Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker'in Yan Bahis Teorisi ile Salancik'in Yaklaşımları bulunmaktadır. Aşağıda bu iki yaklaşım detaylı olarak ele alınacaktır (Gül, 2002 :48).

1.3.1.10. Becker'ın Yan Bahis Teorisi

Becker (1960), kişilerin davranışlarına bağlılık göstermesinin nedenini tutarlı davranışlarda bulunmasıyla ilgilidir. Kişi bu davranışları hedeflerine ulaşmada bir vasıta olarak gördüğü için yinelenme eğilimindedir (Kılıç, 2010: 4).

Becker'e (1960) göre örgütsel bağlılık, örgütte yer alan kişilerin yan bahislere girerek tutarlı davranışları direkt ilgili olmayan çıkarlarıyla ilişkilendirmesidir (akt.: Gül, 2002: 48).

Becker (1960) bireylerin tutarlı davranışlar göstermesinin gerekçesini yan bahis ile açıklamaktadır. Yan bahse girmek ile anlatılmak istenilen, bir davranış ile ilgili kararın o davranış ile çok da alakası olmayan menfaatleri etkilemesidir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt ile karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir durumdur. Bağlılığın "bahse girme" kavramına göre, bir birey değer verdiği bir şeyi veya şeyleri gerçekleştirerek, bahse girerek örgütüne yatırım yapmaktadır (Kılıç, 2010: 4).

Becker'e (1960) göre işgörenlerin bağlılık göstermesine sebep olan yan bahis kaynakları dört şekilde anlatılmaktadır. Bunlar (akt.: Gül, 2002: 48):

- **Toplumsal beklentiler:** Toplumun beklentilerinin sosyal ve psikolojik yaptırımları nedeniyle davranışlara sınırlama koyan bazı yan bahislere girmektedir.
- **Bürokratik düzenlemeler:** Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik konulardaki düzenlemelerdir. Mesela, emeklilerin aldığı aylık için her ay belli bir miktar kesinti yapılmış olduğundan, işten ayrılma isteği ile hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın fazla tutarda olduğu görülmektedir.
- **Sosyal etkileşimler:** Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Birey başkalarıyla iletişim halindeyken kendisi ile ilgili bir

kanaatin yerleşmesini sağlamaktadır. Bu kanaatin bozulmaması amacıyla ona uygun davranışlar sergilemektedir.

- **Sosyal roller:** Yan bahisler bireyin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Birey, sosyal rolünün gereklerini yapmaya alıştığı için, artık başka bir role adapte olamayacaktır.

Çalışanlar, çalıştıkları kadar emek, zaman, gayret harcamakta, para kazanmakta, statü gibi özellikler elde etmekte ve örgütten ayrılacağı zaman ayrılmanın getireceği maliyetler o kadar yüksek olmaktadır ve bu da insanın örgüte bağlılığını perçinlemektedir (Allen ve Meyer, 1991; Meyer ve Allen, 1997, akt.: Uyguç ve Çımrın, 2004).

Kısacası Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı firmaya bağlılığın davranışsal boyutu olarak incelenmektedir ve genel olarak planlanan bağlılık olarak da isimlendirilmektedir. Birey, firmadan ayrılmanın psikolojik, sosyal ve parasal yönlerinin götürdüğü değerler fazla olduğundan dolayı örgüte bağlanmak zorunda kalmaktadır (Somers, 1993: 185-192; Mathieu ve Zajac, 1990: 171-194; Meyer ve Allen, 1991: 372-378; Mayer ve Schoorman, 1992: 671-184, akt.: Gül, 2003: 49).

1.3.1.11. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e göre örgütsel bağlılığın temelinde kişinin davranışlarında tutarlı olmak isteği olduğunu belirtmektedir. Fakat Becker'den farklı olarak, tutarlı davranışların temelinde yatan sebebin kişinin tutum ve davranışları olduğunu ileri sürmektedir. Bu noktada, kişinin örgüte ilişkin algısı, giderek birtakım inançlarının meydana gelmesine sebep olmaktadır (akt: Gülova ve Demirsoy, 2012: 59).

1.3.1.12. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers tutumsal bağlılık ile ilgili çalışmalarını derinleştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını literatüre kazandırmıştır (Reichers, 1985: 465).

Örgütsel alanda çalışanlar, etkileşim ile birbirinden farklı gruplara karşı çoklu bağlılık geliştirmektedir. Örnek verilecek olursa, hem çalıştıkları örgüte ve hem de bir sendikaya bağlılık gösteren çalışanlar çoklu bağlılık gösterebilmektedir.

Çoklu bağlılık kaynakları, çeşitli gruplar, çalışanlar, yöneticiler, sendikalar ve kamuoyudur. Gerek yöneticiler ve gerekse çalışanların kendileri, örgütte olanların çoklu rol yönelimlerinin farkındadırlar (Balay, 2000: 28-29; İnce ve Gül, 2005: 53-55; akt.: Aslan ve Bakır, 2014: 195).

Reichers (1985) çoklu bağlılık yaklaşımına göre, örgüte duyulan bağlılığın sebeplerinin insana göre farklılık gösterebileceğini; bu bağlamda bir birey için örgüte duyulan bağlılığın kaynağı ürün kalitesi olabilirken, bir başkası için bunun örgütçe çalışanlara gösterilen yakın ilgi ve samimiyet olabileceğini tanımlamaktadır (İnce ve Gül, 2005: 55; akt.: Aslan ve Bakır, 2014: 195).

1.3.2. Örgütsel Bağlılık Oluşturmak

Örgüte bağlılığı meydana getiren unsurlar, duygusal bağlılık, devamlı bağlılık ve normatif bağlıktır (Balay, 2000; Wasti, 2000: 201-202; akt.: Bayram, 2005: 132):

- **Duygusal bağlılık:** Çalışanların örgütlerinin kıymetlerini, amaçlarını ve gayelerini sahiplendikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu durumda işgörenler, örgütün değerlerini kabul etmektedir. Böylece, çalışanların örgüte bağlılığının en iyi şekli olarak ifade edilebilmektedir. Hâlbuki bu bireyler, her işverenin istediği, gerçekten kendini örgüte adamış ve sadık çalışanlardır. Böyle çalışanlar, işe karşı olumlu tutum göstermektedirler ve gerektiğinde ekstra bir gayret göstermeye hazır olmaktadır.
- **Devamlı bağlılık:** Çalışanların, örgütlerine vermiş oldukları yatırımların neticesinde gelişen bağlılıktır. Bu durumda çalışanlar, örgüte çok fazla zaman ve gayret harcadığını, yatırım yaptığını ve böylece örgütte kalmasının bir mecburiyet olduğunu düşünmektedir. Örgüte sürekli bağlılık duyan bir birey, örgütten ayrılması durumunda daha az alternatifi olacağı düşüncesine sahiptir. Bu insanlardan bazıları, başka işte çalışma şansı olamadığı için örgütte kalmaktadır. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da

emeklilik zamanlarına yakınlık gibi zorlayıcı durumları olmaktadır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilemektedirler ve yöneticiler için bir problem teşkil etmektedir.

- **Normatif bağlılık:** Örgüte üye olmayı görev olarak görmek ve örgütüne bağlı olmanın doğru olduğunu düşünmek, örgütten ayrılma neticesinde yaşanacak kayıplardan etkilenmemektedir. Çalışanlar, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalmayı düşünmektedirler. Bunun nedeni, işverenlerin onları gerçekten çok gereksinimleri olduğu bir vakitte işe alması ya da işverenleri ile kalmalarının en doğru şey olacağını düşünmektedirler. Böyle düşünen çalışanlar, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve kendilerinin örgütte belli zaman çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Demirbilek ve Çakır: 2006-127).

1.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığa etken faktörlerin bilinmesi, bağlılığı etkileyebilmek açısından önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık konusunda yapmış oldukları çalışmaları ile tanınan Mowday, Porter ve Steers örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri; Kişisel Demografik faktörler, Örgütsel faktörler ve Örgütsel olmayan faktörler olarak ele almıştır.

1.3.3.1. Kişisel Demografik Faktörler

Örgütte bulunan kişiler farklı niteliklere sahiptir. Bu nitelikler kişisel farklılıklarını gösterdiği gibi örgütsel bağlılık düzeyini de etkilemektedir (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008: 4).

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet ilişkisi arasında, literatürde görüş farklılıkları bulunmasına karşın, kadınların örgütsel bağlılıklarının, erkeklerin bağlılıklarından daha yüksek çıktığı konusu yaygındır (İnce ve Gül, 2005: 62):

- Kadınların ailesel faktörlere vermiş oldukları önemin, işlerindeki rollerinin ikinci planda kalmasına sebep olması ve
- Kadınların işgücüne katılmalarının önünde engeller bulunmasıdır.

Erkek işgörenlerin, örgütsel bağlılıklarının kadınlardan daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların gerekçeleri ise şu şekildedir (İnce ve Gül, 2005: 63):

- Kadın işgörenlerin örgütte, erkeklere nazaran daha istikrarlı olmaları ve
- Kadın işgörenler karşılaşmış oldukları problemler motivasyonlarını artmasını sağlamaktadır.

Mathieu ve Zajac yaşla örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir pozitif yönde ilişki olduğunu saptamıştır. Allen ve Meyer yaşça büyük işgörenlerin daha olgun olmaları ve iş yerlerinde daha çok tecrübe yaşamış olmaları sebebiyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Yaş ilerledikçe işgörenlerin çalışabilecekleri alternatif, örgütlerin sayısı düştüğünden iş bulma imkânları azalmakta, sahip olduğu maddi değerlerle hak ve imtiyazları yitirme korkusundan kişinin devamlılık bağlılığı artış göstermektedir (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008: 5).

1.3.3.2. Örgütsel Faktörler

Harward Üniversitesi'nden olan Elton Mayo ve arkadaşları işgörenlerin işlerinden memnun olduklarında daha iyi çalıştıkları sonucunu veren bir araştırma yapmışlardır. İşgörenlerin örgüt ortamında yerine getirdikleri işin yapısı örgütsel desteği etkilemektedir. İşgörenlerin yaptıkları işi anlamlı bulması yani işgörenlerin yaptıkları işleri kendilerini geliştirici, faydalı, ödüllendirici olarak değerlendirdiklerinde işlerini anlamlı bulmaktadır. Sonuçta örgüt üyelerinin işlerini anlamlı bulması ile örgütün katkılarına daha çok değer vereceğini düşünmektedirler ve örgütsel destek algısı artmaktadır (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010: 3).

Örgütsel bağlılığın derecesini etkileyen ve belirleyen bir diğer unsur örgütsel adalettir. Örgüt içinde gerçekleştirilen uygulamalar, iş ve örgütün özellikleri çerçevesinde örgüte karşı geliştirilen tutum ve bunların neticesinde gösterilen olumlu davranışların örgütsel bağlılık kavramı (Ergeneli ve Sağlam, 2005: 124) ile adil ve ahlaki uygulama ve faaliyetlerinin örgütte has düşünülmesi ve teşvik edilmesini

gösteren örgütsel adalet kavramı arasında doğrusal bir ilişki saptanmıştır (Naktiyok ve İşcan, 2004).

Takım çalışmasının örgütsel bağlılığı kötüye döndürdüğü yönünde hiçbir araştırmaya ulaşılmamıştır. Takım üyeliğiyle örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bunun sebebi takım çalışması gösteren işgörenlerin iş tatmini artmaktadır. Bir takımın verdiği kararların kalitesi işbirliği ile yakından ilişkilidir (Korsgaard, Schweigner ve Sapienza, 1995: 61).

Örgütsel kültürü örgütün duygusal yönünü oluşturan, yazılmamış kurallar bütünüdür. Örgüt kültürüne tüm işgörenler fark etmeden, yazılı bir kural olmadan katılım sağlarlar (Vural ve Çoşkun, 2007: 158-159): i. Örgüt kültürü, örgütsel bağlılığı besleyen bir yapı arz etmektedir. Örgüt kültürü işgörenlerin öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İşgörenler arasında bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak örgütsel bağlılığı beslemektedir (İnce ve Gül, 2005: 76). ii. Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlere sahip örgütlerin kültürleri de güçlü olmaktadır. iii. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık, misyon stratejilerinin gerçekleştirilmesinde, örgütsel etkinliğin sağlanmasında önem arz etmektedir. iv. İşgörenlerin örgütle bütünleşmelerine katkıda bulunan örgüt kültürü, işgörenler arasında bağlılık yaratarak bireysel başarıya katkıda bulunmaktadır. v. Güçlü bir kültür ve yüksek örgütsel bağlılık, aynı zamanda örgüt için emek ve çaba harcama isteği ile beraber örgütsel başarıya da katkıda bulunmaktadır. vi. Güçlü bir kültür ve yüksek örgütsel bağlılık, örgütsel sürekliliğe katkıda bulunmaktadır. vii. Güçlü bir kültür ve yüksek örgütsel bağlılık, örgütsel amaçlara ulaşmayı hızlandırmaktadır. viii. Güçlü bir kültür ve yüksek örgütsel bağlılık, örgütsel iletişimi geliştirmektedir. ix. Güçlü bir kültür ve yüksek örgütsel bağlılık, örgüt içi çatışmaları ve stresi minimuma indirmektedir. x. Güçlü bir kültür ve yüksek örgütsel bağlılık, örgütsel değişime katkıda bulunmaktadır.

Oscar Grusky'e göre bağlılık araştırmaları, ödüllendirme sistemine dayalı olmaktadır. Çalışanların örgüt tarafından ödüllendirilebilmesi için, gösterilen gayretin derecesine göre ödülün miktarının artması ile örgüte olan bağlılığının artacağı sonucunu ortaya çıkarmıştır (Yağcı, 2007: 116).

1.3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Bir kişinin örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli faktörlerden birisi yeni bir iş bulma potansiyelidir (İnce ve Gül, 2005: 85). Örgütsel bağlılık alanındaki çalışmalar, alternatif iş imkânlarının azlığının, örgütsel bağlılığı arttırdığını ispatlamaktadır. Balay (2000), iş pazarındaki kısıtlı iş bulma imkanı bir bağlılıkla sonuçlanmaktadır. Bu duruma örnek olarak, ekonomik kriz dönemlerinde, organizasyonlarda hiçbir iyileştirme yapılmamasına rağmen, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarında olumsuz yönde bir değişiklik olmaması verilebilmektedir. Bununla birlikte; işgörenlerin iş arama süreci dahi örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir, çünkü işgörenler alternatif işleri düşünmekten varolan işlerine konsantre olamamaktadırlar. Bu kapsamda eğitimli işgörenlerin - yeni iş bulma olanaklarının daha çok olduğu düşünüldüğünde- alternatif fırsatlara rağmen, organizasyonda çalışmaya devam etmesi örgütsel bağlılıklarının kuvvetli olduğu ile açıklanabilmektedir.

1.3.4. Örgütsel Bağlılığın Faydaları

Global dünyada her ortamda büyük farklılıkların yaşanması ve teknolojinin büyük bir hızda gelişme göstermesi sonucunda firmalar aşırı rekabet baskısı altında faaliyetlerini sürdürmeye çalışmaktadırlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 35). Sonuçta firma gayelerini etkin ve verimli bir şekilde kullanmak isteyen yöneticiler örgütlerine bağlı çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Yalçın ve İplik, 2005: 395).

İşten ayrılma gibi örgütsel faktörlere olan etkisinin yanı sıra; örgütsel bağlılık, işgören davranışlarını açıklamada ve öngörümlemede eşitlik ve beklenti kuramlarından daha açıklayıcı ve belirleyici bir durumdur. Örgütsel bağlılık, işgörenin bağlı olduğu amaca yönlendiren ve bu yönde istikrarı sağlayan veya zorlayan faktördür. Öyle ki, işgören eşitlik / beklenti durumları sağlanmadığında; ihtiyaç, amaç ve beklentileri ile çelişkili olsa bile, hedefe yönelik olumlu tutum ve davranışını devam ettirebilir.

Örgütsel bağlılığın önemi, günümüzdeki gelişen bilgi toplumunda giderek önemli hale gelen “bilgi paylaşımı ve bu bilginin yayılımına” yapmış olduğu katkı

sayesinde artmıştır. Hooff ve Ridden (2004: 117) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmadan elde edilen sonuçlara göre; örgütsel bağlılık bilgi paylaşımını etkilemektedir.

1.3.5. Örgütsel Bağlılığın Negatif Sonuçları

Örgütsel bağlılığın meydana getirdiği sonuçlar, bağlılığın düzeyi ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir.

Örgütsel bağlılık sonuçlarının, bireysel ve örgütsel yönden negatif sonuçları ele alınmaktadır (akt.: Kılıç, 2010: 15-20):

Düşük Örgütsel Bağlılık Düzeyi

- *Bireyler açısından negatif sonuçları:* Bağlılık derecesinin düşük olması, insanların kariyerlerini negatif etkileyebilir. Bunu nedeni yöneticiler güvenilir olan işgörenleri istemekte, ne istediğini bilmeyenleri ise örgüt dışında bırakmayı tercih etmektedir. Bunun nedeni, örgüte üye olanlar örgüte bağlılığını gösteren davranışlar göstermiyorsa, böyle insanların terfi etmesi sık karşılaşılan bir durum olmamaktadır. Bilhassa örgüt içindeki bilgileri açığa çıkarmak suretiyle örgüte zarar veren çalışanların kariyerleri ciddi zararlar görmektedir. Bu tür faaliyetlere başvuran çalışanlar gelir kaybı ve maaş dışı gelirleri kaybetme gibi maddi kayıpların yanında iş güvenliği kaybı, ağır iş yükü, yapılan işle ilgili şiddetli eleştirilerle başa çıkabilmek gibi manevi zararlar yaşamaktadır. Örgüt içindeki bilgileri başkalarına söyleyen, faaliyetlerinin yansımalarının farkında olduklarından, yüksek kariyer hedefleri yoktur; onlar mevcut düzeylerinden daha yukarıya çıkmayı amaç edinmezler. İnsanların değerleriyle örgütsel politikalar arasındaki uyuşmazlık güçlüyse örgütten ayrılmak çalışanlar için bir alternatif olabilmektedir (Randall, 1987). Fakat düşük bağlılık gösteren insanlar örgüte zarar veriyorlarsa kendi arzularıyla örgütten ayrılmadan örgütten çıkarılmaları olasıdır.

- *Örgütler açısından negatif sonuçları:* Düşük bağlılık derecesi örgüt için pek çok negatif sonuç gösterdiğinden istenilen bir bağlılık düzeyi değildir. Düşük bağlılık düzeyi en başta yüksek çalışan devrine, yüksek devamsızlığa ve çalışma düzeyinin düşüklüğüne sebep olmaktadır (Wiener ve Vardi, 1980). Bunun yanında örgütle sürdürme arzusunun yokluğuyla çalışma saatlerine uymama ve işe geç kalma da bağlılık düzeyi düşük olan işgörenlerin örgüt için yarattıkları negatif sonuçlardandır (Angle ve Perry, 1981).

Profesyoneller arasında bağlılık derecesinin azlığı da örgüt için sorun oluşturabilir. Bunların dış raportör grupları nedeniyle, kozmopolit bir yönelime sahip insanların kontrolü yerel yönelimi olanlardan daha güç olabilir. Bunun yanında bağlılık ve bir meslekle özdeşleşme, bir örgüt içindeki başarı ve ilerleme için ihtiyaçlarla tutarsız olabilir (Randall, 1987). Fakat bazen çalışanlar için güçlü bir mesleki yönelim, dış derecelendirme eylemleri aynı zamanda örgütsel hedeflere hizmet ediyorsa, örgüte faydalı olabilmektedir. Yöneticilerin bağlılık dereceleri düşükse, tüm örgütün davranış ve performansı kötüye gidebilmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Ilımlı Örgütsel Bağlılık Düzeyi

- *Bireyler açısından negatif sonuçları:* Örgüte bağlılığın orta düzeyde olması, bireyler için her zaman optimal düzey değildir. İlk önceliği işverenlerine vermeyen bireylerin yükselme süreçleri yavaş ve belirsiz olabilir (Mowday, Porter ve Steers 1982). Bu kişiler ayrıca pek çok parçalı bağlılıkta uzlaşma konusunda zorluklar yaşayabilirler (Katz ve Kahn, 1977).
- *Örgütler açısından negatif sonuçları:* Bağlılığın orta düzeyi işgörenlerin örgütün talepleriyle işgücü dışındaki talepleri dengelemesine sebep olabilir. Örgüte sadakat ya da kamu yükümlülükleri arasında bir çelişkiyle karşılaşıldığında, örgüte orta düzeyde bağlı çalışanlar, pek çok farklı güdü sebebiyle, diğerlerine zarar vermekten kaçınmak maksadıyla örgüte zarar verme riskini göze almada haklı olduklarına inandıkları toplum yanlısı davranışı tercih edebilirler (Randall, 1987).

Yüksek Örgütsel Bağlılık Düzeyi

- *Bireyler açısından negatif sonuçları:* Örgüte yüksek bağlılık derecesi bireysel gelişmeyi engelleyebilir ve yüksek mobilite imkânlarını sınırlayabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982), yaratıcılık ve yeniliği azaltabilir. Bunun yanında, insanlar örgütsel normlara yüksek düzeyde bağlı duruma gelirse, değişime karşı örgütün kurallarına uymak için örgüt hedeflerine uygun olmayan dirence yol açabilir. Durkheim, aynı zamanda bir gruba çok güçlü bir biçimde entegre olan insanların tehlikelerine karşı da uyarmaktadır. Durkheim, yetersiz kişileşmenin bireysel kaygılar yerine grup rahatının geçeceği özgeci intihara neden olabileceğini ifade etmektedir. Yüksek derecede bağlılık, iş ve aile rolleri birbirine oldukça bağlı olduğundan, aile ilişkilerinde gerilime neden olabilmektedir (Kanter, 1968). Kariyerde başarı sağlamak, geniş zaman ve iş rolüne bağlılık gerektirdiğinden, bu sık sık aile yaşamının reddine ya da aile içi çatışmaya yardımcı olmaktadır (Randall, 1987).

Yüksek bağlılık dereceleri ilişkilerde de gerginlik oluşturabilmektedir. İşgörenler benlik bilincini (bireysel yabancılaşma) ve diğerleriyle ilişki kurma becerisini (sosyal yabancılaşma) kaybedebilir. Yüksek derecede bağlı olan insanların diğer örgütler için kullandığı zaman ve enerji sınırlı olabilmektedir. Bunun yanında, yüksek derecedeki bağlılık artan verimliliğe neden olursa, uyumlu insanlar benzer işi yapanlar tarafından oran-kırıcı olarak algılanabilir ve benzer görevleri yapanlar arasındaki dayanışma modellerini öğrenmek için daha az fırsat sahibi olabilirler. Aşırı bağlı olanlar için, örgüt hayatlarında baskındır. Aşırı rol yüklemesinin kurbanı olan bu firma çalışanları yaşamlarını sınıflandırmanın ve bireysel hayatları için kalan enerji çok az olabilir (Randall, 1987).

- *Örgütler açısından negatif sonuçları:* Örgüt yüksek verimlilik derecesinden ve çalışanların sorgulanmadığı sadakatten faydalansa bile yanlış türden çok fazla sadakat karlılık için kötü olabilmektedir.

Kendilerini yöneticilerine bağlayan genç yöneticiler sevmedikleri işlerde enerjilerini ve becerilerini boşa harcayabilirler ve bu, firma ve benzer biçimde toplum için verimsiz olabilir. Dolayısıyla şirket, örgüte güçlü bağlı, ancak örgütsel ihtiyaçlara uygun olmayan çalışanları çekebilir. Çok fazla bağlılık örgütün esnekliğini azaltabilir. Bu bağlılık derecesi geçmişteki politikalar ve faaliyetlere çok fazla güvene ve geleneksel eylemlerin sağlamlaştırılmasına yol açabilir. Örgüte tamamen bağlı insanlar alternatif davranış tarzları yaşama geçiremeyebilirler. İşgörenlerin örgüte aşırı adanmışlıkları örgüte gerçekten inananların üzerine yük olabilir. Bu çalışanları çok istekli davranışlar işveren için problem oluşturabilir ya da diğer işgörenleri rahatsız edebilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Son olarak, yüksek derecedeki bağlılığın en önemli negatif sonuçlarından biri, yüksek düzeyde bağlı işgörenlerin örgüt adına yasa dışı ya da etik olmayan davranışları için fazla istekli olabilmeleridir. Çoğu vakit, eğer bir çelişme varsa, yüksek derecede bağlı çalışanlar firmaya ait baskıları kendi bireysel etik anlayışlarının veya toplumsal zorlamaların üzerinde tutarlar (Randall, 1987).

1.3.6. Spor ve Örgütsel Bağlılığın Değerlendirilmesi

Karakaya ve Karademir (2013: 41)'in çalışmasında spor eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmak istenmektedir. Öğretmenlerin cinsiyet, kadro durumu ve eğitim durumu değişkenleri arasında örgütlerine karşı farklılık belirlenmiştir. Ancak yaş ve mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir fark saptanmamıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ifadelere daha pozitif oldukları, lisans öğretimi görmüş öğretmenlerin daha olumlu oldukları ve bunun nedeninin lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin eğitim kariyerlerinin yüksek olmasının verdiği avantajı iş değiştirme ihtimalinin kuruma olan bağlılıklarını etkilemiş olabileceği şeklinde belirtmiştir. Kadrolu olan öğretmenlerin ek ders karşılığı derse giren öğretmenlere göre daha pozitif algıladığı belirlenmiştir. Ek ders karşılığı beden eğitimi dersi veren öğretmenlerin gelecek endişesi yaşayabilmesi ve bunun da okula olan bağlılıklarını olumsuz etkilemesi varsayılabilir. Yaş arttıkça

örgütsel bağlılıklarında artış görülmüştür. Bu farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Örneklem grubunun mesleki kıdem değişkenine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinde, anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Can, Soyer ve Bayansalduz (2009: 237) sporcuların iş tatmini ile lider bağlılığı ve örgütsel bağlılık duygularını ölçmek için çalışmada genel olarak profesyonel futbolcular işlerinde bağlılık bakımından anlamlı sonuçlar saptamıştır. Bu sonuçlara göre kulübe hissi olarak daha çok bağlanan, kendini kulübün bir parçası olarak gören futbolcu, daha çok sorumluluk alacak, "benim işim" fikrine sahip olacaktır.

Soyer, Can, Akbulut'un (2010: 525) futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırma hipoteziyle gerçekleştirilen çalışmada futbol teknik adamlarında iş tatmin duygusu, örgütsel bağlılık duygusu ile pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Ersoy, Bişğin, Karayol ve Atakan'ın (2014: 765) Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının örgüte bağlılık düzeylerinin araştırılması araştırma neticelerine göre, Gençlik ve Spor Bakanlığında görev alan 180 kişinin cinsiyet, yaş, iş tecrübesinde görev alan işgörenlerin örgüte bağlılığında farklılık tespit edilmiş, çalıştığı birime göre örgüte bağlılık da anlamlı bir fark belirlenmiştir.

1.4. İŞ PERFORMANSI

Çalışmanın bu bölümünde; iş performansı kavramı, boyutları bakımından göz önünde bulundurularak ele alındıktan sonra, spor, yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu bölümün sonunda, iş performansı, spor, yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış araştırmalar incelenmiştir.

1.4.1. İş Performansı Kavramının Anlamı

Performans değerlendirme kavramı Türkçe belgelerde "tezkiye, verimliliğin hesaplanması liyakat değerlendirmesi, personelin boylamlanması, … vb." şekilde kullanıldığı anlaşılmaktadır (Çiftçi, 2007: 167). Performans değerlendirmesi yerine, başarı değerlendirilmesi ve sicil verme kavramları daha çok kullanıldığı görülmektedir. Gelişen sistemlerle beraber kavramlar da gelişme göstermektedir. Türkiye çalışan yönetim kavramı ve personel büro kavramı yakın zamana değin kullanıldığı görülmektedir. Çağdaş anlayış ortamı kapsamında insan kaynakları yönetimi ve insan kaynakları birimi kavramları kullanılmaya başlandığı görülmektedir.

Bir kurumun başarısı, çalışanlarının iyi preformans sahibi olması ve performans ölçüm yeteneğiyle ve bu ölçüm neticesinde elde edilen verileri, varolan performans standartların geliştirmelerine bağlıdır (Özçelik, 2000: 41). Yöneticilerin en büyük görevler performans ölçmesi ve arttırmasıdır (Topaloğlu ve Sökmen, 2001: 37).

Şirketlerede rastlanan en büyük problemlerin başında personele verilen sorumlulukların ne kadar uyumlu olduğudur (Bayram, 2006: 47).

Performans değerlendirme kavramı personele ait bir görevin ne derece yerine getirdiği ve bu görevindeki yeterlilik ve etkinlik süreçlerini kapsamaktadır (Khalid ve Parente, 2002: 40). Performans değerlendirme iş başarısının değerlendirme sürecidir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2000: 73). Değerlendirme sürecinde bir takım veriler elde edilir. Bu veriler, personelin performanslarının daha önceden saptanmış uygunluğunu ölçmede ve personelin gelişim sağlamaları ile

alakalı işlevlerde, işgörenlerin hedefleri ile iletmenin şirketin amaçlarına uyumunun sağlanmasında yardımcı olmaktadır (Turgut, 2001: 57-58).

Özgen ve ark. performans değerlendirmeyi "Bireyin başarısının belirli periyotlarla sistematik ve yazılı olarak yeniden gözden geçirilmesi ve değerlendirme mülakatlar yöneticisi ile karşılıklı olarak daha önceki, var olan ve geleceğe ait hususları tartışma imkanı bulacağı bir süreç" (Özgen ve ark., 2005: 227) olarak tanımlarken, Palmer (1993: 9) performans değerlendirmeyi "Firma yöneticisinin, belirlenen standartlara dayanarak mukayese etme ve ölçme yoluyla, bireylerin isteki performansını değerlendirmesi süreci" olarak ifade edilmektedir.

Planlı çalışma ve küresel visyon kurumsal performansı etkilemketedir (Covington, 2004: 84). Organizasyonlarda performans değerlendirme işlevlerinin biçimsel ve sistematik manada ilk uygulamalar 1900'lü senelerde ABD' de ortaya çıkmıştır (Caspi, 2004: 385).

Performans ölçmek için geliştirilen performans değerlendirme sistemi, "kişilerin kişiliğini, tutum ve davranışlarını kuruma katkısını," değerlendirmek amacıyla kuruluşlarda kullanılan bir sistemdir (Bingöl, 2006: 322).

Çalışanların performanslarının değerlendirilmesi, insan kaynakları departmanı tarafından sınırlı bir sürede ölçülmesi ile sınırlı kalmamalıdır. Şirketler tarafından süreklilik sağlayan bir sistemin geliştirmesi gerekmektedir (Boylu ve Sökmen, 2002: 169). Performans değerlendirme süreçleri, tamamlanan bir görevin değelendirilmesi amacıyla meydana getirilmiştir. Bu sistemin amacı performans düşüklüğünün hangi departman tarafından meydana geldiğini belirlemeke amacıyla yapılmıştır (Roberts ve Matthew, 2002: 202).

Finansal performans süreçlerinde etkinlik en önemli konudur (akt.: Bakoğlu, 2001: 39). Çoğunlukla en yetkili yöneticiler tarafından gerçekleştirilen performans değerlendirmeleri için olası diğer kaynaklar arasında, çalışanın kendisi, astlar, çalma arkadalar ve müşteriler de sayılabilmektedir (Tarlan ve Tütüncü, 2001: 144).

Performans değerlendirme, işletmedeki çalışanların yeterliliklerinin, eksikliklerinin fazlalıklarının ve etkinliklerinin gözden geçirilmesi olarak

değerlendirilir. Performans değerlendirme (Bingöl, 2006: 322), bir işletmede çalışanın tespit edilen bir zaman içinde, daha önceden saptanan bir standarda göre birçok taraftan sistemli olarak ölçülmesi şeklinde ifade edilmektedir. Performans değerlendirme çalışanın belirli bir dönem kapsamındaki başarı durumunun oluşturulması ve geleceğe dönük gelişme potansiyellerinin belirlenmesine yönelik çalışma gerçekleştirmesidir (Tortop vd., 2007: 280). Diğer bir tanımda, performans değerlendirme çalışanın kendisinden beklenen sorumlulukları ne kadar yüklendiğini ölçülmesine ait bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Bulut, 2004: 2). Performans değerlendirme, belirli bir iş ve görev tanımına göre çalışnanın üzerine düşün sorumluluğunun ne ölçüde yapıldığı belirlenmesi gayreti ve çalışanın belirlenmiş olan görevlerini belirli bir zaman zarfında gerçekleştirme seviyesinin saptanmasıdır. Bu sayede kişi, kendi aktivitelerinin verimini görür ve kişisel başarısının sonuçlarını değerlendirir (Aslantaş, 2004: 54).

1.4.2. İş Performansı Boyutları

İşletmelerin, hedeflerine ne ölçüde ulaşıp ulaşmadıklarını belirleyebilmeleri için performans ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinde bulunmalılardır. Performans ölçme ve değerlendirme hususunda öncelikli olarak kurumun hangi boyutlar ve kriterler bakımından değerlendirileceği saptanmalıdır. Buna göre kurumsal performansın ölçülmesinde gerekli olan başlıca göstergeleri ya da boyutları yedi başlık altında toplayabiliriz. Bunlar (Andersen, 1995: 47);

- **Kalite:** Kaliteyi, "sistemin sunduğu hizmet ya da ürünün kullanıcı ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama, ürünlerin teknik belirlemelerine uygunluğunu ve hatasız olma derecesini saptayan bir kavramdır" şeklinde tanımlayabiliriz. Kaliteli ürün kadar kaliteli yönetim kaliteli etkinlikler, de esaslı performans göstergeleridir (Kavrakoğlu, 1994: 65).
- **Verimlilik:** Verimlilik, çıktıların girdilere orandır (Palmer, 1993: 47). Kurum performansının odak noktası olan verimliliği hedeflerinden biri olarak görmeyen işletmeler yönlendirilemez ve yönetilemezler. Bu bağlamda, verimlilik kurumun genel performansını ölçmek, bunu rakip ve benzer

şirketlerle mukayese etmek ve şirket stratejisini belirlemek için, (stratejik amaç) kurum performansını stratejik iş birimleri düzeyinde spor aktivitelerine katılmayan etmek ve geliştirmek için, (taktik amaç) çeşitli girdilerin veya aynı girdinin değişik oranlarda kullanımı ile elde edilecek göreli yararları mukayase etmek için, (planlama amacı) İşçi ve işveren ilişkilerini düzenlemek, çalışma hayatını iyileştirmek için, (iç yönetim amaçları) ölçülmelidir.

- **Karlılık:** Bir diğer performans göstergesi olan karlılığı, kazancın, bu kazancı elde etmek için kullanılan sermayeye oranı veya toplam gelir ile toplam maliyet arasındaki sonuç ilişkisi olarak ifade edebiliriz. Buna göre kar, satışlarla maliyetler arasındaki artı farktır. Kar ya da karlılık performans boyutu olarak alındığında eleştirilmektedir. Karlılık gibi maliyet ve gelir bağlantısını gösteren diğer bir kavram da bütçeye uygunluktur. Bütçeye uygunluk değerlendirmeleri, performansın geliştirilmesi için düzeltici önlemlerin alınmasına ve gelecek dönemlerin performans planlamasına katkıda bulunmaktadır (Andersen, 1995: 49).
- **Maliyet:** Genel anlamıyla maliyet, bir amaca ulaşmak için katlanılan fedakarlıkların toplamıdır (Lazol, 2002:3). Faaliyete dayalı maliyet yöntemi, maliyetlerin faaliyet ve ürünlere daha doğru dağıtılmasını sağlamaktadır. Gerçekleştirilen bir araştırmada faaliyet tabanlı maliyet yöntemi ile kalite düzeyinde yükselişin söz konusu olduğu, ve dolaylı olarak maliyetlerinin azalmasını sağladığı, üretim performansını ve buna ilişkin olarak ta kurum performansını arttırıcı bir etki yaratmaktadır (Kavrakoğlu, 1994: 67).
- **Yenilik:** "Yenilik, iç ve dış bölgelerden kaynaklanan her türlü tehdit, baskı, istek ve imkanlara, teknoloji, hizmetler, ürünler, yöntemler, politikalar yönünden başarılı olarak cevap vermek için yapılan değişimleri kapsayan yaratıcı bir süreçtir." Bir performans değerlendirme kriteri olarak yeniliğin ne düzeyde olduğunu ölçmek mecburidir. (Çalık, 2003: 23).
- **Müşteri Memnuniyeti:** Müşteriler ihtiyaçlarını cevaplamayan ürünlerle uğraşmamaktadı. Müşterilerin ihtiyaçlarını yerine getirmeyen sistemlerin

devamlı olarak değişmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Özyörük, 2009: 32):

- **Çalışanların Memnuniyeti:** Şirket çalışanlarının işlerinden tatmin olmaları çok önemlidir. Verimlilik ve kalitenin arttırılması için en önemli şirket kuralı tatmin olmuş çalışanlardır (Kavrakoğlu, 1994: 69).

1.4.3. Performans Değerlendirme

1.4.3.1. Performans Değerlendirmenin Anlamı ve Önemi

Performans değerlendirme, çalışanın işindeki başarısına ilişkin değerinin saptanmasıdır. Bu sebeple işletme yönetimleri performans verilerini, organizasyonun performansını geliştirmede dikkate almışlardır. Çoğu işletme bu sebepler, performans hedeflerini işletmenin vizyonu, misyonu ve hedefleri ile bağlantı kurmaya yönelmektedir. Ayrıca işletmede başarıya odaklı bir sistem, adil ve kişisel gayretlere dayalı bir yarışma kültürünün gelişmesini mümkün kılmaktadır. Başarıya odaklı örgüt içi rekabet, kurumun etkinliğini geliştiren bir sürecinde destekleyecektir. Verimlilik artışı, üretimin ve hizmet kalitesinin yükseltilmesi, müşteri memnuniyetinin fazlalaşması bu rekabetçi kültürün doğal neticeleri olacaktır. Diğer taraftan performans değerlendirme sistemi, diğer insan kaynakları çalışmalarının işlevselliğini de kuvvetlendirmektedir. Sistem yoluyla; işe almada kullanılan yetkinliklerin geçerliliği sorgulanabilmekte, eğitim ihtiyaç analizi daha gerçekçi bir şekilde yapılabilmekte, insan kaynakları planlaması daha rasyonel bir ortamda tanımlanabilmekte, ücret artışları veya ödüllendirme mekanizması objektif ölçütlere bağlanabilmekte ve işte çıkarma fonksiyonları daha etkin uygulanabilmektedir (Akgeyik, 2012: 166-167).

Performans değerlendirme süreçleri belirlenen bir takım ölçütlere göre kurumdaki performansın ölçülmesi, değerlendirilmesi ve geri bildirim süreçlerinden oluşmaktadır (akt. Altun ve Memişoğlu, 2008: 10).

Aydın (2005:146) da performans değerlendirmeyi "performans standartları ya da etkililik düzeyleri yönünden göreli ya da somut performans ölçümlerinin yorumlanması" olarak ifade etmektedir. Başaran (1985) bir iş görenin iş performans

süreçlerini etkileyen faktörlerin başında girdinin niteliği, işleme sorunları, dış çevre etkileşim bozukluğu olarak belirtmiştir.

Performans değerlendirme sistemleri, organizasyonlar için, çıktılar iyi kullanıldığında çok değişik faydalar sağlamaktadır. Performans çıktılarının değerlendirilmesinin getirdiği faydalar şu şekilde sıralamak mümkündür. Bunlar (Sabuncuoğlu, 2009: 162):

- Personelin başarısının standart ve adil ölçütlerle ölçülmesi,
- Kişilere yaptıkları iş ile ilgili olarak değerlendirmenin bildirilmesi
- Çalışanların kişisel gelişimi sağlanarak işletmenin verimlilik düzeyinin artırılması,
- Çalışanların tutum, deneyim, bilgi birikimini gözlemleme ve değerlendirme,
- Çalışanların kendilerini daha iyi bir seviyeye yükseltebilmesi ve verimliliğinin arttırılması için gerçekleşecek çalışmalara yardımcı olması.

Yukarıda belirtilenlerin dışında doğru şekilde planan performans değerlendirme süreçlerinin şirketlere faydaları bulunmaktadır (Canman, 1993: 35):

- Yönetici personellere örgütün var olan amaçlarını anlatabilir
- Yönetici değerlendirme sonucunda, geliştirici unsurların temel kaynağıdır,
- Yönetici personelin tutum ve tavırları hakkında daha geniş bir bilgiye sahip olabilir,
- Yöneticiye alanında kendini ispatlama yetisi kazandırır,
- İşgörene kendini ifade etme hakkı verir,
- İşgörenle var olan ilişkiyi geliştirir,
- İşgören, sorunları eleştirme ve kendi bulunduğu birimin hedeflerini görüşme olanağı bulur.

Performans değerlendirmesi esas olarak kişiyi odak noktası haline getirmektedir. Performans değerlendirme insan unsuru ile başlar ve onunla ilgili olan unsurlar ile birlikte devam eder. Performans değerlendirme süreçleri personeli her yönden geliştirmektedir.

Organizasyon için yararları ise aşağıda sıralanmaktadır. Bunlar (Uyargil, 1994: 9):

- İşletmenin karlılığı ve aktifliği artar,
- Ürün veya hizmetin beklentiyi karşılar, kalite açısından yüksek düzeyde üretilir.
- İşletmenin zorunlu olan eğitim bütçesinin eğitim ihtiyaçlarının, bulunmasının ve eğitim programlarının düzenlenmesine destek olur,
- İşletmelerden uzaklaştırılacak çalışanın tespitinde mühim bir kaynak olur,
- Personelin performans verileri neticede işletmenin performansı için belirleyici olacağından bir bütün olarak işletmenin başarısının değerlendirilmesini sağlar,
- Ücret yönetimi ve ücret uygulamalarında destek olacak bilgiler sağlar,
- Firmada güven ortamı yaratır,
- Çalışanların işletme birimleri arasında işten işe yollanmasında ölçü olarak değerlendirilir.
- Kurum ve ekip amaçlarının kişisel amaçlarla uyumluluğu sağlanır.

Performans değerlendirmesi ile çalışanların saptanan standartları ne ölçüde sağladıkları belirlenmesi sağlanacaktır. Değerlendirme neticelerinden çalışanın organizasyonun hedeflerine ne miktarda katkı sağladığı görülmektedir. Performans değerlendirme, organizasyonda bulunan çalışanların belirli bir zaman içinde başarı durumları ile bu çalışanların geleceğe dair gelişme potansiyellerini meydan gelmiştir (Örücü ve Köseoğlu, 2003: 25-26):

- İşgörenleri yaptıkları işler hususunda ne derece başarılı oldukları konusunda bilgilendirmek,
- Ücret sisteminde ve başarı artışlarındaki ödüllendirmek,
- Terfi ve işgörenin işine son vermede kurum içi hareketlerde, kullanılacak verileri sağlamak,
- Yönetici ve işgören arasındaki iletişimi artırmak,
- İnsan gücü planlamasında, personel listeleri hazırlamak

- Eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlamak

Performans değerlendirmenin diğer faydaları ise şu şekildedir (Özgen ve ark., 2005: 229):

- Personelin eğitim ve ihtiyaçlarını tespit eder. Eksik oldukları alanlarda gelişim sağlar,
- Çalışanların iyi veya kötü performanslarını belirleyerek kadrolama sürecindeki eksiklik ve yetersizliklerini gidermek,
- Kariyer planlama ve geliştirme araştırmaları rehberlik etmek,
- Personel ile ilgili işten çıkarma ve maaş arttırma konularında yöneticilere objektif bakış açısı sağlar,
- Yöneticiler ve çalışanlar arasında iyi bir iletişim süreçlerinin kurulmasına yardımcı olmak,
- Performans değerlendirmeyle elde edilmekte olan bilgileri, işletmede görevli tüm yönetici ve çalışanlara geri bildirim yolu ile aktarmak yoluyla onların performansının düzelmesine katkıda bulunmak.

Performans değerlendirme sisteminin önemli olmasının temel nedeni işletmenin başarılı olması ve belirlenmiş olan hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından vazgeçilmez bir konudur. Fakat işletmelerde uygulanan bütün performans değerlendirme sistemlerinin bu işlevi yerine getirdiği ifade edilemez (Schraeder, Becton ve Portis, 2007: 20-21).

1.4.3.2. Performans Değerlendirmede Kriterler

Performans değerlendirme sistemi meydana getirilirken belirtilen hedefler saptanmalı, personelin bu konuda fikirleri alınmalıdır. Fikirlerin alınması daha objektif bir bakış açısı kazandırmaktadır (Şimşek, 2002: 19).

Performans değerlendirmenin temel hedeflerinden birisi, sorun teşkil eden alanların belirlenmesi ve işletmenin performansı üzerinde etki yaratacak çalışmalara önem verilmesini sağlanmasdır (Yüksel, 2003: 89).

Performans değerlendirme çalışmalarında unutulmaması gereken kriter sayısının 10'u aşmamasıdır. Ortaya çıkan neticelerden yararlanmak işletmeden işletmeye göre farklılık göstermektedir (Yalçın, 2002: 91).

Performans ölçütlerinin belirlenmesi, değerlendirme aşamasında metodun tespit edilmesi için gerekli bir süreçtir. Değerlendirme yönteminin belirlenmesinden önce performans kriterlerinin belirtilmesi kurum açısından önem taşımaktadır. Bunun sebebi değerlendirmenin neye göre yapılacağının bilinmemesi metodun seçilirken yanlış seçilmesi ve sonuçların da buna bağlı olarak yanlış bir şekilde çıkmasına neden olmaktadır. Performans kriterleri üç ana boyutta incelenmektedir. Bunlar aşağıda bahsedilmektedir:

- **Kişilik Tabanlı Değerlendirme:** "Çalışanın nasıl bir insan olduğu" üzerinde durmaktadır ve iş esnasındaki davranışlarını dikkate almamaktadır (Fisher vd., 1999: 512).
- **Davranış Tabanlı Değerlendirme:** Çalışanların kişilik özellikleri yerine iş ile alakalı davranışları üzerinde durmaktadır. Performans değerlendirmesinde bir işin bitirilmesi önemli ise, bu değerlendirme uygulanabilmektedir. Bunun sebebi uygulanan bu yöntemde işin nasıl yapıldığıyla ilgilenmektedir (Fisher vd., 1999: 513).
- **Sonuç Tabanlı Değerlendirme:** Çalışanların üretmiş oldukları ve onlardan bekledikleri standartla arasındaki fark dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir (Uyargil, 1994: 26).

1.4.3.3. Performans Değerlendirme Yöntemleri

1.4.3.3.1. Kişisel Değerlendirme

Öz değerlendirme kavramı, Araştırma ve Geliştirme Yöntemini (AGY) ön plana çıkarmıştır. Bu yöntemde işgörenlerin ve yöneticilerin birlikte belirlediği amaçlar kapsamında, çalışanlar, kişisel performansları, hakkındaki fikirlerini, üst yönetime bildirmektedir (Uyargil, 1994: 33).

Zamanla benimsenen bu yaklaşımın amacı, çalışanın sergilemiş olduğu performansı hakkında bilgi sahibi olmak ve bireyi motive eden faktörleri belirlemektir (Palmer, 1993: 54). Fakat gerçekleştirilen incelemeler, bu yaklaşımın bir ölçme ve değerlendirme aracı olarak sunmuş olduğu bilgilerin sınırlı olmasına rağmen bir geliştirme aracı olarak kullanılmasının daha uygun olacağını belirtmektedir (Benligiray, 1999: 186-187).

Çok konuşulan bu yöntemin temelde çok önemli veriler sağladığı görülmüştür. Mesela, 1980 yıllarında iflasın eşiğindeyken önemli bir şirket politikası değişimi yaşayan Chrysler'de, 1988 senesinde ters değerlendirme sürecine girmiştir. Böyle bir uygulama üst yönetimin ve yönetim dışında olanların sürecin başlangıcından itibaren katılımlarını sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu süreçte, astlar altı kriter yönünde yönetici ve amirlerini değerlendirme yolunu seçmişlerdir. Bu uygulamada astlar gerçekleştirdikleri değerlendirmeler konusunda yöneticilere raporlar vermişler ve bundan sonra yöneticiler sorunları konuşarak, kendilerini değerlendiren personel ile bir toplantı düzenlemişlerdir. Tüm bu süreç yöneticilerin değiştirebileceği davranışları üzerine kurulmuş ve işletme bu uygulama neticesinde önemli bir değişim yaşamıştır. Bu değişimin büyüklüğünden dolayı, uygulama Chrysler'de hala hüküm sürmektedir. Bu durum bize personel ve yönetim arasındaki iletişimin önemini göstermektedir (Bingöl, 2003: 384).

Performansın dönemsel olarak değerlendirildiği sistemlerde, dönem başında belirlenen hedeflerin kişilerce hangi oranda gerçekleştirildiği konusunda çalışanın kendi kendini değerlendirmesi istenmektedir (Karayormuk, 2001: 65).

Özdeğerlendirme yapan değerlendirmeci, yöneticilerini veya iş arkadaşlarını değerlemektedirler. Mesela, ABD'de yer alan bazı üniversitelerde öğrenciler öğretim görevlilerini değerlendirmekte ve değerlendirmelere göre öğretim üyelerinin performansları belirlenmektedir (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001: 212-213).

1.4.3.3.2. Üstler Tarafından Değerlendirme

En yaygın kullanılan değerlendirme sistemi yöneticilerin çalışanları değerlendirmesidir. Bu tarz uygulumanın faydası yönetici pozisyonundaki kimsenin,

değerlendirilecek işgörene tanıması sebebiyle onu en iyi bir şekilde izleyebilmesidir. Olumsuz yanı ise, çok yakın olmaları sebebiyle yöneticinin öznel öğelerin ve yakın olma etkisi altında kalabileceği endişesidir. Bu endişeli durumu gidermek için, diğer şahıs veya grupların değerlendirmelerinden fayda sağlanabilir (Bingöl, 2003: 336).

1.4.3.3.3. Astlar Tarafından Değerlendirme

Astlar tarafından değerlendirme yönteminde, yöneticiler kendi ekipleri tarafından değerlendirilmeye tabii tutulmaktadır. Bu yöntem ile ilgili karşılaşılan bir takım zorluklar bulunmaktadır. Bu konular arasında en önemlisi, üst yöneticinin çalışanı tarafından değerlendirilmekten hoşnut olmaması ve otorite kurmasında yaşanabilecek zorluklardır. Ancak nitelikli personellerin var olduğu işletmelerde gelişim için önemli bilgiler sağlayabilecek bir değerlendirme yöntemidir (Fındıkçı, 2009: 308).

Yapılan değerlendirmenin sonuçlarının verimli olabilmesi için çalışanların bu konuda eğitilmesi gerekmektedir. Bu eğitimler işletmelerin var olan hedefleri üzerinde dikkat çekilerek yapılmalıdır. Aksi takdirde, çalışanlar kendi çıkarları doğrultusunda değerlendirme yapabilirler (Sabuncuoğlu, 2000: 162).

Yöneticilerin astlar tarafından değerlendirildiği bu sistemde, yöneticilerin eksik kaldığı alanların tespiti için kullanılmaktadır. Astların yöneticilerini değerlendirdiği sistemde, yöneticilerin;

- ✓ Motivasyon sağlama,
- ✓ Liderlik,
- ✓ İletişim,
- ✓ Planlama,
- ✓ Organizasyon gibi konularda performans değerlendirmeleri gerçekleştirilir.

Ancak bu noktaları değerlendiren astların bilgi ve deneyimleri bu konuda değerlendirme yapmak için yeterli olmayabilir. Bundan dolayı değerlendirme

sonuçları gereksiz ve yanlış bilgi kapsayabilir. Aynı zamanda astlar yöneticilerini değerlendirirken, kendilerinin yakınlık derecesine göre değerlendirebilir ve yöneticiye yakın olma arzusu ile gerçekleştirebilir. Bu nedenlerden dolaı isimsiz ve imzasız formların bu değerlendirme yönteminde kullanılması gerekmektedir (Bingöl, 2003: 225).

1.4.3.3.4. Çalışma Arkadaşları Tarafından Değerlendirme

Çalışanların kendileri ile aynı düzeyde olan kişilerce değerlendirmesi ile oluşan bu değerlendirme yaklaşımının etkinliği diğer değerlendirme yöntemlerine göre daha azdır. Bu değerlendirme kriterinde yaşanan sorunlardan en önemlisi, değerlendiren kişinin kendi yararına olacak şekilde ilgii kişiyi değerlendirmesidir (Bingöl, 2003: 336).

Değerlendirme yapılırken, çalışanların özellikle aynı departmanda veya birlilke iş gerçekleştiren kişiler arasında yapılması önemlidir (Sabuncuoğlu, 2000: 161).

Değerlendirme yapacak kişinin, değerlendirilen kişi hakkında karar verebilmesi için kişi hakkında kapsamlı bilgi sahibi olması gerekmektedir. Aynı zamanda rekabet içerisinde olan kişilerin birbirini değerlendirmemesi daha doğru sonuçlar verecektir (Özgen ve ark., 2002: 219).

Bu değerlendirme yaklaşımı, kişilerin özdeğerlendirme yapmaları açısından diğer değerlendirme yaklaşımlarıyla beraber uygulandığında daha faydalı ve etkili sonuçlar sağlanabilmektedir (Özgen ve ark., 2002: 220).

1.4.3.3.5. Müşteriler Tarafından Değerlendirme

Tüketicilerin işletmelerden memnun olma düzeyleri, işletmeleri için bir başarı göstergesidir. İşletmeler maaş artırımı, terfi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi vb. gibi kararlarda bu değerlendirme yönteminden faydalanabilirler. Müşteriler ile gerçekleşen performans değerlendirme yöntemi diğer değerlendirme yöntemlerine göre daha objektif bir sonuca sahip olabilir. Objektif sonucun temel nedeni ise müşterinin personeli tanımaması ve herhangi bir ortak noktasının bulunmamasıdır (Fındıkçı, 2009: 313).

Müşterininin firmaya karşı olan davranış ve tutumları, bir kurumun elde etmiş olduğu başarının göstergesidir. Bu nedenle firmalar, müşteriler ile ilk temas noktaları olan çalışanları ile ilgili olarak ana kaynaktan direkt bilgi edinmenin doğru ve yararlı olacağını düşünmektedir (Bingöl, 2003: 337).

Kurumların buradaki temel amacı, hizmet alan müşteri ile aynı doğrultuda olmasa bile, müşterinin sahip olmuş olduğu duyarlılık ile söz konusu çalışanların tutum ve davranışları hakkında güvenli geri bildirimler almaktır. Düzenli olarak gerçekleştirilen, yüzyüze ve telefon ile yapılan anketler, odak grup görüşmeleri ve derinlemesine mülakatlar aracılığı ile müşterilerden alınan bilgiler sonuçlandırmaktadır (Barutçugil, 2002: 201).

1.4.4. Spor ve İş Performansının Değerlendirilmesi

Egzersiz, sportif verimliliği hemen tayin edebilmek ve bunları sayısal verilerle ortaya çıkarmak için yöntemler sunmaktadır. Kişisel sporlarda, performans ölçümlerini hesaplamak, planlar hazırlamak ve izlemek takım sporlarına göre daha rahattır (Özkara, 2002). Sporcuların performansının değerlendirilmesi ve yükseltilmesi için uygulanan üç önemli yaklaşım ve yöntem mevcuttur. Bunlar ölçümler, performans testleri ve sportif hareket analizidir (Bayraktar ve Kurtoğlu, 2004). Ölçümler; bilhassa spor aktivitesine yatkınlık, spor yapılan ortama uygun olması, performans alt yapısı ve sakatlık riski ile alakalı önemli bilgilere erişmede olanak tanımaktadır. Spor performansı ile alakalı ölçümler genel olarak fizyolojik ve antropometrik ölçümler olarak ele alınmaktadır.

Gerson (2007) Performans geliştirmede doğru değerlendirmenin önemini vurgulamıştır. Performans geliştirmede yedi adımlı bir performans geliştirme sistemi öneren Gerson, tüm performans alanlarında uygulanan tekniklerin değişik bir sıralama özelliği taşımaktadır. Bu yedi adım: Hedef Belirleme, Beklenti Yönetimi, Yeteneklerin Etkinliğini Sağlama, Farkındalık Geliştirme, Zihinde Canlandırma, Konsantrasyon, Alışkanlık Oluşturmadır. Çoğunluk Gerson'un önerilerinin de içinde bulunduğu ancak performans psikolojisi alanında en yaygın olarak kullanılan ve etkinliği kanıtlanmış olan yöntemler sunmaktadır:

- **Hedef Belirleme:** Performans amaçlarının, ölçülebilir ve zamana yayılmış şekilde olmasıdır
- **Beklenti Yönetimi:** Geçmişte yaşanan başarılar ve yanlışlardan dersler alarak tekrardan yönetimi yönlendirmedir.
- **Yeteneklerin Etkinliğini Sağlama:** Bireylerin yeteneklerinin tekrardan değerlendirilmesi ve önlerine çıktığı olumsuz sonuçların ortadan kaldırılmasıdır
- **Farkındalık Sağlama:** Performansı geliştirilen kimsenin hedefleri, yetenekleri, beklentileri, süreç içinde maruz kalacağı güçlükler, bu güçlükleri atlatmak için kaynakların geliştirilmesidir.
- **Zihinde Canlandırma:** Önceden yaşanılan durumların zihinde canlandırılmasıdır. Zihinde canladırma süreçleri ile ilgili personele eğitim verilmesi gerekmetedir.
- **Konsantrasyon:** Personelin dikkatinin geliştirilmesi için eğitim verilerek, dikkat kabileyitini arttırılması sağlanmalıdır.
- **Alışkanlık Oluşturma:** Edinilen yeteneklerin günlük hayatın bir paraçası haline getirilmesi sağlanmalıdır.

1.4.5. Yaşam Kalitesi, İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık

Yaşam kalitesi ve iş performansı arasındaki etkileşimin incelendiği çalışmalarda genel olarak bu iki değişken arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Akgündüz, 2013:197; Aşan ve Erenler, 2008:211; Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2001:11; Gülmez, 2013:76).

Yapılan araştırmalarda, iş görenlerin ilgisini çeken, alanlarında uzmanlık gösterebilecekleri işlerde çalıştıklarında yaşamdan tatmin olma düzeylerinin arttığı (Aşan ve Erenler, 2008:212), aynı zamanda gelir (Kılıç ve Keklik, 2012:156), hizmet yılı (Aksungur, 2009:68) ve işyerindeki pozisyonları (Baştemur, 2006; Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2001:9) yükseldikçe iş performanslarınında buna bağlı olarak artış gösterdiği ve dolayısıyla da yaşam kalitelerinin yükseldiği görülmektedir.

Söz konusu çalışmalarda bu sonuçların; gelir, hizmet süresi ve işyerinde bulunulan konumda yükselmenin yanı sıra sahip olunan sosyal olanaklarında iyileşmesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Aynı zamanda örgütsel bağlılığın yüksek olduğu kurumlarda, çalışanların göstermiş oldukları performanslarının, iş tatmin düzeyinlerinin ve örgütsel verimliliklerinin yüksek olduğu, işe devamsızlık ile iş gören devir hızının düşük düzeylerde olduğu çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Ferris ve Aranya, 1983; Culverson, 2002; Brown, 2003; Guatam vd., 2004)

2. BÖLÜM

SPOR AKTİVİTELERİNE KATILAN VE KATILMAYAN ŞİRKET ÇALIŞANLARININ YAŞAM KALİTESİNİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: BASKETBOL ŞİRKETLER LİGİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın ikinci bölümünde; Basketbol Şirketler Ligi (CBL) isimiyle düzenlenen etkinlikte yer alan şirketlerde çalışan ligte oynayan ve oynamayan kişiler üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın, amacı ve bu araştırmanın ilgili yazın açısından taşıdığı önem, araştırmanın evreni ve örneklemi, modeli, veri toplama araçları, çalışanlara yöneltilen ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri, geliştirilen araştırma hipotezleri ve hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapılan analizlerden elde edilen bulgular ile yorumlara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yaşam kalitesi, kişinin kendini iyi hissetmesi ve mutluluğu ile ilgili bir kavram olarak ilgili yazında yer almaktadır. Her çalışan kendi yaşam kalitesinin yüksek olmasını, rahat ve huzurlu bir hayat sürdürmeyi istemektedir. Yaşam kalitesi çok yönlü ve kapsamlı bir kavram olup kişilerin yaşamlarını değerli gördükleri şekilde sürdürme becerileri olarak ta bilinmektedir. Günümüzde yaşam kalitesini arttırarak yaşamak, uzun yaşamak kadar önemli hale gelmiştir. Sağlıklı yaşamanın birçok temel etkenleri arasında ise fiziksel aktivite de yer almaktadır (Vural, Erler ve Güzel, 2010: 70). Bu nedenle çalışma yaşamı içinde de şirketler düzenledikleri fiziksel aktiviteler ile çalışanlarının yaşam kalitelerini artırmayı hedeflemektedirler.

İşletmeleri ayakta tutan sahip oldukları insan kaynaklarıdır. Artan rekabet ortamında beşeri sermayeyi korumak ve geliştirmek işletmelerin öncelikli amaçları içinde yer almaktadır. İşletmeler bu doğrultuda çalışanlarının bağlılıklarını ve adanmışlıklarını istemektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların işletmeye olan bağlılıkları ile ilgili olup örgütleri ayakta tutmakta, faaliyetlerin etkili ve verimli bir

şekilde yapılmasına olanak sağlamaktadır. Her işletme çalışanlarının örgütsel bağlılığını istemektedir çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem çözen, işletmesine sahip çıkan ve amaca giden yolda bağlılık ile hareket eden bireyler haline getirmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha fazla çaba harcadığını söylemek mümkündür.

İşletmeler, çalışanlarının iş performansının yüksek olması beklentisi içindedirler. İş performansı kişinin bilgi ve becerilerine bağlı olmasının yanı sıra yönetimin iş performansını artıracak uygun koşulları ve ortamı sağlamasına da bağlı olmaktadır. İş performansının iyileştirilmesi ve artırılabilmesi işletme yönetimin çabasına bağlı olmakta ve çeşitli motive edici unsurlar kullanılarak geliştirilmesine katkı sağlanabilmektedir. İşletmeler tarafından düzenlenen rekreatif aktiviteler iş performansına katkı sağlayan sosyal motivasyon aracı olarak görülebilmektedir.

Bu çalışmada, rekreatif aktivitelerden olan spor faaliyetleri ile yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Spor faaliyetleri, insanları fiziki açıdan güçlendirmesinin yanı sıra ruhsal ve zihinsel olarak ta güçlendirmekte ve kişilerin sosyal davranışlarını geliştirmektedir. Yapılan egzersizlerin, fiziksel ve psikolojik birtakım rahatsızlıkların ortaya çıkmasını önlediği ve bu rahatsızlıkların tedavisinde kullanıldığı belirtilmektedir. Ayrıca kardiyovasküler hastalıklara karşı da koruyu etki göstermektedir (Fariz, 2015).

Takım halinde yapılan sportif aktiviteler ile kişiler arasındaki bağları kuvvetlenmekte, işbirliği, dayanışma ve ekip ruhu gibi kazanımlar artış gösterebilmektedir. Bu nedenle işletmeler çalışanlarına yönelik spor aktivitelerine önem vermeye başlamışlardır. Çünkü çalışanların fiziken, ruhen ve zihinsel olarak zinde olmaları, tek bir çatı altında birleşebilmeleri etkinlik açısından önem taşımaktadır. Spor aktivitelerinin serotonin hormonu düzeyini artırdığı düşünüldüğünde spor aktivitelerine katılan kişilerin daha mutlu bireyler haline gelebileceği söylenebilir. Bu doğrultuda çalışmada, spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan çalışanların yaşam kalitesi, örgütsel bağlılıkları ve iş performansları ile bu kavramlar arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Araştırmada yer alan değişkenlerin ilgili yazın, örgütler ve çalışanlar açısından taşıdığı önem bakımından araştırmanın amaçları şu şekilde belirtilebilir:

- Yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak, yazın araştırması ile ayrıntılı olarak ele almak.
- Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan kişilerin yaşam kalitesi, örgütsel bağlılıkları ve iş performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak.
- Konuyla ilgili yapılan yazın taramasında ulaşılabilen dünyada ve Türkiye'de yapılmış olan benzer çalışmaları irdelemek.
- Basketbol Şirketler Liginde yer alan işletmelerde çalışanlara (spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubu) uygulanan bir anket çalışması ile konunun ampirik boyutu ortaya koymak.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma alanını oluşturan, belirli bir tanıma uyan aynı cinsten birimlerin meydana getirdiği, örneğin seçildiği topluluğa *evren (anakütle)* denilmektedir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2005: 123; Özmen, 1999: 26). Evrenin özelliklerini yansıtması amacıyla evrenden belirli yöntemlerle seçilmiş birimlerin oluşturulduğu topluluğa *örneklem* adı verilmektedir (Özmen, 1999: 27). Örneklemin, doğru bir şekilde seçilmesinin araştırmadan elde edilecek sonuçları evrene genelleştirmede önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmanın evrenini Basketbol Şirketler liginde yer alan 50 şirketin çalışanları oluşturmaktadır. Organizasyona katılan şirket takımlarının ortalama 10 kişiden oluştuğu düşünüldüğünde, araştırmanın evrenin 500 kişi (50x10) den olduğu belirtilebilir. Hesaplanan araştırma evreninden elde edilecek örneklem büyüklüğünün araştırmacıların genel olarak kabul ettiği %95 güvenilirlik düzeyinde n=257 (N=450) ile n=273 (N=500) arasında olmasının yeterli olacağı söylenebilir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007:104) Çalışmada spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grupları oluşturulmuştur. Spor aktivitelerine katılan grubu 370 kişi, spor

aktivitelerine katılmayan grubu 263 kişi olmak üzere toplam 633 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Çalışma grubunu, Basketbol Şirketler liginde mücadele eden takımların çalışanları oluşturmaktadır.

2.2.1. Basketbol Şirketler (Kurumlar) Ligi / CBL Corporate Basketball League

Basketbol Şirketler (Kurumlar) Ligi/ CBL Corporate Basketball League, basketbolu seven, sportif organizasyonlar ve kurumsal firma işleyişi ve yapısı konularında bilgi birikimi ve deneyime sahip olan bir ekip tarafından 2009 yılında kurulmuştur.

CBL'nin kuruluşunda, ligde sadece gerçek şirket çalışanlarının yer almasını ve haksız rekabetin önüne geçilmesini talep eden firmalar ön ayak olmuştur. Başka bir deyişle CBL, ihtiyaç üzerine doğmuş bir organizasyondur. 2009-2010 sezonunda bu ligin oluşumunda, Turkcell, Vodafone, BP, KPMG, Microsoft, Citibank, Anadolu Hayat Emeklilik, Canon, Actavis ve İstanbul Barosu'nun katkıları büyük olmuştur.

Basketbol Şirketler (Kurumlar) Ligi/ CBL Corporate Basketball League, iş dünyasında yer alan, spora gönül vermiş, yıllarca lisanslı veya sokakta basketbol oynamış şirket çalışanlarını; sosyalleşmek, şirketlerini temsil etmek, yoğun iş stresinden kurtarmak gibi sebeplerle bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Bu etkinliklerle, hem çalışanlar sağlıklı bir atmosferde spor yapma imkânı bulmakta, hem de çalışan-yönetici bir araya gelerek, kurumlar ile çalışanları arasındaki bağ ve sadakat güçlenmektedir.

Bu ortamı sağlayıp temiz ve kaliteli bir lig oluşturmanın yanı sıra, yapılan çalışmalarla fark yaratmaya ve çıtayı yükseltmek ligin bir diğer amacı olmuştur. Sezon sonlarında lig heyeti tarafından yapılan memnuniyet anketlerinin sonuçlarına göre; takım ve oyuncularımızın beklentilerini büyük bir oranda karşılandığı görülmektedir.

CBL bünyesinde yapılan çalışmalar:

- Sağlık: Lig için en önemli konu olarak oyuncuların sağlığı düşünülmektedir. Bu nedenle maçlar sırasında salonda mutlaka ambulans ve sağlık görevlisi bulundurulmaktadır.
- Salon: Oyuncuların sağlıklı ve temiz bir ortamda spor yapabilmesi için en uygun salonları tercih edilmiştir. İlk sezon Marmara Eğitim Kurumları Spor Salonu'nda, ikinci sezonumuzda Terakki Vakfı Spor Tesisleri'nde, 3-4-5 ve 6. sezonlarımızda Spor A.Ş. Beyoğlu Spor Kompleksi 'nde maçlarımızı oynadık. 5.sezonumuzdan itibaren katılımcı takım sayılarının iyice artmasıyla 2.bir salon ihtiyacı ortaya çıktığından dolayı, 5. sezonda Spor A.Ş. Bayrampaşa Hidayet Türkoğlu, 6. sezonda Spor A.Ş. Çekmeköy Spor Kompleks'i maçların oynatıldığı diğer salonlar olmuşlardır.
- Sponsor: Başarılı oyuncu ve takımlara ödüller; And1, Champion, Teksüt, Digiturk, Türk Hava Yolları, BlackBerry, Gitti Gidiyor, Mars Cinebonus ve Isacco firmaları tarafından tedarik edilmektedir. Hediye alan oyuncular, haftanın oyuncusu, normal sezonun sayı, asist ve ribaunt kralları, ligin en değerli oyuncusu, Final en değerli oyuncusu, All-Star en değerli oyuncu, All Star 3 sayı yarışması şampiyonları olarak kategorilere ayrılmaktadılar.
- İstatistik: Her maç için ayrıntılı istatistikler TBF İstatistik Ekibi tarafından tutulmaktadır. Maç anında antrenörler anlık istatistik bilgilerine ulaşıp takımlarını daha iyi yönlendirebilmekte ayrıca istatistikler maçlar biter bitmez web sitesinde yayınlanmaktadır.
- Canlı İstatistik: FIBA Europe üzerinden maçların canlı istatistikleri web sitesinde yayınlanmaktadır.

Web.tv: CBL'de oynanan bütün maçlar cbl.web.tv üzerinden canlı yayınlanıyor. Canlı yayınlanan maçlar arşivde saklanıyor ve sonradan tekrar izlenebilmektedir.

- CBL Mobil Uygulama: CBL'i mobil olarak daha rahat takip edebilmeniz için CBL Mobil Uygulması Android ve IOS'ta hizmetinize sunulmuştur.

- CBL Magazin: CBL ile ilgili bilgi, foto ve haberlerle, takım, oyuncu ve ligde görev alan kişilerle yapılan röportajlar e-dergi olarak beğeninize sunulmaktadır.
- Fotoğraf: Her maç çekilen oyuncu ve takım fotoğrafları web sitemizde yayınlanıyor.
- Web sitesi: Maç sonuçları, istatistik, fotoğraf ve haberleri güncel olarak yayınlanıyor.
- Medya: Sezon boyunca maçlar, sponsorlar, organizasyona katılan takımlarla ilgili haberleri, web, dergi ve gazeteler olmak üzere yaklaşık 40 mecrada çıkılması sağlanıyor.
- Canlı Yayın: Son 3 sezondur CBL Final ve Üçüncülük maçları Lig TV, Sports TV ve NTV Spor'dan canlı yayınlanmıştır.

Basketbol Şirketler (Kurumlar) Ligi/ CBL Corporate Basketball League' de yer alan şirketler, şekil 1'de yer almaktadır.

CBL TAKIMLARI			
SIRA	ŞİRKET ADI	FAALİYET ALANI	KURULUŞ YILI
1	ALBARAKA TÜRK	KATILIM BANKACILIĞI	1985
2	ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK	BİREYSEL EMEKLİLİK VE HAYAT SİGORTASI	1990
3	ARÇELİK	DAYANIKLI TÜKETİM MALLARI	1955
4	BASF	KİMYA SEKTÖRÜ	1865
5	BAYER	İLAÇ-KİMYA	1965
6	BORUSAN	ENERJİ-ÇELİK-DİSTRİBÜTÖRLÜK-LOJİSTİK	1944
7	BP	ENERJİ	1912
8	BURAN BANK	BANKACILIK VE FİNANS	1989
9	CEVA LOJİSTİK	LOJİSTİK	2007
10	CİNGA FİNANS	HAYAT VE EMEKLİLİK	2007
11	DELOİTTE	DENETİM, MUHASEBE, DANIŞMANLIK	1986
12	DENİZ BANK	BANKACILIK	1997
13	DİGİTÜRK	MEDYA	1999
14	DOĞUŞ GURUBU	FİNANS, OTOMOTİV, İNŞAAT, MEDYA	1951
15	EKOL LOJİSTİK	LOJİSTİK	1990
16	FORD OTOSAN	OTOMOTİV	1959
17	GARANTİ TEKNOLOJİ	BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ	1946
18	HENKEL	YAPIŞTIRICI, ÇAMAŞIR VE EV BAKILMI	1876
19	HEXAGON STUDİO	TASARIM VE MÜHENDİSLİK	2005
20	ING BANK	BANKACILIK	2007
21	İSTANBUL ECZA ODASI	ECZACILIK	0
22	İSTANBUL TABİP ODASI		
23	İŞ YATIRIM	MENKUL KIYMETLER	1996
24	KORDSA GLOBAL		
25	KPMG		
26	KUVEYT TÜRK	BANKACILIK VE FİNANS	1989
27	L'OREAL		
28	LC WAİKİKİ	HAZIR GİYİM	1997
29	MERCK GROUP		
30	MİTSUBİSHİ ELECTRİC	ENERJİ	2012
31	MUSTAFA NEVZAT İLAÇ&AMGEN		
32	NOVARTİS	SAĞLIK HİZMETLERİ VE İLAÇ	1955
33	ODEABANK	BANKACILIK	2012
34	PEGASUS	HAVACILIK	1990
35	PIRELLI	LASTİK ÜRETİM	1960
36	PWC	DENETİM, VERGİ VE DANIŞMANLIK HİZ.	1981
37	SCHNEİDER ELECTRİC	ELEKTRİK ENERJİ VE ALTYAPISI	1836
38	TEB	BANKACILIK	1927
39	TEKSAN JENERATÖR	ENERJİ	1994
40	TURKCELL	MOBİL İLETİŞİM HİZMETLERİ	1994
41	TÜRK TELEKOM	TELEKOMİNİKASYON	2004
42	TÜRKİYE BASKETBOL FEDERASYONU	BASKETBOL	1959
43	TÜRKİYE İŞ BANKASI	BANKACILIK	1924
44	TÜYAP		
45	UNILEVER	HIZLI TÜKETİM MALLARI	1952
46	VODAFONE	TELEKOMİNİKASYON	2005
47	WEST İSTANBUL MARİNA	MARİNA İŞLETMECİLİĞİ	2006
48	YAPI KREDİ	BANKACILIK-FİNANS	1944
49	YEMEKSEPETİ		
50	YILDIZ HOLDİNG	GIDA VE İÇECEK	1944

Şekil 1. Basketbol Şirketler (Kurumlar) Ligi/ CBL Corporate Basketball League

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bilimsel çalışmalar, planlar ışığında yürütülmelerine rağmen, bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar nedeniyle en doğru ve kesin sonuçlara ulaşılamamaktadır. Bu araştırmanın temel sınırlılığı, sadece Basketbol Şirketler Liginde yer alan işletmelerin çalışanlarına anket uygulanmasıdır. Bir diğer sınırlılık ise ulaşılabilen tüm çalışanların anket yapma isteğine olumlu yanıt vermemesi ve posta yolu ile gönderilen anketlerin bazılarından geri dönüş alınamamasıdır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında 633 adet anket elde edilmiştir. Ayrıca, araştırma sonuçlarının sadece katılımcıların verdiği yanıtlara göre şekillenmiş olması en doğru sonuçlara ulaşılmasını engellemektedir. Bu durum da sonuçların genelleştirilmesini kısıtlamaktadır.

2.4. Veri Toplama ve Veri Toplamada Kullanılan Ölçekler

Bu tez çalışmasının verileri "Basketbol Şirketler Ligi"nde yer alan şirket çalışanlarından toplanmıştır. Basketbol Şirketler Ligi"de katılarak sportif aktivite yapan çalışanlar ile bu sportif aktiviteye katılmayan çalışanlardan toplanmıştır.

Araştırmada veri toplamak amacı ile bir anket hazırlanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak 9 adet soru bulunmaktadır. Anketin geri kalan kısmında; daha önceden geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş olan SF-36 Kısa Form Yaşam Kalitesi Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır.

Anket uygulaması Şubat-Mayıs 2016 tarihleri arasında yapılmıştır. Spor aktivitelerine katılan gruba anketler, maçların yapıldığı Kasımpaşa'daki Beyoğlu Spor Kompleksi ve Ümraniye'de yer alan We'll Clup'ta karşılaşmalar öncesinde yüz yüze uygulanmıştır. Spor aktivitelerine katılmayan grubunda yer alan katılımcılara ise anketler şirketlerin insan kaynakları birimlerine teslim edilerek mayıs ayı sonunda yine ilgili birimlerlen teslim alınmıştır. Uygulama sonucunda toplam 633 adet anket elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin detayları aşağıda verilmiştir:

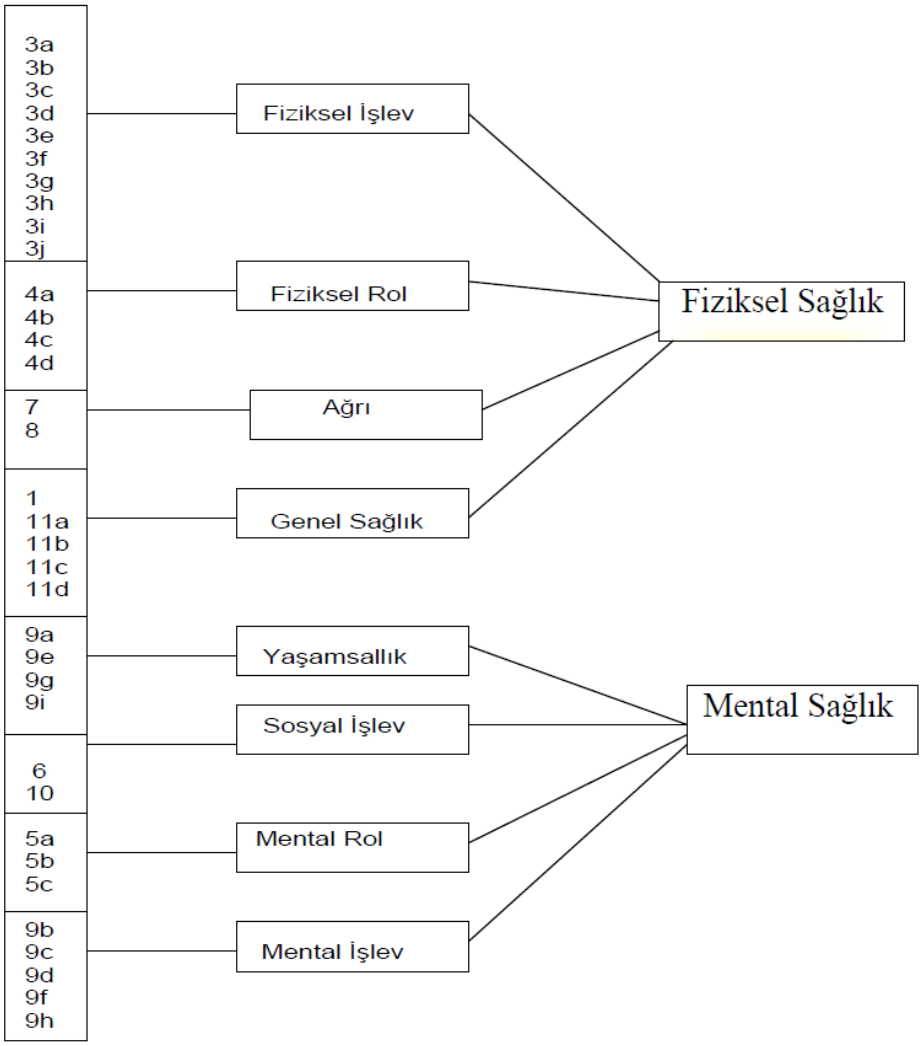
SF-36 Yaşam Kalitesi Ölçeği Kısa Formu: Çalışmada yaşam kalitesinin değerlendirilmesi amacıyla, 1987 yılında Ware tarafından geliştirilen ve Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması 1999 yılında Koçyiğit ve arkadaşları tarafından yapılmış olan 11 sorudan oluşan SF–36 ölçeği kısa formu kullanılmıştır. SF-36 ölçeği, fiziksel işlev, fiziksel rol, ağrı, genel sağlık, yaşamsallık, sosyal işlev, mental rol ve mental işlev olmak üzere 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Sağlık alanında sıklıkla kullanılan ölçek, günümüzde sosyal bilimler alanında da kullanılmaya başlanmıştır.

2.4.1. SF-36 Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Araştırmada katılımcıların yaşam kalitelerinin değerlendirilmesi amacıyla, 1987 yılında Ware tarafından geliştirilen ve ülkemizde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması 1999 yılında Koçyiğit ve arkadaşları tarafından yapılmış olan SF–36 ölçeği kullanılmıştır.

SF-36 yaşam kalitesi ölçeği; kendini değerlendirme ölçeğidir, 36 sorudan ve sekiz alt ölçekten oluşmaktadır (Şekil 3 ve 4). Ölçeğin ikinci sorusu son 12 ayda sağlıktaki değişim algısını içermekte, diğer sorular son dört hafta göz önüne alınarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin değerlendirilmesi her bölüm için farklılık göstermektedir. Ölçeğin dördüncü ve beşinci sorusu evet/hayır, diğer sorular likert tipi (3, 5 ve 6'lı) derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Ölçeğin 1, 6, 7, 8, 9a, 9d, 9e, 9h, 11b, 11d maddeleri ters çevrilerek puanı hesaplanmaktadır. SF-36 yaşam kalitesi ölçeğinin alt ölçeklerini içeren soruların skorları ağırlıklı toplanarak fiziksel (physical health component summary scale - PCS) ve Mental (mental health component summary scale - MCS) Sağlık Özet Skoru elde edilir. Toplam puan hesaplanması söz konusu değildir. Elde edilen özet skorlar 0 ile 100 arasında değişen sürekli değişken olarak ifade edilmiştir. 0 kötü sağlığı, 100 iyilik durumunu göstermektedir. Özet skorların elde edilmesindeki amaç yorumlama ve karşılaştırmalarda kolaylık sağlamasıdır. Özet skorların elde edilmesi üç basamakta yapılmaktadır (Vural, 2010: 30-31).

- Alt bileşen skorların hesaplanması,
- Alt bileşenlerin Z skor standardizasyonu,
- Alt bileşenlerin ağırlıklı toplamları ile fiziksel ve mental sağlık özet skorların elde edilmesi.



Şekil 2. SF-36 Soruları, Sağlık Bileşenleri ve Özet Skorları,

Kaynak: Ware, 2003

Özet skorların elde edilmesi üç basamakta yapılmaktadır (Vural, 2010: 32-36).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların, örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacı ile Allen ve Meyer'ın (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınmış, Wasti (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan üç boyutlu örgütsel bağlılık anketinde ilk sekiz ifade duygusal bağlılık, 9-15. İfadeler devamlılık bağlılığı ve 16-22. İfadeler normatif bağlılık ile ilgidir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleri ile özdeşleştikleri, örgütün amaçlarını benimsedikleri ve severek bağlandıklarında gerçekleşmektedir.

Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütlerine çıkar veya kazanç gözeterek bağlanmalarıyla ilgilidir. Çalışanlar zorunlu olduklarından örgütlerine bağlanmaktadırlar. Normatif bağlılıkta ise, çalışanlar sosyal normları referans alarak bağlanmaktadırlar; kendisine zamanında sahip çıkmış örgütüne bağlanmanın ahlâkî olduğunu düşünmektedirler.

İş Performansı: Çalışanların iş performanslarını ölçümlemek amacıyla Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen, çalışanların kendilerini değerlendirdikleri iki boyutlu iş performansı anketi yer almaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993; Borman vd., 1995, Motowidlo ve Van Scotter, 1994). 24 sorudan oluşan iş performansı anketinde ilk dört soru görev performansını ölçmede kullanılırken, geri kalan 20 soru da bağlamsal performansı ölçmektedir (Çolakoglu, 2005: 133-134, akt.: Ertan, 2008:94).

2.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Tablo 1' de araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 1.Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Katsayıları

		Cronbach's Alpha	N of Items
Yaşam Kalitesi	Spor Aktivitelerine Katılan	0,860	36
	Spor Aktivitelerine Katılmayan	0,927	36
Örgütsel Bağlılık	Spor Aktivitelerine Katılan	0,940	22
	Spor Aktivitelerine Katılmayan	0,950	22
İş Performansı	Spor Aktivitelerine Katılan	0,922	24
	Spor Aktivitelerine Katılmayan	0,956	24

Tablo 1'e göre; 36 maddeden oluşan yaşam kalitesi ölçeğine ait güvenirlik katsayıları incelendiğinde, spor aktivitelerine katılan grubu Cronbach's Alpha değerlerinin 0,860 ve spor aktivitelerine katılmayan grubu Cronbach's Alpha değerlerinin 0,927 olarak hesaplandığı görülmektedir. Cronbach's Alpha değerlerinin 0,80'den yüksek olması nedeniyle ölçeğin güvenilirlik düzeyinin oldukça iyi olduğu söylenebilir.

22 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğine ait güvenirlik katsayıları incelendiğinde, spor aktivitelerine katılan grubu Cronbach's Alpha değerlerinin 0,940 ve spor aktivitelerine katılmayan grubu Cronbach's Alpha değerlerinin 0,950 olarak hesaplanmıştır. Grupların Cronbach's Alpha değerleri 0,90'dan yüksek olup güvenilirlik düzeyinin oldukça iyi olduğu söylenebilir.

24 maddeden oluşan iş performansı ölçeğine ait güvenirlik katsayıları incelendiğinde, spor aktivitelerine katılan grubu ve spor aktivitelerine katılmayan grubu Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla 0,922 ve 0,956 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler doğrultusunda ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

2.4.3. Araştırma Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında anketi cevaplayan katılımcıların sosyo-demografik verileri Tablo 2' de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken		Frekans	Yüzde Frekans (%)
CİNSİYET	Kadın	16	2,5
	Erkek	617	97,5
	Toplam	633	100
YAŞ	15-21 yaş	5	0,8
	22-28yaş	187	29,5
	29-35 yaş	237	37,4
	36-42 yaş	143	22,6
	43-49 yaş	55	8,7
	50 yaş ve üzeri	6	0,9
	Toplam	633	100
EĞİTİM DÜZEYİ	İlköğretim	1	0,2
	Lise	162	25,6
	Ön lisans	121	19,1
	Lisans	239	37,8
	Lisans üstü	106	16,7
	Diğer	4	0,6
	Toplam	633	100
MEDENİ DURUM	Bekar	288	45,5
	Evli	345	54,5
	Toplam	633	100
ÇALIŞTIĞI POZİSYON	İş gören	397	62,7
	Alt kademe yöneticisi	93	14,7
	Orta kademe yöneticisi	110	17,4
	Üst kademe yöneticisi	33	5,2
	Top lam	633	100
BU İŞLETMEDE ÇALIŞMA SÜRESİ	1 yıldan az	64	10,1
	1-5 yıl	277	43,8
	6-10 yıl	120	19
	11-15 yıl	65	10,3
	16-20 yıl	79	12,5
	21 yıl üzeri	28	4,4
	Toplam	633	100
	1 yıldan az	39	6,2

TAM ZAMANLI İŞ DENEYİMİ	1-5 yıl	208	32,9
	6-10 yıl	169	26,7
	11-15 yıl	79	12,5
	16-20 yıl	96	15,2
	21 yıl üzeri	42	6,6
	Toplam	633	100

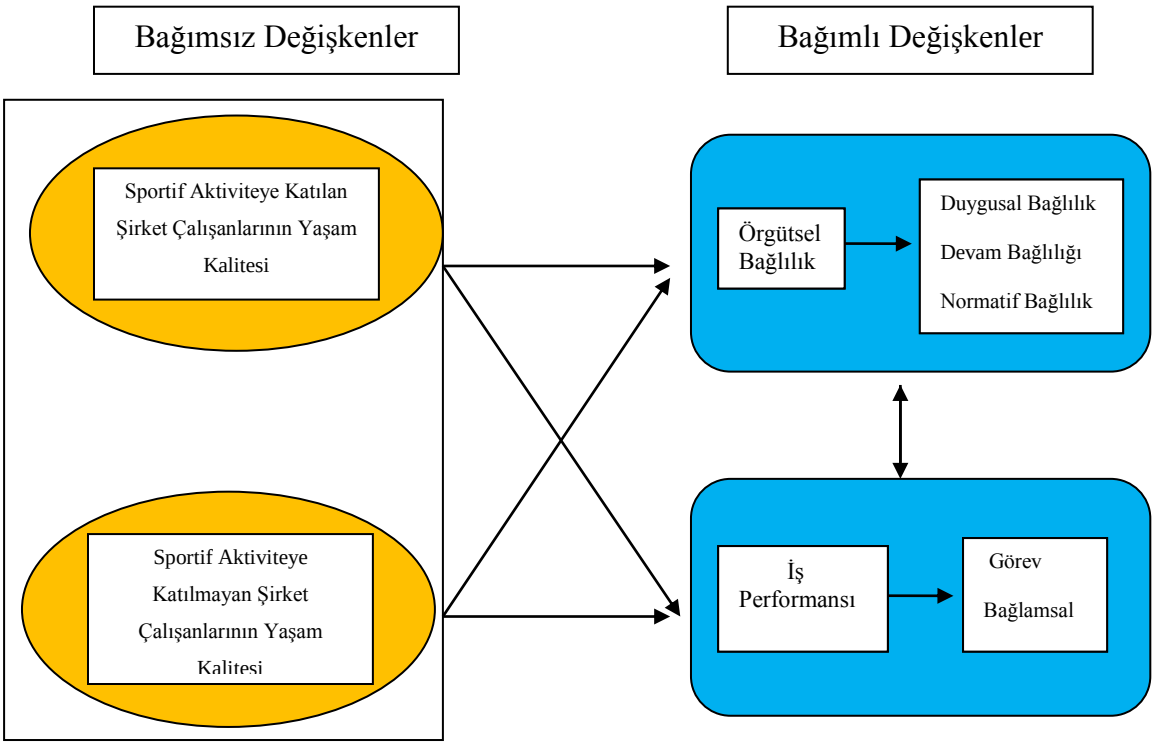
Araştırmaya katılanların %97,5'inin erkek, %37,4'ünün 29-35 yaş aralığında, %37,8'inin lisans düzeyinde eğitim durumunun olduğu, %54,5'inin evli, %62,7'sinin iş gören pozisyonunda çalıştığı, % 43,8'inin 1-5 yıl arasında mevcut iş yerinde çalıştıkları görülmüştür. Çalışanların % 32,9'unun 1-5 yıl arasında tam zamanlı iş deneyimine sahip oldukları görülmüştür.

2.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma betimsel modelde tasarlanmıştır. Araştırmada test edilecek hipotezler hipotezler aşağıda verilmiştir. Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Araştırmanın amacı ve önemi ışığında geliştirilen kavramsal model Şekil 2'de gösterilmektedir.

2.5.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 3. Araştırma Modeli (Kavramsal)

Kavramsal model çerçevesinde geliştirilen araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

2.5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Tablo 3. Araştırmanın Hipotezleri

H_1: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların yaşam kalitesi puanları arasında anlamlı fark vardır.
H_2: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların duygusal bağlılık puanları arasında anlamlı fark vardır.
H_3: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların devam bağlılık puanları arasında anlamlı fark vardır.
H_4: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların normatif bağlılık puanları arasında anlamlı fark vardır.
H_5: Spor aktivitelerine katılan çalışanların yaşam kalitesi örgütsel bağlılığı etkilemektedir.
H_6: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların iş performansının görev boyutu puanları arasında anlamlı fark vardır.
H_7: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların iş performansının bağlamsal boyutu puanları arasında anlamlı fark vardır.
H_8: Spor aktivitelerine katılan çalışanların yaşam kalitesi iş performansını etkilemektedir.

2.6. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması (Bulgular)

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların yaşam kalitesinin belirlenmesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı ile ilişkinin belirlenmesi amacıyla elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 4. Sportif Aktiviteye Katılanlar ve Katılmayanlar Açısında SF-36 Yaşam Kalitesi Ölçeği Puanları

		Sportif Aktiviteye Katılanlar (n=370)	Sportif Aktiviteye Katılmayanlar (n=263)	p
SF-36 skorları	**Fiziksel İşlev**	92,8±15,5	83,3±19,4	<0,001
	Fiziksel Rol	84,9±40,4	64,7±41,5	<0,001
	Ağrı	70,8±18,9	66,2±25,7	<0,001
	Genel Sağlık	70,9±14,1	64,8±18,9	0,054
	Yaşamsallık	63,5±15,5	57,3±21,5	0,014
	Sosyal İşlev	78,9±17,7	72,1±38,1	<0,001
	Mental Rol	72,6±39,3	60,8±43,1	<0,001
	Mental İşlev	65,4±15,7	61,3±20,1	0,113

Tablo 4'te sportif aktiviteye katılanlar ve katılmayanların SF-36 yaşam kalitesi kısa formu ölçeği puanları yer almaktadır. Tabloya göre; yaşam kalitesinin alt boyutu olan fiziksel işlev, fiziksel rol, ağrı, sosyal işlev, mental rol açısından sportif aktiviteye katılanlar ile katılmayanlar arasında anlamlı bir farlılık ($p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir.

2.6.1. Araştırma Sorularının Betimsel İstatistikleri

Araştırma kapsamında yer alan soruların yüzde frekans, ortalama ve standart sapma değerleri tablo 5, tablo 6, tablo 7, tablo 8' de gösterilmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Betimsel İstatistikleri

Spor aktivitelerine katılan (ob)	Kesinlikle Katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Fikrim Yok(3)	Katılıyorum(4)	Kesinlikle Katılıyorum(5)		
	% Frekans	% Frekans	% Frekans	% Frekans	% Frekans	X_{ort}	S
1. Bu işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	7,3	13	22,4	43,2	14,1	3,43	1,108
2. Bu işletmeye karsı güçlü bir ait olma hissim var.	4,9	13,2	22,2	43,2	16,5	3,53	1,06
3. Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	4,6	15,4	25,1	36,8	18,1	3,48	1,09
4. Bu işletmenin benim için çok özel bir anlamı var.	4,6	15,1	26,5	35,9	17,8	3,47	1,089
5. Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	4,9	14,6	20,0	41,4	19,2	3,55	1,103
6. Bu işletmedeki isimi kendi özel isim gibi hissediyorum.	5,1	15,1	24,3	37,3	18,1	3,48	1,107
7. Bu işletmenin bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.	4,1	13,5	18,4	39,5	24,6	3,67	1,108
8. Bu işletmenin amaçlarını benimsiyorum.	4,3	10,0	19,7	43,2	22,7	3,70	1,061
9. İstesem de su anda bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.	8,6	17,3	27,6	30,8	15,4	3,28	1,209
10. Su anda bu işletmeden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur.	14,9	28,6	28,4	18,9	9,2	2,80	1,219
11. Eğer bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	9,7	23,2	31,4	24,1	11,7	3,05	1,189
12. Yeni bir işyerine alışmak benim için çok zor olurdu.	23,2	25,4	28,9	24,1	8,4	2,88	1,162
13. Zaman geçtikçe bu işletmeden ayrılmanın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.	10,0	23,2	23,0	33,8	10,0	3,10	1,167
14. Bu işletmeden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.	8,1	21,4	23,8	33,0	13,8	3,22	1,170
15. Başka işletmenin buradan daha iyi olacağının garantisi yok; burayı hiç olmazsa biliyorum.	5,4	18,1	31,9	30,3	14,3	3,30	1,089
16. Buradaki insanlara karsı yükümlülük hissettiğim için bu işletmeden ayrılmak istemezdim.	7,6	24,1	26,2	33,8	8,4	3,11	1,098
17. Bu işletmeye çok şey borçluyum.	8,1	19,7	30,3	32,2	9,7	3,15	1,100
18. Benim için avantajlı da olsa, bu işletmeden su anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	6,8	14,6	27,8	37,3	13,5	3,36	1,096

19. Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.	5,7	12,7	31,6	36,2	13,8	3,39	1,054
20. Bu işletmeden simdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim.	12,4	24,1	29,2	25,7	8,6	2,94	1,157
21. Bu işletmeden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.	10,0	15,9	28,1	31,4	14,6	3,24	1,183
22. Bu işletmeye sadakat göstermemin gerekli olduğunu düşünüyorum.	5,4	16,5	25,7	36,2	16,2	3,41	1,106

Spor aktivitelerine katılan grubu katılımcılarının %43,2 si çalıştıkları işletmelerin sorunlarını kendi sorunları gibi, %43,2 si çalıştıkları iş yerlerine karşı aidiyet, %36,8 i iş yerlerine duygusal olarak bağlı, %41,4 oranında da kendilerini işletmenin bir parçası gibi hissettiklerini katılıyorum cevabı ile belirtmişlerdir.

Tablo 6. İş Performansı Ölçeğinin Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Betimsel İstatistikleri

Spor aktivitelerine katılan (ip)	Kesinlikle Katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Fikrim Yok(3)	Katılıyorum(4)	Kesinlikle Katılıyorum(5)		
	% Frekans	% Frekans	% Frekans	% Frekans	% Frekans	X_{ort}	S
1. Meslek bilgimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	1,6	4,3	8,9	46,8	38,4	4,15	0,876
2. İsimi yerine getirmede becerikli olduğumu düşünüyorum.	0,8	4,3	5,9	45,1	43,8	4,26	0,820
3. Meslekî yeteneklerimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	1,9	4,6	10,3	47,8	35,4	4,10	0,895
4. İsimi yerine getirmede çabuk olduğumu düşünüyorum.	0,5	4,6	10,0	46,2	38,6	4,17	0,830
5. İsime karsı ilgili olduğumu düşünüyorum.	0,3	4,6	8,9	46,8	39,5	4,20	0,807
6. Sporu sevdiğimi düşünüyorum.	2,7	5,4	21,1	41,9	28,9	3,88	0,974
7. Müşterilere karsı ilgili ve yardımsever olduğumu düşünüyorum.	0,5	4,1	16,2	46,5	32,7	4,06	0,835
8. Müşterilere karsı saygı ve sevgimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,8	3,5	14,3	47,6	33,8	4,10	0,828
9. İşimi yerine getirmede özen ve dikkate sahip olduğumu düşünüyorum.	0,5	3,2	11,6	48,6	36,0	4,15	0,793
10. Arkadaşlarımla uyum ve işbirliği içinde çalıştığımı düşünüyorum.	1,1	3,5	12,2	47,3	35,9	4,13	0,838
11. Âmirlerime karsı saygı ve itaatimin tam olduğunu düşünüyorum.	1,1	4,1	15,1	44,3	35,4	4,08	0,871
12. İşimden çok memnun olduğumu düşünüyorum.	2,4	7,0	21,1	41,4	28,1	3,99	2,83
13. Dürüst ve güvenilir olduğumu düşünüyorum.	1,4	3,5	8,9	38,4	47,8	4,27	0,868
14. Temiz ve düzenli çalıştığımı düşünüyorum.	1,4	4,6,	11,4	44,3	38,4	4,13	0,886

15. Kibar ve güler yüzlü olduğumu düşünüyorum.	0,5	4,9	13,0	43,2	38,4	4,14	0,859
16. Sağlık kurallarına uyduğumu düşünüyorum.	0,3	4,1	14,3	41,4	40,0	4,16	0,838
17. İçten, samimi ve yardım sever olduğumu düşünüyorum.	1,4	3,0	12,2	44,3	39,2	4,17	0,852
18. Sabırlı olduğumu düşünüyorum.	1,9	6,8	15,4	39,7	36,2	4,00	1,00
19. Anlayış ve hoşgörüye sahip olduğumu düşünüyorum.	1,4	4,9	13,2	43,2	37,3	4,08	0,925
20. Azimli ve sebatkâr olduğumu düşünüyorum.	0,5	4,1	13,8	44,3	37,3	4,13	0,839
21. Enerjik ve sevimli olduğumu düşünüyorum.	1,1	4,6	13,2	40,8	40,3	4,14	0,892
22. İşimle ilgili olarak kendi basıma karar verebildiğimi düşünüyorum.	1,4	4,3	13,2	40,5	40,5	4,14	0,901
23. Sorumluluk duygusuna sahip olduğumu düşünüyorum.	1,9	2,4	8,4	43,0	47,0	4,28	0,862
24. Sosyal ilişkilerimin olumlu olduğunu düşünüyorum	0,8	4,1	7,0	39,2	48,9	4,31	0,835

Spor aktivitelerine katılan grubu katılımcıları %48,9 oranı ile sosyal ilişkilerinin olumlu, %47 oranı ile sorumluluk duygularına sahip olduklarını, %48,6 oranı ile işlerini yerine getirmede özen ve dikkate sahip, %45,1 işlerini yerine getirme konusunda becerikli olduklarını ve %41,9 oranında da sporu sevdiklerini; katılıyorum ifadesi ile belirtmişlerdir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Betimsel İstatistikleri

Spor aktivitelerine katılmayan (ob)	Kesinlikle Katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Fikrim Yok(3)	Katılıyorum(4)	Kesinlikle Katılıyorum(5)		
	% Frekans	% Frekans	% Frekans	% Frekans	% Frekans	X_{ort}	S
1. Bu işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	16,0	16,7	18,6	34,2	14,4	3,14	1,308
2. Bu işletmeye karsı güçlü bir ait olma hissim var.	15,6	19,8	16,3	33,5	14,8	3,12	1,323
3. Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	17,1	20,9	19,0	28,9	14,1	3,01	1,323
4. Bu işletmenin benim için çok özel bir anlamı var.	12,9	24,7	19,8	28,5	14,1	3,06	1,270
5. Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	20,2	19,8	16,3	31,9	11,8	2,95	1,341
6. Bu işletmedeki isimi kendi özel isim gibi hissediyorum.	17,5	16,3	20,5	30,4	15,2	3,09	1,331
7. Bu işletmenin bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.	17,1	20,9	23,6	25,1	13,3	2,96	1,296
8. Bu işletmenin amaçlarını benimsiyorum.	13,3	12,5	17,5	41,4	15,2	3,32	1,256
9. İstesem de su anda bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.	14,1	16,3	31,9	24,7	12,9	3,06	1,221
10. Su anda bu işletmeden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur.	17,5	24,7	27,8	21,3	8,7	2,79	1,213
11. Eğer bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	14,8	19,4	31,9	22,1	11,8	2,96	1,218
12. Yeni bir işyerine alışmak benim için çok zor olurdu.	18,3	25,5	23,6	21,3	11,4	2,82	1,276
13. Zaman geçtikçe bu işletmeden ayrılmanın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.	17,1	22,8	19,4	27,0	13,7	3,07	2,269
14. Bu işletmeden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.	14,4	19,4	25,9	26,6	13,7	3,05	1,260
15. Başka işletmenin buradan daha iyi olacağının garantisi yok; burayı hiç olmazsa biliyorum.	12,2	17,1	25,5	31,9	13,3	3,17	1,218
16. Buradaki insanlara karsı yükümlülük hissettiğim için bu işletmeden ayrılmak istemezdim.	15,2	19,0	31,6	25,1	9,1	2,93	1,190
17. Bu işletmeye çok şey borçluyum.	17,9	14,8	26,2	33,5	7,6	2,98	1,227
18. Benim için avantajlı da olsa, bu işletmeden su anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.	15,2	13,7	29,7	31,9	9,5	3,06	1,202
19. Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.	16,7	16,7	28,1	29,3	9,1	2,97	1,224
20. Bu işletmeden simdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim.	19,4	24,3	29,7	19,4	7,2	2,70	1,192
21. Bu işletmeden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.	15,6	19,4	29,3	25,9	9,9	2,95	1,21

22. Bu işletmeye sadakat göstermemin gerekli olduğunu düşünüyorum.	16,7	12,9	28,1	28,9	13,3	3,09	1,27

Spor aktivitelerine katılmayan grubu katılımcılarının %34,2' si çalıştıkları işletmelerin sorunlarını kendi sorunları gibi, %33,5' i çalıştıkları iş yerlerine karşı aidiyet, %28,9'u iş yerlerine duygusal olarak bağlı, %31,9'u oranında da kendilerini işletmenin bir parçası gibi hissettiklerini; katılıyorum cevabı ile belirtmişlerdir.

Tablo 8. İş Performansı Ölçeğinin Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Betimsel İstatistikleri

Spor aktivitelerine katılmayan (ip)	Kesinlikle Katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Fikrim Yok(3)	Katılyorum(4)	Kesinlikle Katılyorum(5)		
	% Frekans	% Frekans	% Frekans	% Frekans	% Frekans	X_{ort}	S
1. Meslek bilgimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	3,0	4,6	7,6	39,9	44,9	4,19	0,973
2. İsimi yerine getirmede becerikli olduğumu düşünüyorum.	2,3	3,8	4,2	39,9	49,8	4,31	0,89
3. Meslekî yeteneklerimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	3,8	3,4	6,1	42,2	44,5	4,20	0,973
4. İsimi yerine getirmede çabuk olduğumu düşünüyorum.	2,3	4,2	7,2	39,5	46,8	4,24	0,925
5. İsime karsı ilgili olduğumu düşünüyorum.	3,8	3,8	7,6	39,5	45,2	4,18	0,995
6. Sporu sevdiğimi düşünüyorum.	4,9	4,9	21,3	40,7	28,1	3,82	1,053
7. Müşterilere karsı ilgili ve yardımsever olduğumu düşünüyorum.	4,2	3,4	22,4	46,0	24,0	3,82	0,974
8. Müşterilere karsı saygı ve sevgimin yeterli olduğunu düşünüyorum.	3,4	3,8	19,8	47,9	25,1	3,87	0,946
9. İşimi yerine getirmede özen ve dikkate sahip olduğumu düşünüyorum.	1,9	3,0	6,1	46,4	42,6	4,24	0,849
10. Arkadaşlarımla uyum ve işbirliği içinde çalıştığımı düşünüyorum.	2,3	3,0	7,2	43,7	43,7	4,23	0,885
11. Âmirlerime karsı saygı ve itaatimin tam olduğunu düşünüyorum.	2,7	3,4	10,3	41,8	41,8	4,16	0,934
12. İşimden çok memnun olduğumu düşünüyorum.	10,3	18,6	19,0	35,4	16,7	3,29	1,240
13. Dürüst ve güvenilir olduğumu düşünüyorum.	2,3	2,7	6,1	37,3	51,7	4,33	0,883
14. Temiz ve düzenli çalıştığımı düşünüyorum.	1,1	3,8	5,3	41,1	48,7	4,32	0,832
15. Kibar ve güler yüzlü olduğumu düşünüyorum.	1,1	2,3	7,2	45,2	44,1	4,28	0,791
16. Sağlık kurallarına uyduğumu düşünüyorum.	1,5	2,7	6,5	44,1	45,2	4,28	0,824
17. İçten, samimi ve yardım sever	1,9	1,1	6,5	42,2	48,3	4,33	0,807

olduğumu düşünüyorum.							
18. Sabırlı olduğumu düşünüyorum.	2,7	2,3	10,3	40,3	44,5	4,21	0,913
19. Anlayış ve hoşgörüye sahip olduğumu düşünüyorum.	2,3	1,9	7,6	43,0	45,2	4,27	0,860
20. Azimli ve sebatkâr olduğumu düşünüyorum.	2,7	3,8	8,7	40,7	44,1	4,19	0,940
21. Enerjik ve sevimli olduğumu düşünüyorum.	2,7	3,8	12,9	43,0	37,6	4,09	0,944
22. İşimle ilgili olarak kendi basıma karar verebildiğimi düşünüyorum.	3,4	3,4	11,0	43,7	38,4	4,10	0,965
23. Sorumluluk duygusuna sahip olduğumu düşünüyorum.	1,9	2,3	5,7	38,0	52,1	4,36	0,844
24. Sosyal ilişkilerimin olumlu olduğunu düşünüyorum	2,3	1,1	8,7	39,5	48,3	4,30	0,855

Spor aktivitelerine katılmayan katılımcılar %48,3 oran ile sosyal ilişkilerinin olumlu, %52,1 oran ile sorumluluk duygularına sahip oldukları, %49,8 oranı işlerini yerine getirme konusunda becerikli olduklarını; kesinlikle katılıyorum, %46,4 oranı ile işlerini yerine getirmede özen ve dikkate sahip olduklarını, %40,7 oranında da sporu sevdiklerini; katılıyorum ifadesi ile belirtmişlerdir.

2.6.2. Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi

Yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı ölçeklerinin boyutlarının spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan gurubu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediği istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçümlemek amacı ile Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Normal dağılım varsayımının sağlanmaması nedeniyle; Mann-Whitney U testi ile $p< 0,05$ anlamlılık düzeyinde incelenmiştir. Henry B. Mann ve D.R. Whitney tarafından 1947'de geliştirilen bu test, bağımsız iki grubun ortalamalarını karşılaştırmak için kullanılan t testinin parametrik olmayan karşılığıdır. Mann-Whitney U testi küçük örneklemler için de kullanılabilmektedir (Black, 2009: 678).

Tablo 9. Katılımcıların Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan Gurubu ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	P
Fiziksel İşlev	Spor aktivitelerine katılan	370	361,46	0,001**
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	254,44	
Fiziksel Rol	Spor aktivitelerine katılan	370	349,10	0,001**
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	271,84	
Ağrı	Spor aktivitelerine katılan	370	328,45	0,06*
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	300,89	
Genel Sağlık	Spor aktivitelerine katılan	370	341,19	0,001**
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	282,97	
Yaşamsallık	Spor aktivitelerine katılan	370	340,24	0,001**
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	284,31	
Sosyal İşlev	Spor aktivitelerine katılan	370	343,88	0,001**

	Spor aktivitelerine katılmayan	263	279,19	
Mental Rol	Spor aktivitelerine katılan	370	336,25	0,001**
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	289,92	
Mental İşlev	Spor aktivitelerine katılan	370	331,65	0,017*
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	296,39	

*: p<0.05; **: p<0.01

H_1: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların yaşam kalitesi puanları arasında anlamlı fark vardır.

Araştırmaya katılanların ölçeğe ilişkin ortalama puanlarının spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ve tablo 9'da yer alan Mann-Whitney U testi sonucunda, fiziksel işlev (p<0.01), fiziksel rol (p<0.01), genel sağlık (p<0.01), yaşamsallık (p<0.01), sosyal işlev (p<0.01), mental rol (p<0.01), olduğundan spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Spor aktivitelerine katılan gurubundaki katılımcıların fiziksel işlev, fiziksel rol ve mental rol boyutlarında algıları spor aktivitelerine katılmayan gurubuna göre daha yüksektir.

Tablo 10. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Grup	N	Sıra Ortalaması	p
Duygusal Bağlılık	Spor aktivitelerine katılan	370	346,58	0,001**
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	275,39	

*: p<0.05; **: p<0.01

H_2: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların duygusal bağlılık puanları arasında anlamlı vardır.

Araştırmaya katılanların ölçeğe ilişkin ortalama puanlarının spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 10' da gösterilmektedir.

Tablo 10' a göre, duygusal bağlılık (p<0.01), olduğundan spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Grup	N	Sıra Ortalaması	p
Devam Bağlılığı	Spor aktivitelerine katılan	370	325,08	0,187*
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	305,63	

*: p<0.05; **: p<0.01

H_3: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların devam bağlılık puanları arasında anlamlı fark vardır.

Araştırmaya katılanların ölçeğe ilişkin ortalama puanlarının spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubu değişkenine göre

anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 11' de gösterilmektedir.

Tablo 11' e göre, devam bağlılığı boyutunda ($p<0,05$) olduğundan spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubuna göre anlamlı bir farklılık yoktur. H_3 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Grup	N	Sıra Ortalaması	p
Normatif Bağlılık	Spor aktivitelerine katılan	370	337,16	0,001**
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	288,64	

*: $p<0.05$; **: $p<0.01$

H_4: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların normatif bağlılık puanları arasında anlamlı fark vardır.

Araştırmaya katılanların ölçeğe ilişkin ortalama puanlarının spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 12' de gösterilmektedir. Tablo 12'ye göre, normatif bağlılık ($p<0.01$), olduğundan spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Grup	N	Sıra Ortalaması	p
Genel Ölçek	Spor aktivitelerine katılan	370	339,69	0,001**
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	285,07	

*: p<0.05; **: p<0.01

Araştırmaya katılanların ölçeğe ilişkin ortalama puanlarının spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 13' te gösterilmektedir. Tablo 13'e göre, genel ölçek (p<0.01), olduğundan spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 14. Katılımcıların İş Performansı Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Spor Aktivitelerine Katılan ve Spor Aktivitelerine Katılmayan Gurubu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Mann-Whitney U Testi Sonuçları

İş Performansı	Grup	N	Sıra Ortalaması	p
Görev Performans	Spor aktivitelerine katılan	370	305,31	0,051
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	333,45	
Bağlamsal Performans	Spor aktivitelerine katılan	370	315,42	0,796
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	319,22	

Genel Ölçek	Spor aktivitelerine katılan	370	312,97	0,511
	Spor aktivitelerine katılmayan	263	322,67	

*: p<0.05; **: p<0.01

H_6: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların iş performansının görev boyutu puanları arasında anlamlı fark vardır.
H_7: Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların iş performansının bağlamsal boyutu puanları arasında anlamlı fark vardır.

Tablo 14'te yer alan araştırmaya katılanların ölçeğe ilişkin ortalama puanlarının spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, görev performans (p=0,051>0.05), bağlamsal performans (p=0,796>0.05), genel performans ölçeği (p=0,511>0.05) olduğundan spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. H_6 ve H_7 hipotezleri desteklenmemiştir.

2.6.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, bir değişkenin, diğer değişkenin kendi içindeki değişkenlikte açıkladığı kısmın payını ortaya çıkarmaktadır (Orhunbilge, 2002: 25). Korelasyon analizi, tahmin ve kriter değişkenleri arasındaki ilginin yönünü ve derecesini saptamayı amaçlamaktadır (Kurtuluş, 2004: 329). Korelasyon analizinin uygulanabilmesi için öncelikle, aralarındaki ilişkinin ortaya koyulmak istendiği bağımlı ve bağımsız değişkenlerin belirlenmesinin gerektiği söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda değişkenlerin normal dağılım göstermedikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle, Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Spearman sıra korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Eğer

korelasyon katsayısı +1 ise değişkenler arasında pozitif yönlü mükemmel bir doğrusal ilişkinin, -1 ise değişkenler arasında negatif yönlü mükemmel bir doğrusal ilişkinin olduğundan söz edilir. Spearman korelasyon katsayısının 0 olması ise değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olmadığını gösterir (Sungur, 2010: 117).

Tablo 15 ve 16'da, araştırma kapsamında değerlendirilen değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 15. Spor Aktivitelerine Katılan Grubuna Ait Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Katsayısı Sonuçları

		Fiziksel İşlev	Fiziksel Rol	Ağri	Genel Sağlık	Yaşamsallık	Sosyal İşlev	Mental Rol	Mental İşlev	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Görev Performans	Bağlamsal Performans
Fiziksel İşlev	r	1,000	,206**	,160**	,376**	,223**	,103*	,099	,195**	,043	-,117*	-,062	,109*	,081
	p		,000	,002	,000	,000	,048	,057	,000	,409	,024	,236	,036	,119
Fiziksel Rol	r	,206**	1,000	,357**	,337**	,332**	,300**	,329**	,313**	,021	-,093	-,034	,035	,068
	p	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,684	,073	,509	,504	,194
Ağrı	r	,160**	,357**	1,000	,303**	,302**	,324**	,199**	,255**	,064	-,035	,059	-,049	,010
	p	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,223	,502	,258	,346	,849
Genel Sağlık	r	,376**	,337**	,303**	1,000	,470**	,236**	,235**	,477**	,161**	-,001	,082	,167**	,255**
	p	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,981	,115	,001	,000
Yaşamsallık	r	,223**	,332**	,302**	,470**	1,000	,369**	,362**	,701**	,090	-,037	,049	,042	,122*
	p	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,083	,475	,348	,421	,019
Sosyal işlev	r	,103*	,300**	,324**	,236**	,369**	1,000	,460**	,448**	,037	-,134**	-,044	,060	,053
	p	,048	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,480	,010	,394	,252	,305
Mental Rol	r	,099	,329**	,199**	,235**	,362**	,460**	1,000	,369**	-,007	-,090	-,026	,082	,044
	p	,057	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,886	,083	,612	,117	,401
Mental İşlev	r	,195**	,313**	,255**	,477**	,701**	,448**	,369**	1,000	,166**	-,084	,030	,151**	,188**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,106	,560	,004	,000
Duygusal Bağlılık	r	,043	,021	,064	,161**	,090	,037	-,007	,166**	1,000	,457**	,577**	,280**	,432**
	p	,409	,684	,223	,002	,083	,480	,886	,001		,000	,000	,000	,000
Devam Bağlılığı	r	**-,117***	-,093	-,035	-,001	-,037	-,134**	-,090	-,084	,457**	1,000	,722**	,101	,258**
	p	**,024**	,073	,502	,981	,475	,010	,083	,106	,000		,000	,052	,000
Normatif Bağlılık	r	-,062	-,034	,059	,082	,049	-,044	-,026	,030	,577**	,722**	1,000	,151**	,336**
	p	,236	,509	,258	,115	,348	,394	,612	,560	,000	,000		,004	,000
Görev Performans	r	,109*	,035	-,049	,167**	,042	,060	,082	,151**	,280**	,101	,151**	1,000	,555**
	p	,036	,504	,346	,001	,421	,252	,117	,004	,000	,052	,004		,000
Bağlamsal Performans	r	,081	,068	,010	,255**	,122*	,053	,044	,188**	**,432****	,258**	,336**	,555**	1,000
	p	,119	,194	,849	,000	,019	,305	,401	,000	**,000**	,000	,000	,000	

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 15'de spor aktivitelerine katılan grubuna ait alt boyutlar arasındaki Spearman korelasyon katsayıları yer almaktadır. İlgili tablo incelendiğinde duygusal bağlılık ile iş performansının bağlamsal boyutu arasındaki ilişki 0,432 değerinde olup, orta güçlükte ve olumlu yöndedir. Yaşam kalitesinin, fiziksel işlev boyutu ile devam bağlılığı arasında 0,117 değerinde olumsuz yönde ve düşük bir ilişki bulgulanmıştır.

Tablo 16. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubuna Ait Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Spearman's Katsayısı Sonuçları

		Fiziksel İşlev	Fiziksel Rol	Ağrı	Genel Sağlık	Yaşamsallık	Sosyal İşlev	Mental Rol	Mental İşlev	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Görev Performans	Bağlamsal Performans
Fiziksel İşlev	r	1	,488**	,556**	,506**	,490**	,541**	,421**	,443**	,197**	,148*	,243**	-,004	,116
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,016	,000	,951	,060
Fiziksel Rol	r	,488**	1	,520**	,451**	,529**	,537**	,692**	,453**	,211**	,144*	,220**	-,024	,106
	p	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,020	,000	,698	,085
Ağrı	r	,556**	,520**	1	,530**	,580**	,675**	,462**	,544**	,353**	,240**	,358**	-,003	,176**
	p	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,961	,004
Genel Sağlık	r	,506**	,451**	,530**	1	,624**	,546**	,348**	,602**	,318**	,261**	,310**	,137*	,231**
	p	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000
Yaşamsallık	r	,490**	,529**	,580**	,624**	1	,671**	,475**	,864**	,395**	,271**	,359**	,039	,201**
	p	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,531	,001
Sosyal işlev	r	,541**	,537**	,675**	,546**	,671**	1	,554**	,662**	,331**	,224**	,321**	,013	,137*
	p	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,837	,026
Mental Rol	r	,421**	,692**	,462**	,348**	,475**	,554**	1	,486**	,185**	,133*	,177**	-,024	,067
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,003	,031	,004	,704	,278
Mental İşlev	r	,443**	,453**	,544**	,602**	,864**	,662**	,486**		**,425****	,288**	,358**	,041	,191**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		**,000**	,000	,000	,509	,002
Duygusal Bağlılık	r	,197**	,211**	,353**	,318**	,395**	,331**	,185**	,425**		,643**	,640**	,034	,297**
	p	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,003	,000		,000	,000	,586	,000
Devam Bağlılığı	r	,148*	,144*	,240**	,261**	,271**	,224**	,133*	,288**	,643**	1	,724**	,037	,227**
	p	,016	,020	,000	,000	,000	,000	,031	,000	,000		,000	,550	,000
Normatif Bağlılık	r	,243**	,220**	,358**	,310**	,359**	,321**	,177**	,358**	,640**	,724**	1	,054	,228**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000		,382	,000
Görev Performans	r	-,004	-,024	-,003	,137*	,039	,013	-,024	,041	,034	,037	,054	1	,662**
	p	,951	,698	,961	,026	,531	,837	,704	,509	,586	,550	,382		,000
Bağlamsal Performans	r	,116	,106	,176**	**,231****	,201**	,137*	,067	,191**	,297**	,227**	,228**	,662**	1
	p	,060	,085	,004	**,000**	,001	,026	,278	,002	,000	,000	,000	,000	

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 16'da spor aktivitelerine katılmayan grubuna ait alt boyutlar arasındaki Spearman korelasyon katsayıları yer almaktadır. Tabloya göre yaşam kalitesinin mental işlev boyutu ile duygusal bağlılık arasında 0,425 değerinde olumlu yönde ve orta güçlükte bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. İş performansı bağlamsal boyutu ile yaşam kalitesi genel sağlık boyutu arasında 0,231 değerinde olumlu yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

2.6.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, herhangi bir değişkenin (bağımlı değişken) bir veya birden fazla değişkenle (bağımsız değişken) arasındaki ilişkinin matematiksel bir fonksiyon şeklinde yazılmasıdır. Regresyon analizi, bağımsız değişken sayısına göre; basit regresyon analizi (Tek bağımsız değişken) ve çoklu regresyon analizi (Birden çok bağımsız değişken) olmak üzere iki grupta toplanmaktadır (Orhunbilge, 2001: 12).

Araştırmanın modeli kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek için %95 güven sınırında uygulanan regresyon analizlerinin sonuçlarına ver verilmektedir.

2.6.4.1. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yaşam kalitesinin alt boyutları ile örgütsel davranış ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla spor aktivitelerine katılan grubu ve spor aktivitelerine katılmayan grubuna çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Model özeti tablosu önemli bir tablo olup, R^2 değeri bağımlı değişkenin yüzde kaçlık kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. ANOVA tablosu ise modelin bütün olarak anlamlı olup olmadığını test etmeye yardımcı olmaktadır. Katsayılar tablosundaki t değeri ise değişkenlerin ayrı ayrı anlamlı olup olmadıklarını göstermektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıda yer alan tablolar değerlendirilmiştir.

Tablo 17. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Modeli Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminlerin Stand.Hatası
1	,147	,022	,000	,74882

Tablo 18. Varyans Analizi Tablosu

Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regresyon	4,473	8	,559	,997	,438
	Artık	202,425	361	,561		
	Toplam	206,897	369			

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 19. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Modeli Katsayılar Tablosu

Model		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,222	,304		10,589	,000
	Fiziksel İşlev	-,003	,003	-,071	-1,273	,204
	Fiziksel Rol	,001	,001	,033	,582	,561
	Ağrı	-,001	,002	-,013	-,225	,822
	Genel Sağlık	,006	,003	,113	1,756	,080
	Yaşamsallık	-,001	,004	-,012	-,154	,878
	Sosyal İşlev	-,003	,003	-,064	-,999	,319
	Mental Rol	,000	,001	-,022	-,356	,722
	Mental İşlev	,004	,004	,075	,964	,335

*: p<0.05; **: p<0.01

H_5: Spor aktivitelerine katılan çalışanların yaşam kalitesi örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

Tablo 17, 18 ve 19'da spor aktivitelerine katılan grubu katılımcılarının yaşam kalitesinin örgütsel bağlılıklarına etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre; p > 0,05 olduğundan yaşam kalitesi ve boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 18' de spor aktivitelerine katılan grubu katılımcılarının yaşam kalitesinin örgütsel bağlılıklarına etkisi olup olmadığına ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda p > 0,05 olduğundan yaşam kalitesi ve boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Her ne kadar anova analizi sonucunda anlamlı farklılık çıkmamış olsa da tablo 19 içinde B katsayıları incelendiğinde yaşam kalitelerinden fiziksel işlev, ağrı, yaşamsallık, sosyal işlev, mental rolün örgütsel bağlılık ile ters ilişkili olduğu tespit edilmiştir. H_5 hipotezi desteklenememiştir.

Ayrıca Standardize edilmiş beta katsayıları incelendiğinde örgütsel bağlılığın en çok mental işlev (%7) tarafından açıklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 20. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Modeli Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminlerin Stand.Hatası
1	,462	,214	,189	,82923

Tablo 21. Varyans Analizi Tablosu

Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	p
1	Regresyon	47,464	8	5,933	8,628	,000
	Artık	174,655	254	,688		
	Toplam	222,119	262			

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 22. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Modeli Katsayılar Tablosu

Model		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,568	,249		6,306	,000
	Fiziksel İşlev	,000	,003	-,003	-,046	,963
	Fiziksel Rol	-,001	,002	-,029	-,347	,729
	Ağrı	,006	,003	,154	1,913	,057
	Genel Sağlık	,006	,004	,117	1,491	,137

	Yaşamsallık	,002	,005	,038	,306	,760
	Sosyal İşlev	,000	,002	-,009	-,133	,894
	Mental Rol	-,001	,002	-,040	-,501	,617
	Mental İşlev	,012	,005	,274	2,307	,022

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 20, 21 ve 22'de spor aktivitelerine katılmayan grubu katılımcılarının yaşam kalitesinin örgütsel bağlılıklarına etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. p < 0,05 olduğundan model anlamlıdır. Model özeti tablosundaki R^2 değeri 0,214'tür. Spor aktivitelerine katılmayan grubunda yaşam kalitesi örgütsel bağlılığın %21,4'lük kısmını açıklamaktadır.

Tablo 23. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Yaşam Kalitesi ve İş Performansı Modeli Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminlerin Stand.Hatası
1	,262	,069	,048	,60027

Tablo 24. Varyans Analizi Tablosu

Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	p
1	Regresyon	9,566	8	1,196	3,319	,001
	Artık	130,078	361	,360		
	Toplam	139,644	369			

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 25. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Yaşam Kalitesi ve İş performansı Modeli Katsayılar Tablosu

Model		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,350	,244		13,732	,000
	Fiziksel İşlev	,001	,002	,028	,513	,608
	Fiziksel Rol	,000	,001	,026	,485	,628
	Ağrı	-,003	,002	-,095	-1,661	,098
	Genel Sağlık	,008	,003	,180	2,871	,004
	Yaşamsallık	-,003	,003	-,070	-,940	,348
	Sosyal İşlev	,001	,002	,031	,490	,625

	Mental Rol	,000	,001	-,009	-,147	,883
	Mental İşlev	,006	,003	,162	2,150	,032

*: p<0.05; **: p<0.01

H_8: Spor aktivitelerine katılan çalışanların yaşam kalitesi iş performansını etkilemektedir.

Tablo 23, 24 ve 25'te spor aktivitelerine katılan grubu katılımcılarının yaşam kalitesinin iş performansına etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. p < 0,05 olduğundan model anlamlıdır. Model özeti tablosundaki R^2 değeri 0,069'dur. Spor aktivitelerine katılan grubunda yaşam kalitesi, iş performansının %6,9'luk kısmını açıklamaktadır. H_8 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 26. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Yaşam Kalitesi ve İş Performansı Modeli Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminlerin Stand.Hatası
1	,225	,051	,021	,64435

Tablo 27. Varyans Analizi Tablosu

Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	p
1	Regresyon	5,631	8	,704	1,695	,100
	Artık	105,458	254	,415		
	Toplam	111,090	262			

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 28. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Yaşam Kalitesi ve İş performansı Modeli Katsayılar Tablosu

Model		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,758	,193		19,453	,000
	Fiziksel İşlev	-,002	,003	-,057	-,735	,463
	Fiziksel Rol	-,001	,001	-,067	-,718	,474
	Ağrı	,004	,002	,146	1,644	,101
	Genel Sağlık	,005	,003	,142	1,653	,100
	Yaşamsallık	-,001	,004	-,037	-,271	,786
	Sosyal İşlev	,000	,001	-,027	-,386	,700

	Mental Rol	-,001	,001	-,052	-,590	,555
	Mental İşlev	,003	,004	,108	,828	,408

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 26, 27 ve 28'de spor aktivitelerine katılmayan grubu katılımcılarının yaşam kalitesinin iş performansına etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre; p > 0,05 olduğundan yaşam kalitesi ve boyutları ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 27' da spor aktivitelerine katılmayan grubu katılımcılarının yaşam kalitesinin iş performansına etkisi olup olmadığına ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda p > 0,05 olduğundan yaşam kalitesi ve boyutları ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Her ne kadar anova analizi sonucunda anlamlı farklılık çıkmamış olsada tablo 28 içinde B katsayıları incelendiğinde yaşam kalitelerinden; fiziksel işlev, fiziksel rol, yaşamsallık, sosyal işlev, mental rolün iş performansı ile ters ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca Standardize edilmiş beta katsayıları incelendiğinde iş performansının en çok ağrı boyutu (%14,6) tarafından açıklandığı ortaya koyulmuştur.

2.6.4.2. Basit Doğrusal Regresyon Sonuçları

Tablo 29. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Modeli Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminlerin Stand.Hatası
1	,401	,161	,159	,56426

Tablo 30. Varyans Analizi Tablosu

Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	p
1	Regresyon	22,476	1	22,476	70,591	,000
	Artık	117,169	368	,318		
	Toplam	139,644	369			

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 31. Spor Aktivitelerine Katılan Grubu Örgütsel Bağlılık ve İş performansı Modeli Katsayılar Tablosu

Model		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t	p
		B	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,052	,133		22,982	,000
	Örgütsel bağlılık	,330	,039	,401	8,402	,000

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 29, 30 ve 31'de spor aktivitelerine katılan grubu katılımcılarının örgütsel bağlılıklarının iş performansına etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. p < 0,05 olduğundan model anlamlıdır. Model özeti tablosundaki R^2 değeri 0,161'dir. Spor aktivitelerine katılan grubunda örgütsel bağlılık, iş performansının %16,1'lik kısmını açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş performansı değişkenlerine ait regresyon denklemi "iş performansı= 3,052 + 0,330* örgütsel bağlılık" şeklinde yazılabilir. Buna göre; spor aktivitelerine katılan grubu katılımcılarının örgütsel bağlılığındaki 1 birimlik artış iş performansını 0,330 birim artıracaktır.

Tablo 32. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Modeli Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminlerin Stand.Hatası
1	,260	,067	,064	,63003

Tablo 33. Varyans Analizi Tablosu

Model		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	p
1	Regresyon	7,489	1	7,489	18,867	,000
	Artık	103,600	261	,397		
	Toplam	111,090	262			

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 34. Spor Aktivitelerine Katılmayan Grubu Örgütsel Bağlılık ve İş performansı Modeli Katsayılar Tablosu

Model		Standardize edilmemiş katsayı		Standardize edilmiş katsayı	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Sabit)	3,601	,133		27,020	,000
	Örgütsel bağlılık	,184	,042	,260	4,344	,000

*: p<0.05; **: p<0.01

Tablo 32, 33 ve 34'de spor aktivitelerine katılmayan grubu katılımcılarının örgütsel bağlılıklarının, iş performansına etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. p < 0,05 olduğundan model anlamlıdır. Model özeti tablosundaki R^2 değeri 0,067'dir. Spor aktivitelerine katılan grubunda örgütsel bağlılık iş performansının %6,7'lik kısmını açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş performansı değişkenlerine ait regresyon denklemi "iş performansı= 3,601 + 0,184* örgütsel bağlılık" şeklinde yazılabilir. Buna göre; spor aktivitelerine katılmayan grubu katılımcılarının örgütsel bağlılığındaki 1 birimlik artış iş performansını 0,184 birim artıracaktır.

Bu doğrultuda spor aktivitelerine katılan grubu katılımcılarının örgütsel bağlılıklarının yüksek olması iş performanslarını spor aktivitelerine katılmayan grubundaki katılımcılara göre daha fazla arttırdığını söylemek mümkün olabilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütler verimlilik ve etkinliklerini arttırmanın yolunu çalışanların performanslarına bağlı olduğunu uzun yıllar önce anlamışlardır (neo-klasik örgüt kuramı). Bu nedenle işletmeler insanı anlamaya sorunlarını çözmeye performanslarını arttırmaya yönelik düzenlemeler yapmaya başlamışlardır. Günümüzde işletmeler rekabet üstünlüğü sağlamak, farklılık yaratmak için de çalışanına yatırım yapmaktadırlar. Çünkü çalışanın performansını arttırmaya yönelik her bir unsur ileride işletmeye artı bir değer olarak geleceği düşünülmektedir.

Bu çalışma da spor aktivitelerinin fiziksel ve mental sağlığı olumlu yönde etkilediği ve bu olumlu etkinin de iş yaşamına yansıdığı varsayımından hareket edilmiştir..

Çalışmanın amacı; spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların, yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı açısından farklılık olup olmadığı irdelenmiştir. Ayrıca bağımlı değişkenler olan yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisine de bakılmıştır. Çalışmada yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi fiziksel aktivitelere katılma ve katılmama açısından ortaya koymak amacıyla analizler yapılmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan şirket çalışanlarının "yaşam kalitesi" açısından anlamlı fark bulunmuştur. Yaşam kalitesini oluşturan fiziksel işlev, fiziksel rol, genel sağlık, yaşamsallık, sosyal işlev, mental rol açısından fiziksel aktiviteye katılanlar açısından olumlu fark bulunmuştur. Bu bağlamda spor ve fiziksel aktivitelerin yaşam kalitesini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

- Spor aktivitelerine katılan ve katılmayan çalışanların "örgütsel bağlılıklarına" bakıldığında duygusal alt boyut bağlamında anlamlı fark bulunmuştur. Spor aktivitelerine katılan kişilerin örgütsel bağlılık alt boyutlarında duygusal bağlılık yönünün daha kuvvetli

bir bağ sağladığı saptanmıştır. Duygusal bağlılık, diğer boyutlara göre, doğrudan çalışanın kendi tercihi ile alakalı olduğu için örgütsel bağlılığı en fazla yansıtan boyut olarak görülebilir.

Mowday ve diğ. göre çalışanın psikolojik gereksinimlerini daha fazla karşılayarak işe ilişkin rollerini yerine getirme konusunda ehil olmasına ve kendisini örgütte tatmin olmuş hissetmesini sağladığı saptanmıştır (Mowday ve Diğ, 1979:236).

Kısacası sarmal bir düzen içinde değerlendirildiğinde; fiziksel aktiviteye sahip olmanın çalışanda, duygusal bağlılığı arttırıcı bir unsur olduğu, duygusal bağlılığın belirleyicilerinden olan iş tecrübesinin, tatmin olmuş bireyler oluşturduğu, dolayısı ile işletme amaçları doğrultusunda motivasyonu yüksek bir kitle ile faaliyete devam etme fırsatı sunulabilme imkânı mümkündür denilebilir.

Diğer bir alt boyut olan normatif bağlılık boyutunda, spor aktivitelerine katılanlar gurubundaki katılımcıların bağlılıklarının, spor aktivitelerine katılmayanlar gurubundaki katılımcıların bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Normatif bağımlılık, çalışanın hem ailesel/kültürel sosyalizasyon, hem de onu takiben örgüte üye olmalarından itibaren başlayan örgütsel sosyalizasyon deneyimleri ve de örgütün çalışanın güçlendirmesi için yani eğitimi ve geleceği için yaptığı harcamalardır (Özutku, 2008:84). işletmenin kendilerine fiziksel ve sportif faaliyetler yapmalarına imkan vererek yada sağlayarak kendilerine yatırım yaptığı düşüncesi ile spor yapanların normatif bağımlılık alt boyutunun spor yapmayanlara göre daha yüksek çıktığı düşünülmektedir.

Meyer ve diğ. örgütün çalışana yapmış olduğu harcamaların onu güçlendirme harcamalarının karşılığında çalışanın da örgüte aidiyet duyma hissi artacak kendini liyakat olmak zorunda hissedecektir (Meyer vd., 1991:72).

Literatürden hareketle bir kurum için; fiziksel aktiviteye sahip kişilerin, fiziksel aktiviteye sahip olmayan kişilerden daha verimli olacağı bu nedenle kurumların önerildiği üzere bu çalışanlara yönelmesi, çalışanda gerek aidiyet gerekse de liyakat duygusunu besleyecek, kurumsal istikrar artış gösterecektir denilebilir.

- Bu analiz sonuçlarına göre spor aktivitelerine katılanların yaşam kalitesinin, iş performansını olumlu yönde etkilerken, spor aktivitelerine katılmayanları olumsuz yönde etkilemiştir. Spor aktivitelerine katılan çalışanların yaşam kalitesi, iş performansını düşük oranda da olsa etkilemektedir. Spor aktivitelerine katılmayanlar incelendiğinde yaşam kalitesi alt boyutlarından fiziksel işlev, fiziksel rol, yaşamsallık, sosyal işlev ve mental rolün iş performansı ile ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Literatürde benzer çalışmalar yapılmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Blacklock ve arkadaşları Kolombiya'da yetişkinlere yapmış oldukları bir araştırmaya göre fiziksel aktiviteleri ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve sadece yürüyüş fiziksel aktivitesi ile yaşam kalitesi arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır (Rhodes, Brown, akt.: Vural, Eler, Güzel, 2010, 75).

Genç, Şener ve ark. ile Koçak ve Özkan' ın çalışmalarında fiziksel aktivite ve yaşam kalitesi ile ilişkili yapılan diğer bir çalışmada ise benzer sonuçlara rastlamaktayız. Özellikle fiziksel aktivite arttıkça yaşam kalitesinin de bu durumdan olumlu etkilendiği pozitif yönlü ilişkiler ortaya koyulmuştur (Genç, Şener, Karabacak, Üçok, 2011, 148) (Koçak, Özkan, 2009: 49).

Collins, Long ile Sucan' ın araştırmalarında iş ve meslek hayatının, yaşam kalitesini değiştirebildiği, çalışanların iş yaşamı içinde yaptıkları işin durumuna göre ruhsal olarak etkilendiği ve yaşam kalitelerinin de etkilediği, işin doğası gereği meydana gelen stresin, travmatik stres, depresyon, tükenme, mesleki tatmin veya eşduyum yorgunluğu gibi sorunları doğurarak insanların yaşam kalitelerini etkilediği belirlenmiştir (Collins ve Long, 2003; akt.: Sucan, 2012: 9).

Benligiray ve Sönmez'in işe olan bağlılık düzeyine etki eden bu durumlar ile ilgili ampirik çalışmasında; çalışanların hedef ve değerleriyle örgütün hedef ve

değerlerinin bütünleşmesi, örgüt yararına gönüllü olarak fazladan çaba sarf etme ve örgüt üyeliğinin devamını isteme anlamına gelen bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar bağlılığın örgütsel verimlilik, performans, çalışanların tükenmişlik durumu, değişimi kabul etme ve yenilik yapma yönündeki davranışlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (Benligiray ve Sönmez, 2010: 203).

Araştırmaya katılan 633 kişinin demografik veriler üzerinden yapılan analizlerin de sonuç olarak yorumlanması istatistiksel farklılıkları daha detaylı ortaya koyma çalışmanın daha iyi anlaşılması açısından önemlidir.

Demografik özellikleri, algı düzeyleri yüksek olacak biçimde sıralayıp, özellikle spor aktivitelerine katılanlar ve katılmayanlar olarak incelediğimizde spor aktivitelerine katılan gruptaki tutumların istatistiksel olarak ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Bu bakımdan demografik dağılımın fiziksel aktivitede bulunanlar ve bulunmayanların tutumsal eşikleri incelendiğinde;

Spor aktivitelerine katılan grubundaki kişilerin tutumlarının spor aktivitelerine katılmayan kişilere kıyasla, 29-35 yaş aralığında olan çalışanların, lisans düzeyinde eğitim görmüş çalışanların ve medeni durum olarak bekar olan çalışanların daha yüksek olduğu saptanırken, işyerindeki unvan bakımdan İş gören olarak çalışanların, alt, orta, üst kademe yöneticilerine göre yine yüksek tutum eşiğine sahip oldukları gözlemlenmiş, ayrıca işletmede ve de meslekte 1-5 yıl çalışma süresi olanların tutumlarının da daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışmanın bu aşamasında yine spor aktivitelerine katılan ve spor aktivitelerine katılmayan grubu ile çalışılan işletmenin kaçıncı iş yeri olma durumu bakımından değerlendirildiğinde, çalışılan işletmenin 2. işyeri olan kişilerden yine spor aktivitelerine katılan grubundakilerin tutumlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç ve öneri olarak; sportif aktivitelere katılan çalışanların, spor aktivitelerine katılmayanlara göre yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve iş performansı açısından anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışma yaşamında işletmelerin

çalışanlarına hem işletme verimliliği hem de çalışan verimliliği açısından spor aktivitelerine katılmalarını desteklemeleri ve öncülük etmelerinin fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Acaray A., (2003) Hemodiyaliz Hastalarının Yaşam Kalitesinin Belirlenmesi ve Hasta Yakınlarının Hastalara İlişkin Algıladıkları Yaşam Kalitesi Görüşleri İle Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Acree, S. Luke, et al., (2006) 'Physical Activity Is Related To Quality Of Life In Older Adults', *Health and Quality of Life Outcomes,* Vol:4, No:37.

Akgeyik, T., (2012) Performans Değerlendirme, (Ed.: Dolgun U.) *İnsan Kaynakları Yönetimi,* Ekin Yayıncılık, Bursa.

Akgündüz, Y. (2013). "Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi", CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1), 180-204.

Aksungur, A. (2009). "Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi", Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

Aldemir, C., Ataol, A. ve Gönül, B., (2001) *İnsan Kaynakları Yönetimi,* 4. Baskı, Şafak Matbaacılık, İzmir.

Altıparmak, S., Eser, E., (2007) "15-49 Yaş Grubu Evli Kadınlarda Yaşam Kalitesi" Aile ve Toplum Eğitimleri ve Araştırması Dergisi, Yıl: 9 Cilt: 3 Sayı: 11, Ocak-Şubat-Mart, ISSN: 1303-0256, ss.29-33

Altun, A. S., Memişoğlu, P. S., (2008) "Performans Değerlendirmesine İlişkin Öğretmen, Yönetici ve Müfettiş Görüşleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim,* Sayı:53, ss: 7-24.

Andersen, B., (1995) *"Benchmarking", Performance Management,* Chapman & Hall, London.

Angle, H., L., Perry, J., L., (1981) "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", Administrative Science Quarterly, vol. 26, no. 1, pp. 1-14.

Arslantaş, D., Metintaş, S., Ünsal, A. ve Kalyoncu, C., (2006) "Eskişehir Mahmudiye İlçesi Yaşlılarında Yaşam Kalitesi", *Osmangazi Tıp Dergisi,* 28: 81-89.

Aslan, M., Bakır, A. A., (2014) "Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri", *The Journal of Academic Social Science Studies*, Sayı: 25-I, ss. 189-206.

Aslantaş, A., (2004) "Emniyet Teşkilatında Performans Değerlendirme", *Polis Dergisi*, Sayı:39, s.54-57.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 207-216.

Avcı, K., Pala, K., (2004) "Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Araştırma Görevlisi ve Uzman Doktorların Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi", *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt: 30, Sayı:2, ss.81-85.

Aydın, İ.,(2005) *Öğretimde Denetim,* Pegema Yayıncılık, Ankara.

Aykın, A., G., (2016) Fiziksel Aktivite ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin Sürdürülebilir Kalkınma Açısından Değerlendirilmesi: Antalya ve Osmaniye Halk Eğitimi Merkezleri Örneği, Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana, s:11-12.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T., (2004) Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Sayı: 23, s.35-59.

Balay, R., (2000) *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Barutçugil, İ., (2002) *Performans Yönetimi,* Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Başaran, İ. E., (1985) *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi,* A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 139, Ankara.

Başaran, S., Güzel, R. ve Sarpel, T., (2005) "Yaşam Kalitesi ve Sağlık Sonuçlarını Değerlendirme Ölçütleri", *Romatizma,* Cilt: 20, Sayı: 1, ss.55-63.

Bayraktar B., Kurtoğlu M., (2004) Sporda Performans ve Performans Artırma Yöntemleri, (Ed.: Atasü T, Yücesir İ.), *Doping ve Futbolda Performans Artırma Yöntemleri,* İstanbul.

Bayram, L., (2006) "Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme", *Sayıştay Dergisi*. Sayı: 62, ss. 47-65.

Bayram, L., (2005) "Yönetimde Yeni Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi,* Sayı:59, ss.125-139.

Becker, S. H., (1960) "Notes on the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, No:66, pp.32-40.

Benligiray, S., (1999) *İnsan Kaynakları Açısından Otellerde Performans Yönetimi,* Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

Benligiray, S., Sönmez, H. (2010). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye

bağlılık. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Dergisi,18 (1): 28-40

Bingöl, D., (2003) *İnsan Kaynakları Yönetimi,* 5. Baskı. Beta Basım Yayım, İstanbul.

Bingöl, Ş., (1993) *Türkiye'de İş Değerlendirme Çalışmalarının İncelenmesi*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.

Borman, W., C., Motowidlo, S., J., (1997) "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Rese Arch" Human Performance, 10, pp.99-109.

Bowling, A., Gabriel, Z., (2007) "Lay Theories Of Quality Of Life In Older Age", *Ageing &Society*, No:27, pp.827-848.

Boylu, Y., Sökmen, A., (2002) "Sınır Birim İşgörenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Bakış Ankara'daki Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama", *Gazi Üni. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* Cilt:2, Sayı:1, ss.167-182

Boylu, B., Paçacıoğlu, A., (2016) "Yaşam Kalitesi Ve Göstergeleri", *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi,* Cilt: 8, Sayı: 15, ss.137-150

Bozkurt, N., (2006) "Kaliteli Yaşamın Felsefesi", http://www.iticu.edu.tr/, (Erişim Tarihi: 26.05.2016).

Brown, B., B., (2003) Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors, Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University, PhD Thesis

Bulut, A. Z., (2004) "İşletmelerde Performans Değerlendirme Çalışmaları ve Uygulama Yöntemleri", *Mevzuat Dergisi*, Sayı:79, http://www.mevzuatdergisi.com/2004/07a/05.htm, (Erişim Tarihi: 26.05.2016).

Bulut, S., (2010) *Bir Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Görev Yapan Personelin Fiziksel Aktivite Düzeyi ve İlgili Faktörlerin Belirlenmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.

Burton, N., W., Turrell, G., (2000) "Occupation, Hours Worked and Leisure Time Phsical Activity", Prev. Med., 31,pp.673-681

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş., *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi,* 4.Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2000.

Can, Y., Soyer, F. ve Bayansalduz, M., (2009) Sporcuların İş Tatmini İle Lider Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılık Duyguları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 3, Sayı 3, s.228-238.

Canman, D., (1993) *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye'de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi,* TODAİE Yayını, Ankara.

Caspi, A., Hador, B., B., Weisberg, J., Uyargil, C., Dündar, G., Tuzuner, V., L., (2004) "Turkey and Israel: HRM as a Reflection of Society." Human Resource Manegement in Europe: Evidence of Convergence, 385-463.

Cengiz, C., (2007) *Orta Doğu Teknik Üniversitesi Öğrencilerinin Fiziksel Aktivite Düzeyleri ve Egzersiz Davranışının Değişim Basamakları,* Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007), *"Research Methodsin Education",* 6th Edition, Routledge, New York, USA.

Collins, S., Long, A., (2003) 'Working with the Psychological Effects of Trauma: Consequences For Mental Health-Care Workers-A Literature Rewiev', *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, Vol:10, No: 4, pp.417-424.

Covıngton, J., (2004) "Daha Hızlı ve Daha İyi", *Excellence,* Sayı:84.

Çalık, T., (2003) *Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler,* Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara.

Çalıştır, B., Dereli, F., Ayan, H. ve Cantürk, A., (2009) "Muğla İl Merkezinde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Yaşam Kalitelerinin İncelenmesi", *Turkish Journal of Geriatrics,* Sayı:9, ss.30-33.

Çiftçi, B., (2007) Performans Değerlemesi, (Ed. Dolgun, U), *İnsan Kaynakları Yönetimi,* Ekin Kitapevi, Bursa.

Culverson, D., E., (2002), Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study Within The Parks Canada Agency, Ontario: University of Waterloo, MA Thesis.

Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S., (2009) Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Bahar: 77-89.

Çöl, G., (2004) "İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", *İş-Güç Dergisi,* Cilt: 6. Sayı: 2, ss. 4–11.

http://www.isguc.org/?p=makale&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004, (Erişim Tarihi: 16.04.2016).

Demirbilek T. ve Çakır Ö., (2006) "İkili Bağlılık: Hem Sendikaya, Hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi?", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Toker Dereli' ye Armağan,* Cilt:55, Sayı:1, ss.125-141.

Doğan, S. ve Kılıç, S., (2007) "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Sayı: 29, Temmuz-Aralık, ss.37-61.

Durna, U., Eren, V., (2005) "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* Cilt: 6, Sayı:2, ss.210-219.

Ergeneli, A., Arı, S., G., (2005), "Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları", Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi, Sayı:60. 121-148.

Ertan, H., (2008) Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yılıdızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar, ss. 94-191.

Etzioni, A., (1961) *Modern Organizations,* Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

Fariz, B. (2015) "Psikiyatrik Hastalıklar ve Egzersiz", *Spor Hekimliği Dergisi*, Cilt: 50, Sayı: 4, ss.131-138.

Ferris, K., R., Nissim, A., (1983) "A Comparison of Two Organizational Commitment Scales", Personnel Psychology, 36, 87-98.

Fındıkçı, İ., (2009) *İnsan kaynakları Yönetimi,* Alfa Yayıncılık, İstanbul.

Fisher, M. A., et al. (1999) "Protein Dynamics, Activity And Cellular Localization Of Soybean Lipoxygenases İndicate Distinct Functional Roles For İndividual İsoforms", *Plant J,* Vol:19, No:1, pp.543–554.

Genç, A., vd., (2011) "Kadın ve Erkek Genç Erişkinler Arasında Fiziksel Aktivite ve Yaşam Farklılılarının Araştırılması", *Kocatepe Tıp Dergisi*, Cilt:12, ss.145-150.

Gönüllüoğlu, S., Köse, S., (2010) "Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı: 27, ss.1-8.

Guatam, T., Dick, R., V., Wagner, U., Upadhyay N., Davis, A., J., (2005), "Organizational Citizenship Beheavior and Organizational Commitment in Nepal", Asian Journal of Social Psychology, 8, 305-314

Guyatt, G., Feeny, D., Patrick, D., (1991) 'Issues In Quality Of Life Measurement In Clinical Trials', *Controlled Clinical Trials,* Vol:12, No:4, pp.81-90.

Gül, H., (2002) "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi,* Cilt:2, Sayı:5, ss.37-55.

Gülmez, H. (2013) "Çalışanların Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler", Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care, 7(4), 74-82.

Gülova, A. A., Demirsoy, Ö., (2012) "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma", *Business and Economics Research Journal*, Cilt:3, Sayı: 3, ss. 49-76.

Gür H., (2008) Neden Fiziksel Aktivite?, http://www.malatyabalikadamlar.com/Koseyazi.asp?goster=dos&id=6,(Erişim Tarihi: 26.05.2016).

Haas, K. B., (1999) "A Multidisciplinary Concept Analysis of Quality of Life", *Western Journal of Nursing Research,* Vol:21 No:6, pp.728-742.

Holmes, S., (2005) "Assessing The Quality Of Life-Reality Or Impossible Dream?" *A Discussion Paper. International Journal Of Nursing Studies,* Vol:42, No:4, pp.493-501.

Hooff, B., V,. D., De Ridden, J., A., (2004) "Knowledge Sharing İn Context: The İnfluence Of Organizational Commitment, Communication Climate And CMC Use On Knowledge Sharing", *Journal of Knowledge Management,* Vol:8, No: 6, pp.117-130.

Howley, E., T., (2001) "Type of Activity: Resistance, Aerobic and Leisure Versus Occupational Phsical Activity" Med. Sci. Sport, Exerc. 33, 364-369.

Huselid, M., Day, N., (1991) "Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive And Methodological Analysis", *Journal of Applied Psychology,* Vol:76, No:3, s.380-391.

İnce, M., Gül, H., (2005) *Örgütsel Bağlılık: Yönetimde Yeni Bir Paradigma,* Çizgi Yayınları, Konya.

Kanter, R. M., (1968) "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", *American Sociological Review,* Vol: 33, No: 4, August, pp.499- 517.

Karaç, Y., (2017) *Sporcu Eğitim Merkezlerindeki Atletizm Branşı Öğrenci-Sporcuların Başarı Algıları ile Spora Katılım Güdülerinin İncelenmesi,* Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum, ss:9.

Karakaya, Y., E., Karademir, T., (2013) "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", Spor Bilimleri Dergisi, 24 (1), s.37–44.

Karayormuk, K., (2001) 'Toplam Kalite Yönetiminde Performans Değerlemenin Önemi ve Bir Araştırma', *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* Sayı:2, ss.66-77.

Kavrakoğlu, İ., (1994) *Toplam Kalite Yönetimi,* Kalder Yayınları, İstanbul.

Keskin, Ö., (2012) *Şirketlerde Sporun İş Performansı ve Sağlığa Etkisinin Araştırılması (Coca Cola Örneği)*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 23-24.

Kılıç, E., (2010) *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Kılıç, R. ve Keklik, B., (2012) "Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 147-160.

Koçak, Ü. F., ve Özkan, F., (2010) 'Yaşlılarda Fiziksel Aktivite Düzeyi ve Yaşam Kalitesi', *Türkiye Klinikleri J Sports SCI*, 2(1), ss.46-54.

Kolay, A., (2012) *Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki,* Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Korsgaard, M. A., Schweigner, M. D., Sapienza, J. H., (1995) "Building Commitment, Attachment and Trust in Strategic Decision-Making Teams: The Role of Procedural Justice", *Academy of Management Journal,* Vol:38, No:1, pp.80-84.

Kurt, A. S. ve Çetinkaya, Ş., (2008) "Lösemili Çocuklarda Yaşam Kalitesi ve Hemşirelik Bakımı", *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi,* Cilt:3, No:8, ss.35-56.

Kurtoğlu, E., (2008) *Metabolik Sendromlu Olgularda Fiziksel Aktivite Seviyesinin Belirlenmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Levy, E. P., Williams, R. J., (2004) "The Social Context of Performance Appraisal: A Review and Framework For The Future", *Journal of Management,* Cilt: 30, Sayı:6, pp.881-905.

Mandzuk, L., L., McMillan, E., D., (2005) "A Concept Analysis Of Quality Of Life", *Journal of Orthopaedic Nursing,* Vol:9, No:1, pp.12–18.

Markus, H.R., Kitayama, S., (1991) "Culture And The Self: Implications For Cognition, Emotional And Motivation", *Psychological Review,* Vol:98, No:2, pp.224-253.

Mathieu, E. J., Dennis M., Z., (1990) "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment", *Physcological Bulletin,* Vol:108, No:2, p.171-194.

Mayer, C. R., Schoorman, F. D., (1992) "Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two-Dimensional Model of Organizational Commitment", *Academy of Management Journal,* Vol:35, No:3, pp.671-684.

Meyer, P. J., Allen, J. N., (1991) "A Three-Components Conceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, Vol:1, No:1 Spring, pp.61-89.

Meyer, P. J., Allen, J. N., (1997) *Commitment İn The Workplace: Theory, Research and Application,* Sage Publications, London.

Mowday, R., T., Steers, R., M., Porter, L., W. (1979) "The Measurement Of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior,* No:14, pp.224-247.

Mowday, R.T., Porter, L., W., Steers, R., M., (1982) *Employee-organization linkage. The Pyschology of Commitment Absenteism and Turnover.* Academic Press Inc. London.

Naktiyok, A., İşcan, F. Ö., (2004) "Çalışanların Örgütsel, Bağdaşımlarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları", *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi,* Cilt:59, Sayı:1, ss.181-201.

O'reilly, A. C., Chatman, J., (1986) "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, Vo:71, pp.492-499.

Oktik, N., (2004) *Huzurevinde Yaşam ve Yaşam Kalitesi*, Muğla Üniversitesi Basımevi, Muğla.

Oran, F. Ç., Güler, S., B., ve Bilir, P., (2016) "İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılığa Olan Etkinin İncelenmesi: Sultangazi/İstanbul İlköğretim Okullarında Bir Araştırma", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:13, Sayı:35, ss.236-252.

Organ, D., W., (1997)"Organizational Citizenship Behavior: It's Construct C lean Up Time", Human Performance, 10, pp. 85–97.

Örücü, E., ve Köseoğlu, M., A., (2003) *İşletmelerde İşgören Performansını Değerlendirme*, Gazi Kitapevi, Ankara.

Özçelik, A., O., (2000) "Performans Etkinliği Üzerine Bir Holdinge Bağlı Kuruluşlarda Çalışanların Görüş ve Tutumlarının incelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim Dergisi,* Sayı:35, ss.41-54.

Özdevecioğlu, M., Aktaş, A., (2007) "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Sayı: 28, Ocak-Haziran, ss.1-20.

Özdevecioğlu, M., (2003) "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 2, ss.113-130.

Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A., (2002) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayınları, Ankara.

Özkara, A., (2002) *Futbolda Testler*, İlksan Matbaacılık, Ankara.

Özkaya, O. M., Kocakoç, D. İ. ve Kara, E., (2006) "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", *Yönetim ve Ekonomi,* Cilt:13, Sayı:2, ss.77-96.

Özutku,H., (2008) Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile İş performansı arasındaki iliikinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37 (2)79-97

Pektekin, Ç., (1994) *Hemşirelik Bülteni,* İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Yayın Organı, İstanbul.

Penley, E. L., Gould, S., (1988) "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations", *Journal of Organizational Behavior,* Vol: 9, pp.43-59.

Perim, A., (2007) *Trakya Üniversitesi Eğitim, Araştırma Ve Uygulama Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Kaliteli Yaşam Algısının Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.

Randall, M. D., (1987) "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited", *Academy of Management Review,* Vol: 12, No: 3, pp. 460–471.

Reichers, E. A., (1985) "A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment", *Academy of Management Review,* Vol:10, pp.465-476.

Richard F. G., (2010) *Performans Geliştirmek İçin Yapılması Gerekenler*, http://performansgelistirme.blogspot.com.tr/2010/10/performans-gelistirmek-icin-yaplmas.html, (Erişim Tarihi: 27.05.2016).

Roberts, B. M. ve Matthew R. K., (2002) "Implementing a Performance Evaluation System in a Correctional Managed Care Pharmacy", *American Journal Of Health System Pharmacy,* Vol:59, No:11, ss.1097-1105.

Sabuncuoğlu, Z., (2000) *İnsan Kaynakları Yönetimi,* Ezgi Kitabevi, Bursa.

Scandura, A., T. ve Lankau, M. J. (1997). "Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction." Journal of Organizational Behavior, vol, 18, 377-391.

Schraeder, M., Becton, B., Portis, R. (2007) "A Critical Examination Of Performance Appraisal: An Organizasation's Friend Or Foe?", *Journal of Collective Negotiations,* Vol:29, No:4, pp.307-319.

Selvi, Y, Özdemir, P., G., Özdemir, O., Aydın, A., Beşiroğlu, L., (2010) "Sağlık Çalışanlarında Vardiyalı Çalışma Sisteminin Sebep Olduğu Genel Ruhsal Belirtiler ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi", *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi,* Cilt:23, Sayı: 1, ss.238-243.

Seyidoğlu, C., (2017) *İstanbul'daki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinden Bireysel ve Takım Sporları Yapanların Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi*, İstanbul Gelişim Üviversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, ss:63-71.

Somers, M. J., (1993) "A Test of the Relationship Between Affective and Continuance Commitment Using Non-Recursive Models", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol:66, pp.185-192.

Soyer,F., Can, Y., Akbulut, K., (2010) Futbol Teknik Adamlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi Cilt:7, Sayı:2.

Sucan, S., (2012) *Ferdi ve Takım Sporcularının Yaşam Kalitesinin Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi,* Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Şimşek, Ş., (2002) *İşletme Bilimlerine Giriş,* 9. Basım. Günay Ofset, Konya.

Tanrıverdi, H., (2012) "Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Sosyal Araştırmalar Dergisi,* Cilt:16, Sayı:2, ss.189-210.

Tarlan, D., Tütüncü, Ö., (2001) "Konaklama İşletmelerinde Başarının Değerlemesi ve İşdoyum Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt:3, Sayı:2, ss.141-163.

Tayfun, A., Palavar, K., Yazıcıoğlu, İ., (2008) "Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Gore İncelenmesi", *Kamu-İş,* Cilt:9 Sayı:4, ss.1-22.

Taylor, M., R., Gibson, F., Franck S., L., (2008) "A Concept Analysis Of Health Related Quality Of Life In Young People With Chronic Illness", *Journal Of Clinical Nursing,* Vol:17, No:14, pp.1823-1833.

Testa, M., Siminson, C., D., (1996) "Assesment of Quality of Life Outcomes", *N Engl J Med*, Vol:334, No:13, pp.835-840.

Toksöz, İ., (1991) *Beden Eğitimi ve Oyun Öğretimi* IV. Ders Notları, Edirne.

Top, M., Ş., Özden, S., Y., ve Sevim, M., E., (2003) "Psikiyatride Yaşam Kalitesi", *Düşünen Adam,* Cilt:16, Sayı:1, ss.18-23.

Topaloğlu, M., Sökmen, A., (2003) "İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitiminin Etkinliği ve İşgören Performansı İlişkisi (Ankara'da Bir Uygulama) ", *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, gazi.edu.tr/posts/download?id=152303, (Erişim Tarihi:27.05.2016).

Tortop, N., Aykaç, B., Yyman, H., Özer, A., (2007) İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara.

Torlak, S. E. ve Yavuzçehre, P. S. (2008). "Denizli Kent Yoksullarının Yaşam Kalitesi Üzerine Bir İnceleme", Çağdaş Yerel Yönetimler, 17 (2), 23-44.

Triandis, C. H., (1989) “The Self And Social Behavior İn Differing Cultural Contexts”, *Pyschological Review,* Vol: 96, No:3, pp.506-520.

Turgut, H., (2001) “Geleneksel Performans Değerleme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif:360 Derece Performans Değerleme Yöntemi”, *Sayıştay Dergisi,* Sayı: 42, Temmuz-Eylül, ss.56-68.

Uyargil, C., (1994) *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi,* İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayın No:154, Oahinkaya Matbaacılık Koll Oti. İstanbul, İstanbul.

Ünlü, O., Yürür, S., (2015). “Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev / Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalişanlari ile Bir Araştirma.” Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0 (37), 183-207.

Vural, B., A., ve Coşkun, G., (2007) *Örgüt Kültürü,* Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Vural, Ö., Eler, S. ve Güzel, A. N., (2010) “Masa Başı Çalışanlarda Fiziksel Aktivite Düzeyi ve Yaşam Kalitesi İlişkisi”, *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VIII(2), ss.69-75.

Wiener, Y., Vardi, Y., (1980) "Relationships Between Job, Organization, Career Commitments Work Outcomes-An Integrative Approach”, *Organizational Behaviorand Human Performance,* Vol:26, No: 1, pp. 81–96.

Wiener, Y., (1982) ”Commitment in Organizations: A Normative View”, *The Academy of Management Review,* Vol:7, No:3. July, pp. 418-428.

World Health Organization Quality of Life Group, 'Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality Of Life Assessment', *Psychological Medicine,* Vol:28, No:3, 1998, pp.551–558.

Yalçın, A., İplik, F., N., (2005); Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt 14 (1).

Yalçın, A., (2002) "Farklı Performans Değerleme Sistemlerine İlişkin İşgören Tercihlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Cilt: 9, Sayı:9, ss.3 – 17.

Yetim, A., Cengiz, R., vd., (2016) *Sporda Etkili İletişim*, Spor Yayınevi ve Kitapevi, Ankara, s.14.

Yıldırım, M., (2015) *Üniversite Öğrencilerinin Spora Dayalı Fiziksel Aktivitelere Katılımları ve Yaşam Kalitelerinin Akademik Başarı ve Sosyalleşme Üzerine Etkisi (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Örneği),* Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, s:9.

Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2001) "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", Polis Bilimleri Dergisi, 13(3), 1- 18.

Yüksel, H., (2003) "Performans Ölçüm Sistemlerinin Tasarımında Dikkate Alınması Gereken Faktörlerin Değerlendirilmesi", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi,* Sayı:2, ss.85-99.

Zorba, E., (1999) *Herkes İçin Spor ve Fiziksel Uygunluk,* G.S.G.M. Eğitim Dairesi, Ankara, ss.164-172.

Zorba, E., (2008) "*Yaşam Kalitesi ve Fiziksel Aktivite*" 10. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Kongre Kitapçığı, Ocak, ss.82-85.

EKLER

EK-1 TEZ ANKETİ

I. Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz? 1( ) Kadın 2( ) Erkek

2. Yasınız?
1( ) 15-21 2( )22-28 3( ) 29-35 4( ) 36-42 5( ) 43-49
6( ) 50 ve üzeri

3. Eğitim düzeyiniz?
1( ) İlköğretim 2( ) Lise 3( ) Ön-lisans 4( ) Lisans 5( ) Lisans üstü 6( ) Diğer ….

4. Medenî durumunuz?
1( ) Bekâr 2( ) Evli 3( ) Diğer

5. Hangi bölümde çalışıyorsunuz?

……
……

6. Hangi ünvana sahipsiniz?
1( ) İşgören 2( ) Alt kademe yöneticisi 3( ) Orta kademe yöneticisi
4( ) Üst kademe yöneticisi

7. Bu işletmede çalışma süreniz?
1( ) 1 yıldan az 2( ) 1-5 yıl 3( ) 6-10 yıl 4 ( )11-15 yıl 5( )16-20 yıl
6( ) 21 yıl ve üzeri

8. Mesleğinizi kaç yıldır yapıyorsunuz? (Başka işletmeler de dahil)
1( ) 1 yıldan az 2( ) 1-5 yıl 3( ) 6-10 yıl 4 ( ) 11-15 yıl 5( ) 16-20 yıl 6( ) 21 yıl ve üstü

9. Su andaki işyeriniz iş yaşamınızda kaçıncı işyeriniz?
1( ) 2( ) 3( ) 4( ) 4( ) ve üstü

II. SF-36 Yaşam Kalitesi Anketi

AÇIKLAMA: Bu anket ile size sağlık durumunuz ve günlük aktiviteleriniz (işinizdeki, evinizdeki ve ev dışındaki) ile ilgili sorular sorulacaktır. Lütfen, her bir soru için size en uygun olan cevabı işaretleyiniz. Eğer çeşitli nedenlerden dolayı anketi yalnız başına doldurmakta bir güçlükle karşılaşıyorsanız soruları size başka birinin okuması ve sizin de soruları cevaplamanız yolunu kullanabilirsiniz.

1. Genel sağlık durumunuzu nasıl tanımlarsınız?
a) Mükemmel
b) Çok iyi
c) İyi
d) Orta
e) Kötü

2. Bir yıl önceki ile karşılaştırdığınızda şimdiki sağlık durumunuzu aşağıdakilerden hangisi ile ifade edersiniz?

a) Bir yıl öncekinden daha iyiyim
b) Bir yıl öncekinden biraz daha iyiyim
c) Bir yıl öncesi ile hemen hemen aynı durumdayım
d) Bir yıl öncekinden biraz daha kötüyüm
e) Bir yıl öncekinden çok daha kötüyüm

3. Aşağıdaki sorular genellikle yaptığınız aktiviteler hakkındadır. Sağlık durumunuz bu aktiviteleri yapmanızı ne derece engellemektedir?

	Evet çok engelliyor	Evet biraz engelliyor	Hayır hiç engellemiyor
a) Koşma, ağır bir şey kaldırma, ağır sporlarla uğraşma gibi ağır yorucu aktiviteler			
b) Masa, sandalye, sehpa gibi eşyaları yerinden hareket ettirmek ve elektrikli süpürge kullanmak gibi orta derecede yorucu aktiviteler			
c) Alışveriş çantası kaldırmak ve taşımak			
d) Birden fazla merdiven basamağı çıkmak			
e) Ek merdiven basamağı çıkmak			
f) Diz çökmek, öne arkaya doğru eğilmek			
g) 1,5 km 'den fazla yol yürümek			
h) 500 metre yürümek			
i) 100 metre yürümek			
j) Kendi kendine banyo yapmak ve giyinmek			

4. Son dört hafta içinde herhangi bir fiziksel problemden dolayı gerek işinizde gerekse günlük aktivitelerinizde aşağıdaki sorunlardan biriyle karşılaştınız mı?

	Evet	Hayır
a) İşiniz ve günlük aktiviteleriniz için ayırdığınız zamanda bir azalma oldu mu?		
b) Yapmak istediklerinizden daha azını mı gerçekleştirdiniz?		
c) İş ortamınızda ve günlük yaşamınızda yaptığınız diğer aktivitelerin türlerinde bir azalma oldu mu?		
d) İşinizi ve diğer aktivitelerinizi yaparken bir zorlanmayla karşılaştınız mı? (Örneğin fazladan çaba gerektirdi mi?)		

5. Son dört hafta içerisinde herhangi bir duygusal problemden dolayı (stres, gerilim, endişe gibi) gerek işinizde gerekse günlük aktivitelerinizde aşağıdaki sorulardan herhangi biri ile karşılaştınız mı?

	Evet	Hayır
a) İşiniz ve günlük aktiviteleriniz için ayırdığınız zamanda bir azalma oldu mu?		
b) Yapmak istediklerinizden daha azını mı gerçekleştirdiniz?		
c) İşinizi ve günlük aktivitelerinizi her zamanki kadar dikkatli yapmadınız mı?		

6. Son dört hafta içerisinde fiziksel ve duygusal problemleriniz ailenizle, arkadaşlarınızla ve komşularınızla olan sosyal ilişkilerinizi ne düzeyde etkiledi?
a) Hiç etkilemedi
b) Çok az etkiledi
c) Orta derecede etkiledi
d) Oldukça etkiledi
e) Çok fazla etkiledi

7. Son dört hafta içerisinde vücut ağrılarınız oldu mu?
a) Hiç
b) Çok hafif
c) Hafif
d) Orta
e) Ağır
f) Çok ağır

8. Son dört hafta içerisinde vücut ağrılarınız normal iş ve günlük hayatınızdaki aktivitelerinizi (hem ev içinde hem de ev dışında) ne kadar etkiledi?
a) Hiç
b) Biraz
c) Orta düzeyde
d) Oldukça
e) Çok fazla

9. Aşağıdaki sorular sizin dört hafta içerisindeki genel durumunuzla ilgilidir?

	Her zaman	Çoğu Zaman	Genellikle	Bazen	Çok az zaman	Hiçbir zaman
a) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle kendinizi canlı, hayat dolu hissettiniz?						
b) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle çok sinirliydiniz?						
c) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle hiçbir şeyin sizi neşelendiremeyeceği kadar kötü hissettiniz?						
d) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle sakin, soğukkanlı ve huzur içeresindeydiniz?						
e) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle kendinizi enerji dolu hissettiniz?						
f) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle kendinizi üzgün ve sıkıntılı hissettiniz?						
g) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle kendinizi bitkin hissettiniz?						
h) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle kendinizi mutlu hissettiniz?						
i) Son dört hafta içerisinde ne kadar süreyle kendinizi yorgun hissettiniz?						

10. Son dört hafta içerisinde fiziksel ve duygusal problemleriniz, arkadaş ve akraba ziyaretleri gibi sosyal aktivitelerinizi ne kadar süreyle etkiledi?
a) Her zaman
b) Çoğu zaman
c) Bazen
d) Çok az zaman
e) Hiçbir zaman

11. Lütfen aşağıdaki ifadelerden sizi en iyi şekilde tanımlayanı işaretleyiniz.

	Kesinlikle doğru	Büyük ölçüde doğru	Bilmiyorum	Büyük ölçüde yanlış	Kesinlikle yanlış
a) Başkalarıyla karşılaştırıldığında daha kolay hasta oluyorum.					
b) En az bildiğim diğer insanlar kadar sağlıklıyım.					
c) Sağlık durumumun kötüye gideceğini sanıyorum.					
d) Sağlık durumumun mükemmel olduğunu düşünüyorum.					

III. Örgütsel Bağlılık Anketi

Aşağıdaki ifadelerden her biri için size göre en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.
(1) Kesinlikle katılmıyorum
(2) Katılmıyorum
(3) Fikrim yok
(4) Katılıyorum
(5) Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5
1. Bu işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.					
2. Bu işletmeye karsı güçlü bir ait olma hissim var.					
3. Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
4. Bu işletmenin benim için çok özel bir anlamı var.					
5. Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissediyorum.					
6. Bu işletmedeki isimi kendi özel isim gibi hissediyorum.					
7. Bu işletmenin bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.					
8. Bu işletmenin amaçlarını benimsiyorum.					
9. İstesem de su anda bu işletmeden ayrılmak benim için çok zor olur.					
10. Su anda bu işletmeden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur.					
11. Eğer bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Yeni bir işyerine alışmak benim için çok zor olurdu.					
13. Zaman geçtikçe bu işletmeden ayrılmanın gittikçe zorlaştığını hissediyorum.					

14. Bu işletmeden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.					
15. Başka işletmenin buradan daha iyi olacağının garantisi yok; burayı hiç olmazsa biliyorum.					
16. Buradaki insanlara karsı yükümlülük hissettiğim için bu işletmeden ayrılmak istemezdim.					
17. Bu işletmeye çok şey borçluyum.					
18. Benim için avantajlı da olsa, bu işletmeden su anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
19. Bu işletme benim sadakatimi hak ediyor.					
20. Bu işletmeden simdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim.					
21. Bu işletmeden ayrılıp burada kurduğum kişisel ilişkileri bozmam doğru olmaz.					
22. Bu işletmeye sadakat göstermemin gerekli olduğunu düşünüyorum.					

IV. İş Performansı Anketi (çalışanlara yönelik)

Aşağıdaki ifadelerden her biri için size göre en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

(1) Kesinlikle katılmıyorum
(2) Katılmıyorum
(3) Fikrim yok
(4) Katılıyorum
(5) Kesinlikle katılıyorum

	1	2	3	4	5
1. Meslek bilgimin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
2. İsimi yerine getirmede becerikli olduğumu düşünüyorum.					
3. Meslekî yeteneklerimin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
4. İsimi yerine getirmede çabuk olduğumu düşünüyorum.					
5. İsime karsı ilgili olduğumu düşünüyorum.					
6. Sporu sevdiğimi düşünüyorum.					
7.Müşterilere karsı ilgili ve yardımsever olduğumu düşünüyorum.					
8.Müşterilere karsı saygı ve sevgimin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
9.İşimi yerine getirmede özen ve dikkate sahip olduğumu düşünüyorum.					
10.Arkadaşlarımla uyum ve işbirliği içinde çalıştığımı düşünüyorum.					
11.Âmirlerime karsı saygı ve itaatimin tam olduğunu düşünüyorum.					
12. İşimden çok memnun olduğumu düşünüyorum.					
13. Dürüst ve güvenilir olduğumu düşünüyorum.					
14. Temiz ve düzenli çalıştığımı düşünüyorum.					
15. Kibar ve güler yüzlü olduğumu düşünüyorum.					
16. Sağlık kurallarına uyduğumu düşünüyorum.					

17. İçten, samimi ve yardım sever olduğumu düşünüyorum.					
18. Sabırlı olduğumu düşünüyorum.					
19. Anlayış ve hoşgörüye sahip olduğumu düşünüyorum.					
20. Azimli ve sebatkâr olduğumu düşünüyorum.					
21. Enerjik ve sevimli olduğumu düşünüyorum.					
22.İşimle ilgili olarak kendi basıma karar verebildiğimi düşünüyorum.					
23. Sorumluluk duygusuna sahip olduğumu düşünüyorum.					
24. Sosyal ilişkilerimin olumlu olduğunu düşünüyorum					

EK-2 SF-36 YAŞAM KALİTESİ KISA FORMU HESAPLAMASI

1. Sorular puanlanır:

SF 36 yaşam kalitesi kısa formu sorularının puanlaması aşağıda gösterilmiştir:

Soru 1

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	5.0
2	4.4
3	3.4
4	2.0
5	1.0

Soru 3a-3j

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	1.0
2	2.0
3	3.0

Soru 4a-4d

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	1.0
2	2.0

Soru 5a-5c

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	1.0
2	2.0

Soru 6

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	5
2	4
3	3
4	2
5	1

Soru 7

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	6.0
2	5.4
3	4.2
4	3.1
5	2.2
6	1.0

Soru 8 (Eğer 7 ve 8 sorular yanıtlanmış ise)

Başlangıç puan değeri	7. soru başlangıç değeri	Son puan değeri
1	1.0	6.0
1	2-6 arasında	5.4
2	1-6 arasında	4.2
3	1-6 arasında	3.1
4	1-6 arasında	2.2
5	1-6 arasında	1.0

Soru 8 (Eğer 7. soru yanıtlanmamış ise)

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	6.0
2	4.75
3	3.5
4	2.25
5	1.0

Soru 9a, 9d, 9e ve 9h

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	6
2	5
3	4
4	3
5	2
6	1

Soru 9b, 9c, 9f, 9g ve 9i

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	6
2	5
3	4
4	3
5	2
6	1

Soru 10

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

Soru 11a ve 11c

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

Soru 11b ve 11d

Başlangıç puan değeri	Son puan değeri
1	5
2	4
3	3
4	2
5	1

2. Soruların birleştirilmesi ile ölçekler (scales, boyut, bölüm) elde edilir.

Ölçek (boyut)	Soruların son puan değerleri toplamı	Olası en düşük ve en yüksek	Olası ham skor
Fizik işlev	3a+3b+3c+3d+3e+3f+3g+3h+3i+3j	10-30	20
Fizik rol	4a+4b+4c+4d	4-8	4
Ağrı	7+8	2-12	10
Genel sağlık algısı	1+11a+11b+11c+11d	5-25	20
Yaşamsallık	9a+9e+9g+9i	4-24	20
Sosyal işlev	6+10	2-10	8
Mental rol	5a+5b+5c	3-6	3
Mental sağlık	9b+9c+9d+9f+9h	5-30	25

Boyut skoru = alınan ham puan – olası en düşük ham puan x 100
olası ham puan aralığı

Örnek:

Fiziki işlev ham puanı 21 ise

Fİ= 21-10*100

20

Fİ=55

(Olası en düşük skor 10 ve olası ham puan aralığı 20)

3. Boyutların Z skor dönüştürülmesi ile ağırlıklı toplamları hesaplanarak özet skorlar elde edilir.

fi_z = (Fİ - 84.52404) / 22.89490

fr_z= (FR - 81.19907) / 33.79729

a_z = (A - 75.49196) / 23.55879

gs_z = (GS - 72.21316) / 20.16964

y_z = (Y- 61.05453) / 20.86942

si_z = (Sİ - 83.59753) / 22.37642

mr_z = (MR - 81.29467) / 33.02717

mi_z = (MS – 74.84212) / 18.01189

FS= (fiZ x 0.42402) + (frZ x 0.35119) + (aZ x 0.31754) + (gsZ x 0.24954) + (yZ x 0.02877) + (siZ x (-0.00753)) + (mrZ x (-0.19206)) + (miZ x (-0.22069))

MS = (fiZ x (-0.22999)) + (frZ x (-0.12329)) + (aZ x (-0.09731)) + (gsZ x (-0.01571)) +

(yZ x 0.23534) + (siZ x 0.26876) + (mrZ x 0.43407) + (miZ x 0.48581)

Fiziksel özet sağlık skoru (FSS) = 50 + (FS x 10)

Mental özet sağlık skoru (MSS) = 50 + (MS x 10)

Bu bilgiler ışığında SF-36 yaşam kalitesi ölçeğinin değerlendirilmesi yapılmıştır.