



**SPORTİF EĞİTİM UZMANLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Şaban ALBAYRAK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ PROGRAMI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

KASIM 2019

Şaban ALBAYRAK tarafından hazırlanan “SPORTİF EĞİTİM UZMANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

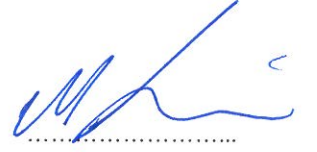
Bu tezin kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.



Üye: Doç. Dr. Mustafa Yaşar ŞAHİN

Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.



Üye: Doç. Dr. Ersan TOLUKAN

Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Bu tezin kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.



Tez Savunma Tarihi: 11./11/2019

Jüri üyeleri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak uygun görülmüş olan bu tez Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Mustafa ASLAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yatım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim

Şaban ALBAYRAK

11.11.2019

SPORTİF EĞİTİM UZMANLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Şaban ALBAYRAK

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Kasım 2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatında ve taşra teşkilatlarında sportif eğitim uzmanı ve spor eğitim uzmanı olarak görev yapmakta olan personellere yönelik Allen ve Meyer(1992) tarafından geliştirilen ve “duygusal bağlılık”, “devamlılık bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutlarının yer aldığı “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir. Çalışmaya 225 kişi katılmıştır. Çalışmaya katılanların sayısı toplam personel sayısının yaklaşık %25’ini oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modeli kullanılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 16,0 istatistik paket programından yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi, cinsiyet ve medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi, kıdem ve eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasında ise tek yönlü Varyans analizi, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek içinde Tukey HSD testi uygulanmıştır. Anket verilerinin analizi sonucunda, katılımcıların duygusal ve devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek, normatif bağlılık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve alt boyutlarının ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Bilim Kodu : 1301
Anahtar Kelimeler : Örgüt, örgütsel bağlılık, spor, sportif eğitim uzmanı, Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı
Sayfa Adedi : 63
Danışman : Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

THE ANALYSIS OF ORGANISATIONAL COMMITMENT LEVELS OF SPORTS
TRAINING EXPERTS

(M.Sc. Thesis)

Şaban ALBAYRAK

GAZİ UNIVERSITY
INSTITUTE OF HEALTH SCIENCES

November 2019

ABSTRACT

The aim of this study was to conduct for towards sports training specialist and sport training specialist who works in The Ministry of Youth and Sports central organization and provincial organizations by using the “Three Dimensional Organizational Commitment Scale person which was developed by Allen and Meyer (1993) included “emotional commitment”, “continuance commitment” and “normative commitment” dimensions. 225 participatory joined this study. The percentage of participatory is approximately 25% of total number of staff in this field. 116/5000. Quantitative research methods were used as a data collection tool in this study within scope of correlational survey model SPSS 16.0 statistical package program was benefited to analyse the data obtained. frequency analysis in order to determine the demographic characteristics of the participants, t-test in order to compare in independent groups in organizational commitment levels according to gender and marital status, one-way analysis of variance in comparison of seniority and educational status, Tukey HSD test in order to determine from which group the difference originates were used. Finally, descriptive statistics were used to determine the average of the scores obtained from the organizational commitment scale. The result of the analysis of the questionnaire data, it was determined that the emotional and continuance commitment levels of the participants were high and the normative commitment levels were medium.

Science Code : 1301
Key Words : Organizational, organizational commitment, sports, sportive education specialist, Youth and Sport Ministry Central Organization and Provincial Organizations
Page Number : 63
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

TEŞEKKÜR

Çalışmalarım boyunca yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren, kıymetli tecrübelerinden faydalandığım danışmanım Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU'na ve manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Örgütsel Bağlılık	5
2.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	7
2.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları	10
2.3.1. Duygusal bağlılık	11
2.3.2. Devam bağlılığı	13
2.3.3. Normatif bağlılık	15
2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	16
2.4.1. Kişisel faktörler	16
2.4.2. Kıdem	17
2.5. Spor	18
2.5.1. Sportif eğitim uzmanları	18
2.6. Gençlik ve Spor Bakanlığı	19
2.6.1. Atama yetkisi	21
2.7. Örgütsel Bağlılık ve Spor	21

	Sayfa
3. GEREÇ VE YÖNTEM	27
3.1. Araştırma Deseni	27
3.2. Araştırma Problemleri	27
3.3. Evren ve Örneklem	28
3.4. Verilerin Çözümlemesi	29
3.5. Verilerin Toplanması	30
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu	31
3.5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	31
3.6. Verilerin Analizi	31
4. BULGULAR VE YORUM	33
4.1. Betimsel İstatistikler	33
4.2. Cinsiyet Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum	35
4.3. Medeni Durum Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum	36
4.4. Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum	37
4.5. Hizmet Süresi Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum	38
4.6. Unvandaki Hizmet Süresi Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum	39
4.7. Yaş Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum	40
5. TARTIŞMA	43
KAYNAKLAR	49
EKLER	55
Ek-1 Etik Komisyon İzni	56

Sayfa

Ek-2 Anket Onayı.....	59
EK-3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	60
ÖZGEÇMİŞ	63

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Örgütsel bağlılığa ilişkin tanımlar	8
Çizelge 3.1. Çalışma grubunda bulunan bireylerin çalıştıkları bölümlere ilişkin frekans ve yüzdeler	28
Çizelge 3.2. Çalışma grubundaki bireyleri demografik değişkenlere göre frekans ve yüzdeleri.....	29
Çizelge 3.3. Ölçek puanları normallik testi sonuçları	30
Çizelge 4.1. Ölçek maddeleri betimsel istatistik sonuçları	34
Çizelge 4.2. Ölçek toplam puan ortalamaları için cinsiyet değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları.....	35
Çizelge 4.3. Ölçek toplam puan ortalamaları için medeni durum değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları.....	36
Çizelge 4.4. Ölçek toplam puan ortalamaları için öğrenim durumu değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları.....	37
Çizelge 4.5. Ölçek toplam puan ortalamaları için hizmet süresi değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları.....	38
Çizelge 4.6. Ölçek toplam puan ortalamaları için unvandaki hizmet süresi değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları	39
Çizelge 4.7. Spor uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkeni alt grupları arasındaki dağılımları.....	40

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Allen ve Meyer modelindeki üç bileşen arasındaki bağlar	11

1. GİRİŞ

Toplumun ve toplumdaki tüm vatandaşların genel refah ve sağlığını güvence altına almak, devletlerin hem ulusal hem de yerel düzeyde yapması gereken önemli görevlerindendir. Spor kişinin ruh ve beden sağlığını etkileyen, güvence altına alan, kişiyi topluma entegre eden, günlük yaşamın stres ve gerginliğinden uzaklaştıran bir araç olarak görülmektedir (Mobley, 2006). Bu özellikleriyle spor çok önemli bir kamu hizmeti alanıdır (Sivrikaya ve Doğu, 2011: 55). Bu yüzden gelişmiş devletler spor aracılığıyla sosyal sorumluluklarını yerine getirmeye, vatandaşlarına daha iyi imkânlar sağlamaya çalışmaktadır. Amacın hasıl olabilmesi için de bu alanda yetenekli ve çalışmaya istekli, örgütsel bağlılığı olan personellere ihtiyaç duyulmaktadır. Aksi takdirde beklenen hedeflere ulaşılamamaktadır. Bilindiği üzere ülkemiz pek çok büyük uluslararası organizasyonlara aday olmakta ve kısmen bazılarında ev sahipliği yapmaktadır. Tüm gayretlere rağmen; gelişmiş, izlenme oranları yüksek, ekonomik boyutları devasa rakamlara ulaşmış branşlarda ki büyük organizasyonlar ve özellikler sporun zirvesi olarak kabul edilen olimpiyat oyunlarına ev sahipliği yapma girişimleri sonuçsuz kalmaktadır. Bu durumun yanı sıra; Dünya’da yaşanan küreselleşmeyle birlikte kamu yönetiminde yaşanan bir takım gelişmeler, sporun yönetsel yapısına da yansımaktadır. Küreselleşme sürecinde kamusal nitelik taşıyan hizmetlerin hemen hemen tamamının ticarete konu olması, global dünyaya açılması ve özelleştirilmesi, devletin düzenleyici rolünün ön plana çıkarılması, kamu yönetimindeki yeniden yapılanmanın temel özelliği olarak belirtilmektedir (Erdoğan, 2003: 4-5). Bu yeniden yapılanma süreci spor alanında en büyük paya sahip olan kamu gücünün de yeniden yapılandırılması ihtiyacını doğurmaktadır.

Bütün kurum ve organizasyonlarda en önemli rolü ve sorumluluğu taşıyan kişiler kuşkusuz yöneticilerdir. Spor kurum ve organizasyonlarında da spor hizmet ve faaliyetlerinin belirlenen amaçlar doğrultusunda yerine getirilmesini sağlayan kişiler spor yöneticileridir (Yetim, 1996: 85-94). Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatları personel yapısı incelendiğinde sportif eğitim uzmanlarının sayısı antrenörlerden sonra en büyük sayıya tekabül etmektedir. Sportif Eğitim uzmanları üniversitelerin spor yöneticiliği bölümlerinden mezun olmaktadır. Spor politikalarının milli ve milletlerarası düzeyde uygulanması ve çağdaş spor anlayışına uygun olarak yürütülmesinde spor yöneticileri çok önemli rol oynamaktadır. Spor yöneticisi, kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesi için bütün unsurları harekete geçiren örgüt içi ve dışı insan ilişkilerini düzenleyen ve geliştiren

onları sevk ve idare eden, belirli yönde onlara liderlik ve rehberlik eden ve onları etkileyen kişidir (Bûcher, 1987). Sporun sosyal ve ekonomik gelişimi ve dolayısıyla spor yöneticiliğinin önemi göz önüne alındığında, bu görevi yapmaları için atanan veya sözleşmeli olarak istihdam edilen sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıkları daha önemli hale gelmektedir.

Problem

Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez ve Taşra teşkilatlarında, kadrolu veya sözleşmeli olarak görev yapan sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

Alt problemler

- Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıkları cinsiyetlerine göre farklılık göstermek temidir?
- Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre farklılık göstermek temidir?
- Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıkları öğrenim durumlarına(lisans, yüksek lisans, doktora) göre farklılık göstermek temidir?
- Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıkları hizmet sürelerine göre farklılık göstermek temidir?
- Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıkları aynı unvanda çalışma sürelerine göre farklılık göstermek temidir?
- Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıkları medeni durumlarına göre farklılık göstermek temidir?

Araştırmanın Amacı

Gelişmekte olan, zaman zaman iyi atılımlar yapan, bazen de geriye giden Türk Sporunu içerisinde (kamu boyutunun etkinliği düşünüldüğünde) kamu görevlisi ve bir spor çalışanı olan kadrolu veya sözleşmeli sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel bağlılıklarına etki eden olumlu ve olumsuz etkenleri ortaya koyarak; elde edilen sonuçların yayınlanması ve ilgili mecralara ulaştırılmasıyla birlikte; örgütsel bağlılık seviyelerinin

tespit edilmesi ve ileride sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırmak için yapılacak muhtemel çalışmalar için bir yol haritası çizilmesi hedeflenmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma; Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez ve Taşra teşkilatlarında, kadrolu veya sözleşmeli olarak görev yapan 225 kadrolu veya sözleşmeli sportif eğitim uzmanını kapsamaktadır. Örneklemin %20'luk kısmını merkez teşkilatı %80'lik kısmını taşra teşkilatı çalışanı sportif eğitim uzmanları oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma takvimi aşağıdaki gibidir.

İlk ayında (Ocak) alan taraması, ölçme araç ya da araçlarının geliştirilmesi olarak planlanmıştır. İkinci ayda(Şubat) hedef kitle üzerine anket çalışması yapılacaktır. Araştırmanın üçüncü ayında (mart) anketlerin doğruluklarının incelenmesi, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile geçecektir. Araştırmanın 4. (nisan) ve 5. Ayında(mayıs) ölçme araçları aracılığıyla ve alan taraması sonrası elde edilen bilgilerin yazımına ayrılmıştır. Araştırmanın 6. Ayında(haziran) araştırmanın kontrol edilmesi ve gözden geçilmesi hataların düzeltilmesi ve teslim edilmesi sürecini kapsamaktadır.

Tanımlar

Sportif eğitim uzmanı: Üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği bölümlerinden mezun olan ve Gençlik ve Spor Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatlarında kadrolu olarak çalışan personellerdir.

Spor eğitim uzmanı: Sportif eğitim uzmanları ile aynı eğitimi almış ve aynı görevi yapmakta olan ancak sözleşmeli olarak çalışan personelleri ifade etmektedir. Çalışma boyunca spor eğitim uzmanları sportif eğitim uzmanları olarak değerlendirileceklerdir.

Örgüt: Ortak bir amacı ya da eylemi gerçekleştirmek gereğiyle bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik.

Örgütsel bağlılık: Çalışanların örgütün amaçlarına ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi, bu amaçları benimsemesi ve örgütte kalmaya devam etmesini içeren bir kavramdır. Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durumdur.

Merkez teşkilatında görev alan personeller: Genel Müdürlükler ve Daire Başkanlıklarında çalışan personelleri ifade etmektedir.

Taşra teşkilatlarında görev alan personeller: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev alan personelleri ifade etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

Budakoğlu, bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılığı; toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü olarak anlatır (Budakoğlu, 2011).

Bağlılık kavramı 1970’li yıllardan beri akademisyenler ve araştırmacıların dikkatini çekmektedir. Bağlılık kavramı ile ilgili şimdiye kadar birçok tanımlama yapılmasına karşın, en çok kabul gören bağlılık kavramının; iş gören devir hızı ve devamsızlık gibi; işteki iş davranışlarını ve iş tatminini etkileyen umut kırıcı şeylerin ne olduğunu anlama ve diğer tanımlamaları da güçlendireceği ifade edilmektedir. Bağlılığın eksikliği ya da düşük düzeyde olmasında ise, çalışanın devamsızlığı, çalışanın iş tatminsizliği ve çalışanlarda isteksizlik gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Cohen ve Freund, 2005: 63-79).

Ayrıca Türk Dil Kurumu tanımlamalarında örgüt, “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” olarak ifade edilmiştir. Bağlılık ise “Birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” şeklinde yer almaktadır (TDK).

Örgüt; iş gören memnuniyeti sağlayarak, işgücünü devamlı hale getirip, verimlilik sağlayabilmektedir. Üretim faktörlerinin olmazsa olmazı olan insan faktörüne yeni yönetim anlayışında daha çok ihtiyaç duyulmakta, iş gören örgüt ilişkisi daha fazla önem kazanmaktadır. Dolayısıyla iş gören-örgüt ilişkisi sadakat ve güven unsurlarını mutlaka taşımalıdır. İş gören sirkülasyonunun çok sık olduğu örgütlerde, motivasyon düşük ve iş görenlerin örgüte olan güveni az olmaktadır. Güven duygusunun gelişmediği bir örgütte, örgütsel bağlılıktan söz edilemez çünkü güven duygusu bağlılığın oluşması için ilk koşuldur (Kurtbaş, 2011).

Ticari örgütler, okullar, hastaneler, devlet kuruluşları, üniversiteler, hapishaneler gibi kurumlar etkileşim halinde olduğumuz örgütlerden sadece birkaçıdır. Psikoloji, Sosyoloji, Kamu Yönetimi, İşletme gibi birçok farklı disiplin örgütlerin yapılarını, işleyiş tarzlarını, birey ve çevreyle olan ilişkisini ve etkileşimini ele almaya çalışmaktadırlar (Taşdemir, 2011).

Örgütler iş gören bağlılığını daha iyi sağlama stratejileri geliştirmelidir. Çünkü gelişen ve değişen rekabet ortamında örgütsel bağlılıkları gelişmiş çalışanlardan oluşan organizasyonlar her zaman için daha önde olmuşlardır. Bağlılığı gelişmiş çalışanlar, kendilerinden beklenenin üzerinde performans gösterecekleri için örgütün rekabet gücünü artırır ve bu konuda fedakârlık yapmaktan kaçınmazlar (Kurtbaş, 2011).

Örgütsel bağlılığın bir karşılığı olarak, iş tatmini kavramı ise çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade etmekte olup; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş tatmini her meslek için önemli olmakla birlikte insanların sağlıklarına yönelik hizmet veren sağlık sektörü ve çalışanları için daha da büyük önem taşımaktadır (Hoş ve Oksay, 2015: 1-24).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir (Sağlam Arı, (2003: 22). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli unsuru bulunmaktadır. Buna göre, bireyin örgüt amaçlarını kabulü ve bu amaçlara güçlü bir biçimde inanması, örgüt için çaba gösterme isteği içinde olması ve örgütte kalmaya devam etme konusunda kesin bir arzu duyması örgütsel bağlılığın göstergesidir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Çetin Ölçüm, 2004: 90).

Araştırmalar, çalışanların yaptığı iş karşılığında fayda elde etmelerinde ve bunu avantajlı davranışa dönüştürmeyi bir yol olarak kullandıklarında, örgüte bağlılıklarının arttığını göstermektedir (Golden, 2006: 176-187). Rousseau'da, örgütsel bağlılığın arttırılmasında iki önemli noktaya ışık tutmuştur. Bunlar; yönetim iletişimleri, öğrenme fırsatları ve iş cetveli esnekliğidir.

İş görenler örgüte belirli bilgi, beceri, gereksinim ve beklentilerle gelirler. Örgüt içinde becerilerini kullanabildikleri ve gereksinimlerini karşılayabildikleri bir ortama sahip oldukları zaman, örgüte bağlanma olasılıkları artar. (Çırpan, 1999). Örgütlerine bağlı iş görenler, o örgütün bir üyesi olmaktan mutludurlar. Bu nedenle örgütüne inanan ve onun değerlerine ve prensiplerine bağlı olan iş görenler, örgütün yararına olan şeyleri yapmaya niyet ederler. Bu tutumsal yaklaşım, örgüt ve iş gören arasındaki bağın niteliğini ve doğasını yansıtır (Culverson, 2002). Yöneticinin oluşturacağı güven, bağlılık ve açık tartışma ortamı güçlendirmeyi hızlandırır (Koçel, 1999).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili ilk önemli araştırmalara imza atan Becker “örgüte bağlı olan bireylerin örgütle özdeşleşen tutumlar sergilediklerini belirtmiş, değişiklik yapmanın, bedeli sebebiyle imkânsız olduğunu vurgulamış ve bağlılık kavramına, “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak ifade etmiştir (Becker, 1960: 32-40). Buradan örgüte bağlı bir bireyin örgütün bir uzvu gibi davranmaya başladığı ve bu uzuvlarda yapılacak değişikliklerin pahalılığı ifade edilmiş ve bu durum bilinçli bir davranış olarak ifade edilmiştir. Farkında olmadan bir örgütsel bağlılığın olamayacağı buradan anlaşılabilir.

Örgütsel bağlılık yaklaşık 30 yıldır yönetim ve örgüt literatürüne yönelik araştırmaların odağında olan önemli bir konudur (Cullinan, Biline, Farrar ve Lowe, 2008: 35-225). Kavram o günden bugüne önemini kaybetmek yerine arttırmaktadır ve bu alanda yapılan çalışmalar daha büyük hacimler kapsamaktadır. Başlangıçta temel sektörlerde yapılan örgütsel bağlılık çalışmaları spor gibi farklı alanlarda da üzerinde durulması gereken konuların başında olmalıdır.

Valentine ve Barnett ‘e göre “Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütüne karşı genelleştirmiş olduğu olumlu tutumları içerir” (Valentine ve Barnett, 2003: 67-359). “Örgütsel bağlılık, kişinin kendini belirli bir örgüt ile görel olarak tanımlaması ve o örgüte katılımın derecesi olarak tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılığı tanımlayan 3 ana unsurdan bahsedilebilir:

(a) örgütün değerlerine ve amaçlarına karşı güçlü bir inanç,

- (b) örgüt için gerekenden fazla emeği isteyerek sarf etmek ve
- (c) örgütün gelecekte de bir üyesi olmak için güçlü bir istek (Cullen, Parboteah ve Victor, 2003: 41-127).

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin tanımlamaların kişilere göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Bu durum kişilerin algılarındaki farklılık; ilgi alanları, mesleki formasyonları ve yaşadıkları dönemlere göre doğal olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık tanımı üzerinde ilgili yazında tam bir fikir birliğine varılmamakla birlikte bu araştırmacılar aşağıdaki şekilde tanımlamıştır.

Çizelge 2.1. Örgütsel bağlılığa ilişkin tanımlar (Tas, Ö, 2012 : 10-12)

1960	Becker	Kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır.
1966	Grusky	Üyenin ya da izleyicinin sistemin bütününüyle olan ilişkisinin doğasıdır.
1968	Kanter	Bireyin bir gruba duygusal bağlılığıdır.
1969	Rietzer ve Trice	Örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur.
1969	Brown	Bağlılık, üyelik kavramına ilişkin bazı hususları içerir; kişiyi o andaki pozisyonunu yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer ilgili çıktılarının hangi yönde olabileceğini öngörme ve güdüsel faktörlerin farklılaşan gereğini önerir.
1970	Hall vd.	Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir.
1971	Sheldon	Bireyin kişisel kimliğini örgüte bağlayan, örgüte yönelik tutum veya yönelimdir.
1972	Hrebiniak ve Alutto	Birey-örgüt etkileşiminin zaman içerisindeki yatırımlarının bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur.
1974	Buchanan	Bireyin kendi kişisel değerinden ayrı olarak örgütün değer ve hedefleri ile örgüt içindeki bireylerin bu değer ve hedeflerle ilişkili rollerine bağlılığıdır.
1974	Porter, Steers, Mowday ve Boulian	Bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duymasısıdır.
1975	Dubin vd.	Bağlılık, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür.
1977	Wiener ve Gechman	Bağlılık davranışı, örgüte bağlılık konusuna uygun biçimsel ve zorunlu beklentileri asan, kabul görmüş sosyal davranışlardır.
1977	Marsh ve Mannari	Örgüte bağlı çalışanların, örgüt zaman içerisinde ne tip bir statü veya tatmin sağlarsa sağlasın, ahlaki olarak örgütte kalmasıdır.
1977	Steers	Örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır.
1977	Salancik	Eylemlerinden ve bu eylemler vasıtasıyla, kişinin inançlarından sorumlu olma durumudur.
1979	Mowday Steers ve Porter	Bireyin davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması.
1982	Weiner	Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır.
1982	Mowday vd.	Bireyin belirli bir örgüt içinde kendini tanımlama ve bu örgüte katılım gücüdür.

Çizelge 2.1. (devam) Örgütsel bağlılığa ilişkin tanımlar (Tas, Ö, 2012 : 10-12)

1983	Rusbult ve Farrel	Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir.
1982	Wiener	Örgütsel amaçlar ve çıkarlarla buluşmak üzere kabul edilen baskıların bütünüdür.
1984	Biggart ve Hamilton	Sosyal örgüte ve örgütsel role gösterilen bağlılıktır.
1984	Fukami ve Larson	Kişinin örgüte ve örgütsel role gösterdiği bağlılıktır.
1986	Schwenk	Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılına beğenme ve ona devam etme isteğidir.
1986	O'Reilly ve Chatman	Bireyin örgüte karşı psikolojik olarak bağlanmasıdır.
1989	Davis ve Newstrom	Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır.
1990	Farnham ve Pimlott	Bağlılık daima gönüllü ve bireyseldir, zorlanılamaz, çalışanlara gönüllü olarak verildikten sonra ondan feragat edilemez.
1991	Meyer ve Allen	İş görenlerin örgüte ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranıştır.
1993	Kundi ve Saleh	Bireysel veya alt gruplardan çok, örgütün çıkarlarına önem verme ve onları koruyacak şekilde davranma eğilimidir.
1993	Morris vd.	En geniş ifadeyle bağlılık, kişisel bağlılık ve sadakat fikrini ihtiva etmektedir.
1996	Leong vd.	Kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür.
1996	Heshizer vd.	Örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür.
1996	Thornhill vd.	Bağlılık, öncelikle kişisel özelliklerin, kıdem, başarı ihtiyacının, yetki ve sorumluluk ve profesyonellik duygusunun bütünüdür.
2000	McDonald ve Makin	Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır.
2002	Herscovitch ve Meyer	Bir örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve amaçlarına ulaşmasında üstün bir çaba göstermedir.
2004	Çöl	Bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılık ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüktür.

Örgütsel bağlılık, kişinin örgüte yaptığı katkıların veya yatırımların bir sonucu olabileceği gibi örgüte karşı güçlü bir aidiyet veya katılım şeklinde de kendini gösterebilir. Birinci tür bağlılık, örgütte zorunlu bağlılık olarak kabul edilmişken, diğeri duygusal bağlılık olarak kabul edilmiştir (Shaw, Delery ve Abdulla, 2003: 30-1021).

Allen ve Meyer, duygusal bağlanma, algılanan maliyet ve zorunluluktan yola çıkarak örgütsel bağlılığı; “duygusal”, “devam” ve “normatif” olmak üzere üç öge biçiminde ele almışlardır. Allen ve Meyer ayrıca çalışanların, bu üç psikolojik durumu aynı anda farklı derecelerde deneyimleyebileceklerini iddia etmektedirler (Allen ve Meyer, 1990: 1-18).

Örgütsel bağlılığın üç öge olarak kavramlaştırılması, bireylerin örgüte farklı nedenlerden dolayı bağlılık duymaları ve bunun sonucu olarak davranışlarının farklılık göstermesi olasılığından dolayı bir avantajdır (Robbins, 1998).

2.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

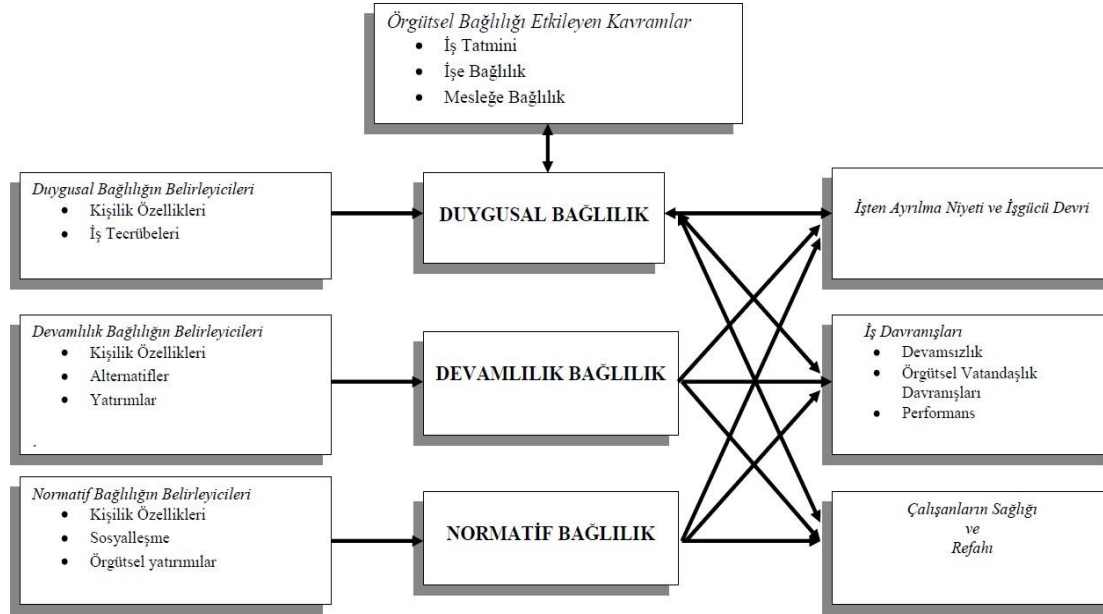
Araştırmacılar genel itibariyle örgüte bağlılığın; tutumsal açıdan içten, normatif (ahlaki) ve davranışsal açıdan zorunlu (araçsal-devam) bağlılık olmak üzere, birbirinden farklı ama birbiriyle ilişkili tutumsal ve davranışsal boyutlardan oluştuğunu düşünmekte ve incelemektedir.

Örgüte bağlılığın boyutları, ilgili literatürde çeşitli şekillerde adlandırılmakla birlikte bu çalışmada Meyer ve Allen'in modeli etrafında konu incelenmiştir. Meyer ve Allen, 1984'te iki farklı boyut örgüte bağlılığı kapsayan bir model önermişler, birinci boyut bağlılığı "içten (effective-etkili) bağlılık", ikinci boyut bağlılığı "zorunlu (continuance-devam) bağlılık" olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen 1991). Daha sonra bu modele Wiener ve Vardi tarafından önerilen "normatif" bağlılık boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir (Wiener, Vardi, 1980: 81-96).

Meyer ve Allen, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın, birer bağlılık çeşidinden çok, bağlılığın bileşenleri olarak düşünülmesi gerektiğini öne sürmektedir. Çünkü bir çalışanın örgütle ilişkisi, bu üçünün farklı düzeylerini içerebilir. Sonuçta bağlılığın her boyutu çalışanın iş ortamındaki davranışlarını yönlendirmesi bağlamında farklı etkilere sahip olmakla birlikte çalışanı bir şekilde örgütle ilişkilendirir. Belirtilen bu üç yaklaşımda da bireylerin örgüt içinde bulunmaya devam etme isteklerinin temel unsur olduğu görülmektedir. Fakat duygusal bağlılıkta örgütte kalma güdüsü isteğe, devam bağlılığında gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın, değişik unsurlarla olumlu ya da olumsuz bir ilişkisinin olup olmadığını tespit etmek için yapılan araştırmaların sonuçları örgütsel bağlılık boyutlarının, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve son olarak da devam bağlılığının olması gerektiğini göstermektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 55-74).

Allen ve Meyer modelindeki üç bileşen arasındaki bağlar, nedenleriyle ve sonuçlarıyla ilgili değişkenler şekil 2.1'de görülmektedir. Şeklin sol tarafında duygusal, devam ve

normatif bağlılıkların gelişmesine etkide bulunan değişkenlere, sağ tarafında ise bağlılığın sonuçları olarak görülen değişkenlere yer almaktadır. (Ülker, 2007: 227-248).



Şekil 2.1. Allen ve Meyer modelindeki üç bileşen arasındaki bağlar

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık boyutları olarak değerlendirilen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın dört farklı başlık altında ele almaktadır (Sürvegi, 2007):

1. Psikolojik bir durumu yansıtmaktadır,
2. Birey ve örgüt arasındaki ilişkileri göstermektedir,
3. Örgüt üyeliğini sürdürme kararıyla ilgilidir,
4. İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri bulunmaktadır.

2.3.1. Duygusal Bağlılık

Allen bir iş görenin örgüte olan duygusal bağlılığını, örgütle özdeşleşmesi ve örgütteki katılımı ile ilişkilendirir (Allen, 1996: 76-252).

Örgütlerine karşı kuvvetli bir duygusal bağlılık hisseden çalışanlar örgütleri ile bütünleşmekte, örgüt amaçlarını özdeşleştirmekte ve örgütlerine anlamlı katkılarda

bulunmak için daha fazla motivasyon ve isteğe sahip olmaktadır. Bu nedenle bu kişilerin işte bulunmama davranışları daha seyrek olarak görülmekte ve bu kişiler işlerini iyi yapmak için daha yüksek bir motivasyona sahip olmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlerinde kalmayı istedikleri için örgüt üyeliklerini devam ettirirler (Balay, 2000).

Örgütlerin çalışanlarına sağlamış oldukları örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinde önemli derecede etkisi vardır. Duygusal olarak bağlanmış çalışanlara sahip olmak isteyen örgütlerin destekleyici bir çalışma ortamı sağlayarak kendi bağlılıklarını çalışanlarına göstermeleri gerekmektedir. Yapılacak şeyler arasında çalışanlarına mümkün olduğunca güvenmek ve güçlü bir liderlik sağlamak olabilir. Ayrıca Meyer ve ark (2002) duygusal bağlılık ile örgütsel adalet (maddi, manevi) arasında ve dönüşümsel liderlik arasında çok güçlü bir bağ bulunduğunu dile getirmektedirler.

Tutumsal bağlılık olarak da bilinen duygusal bağlılık, araştırmacılarca örgütler açısından en faydalı olduğuna inanılan bağlılık türüdür; çünkü birey örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda hevesle ve içten bir gayret göstermekte, örgütün maddi ve manevi varlıklarını önemli ölçüde dış etkenlerden korumaya çalışmaktadır (Özkul, 2010).

Allen ve Meyer (1990)'e göre; işin güçlüğü, rol açıklığı, yönetimin öneriye açıklığı, amaç açıklığı, arkadaş bağlılığı, eşitlik ve adalet, kişisel önem, geribildirim ve katılım gibi faktörler duygusal bağlılığı etkiler. (Mathie, Zajac ve Martieu, 1990: 171-94)'a göre ise duygusal bağlılığı etkileyen faktörleri, şu şekilde sıralamaktadır: zenginleştirilmiş işler, yönetime katılma, özerklik ve işin zorluğu, liderlik ve rol durumları (rol çatışması ve rol belirsizliği) Ayrıca Allen ve Meyer (1991: 61-89)'e göre duygusal bağlılıkta farklılıklara neden olan etkenler aşağıdaki gibidir.

İşin zorluğu : İş görenin yaptığı işin zor ve uğraş gerektiren bir iş olması.

Rolün açıklığı : Örgütün, çalışandan beklentiler noktasında şeffaf olması.

Amacın açıklığı: Çalışanların, yaptıkları işlerin nedenleri konusunda açık bir fikre sahip olması.

Yönetimin öneriye açıklığı: Yöneticilerin, astlardan gelen her türlü öneriye açık olması.

Arkadaş bağlılığı: Çalışanlar arasında yakın ve samimi ilişkilerin olması.

Eşitlik ve adalet: Görev ve kaynakların dağıtımında adaletin olması.

Kişisel önem: Çalışan tarafından yapılan işin, örgütün amaçlarına önemli katkıları bulunduğunun çalışana hissettirilmesi.

Katılım: Çalışanın, örgüt ve işle ilgili her türlü konu ve karara katılımının sağlanması.

Geri bildirim: Çalışana, performansı ile ilgili sürekli bilgi verilmesi hedefleri doğrultusunda hevesle ve içten bir gayret göstermekte, örgütün maddi ve manevi varlıklarını önemli ölçüde dış etkenlerden korumaya çalışmaktadır (Özkul, 2010). Öte yandan; Duygusal bağlılığın oluşmasında bireyin ve örgütün ortak amaç ve hedeflerinin kesişmesi ve ortak hareket duygusunun ortaya çıkması etkili olmaktadır. Bu bağlılık türü iş görenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Örgütler bu tür iş görenlerin sayısını artırmak isterler. Böyle iş görenler işe ve örgütüne karşı yüksek sorumluluk ve aidiyet duygusu beslerler (Koç ve Yavuz, 2007: 2-5).

Chen ve Francesco göreyse; bireyin örgütüne karşı hissettiği duygusal bağlılığın örgütün kendisine değil, örgüt içindeki diğer bireylere hissettiği bağlılık olabileceğini ifade etmişlerdir. Duygusal bağlılığın yüksek olması, özgecilik gibi örgütsel bağlılığı etkileyen başka davranışların ortaya çıkmasını da sağlayacaktır (Chen ve Francesco, 2003: 490-516).

2.3.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı hususunda en kapsamlı tanım Allen ve Meyer tarafından ortaya konmuştur. Allen ve Meyer “Devam bağlılığı, örgütte kalmanın getirdiği ödüller veya örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler yüzünden iş görenin örgütte kalma niyeti ile ilişkilidir. Yani devam bağlılığı kişilerin örgütlerinden ayrılmaları sonucu karşı karşıya kalacakları maliyetler ile ilgilidir. İş görenler, mevcut örgütlerinde yaptıkları işlerinde uzmanlaşmak için çok fazla zaman ve enerji harcadıkları için bu yatırımların iyi sonuçlarından yararlanmak istedikleri veya işten ayrıldıkları zaman bu yatırımlarını diğer örgütlere kolayca aktaramayacaklarını fark ettikleri durumlarda devam bağlılıkları güçlenir. Ayrıca, iş alternatiflerinin eksikliği de örgütten ayrılma ile ilişkili algılanan maliyetleri artırır. Bu bağlılığın gelişmesinde, kişilerin örgüt içinde yaptıkları yatırımların sayısı ve büyüklüğü ile başka alternatiflerinin olmadığını algılamaları önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla, uygun alternatiflerin az olması, iş görenlerin mevcut örgütlerine devam bağlılıklarını güçlendirir” şeklinde ifade etmektedirler. (Meyer ve Allen, 1997: 11).

“Ekonomik mantığa” dayandığı düşünölen devam bağılılığı “çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan-faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu “zorunluluk nedeniyle” o örgütte çalışmaya devam etmeleri” biçiminde tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2003).

Devam bağılılığı bir açıdan kişinin kalmaya değer olup olmadığına dair verdiği karardır. Özetlemek gerekirse, devam bağılılığı kişinin örgüte verilen deneyimi, örgütten vazgeçmedeki zorluk ve örgütten ayrılması durumundaki maliyetler veya örgütten ayrıldığı zaman hiç ya da çok az alternatiflerin olması ile ilişkilidir (Çetin 2006). Ancak, devam bağılılığı ile örgüte bağılı olan iş görenler, sadece emeklilik gibi bazı hakları elde etmek adına gerekli asgari çabayı gösterme eğilimindedir. Ayrıca örgütten ayrılmayı düşünmesine rağmen bunu göze alamayan bu iş görenlerin örgüte yapacakları katkı sınırlı olacaktır (Şahintürk, 2003).

Bu bağılılık türünde duyguların örgüte bağlanmada çok az bir rol oynadığı düşünülmektedir. İş görenlerde devam bağılılığının oluşmasına neden olan birtakım bireysel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri Allen ve Meyer (1991: 61-89) şu şekilde tanımlamıştır.

Yeteneklerin transferi: Çalışanın sahip olduğu yetenek ve deneyimlerin, başka bir örgüte transfer edebilme durumudur.

Eğitim: Çalışanın sahip olduğu eğitimin başka bir örgüte yararlı olup olmaması durumudur.

Kendine yatırım: Çalışanın çaba ve zamanının büyük bir bölümünü mevcut örgütüne vermiş olmasıdır.

Emeklilik primi: Çalışanın, örgütten ayrılması durumunda başta emeklilik primi olmak üzere hak ettiği çeşitli kazanımları kaybetme korkusudur.

Alternatif iş olanakları: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, benzer ya da daha iyi bir iş bulma durumudur.

2.3.3. Normatif Bağlılık

Wiener ve Wardi (1880: 81-96) tarafından önerilen ve Wiener (1982) tarafından geliştirilen “normatif” ya da “ahlaki” boyutunu da eklemek suretiyle üç boyutlu bir örgütsel bağlılık modeli geliştirmiştir (İnce ve Gül, 2005). Allen ve Meyer (1991: 61-89)’e göre normatif bağlılık, bireyin örgütte kalmanın ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmesi, örgütüne güçlü bir kişisel bağlılık duygusu ile bağlı olması ve bu nedenle de örgütte kalmasını ifade etmektedir. Normatif bağlılık üzerinde bireylerin hem örgüte girişinden önceki hem de örgüte dâhil olmalarından sonraki yaşantılarının etkili olduğunu düşünülmektedir. Personelin karakteri, sosyal sınıf, statü, görev algısı, yükümlülük duygusu ve kabullenme, normatif bağlılığa etki eden faktörlerdir.

Samadov 2000’li yıllarda Normatif bağlılıktan kişinin örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması, dolayısıyla kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılıktır. Burada zorunluluk, rasyonel bağlılıkta olduğu gibi örgüt ile ilgili çıkarlara değil; çalışanların, örgüte bağlılığı bir erdem olarak algılamalarından, sadakatin önemli olduğuna inanmalarından ve örgütte kalmayı ahlaksal bir zorunluluk olarak görmelerinden kaynaklandığından bahsetmektedir. (Samadov, 2006). Bu tanımlar zamanla başkaları tarafından geliştirilmiştir.

Normatif bağlılık ayrıca, örgütün iş görene yaptığı harcamalar sonucu (iş göreni geliştirme programları ödemeleri, iş eğitimi ile ilgili maliyetler), iş görenin kendisini örgüte karşı borçlu olarak hissetmesi sonucu da geliştiği Meyer tarafından dile getirilmiştir (Meyer, 1991). Bu durumda normatif bağlılık, iş görenin hem örgüte girmesinden önceki (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgütte çalışmaya başlamasından sonraki (örgütsel sosyalleşme) deneyimlerinden kaynaklanmaktadır (Meyer, Allen, 1991). Aslında normatif bağlılık, içten veya zorunlu değil bir sosyal birime yükümlü (sorumlu) olma hissini içeren sosyalizasyon bağlılığıdır. Bu bağlılık boyutu, kültürel unsurlardan kaynaklanmakta ve bir tutuma karşı kişisel eğilimin yansıması şeklinde oluşmaktadır. (Wasti, 2002: 525-550).

Normatif bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlamasıyla, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimini vurgular. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekildeki birey-örgüt değerleri

arasındaki ahenk, “örgütsel kimlik” sürecini ortaya koyar. Çalışanların bu tür bir bağlılığı sergilemesinin nedeni bunun doğru ve etik olduğuna inanmalarıdır (Duma, Eren, 2005: 211).

Wasti (2002: 525-550), örgütsel bağlılığın bu boyutu, iş görenlerin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir temel çerçeve üzerine oturtmuştur. Ülkemizde yapılan bir araştırmada normatif bağlılığı en çok etkileyen değişkenlerin sadakat normları, aile etkisi, toplulukçu örgüt kültürü ve eş-dost ricası ile işe alınma olduğu görülmüştür (Uyguç, Çımrın, 2004: 93).

Sonuç olarak bakıldığında; duygusal bağlılıkta bireyler, istedikleri için; devam bağlılığında gereksinim duydukları için; normatif bağlılıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalırlar. Buna göre iş gören, bu psikolojik durumların her birini farklı derecelerde yaşayabilir. Örneğin bazı iş görenler, örgütte kalma konusunda, hem güçlü gereksinim hem de güçlü bir yükümlülük duyarken; bunu içten gelen bir arzuyla yapmazlar. Bazıları ise, ne gereksinim ne de yükümlülük hissetmemelerine karşın, kendi arzularıyla örgütte kalmaya devam ederler. Bu nedenle, kişinin örgüte bağlılığı, bu psikolojik durumların her birinin toplamının bir karşılığıdır. (Meyer, Allen, 1997: 11).

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalara bakıldığında üzerinde en çok araştırma yapılan örgütsel bağlılık yaklaşımlarından birinin Allen ve Meyer’in Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı olduğu görülmektedir. Allen ve Meyer’in (1990) üç bileşenli örgütsel bağlılık modelini geliştirmeleri ile diğer araştırmacılar da dikkatini bu yaklaşıma çevirmiş ve yaklaşımın tanınırlığı her geçen gün artış göstermiştir (Allanazarov, 2008).

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.4.1. Kişisel faktörler

Kendini işe verme, dışa dönüklük, uyumlu olma, kendine güven, deneyime açık oluş, duygusallık, endişeli olma gibi kişilik özellikleri örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkiye sahiptir. İş gören seçimi sürecinde kişilik özellikleri ve işin içeriği arasındaki elverişlilik, işe katılımı (involvement) doğrudan etkiler. Düşük katılımlı işler, daha düşük performansla

neden olabilir ve örgütsel bağlılığı düşürebilir. Bu nedenle, işe alınacak kişilerin örgütteki ilgili kadroya uygun kişilik özelliklerine sahip kişiler olması önem arz etmektedir (Su-Chao, 2006: 201).

Medeni hal, yaş, statü ve eğitim düzeyi ve cinsiyet gibi diğer kişisel faktörler, örgütsel bağlılık derecesinin farklılıkların oluşmasına neden olan diğer etkenlerdir.

2.4.2. Kıdem

Kıdem, iş görenlerin örgüte yapmış oldukları yatırımların bir göstergesi olarak ele alınmıştır. Kıdem arttıkça iş görenin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımların ve çabanın artacağı varsayılır (Çırpan, 1999). Buna karşın kıdem faktöründeki farklılık Balay'ın bakış açısına göre, bir başka ifadeyle, bireyin farklı kıdemleri olan iş görenler arasında çalışması, onun daha üst düzeyde psikolojik bağlılığı, daha düşük düzeyde bireysel devamsızlık ve örgütte kalma isteği ile sonuçlanmaktadır. Bir örgütte kalma süresinin uzun oluşu örgütsel bağlılığa işaret etmek için yeterli değildir (Balay, 2000).

Culverson'un 2002 yılında yaptığı araştırmanın neticesinde iş görenin örgütte bulunma süresinin onun örgüte bağlılığını önemli derecede etkilediği görülmüştür. Araştırmada, kurum içinde en az çalışma süresine sahip iş görenlerde en yüksek bağlılık düzeyi gözlemlenirken, sekiz ve daha fazla yıl kurumda çalışan iş görenler oldukça daha düşük bağlılık düzeyleri gözlemlenmiştir (Culverson, 2002).

Çöl “Öğretim elemanlarıyla ilgili araştırmalar incelendiğinde, çalışma süresi arttıkça üniversitedeki idari personelin örgüte olan duygusal ve devam bağlılığı arttığı belirlenmiştir. Bir diğer ifadeyle, uzun yıllar bir örgütte çalışan idari personelin örgütle aralarında duygusal bir bağ oluşmaktadır. Ayrıca, ilerlemiş yaşlarda başka bir örgütte iş bulamayacakları, bulsalar da uyum göstermelerinin güç olacağı düşüncesinden dolayı örgüte olan devam bağlılıkları da artmaktadır. Öte yandan, örgütteki çalışma süresi, öğretim elemanlarının bağlılık tutumlarından hiç birini etkilememektedir. Özetlemek gerekirse yıllar geçtikçe öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığı azalırken, idari personelinki arttığını ifade etmiştir” (Çöl, 2004).

2.5. Spor

Bu bölümde, Spor, Sportif Eğitim Uzmanı, Gençlik ve Spor Bakanlığı gibi konuyla alakalı hususlarda bilgi verilecektir.

2.5.1. Sportif eğitim uzmanları

Bu çalışmada sözleşmeli spor eğitim uzmanı olarak çalışmakta olan personeller görev, yetki ve sorumlulukları itibariyle sportif eğitim uzmanları ile aynı oldukları için ve aralarındaki tek farklılık kadro durumundan (Kadrolu/Sözleşmeli) kaynaklandığı için sportif eğitim uzmanlarıyla birlikte anılacaktır.

Sportif Eğitim Uzmanları, üniversitelerin spor yöneticiliği bölümlerinden mezun olan kişilerin, kamu personeli seçme sınavından aldıkları puanlara göre Gençlik ve Spor Bakanlığının Merkez ve Taşra teşkilatlarında istihdam edilen personelleri ifade etmektedir. Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığı tarafından yayınlanan “Spor Genel Müdürlüğü Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları “talimatı kapsamında Sportif Eğitim Uzmanlarının görev yetki ve sorumlulukları 13. Maddede aşağıdaki gibidir (Spor Genel Müdürlüğü, 2015).

- a) Başkanın talimatı ve dairenin görev yetki ve sorumlulukları dâhilinde spor eğitime ilişkin kısa, orta ve uzun vadeli plan ve programlar hazırlamak ve Başkana sunmak.
- b) Uzmanlık alanı ile ilgili konularda yeni projeler üretmek.
- c) Spor Eğitime ilişkin ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri takip etmek.
- ç) Şube müdürlükleri ile hizmetin önemi ve gereğine göre koordinasyon ve işbirliği yapmak.
- d) Daire Başkanı tarafından verilecek benzeri görevleri yapmak.

Anılan bu talimatname merkez teşkilatlarında görev yapan, Sportif Eğitim Uzmanları için hazırlanmış olup taşra teşkilatlarında görev alan Sportif Eğitim Uzmanları için ayrı bir talimatname yer almamaktadır. Bu durum çeşitli sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Merkez teşkilatlarında daire başkanına karşı sorumlu olan Sportif Eğitim Uzmanları taşra teşkilatlarında şube müdürlerine karşı sorumlu çalışmaktadır. Ancak buna rağmen sicil puanları il müdürü ve valiler tarafından verilmektedir. Sicil amiri olmayan şube

müdürlerinin emirleri altında çalışmaktadırlar. Kurum içi hiyerarşi de Sportif Eğitim Uzmanları antrenörlerin ve şeflerin önünde yer almakta, Şube müdürlerinden hemen sonra gelmektedir. Yine ilgili talimatnamenin 13. Maddesi ç bendine göre Sportif Eğitim Uzmanlarına merkez teşkilatlarında şube müdürleri ile koordinasyon ve işbirliği ile çalışma görevi yüklerken bu durum taşra teşkilatlarında tanımlanmadığı için şube müdürlüğü emri altında çalıştırılmaktadırlar. Haliyle bu durum anılan personellerin örgütsel bağlılıklarının etkileyecektir.

Sportif Eğitim Uzmanlarının çalıştıkları birimler;

- Spor Şube Müdürlüğü
- Gençlik Merkezi
- Bütçe ve Muhasebe Şube Müdürlüğü
- Personel ve İdari İşler Şube Müdürlüğü
- Tesisler ve İşletmeler Şube Müdürlüğü
- Satın Alma ve Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü
- Tesis Amirliği
- Merkez Teşkilatı
- Federasyonlar

Sportif Eğitim Uzmanlarının sayıca en çok yer aldığı birim taşra teşkilatlarında unvan ve eğitimleri dolayısıyla Spor Şube Müdürlükleridir.

Sportif Eğitim Uzmanları 4 yıllık ihtisas eğitimi sonrasında uzman olarak atanmalarına rağmen A Kadro memurların sahip olduğu özlük haklarına ve maaşlara sahip değildirler. 2 yıllık teknik bölümlerden mezun kamu çalışanları 4 yıllık Lisans mezunu Sportif Eğitim Uzmanlarından daha yüksek maaşlar almaktadırlar.

2.6. Gençlik ve Spor Bakanlığı

Gençlik ve Spor Bakanlığı 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 2011 yılında kurulmuştur. İlgili kanunnamede Bakanlığın görevleri madde 2’de;

- a) Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit etmek, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal

hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

- b) Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak.
- c) Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.
- ç) Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek.
- d) Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak.
- e) Spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmek ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek.
- f) Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak.

şeklinde yer almaktadır.

638 sayılı KHK ile Gençlik ve Spor Bakanlığına verilen spor alanındaki görevler 3289 sayılı kanun ile 1986 yılında daha detaylı bir şekilde Spor Genel Müdürlüğüne verilmiştir. 638 sayılı KHK GEÇİCİ MADDE ile “Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde Spor Genel Müdürlüğünün gençlik alanında yürüttüğü projeler Bakanlığa devredilir” Spor Genel Müdürlüğünün gençlik çalışmaları son bulmuştur.

638 sayılı KHK GEÇİCİ MADDE 8 ile “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü il ve ilçe müdürlükleri Spor Genel Müdürlüğü il ve ilçe müdürlükleri olarak faaliyetlerine devam eder. Bu müdürlüklere ait her türlü taşınır, taşıt, araç, gereç ve malzeme, varsa her türlü borç ve alacaklar, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıtlar ve diğer dokümanlar hiçbir işleme gerek kalmaksızın Spor Genel Müdürlüğü il ve ilçe müdürlüklerine devredilmiş sayılır.” İfadesi yer almaktadır. Gençlik Hizmetleri ile Spor Hizmetlerini ayırmak planlanmıştır. Spor İl Müdürlüklerinin ve Gençlik Müdürlüklerinin ayrılması için çalışmalar başlatılmıştır. Bu nedenle Spor Genel Müdürlüğünün yanı sıra Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. İl Müdürlüklerinin (burada spor il müdürlüğü ifade edilmektedir) Spor Genel Müdürlüğüne Gençlik Merkezlerinin Gençlik Hizmetlerine

bağlanması ve ayrı il müdürlükleri olmaları planlanmıştır. Ancak bu madde uygulamaya geçirilememiştir. Mevcut durumda Gençlik çalışmaları Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin altında devam etmektedir.

638 sayılı KHK ile Spor Genel Müdürlüğü Gençlik ve Spor Bakanlığı çatısı altında 3289 sayılı Kanun ile verilen yetkiler doğrultusunda spor faaliyetlerini yürütmeye devam etmektedir. Son yıllarda Gençlik ve Spor İlçe Müdürlükleri sayıları artmakta ve buralara yapılan atamalarda iyileştirmeler gözlemlenmektedir.

2.6.1. Atama Yetkisi

“(1) Gençlik ve Spor Bakanlığı, adına ihdas edilen kadroların yüzde ellisini geçmemek üzere, 6091 sayılı 2011 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunundaki sınırlamalara tabi olmadan atama yapılabilir.” ifadesi ile Spor Genel Müdürlüğünden alınarak Bakanlık yetkisine dâhil edilmiştir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez(spor genel müdürlüğü başta olmak üzere genel müdürlükler, daire başkanlıkları, şube müdürlükleri) ve taşra teşkilatlarında (il ve ilçe müdürlükleri) Sportif Eğitim Uzmanları istihdam edilmektedir.

Bakanlığın kurulmasından sonra 2013 yılında 350 Sportif Eğitim Uzmanı kadrolu olarak, 2016 yılında 220 Spor Eğitim Uzmanı sözleşmeli olarak, 2019 yılında ise 1050 Spor Eğitim Uzmanı sözleşmeli olarak göreve başlamıştır. Daha önceden bu unvana atananlarla birlikte şuan resmi olmayan rakamlara göre yaklaşık 2000 civarı Sportif/Spor Eğitim Uzmanı sözleşmeli veya kadrolu olarak Bakanlık bünyesinde çalışmaktadır. Bu rakam unvan sıralaması açısından Sportif Eğitim Uzmanlarını Antrenörlerden sonra en çok ihtiyaç duyulan personel konumuna getirmektedir.

2.7. Örgütsel Bağlılık ve Spor

Günümüzde hızla değişen çevre koşullarına paralel olarak örgütsel bağlılık kilit bir rol üstlenmektedir. Örgütsel bağlılık davranışının örgütler için en önemli özelliği, örgütün yetenekli insan kaynağından en iyi derecede yararlanabilmesine olanak tanımasıdır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: 1-18).

Karaköse, tüm kamu ve özel kurumlarında olduğu gibi spor örgütlerinin girdisi ve çıktısı insandır. İnsanlar arası ilişkilerin ön planda olduğu spor örgütlerinde örgüt kültürünün incelenmesinin önemli olduğunu belirtmiştir (Karaköse, 2013). Aytaç'a göre, örgüt kültürünün örgütsel süreç ve davranışlar üzerindeki etkileri, spor hizmeti kurumlarında örgüt kültürünün araştırılmasının önemini ortaya koymaktadır. Spor hizmeti veren örgütlere kültürel yönden yaklaşıp, bu konuda çalışmalar yapılması, onların özerklik, hoşgörü, özgürlük gibi kavramları öne çıkaran esnek yapı özelliklerine de uygun düşmektedir (Aytaç, 2004: 2-35).

Spor yönetimi, spor teşkilatları ve organizasyonlarının diğerlerinden oldukça farklı bir yapı ve işleyişe sahip olmasından doğmuştur. Bilindiği gibi spor, çağımızda, fert ve toplumlar için, milli ve milletlerarası alanlarda çok değişik ve yoğun nitelik ve fonksiyonlara sahip bir olgu olduğu Yetim ve Günay tarafından ortaya konmuştur (Yetim ve Günay, 1992: 7). Bu sebeple spor alanında örgütsel bağlılığın değerlendirmesi de diğer kurumlara göre farklılık arz edecektir.

Sporcuların motorik özelliklerinin geliştirilmesinin yanı sıra, onların psikolojik yönlerinin geliştirilmesi gerektiği Biçer tarafından vurgulanmaktadır. Sporcu başarılı olmak için birçok fiziksel ve psikolojik engeli (iklim, gürültü, seyirci, ışık ve rakip gibi fiziksel etkenlerin yanı sıra kaygı, endişe, acı, bıkkınlık, kabul görmeme, reddedilme ve en önemlisi kazanma endişesi) aşmak zorundadır. Özellikle takım sporlarında birbirinden farklı insanların tek bir birey gibi davranmaları, değişik kültürlerden gelen insanların tek bir amaç için motive olması, aralarındaki uyum, koordinasyon teknik ve fiziki becerilerine ek olarak kişisel özellikleri takım başarısını etkileyen karmaşık yapının önemli unsurlarıdır (Biçer, 1997).

2014 yılında amatör futbolculara yönelik yapılan örgütsel bağlılık araştırmasında” Merkezinde insan olan ve temel çıktısı mal veya hizmet olan spor kurumları için örgütsel bağlılığın önemli bir etken olduğu, takımı meydana getiren sporcuların amaçları ile takımın tüzel bir yapı olarak amaçlarının paralellliğini gösterecek olan örgütsel bağlılık düzeyi bu anlamda oldukça önemli olduğu” belirtilmiştir (Aktürk, Özen ve Üzümlü, 2014).

Son yıllarda hızla gelişen teknoloji hayat standartlarımızı ne kadar yükseltirse yükseltsin, bir örgütün çalışması büyük oranda kurum içerisinde yer alan insan gücüne bağlı devam

etmektedir. Teknoloji ne kadar gelişse de insansız bir iş ortamı neredeyse bulunmamaktadır. İnsanoğlu bir şekilde kendisine yeni iş imkanları yaratmanın bir yolunu bulmaktadır. Sanayi devrimleri sonrasında korkulanlar hiçbir zaman gerçek olmamıştır. Bazı sektörler olsa da yeni sektörler insanoğlu için iş imkânları sağlamıştır (Permarupan, Saufi, Kasim ve Balakrishnan, 2013: 88-95).

Atakan ve Ersoy tarafından 2015 yılında yapılan “Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Akademik Personelin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada “Spor geçmişi olan akademik personelin örgütsel adalet algıları daha yüksek çıkmıştır. Bunun temel sebebi ise sporun kişilere adaletli olması yönünde sağladığı yararın bir sonucu olduğu kanaatine varmışlardır (Atakan ve Ersoy, 2015: 90–104).

Rowden(1999), Güney Amerika’da bulunan 6 örgütten 245 denek üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, liderlik tarzının 5/6’sının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ortaya çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Spor çalışmalarında lider temalı çalışmalar daha yaygındır. Spor geçmişi olan çalışanlar küçük yaşlardan itibaren ya lider olarak spor yapmış ya da lider başka bir sporcuyla birlikte spor yapmıştır. Bu nedenle spor çalışanlarının örgütsel bağlılıkları diğer değişkenlerin aynı olması durumunda diğer çalışanlara oranla daha yüksek çıkabilir (Karahana, 2008: 145-163).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara göre stresten daha fazla etkilendikleri Mathieu ve Zajac (1990) tarafından belirtilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990: 171-94). Örgüt bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütsel tehlike, tehdit ve problemlerden daha fazla etkilenmelerine sebep olmaktadır. Spor geçmişi olan bireyler diğer vatandaşlara nazaran stres ile mücadele etmeye daha yatkındırlar. Yakın tarihli bir çevrimiçi anketine göre, insanların yüzde 14’ü stresle başa çıkmak için düzenli egzersizden yararlanıyor. (Anxiety and Depression Association of America (ADAA), 2008). Spor geçmişi olan çalışanların da uzun yıllar spor yaptığı ve normal bireylere göre düzenli spor yapma alışkanlıkları daha yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda spor çalışanlarının stres katsayılarının daha düşük olması beklenmektedir.

Futbol teknik adamlarında iş tatmin duygusu, örgütsel bağlılık (spor kulübüne bağlılık) duygusunu olumlu yönde etkilemektedir. Spor kulübü yöneticilerine, teknik adamların ve

diğer spor elemanlarının yaptıkları işten mutlu olmalarını sağlayacak gerekli şartları hazırlamaları, örgütsel bağlılık duygusunun geliştirilmesi açısından tavsiye edilmektedir (Soyer, Can ve Akbulut, 2010).

Demir (2012), Spor Yöneticileri için yaptığı örgütsel bağlılık araştırmasında, araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyetleri ile örgüte olan duygusal bağlılıklarında anlamlı farklılık bulunurken, devam ve normatif bağlılıklarında anlamlı farka rastlanmamıştır. Görev değişkenine göre, duygusal ve devam bağlılığı konusunda il müdürleri ile şube müdürleri arasında anlamlı farklılık gözlenirken, normatif bağlılıklarında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Yöneticilerin kurumlarındaki geçirdikleri süreler ile duygusal bağlılık ve devam bağlılıkları arasında anlamlı fark bulunurken, normatif bağlılık arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır (Demir, 2012: 611-615).

Beden Eğitimi ve Spor Öğrenimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü üzerine yaptığı çalışmada, örgüt kültürünün değer ve taşıyıcı öğelerini algılama açısından güçlü örgüt kültürüne sahip değildir. Cinsiyetler arasında örgüt kültürünün değer ve taşıyıcı öğelerini algılama açısından önemli farklılıklar görülmemiştir. Statü açısından ise örgüt kültürünün değer ve taşıyıcı öğelerini algılamada yüksek statü lehine önemli farklılıklar görüldüğü Çimen tarafından araştırmasında belirtilmektedir (Çimen, 2001: 142).

Ayrıca; Bilir, Ay ve Gürbüz 2003 yılında yaptıkları çalışmada; temel sayılılar yönünden BESYO'ları güçlü nitelerken örgütsel uygulamaların ise, zayıf olduğunu belirlemişlerdir. Bir örgütün üyeleri, örgütsel uygulamalarda zayıf kültürü ortaya çıkaracak algılamalara sahipse, o örgütte güçlü bir kültürün varlığından söz etmek mümkün değildir (Bilir, Ay ve Gürbüz, 2003: 117-128).

Yıldız ve Bakır (2005) ise BESYO'larda örgütsel uygulamaların orta düzeyde olduğunu saptamışlardır (Yıldız ve Bakır, 2005: 9-13).

Kaplan tarafından farklı eğitim geçmişlerine sahip BESYO'larda üzerine yapılan araştırmadaysa, eski okullardaki örgüt kültürü, doğru karar verme anlamında akademik personelin deneyim ve otoriteye bağlılığı ve ayrıca yönetsel metinler (yasa, tüzük, yönetmelik gibi) ve daha önceki kararları kullanma eğiliminde olduklarını gözlemlenmiştir (Kaplan, 2007: 33).

Spor örgütleri üzerinde yapılan bir diğer araştırmadaysa (BESYO'lar hariç) Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin çalıştığı kurumda statülerine göre, yukarıdan aşağıya çok yönlü bir iletişimin olduğu, kolaylıkla kurum yöneticilerine ulaşılabilirdiği, kurum içindeki eşitlik ilkesinin tam anlamıyla uygulandığı, kurumda işe başlayan yeni personele kurum içerisinde her statüde çalışanın yardımcı olmaya çalıştığı, kurumda çalışan personelin her türlü yeniliğe uyum sağlamaya gayret gösterdiği, kendi alanlarıyla ilgili karar verme sürecine katılabildiklerini ve çalıştığı kurumu ideal bir yer olarak gördüklerini tespit etmiştir (Aytaç, 2004: 2-35). Tüm bu sonuçlardan sonra Aytaç Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin örgüt kültürü modelinde uygun bir yapıya sahip olduğu ve diğer kurumlara örnek teşkil edebileceğini söylemiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda çalışan Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıklarının düzeylerinin belirlenerek, demografik değişkenlere göre incelenmesidir.

Karasar (2003), iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi hedefleyen tarama yaklaşımını ilişkisel tarama yaklaşımı olarak tanımlamaktadır. Bu modelde betimlemeler, var olanın belli standartlara uyan ölçülerini bulmaya çalışmaktan ziyade, kişi nesne vb. durumlar arası ayrımların belirlenebilmesi amacına dönüktür. Tarama yoluyla bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak, o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun belirlenmesi halinde ötekinin kestirilmesinde faydalı sonuçlar verebilir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada çalışmaya katılan Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda araştırma, nicel araştırma yöntemleri ile yürütülmüştür. Araştırma kapsamında ayrıca Sportif eğitim uzmanlarının demografik özelliklerine (cinsiyetine, medeni durumuna, yaşına, öğrenim durumuna, hizmet süresine, unvandaki hizmet süresine) göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir ilişki gösterip göstermediği incelenmiştir.

3.2. Araştırma Problemleri

Bu araştırmada cevap aranan problemler şu şekildedir:

- Katılımcıların örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
- Katılımcıların;
 - Cinsiyetine,
 - Medeni durumuna,
 - Yaşına,
 - Öğrenim durumuna,
 - Hizmet süresine,

- Unvandaki hizmet süresine,
göre örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Bu bölümde araştırmanın desenine, araştırma grubuna, verilerin toplanmasına ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez ve Taşra teşkilatlarında çalışan 1050 kadrolu ve sözleşmeli sportif eğitim uzmanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Merkez ve Taşra teşkilatlarında 225 sportif eğitim uzmanı oluşturmaktadır.

Çizelge 3.1. Çalışma grubunda bulunan bireylerin çalıştıkları bölümlere ilişkin frekans ve yüzdelere

Bölüm	Frekans	Yüzde
Ar-ge	3	1,33
Bütçe ve Muhasebe Müdürlüğü	5	2,22
Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü	8	3,55
Evrak Kayıt Servisi	5	2,22
Gençlik Merkezi	32	14,22
GSB Merkez Teşkilatı (Bakanlık, Genel Müdürlük ...vs birimlerinde)	24	10,66
İhale ve Satın Alma Şube Müdürlüğü	11	4,88
İşletmeler Şube Müdürlüğü	5	2,22
Olimpik Hazırlık Merkezi (TOHM)	2	,88
Personel, İdari İşler ve Eğitim Müdürlüğü	26	11,55
Proje ve Koordinasyon Ofisi	3	1,33
Sicil Lisans Şube Müdürlüğü	3	1,33
Spor Şube Müdürlüğü	75	33,33
Tesisler Şube Müdürlüğü	23	10,22
Toplam	225	100,00

Çizelge 3.1’de yer alan sonuçlara göre araştırmaya katılan bireylerin en çok “Spor Şube Müdürlüğü” (%33,33) çalıştığı görülmektedir. Spor Şube Müdürlüğünü, %14,22 ile Gençlik Merkezi, %11,55 ile Personel, İdari İşler ve Eğitim Müdürlüğü takip etmektedir. Çalışmaya katılan kişileri demografik bilgilere göre frekans ve yüzdeleri de tespit edilmiştir. Tespit edilen sonuçlar Çizelge 3.2’de bulunmaktadır.

Çizelge 3.2. Çalışma grubundaki bireyleri demografik değişkenlere göre frekans ve yüzdeleri

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	155	68,88
	Kadın	70	31,11
Medeni Durum	Evli	149	66,22
	Bekâr	76	33,77
Yaş	30 ve altı	80	35,55
	31-35	50	22,22
	36-40	54	24,00
	40 ve üzeri	41	18,22
Öğrenim Durumu	Lisans	172	76,44
	Lisansüstü	53	23,55
Hizmet süresi	5 yıl veya daha az	132	58,66
	5 yıl üzeri	93	41,33
Unvandaki hizmet süresi	4 yıldan az	127	56,44
	4 yıl ve üzeri	98	43,55

Çizelge 3.2’de bulunan sonuçlar çalışma grubundaki bireylerin, çoğunluğunun erkek (%68,88 bu unvanda görev yapan personeller arasındaki kadın erkek oranıyla benzerlik göstermektedir.); evli (%66,22); 30 ve altı yaşta (%35,55); lisans düzeyinde eğitim almış (%76,44) ve 5 yıl veya daha az süredir çalışan (%58,66) göstermektedir. Öte yandan bireylerin 127’si (%56,44) 4 yıldan azdır şu an ki unvanın da çalışmaktadır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Analizler öncesinde gerçekleştirilen normallik incelemelerinde değişken alt gruplarındaki kişi sayıları 50’den büyük olduğu için Kolmogorov Smirnov testi işe koşulmuştur. Yapılan test sonucunda ortaya çıkan anlamlılık değeri (p) 0,05’ten büyük olan alt gruplar için “Normal Dağılım” küçük olan alt gruplar için “Normal Dağılım Yok” yorumu yapılmıştır. Ölçek puanlarının tüm alt gruplarında normal dağılım gösterdiği değişken için parametrik testlerden; alt gruplardan en az birinde normal dağılım göstermeyen değişken için ise non-parametrik testler tercih edilmiştir. Normallik incelemeleri ile test türlerine karar verilebildiği için başka bir varsayım incelemesi yapılmamıştır. Normallik testi sonuçları Çizelge 3.3’de sunulmuştur.

Çizelge 3.3. Ölçek puanları normallik testi sonuçları

Değişken	Değişken alt grubu	Duygusal bağıllık			Devam bağıllığı			Normatif bağıllık			Örgütsel bağıllık		
		İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
Cinsiyet	Erkek	0,12	155	0,00	0,09	155	0,00	0,07	155	0,02	0,06	155	0,47
	Kadın	0,17	70	0,00	0,18	70	0,00	0,14	70	0,00	0,10	70	0,00
Medeni Durum	Evli	0,13	149	0,00	0,10	149	0,00	0,08	149	0,01	0,06	149	0,17
	Bekar	0,15	76	0,00	0,18	76	0,00	0,11	76	0,01	0,10	76	0,00
Yaş	30 ve altı	0,17	80	0,00	0,12	80	0,00	0,10	80	0,02	0,97	80	0,14
	31-35	0,15	50	0,00	0,18	50	0,00	0,11	50	0,10	0,92	50	0,00
	36-40	0,08	54	0,20*	0,12	54	0,03	0,12	54	0,03	0,98	54	0,00
	40 ve üzeri	0,14	41	0,03	0,12	41	0,09	0,12	41	0,13	0,97	41	0,00
Öğrenim Durumu	Lisans	0,140	172	0,000	0,117	172	0,00	0,10	172	0,00	0,06	172	0,03*
	Lisansüstü	0,135	53	0,017	0,146	53	0,00	0,10	53	0,20*	0,10	53	0,00
Hizmet süresi	5 yıl veya daha az	0,144	132	0,000	0,126	132	0,00	0,10	132	0,00	0,09	132	0,01*
	5 yıl üzeri	0,13	93	0,00	0,12	93	0,00	0,10	93	0,01	0,07	93	0,00
Unvandaki hizmet süresi	4 yıldan az	0,13	127	0,00	0,13	127	0,00	0,10	127	0,00	0,07	127	0,00*
	4 yıl ve üzeri	0,12	98	0,00	0,12	98	0,00	0,10	98	0,01	0,09	98	0,00
*p>0.05(Normal dağılım vardır.)													

Çizelge 3.3’de sunulan sonuçlar ölçek puanlarının sadece medeni durum değişkeni alt gruplarının tümünde normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Diğer değişkenlerde ise en az bir alt grupta ölçek puanları normal dağılımdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Normal dağılım gösteren medeni durum değişkeni için parametrik test tercih edilmişken; diğer değişkenler için yapılan analizlerde ise non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Buna göre medeni durum değişkeni için İlişkisiz Örneklem T testi; cinsiyet, öğrenim durumu, hizmet süresi ve unvandaki hizmet süresi değişkenleri için Mann Whitney U; yaş değişkeni için ise Kruskal Wallis H testi ile analizler yapılmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Çalışmaya katılan Sportif eğitim uzmanlarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla Kişisel Bilgi Formu, örgütsel bağıllıklarını belirlemek amacıyla da Örgütsel Bağıllık Ölçeği kullanılmıştır.

3.5.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılan Sportif eğitim uzmanlarının cinsiyetine, medeni durumuna, yaşına, öğrenim durumuna, hizmet süresine, unvandaki hizmet süresine ilişkin bilgilerine ulaşılması amacıyla Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda her bir değişken için Sportif eğitim uzmanlarının işaretlemesine yönelik kategoriler oluşturulmuştur.

3.5.2. Örgütsel bağlılık ölçeği

Çalışmaya katılan Sportif eğitim uzmanlarının kurumlarına yönelik örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen, Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere toplam üç boyutta toplanan 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin 7., 10. ve 13. maddeleri olumsuz ifade içerdiği için ters kodlanarak işleme alınmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların kurumlarına yönelik örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmaya katılan Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık ölçeğine vermiş oldukları cevapların güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayısı duygusal bağlılık boyutu için 0,57; devam bağlılığı boyutu için 0,71; normatif bağlılık boyutu için 0,70 ve tüm ölçek için 0,74 olarak hesaplanmıştır. Başka bir ifadeyle araştırmaya katılan Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenilir olduğu görülmektedir.

3.6. Verilerin Analizi

Veriler Gençlik ve Spor Bakanlığından resmi izinler alınarak online olarak toplanmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 16,0 istatistik paket programından yararlanılmış ve anlamlılık düzeyi ($p < 0,05$) olarak alınmıştır. Katılımcıların demografik

özelliklerini belirlemek için frekans analizi, cinsiyet ve medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi, kıdem ve eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasında ise tek yönlü Varyans analizi farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek içinde Tukey HSD testi uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puanların ortalamasını belirlemek içinde betimsel istatistikten yararlanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde (merkez veya taşra teşkilatlarında) görev yapan Sportif Eğitim Uzmanları arasında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalıştıkları birim gibi değişkenler açısından, örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlılık saptanan sonuçlara ilişkin bulgular tartışılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan araştırma soruların doğrultusunda elde edilen analiz sonuçlarına ve analizler öncesinde yapılan normallik testleri sonuçları açıklanmıştır. Normallik analizleri inceleme yapılacak her bir değişken alt kategorileri için yapılmıştır. Araştırma sorularına ve normallik testlerine ait sonuçlar alt başlıklar şeklinde verilmiştir.

4.1. Betimsel İstatistikler

Analizlere ilişkin bulgular öncesinde katılımcıların her bir maddeden almış olduğu puanlara ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Bu sonuçlarla katılımcıların en olumlu en olumsuz cevap verdiği maddeler ve genel durumları tespit edilmiştir. Maddeleere ait istatistikler çizelge 4.1’de rapor edilmiştir.

Çizelge 4.1. Ölçek maddeleri betimsel istatistik sonuçları

Madde	Aritmetik Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Ranj	En düşük	En yüksek
m1	2,66	2	1,16	4	1	5
m2	3,07	3	1,21	4	1	5
m3	3,63	4	1,08	4	1	5
m4	3,24	4	1,25	4	1	5
m5	3,65	4	1,04	4	1	5
m6	2,53	2	1,22	4	1	5
m7	3,57	4	1,15	4	1	5
m8	2,68	2	1,16	4	1	5
m9	2,96	3	1,24	4	1	5
m10	2,85	3	1,18	4	1	5
m11	2,51	2	1,16	4	1	5
m12	3,04	3	1,12	4	1	5
m13	2,94	3	1,21	4	1	5
m14	2,74	3	1,29	4	1	5
m15	3,44	4	1,18	4	1	5
m16	3,36	4	1,21	4	1	5
m17	3,40	4	1,05	4	1	5
m18	2,58	2	1,18	4	1	5

Her bir madde için elde edilen aritmetik ortalama değerleri incelenmeden önce ölçekte 5 puan derecesi ve 4 puan aralığı olması nedeniyle, puan aralıkları için kesme noktaları oluşturulmuştur. Buna göre $5/4 = 0,80$ 'lik puan artışı esas alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre 1,00 – 1,80 aralığı “kesinlikle katılmıyorum”; 1,81 – 2,60 aralığı “katılmıyorum”; 2,61 – 3,40 aralığı “kararsızım”; 3,41 – 4,20 aralığı “katılıyorum”; 4,21 – 5,00 aralığı “kesinlikle katılıyorum” düzeylerine karşılık gelmektedir. Çizelge 4.2’de rapor edilen aritmetik ortalama değerleri madde 6 –11 –18 için bireylerin “katılmıyorum” düzeyinde; madde 1 – 2 – 4 – 8 – 9 – 10 – 12 – 13 – 14 – 16 ve 17 için “kararsızım” düzeyinde; diğer maddeler (madde 3 – 5 – 7) için ise “katılıyorum” düzeyinde cevaplar verdiğini ortaya koymaktadır. Tüm ölçek için hesaplanan aritmetik ortalama değeri (54,93) madde puan derecelerine indirgendiğinde ise 3,05 değeri ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bireylerin ölçeğin genelinde de “kararsızım” düzeyinde cevaplar verdiğini yani orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.2. Cinsiyet Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum

Cinsiyet değişkeni için normal dağılım olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu analizlerde cinsiyet değişkeni iki alt gruba ayrıldığı için non parametrik testlerden Mann Whitney U testi işe koşulmuştur. Cinsiyet değişken alt grupları arasında yapılan karşılaştırma analizi bulguları Çizelge 4.2’de verilmiştir.

Çizelge 4.2. Ölçek toplam puan ortalamaları için cinsiyet değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları

Puan	Grup	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	U	p
Duygusal bağlılık	Erkek	155	113,89	17653,00	5287,00	0,75
	Kadın	70	111,03	7772,00		
	Toplam	225				
Devam bağlılığı	Erkek	155	105,89	16412,50	4322,50	0.01*
	Kadın	70	128,75	9012,50		
	Toplam	225				
Normatif bağlılık	Erkek	155	111,41	17269,00	5179,00	0,58
	Kadın	70	116,51	8156,00		
	Toplam	225				
Örgütsel Bağlılık	Erkek	155	110,91	17192,00	5102,00	0,47
	Kadın	70	117,61	8233,000		
	Toplam	225				
*p<0.05(Anlamlı farklılık vardır.)						

Çizelgede yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan sportif eğitim uzmanlarının cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık ($U=5287,00$; $p>0,05$) ve normatif bağlılığı ($U=5179,00$; $p>0,05$) puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle erkek ve kadın sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılık ve devam bağlılıklarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte sportif eğitim uzmanlarının cinsiyetlerine göre devam bağlılık puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($U=4322,50$; $p>0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde kadın sportif eğitim uzmanlarının erkek sportif eğitim uzmanlarının göre devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyet değişkeni alt gruplarında ölçek toplam puan ortalamaları için yapılan karşılaştırma analizi sonuçları, kadın ve erkek sportif eğitim uzmanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. ($U = 5102,00$; $p > 0,05$.)

4.3. Medeni Durum Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında “Sportif Eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkeni alt grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” araştırma sorusu için yapılan analiz sonuçları ve yorumlar yer almaktadır. Medeni durum değişkeni alt gruplarında örgütsel bağlılık puanları normal dağılım gösterdiğinden, İlişkisiz Örneklem T Testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Çizelge 4.3’de verilmiştir.

Çizelge 4.3. Ölçek toplam puan ortalamaları için medeni durum değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları

Puan	Grup	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	U	p
Duygusal bağlılık	Evli	149	109,18	16268,00	5093,00	0,21
	Bekar	76	120,49	9157,00		
	Toplam	225				
Devam bağlılığı	Evli	149	109,36	16294,50	5119,50	0,23
	Bekar	76	120,14	9130,50		
	Toplam	225				
Normatif bağlılık	Evli	149	109,20	16271,00	5096,00	0,21
	Bekar	76	120,45	9154,00		
	Toplam	225				
Örgütsel Bağlılık	Evli	149	3,021	-1,352	223,00	0,17
	Bekâr	76	3,113			
	Toplam	225				
* $p < 0.05$ (Anlamlı farklılık vardır.						

Çizelge 4.3’de verilen analiz sonuçlarına göre sportif eğitim uzmanlarının medeni durum değişkenine göre duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca; toplam ölçek puan ortalamaları medeni durum değişkeni alt grupları arasında da anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($t_{(223)} = -1,352$; $p > 0,05$). Bu durumda bekâr ve evli sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin genel görüş düzeylerinin benzer olduğu çıkarımı yapılabilir.

4.4. Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında “Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri öğrenim durumu değişkeni alt grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” araştırma sorusu için gerçekleştirilen analiz sonuçları ve yorumlar bulunmaktadır. Öğrenim durumu değişkeni alt gruplarında ölçek puanları normal dağılım göstermediğinden cinsiyet değişkeninde olduğu gibi Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Çizelge 4.4’de rapor edilmiştir.

Çizelge 4.4. Ölçek toplam puan ortalamaları için öğrenim durumu değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları

Puan	Grup	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	U	p
Duygusal bağlılık	Lisans	172	116,80	20090,00	3904,00	0,11
	Lisansüstü	53	100,66	5335,00		
	Toplam	225				
Devam bağlılığı	Lisans	172	116,68	20068,50	3925,50	0,12
	Lisansüstü	53	101,07	5356,50		
	Toplam	225				
Normatif bağlılığı	Lisans	172	119,08	20481,00	3513,00	0,01*
	Lisansüstü	53	93,28	4944,00		
	Toplam	225				
Örgütsel Bağlılığı	Lisans	172	118,15	20322,00	3672,00	0,03*
	Lisansüstü	53	96,28	5103,000		
	Toplam	225				
*p<0.05(Anlamlı farklılık vardır.)						

Çizelge 4.4’de rapor edilen sonuçlara göre; araştırmaya katılan sportif eğitim uzmanlarının öğrenim durumu değişkenine göre duygusal ve devam bağlılıklarına anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Diğer taraftan; araştırmaya katılan sportif eğitim uzmanlarının öğrenim durumu değişkenine göre normatif bağlılık düzeylerindeyse (U=3513,00 p<0,05) anlamlı bir şekilde farklılık tespit edilmiştir. Lisans mezunu sportif eğitim uzmanlarının normatif bağlılık düzeyleri lisansüstü mezunlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bunun yanı sıra; sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık puanları ortalamaları öğrenim düzeyi alt grupları arasında lisans mezunu olan çalışanların lehine anlamlı şekilde farklılaşmaktadır, $U=3672,00$; $p<0,05$.

4.5. Hizmet Süresi Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum

Hizmet süresi alt gruplarında da örgütsel bağlılık puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle bu değişken için yapılan analizlerde yine non parametrik testlerden Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Hizmet süresi değişken alt grupları arasında yapılan karşılaştırma analizi bulguları Çizelge 4.5’da yer almaktadır.

Çizelge 4.5. Ölçek toplam puan ortalamaları için hizmet süresi değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları

Puan	Grup (Hiz. sür.)	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	U	p
Duygusal bağlılık	5 yıl veya daha az	132	124,01	16369,50	4684,50	0.00*
	5 yıl üzeri	93	97,37	9055,50		
	Toplam	225				
Devam bağlılığı	5 yıl veya daha az	132	113,25	14949,50	6104,50	0,94
	5 yıl üzeri	93	112,64	10475,50		
	Toplam	225				
Normatif bağlılık	5 yıl veya daha az	132	123,11	16250,00	4804,00	0.00*
	5 yıl üzeri	93	98,66	9175,00		
	Toplam	225				
Örgütsel Bağlılık	5 yıl veya daha az	132	121,73	16069,00	4985,00	0,01*
	5 yıl üzeri	93	100,60	9356,000		
	Toplam	225				
*p<0.05(Anlamlı farklılık vardır.)						

Çizelge 4.5 incelendiğinde sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin ($U=4684,50$, $p<0.05$) ve normatif bağlılık düzeylerinin ($U=4804,00$, $p<0.05$) anlamlı bir şekilde değişiklik gösterdiği görülmektedir. Sıra ortalamalarına göre “5 yıl veya daha az” alt grubunda yer alan bireylerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir.

Diğer taraftan, sportif eğitim uzmanlarının devam bağlılık düzeylerinde ise herhangi bir değişiklik tespit edilmemiştir. Bununla birlikte; hizmet süresi değişkeni alt grupları arasında örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir, $U=4985,00$; $p<0,05$. Buna göre elde edilen sıra ortalamalarına göre “5 yıl veya daha az” alt grubunda yer alan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir.

4.6. Unvandaki Hizmet Süresi Değişkeni İçin Yapılan Karşılaştırma Analizine Ait Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında “Sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri unvandaki hizmet süresi değişkeni alt grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” araştırma sorusuna ilişkin analiz sonuçlarına verilmiştir. Bu sorunun çözülme sürecinde de Mann Whitney U testi kullanılarak karşılaştırma gerçekleştirilmiştir. Analizlere ilişkin sonuçlar Çizelge 4.6’de sunulmuştur.

Çizelge 4.6. Ölçek toplam puan ortalamaları için unvandaki hizmet süresi değişkeni karşılaştırma analizi sonuçları

Puan	Grup (Ünvandaki hiz. sür.)	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	U	p
Duygusal bağlılık	4 yıldan az	127	129,30	16420,50	4153,50	0.00*
	4 yıl ve üzeri	98	91,88	9004,50		
	Toplam	225				
Devam bağlılık	4 yıldan az	127	112,67	14309,00	6181,00	0,93
	4 yıl ve üzeri	98	113,43	11116,00		
	Toplam	225				
Normatif bağlılık	4 yıldan az	127	122,31	15534,00	5040,00	0.01*
	4 yıl ve üzeri	98	100,93	9891,00		
	Toplam	225				
Örgütsel Bağlılık	4 yıldan az	127	123,02	15624,00	4950,00	0,00*
	4 yıl ve üzeri	98	100,01	9801,000		
Toplam	225					
* $p<0.05$ (Anlamlı farklılık vardır.)						

Çizelge 4.6’de sunulan sonuçlara göre sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin ($U= 4153,50$, $p<0.05$) ve normatif bağlılık düzeylerinin ($U= 5040,00$, $p<0.05$) unvandaki hizmet süresi değişkeni anlamlı bir şekilde değişiklik gösterdiği görülmektedir.

Sıra ortalamalarına göre “4 yıl veya daha az” alt grubunda yer alan bireylerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir.

Çizelge 4.7’de verilen sonuçlara göre sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağıllık düzeyleri yaş değişkeni alt grupları arasında anlamlı şekilde farklılık göstermektedir, ($\chi^2=10,64$; $p>,005$). 30 yaş ve altı sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağıllık düzeylerinin diğer yaş değişkeni alt gruplarına göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Devam bağıllığı($\chi^2=0,44$; $p>,005$) ve normatif bağıllık ($\chi^2=6,34$; $p>,005$) yaş değişkeni alt grupları arasında anlamlı şekilde farklılık tespit edilmemiştir.

Ayrıca; örgütsel bağıllık ölçeği toplam puan ortalamaları, yaş değişkeni alt grupları arasında da anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir, ($\chi^2=5,327$; $p>,005$).

5. TARTIŞMA

Gençlik ve Spor Bakanlığı taşra ve merkez teşkilatlarında görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesini amaçlayan bu araştırma sonuçlarına göre;

Çizelge 4.2’ye göre; Cinsiyet değişkeni alt gruplarında ölçek toplam puan ortalamaları için yapılan karşılaştırma analizi sonuçları, kadın ve erkek sportif eğitim uzmanları arasında anlamlı bir fark olmadığını, sportif eğitim uzmanlarının cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılığı puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle erkek ve kadın sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Bununla birlikte sportif eğitim uzmanlarının cinsiyetlerine göre devam bağlılık puanlarının anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde kadın sportif eğitim uzmanlarının erkek sportif eğitim uzmanlarına göre devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sabuncuoğlu, (2003) “Ekonomik mantığa” dayandığı düşünülen devam bağlılığı “çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan-faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu “zorunluluk nedeniyle” o örgütte çalışmaya devam etmeleri” biçiminde tanımlamaktadır. Bu tanımdan hareketle kadın sportif eğitim uzmanlarının erkek sportif eğitim uzmanlarına göre iş alternatiflerinin sınırlı olması cinsiyete göre devam bağlılık puanlarının farklılık göstermesinin sebebi olabilir.

Karakaya ve Karademir(2013) tarafından yürütülen beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına yönelik çalışmada erkek beden eğitimi öğretmenlerinin bağlılık düzeyleri kadınlara oranla daha yüksek çıkmıştır. Beden eğitimi öğretmenleri ve sportif eğitim uzmanları spor çalışanları olarak benzerlik gösterse de çalıştıkları kurumların ve yaptıkları işlerin farklı olması sonuçların benzer çıkmaması için yeterli sebep olabilir.

Çizelge 4.3’de, medeni durum değişkeni sonuçları anlamlı bir şekilde değiştirmemektedir. Evli veya bekâr personellerin benzer bağlılığa sahip olduğu anlaşılmaktadır. Sportif eğitim uzmanlarının medeni durum değişkenine göre duygusal, devam ve normatif bağlılık

düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ayrıca; toplam ölçek puan ortalamaları medeni durum değişkeni alt grupları arasında da anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bu durumda bekâr ve evli sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin genel görüş düzeylerinin benzer olduğu çıkarımı yapılabilir. Diğer taraftan Özen ve Mirzeoğlu (2006) tarafından bir spor örgütünde çalışan spor uzmanlarına yönelik örgütsel bağlılık incelemesinde; bekâr çalışanların duygusal bağlılıkları olumsuz çıkmıştır. Bu farklılaşma, Sportif Eğitim uzmanlarının, çalışmanın yapıldığı tarih itibariyle hizmet sürelerinin kısalığından ve kamu-özel farklılıklarından kaynaklanmış olabilir.

Çizelge 4.4 incelendiğinde; eğitim düzeyindeki artış ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ters bir ilişki gözlemlenmiştir. Sportif eğitim uzmanlarının öğrenim durumu değişkenine göre duygusal ve devam bağlılıklarına anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Diğer taraftan; araştırmaya katılan sportif eğitim uzmanlarının öğrenim durumu değişkenine göre normatif bağlılık düzeylerinde ve örgütsel bağlılık puanları ortalamaları öğrenim düzeyi alt grupları arasında anlamlı bir şekilde farklılık tespit edilmiştir.

Allen ve Meyer (1991)'e göre personelin karakteri, sosyal sınıf, statü, görev algısı, yükümlülük duygusu ve kabullenme, normatif bağlılığa etki eden faktörlerdendir. Buna göre eğitim düzeyi artarken örgütsel bağlılık ve normatif bağlılığın azalması, sportif eğitim uzmanlarının kurumlarına karşı yükümlülük duygularında eksilme olduğunu göstermektedir.

Karakaya ve Karademir, (2013)' in beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmada; lisans mezunu beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir.

Çizelge 4.5 incelendiğinde; çalışma süreleri uzadıkça sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde bir düşüş olmaktadır. Hizmet süresi değişkeni karşılaştırma analizi sonucuna göre sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde değişiklik gösterdiği görülmektedir. Sıra ortalamalarına göre “5 yıl veya daha az” alt grubunda yer alan bireylerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir. Diğer taraftan, sportif eğitim uzmanlarının devam bağlılık düzeylerinde ise herhangi bir değişiklik tespit edilmemiştir.

Bununla birlikte; hizmet süresi değişkeni alt grupları arasında örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı şekilde farklılaştığına işaret etmektedir. Buna göre elde edilen sıra ortalamalarına göre “5 yıl veya daha az” alt grubunda yer alan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir.

Allen bir iş görenin örgüte olan duygusal bağlılığını, örgütle özdeşleşmesi ve örgütteki katılımı ile ilişkilendirir (Allen, 1996: 76-252). Samadov(2000) ise Normatif bağlılıktan kişinin örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması, dolayısıyla kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılıktır diye bahseder. Bu açıklamalara göre “5 yıl veya daha az” alt grubunda yer alan sportif eğitim uzmanlarının duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin diğer alt gruplara göre anlamlı şekilde yüksek çıkması zaman geçtikçe örgütle özdeşleşmekte zorluk çekmesinden, kendilerini örgüte karşı sorumlu hissetmemelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Çizelge 4.6’deki sonuçlara göre, unvandaki hizmet süresi değişkeni sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde değişiklik gösterdiği görülmektedir. Sıra ortalamalarına göre “4 yıl veya daha az” alt grubunda yer alan bireylerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksektir. Ancak sportif eğitim uzmanlarının devam bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. “4 yıldan az” ve “4 yıl ve üzeri yıl” süredir aynı unvanda görev yapan sportif eğitim uzmanı toplam ölçek puanları ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bununla birlikte “4 yıldan az” alt grubunda yer alan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir.

Özkul (2010), duygusal bağlılığı, araştırmacılarca örgütler açısından en faydalı olduğuna inanılan bağlılık türüdür; çünkü birey örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda hevesle ve içten bir gayret göstermekte, örgütün maddi ve manevi varlıklarını önemli ölçüde dış etkenlerden korumaya çalışmaktadır, şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımdan hareketle “4 yıldan az” alt grubunda yer alan sportif eğitim uzmanları büyük bir hevesle ve içten bir gayretle kurumlarına ve görevlerine bağlıdırlar. Fakat zaman geçtikçe bu heveslerinde ve gayretlerinde azalma olduğu çalışmamızda çıkan sonuçlarda görülmektedir. Bunun sebebi kadro unvanına sportif eğitim uzmanı olarak başlayan bireyin bir sonraki unvan hedefinin belli olmaması olabilir.

2014 yılında yapılan ‘Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanlarının Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi’ araştırmasında çalışma süresinin örgütsel bağlılığı etkilemediği ifade edilmiştir. (Ersoy ve Diğerleri, 2014). Çalışmamızın aksine bir sonuç çıkması, aradan geçen süre içerisinde değişen uygulamalar, politikalar, idareciler doğrultusunda çeşitli farklılaşmaların meydana gelmiş olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.7’ye bakıldığında, yaş değişkeni alt grupları arasında devam bağlılığı ve normatif bağlılık anlamlı şekilde farklılık tespit edilmemiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan ortalamaları, yaş değişkeni alt grupları arasında da anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, sportif eğitim uzmanlarının duygusal bağlılık düzeyleri, yaş değişkeni alt grupları arasında anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Bu farklılaşma 30 ve altı yaş grupları için olumlu olarak farklılaşmaktadır.

Allen ve Meyer (1990)’e göre; işin güçlüğü, rol açıklığı, yönetimin öneriye açıklığı, amaç açıklığı, arkadaş bağlılığı, eşitlik ve adalet, kişisel önem, geribildirim ve katılım gibi faktörler duygusal bağlılığı etkiler. Buna göre yaşı ilerleyen sportif eğitim uzmanlarının da örgütsel bağlılıklarının anlamlı şekilde yükselmesi için eşitlik adalet, kişisel önem ve yönetimin öneriye açıklığı gibi faktörleri göz önünde bulundurması faydalı olacaktır.

(Ersoy ve diğerleri, 2014) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise, Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik bilgiler açısından incelenmesi çalışmasında; yaşı örgüte bağlılık noktasında anlamlı bir etkisi olmadığı gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak, katılımcıların duygusal ve devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek, normatif bağlılık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve alt boyutlarının ortalamasının ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri uzadıkça sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılıklarında düşüş olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı tespit edilmiştir.

Öneriler

Çalışma süreleri ve aynı unvanda bulunma süreleri uzadıkça örgütsel bağlılığı azalan sportif eğitim uzmanlarına uzmanlık dereceleri getirilebilir.

Düzenli aralıklarla yapılacak görevde yükselme sınavları sportif eğitim uzmanlarının örgütsel bağlılığının olumlu yönde artmasına katkı sağlayabilir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü tarafından personellerine yönelik örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi için belirli aralıklarla akademik çalışmalar yapılarak personelin bağlılık seviyelerine göre gerekli müdahaleler zamanında yapılabilir.

Sportif eğitim uzmanların unvanlarına ve yeteneklerine uygun birimlerde (spor servisi, gençlik merkezi, ar-ge birimi, proje birimi, tesis amirliği) görevlendirilmeleri örgütsel bağlılıklarını arttırabilir.

Sportif eğitim uzmanların eğitim seviyeleri yükseldikçe kurum içinde şube müdürü, daire başkanı, genel sekreter gibi kadrolarda değerlendirilmeleri onların bağlılıklarını arttırabilir.

Zaman geçtikçe örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma tespit edilmiş olup bunu engellemek için belirli aralıklarla personele hizmet içi eğitimler yapılarak kurumun hedefleri, amaçları vizyonu, misyonu hakkında motivasyon desteklemesi yapılabilir.

Kurumsal yapılanmada, başta sportif eğitim uzmanları olmak üzere bütün çalışanlara kendilerini değerli hissettirecek şekilde uygulamalara (ödül, yükselme, uluslararası organizasyonlara izleyici olarak gönderilme) yer verilmesi kamu teşkilatlarında hem bir ilk olacak hem de örgüte olan bağlılığı arttıracaktır.

Spor politikalarını belirlerken Sportif Eğitim Uzmanlarının etkin ve verimli kullanılması hem personellerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttıracaktır hem de hedeflere daha kısa sürede daha düşük maliyetlerle ulaşılmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Allanazarov, Y. (2008). Personel güçlendirme ve algılanan kontrolün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. kültürlerarası bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3) 15-23
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1996). Affective continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 76-252.
- Atakan, M. M. ve Ersoy, A. (2015). Spor bilimleri fakülteleri ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarında çalışan akademik personelin örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe Journal of Sport Sciences*, 26(3), 90-104.
- Ayşegül, A., Aktürk Güçlü, Ö. ve Üzümlü, H. (2014). Amatör düzeydeki futbolcuların örgütsel bağlılıklarının incelenmesi Bolu ili örneği. *International Journal of Science Culture and Sport* 1(10), 363
- Aytaç, K. Y. (2004). *Seçilmiş Gençlik Ve Spor İl Müdürlükleri'nde örgüt kültürü*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 35.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde meyer-allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1, 7-15.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Biçer, T. (1997). *Doruk performans*, İstanbul: Beyaz Yayıncılık, 136.
- Bilir, P., Ay, Ü., ve Çelik Gürbüz T. (2003). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında örgüt kültürü. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 117-128.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 55-74).
- Bücher, C. A. (1987). *Management of physical education and athletic programs*. Toronto: St Louis, 85-94.
- Budakoğlu, G. (2011). *Tükenmişliğin örgütsel bağlılığa etkisi: bir devlet üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.14(3) 95-108

- Chen, Z. X. and Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490- 516.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. And Vicor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 41-127.
- Cullinan, C., Blin, D., Farrar, R., and Lowe, D. (2008). Organization-harm vs. organization-gain ethical issues: an exploratory examination of the effects of organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 80(2), 35-225.
- Culverson, D. E. (2002). *Exploring organizational commitment following radical change: a case study within the Parks Canada Agency*. A Thesis of Master of Arts in Recreation and Leisure Studies. The University of Waterloo, Canada, 30-31.
- Çetin Ölçüm, M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 90-91.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 59-65.
- Çimen, Z. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğrenimi veren yükseköğretim kurumlarında örgüt kültürü*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 142-143.
- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli, 79.
- Demir, H. (2012). Sport managers' organizational commitment levels. *African Journal of Business Management*, 611-615.
- Durna, U. ve Eren V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 211
- Erdem, R. (2007), Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdoğan, S. (2003). Kamu personel rejiminde uyarlanma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*, 5(1) 4-5.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. (5. Baskı), İstanbul: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar, 46.
- Ersoy, A. Bilgin, H. Karayol M. Atakan M.M. *Gençlik ve Spor Bakanlığı Çalışanlarının Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi* International Journal of Science Culture and Sport July 2014: Special Issue 1, Sayfa 757-766
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel bağlılık. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* içinde, İstanbul: Ekin Yayın Evi, 1-18.

- Golden, D. T. (2006). Avoiding depletion in virtual work: telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 176-187.
- Özen G. ve Mirzeoğlu N. (2006) Bir spor örgütünde çalışan spor uzmanlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi, *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi* Issn: 1306-4371 Cilt:1 Sayı:2
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları, 16-20.
- İnternet: Physical Activity Reduces Stress | Anxiety and Depression Association of America, ADAA. (2008). Görüntüleme 9 Nisan 2019, web: <https://adaa.org/understanding-anxiety/related-illnesses/other-related-conditions/stress/physical-activity-reduces-st>.
- İnternet: Spor Genel Müdürlüğü Spor Faaliyetleri Dairesi Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları 10.02.2015) web: <http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/265/174/spor-faaliyetleri-dairesi-baskanligi.aspx>. Görüntüleme Tarihi: 09.04.2019.
- İnternet: TDK. Türk Dil Kurumu. web: <http://www.tdk.gov.tr>, Son Erişim Tarihi: 23.08.2014.
- Kaplan, Y. (2007). *Eğitim geçmişi farklı olan beden eğitimi ve spor yüksekokullarında örgüt kültürü*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa, 32-33.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-163.
- Karakaya Y.E. ve Karademir T. (2013) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi 24(1), 37-44
- Karaköse, S. (2013). *Spor yönetiminde örgüt kültürü*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 60.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara, 79.
- Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına demografik faktörlerin etkisi üzerine bir araştırma. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 2-5.
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği*. (7. Baskı), İstanbul: Beta Basım, 51-52.
- Kurtbaş D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 60-61.

- Mathie, J. E. and Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-94.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. London: Sage Publications, 309-310.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the side-best theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 3, 372-378.
- Mobley, T. A. (2006), *Yerel yönetimlerin halkın rekreasyon ve park ihtiyaç ve hizmetlerini karşılamadaki rolü*. 27-28 Nisan 2006 Eskişehir Sağlıklı Kentler Birliği Toplantısı.
- Nijhof, W. J. and De Margrie, M. J. Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration, *Journal of European Industrial Training*, 22 (6), 243-248 (1998).]
- Özkul, H. T. (2010). *TMSF tarafından el konulan şirketlerde, şirket çalışanlarının örgütsel bağlılığı ve iş tatmin düzeyleri: toprak ilaç örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 68-69.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., Balakrishnan, B. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 107, 88- 95.
- Robbins, S. (1998). *Organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall International Inc, 143.
- Sabuncuoğlu, T. E. (2003). *Eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 54.
- Sağlam, Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 7
- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 63-64.
- Shaw, J. D., Delery, J. E. and Abdulla M. H. A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*, 56, 30-1021.
- Sivrikaya, Ö. ve Doğu, G. (2011), Düzce belediyesinin spor hizmetleri için örnek bir yönetim modeli. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2(3), 55.
- Soyer, F., Can, Y. ve Akbulut, K. (2010). Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 515-526

- Su Chao, C., and Ming Shing, L. (2006). Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment-an empirical study in Taiwan. *The Business Review*, 6(1), 7-201.
- Sürvegi, O. (2007). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 47-48.
- Şahintürk, Ö. (2003). *Örgütsel bağlılık ve internetin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 55.
- Tas, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki: özel bir hastane örneği*. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.1(1) : 10-12
- Taşdemir, A. S. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 79.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 19(1), 93
- Ülker, G. (2007). Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki: bunların bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(14), 227- 248.
- Valentine, S. ve Barnett, T. (2003). Ethics code awareness, perceived ethical values and organizational commitment. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 23(4), 67-359.
- Wasti, (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış. Z. Aycan, (Ed.), *Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 201-224.
- Wasti, S. A. (2002). Commitment profiles: combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 525-550.
- Wiener, Y. and Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: an integrative approach. *Organizational Behavior And Human Performance*, 26, 81-96.
- Yetim, A. (1996). Spor yönetiminde liderlik. *Beden Eğitimi Spor Bilimleri Dergisi*, 1(3), 85-94.
- Yetim, A. ve Günay, M. (1992). Yönetim süreçleri ve spor yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 7
- Yıldız, S. M. ve Bakır, M. (2005). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında örgüt kültürünün incelenmesi*. The 46th ICHPER-SD Anniversay World Congress, İstanbul.

EKLER

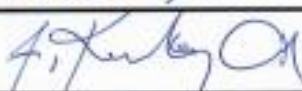
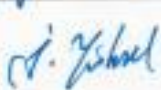
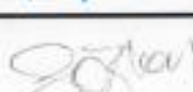
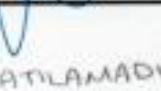
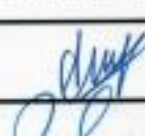
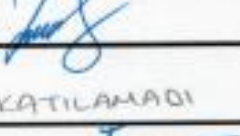
EK-1. Etik Komisyon İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 07/05/2019-E.15620			
		T.C. GAZİ ÜNİVERSİTESİ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü	
			
Sayı : 14574941-302.08.01- Konu : Etik Komisyon İzni - Şaban ALBAYRAK			
Sayın Şaban ALBAYRAK			
Enstitümüz Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri Programı yüksek lisans öğrencisi Şaban ALBAYRAK'ın, etik komisyon başvurusu ile ilgili olarak Üniversitemiz Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubu'nun cevabi yazısı ekte gönderilmektedir. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.			
e-imzalıdır Prof. Dr. Mustafa ASLAN Enstitü Müdürü			
DAĞITIM Gereği: Spor Yönetim Bilimleri Programına		Bilgi: Sayın Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU Sayın Şaban ALBAYRAK G.Ü. Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri Programı Öğrencisi	
			
Evrakla Doğrulanak İyde: https://belgedogrulama.gazi.edu.tr/BelgeDogrulama.aspx Enstitüye Mahsus Adres Sokak NO:002 E Blok Kat: 5 06500 Yenimahalle ANKARA Tel:0 (312) 202 33 87 Faks:0 (312) 202 82 20 E-posta: enstitus@ga.edu.tr iletisim@ga.edu.tr		Fih: 72402 Bilgi için :Önerin Topuz Bilgiye İşlemci Telefon: 0312 2022224	
Bu belge 5070 Sayılı Elektronik İmza Kanununa 9. Maddeye göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.			

EK-1. (devam) Etik Komisyon İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 06/05/2019-E.56997			
		T.C. GAZİ ÜNİVERSİTESİ Ölçme Değerlendirme Etik Alt Çalışma Grubu	
			
Sayı : 91610558-302.08.01- Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı			
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE			
İlgili : a) 26/03/2019 tarih ve E.39520 sayılı yazı b) 03/05/2019 tarih ve E.56391 sayılı yazı			
İlgili yazınız ile göndermiş olduğunuz, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Şaban ALBAYRAK'ın, Doç.Dr.Tekin ÇOLAKOĞLU'nun danışmanlığında yürüttüğü "Sportif Eğitim Uzmanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" adlı tez çalışması ile ilgili konu Kurulumuzun 24.04.2019 tarih ve 04 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,			
İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.			
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.			
e-imzalıdır Prof. Dr. Mehmet ÇAKAN Kurul Başkanı			
Araştırma Kod No: 2019-070			
Ek: 1 Liste			
			
Ankara Tel:0 (312) 202 20 57 - 0 (312) 2... Faks:0 (312) 202 38 76 İnternet Adresi :http://etik.komisyonu.gazi.edu.tr/		İlgili İsim :Ayfer Çakmaz Birim Evrak Sayısı:18 Telefon No:202 18 07	

EK-1. (devam) Etik Komisyon İzni

GAZİ ÜNİVERSİTESİ ÖLÇME DEĞERLENDİRME ETİK ALT ÇALIŞMA GRUBU KATILIM LİSTESİ	
TOPLANTI TARİHİ : 24/04/2019	TOPLANTI SAYISI : 04
ADI-SOYADI	İMZA
Prof. Dr. Mehtap ÇAKAN Başkan	
Doç.Dr.İsmail KARAKAYA Başkan Yrd.	
Prof.Dr.Galip YÜKSEL	
Prof.Dr.İsmet YÜKSEL	
Prof.Dr.Seçil ÖZKAN	
Prof.Dr.Cevriye TEMEL GENCER	
Prof.Dr. C. Haluk BODUR	
Prof.Dr.İbrahim DOĞAN	KATILAMADI
Prof.Dr.Aymelek GÖNENÇ	
Doç.Dr.Zehra GÖÇMEN BAYKARA	
Doç.Dr.Nihan KAFA	KATILAMADI
Doç.Dr.İlyas OKUR	
Doç.Dr.Necdet KARASU	

EK-2. Anket Onayı



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü



Sayı : 63296879-044-E.507857

07.05.2019

Konu : Anket İzni

Sayın Şaban ALBAYRAK
Oran Mah. Sabitsağıroğlu Cad. No:7/14
Çankaya / ANKARA

İlgi : 26.04.2019 tarihli başvurunuz.

İlgi tarihli dilekçeniz ile Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatında görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarına yönelik talep ettiğiniz "Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatında görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" konulu anket çalışmanızın soruları incelenmiş olup Makamdan alınan 03.05.2019 tarihli ve E.506631 sayılı onay ile ekte yer alan tasdiklenmiş suretinin uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinizi ve anket değerlendirme sonucunun Genel Müdürlüğümüze bildirilmesini rica ederim.

e-imzalıdır

Engin YALÇIN

Bakan a.

Personel Genel Müdürü

Ek :

1 - Makam Onayı (1 sayfa)

2 - Tasdiklenmiş Suret (3 sayfa)

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A Altındağ/ANKARA
Telefon: (0312) 596 63 00 Faks No: (0312) 596 63 59
Elektronik Ağ: <http://personel@gsb.gov.tr>

Bilgi için: Hatice GÜRBÜZ
Bilgisayar İşletmeni

EK-3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI MERKEZ VE TAŞRA TEŞKİLATINDA ÇALIŞAN SPOR/SPORTİF EĞİTİM UZMANLARINA YÖNELİK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Değerli Katılımcı, “**Spor/Sportif Eğitim Uzmanları’nın Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi**” konulu yüksek lisans tezinde kullanılacak olan bu anket ile Gençlik ve Spor Bakanlığı’nda çalışan Spor/Sportif Eğitim Uzmanları’nın örgütsel bağlılık seviyelerinin, demografik ve iş ile ilgili bilgilerle ilişkisinin analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

Ankete katılım **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Anket sonuçları üzerinde, bireysel düzeyde herhangi bir değerlendirme kesinlikle yapılmayacak ve kişilere ait bilgiler **gizli** tutulacaktır.

Yaklaşık olarak 5 dakikada tamamlanabilen bu anket, iki bölümde gruplanmış toplam 25 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde, anketi dolduranlar hakkında kişisel bilgi soruları, ikinci bölümde ise örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Ankette;

- “Aidiyet” kişinin kendini bir gruba ait hissetmesini,
 - “Duygusal bağlılık” bireyin örgütte kalma ve örgütün hedef ve değerlerini benimsemesini,
 - “GSİM” Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünü,
 - “GSB” Gençlik ve Spor Bakanlığını,
- ifade etmektedir.

Anketin araştırmaya katkı sağlayabilmesi için, sizden istenen bilgilerin eksiksiz, tarafsız ve doğru olarak yanıtlanması önem taşımaktadır. Soruları, durumunuzu/düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlayınız.

Ankette yer alan tüm soruların yanıtlanması gerekli olduğundan bir sayfada bulunan tüm sorular cevaplanmadan sonraki sayfaya geçilememektedir. Sayfada yer alan soruları cevaplandırdıktan sonra, dilerseniz [<< önceki] tuşunu kullanarak daha önceki sayfalara geri dönebilirsiniz. Ankette yer alan tüm soruların tek seferde cevaplandırılması gerekmektedir.

Ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Şaban ALBAYRAK
Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-3. (devam) Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Lütfen düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	
1. Biriminiz:	
☐ Spor Şube Müdürlüğü ☐ Gençlik Merkezi ☐ Bütçe ve Muhasebe Müdürlüğü ☐ Personel, İdari İşler ve Eğitim Müdürlüğü ☐ Tesisler Şube Müdürlüğü ☐ Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü ☐ İşletmeler Şube Müdürlüğü ☐ İhale ve Satın Alma Şube Müdürlüğü ☐ Diğer	
2. Cinsiyetiniz:	☐ Kadın ☐ Erkek
3. Medeni Durumunuz:	☐ Bekâr ☐ Evli
4. Yaşınız:	
☐ 18 – 30 ☐ 31 – 35 ☐ 36 – 40 ☐ 41 – 45 ☐ 46 – 50 ☐ 51 – 55 ☐ 56 ve üstü	
5. Öğrenim Durumunuz:	
☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora	
6. GSB/GSİM’ de toplam hizmet süreniz:	
☐ 1 yıldan az ☐ 1 – 5 yıl ☐ 6 – 10 yıl ☐ 11 – 16 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri	
7. Bulunduğunuz unvandaki hizmet süreniz:	
☐ 4 yıldan az ☐ 4 – 7 yıl ☐ 8 – 11 yıl ☐ 12 yıl ve üzeri	
8. GSB/GSİM’de, kendimi “aileden biri” gibi hissetmiyorum.	
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum	
9. Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum.	
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum	
10. GSB/GSİM’nin sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm.	
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum	
11. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum	
12. GSB/GSİM’nin, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır.	
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum	
13. Şu an GSB/GSİM’de çalışmaya devam etmemin sebebi, istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır.	
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum	
14. GSB/GSİM’den ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu.	
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum	

EK-3. (devam) Örgütsel Bağlılık Ölçeği

15. Kendimi, GSB/GSİM'e karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
16. GSB/GSİM'den şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
17. Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
18. GSB/GSİM'den ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
19. GSB/GSİM'de çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
20. Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın GSİM'e karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
21. GSB/GSİM'den şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
22. GSB/GSİM'den şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
23. Meslek hayatımın kalan kısmını GSB/GSİM'de geçirmekten büyük mutluluk duyarım.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
24. GSB/GSİM'den ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
25. GSB/GSİM'e karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu hissetmiyorum.
☐ Hiç katılmıyorum ☐ Katılmıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Tamamen katılıyorum
26. Belirtmek istediğiniz diğer görüş ve önerilerinizi yazınız.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ALBAYRAK, Şaban

Uyruğu : T.C.

Eğitim Derecesi

Okul/Program

Yüksek lisans Gazi Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Bilimleri

Lisans Gazi Üniversitesi/B.E.S.Y.O. Spor Yöneticiliği Bölümü

Yabancı Dili

İngilizce, Arapça

Hobiler

Yüzme, kayak, doğa kampları, bisiklet, kitap okuma.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...

