

ÜNİVERSİTE SPOR KULÜPLERİ SPORCULARININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ANADOLU ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu çalışma, sporcuların örgütsel bağlılıklarını incelemeye yöneliktir. Ayrıca bu çalışmada, bazı demografik özelliklerin, sporcuların duygusal, devam ve normatif bağlılıkları düzeyleri üzerindeki etkiler sınanmıştır. Araştırma 2007-2008 sezonunda Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara katılan A takım sporcuları ile sınırlıdır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anket 218 sporcuya dağıtılmış 165 anket araştırmaya dahil edilmiştir. Veri toplama aracı, araştırma evreninde yer alan sporculara antrenörlerin yardımı ile 2007–2008 sezonunun 24 Aralık 2007 – 4 Ocak 2008 tarihleri arasında Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü sporcularına uygulanmıştır. Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin çözümünde, anketin birinci bölümü için yüzde ve frekans yöntemi kullanılmıştır. Sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde “aritmetik ortalama ve standart sapma” tekniği uygulanmıştır. İkili küme karşılaştırmaları için “t testi”nden yararlanılmış; ikiden fazla kümelerin karşılaştırılmasında F sınamasına yer verilmiştir. Karşılaştırmalardaki farklılığın kaynağının bulunması amacıyla “Tukey HSD testi”nden yararlanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, sporcuların en yüksek düzeyde duygusal bağlılıklarının olduğu daha sonra da sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığı olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada, bayan sporcuların devam bağlılıklarının erkek sporculara göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Sporcuların eğitim durumlarına göre yapılan değerlendirmede, sporcuların eğitim durumlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklar olduğu belirlenmiştir. Sporcuların meslekleri ve haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zaman ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; sporcuların meslekleri ve haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zaman ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunmuştur. Araştırma, sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik literatürde herhangi bir araştırmaya rastlanmaması araştırmayı önemli kılmaktadır.

Anahtar Kelimeler; Örgütsel Bağlılık, Spor, Spor Kulübü, Üniversite Spor Kulüpleri.

A RESEARCH ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UNIVERSITY SPORT CLUBS ATHLETES : AN EXAMPLE OF ANADOLU UNIVERSITY

ABSTRACT

This study intends to search the athletes' organizational commitment. In addition to this, the effects of some demographic features on the levels of athletes emotional, continuative and normative commitments are tested. The research is limited with Anadolu University Youth and Sports Club A team athletes who competed in competitions in 2007-2008 season.

The survey technique is used to collect **information / data** in this research. The survey used in the research consists of two parts. The survey has been distributed to 218 athletes and 165 questionnaires have been included in the research. Collecting data survey has been applied to the athletes of Youth and Sport Club of Anadolu University between 24 December 2007 and 4 January 2008 of 2007-2008 season with the aid of trainers to the athletes taking place at the research world. Percent and frequency methods have been used for the first part of the survey at the solution of data obtained as a result of survey application. " T Test " has been used to compare binary heap in the procedures done. " F Test " has been used to compare more than binary heap. " Tukey HSD Test " has been used with the aim of finding the source of difference in the comparisons.

At the end of the research, it has been found that the athletes have affective commitment at the high level after that normative commitment, and continuative commitment in the order. Also, in this research, it has been found that female athletes' continuative loyalty is more than male athletes'. Meaningful statistical differences for the athletes' education state according to the players' education state have been found. When the athletes' professions and the time they spend on sports club in a week are investigated, there has been seen a difference between athletes' professions and the time they spend on sports club in a week and emotive, continuative and normative commitment levels. The fact that this research is made without getting any help from the literature determines athletes' organizational commitment levels as no other researches found in that literature and that makes this research important.

Key Words: Organizational Commitment, Sport, Sport Club, University Sport Clubs.

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGELER DİZİNİ	vii
TANIMLAMALAR ve KISALTMALAR DİZİNİ	ix
GİRİŞ ve AMAÇ	1
KAYNAK BİLGİSİ	4
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	4
Örgütsel Bağlılık Kavramı	5
<i>Davranışsal Bağlılık</i>	7
<i>Tutumsal Bağlılık</i>	7
Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	8
Meyer ve Allen Tarafından Geliştirilen	
Örgütsel Bağlılığın Üç Boyutu	11
<i>Duygusal Bağlılık</i>	12
<i>Devam Bağlılığı</i>	12
<i>Normatif Bağlılık</i>	13
Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	14
Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	15
<i>Düşük Örgütsel Bağlılık</i>	15
<i>İlumlu Örgütsel Bağlılık</i>	15
<i>Yüksek Örgütsel Bağlılık</i>	16
Örgütsel Bağlılığın Önemi	16
SPOR	17
<i>Spor Örgütü</i>	18
<i>Türkiye Cumhuriyetinde Spor Örgütlenmesi</i>	21
<i>Spor Kulüpleri</i>	21
<i>Üniversitelerin Spor Kulüpleri</i>	23

<i>Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü</i>	24
GEREÇLER VE YÖNTEMLER	25
Amaç	25
Önem	26
Sınırlılıklar	26
Yöntem	26
<i>Araştırmanın Modeli</i>	26
<i>Evren ve Örneklem</i>	27
<i>Veri Toplama Aracı</i>	29
<i>Testin Uygulanması</i>	30
<i>Verilerin Çözümü ve Yorumu</i>	30
BULGULAR ve TARTIŞMA	32
SONUÇ ve ÖNERİLER	52
KAYNAKLAR	57
EKLER	66
Ek 1-Anket Formu	67

ÇİZELGELER DİZİNİ

ÇİZELGE NO ve ADI	SAYFA
Çizelge 1 Sporculara Uygulanan Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Geri Dönüşü	27
Çizelge 2 Araştırmaya Katılan Sporcuların Kişisel Özellikleri	28
Çizelge 3 Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular	32
Çizelge 4 Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular	34
Çizelge 5 Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar	35
Çizelge 6 Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular	36
Çizelge 7 Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar	37
Çizelge 8 Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular	38
Çizelge 9 Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar	39

Çizelge 10	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farkların Kaynakları	40
Çizelge 11	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Mesleklerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular	42
Çizelge 12	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Mesleklerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar	43
Çizelge 13	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Mesleklerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farkların Kaynakları	44
Çizelge 14	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Spor Kulübünde Yer Alma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular	45
Çizelge 15	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Spor Kulüplerinde Yer Alma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar	46
Çizelge 16	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zamanlara Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular	48
Çizelge 17	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zamanlara Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar	50
Çizelge 18	Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zamanlara Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farkların Kaynakları	51

TANIMLAMALAR ve KISALTMALAR DİZİNİ

TANIMLAMALAR

Sporcu: Aktif ve düzenli olarak spor yapan kişileri ifade etmektedir.

Spor Kulübü: Dernekler Kanununa göre teşekkül eden ve tescil ile Gençlik ve Spor Teşkilatına dahil olan spor örgütlerini ifade etmektedir.

Üniversite Spor Kulübü: Dernekler Kanununa göre teşekkül eden ve tescil ile Gençlik ve Spor Teşkilatına dahil olan üyelerine ve öğrencilerine spor yaptırmak amacıyla, bağlı olduğu üniversitenin kendi mensupları tarafından, bu kurum ve kuruluşların bünyelerinde kurulan spor örgütlerini ifade etmektedir.

Anadolu Üniversitesi Spor Kulübü: Kendi mensupları tarafından, Dernekler Kanununa göre 1984 yılında kurularak, Gençlik ve Spor Teşkilatına tescili yapılan ve merkezi Eskişehir’de olan spor örgütünü ifade etmektedir.

KISALTMALAR DİZİNİ

\bar{X}	: Aritmetik Ortalama
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BTGM	: Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
F	: F Değeri
K.O.	: Kareler Ortalaması
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KT	: Kareler Toplamı
P	: Anlamlılık Düzeyi
S.d.	: Serbestlik Derecesi
SS	: Standart Sapma
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSF	: Türkiye Üniversiteler Spor Federasyonu
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ ve AMAÇ

Kitle iletişim araçlarının yaygın kullanımına bağlı olarak spor, hızlı bir şekilde kârlılığı artan bir mal ve/veya hizmet olma özelliği kazanmıştır. Birçok organizasyon, sporla ilgilerine bağlı olarak, önemli oranlarda gelir elde etmeye başlamıştır. Buna bağlı olarak da spor, ekonomik yapı ve faaliyetler içinde önemli bir yere sahip olmuştur. Öte yandan, sporun ekonomik önemi, sportif faaliyetleri ve bu faaliyetlerde kapsanan nüfusu etkileyebilecek bir boyut kazanmıştır (Erken ve Çağlar, 2003).

Sporun bu kadar değerli bir ürün olarak ortaya çıkması ile birlikte sporcu kavramı da büyük bir değişim göstermiştir. Sporcular üst düzey performans göstermeye başlamış, spor organizasyonları değerli bir ürün haline gelmiş ve böylelikle, psikolojik, ekonomik ve sosyal unsurlar sporcuların üzerinde büyük baskı oluşturmaya başlamıştır. Kitlelerin ilgisinden dolayı spor ve sporcu kavramı giderek önem kazanmaya başlamış, böylelikle, toplumbilimciler sporun sosyal ve psikolojik faktörleri üzerine odaklanmışlardır.

Toplumbilimcilere göre sporun karşımıza çıkan en önemli boyutu örgütsel boyuttur. Büyük kitlelerin ilgi odağı olması, ekonomi, sağlık, kültür, eğitim ve teknolojiyle olan yakın ilişkisi nedeniyle spor, hem ulusal hem de uluslararası örgütler arasında yer almaktadır. Bu kadar büyük yapılanmaya sahip olan spor örgütlerinde çalışanların örgütlerine olan bağlılığı da örgütün başarısı için önemli bir konuma gelmiştir. Çalışanların örgüte bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en önemli etken olarak görülmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001). Çalışanların, örgütlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmelerini sağlayacak ortamın sağlanması, işgörenlerin örgütlerine karşı geliştirecekleri bağlılık duygularında, olumlu etken olacaktır (Boylu ve ark., 2007).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçların en önemlisi, örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının istenmesi olarak belirtilmiştir (Obeng ve Ugboro, 2003; Balay, 2000; Wahn, 1998; Boylu ve ark., 2007). Örgütler yaşamlarına sorunsuz bir şekilde devam etmek ve varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (Savery ve Syme, 1996). Örgüt-işgören ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu nedenle işgörenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından mal ve/veya hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir.

İşgörenin örgütüne karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olarak tanımlanan örgütsel bağlılık kavramı, yaş, örgüt içi kıdem gibi kişisel, iş dizaynı ve yöneticinin liderlik davranışları gibi örgütsel değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, olumlu örgüt iklimi gibi unsurlar, çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005).

Örgütler için çok önemli bir konu olan örgütsel bağlılık kavramı, spor örgütlerinin en yaygın olan spor kulüpleri içinde hayati öneme sahip bir konudur. Sporun endüstrileşmesinden sonra spora ve sporcuya verilen önem artmış spor kulüpleri birer ticari örgüt haline gelmiştir. Bir çok spor kulübü şirketleşmiş, şirketleşmeyenler ise bünyelerinde iktisadi birimler kurmuşlardır. Spor örgütlerinin en önemli çalışanları ve toplum önünde olanları ise sporculardır. Sporcular gelişmiş ülkelerde eğitim ve sporu bir arada yürütmekte, başarılı sporcular üniversitelere spor bursu ile girebilmektedir. Mezun olduktan sonra profesyonel spor yaşamlarını sürdürenler mezun oldukları üniversitelerin adları ile anılmaktadır.

Türkiye’de ise profesyonel branşlarda çok az sayıda faaliyet gösteren ve sporcu kaynağının birçoğunu üniversite öğrencilerinden karşılayan üniversite spor kulüpleri eğitim, öğretim ve sporu bir arada yürüten kurumlardır. Birer örgüt olan üniversite spor örgütleri de diğer örgütler gibi başarılı olmak istiyorlarsa sporcularının örgütsel bağlılıklarını sağlamalıdır. Çünkü örgütsel bağlılık duygusunun örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmaktadır (Çöl, 2003).

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite spor kulübü sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda sporcuların örgütsel bağlılık boyutları ile sahip oldukları demografik özellikler arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılacaktır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Sporcularının örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. Sporcularının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları düzeyleri,
 - a. cinsiyetlerine,
 - b. yaşlarına,
 - c. eğitim durumlarına,
 - d. mesleklerine,

- e. spor kulübündeki yer alma sürelerine,
 - f. haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zamanlarına,
- göre değişiklik göstermekte midir?

KAYNAK BİLGİSİ

Bu bölümde örgütsel bağlılık, spor, örgüt ile ilgili kaynak bilgisine yer verilmiş ve alan yazındaki örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelenmiştir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Ekonomik, sosyal ve siyasal alanda meydana gelen gelişmeler ve bilimsel araştırma bulguları, toplumları etkilemekte ve yenileşmeye zorlamaktadır. Bu gelişimler sosyal sistem olarak örgütleri, bir şeyi daha iyi yapmanın yolunu bulmaya zorlamaktadır. Örgütün içi ve örgütün dışındaki beklentileri karşılamak amacıyla yenileşme uygulamaları yapmaya çalışan örgütler, kısa dönemde etkililiğini sağlamak ve personelin iş doyumunu artırmak istemektedir. Örgütler, orta dönemde örgütün çevreye uyumlarını geliştirmek, uzun dönemde ise, örgütün varlığını sürdürebilmesini sağlamayı arzu etmektedirler. Kısa, orta ve uzun dönem planlar örgütün yenileşmeye sağlayabildiği uyum ile mümkün olmaktadır (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000).

Örgütünün çevreye ve yeniliklere sağladığı uyum örgütsel gelişim olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel gelişimi, Daft ve Marcic (2004); Bir örgütün varlığını sürdürmek ve etkinliğini artırmak için çevresel değişiklikler, iç ilişkiler ve sorun çözme yeterliliği ile birlikte bilimsel tekniklerin uygulanması, olarak açıklarken, Bensghir (2001) ise, örgüt geliştirmenin, örgütlerin değişime uyum sağlama çabalarında etkili bir araç olduğunu vurgulamıştır. Örgütsel gelişim, bu bilgiler ışığında, örgütün, misyonunu gerçekleştirmesi ve vizyonuna ulaşması için bütün yönleriyle planlanan bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel gelişim ve bilgi toplumu sürecinde değişen toplum yapısıyla birlikte yeni örgüt modelleri arayışı başlamıştır. Çalışmaların bir çoğu var olan bürokratik yapıları ortadan kaldırmaya yöneliktir. Örgütler, hızlı değişim sürecinde daha esnek bir yapı, açık yatay, otonom ve devamlı öğrenen örgütler olarak gelişmektedirler (Genç, 2005). Bu tür örgütler değişimi karşılamada yeterli olamayan klasik otoriter, merkezi ve kapalı örgüt modellerine üstünlük sağlamaktadırlar. Bu sayede örgütlerde esnek işgücü ve bilgi işçileri istihdam edilmekte; geleneksel emek üreticisi personelin yerini, insan kaynakları almaktadır.

Bu dönüşüme bağlı olarak yönetim eğilimi, toplam kalite yönetimi, değişim mühendisliği, küçülme, benchmarking (kıyaslama), öğrenen örgütler gibi çağdaş yaklaşımlardan yana gelişmektedir (Genç, 2005). Fakat, hızla değişen çevre

koşulları, artan rekabet, sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar gibi nedenlerle çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır ve örgütler işgörenin bağlılığına şiddetle ihtiyaç duymaktadırlar.

Bir çalışanın yetiştikten ve ortama uyum sağladıktan sonra işten ayrılması örgüte hayli yüksek maliyetler getirmektedir. Bundan başka, toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacının artması ve bu nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler de konuyu daha önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, onların örgüte bağlanmasını etkileyecek unsurların belirlenmesi gibi konular önemli hale gelmektedir (Durna ve Eren, 2005).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için temel hedeflerden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler işyerinde daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, sadakat ve sorumluluk duyguları diğer çalışanlara göre ön plana çıkmakta ve örgütte olan maliyetlerinin daha az olmasına neden olmaktadır (Balci, 2003). Kelime ve içerik anlamı, çalışanın kuruma olan bağlılığı, sadakati olarak adlandırılan örgütsel bağlılık eylemi üç şarta bağlıdır. Birincisi, örgütün inançları ve değerlerini inanarak kabul etme. İkinci olarak, örgüt adına büyük bir çaba gösterme isteği. Üçüncü olarak da örgütsel üyeliğin büyük bir arzu ile devam ettirilmesidir. Bu şekilde bir tanımlama, örgütsel bağlılığı bir örgüte karşı duyulan sadakatin çok ötesine taşımaktadır. Bu tanıma göre işgören artık örgütle aktif bir ilişki içerisinde ki burada bireyler örgütün yararına kendilerinden bir şeyler vermeye isteklidirler (Aydınlı, 2005). Kelime anlamı olarak, sadakat ve bağlılık anlamına gelen Commitment sözcüğü literatürde bağlılık kavramının karşılığını almıştır. Bu bağlılık körü körüne bağlılık anlamına gelen loyalty kavramıyla karıştırılmamalıdır (Balci, 2003).

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Çalışanların örgüte katılımını, bulunduğu örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde bağlanmasını ve genel olarak örgütün etkinliğinin artırılmasını sağlayan örgütsel bağlılık konusunda çok çeşitli tanımlar yapılmıştır (Yalçın ve İplik, 2005). Celep (2000) örgütsel bağlılığı, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışları, olarak tanımlarken, Özkaya ve ark., (2006), örgüt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak tanımlamaktadırlar. Ergeneli ve Arı, (2005)' ya göre ise örgütsel bağlılık; örgütteki uygulamalar, iş ve örgütün özellikleri doğrultusunda örgüte karşı geliştirilen tutum ve bunların sonucunda sergilenen olumlu davranışların bir göstergesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel

bağlılık üzerine ilk çalışmaları yapan, Grusky ise 1966 yılında bağlılığı "bireyin örgüte olan bağının gücü" olarak belirtmiştir (Wahn, 1998).

Literatürde örgütsel bağlılığın tanımıyla ilgili bir mutabakat olmamakla beraber örgütsel bağlılık; çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu olarak tanımlamak mümkündür (Gürbüz, 2006). Ayrıca, örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüne karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumu, yaş, örgüt içi kıdem gibi kişisel, iş dizaynı ve yöneticinin liderlik davranışları gibi örgütsel değişkenler ile belirlenmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlarından yola çıkılarak örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi olduğu gerçeğine varılabilir (Mowday ve Ark., 1983):

- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve sıkı sıkıya bağlanma,
- Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret gösterme,
- Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.

Allen ve Meyer (1990), Örgütsel bağlılığı, kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri olarak açıklamış ve örgüte bağlılığın öğelerini aşağıdaki gibi belirtmişlerdir:

- Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,
- Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma.

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin araştırmacılar farklı tanımlar yapmışlardır. Yazarların işgörenler ve örgüt arasındaki ilişkinin yapısal düzeyi ve gelişimi konusunda farklı fikirleri savunmalarından dolayı, kavramla ilgili bir çok tanım bulunmaktadır. Ancak bu tanımlar tutumsal ve davranışsal bağlılık temelinde gerçekleşmektedir (Çöl, 2003). Yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır. Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Gül, 2002).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler (Bayram, 2005). Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları, daha çok tutumsal bağlılık üzerinde dururlarken, sosyal psikologlar, daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Boylu ve ark., 2007). Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar genellikle Allen ve Meyer tarafından ortaya konulan üçlü bağlılık modelini esas aldıkları görülmektedir.

Bağlılıkla ilgili birbirinden değişik sınıflandırmalar yapmak mümkünse de literatürde özellikle üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bu üç önemli sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde ortaya konulabilir (Gül, 2002). Araştırmacılar yoğunluklu olarak davranışsal ve tutumsal bağlılık üzerine çalışmalar yapmışlardır.

Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok, bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir (Çöl, 2003). Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, işgörenin sadece çalıştığı örgüte değil, kendisine ait değerlere göre de bağlılık duygusu geliştirdiği bir süreç olarak ele alınmaktadır (Oliver, 1990). Davranışsal yaklaşım ile ilgili örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen yazarlar, öncelikli olarak işgören davranışlarını ve tekrar edilme eğilimi olan davranışların tutum değişimi üzerine olan etkilerini incelemişlerdir. Aynı zamanda bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, işgörenlerin davranışlarının temelinde yatan koşulların belirlenmesine de odaklanmışlardır (Meyer ve Allen, 1991).

Davranışsal yaklaşım sosyo-psikolojik bir temel üzerine inşa edilmiştir. Buradaki bireyin örgüte bağlılığı, örgüte karşı yapmış olduğu devamsızlıklar ve örgütten ayrılmayıp üyeliğini sürdürmesi yönündedir (Çöl, 2004).

Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, işgören ile örgüt arasındaki bağın niteliğinin ve kalitesinin belirlenmesidir (Oliver, 1990). Tutumsal yaklaşımı temel alan çalışmalarda, örgüt odak noktasında yer aldığı için, kavram örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir (Ergeneli ve Arı, 2005).

Sheldon, (1971) tutumsal bağıllığı işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Bu anlamda tutumsal bağıllık; bireyin örgütle özdeşleşmesiyle başlayıp, giderek bireysel ve örgütsel amaçlar arasında birliktelik oluşturması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağıllık türünde, işgörenin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle bağdaşması gerekmektedir. Bu tanım, literatürde, örgütsel bağıllık kavramı karşılığında kullanılan en yaygın tanımdır. Bu yaklaşımı destekleyen araştırmacıların bilimsel çalışma alanlarının örgütsel davranış olduğu görülmüştür (Çöl, 2004).

Örgütsel Bağıllık Yaklaşımları

Dünyanın giderek küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamda ülkesel sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe doğru sağlam adımlarla yürüyebilmelerinde örgütsel bağıllık kavramı oldukça önem kazanmıştır. Kavramın bu kadar önemli bir boyuta gelmesi ile birlikte örgütsel bağıllık çalışmaları da farklı disiplinler tarafından yapılmaya başlanmıştır. Örgütsel bağıllık üzerinde birçok araştırmacı çeşitli yaklaşımlar ortaya atmışlardır. Becker ve Salancik, işgören davranışlarının örgütsel bağıllık üzerinde etkin olduğunu varsayarken, ilk örgütsel bağıllık çalışmalarını yapan Etzioni, örgütsel bağıllık yerine örgütsel katılımın önemine değinmiştir. Örgütsel bağıllık alanında çalışan bazı araştırmacılar ve yaklaşımları aşağıda kısaca verilmiştir.

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı: Becker'e göre bir örgütte çalışmaya başlayan birey, çalıştığı süre içerisinde örgüte yatırım yaptığını düşünür ve karşılığında emekli aylığı, sosyal haklar gibi yan kazançlar elde ettiğini düşünür. İşgören bu yatırımlar sonucunda özgürlüğünü kaybederek kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmekte ve örgütten ayrıldığı zaman örgüte yaptığı yatırımların geri dönüşünü alamayacak ve zarar içerisine gireceğini düşünmektedir (Çöl, 2004).

Salancik Yaklaşımı: Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağıllığın oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir (Gül, 2002). Salancik yaklaşımında davranışlar ve tutumlar arasında bir uyum olmalıdır. Bireyin tutumları ve davranışları arasında herhangi bir farklılık olduğu zaman kişi strese girecek ve gerekli olan bağıllığı bile gösteremeyecektir (O'Reilly ve Caldwell, 1981).

Etzioni'nin Yaklaşımı: Örgütsel davranış literatürü incelendiği zaman örgütsel bağıllık ile ilgili ilk çalışmaların Etzioni tarafından gerçekleştirilmiş olduğu

görülmektedir. Etzioni, örgütsel bağlılık kavramı yerine “örgütsel katılım” kavramını kullanmış ve işgörenlerin örgüte katılım oranlarına göre bir sınıflandırmada bulunmuştur. Model, makro örgütsel bir teori olmasına rağmen, işgörenlerin örgüt içerisindeki bağlılıklarını kavramsallaştırmada modelin uygun bir yöntemine sahip olduğu iddia edilmektedir. Etzioni; yabancılaştırıcı katılım, hesapçı katılım ve ahlâkî katılım şeklinde üç örgütsel katılım türü belirlemiştir:

- *Ahlaki:* Bireyin örgüte karşı yüksek yoğunlukta olumlu bir yöneliminin olduğunu ifade eder
- *Hesapçı:* Bireyin örgüte karşı olumlu veya olumsuz yöneliminin düşük şiddette olması durumudur
- *Yabancılaştırıcı:* Bu katılım türü, alternatiflerin olmamasından ortaya çıkmaktadır (Güçlü, 2006).

Buchanan'nin Yaklaşımı: yaklaşıma göre, bireyler örgüte enerjilerini ve sadakatlerini çeşitli sebeplerden dolayı sunmaktadırlar. Yaklaşım bireyin, iş arkadaşlığı, ücret gibi nedenlerden dolayı örgütten ayrılmayı düşünmediğini savunmaktadır. Kuramın özdeşleşme, yüksek katılım, sadakat şeklinde üç boyutu vardır:

- *Özdeşleşme:* Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.
- *Yüksek katılım:* Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasidir.
- *Sadakat:* Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağlılık göstermedir (Buchanan, 1974).

Kanter'in Yaklaşımı: Kanter (1968) bireylerin bağlılıklarını sosyal sistemlere olan bağlılıkları olarak tanımlamakta ve devamlılık bağlılığı, bağdaşım bağlılığı, kontrol bağlılığı şeklinde üç aşama da tanımlamaktadır:

- *Devamlılık bağlılığı:* İşgörenin kendini örgütün yaşamını devam ettirmesine adanmasını ifade etmektedir.
- *Bağdaşım bağlılığı:* Örgütte grup birleşmesinin değerini artıracak biçimde işgörenin önceki sosyal bağlarını bırakarak, örgütte yeni sosyal ilişkiler yaratmasıdır.

- *Kontrol bağıllığı:* İşgörenlerin davranışlarının arzu edilen biçimde şekillendirilerek işgörenin örgüt normlarına bağlanmasıdır (Güçlü, 2006).

Mowday, Porter ve Steers'in Yaklaşımı: Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda örgüt ile birey arasında dönüşümlü bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu yaklaşımda örgüt ile birey arasındaki bağ aktiftir. Birey örgütün daha iyiye gitmesi için kendisine düşen fedakarlıkları yapmaya hazırdır (Pierce, Dunham, 1987). Porter ve Steers (1974) örgütün içsel bir bağı olduğunu ve bu bağı insanın varlığı ile bütünleşebilecek bir güç ve bir örgüte dahil olma isteği olarak tanımlamıştır. Bu görüş, örgüte bağlı olmanın, elinden gelenin en iyisini yapma çabasını, örgütün hedeflerine ulaşma konusunda maksimum çaba göstermesini, bireyin ve örgüt hedeflerinin uygunluğu ve çeşitli sebeplerden dolayı örgüte olan üyeliğin sürdürülmesi isteği gibi çalışanlar tarafından gösterilebilecek çok yönlü tutumları kapsamaktadır. Mowday ve arkadaşları duygusal bağıllık ve tutum bağıllığı olmak üzere iki bağıllık modeli geliştirmişlerdir (Bayram, 2005).

Wiener'in Yaklaşımı: Wiener (1982) Örgütsel bağıllığı, örgütün amaçlarına uygun bir biçimde davranabilmek için içselleştirilmiş kuralcı etkilerin toplamı olarak tanımlamakta ve örgütsel bağıllığı, araçsal bağıllık, örgütsel bağıllık olarak ikiye ayırmaktadır. Araçsal bağıllık, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönüklüğü, örgütsel bağıllık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmeyi anlatmaktadır.

O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı: O'Reilly ve Chatman örgütsel bağıllığı, bireyin örgütle olan birlikteliği, bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçladığı uyum; örgütteki diğer bireylerle yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme; bireysel ve örgütsel amaç ve değerlerin uygunluğu olan içselleşme şeklinde üç boyutta açıklamışlardır (O'Reilly ve Chatman, 1986). O'Reilly ve Chatman sınıflandırmasında uyum bağıllığı, işgörenlerin örgüte duydukları yüzeysel bağ olarak tanımlanmıştır. Özdeşleşme bağıllığı, işgörenin kendini bir grup üyesi olarak hissetmesi ve kendi değerlerini örgüt değerlerine göre ayarlamasıdır. İçselleştirme ise işgörenin, örgütün değerlerini kendi tutum, davranışları ve kişisel değerleri ile uyumlu görmesidir (Güçlü, 2006).

Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı: Katz ve Kahn yaklaşımında bireyin, örgütsel amaçlara bağıllığı, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayacağını aynı zamanda bireyin, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltilmesi gerektiğini savunmaktadır (Katz ve Kahn, 1977). Yaklaşımına göre işgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem

iç ödülleri hem de bazı dış ödülleri birleşiminin bir sonucudur. İç ödülleri anlatımsal devreyi, dış ödülleri ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişilerin kendilerini sisteme adayışlarının niteliğini belirtmektedir (Bayram, 2005).

Allen ve Meyer'in Yaklaşımı: 1960'lı yıllarda başlayan örgütsel bağlılık çalışmaları zaman içerisinde örgütün parçası olma, işi benimseme gibi bir çok yönden işlene de daha ileri aşamalarda çalışmalarda, örgütsel bağlılık konusu çok yönlü incelenmiş ve söz konusu bu kavram; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde Meyer ve Allen tarafından üç boyutta ele alınmıştır (Boylu ve ark., 2007). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı, "çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış" olarak tanımlamışlardır. Allen ve Meyer, örgüte bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürerek geçmiş yıllarda sadece tek bir boyutu ile ele alınan örgütsel bağlılık kavramını, geliştirdikleri "üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli" ile çok boyutlu bir kavram haline getirmiştir (Sabuncuoğlu, 2007).

Meyer ve Allen Tarafından Geliştirilen Örgütsel Bağlılığın Üç Boyutu

Bu modele göre örgüte bağlılık üç boyutlu bir kavram olarak değerlendirmektedir. Bu üç boyutlu kavramı Meyer ve Allen (1997), duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak tanımlamışlardır. Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık boyutları arasında ortak özellikler bulunmasına karşılık, her biri farklı deneyim ve uygulamalara bağlı olarak geliştiklerinden, psikolojik yapıları birbirlerinden farklıdır (Meyer ve ark., 2002).

"Kuruma bağlılık" kavramının örgüt açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Konuyu tek boyutta ele alan ölçeklerin yetersizliği nedeniyle çok boyutlu ölçek geliştirme çabaları ağırlık kazanmıştır. Meyer-Allen'in üç ögeli kuruma ve işe bağlılık ölçeği bu alanda geliştirilmiş ölçekler arasında en çok üzerinde çalışma yapılan ölçektir. Meyer-Allen'in geliştirdikleri ölçek hem işe bağlılık ile örgüte bağlılık kavramları arasında ayırım yapmakta, hem de her iki alanda bağlılığın nedenlerini belirleyici alt değişkenleri kapsamaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999). Buna göre; örgütsel bağlılıkla ilgili en yaygın yaklaşım olan duygusal bağlılık (affective commitment), "bir bireyin kendisini örgütüyle özdeşleştirdiği, örgütüyle etkileşim halinde olduğu ve örgütün bir üyesi olmaktan mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumu" olarak tanımlanmaktadır. Meyer ve Allen'e göre örgüt üyeliğini sürdürme isteğini yansıtan duygusal bağlılık, büyük ölçüde, yaşanan iş deneyimleri sonucunda gelişmektedir

(Meyer ve ark., 2002). Bütün bağıllık türleri, bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır (Çetin, 2006).

Duygusal Bağıllık

Duygusal bağıllığı güçlü olan çalışanlar, örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimserler ve örgütün bir parçası olarak kalmak isterler (Gürbüz, 2006). Yüksek duygusal bağıllığa sahip olan bireyler örgütte istedikleri için kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba gösterirler. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağıllık türüdür. İş deneyimleri ve bireysel özellikler duygusal bağıllık üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Duygusal bağıllık kişilik özellikleri ve işe ilişkin faktörlerle ilgili tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanır (Meyer ve Allen, 1997).

Duygusal bağıllığı yüksek olan bireyler istedikleri için örgütte kalırlar ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarları gibi görürler. İş deneyimleri ve bireysel özellikler duygusal bağıllık üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağıllıkta kişi, kendini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onun için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Güçlü duygusal bağıllıkla örgütte kalan çalışanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, bunu istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Balay, 2000).

Devam Bağıllığı

Devam bağıllığı bireyin işinden çıktığı zaman başka bir işte tutunamayacağını bildiğinden dolayı örgüte olan bağımlılığıdır. Devam bağıllığı, çalışanın, örgütten ayrılmasının kendisine nelere mal olacağını bilincinde olmasını ifade eder. Örgüte bağıllığı devama dayalı olan bireyler, ihtiyaç duydukları için örgütte kalmaya sürdürürler (Meyer ve Allen, 1997).

Devamlılık bağıllığı yüksek olan bireyler finansal veya diğer kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görürler. Algılanan iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle de koşullar gerektirdiği için örgüt üyeliğini sürdürürler ve örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ki bu örgütler açısından istenmeyen bir bağıllık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Bu tür yaklaşımda, örgüte bağlanma konusunda duygular çok az bir etkiye sahip olmaktadır. Rasyonel bağlılık olarak da adlandırılan bu tür bağlılıkta, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle, örgüt üyeliğinin sürdürülmesi söz konusu olmaktadır (Balay, 2000).

Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık ahlaki duygulardan dolayı örgütte kalmalarının kendileri için zorunluluk olduğunu hisseden bireyler için geçerlidir. Normatif bağlılık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar (Meyer ve Allen, 1997).

Bireylerin ahlaki bir yükümlülük duygusu ile zorunluluk hissettikleri için gösterdikleri bağlılıktır. Normatif bağlılığı yüksek olan bireyler bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görürler. Bireyler örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık göstermenin doğru bir davranış olduğunu hissettikleri için örgüt üyeliğini sürdürürler (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın ortak yönü, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmasıdır. Ancak bu bağın niteliği anılan bağlılık türlerine göre değişik olmaktadır. Duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1993). Bireyin örgütüne bağlı olup olmadığı da bu üç boyutun etkileşimi ile anlaşılmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Meyer ve arkadaşları, çalışanların bağlılık tutumlarını daha iyi kavrayabilmek için her üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini; çünkü bir bireyin bu boyutları aynı anda, farklı derecelerde yasayabileceğini savunmaktadırlar. Bu bakımdan, Meyer ve Allen'in geliştirmiş olduğu "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli"nin, çalışanların örgütlerine duydukları bağlılığın türünü ve derecesini anlamada ve çalışanlara istenilen davranışların kazandırılmasında yöneticilere yol gösterici olduğu söylenebilir (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Üç boyutlu örgütsel bağlılığın dört ortak noktası vardır. Bunlar (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve ark., 1993; Meyer ve Allen, 1997):

- Psikolojik durumu yansıtırlar.
- Birey ile örgüt arasındaki ilişkileri gösterirler.
- Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidirler.
- İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır.

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Uyguç ve Çımrın'a (2004) göre, iş doyumunu örgüte bağlılıkta çok önemlidir, Özdevecioğlu ve Aktaş (2007), mesleki bağımlılığın örgütsel bağımlılığı ortaya çıkardığını vurgulamaktadır. Angle ve Perry (1981), yaş arttıkça örgüte bağımlılığında aynı düzeyde arttığını söylemektedirler. Balay (2000), ise örgütçe çalışanların çalışma sürelerinin artmasıyla örgüte olan bağlılıklarının arttığını belirtmektedir. Sabuncuoğlu (2007) çalışanların, çalıştıkları örgütlerdeki eğitim faaliyetleri ile ilgili algılamalarının onların örgütsel bağlılıklarını artırarak isten ayrılma niyetlerini azalttığını söylemektedir.

İnce ve Gül (2005), çevresel değişimlerin örgütleri etkilediğini, değişen teknolojik altyapı ile birlikte örgütsel bağımlılığın öneminin arttığını varsaymışlardır. Yalçın ve İplik (2005), kişisel - demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkilerin bulunduğu belirterek; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin örgütsel bağlılık ile farklı doğrultularda ilişkili olduğunu açıklamıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörleri Balay (2000), şöyle sıralamaktadır:

- Yaş, cinsiyet ve deneyim.
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini.
- Rol belirliliği, rol çatışması.
- Yapılan işin önemi, alınan destek.
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma.
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma.
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar.

- Çaresizlik, iş saatleri, ödülleri, rutinlik.
- Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler.
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi.

Bu zamana kadar yapılan araştırmalar, örgüte baēlılıēın birçok deēiřkenle de ilişkili olduēunu ortaya çikarmıştır. Genel olarak bu çalışmalar çalışanın kişilik ve demografik özelliklerinin, işin niteliklerinin, örgütün genel politikasının örgüt baēlılıēına etkisi, şeklinde üç kategoride toplanabilir (Ünler, 2006).

Örgütsel Baēlılıēın Sonuçları

Örgüte baēlılıēı yüksek olan işgörelerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettikleri, örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir (Bayram, 2005). Obeng ve Ugboro (2003), örgütsel baēlılıēı yüksek işgörelerin, daha düşük işgörelere oranla daha verimli çalıştıklarını, Balay (2000), ise örgütsel baēlılıēı olan çalışanın örgütün amaç ve beklentilerine gönülden uyduēunu belirtmişlerdir. Örgütsel baēlılık çalışanlarda düşük, ılımlı ve yüksek baēlılık şeklinde üç kategoride incelenmektedir.

Düşük Örgütsel Baēlılık

Bu baēlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte baēlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmakla birlikte bireyin yaratıcılıēı ve gelişmeye açıklıēı ortaya çıkabilir (Bayram, 2005). Örgüte düşük düzeyde baēlılık gösteren işgörelere, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup baēlılıēının saēlanması da en az çabayı harcayan konumdadırlar. (Balay, 2000). Yaratıcılık ve gelişmeyi teşvik edici yönü bulunan düşük örgütsel baēlılık, bireyin var olan iş olanaklarını deēerlendirmesini saēlayacaēından insan kaynakları açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkaracaktır.

İlmlı Örgütsel Baēlılık

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve baēlılıēın tam olmadığı baēlılık düzeyidir. İlmlı baēlılık düzeyinde yer alan işgörelere, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörelere, örgütün bütün deēil

ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Bayram, 2005). Bu bağlılık düzeyinde birey kimliğini korumak isteyerek dengeli bir şekilde hareket edecektir. Fakat topluma karşı olan görevleri ve örgüte olan bağlılığı konusunda sorunlar yaşayabilecektir.

Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bireyler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram, 2005).

Örgütsel Bağlılığın Önemi

Beck ve Wilson (1997), örgütsel bağlılığın, örgütsel çıktılar üzerinde çok önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır. Örgütsel çıktıların yanı sıra işgören devir oranını azaltmada ve iş performansının geliştirilmesinde örgütsel bağlılık önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990). Özmen ve arkadaşları (1997) ise, örgütsel bağlılığın önemini aşağıdaki şekilde açıklamışlardır:

- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Balay (2000), örgütsel bağlılığın beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline geldiğini açıklamıştır. Bunlar:

- Örgütsel bağlılık, işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri.
- İşdoymu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar.
- Özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikler.
- Yaş, cinsiyet, hizmet süresi eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle yakından ilişki.
- Bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmenin, gelecekte örgüte sayısız yararlar sağlayacağı, örgütsel bağlılığı geliştirmenin örgütsel maliyetleri büyük ölçüde düşürmesi.

SPOR

Spor insanlığın var oluşundan günümüze kadar gelen bir olgudur. Çeşitli zamanlarda, çeşitli amaçlar için kullanılmıştır. İnsanlığın doğuşu yani hareketin var olmasıyla birlikte ortaya çıkan spor, hareket etmek, eğlenmek, boş zamanları değerlendirmek, avlanmak, askeri eğitim, savaş için bir hazırlık, eğitim ve ülkelerin yönetilmesi gibi çeşitli amaçlarla çeşitli alanlara hizmet etmiştir. Bu kadar çok yönlü olan spor olgusuna tarihsel süreçte çok çeşitli tanımlar yüklenmiştir (Sönmez ve Sunay, 2004).

Aysan (1978), spor sözcüğü için: Latince kökenli olan, dağıtmak, birbirinden ayırmak anlamına gelen “disportore” veya “deportare” sözcüklerinden doğduğunu ve İngilizce’nin yardımıyla bugün dünya dillerinin çoğuna “sport” olarak yerleştiğini, vurgulamıştır. Voight (1998) ise, spor kelimesinin, desport, sözcüğünün kısaltılmasından meydana geldiğini ve bu kısaltmanın da oyun, oyalanma, işten uzaklaşma anlamında olduğunu belirtmiştir.

İçerisinde bir çok alanla ilgili bilgi bulunan “spor” olgusuna sosyologlar toplumsal boyutuyla yaklaşırken, ekonomistler ise ticari yönünü öne çıkarmışlardır ve her bilim dalı sporu kendine göre anlamlandırmıştır. Spor; günümüz dünyasında kendi başına bir bilim alanı olarak tanımlanmaktadır (Sönmez ve Sunay, 2004). Fişek (1980) sporu genel olarak şöyle tanımlamıştır: Spor, yapan açısından kazanmaya

dönük tekniksel ve fiziksel bir çaba; izleyen açısından yarışmaya dayalı estetik bir süreç; toplum genelince oluşturulan bütün içinde de, yerine göre o toplumun çelişki ve özelliklerini olduğu gibi yansıtan bir aynadır. Yerine göre ise onu yönlendirebilen etkili bir amaç ve önemli bir toplumsal kurumdur.

Kuru (2003), sportif tanımlarla ilgili olarak, sporu tek bir boyut altında incelemenin mümkün olmadığını belirtmiştir. Çünkü spor, yapılış amaçlarına göre, performansa dönük, sağlıklı yaşam, serbest zaman etkinliği, toplumsal bağları kuvvetlendirmek, hoş vakit geçirmek için yapıldığı gibi, gerçekleştirildiği yer ve zamanına göre de farklı türlere ayrılmaktadır. Bu nedenle sporu tek ve kesin bir tanıma sığdırmak oldukça zordur. Kuru (2004), diğer bir araştırmasında, sporun bireylere, birbirlerine karşı saygılı olma, kurallara uyma, işbirliği yapma, bağımsız davranma, kendini disipline etme, azimli olma ve toplumsallaşma gibi bireysel özellikler kattığını belirtmiştir.

Kuru (2004) sporun milli duyguları güçlü kişilik geliştirmede etkili olduğunu belirtilmektedir. Erkal (1986), sporun sosyalleştirici yönüne ortaya çıkararak, sporun her yönünün insanların sosyalleşmesinde büyük önemi olduğunu vurgulamaktadır. Spor kültürel gelişimin bir unsuru olarak görülse de, farklı amaçlar için de yapılmaktadır. Toplumların refah ve kültür düzeylerinin bir göstergesi olarak anlam kazanan spor, sosyal ve kültürel hayatta giderek önemli olmaktadır (İmamoğlu, 1992). Argan ve Katırcı (2002), toplum hayatının temel görüntülerinden biri haline gelen spor olgusunun, her dönemde gözle görülür bir büyüme gösterdiğini, özellikle II. Dünya Savaşının ardından gelişen teknoloji ve ekonomik büyüme ile birlikte, tüm alanlarda olduğu gibi spor alanında çok hızlı bir gelişimin yaşandığını belirtmiştir.

Argan ve Katırcı (2002)'ya göre 1960'lı yılların ardından spor, bir endüstri dalı olarak görülen ve kendi pazarını oluşturan bir sektör haline gelmiştir. Sporun artık profesyonelleşen ve büyük bir endüstri haline gelmesi, endüstriye yapılan yatırımlar, yalnızca kulüpler ve sporcularla sınırlı kalma boyutunu aşmıştır. Eğlence sektörü, medya sektörü, müşterek bahis sektörü, spor malzemeleri sektörü, ulaşım sektörü, turizm sektörü, dolaylı ve doğrudan spor endüstrisindeki gelişmeleri izlemekte ve yararlanmaktadır. Yine dünyada pek çok medya kuruluşu spor endüstrisi ile yakından ilgilenmeye başlamıştır (D.P.T., 2000).

Spor Örgütü

Örgütler birer sosyal sistem niteliği taşırlar, örgütün çalışanları, üyeleri veya yöneticileri, örgütlerin işleyişleri hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar. Örgüt bir

yapıdır, yönetim ise bu yapıyı işleten bir süreçtir. Örgütün hedefleri önceden kararlaştırılır, yönetim bu hedefleri gerçekleştirmek için örgütteki madde ve insan kaynaklarına yön verir (Örs ve ark., 2003). Gerçekte örgüt ve yönetim iç içe işler fakat başlangıç noktası yönetim değil örgüttür. Yönetici, birlikte olduğu, yönettiği kişilerin sisteme, sistemin kurallarına ve kendisine karşı olan tutumlarını bilmek zorundadır. İnsanların tutumları bilindiği takdirde onların davranışlarını önceden tahmin etmek ve kontrol etmek için bazı önlemler almak olanaklı olacaktır. Örgüt yöneticisi, işgörenlerin örgüte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu veya olumsuz hale getirecek faktörleri belirleyebiliyorsa, alacağı önlemlerle birlikte işgörenleri daha kolay motive ederek yönlendirebilecektir (Örs ve ark., 2003).

Sadece sosyal bir çevrede faaliyette bulunabilen, örgütün basit bir tanımını yapmak oldukça güçtür. Terzi (2000) örgütü, her toplum ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve gelişmek için bir takım kurumlara ihtiyaç duyduğunu ve bu kurumların toplumsal sorunları çözmek için çeşitli birliktelikler içine girdiğini ve bu birlikteliklerinde örgüt olarak adlandırıldığını belirtmektedir. Kızılcılık ve Ergen (1996) örgütü, “işbölümü, fonksiyonların belirlenmesi, yetki ve sorumluluğun basamaklaştırılması yoluyla, açıkça belirlenmiş, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için belli sayıdaki kişilerin davranışlarının akılcı bir şekilde düzenlenmesi” olarak tanımlamaktadır.

İnsanların, yaşam kalitesini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen faktörlerin gerisinde, ilişkide olduğumuz örgütlerin performans düzeyi vardır. Yirminci yüzyıldan itibaren bireylerin değişik tür ve amaçtaki örgütlere bağımlılığı artmaktadır. Örgütler, insanların değişik ihtiyaçlarının giderilmesi ve amaçlarının gerçekleştirilmesi için vardır. Genelde misyon olarak da bilinen, örgütün varolma nedeni, bütün örgütler için, insanın yaşam kalitesini ve refahını artırmaktır (Bilir, 2003).

İnsanın yaşam kalitesinin yükselmesi için çaba harcayan örgüt kavramı tarih boyunca çeşitli aşamalardan geçmiştir. Tarihsel süreç de örgütler, klasik, insan ilişkileri ve modern örgüt kuramları olmak üzere üç aşama geçirmişlerdir. Kendi içinde bütünleşik olan bu kuramların yakından incelenmesiyle farklı yaklaşımlar içerdikleri görülür. Klasik kuram, bilimsel yönetim, yönetim süreci ve bürokratik yaklaşımı; Neo-Klasik kuram, insan ilişkileri yaklaşımıyla çevresel-davranışsal yaklaşımı; modern kuram ise sistem ve durumsallık yaklaşımı içermektedir (Çetin, 2003). Birer sosyal sistem olan örgütler, içinde buldukları çevrenin ürünüdürler ve çevrelerinin sürekli değişmesi sonucunda, kendilerini bu değişime uydurmuşlardır (Alıç, 1987).

İnsan ihtiyaçları her dönemde çeşitli farklılıklar göstermiştir. Özellikle iletişim teknolojilerindeki yenilikler sayesinde toplumlar birbirine daha da yakınlaşmış çeşitli örgütlenmeler oluşmuştur. Örgütler bu bağlamda, birey olarak sahip olduğumuz fiziksel biyolojik ve zihinsel sınırlarımızın üstesinden gelerek, tek tek bireyler olarak ulaşmamızın mümkün olmadığı birtakım amaç ya da hedeflere ulaşmamıza yardım eden kurumlardır. Bu özellik örgütlerin varlık nedenlerinin başında gelir (Şimşek, 2002). Örgütteki ilişkiler genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalıdır. Ayrıca örgütler amaçlarına rast gele değil, belli bir düzen içerisinde ulaşabilirler.

İnsanlar tarafından yetersiz oldukları alanları ortadan kaldırmak için kurulan örgütler her geçen gün farklı boyutlara ulaşmaktadır (Hicks, 1975). Bu nedenle günümüz toplumları çoğu kez örgütlü toplumlar şeklinde ifade edilmektedir. Örgütlere duyulan gereksinimlerin belli başlı nedenleri şu şekilde sıralanmıştır (Şimşek, 2002):

- Örgütler, tek tek bireylerin üstesinden gelemediği işlerin başarılmasını mümkün kılan toplumsal işbirliği sistemleridir.
- Örgütler, bilgilerin birikiminde ve gelecek nesillere aktarılmasında bireylere yardımcı olurlar.
- Örgütler, bireyler için çok önemli meslek kaynakları olarak hizmet ederler.

Örgütlerin en temel ögesi insandır (Genç, 2005). Çeşitli grupların ya da örgütlerin üyesi olmak toplumsal yaşamın gereğidir ve insana özgü bir niteliktir. Bu açıdan toplumsal yaşama örgütlenmiş yaşam olarak bakılabilir. İnsanlar yaşama ait pek çok gereksinimlerini örgütler vasıtası ile gerçekleştirmektedirler (Aktaran: Alıç, 1987). Okul, kulüp, yerel toplum grupları, şirketler, devlet kuruluşları, siyasi partiler vs. bunların örneklerindedir.

İnsanın toplumsal bir varlık oluşu, yaşamının büyük bir bölümünü doğal gruplarda yada biçimsel örgütlerde geçirmesi anlamını taşır. Büyük kitlelerin ilgi odağı olması, ekonomi, sağlık, kültür, eğitim ve teknolojiyle olan yakın ilişkisi nedeniyle spor örgütsel yapılanmanın en önemli ayaklarından biridir. Uluslar arası düzeydeki en önemli spor örgütleri uluslar arası olimpiyat komitesi ve uluslar arası spor federasyonları'dır (Balcı, 1999). Yukarıda ele alınan kurumların ulusal ve yerel düzeyde muhatapları ise şöyle sıralanabilir: Ulusal olimpiyat komiteleri, ulusal spor federasyonları, yerel olimpik organizasyon komiteleri, dünya şampiyonaları ve uluslar arası federasyon karşılaşmalarının yerel organizasyon komiteleri (Balcı, 1999).

Sporu toplumsal boyutu ile inceleyen araştırmacılar, sporun örgütsel boyutunu göz ardı etmişlerdir. Bu bağlamda çok boyutlu bir kavram olan ve uluslar arası boyutlara taşınabilen sporu, sadece serbest zaman etkinliği olarak algılamak, toplumsal önemini yadsımaktır. Bu yaklaşımla spor, çoğu kez toplumsal yapı ve grup ilişkileri dışında tutularak dinlenme kavramı içinde hapsedilmekte, dolayısıyla toplumsal sorunlar dışında tutulmaktadır (Alemdar ve Erdoğan, 1994). Oysaki spor ulusal ve uluslar arası düzeyde en büyük örgütlenme şekillerinden biridir.

Örgütlü yaşamın ticaret ve eğlenceyle ilgili bir parçası olarak spor, siyasal gücün yasal düzenlemeleri ve kontrolü dışında değildir. Dolayısıyla spor, ekonomi, finans, sağlık ve kamu güvenliği, çevre, işçi ilişkileri, mekan kullanımı yasaları ve düzenlemelerini etkileyen kamu politikalarının da konusu olur. Devlet kurumları, spor tesisleri için sermaye sağlayan birinci kaynak durumundadır. Sporun ulusal ve uluslararası politikalar, ekonomik kalkınma ve bireysel çıkarlarının gerçekleşmesi için siyasal önemi nedeniyle bir çok ülkede sporla ilgili bakanlıklar, spor otoriteleri ve kuruluşları vardır (Yetim, 2000).

Türkiye Cumhuriyetinde Spor Örgütlenmesi

1922'de kurulan Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı çok sporlu olması, Türkiye genelinde örgütlenmesi, tamamıyla özerk olarak teşekkül eden kulüplere dayanması ve özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olması nedeniyle, modern spor örgütlenmesinin önemli bir örneğini oluşturmaktadır (Serarslan, 2006). 1936'da kurulan Türk Spor Kurumu, zamanın tek partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi'nin yan kuruluşu olması nedeniyle gerçek fonksiyonunu yerine getirmekte başarılı olamamış bir örgüttür. Zira, Türk Spor Kurumunun icraatı, söz konusu partinin gençlik kolları gibi kalmaktan öteye geçememiştir (Serarslan, 2006; Fişek, 2003).

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nce yönetilen Türk sporu 14.12.1983 tarihinde de 179 sayılı KHK ile Milli Eğitim ve Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer aldı. 1986 yılında 3289 sayılı yasayla BTGM olan adı, Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirildi. 1989 yılında Başbakanlık Devlet Bakanlığı'na bağlanması nedeniyle adı "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" oldu. (Serarslan, 2006).

Spor Kulüpleri

Türkiye'de sportif faaliyetler Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre okul dışı sportif

yarışmalara katılmak için kulüpleşmek şarttır ve toplumsal yaşantıda insanların sportif etkinlik ve hizmet beklentileri, önemli ölçüde spordaki temel örgütlenme birimleri olan spor kulüplerinden karşılanmaktadır (Devecioğlu, 2004). Spor kulüpleri, Bakanlar Kurulunun 26.03.1985 tarih ve 85/9562 sayılı kararı ile onaylanan “Gençlik ve Spor Kulüpleri Yönetmeliği”, Resmi Gazetenin 28.7.1985 tarih ve 18825 sayılı nüshasında yer alarak yürürlüğe girmiştir. Bütün spor kulüpleri 04.10.1983 tarih ve 2908 sayılı” Dernekler Kanununa göre kurularak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce tescili yapıldıktan sonra resmi statü kazanır (Devecioğlu ve ark., 2003).

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun üçüncü bölümünün 20. maddesinde spor kulüpleri için: Dernekler Kanununa göre oluşur ve tescil ile Gençlik ve Spor Teşkilatına dahil olurlar, ibaresi yer almaktadır. Gençlik ve Spor örgütünce tescil edilmemiş kulüpler, federasyonlar tarafından düzenlenen veya denetimi altında yapılan müsabakalara katılamazlar. Tescil olunmamış kulüpler adına lisans verilmez. Bu nedenle, Türkiye’de sportif müsabakalara katılabilmek için Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’ne spor kulüplerinin tescillerinin yapılması şarttır.

Spor kulüpleri belirli kurallara göre kurulan, üyelerinin her birinin yetki ve sorumlulukları belli olan, gerek amatör gerekse profesyonel spor branşları ile topluma hizmet veren, her yaş grubunun spor yapabileceği, tesis araç gereçlere sahip olan, diğer bir yönü ile de yüksek performans sporcularının yetiştirilmesinin hedefleyen özel hukuk kuruluşlarıdır. Spor kulüpleri sporcuların ve teknik heyetin bir amaç etrafında bir araya geldiği yerler olarak, sporculara sporu bilimsel olarak öğreten ve uygulatan tüzel kişilerdir (Devecioğlu ve ark., 2003).

Spor kulüpleri dernek ve şirket olmak üzere iki farklı tüzel kişiliğe sahiptirler. Dernekler kar amacı gütmeyen kuruluşlar olmasına karşılık, şirketler tamamen kar amacına yönelik tüzel kişilerdir. Tarih boyunca, sosyal hayat içerisinde son derece önemli ve etkin bir yer almış bulunan kâr amaçsız örgütler farklı dönemlerde farklı şekillerde isimlendirilmişlerdir. Bu örgütlerin geçmişte icra ettiği fonksiyonlar ve sunacağı hizmetler toplumsal bir öneme sahiptir (Arslan, 2004). Ülkemizde bazı futbol ve basketbol kulüpleri dışında şirketleşen spor kulübü bulunmamaktadır. Amatör branşta ki bir çok üst düzey takım gizli profesyonellik içerisinde yaşamlarını sürdürmektedirler.

Türkiye İstatistik Kurumu kayıtlarında 4 çeşit spor kulübü görölmektedir. Bunlar Gençlik ve Spor Kulüpleri, İhtisas Kulüpleri, Askeri Spor Kulüpleri ve Müessese spor kulüpleri. TUIK kayıtlarına göre 2007 yılında Türkiye Cumhuriyetinde, 4323

Gençlik ve Spor Kulübü, 1238 Müessese Kulübü, 461 İhtisas Kulübü ve 13 Askeri Spor Kulübü bulunmaktadır (http 1).

Üniversitelerin Spor Kulüpleri

Yükseköğretimin amacı, ülkenin bilim teknoloji politikasına, toplumun yüksek düzeyde ve çeşitli kademelerdeki insan gücü ihtiyacına göre öğrencileri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yetiştirmek, bilimsel alanlarda araştırmalar yaparak, araştırma inceleme sonuçlarını gösteren, bilim ve tekniğin ilerlemesini sağlayan her türlü yayını yapmak ve toplumun kültürünü geliştirecek çalışmaları sürdürmektir (Yücel, 2006). Üniversitelerden beklenen, onların öğrenen, araştıran, buldukları bilimsel gerçekleri topluma açıklayan, toplumu yönlendiren kurumlar olmalarıdır. Daha kısa ve öz bir ifadeyle üniversiteler toplumun beyni olmalıdır (Arslan, 2005).

Toplumun geliştirmeyi, yönlendirmeyi ve istenen hedeflere ulaştırmayı amaçlayan üniversiteler artık toplum tarafından “bilime katkıda bulunan kuruluşlar” kavramının dışında algılanmaktadır. Üniversiteler üretmiş oldukları bilimsel bilgileri ve fiziki şartlarını, toplumun yararı doğrultusunda ne ölçüde kullanabildikleri toplumların birinci önceliği konumuna gelmiştir. YÖK (http 2) üniversiteleri, “eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplum hizmetleri ile ülke ekonomisinin itici gücü” olarak tanımlamaktadır.

Türkiye’de üniversitelerin sportif faaliyetleri Türkiye Üniversiteler Spor Federasyonu tarafından yapılmaktadır. TÜSF’nin amacı, yüksek öğretim kurumlarında her düzeyde sporu çok yönlü olarak tanıtmak, sevdirmek, spor yapmaya yönlendirmek için gerekli çalışmaları yapmak, üniversiteler arasında yapılacak yurtiçi ve yurtdışı yarışmaları ve faaliyetleri yürütmek ve bu kurumlar arasında koordinasyonu sağlamaktır. 1996 yılında “Üniversite Spor Faaliyetleri” adı altında kurulan kurul, 1997 yılında Üniversiteler Spor Federasyonu adını almıştır. Fakat bu kurum sadece üniversitelerin birbirleri ile aralarında yapmış oldukları spor yarışmalarını organize etmektedir. Üniversiteler de diğer spor kulüpleri ile yarışmalara katılmak için kulüpleşmek zorundadırlar. TÜSF Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak çalışan bir federasyondan ileriye gidememiştir.

Üniversite spor kulüpleri diğer spor örgütlerinden farklı bir yapıya sahip değillerdir. Bu bağlamda bu örgütlerde, çevreleriyle etkileşim içinde olan “açık sistem”lerdir. Çevreden çeşitli “girdiler” (hammadde, malzeme, insan gücü, bilgi) alır, bunları “işler” ve çevreye “çıktılar” sunarlar. Çevreyle bilgi alışverişi içinde olmayan bir açık sistemden (örgütten) söz etmek olanaksızdır. Spor kulüpleri de toplumsal

çevreden bir takım girdileri alıp işleyerek enerjiye dönüştüren ve sonuçta yine çevreye veren açık sistemlerdir. Toplumsal yaşantıda insanların sportif etkinlikleri ve hizmet beklentilerini, önemli ölçüde spordaki temel örgütlenme birimleri olan spor kulüplerinden karşılanmaktadır (Fişek, 1985). Üniversite spor kulüpleri de diğer spor kulüpleri gibi “Gençlik ve Spor Kulüpleri Yönetmeliği” ne tabidir. Türkiye’de 2007 yılında 85 devlet ve 30 vakıf olmak üzere toplam 115 üniversite yer almaktadır. Bu 115 üniversitenin 52’sinde spor kulübü dernekler kanununa tabi olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü

Üniversiteler buldukları şehirlerde yada bölgelerde spor kültürünün oluşması ve sporun halk arasında yaygınlaştırılması için toplum yararına spor ile ilişkili faaliyetlerde bulunmaktadır. Üniversitelerin spor ile ilgili faaliyetler yelpazeleri incelendiğinde, serbest zaman etkinliği ve sosyal faydaları olan faaliyetler yürüttükleri gibi, amatör ya da profesyonel liglerde mücadele eden spor takımlarına sahip oldukları da görülmektedir.

Yarının mimarları olan üniversite gençliğinin yetiştirilmesinde eğitsel ve bilimsel çalışmaların yanı sıra öğrencilere sunulan kültürel, sanatsal ve sportif seçenek zenginliğinin; gerek öğrencinin ve gerekse de üniversitenin niteliğini belirleyen önemli göstergeler olduğu gerçeğinden yola çıkarak kurulan, Anadolu Üniversitesi Spor Kulübü Dernekler Kanununa göre kendi mensupları tarafından 1984 yılında yaşama geçirilmiştir (http 3).

Anadolu Üniversitesi Spor Kulübü etkinliklerine atletizm, basketbol, masa tenisi, tenis, voleybol ve yüzme olmak üzere altı branşta başlamıştır. Anadolu Üniversitesi Spor Kulübü, 24 yıl içerisinde altı olan branş sayısını on altıya çıkarmıştır.

16 branşta 1000 in üzerinde sporcusu bulunan Anadolu üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü branş sayısı bakımından Türkiye’nin en büyük üniversite spor kulüplerinden biridir. Altyapılarında bulunan sporcuları dışında 16 branşta ulusal liglerde mücadele eden, Anadolu Üniversitesi Spor Kulübünün A takımlarında, 218 sporcu, 16 branş sorumlusu, 30 antrenör bulunmaktadır. Bu rakamlar altyapı sporcuları ve antrenörlerinin katılımıyla 1200’e ulaşmaktadır. Ayrıca Anadolu Üniversitesi spor kulübünde, 50 genel kurul üyesi ve 7 yönetim kurulu üyesi görev yapmaktadır.

GEREÇLER VE YÖNTEMLER

Bu bölümde, araştırmanın amacı, önemi, araştırma evreni ve örnekleme, araştırmanın modeli, araştırmada kullanılan verilerin toplanması, elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklerin açıklamasına yer verilmiştir.

Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
2. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları düzeyleri ile sahip oldukları demografik özellikler arasında ilişki var mıdır?

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır. Sporcuların, duygusal, devam ve normatif bağlılıkları;

- a. cinsiyetlerine,
 - b. yaşlarına,
 - c. eğitim durumlarına,
 - d. mesleklerine,
 - e. spor kulübündeki yer alma sürelerine,
 - f. haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zamanlarına,
- göre değişiklik göstermekte midir?

Önem

Bir çok örgütte olduğu gibi spor kulüplerinde de sporcuların örgütsel bağlılıkları kulübün amaçları ve hedefleri için belirleyici bir unsurdur. Bu araştırmadan elde edilen bulgular ile Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde yer alan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi sağlanacaktır. Böylece kulüp yöneticileri ve antrenörlerin, iş kalitesini, performansı ve verimliliği arttırmak için sporcuların örgütsel bağlılıkları ile ilgili bilgilerden yararlanabilecekleri düşünülmektedir. Bu nedenle Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde yer alan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi önemlidir.

Yapılan literatür taramasında, spor örgütlerine yönelik herhangi bir örgütsel bağlılık çalışmasına rastlanmamış olması da, çalışmaya ayrı bir önem katmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre üniversite spor kulüplerindeki sporcuların örgütsel bağlılıkları belirlenerek, dünyada hızla artan okul sporu olgusuna ülkemizin de önem verip vermemesi açısından, atıfta bulunulabilecektir. Bu araştırmanın, bundan sonra yapılacak olan sporcuların örgütsel bağlılık çalışmalarına ışık tutacağı umulmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2007-2008 sezonunda Eskişehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne tescilli yapılmış olan Anadolu üniversitesi gençlik ve Spor Kulübünde ulusal ve yerel yarışmalara katılan 218 A takım sporcusu ile sınırlı tutulmuştur.

Yöntem

Bu bölümde çalışmanın modeli, evren ve örneklem, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasında kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Bu model uyarınca, araştırmada, örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesine ilişkin olarak, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve

Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının görüşleri kendi koşulları içerisinde ve varolduğu biçimiyle betimlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2007–2008 sezonunda Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A takım sporcuları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ise kolayda örneklem yöntemi şeklinde belirlenmiştir. Bu teknikte esas ankete cevap veren herkesin örneğe dahil edilmesidir (Altunışık ve ark., 2005). Buna göre araştırma evreni, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan 218 A takım sporcusudur. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde veri toplama aracı olarak kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği, evrenin tümüne uygulanmış, ancak örgütsel bağlılık ölçeklerinin tamamının geri dönüşü sağlanamamıştır. Uygulanan örgütsel bağlılık ölçekleri ile değerlendirmeye alınan örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin bilgilere **Çizelge 1**’de yer verilmiştir.

Çizelge 1. Sporculara Uygulanan Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Geri Dönüşü

Dağıtılan n	Yanıtlanan		Değerlendirme Dışı Bırakılan		Değerlendirmeye Alınan	
	n	%	n	%	n	%
218	181	83.02	16	8.83	165	75.69

Çizelge 1'de görüldüğü gibi, araştırma evrenini oluşturan 218 sporcudan 181'i (% 83.02) örgütsel bağlılık ölçeğini yanıtlarak görüşlerini bildirmişlerdir. Yanıtlanan örgütsel bağlılık ölçeklerinin incelenmesi aşamasında; 9 örgütsel bağlılık ölçeğinin kısmen doldurulduğu, 7 örgütsel bağlılık ölçeğinde birden fazla seçeneğin işaretlenmiş olduğu belirlenmiştir. Veri toplama aracının ölçme güvenilirliğine hataların karışmasını önlemek amacıyla belirlenen 16 (%8.83) örgütsel bağlılık ölçeği değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme dışı bırakılan örgütsel bağlılık ölçekleri çıkarıldıktan sonra, 165 (%75.69) örgütsel bağlılık ölçeği değerlendirmeye alınmış ve üzerinde istatistiksel işlem yapılmıştır. Araştırmaya katılan sporcuların kişisel özelliklerine ilişkin bilgilere **Çizelge 2**'de yer verilmiştir.

Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Sporcuların Kişisel Özellikleri (n = 165)

Kişisel Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Bayan	83	50.3
Erkek	82	49,7
Yaşınız		
16-22	115	69.7
23-29	35	21.2
30 ve üzeri	15	9,1
Mezun olduğunuz ya da olacağınız en son eğitim kurumu		
Ortaöğretim	52	31.5
Yükseköğretim	108	65.5
Lisansüstü	5	3.0
Mesleğiniz		
Akademisyen	5	3.0
Öğrenci	123	74.5
Profesyonel Sporcu	37	22.4
Kaç yıldır spor kulübünde görev yapmaktasınız		
1-2 yıl	52	31.5
3-5 yıl	42	25.5
6-8 yıl	40	24.2
9-11 yıl	19	11.5
12 yıl ve üzeri	12	7.3
Spor kulübüne ayırdığınız zamanı lütfen, haftalık saat olarak belirtiniz		
1-5 saat	8	4.8
6-10 saat	54	32.7
11-15 saat	66	40.0
16 saat ve üzeri	37	22.4

Çizelge 2'de görüldüğü gibi çalışma evrenini oluşturan sporcuların %50.3'ü bayan, %49.7'si ise erkektir. Sporcuların yaşlarına ilişkin olarak, sporcuların %69.7'si 16-22 yaşları arasında, %21.2'si 23-29 yaşları arasında ve %9.1'i ise 30 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Mezun oldukları ya da olacakları eğitim kurumuna göre ortaöğretimden mezun olan ya da olacak olan sporcular %31.5 oranı ile, yükseköğretimden mezun olan ya da olacak olan sporcular %65.5 oranı ile ve lisansüstü eğitimden mezun olan ya da olacak olan sporcular %3 oranı ile örnekleme yer almaktadır. Bunun dışında sporcuların mesleklerine ilişkin olarak sporcuların %3'ünün akademisyen, %74.5'inin öğrenci ve %22.4'ünün ise profesyonel sporcu olduğu görülmektedir.

Sporcuların spor kulübünde görev yapma sürelerine bakıldığında, sporcuların, %31.5'i 1-2 yıl, %25.5'i 3-5 yıl, %24.2'si 6-8 yıl, %11.5'i 9-11 yıl ve %7.3'ü ise 12 yıl ve üzeri görev yaptıkları görülmektedir. Spor kulübüne ayırdıkları zaman açısından sporcuların, %4.8'i 1-5 saat, %32.7'si 6-10 saat, %40.0'ı 11-15 saat ve %22.4'ü 16 saat ve üzeri zaman ayırdıkları görülmektedir.

Sporculara ulaşmak için şu aşamalar kaydedilmiştir;

- Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübüne sporcularına anket uygulayabilmek için izin yazısı yazılmıştır.
- Takım sorumlularından sporcu sayıları ve antrenman saatlerinin öğrenilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmıştır.
- Anketler araştırmacı tarafından çalışmalara gidilerek bizzat yaptırılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik faktörlere, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili ölçek Allen ve Meyer'in çalışmalarından ve literatür taraması ile elde edilen kaynaklardan derlenerek spor kulüpleri sporcularına uygun duruma getirilmiştir.

Çalışmada kullanılan, Meyer ve Allen (1997), tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionere: OCQ), 1-7. maddesi duygusal bağlılığa, 8-13. maddesi devam bağlılığına ve 13-20. maddesi ise normatif bağlılığa ait olmak üzere üç temele dayanmaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, 5'li

Likert ölçeğine göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadeler "1: kesinlikle katılmıyorum", 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum" şeklinde hazırlanmıştır. Anketin demografik kısmında 6 soru olmak üzere toplam 26 soru bulunmaktadır.

Anket spor kulübünde uygulanacağı için ön deneme çalışması yapılarak, spor kulübünde yer alan 34 genç takım sporcusu üzerinde uygulanmıştır. Anketin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin aldığı değer 0.60'tan yüksek olması beklenmektedir. Yapılan bu araştırma kapsamında, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları, duygusal bağlılıkta 0.78, devam bağlılığında 0.71, normatif bağlılıkta 0.83 ve tüm ölçek için 0.88 olarak ortaya çıkmıştır.

Testin Uygulanması

Veri toplama aracının uygulanabilmesi için araştırma evrenine seçilen sporcular ile kulüpleri vasıtasıyla iletişime geçilerek, uygulamada yardımcı olacak antrenörler belirlenmiştir.

Veri toplama aracı, araştırma evreninde yer alan sporculara antrenörlerin yardımı ile 2007–2008 sezonunun 24 Aralık 2007–4 Ocak 2008 tarihleri arasında Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü sporcularına uygulanmıştır. Ancak uygulama döneminde bazı sporcuların sakat ve izinli olmaları nedeniyle, gönderilen 218 veri toplama aracından sadece %83.02 oranında anket geri dönmüştür. Sonuçta, veri toplama aracı araştırma evreninde yer alan Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü A takımı sporcularına uygulanarak araştırma için gerekli verilerin toplanılması işi tamamlanmıştır.

Verilerin Çözümü ve Yorumu

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, sporculara, planlandığı doğrultuda uygulandıktan sonra, ölçeğe verilen yanıtlar araştırmacı tarafından teker teker gözden geçirilmiştir. Gerektiği biçimde işaretlenmeyen ya da boş bırakılan 16 örgütsel bağlılık ölçeği değerlendirme kapsamı dışında bırakılmıştır. Daha sonra, değerlendirmeye alınacak olan örgütsel bağlılık ölçeklerinin her biri 1'den 165'e kadar numaralanmıştır. Böylelikle uygun olan formlardan elde edilen bilgiler bilgisayarda işlenmeye hazır duruma getirilmiştir.

Bilgi toplama aracının kişisel bilgiler ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bölümlerine ilişkin veriler bilgisayarda aynı dosyaya girilmiştir. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”ne ilişkin verilerin bilgisayara girilmesinde ölçekte düzenlenmiş 20 maddenin her biri için *kesinlikle katılıyorum* seçeneğine 5, *katılıyorum* seçeneğine 4, *kararsızım* seçeneğine 3, *katılmıyorum* seçeneğine 2, *kesinlikle katılmıyorum* 1 puan verilmesi yolu benimsenmiştir.

Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin çözümünde, anketin birinci bölümü (kişisel bilgiler) için yüzde ve frekans yöntemi kullanılmıştır. Sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde “aritmetik ortalama ve standart sapma” kullanılmıştır. Bunun yanısıra, sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen işlemlerde, ikili küme karşılaştırmaları için “t testi”nden yararlanılmış; ikiden fazla kümelerin karşılaştırılmasında F sınamasına yer verilmiştir. Karşılaştırmalardaki farklılığın kaynağının bulunması amacıyla “Tukey HSD testi”nden yararlanılmıştır.

Araştırmada yapılan istatistiksel çözümlerinin gerçekleştirilmesinde istatistiksel bakımdan anlamlılık düzeyi .05 olarak benimsenmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel çözümleri bilgisayarda SPSS 13.00 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılarak yapılmıştır.

BULGULAR ve TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma sorularının çözümü için toplanan verilerin çeşitli istatistiksel teknikler kullanılarak çözümlenmesi ile elde edilmiş olan bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:

Örgütsel Bağlılık Düzeylerini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmada yanıt aranan soruların birincisi, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin ne olduğudur.

Bunu belirlemek amacıyla, sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları bulunmuştur. Sporcuların alt ölçeklerden aldıkları puan ortalamaları ile puan dağılımlarının standart sapmaları **Çizelge 3**'de verilmiştir.

Çizelge 3. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular (n=165)

Bağlılık Türleri	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	26.62	5.18
Devam Bağlılığı	20.79	3.59
Normatif Bağlılık	25.81	3.96

Çizelge 3'de görüldüğü gibi, sporcuların örgütsel bağlılıklarının alt ölçeklerinde farklı puan ortalamalarına sahip bulunmaktadır. Buna göre, sporcuların duygusal bağlılık alt ölçeğinde 26.62 puan ortalaması ile en yüksek puanı elde etmişlerdir. Sporcular duygusal örgütsel bağlılıklardan sonra en yüksek ikinci ortalamasını normatif bağlılık alt ölçeğinden elde etmişlerdir. Sporcuların bu alt ölçekteki puan ortalaması 25.81 olarak hesaplanmıştır. Sporcuların devam bağlılık alt ölçeğinde 20.79 puan ortalaması ile en düşük puanı elde etmişlerdir. Sonuç olarak

bakıldığında, sporcuların duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkları daha fazla iken devam bağlılığı ise daha azdır.

Meyer ve ark (2002), çalışanların bağlılık tutumlarını daha iyi kavrayabilmek için her üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini savunsa da işverenler, çalışanlarının birincil olarak örgüte duygusal bağla, ikinci olarak normatif bağla, üçüncü olarak da devamlılık bağlılığı ile bağlı olmasını istemektedirler. Sporcular üzerinde yapılan bu çalışmada, sporcuların örgütlerine olan duygusal, devam ve normatif bağlılık ile ilgili ölçeğe verdikleri cevaplara göre sporcularda en yüksek düzeyde duygusal bağlılık daha sonra da sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığı olduğu görülmektedir.

Demografik Faktörlere Göre Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:

Araştırma sorusunun çözümüne yönelik ikinci soru, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, meslekleri, spor kulübünde yer alma süreleri ve haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zamanlar gibi, kişisel özelliklerine göre değişip değişmediğidir.

Bu amaçla, önce sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt ölçekleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları ile puan dağılımlarının standart sapmaları hesaplanmıştır. Ardından, bulunan puan ortalamaları birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalarda görülen farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için ikili küme karşılaştırmalarından t testinden, ikiden çok küme karşılaştırmalarında ise tek yönlü varyans çözümlemesinden yararlanılmıştır. Ayrıca, karşılaştırmalardaki farklılığın kaynağını bulmak için Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkilerin bulunduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin örgütsel bağlılık ile farklı doğrultularda ilişkili olduğu belirlenmiştir (Yalçın ve İplik, 2005). Literatürde demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğuna dair çalışmalar olmasına rağmen (Abdullah ve Shaw 1999; Obeng ve Ugboro, 2003), sporcuların demografik yapılarıyla örgütsel bağ arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:

Araştırmanın ikinci sorusunda, ilk olarak, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre değişiklik gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için, sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki her bir alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre çözümlenmesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 4**'de verilmiştir.

Çizelge 4'deki değerler incelendiğinde bayan ve erkek sporcuların örgütsel bağlılıklarına ilişkin alt ölçeklerden farklı puan ortalamaları elde ettikleri görülmektedir. Bu bağlamda, bayan sporcuların alt ölçeklerin tümünde erkek sporculardan daha yüksek puan ortalamaları elde edilmişlerdir. Bununla birlikte, bayan ve erkek sporcuların devam bağlılığı alt ölçeğinden elde ettikleri puan ortalamalarının birbirlerinden belirgin biçimde farklı, duygusal ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamalarının ise birbirlerine oldukça yakın oldukları görülmüştür.

Çizelge 4. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular (n=165)

Bağlılık Türleri	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	Bayan	83	26.88	5.89
	Erkek	82	26.37	4.36
Devam Bağlılığı	Bayan	83	21.66	3.66
	Erkek	82	19.91	3.33
Normatif Bağlılık	Bayan	83	26.17	3.90
	Erkek	82	25.45	4.01

Bayan ve erkek sporcuların örgütsel bağlılıklarına ilişkin alt ölçeklerden elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla t testinden yararlanılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 5**'de verilmiştir.

Çizelge 5. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar (n=165)

Bağlılık Türleri	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	S.d.	P
Duygusal Bağlılık	Bayan	83	26.88	5.89	0.64	163	.53 > .05
	Erkek	82	26.37	4.36			
Devam Bağlılığı	Bayan	83	21.66	3.66	3.21	163	.002 < .05
	Erkek	82	19.91	3.33			
Normatif Bağlılık	Bayan	83	26.17	3.90	1.16	163	.25 > .05
	Erkek	82	25.45	4.01			

Çizelge 5'teki değerlere göre, bayan ve erkek sporcuların devam bağlılığı alt ölçeğindeki puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklar olduğu bulunmuştur. Buna karşılık, bayan ve erkek sporcuların duygusal ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir. sonuç olarak, bayan sporcuların devam bağlılığı erkek sporculara göre daha fazla olurken, duygusal ve normatif bağlılıkları ise bayan ve erkek sporcuların benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Cinsiyetin örgüt bağlılığında etkili olduğu araştırmalarda net bir sonuç ortaya koyulmamıştır. Bazı çalışmalar kadınların iş değiştirmekten memnun olmadıkları için örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu varsayarken, bazı çalışmalar ise kadınların erkeklere oranla daha az ücret aldıkları için örgütsel bağlılıklarının az olduğu yönündedir (Grusky, 1996; Aven ve ark, 1993). Bu araştırmada, bayan sporcuların devam bağlılığı erkek sporculara göre daha fazla olurken, duygusal ve normatif bağlılıkları ise bayan ve erkek sporcuların benzer düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Aven ve ark. (1993), kadınların erkeklerden daha fazla örgüte bağlandıklarını, ancak bunun genelde devam bağlılığı olduğu ve cinsiyetle duygusal bağlılığın ilişkili olmadığını belirtmişlerdir, çalışmanın bulguları Aven ve ark.'nın bulgularını destekler niteliktedir.

Yaşları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:

Araştırmanın ikinci sorusunda, ikinci olarak, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre değişiklik gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için, sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki her bir alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının yaş değişkenine göre çözümlenmesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 6**'da verilmiştir.

Çizelge 6. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular (n=165)

Bağlılık Türleri	Yaşları	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	16-22	115	26.50	5.17
	23-29	35	26.80	4.40
	30 ve üstü	15	27.20	6.97
Devam Bağlılığı	16-22	115	21.07	3.37
	23-29	35	20.54	3.47
	30 ve üstü	15	19.27	5.13
Normatif Bağlılık	16-22	115	25.70	3.92
	23-29	35	26.20	3.56
	30 ve üstü	15	25.73	5.22

Çizelge 6 incelendiğinde görülebileceği gibi, sporcuların yaşlarına göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarına bakıldığında; duygusal bağlılık alt ölçeğindeki en yüksek ortalama puanı 30 yaş ve üstü sporcular elde ederken, 16-22 ve 23-29 yaş arasındaki sporcular ise 30 yaş ve üstü sporculara göre daha az ortalama puan elde etmişlerdir. Buna karşın 30 yaş ve üstü sporcular devam bağlılığında en az ortalama puan elde etmişlerdir. Devam bağlılığı alt ölçeğinde en yüksek puan ortalamasını 16-22 yaş arasındaki sporcuların elde ettiği görülmektedir. 23-29 yaş arasındaki sporcuların ise normatif bağlılık alt ölçeğinde en yüksek ortalama puanı elde ettikleri görülmektedir.

Sporcuların yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel yönden anlamlı olup olmadıklarını belirlemek için grup ortalamaları arasında varyans çözümlemesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 7**'de verilmiştir.

Çizelge 7. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar (n=165)

Bağlılık Türleri	Varyans Kaynağı	KT	S.d.	K.O.	F	P
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	7.955	2	3.978	.147	.86 > .05
	Grupiçi	4386.748	162	27.079		
	Toplam	4394.703	164			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	45.931	2	22.966	1.795	.17 > .05
	Grupiçi	2073.063	162	12.797		
	Toplam	2118.994	164			
Normatif Bağlılık	Gruplararası	6.695	2	3.347	.211	.81 > .05
	Grupiçi	2568.481	162	15.855		
	Toplam	2575.176	164			

Çizelge 7'de görüldüğü gibi, Anadolu Üniversitesinde müsabakalara katılan sporcuların yaş değişkenleri ile örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans çözümlemesi sonucunda, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden elde edilen F değerlerinin (sırasıyla 0.147, 1.795, 0.211) .05 anlamlılık düzeyinde F tablo değerlerinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, sporcuların yaşlarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerini belirleyen puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir.

Sporcuların yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak literatürde bu araştırmadan elde edilen sonuçlara karşıt olarak çalışanların yaşlarının büyümesi ile birlikte örgüte

olan bağlarının arttığına dair çalışmalar vardır (Meyer ve Allen, 1997; Angle ve Perry 1981). Ketchand ve Strawser (1998), yaş büyüdükçe bireyin örgütteki pozisyonuna ve mesleğine karşı daha fazla bağlandığını belirtmiştir. Yapılan çalışmaların bir çoğu, bireyin yaşı büyüdükçe gerek ekonomik olarak gerekse mevki bakımından örgütte iyi konumlara geldiklerini ve bununla örgütsel bağlılıklarını arttırdığı yönündedir.

Eğitim Durumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:

Araştırmanın ikinci sorusunda, üçüncü olarak, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre değişiklik gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için, sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki her bir alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre çözümlenmesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 8**'de verilmiştir.

Çizelge 8. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular (n=165)

Bağlılık Türleri	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	Ortaöğretim	52	27.04	5.36
	Yükseköğretim	108	26.46	5.13
	Lisansüstü	5	25.80	4.97
Devam Bağlılığı	Ortaöğretim	52	21.96	3.69
	Yükseköğretim	108	20.38	3.18
	Lisansüstü	5	17.60	7.09
Normatif Bağlılık	Ortaöğretim	52	26.46	4.65
	Yükseköğretim	108	25.57	3.53
	Lisansüstü	5	24.20	4.97

Çizelge 8'deki değerler incelendiğinde, sporcuların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden farklı puan ortalamaları elde ettikleri görülmektedir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçeklerinin üçünde ortaöğretime devam eden ya da mezun olan sporcular, en yüksek puan ortalamalarını elde etmişlerdir. Ortaöğretime devam eden ya da mezun olan sporcular, en yüksek puan ortalamasını duygusal bağlılık alt ölçeğinden elde etmişlerdir. Yükseköğretime devam eden ya da mezun olan sporcuların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçeklerindeki puan ortalamaları ise orta düzeydedir. Lisansüstü eğitime devam eden ya da mezun olan sporcular ise tüm alt ölçeklerde en düşük puan ortalamasını elde etmişlerdir.

Sporcuların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel yönden anlamlı olup olmadıklarını belirlemek için grup ortalamaları arasında varyans çözümlemesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 9**'da verilmiştir.

Çizelge 9. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar (n=165)

Bağlılık Türleri	Varyans Kaynağı	KT	S.d.	K.O.	F	P
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	15.128	2	7.564	.280	.76 > .05
	Grupiçi	4379.575	162	27.034		
	Toplam	4394.703	164			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	140.436	2	70.218	5.749	.004 < .05
	Grupiçi	1978.558	162	12.213		
	Toplam	2118.994	164			
Normatif Bağlılık	Gruplararası	41.045	2	20.523	1.312	.27 > .05
	Grupiçi	2534.130	162	15.643		
	Toplam	2575.176	164			

Çizelge 9'da sporcuların eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans çözümlemesi sonucunda, devam bağlılığı alt ölçeğiyle ilgili elde edilen F değeri (5.749) .05 anlamlılık düzeyinde F tablo değerinden büyük bulunmuştur. Bu değer, farklı eğitim durumlarındaki sporcuların devam bağlılığı düzeylerini betimleyen puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, yapılan varyans çözümlemesi sonucunda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden elde edilen F değerlerinin (sırasıyla 0.280, 1.312) .05 anlamlılık düzeyinde F tablo değerlerinden daha küçük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu ise, sporcuların eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerini betimleyen puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Farklı eğitim durumlarına göre sporcuların devam bağlılığına ilişkin puan ortalamaları arasındaki istatistiksel bakımdan anlamlı farklılığın hangi gruplararası farklılıktan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Test sonunda **Çizelge 10**'da ki değerler elde edilmiştir.

Çizelge 10. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farkların Kaynakları (n=165)

Bağlılık Türleri	Eğitim Durumu	Ortaöğretim	Yükseköğretim	Lisansüstü
Devam Bağlılığı	Ortaöğretim	-	1.58*	4.36*
	Yükseköğretim	- 1.58*	-	2.78
	Lisansüstü	- 4.36*	-2.78	-

* p < 0.05

Çizelge 10'daki değerler incelendiğinde, devam bağlılığı alt ölçeğindeki puan ortalamaları arasındaki farkın, ortaöğretime devam eden ya da mezun olan sporcuların puan ortalamaları ile yükseköğretime ve lisansüstü eğitime devam eden ya da mezun olan sporcuların puan ortalamaları arasında olduğu görülmektedir. Bu, ortaöğretime devam eden ya da mezun olan sporcuların lehine bir farktır. Buna göre, ortaöğretime devam eden ya da mezun olan sporcuların devam bağlılığı düzeyleri yükseköğretime ve lisansüstü eğitime devam eden ya da mezun olan sporcularından daha çok olduğu söylenebilir.

Sporcuların eğitim durumlarına göre yapılan değerlendirmede, sporcuların eğitim durumlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre, ortaöğretime devam eden ya da mezun olan sporcuların devam bağlılığı düzeyleri, yükseköğretime ve lisansüstü eğitime devam eden ya da mezun olan sporcularından daha bağlı oldukları söylenebilir. Araştırmacılar eğitim düzeyinin örgütsel bağlılığı etkilediği konusunda fikir birliğine sahip değillerdir. Bazı araştırmacılar eğitilmiş insanların yüksek ücretlerle çok kolay iş bulup örgütten ayrılacaklarını söylerken, bir diğer araştırmacı grup iyi eğitilmiş çalışanın örgüte bağlı kalacağını vurgulamışlardır (Abdullah ve Shaw, 1999; Obeng ve Ugboro, 2003). Fakat genel ortak görüş aynı pozisyonda kalan eğitilmiş insanların duygusal bağlılıklarının azalacağı yönündedir (Balay, 2000).

Meslekleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:

Araştırmanın ikinci sorusunda, dördüncü olarak, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleklerine göre değişiklik gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için, sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki her bir alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının meslek değişkenine göre çözümlenmesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 11**'de verilmiştir.

Çizelge 11. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Mesleklerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular (n=165)

Bağlılık Türleri	Meslek	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	Akademisyen	5	29.20	6.14
	Öğrenci	123	26.82	4.96
	Profesyonel Sporcu	37	25.62	5.69
Devam Bağlılığı	Akademisyen	5	15.80	6.65
	Öğrenci	123	21.08	3.53
	Profesyonel Sporcu	37	20.51	2.82
Normatif Bağlılık	Akademisyen	5	25.00	5.10
	Öğrenci	123	26.05	3.80
	Profesyonel Sporcu	37	25.14	4.37

Çizelge 11'deki değerler incelendiğinde, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takımı sporcularının mesleklerine göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden farklı puan ortalamalar elde ettikleri görülmektedir. Akademisyen sporcuların, en yüksek ortalama puanı duygusal bağlılık alt ölçeğinden aldıkları görülmektedir. Buna karşın akademisyenlerin diğer iki bağlılık düzeylerinde ise en düşük puan ortalamasını elde ettikleri görülmektedir. Öğrenci sporcular, örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden en yüksek ortalama puanı devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinde aldıkları görülmektedir. Profesyonel sporcuların ise devam bağlılığı ve normatif bağlılık puan ortalamaları orta düzeydeyken, duygusal bağlılık puan ortalamaları ise en düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Sporcuların mesleklerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel yönden anlamlı olup olmadıklarını belirlemek için grup ortalamaları arasında varyans çözümlemesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 12**'de verilmiştir.

Çizelge 12. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Mesleklerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar (n=165)

Bağlılık Türleri	Varyans Kaynağı	KT	S.d.	K.O.	F	P
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	75.135	2	37.568	1.409	.25 > .05
	Grupiçi	4319.568	162	26.664		
	Toplam	4394.703	164			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	137.764	2	68.882	5.632	.004 < .05
	Grupiçi	1981.230	162	12.230		
	Toplam	2118.994	164			
Normatif Bağlılık	Gruplararası	27.144	2	13.572	.863	.42 > .05
	Grupiçi	2548.032	162	15.729		
	Toplam	2575.176	164			

Çizelge 12'de sporcuların mesleklerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans çözümlemesi sonucunda, devam bağlılığı alt ölçeğiyle ilgili elde edilen F değeri (5.632) .05 anlamlılık düzeyinde F tablo değerinden büyük bulunmuştur. Bu değer, farklı mesleklerdeki sporcuların devam bağlılığı düzeylerini betimleyen puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, yapılan varyans çözümlemesi sonucunda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden elde edilen F değerlerinin (sırasıyla 1.409, 0.863) .05 anlamlılık düzeyinde F tablo değerlerinden daha küçük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu ise, sporcuların mesleklerine göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerini betimleyen puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Farklı meslek gruplarındaki sporcuların devam bağlılığına ilişkin puan ortalamaları arasındaki istatistiksel bakımdan anlamlı farklılığın hangi gruplararası farklılıktan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Test sonunda **Çizelge 13'**de ki değerler elde edilmiştir.

Çizelge 13. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Mesleklerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farkların Kaynakları (n=165)

Bağlılık Türleri	Meslek	Akademisyen	Öğrenci	Profesyonel Sporcu
Devam Bağlılığı	Akademisyen	-	- 5.28*	- 4.71*
	Öğrenci	5.28*	-	.57
	Profesyonel Sporcu	4.71*	.57	-

* p < 0.05

Çizelge 13'daki değerler incelendiğinde, devam bağlılığı alt ölçeğindeki puan ortalamaları arasındaki farkın, akademisyen sporcuların puan ortalamaları ile öğrenci ve profesyonel sporcuların puan ortalamaları arasında olduğu görülmektedir. Bu, öğrenci ve profesyonel sporcuların lehine bir farktır. Buna göre, öğrenci ve profesyonel sporcuların devam bağlılığı düzeyleri akademisyen sporculara göre daha yoğun olduğu söylenebilir.

Sporcuların meslekleri ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; sporcuların meslekleri ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, öğrenci ve profesyonel sporcuların devam bağlılığı düzeyleri akademisyen sporculara göre daha yoğun olduğu söylenebilir. Literatürde ki bütün araştırmalar bir meslek sahibi işgörenlere yapıldığı için, mesleklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Spor Kulübünde Yer Alma Süreleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:

Araştırmanın ikinci sorusunda, beşinci olarak, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin spor kulüplerinde yer alma sürelerine göre değişiklik gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için, sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki her bir alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının spor kulüplerinde yer alma süreleri değişkenine göre çözümlenmesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 14**'de verilmiştir.

Çizelge 14. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Spor Kulübünde Yer Alma Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular (n=165)

Bağlılık Türleri	Spor Kulübünde Yer Alma Süreleri	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	1-2 yıl	52	27.12	4.87
	3-5 yıl	42	25.36	6.07
	6-8 yıl	40	27.23	5.08
	9-11 yıl	19	26.74	3.35
	12 yıl ve üstü	12	26.75	5.83
Devam Bağlılığı	1-2 yıl	52	20.69	2.93
	3-5 yıl	42	20.10	3.77
	6-8 yıl	40	22.10	3.54
	9-11 yıl	19	20.32	3.15
	12 yıl ve üstü	12	20.08	5.48
Normatif Bağlılık	1-2 yıl	52	26.37	3.87
	3-5 yıl	42	24.90	3.78
	6-8 yıl	40	26.18	4.48
	9-11 yıl	19	25.68	3.59
	12 yıl ve üstü	12	25.58	3.75

Çizelge 14 incelendiğinde görülebileceği gibi, sporcuların spor kulübünde yer alma sürelerine göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarına bakıldığında; duygusal bağlılık alt ölçeğindeki en yüksek ortalama puanın 6-8 ve 1-2 yıl arasında kulüpte yer alan sporcular elde ederken, 3-5 yıl kulüpte yer alan sporcuların ise diğerlerine göre en düşük puan ortalamasını elde ettikleri görülmektedir. Devam bağlılığı alt ölçeğindeki en yüksek ortalama puanı 6-8 yıl kulüpte yer alan sporcular elde ederken, geri kalan sporcuların ise bu bağlılık düzeyinde birbirine yakın ortalama puan elde ettikleri görülmektedir.

Normatif bağıllık alt ölçeğinde, duygusal bağıllık alt ölçeğinde olduğu gibi en yüksek ortalama puanı 1-2 ve 6-8 yıl kulüpte yer alan sporcuların elde ettikleri görülürken, 3-5 yıl kulüpte yer alan sporcuların ise en düşük ortalama puanı aldığı görülmektedir.

Sporcuların spor kulüplerinde yer alma sürelerine göre örgütsel bağıllık düzeylerinin alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadıklarını belirlemek için grup ortalamaları arasında varyans çözümlemesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 15**'de verilmiştir.

Çizelge 15. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Spor Kulüplerinde Yer Alma Sürelerine Göre Örgütsel Bağıllık Düzeyleri Arasındaki Farklar (n=165)

Bağıllık Türleri	Varyans Kaynağı	KT	S.d.	K.O.	F	P
Duygusal Bağıllık	Gruplararası	94.843	4	23.711	.882	.48 > .05
	Grupiçi	4299.860	160	26.874		
	Toplam	4394.703	164			
Devam Bağıllığı	Gruplararası	99.676	4	24.919	1.974	.10 > .05
	Grupiçi	2019.318	160	12.621		
	Toplam	2118.994	164			
Normatif Bağıllık	Gruplararası	56.702	4	14.176	.901	.47 > .05
	Grupiçi	2518.474	160	15.740		
	Toplam	2575.176	164			

Çizelge 15'de görüldüğü gibi, Anadolu Üniversitesinde müsabakalara katılan sporcuların spor kulübünde yer alma süreleri ile örgütsel bağıllık alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans çözümlemesi sonucunda, duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık alt ölçeklerinden elde edilen F değerlerinin (sırasıyla 0.882, 1.974, 0.901) .05 anlamlılık düzeyinde F tablo değerlerinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, sporcuların spor

kulüplerinde yer alma sürelerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerini belirleyen puan ortalamaları arasındaki farklılığın istatistiksel bakımdan anlamlı olmadığını göstermektedir.

Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının spor kulübünde yer alma sürelerine ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. İşgörenin örgütte kaldığı yıl ile örgütsel bağlılığı arasındaki çalışmalar, işgörenin örgütte geçirdiği süre arttıkça ekonomik, sosyal ve pozisyon olarak iyi düzeye yükseldiğini bununda örgütsel bağlılığı arttırdığı yönündedir (Balay, 2000).

Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zaman ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri:

Araştırmanın ikinci sorusunda, altıncı olarak, Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcularının örgütsel bağlılık düzeylerinin haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zamanlarına göre değişiklik gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için, sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki her bir alt ölçeğe ilişkin puan ortalamalarının haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zaman değişkenine göre çözümlenmesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 16'** da verilmiştir.

Çizelge 16. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcularının Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zamanlara Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Bulgular (n=165)

Bağlılık Türleri	Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zaman	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	1-5 saat	8	27.13	5.30
	6-10 saat	54	26.28	4.02
	11-15 saat	66	28.24	3.50
	16 saat ve üstü	37	24.14	7.70
Devam Bağlılığı	1-5 saat	8	20.50	3.82
	6-10 saat	54	20.26	2.79
	11-15 saat	66	21.32	4.18
	16 saat ve üstü	37	20.70	3.46
Normatif Bağlılık	1-5 saat	8	27.00	3.42
	6-10 saat	54	25.07	3.89
	11-15 saat	66	26.59	3.68
	16 saat ve üstü	37	25.24	4.47

Çizelge 16 incelendiğinde görülebileceği gibi, sporcuların haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zamanlara göre örgütsel bağlılık alt ölçeklerinden aldıkları puanların aritmetik ortalamalarına bakıldığında; duygusal bağlılık alt ölçeğindeki en yüksek ortalama puanın 11-15 saat arasında haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporcular elde ederken, duygusal bağlılık alt ölçeğinde en düşük ortalama puanı ise 16 saat ve üstü haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporcuların elde ettikleri görülmektedir. Devam bağlılığı alt ölçeğindeki en yüksek ortalama puanı 11-15 saat arasında haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporcular elde ederken, geri kalan sporcuların ise bu bağlılık düzeyinde birbirine yakın ortalama puan elde ettikleri görülmektedir. Normatif bağlılık alt ölçeğinde en yüksek ortalama puanı 1-5 saat arasında haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporcuların elde ettikleri görülürken, 6-10 saat ve 16 saat ve üstü haftalık olarak

spor kulübüne zaman ayıran sporcuların ise en düşük ortalama puanları aldıkları görülmektedir.

Sporcuların haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zamanlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin alt ölçeklerinden elde ettikleri puan ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadıklarını belirlemek için grup ortalamaları arasında varyans çözümlemesi yapılmıştır. Çözümleme sonunda elde edilen değerler **Çizelge 17**'de verilmiştir.

Çizelge 17'de sporcuların haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zamanlara göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans çözümlemesi sonucunda, duygusal bağlılık alt ölçeğiyle ilgili elde edilen F değeri (5.530) .05 anlamlılık düzeyinde F tablo değerinden büyük bulunmuştur. Bu değer, haftalık olarak spor kulübüne farklı zaman ayıran sporcuların duygusal bağlılık düzeylerini betimleyen puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, yapılan varyans çözümlemesi sonucunda devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt ölçeklerinden elde edilen F değerlerinin (sırasıyla 0.890, 2.004) .05 anlamlılık düzeyinde F tablo değerlerinden daha küçük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu ise, sporcuların haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zamanlara göre devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerini betimleyen puan ortalamaları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Çizelge 17. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zamanlara Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklar (n=165)

Bağlılık Türleri	Varyans Kaynağı	KT	S.d.	K.O.	F	P
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	410.549	3	136.850	5.530	.001 < .05
	Grupiçi	3984.154	161	24.746		
	Toplam	4394.703	164			
Devam Bağlılığı	Gruplararası	34.576	3	11.525	.890	.45 > .05
	Grupiçi	2084.418	161	12.947		
	Toplam	2118.994	164			
Normatif Bağlılık	Gruplararası	92.707	3	30.902	2.004	.12 > .05
	Grupiçi	2482.469	161	15.419		
	Toplam	2575.176	164			

Haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları farklı zaman gruplarındaki sporcuların duygusal bağlılığa ilişkin puan ortalamaları arasındaki istatistiksel bakımdan anlamlı farklılığın hangi gruplararası farklılıktan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Test sonunda **Çizelge 18'**de ki değerler elde edilmiştir.

Çizelge 18. Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde Müsabakalara Katılan A Takım Sporcuların Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zamanlara Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farkların Kaynakları (n=165)

Bağlılık Türleri	Haftalık Olarak Spor Kulübüne Ayırdıkları Zaman	1-5	6-10	11-15	16 ve üstü
	1-5 saat	-	.85	-1.12	2.99
Duygusal	6-10 saat	-0.85	-	-1.96	2.14
Bağlılık	11-15 saat	1.12	1.96	-	4.11*
	16 saat ve üstü	-2.99	-2.14	-4.11*	-

* p < 0.05

Çizelge 18'deki değerler incelendiğinde, duygusal bağlılık alt ölçeğindeki puan ortalamaları arasındaki farkın, 11-15 saat arasında haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporcuların puan ortalamaları ile 16 saat ve üstü haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporcuların puan ortalamaları arasında olduğu görülmektedir. Bu, 11-15 saat arasında haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporcuların lehine bir farktır. Buna göre, 11-15 saat arasında haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporcuların duygusal bağlılık düzeyleri 16 saat ve üstü haftalık olarak spor kulübüne zaman ayıran sporculara göre daha yoğun olduğu söylenebilir.

Sporcuların haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zaman ve duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri incelendiğinde, değişkenler arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılığa rastlanmıştır. 11-15 saat arası çalışma yapan sporcuların duygusal bağlılıkları 16 saat ve üstü antrenman yapan sporculara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İnsan toplumsal bir varlıktır ve yaşamının büyük bir bölümünü doğal gruplarda ya da biçimsel örgütlerde geçirir. Çeşitli grupların ya da örgütlerin üyesi olmak toplumsal yaşamın gereğidir ve insana özgü bir niteliktir. Bu açıdan toplumsal yaşama örgütlenmiş yaşam olarak da bakılabilir (Alıç, 1987). Yaşamın örgütlenmesinin en önemli nedeni bireylerin hayatlarını daha iyi şartlarda devam ettirebilme isteğidir. Yaşam kalitesini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen faktörlerin gerisinde, ilişkide olduğumuz örgütlerin performans düzeyi vardır (Bilir, 2003).

Örgütler performanslarını arttırarak, hem kendi üyelerine hem de çevrelerine faydalı olmayı amaçlamaktadırlar. Toplum devamlı bir değişim içerisinde ve örgütlerde bu değişime uymak zorundadırlar. Toplumsal değişim sonucunda, ilişkiler ağında ve bunları belirleyen; nüfus, çevre, yerleşim, ekonomi, toplumsal sınıflar, eğitim, siyaset, hukuk, aile, din gibi kurumların yön ve niteliğinde değişimler yaşanmaktadır (Bayrak, 1990).

Değişen ve çağa ayak uyduran, örgütler insan kaynaklarına verdikleri önemi arttırarak, çalışanlarının örgüte olan sadakatini arttırmayı amaçlamaktadırlar. Çalışanın yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için olumlu bir etmendir. Örgütsel bağlılık bu anlamda, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında kritik öneme sahip faktörlerdendir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanabilmelerinde en etkin kaynak olarak kabul edilen “insan kaynağı”nın, örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesi için, örgütün çalışanlarının iş tatminlerini, motivasyonlarını ve örgüte bağlılıklarını artırıcı faaliyetler içerisine girmeleri gerekmektedir (Boylu ve ark., 2007).

Bütün örgütler gibi spor örgütleri de üyelerinin örgütsel bağlılıklarını arttırarak onları daha verimli hale getirmeye çalışırlar. Yüksek düzey performans harcayan, spor örgütü çalışanları olan sporcuların, örgütlerine olan bağlılıkları da örgütlerinin başarıya ulaşabilmesi için en önemli etkidir.

Sporcuların örgütsel bağlılığını ölçmeyi amaçlayan bu araştırma, 2007-2008 sezonunda Eskişehir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne tescili yapılmış olan Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü sporcularına uygulanmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü A takım sporcuları olarak belirlenmiştir. Toplam 218 A takım sporcusuna, veri toplama aracı olarak kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği, yollanmıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeklerinin tamamının geri dönüşü sağlanamamıştır, uygulama döneminde bazı

sporcuların sakat ve izinli olmaları nedeniyle, gönderilen 218 veri toplama aracından sadece %83,02'si geri dönmüştür. Gönderilen 218 anketin 165'i araştırma da kullanılmıştır.

Tarama modeli kullanılarak sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, çalışma evrenini oluşturan sporcuların %50.3'ü bayan, %49.7'si ise erkektir. Sporcuların, %69.7'si 16-22 yaşları arasında, %21.2'si 23-29 yaşları arasında ve %9.1'i ise 30 yaş ve üstündedir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik faktörlere, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili ölçek Allen ve Meyer'in, çalışmalarından ve literatür taraması ile elde edilen kaynaklardan derlenerek spor kulüpleri sporcularına uygun duruma getirilmiştir. Anketin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin aldığı değer 0.60'tan yüksek olması beklenmektedir. Yapılan bu araştırma kapsamında, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları, duygusal bağlılıkta .78, devam bağlılığında .71, normatif bağlılıkta .83 ve tüm ölçek için .88 olarak ortaya çıkmıştır.

Veri toplama aracı, araştırma evreninde yer alan sporculara antrenörlerin yardımı ile 2007-2008 sezonunun 24 Aralık 2007-4 Ocak 2008 tarihleri arasında Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü sporcularına uygulanmıştır. Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin çözümünde, anketin birinci bölümü (kişisel bilgiler) için yüzde ve frekans yöntemi kullanılmıştır. Sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde "aritmetik ortalama ve standart sapma" kullanılmıştır. Bunun yanı sıra, sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli özelliklerine göre değişiklik gösterip göstermediğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen işlemlerde, ikili küme karşılaştırmaları için "t testi"nden yararlanılmış; ikiden fazla kümelerin karşılaştırılmasında F sınamasına yer verilmiştir. Karşılaştırmalardaki farklılığın kaynağının bulunması amacıyla "Tukey HSD testi"nden yararlanılmıştır. Araştırmada yapılan istatistiksel çözümlerinin gerçekleştirilmesinde istatistiksel bakımdan anlamlılık düzeyi .05 olarak benimsenmiş ve araştırma SPSS 13.00 paket programında işlenmiştir.

Sporcuların örgütsel bağlılıklarının incelendiği bu çalışmada Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan sporcuların bazı demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi için, örgütsel

bağlılık üzerinde çalışan araştırmacılar tarafından kabul gören Allen ve Meyer'in (1990), üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Bu üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği duygusal, devam ve normatif bağlılığı ölçmektedir. Duygusal bağlılıkta, birey örgütte çalışmaktan mutludur ve örgütün amaçlarını bilerek bütün duygusallığı ile örgütüne hizmet eder, devamlılık bağlılığında birey, zorunluluktan dolayı örgüttedir. Normatif bağlılıkta ise birey, örgüte karşı bir yükümlülük içerisinde olduğunu hisseder, bundan dolayı örgütten ayrılmaz. Sporcular üzerinde yapılan bu çalışmada, sporcuların örgütlerine olan duygusal, devam ve normatif bağlılık ile ilgili ölçeğe verdikleri cevaplara göre sporcularda en yüksek düzeyde duygusal bağlılık daha sonra da sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığı olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada aynı zamanda sporcuların duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının bazı demografik özelliklerine göre değişip değişmediği de incelenmiştir. Söz konusu çalışmada, cinsiyet, yaş, meslek, eğitim durumu, kulüpte ki spor yapma yılı sorulmuş ayrıca haftalık olarak yapılan antrenman saatleri demografik faktörler içerisinde incelenmiştir.

Sporcuların cinsiyetlerine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının belirlendiği bu çalışmada, bayan sporcuların devam bağlılığı erkek sporculara göre daha fazla olurken, duygusal ve normatif bağlılıkları ise bayan ve erkek sporcuların benzer düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Sporcuların yaşları ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Sporcuların eğitim durumlarına göre yapılan değerlendirmede, sporcuların eğitim durumlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklar bulunmuştur. Buna göre, ortaöğretime devam eden ya da mezun olan sporcuların devam bağlılığı düzeyleri, yükseköğretime ve lisansüstü eğitime devam eden ya da mezun olan sporculardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Sporcuların meslekleri ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; sporcuların meslekleri ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, öğrenci ve profesyonel sporcuların devam bağlılığı düzeylerinin akademisyen sporculara göre daha yoğun olduğu söylenebilir.

Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübünde müsabakalara katılan A takım sporcuların spor kulübünde yer alma sürelerine ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Sporcuların haftalık olarak spor kulübüne ayırdıkları zaman ve duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri incelendiğinde, değişkenler arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılığa rastlanmıştır. 11-15 saat arası çalışma yapan sporcuların duygusal bağlılıkları 16 saat ve üstü antrenman yapan sporculara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda sporcuların genel olarak örgütlerine bağlı oldukları söylenebilir. Genel yapı da en yüksek ortalama değer duygusal bağlılığa ikinci normatif bağlılığa üçüncü devam bağlılığına çıkmıştır. Fakat ortaöğretim sporcularının devam bağlılığı diğer gruplara göre daha yüksek olduğu ve aynı zamanda, bayan sporcuların devam bağlılığının erkek sporculara göre daha yüksek bir değerde olduğu görülmektedir. Sporcuların meslekleri ile duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine göre, öğrenci ve profesyonel sporcuların devam bağlılığı düzeyleri akademisyen sporculara göre daha yoğun olduğu söylenebilir. Antrenman yapma süreleri açısından 11-15 saat arası çalışma yapan sporcuların duygusal bağlılıkları 16 saat ve üstü antrenman yapan sporculara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yapılan bu araştırmanın bulguları ışığında, şu öneriler geliştirilmiştir:

- Bayan sporcular ve yaşı küçük olan sporcuların örgütsel bağlılığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Doğru bir planlama yaparak sporcuların antrenman saatleri haftada 15 saatin üzerine **çıkartılmamalıdır.**
- Profesyonel, amatör sporcular ayrı ayrı kategorilerde incelenmelidir.
- Spor kulüplerinin örgütsel yapıları ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır.
- Sporcuların örgütsel bağlılıkları kategorilere ayrılıp, yaş gruplarına göre incelenmelidir.

- Üniversite spor kulüpleri sporun içerisinde daha aktif rol almalıdır.
- Sporcuların örgütsel bağlılıkları ile ilgili çalışmaların artması ve bu çalışmanın bundan sonra yapılacak çalışmaları desteklemesi umulmaktadır.

KAYNAKLAR

Abdullah, M.H.A., Shaw, J.D., Personal factors and organizational commitment: main interactive effects in the united arab emirates, *Journal of Managerial Issues JMİ*, 11, 77-93 (1999).

Alemdar, K., Erdoğan, İ., *Popüler Kültür ve İletişim*, Ümit Yayıncılık, Ankara, 76-98, 1994.

Alıç, M., *İnsan, Örgüt ve Yönetim*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 141-149 (1987).

Allen, N.J., Meyer, J.P., The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization, *J. occup. organ. psychol.*, 63, 1-18 (1990).

Altunışık, R., Yıldırım, E., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 132-132, 2005.

Angle, H., Perry, J., An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly ASQ*, 26, 1-14 (1981).

Argan, M., Katırcı, H., *Spor Pazarlaması*, Nobel Yayınları, İstanbul, 3-29, 2002.

Arslan, M., Cumhuriyet Dönemi üniversite reformları bağlamında üniversitelerimizde demokratiklik tartışmaları, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 23-49 (2005).

Arslan, T.A., Kar amaçsız örgütler ve stratejik yönetim, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 155-172, 2004.

Aven, F.F., Parker, B., McEnvoy, G.M., Gender and attitudinal commitment to organizations: a meta analysis, *Journal of Applied Psychology JAP*, 72, 642-648 (1993).

Aydınlı, H.İ., İş doyumunu etkileyen değişkenler ve bir uygulama, *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, 149, 62-66 (2005).

Aysan, M., İstanbul'un spor donatısı gereksinimi, İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Şehirsel Bölgeler ve Ulaşım Kürsüsü Yayınları, İstanbul, 20-52, 1978.

Balay, R., Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 21-32, 2000.

Balcı A., Örgütsel Sosyalleşme, Kuram Strateji ve Taktikler, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 24-49, 2003.

Balcı, V., Spor Etkinliklerinin Planlanması ve Yönetimi, Bağırhan Yayınevi, Ankara, 6-6, 1999.

Bayrak, C., Eğitim örgütlerini değiştirmeye zorlayan dış dinamikler, *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 111-121 (1990).

Bayram, L., Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-129 (2005).

Baysal, A.C., Paksoy, M., Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, No:1, 7-15 (1999).

Beck, K. ve Wilson, C., Police officers' views on cultivating organizational commitment implications for police managers, *Policing: An International Journal Of Police Strategy and Management PIJPSM*, 20 (1), 175-195 (1997).

Bensghir, T.K., Lelebici, D.N., Örgütsel değişim ve teknolojik gelişmenin örgütler ve örgütsel değişim üzerindeki yansımaları, Amme İdaresi Dergisi 34 (2), 19-37 (2001).

Bilir, P., Ay, Ü., Çelik, G.T., Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında örgüt kültürü, Spormetre, 1 (2), 117-128 (2003).

Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E., Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44 (511), 55-74 (2007).

Buchanan, B., Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations, Administrative Science Quarterly ASQ, 19 (4), 533- 546 (1974).

Celep, C., Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara, 110-148, 2000.

Çetin, M., Örgüt kuramları perspektifinden halkla ilişkilerin gelişimi, İletişim Dergisi, 18, 31-58 (2003).

Çetin, M.Ö., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayıncılık, 10-46, 2006.

Çöl, G., Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, Türkiye, (2004).

Çöl, G., Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi, İşgüç Dergisi, 6 (2), 4-11 (2003).

D.P.T., Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Beden Eğitimi, Spor ve İstanbul Olimpiyatları, Özel ihtisas Komisyon Raporu, DPT Yayınları, Ankara, 8-29, (2000).

Daft, L.R., Marcic D., Understanding management, 4. edition, South-Western, Australia, 7-9, 2004.

Devecioğlu, S., Halka arz edilen spor kulüplerinin sportif başarıları ile piyasa değerleri arasındaki ilişki, Spormetre, (1) 11-18 (2004).

Devecioğlu, S., Çoban, B., Yıldırım, E., Amatör spor kulüplerinin yönetim problemleri ve çözüm önerileri, Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, Ankara, 1-9, 2003.

Dick G. ve Metcalfe, B., Managerial factors and organisational commitment: a comparative study of police officers and civilian staff, The International Journal of Public Sector Management İJPSM, 14 (2), 111-128 (2001).

Durna, U., Eren, V., Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219 (2005).

Ekren, N., Çağlar, B., Spor ekonomisi: teorik bir çerçeve, Active Dergisi, Eylül-Ekim, 1-16 (2003).

Ergeneli, A., Arı, G. S., Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme algıları, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 60-1, 124 (2005).

Erkal, M., Sosyolojik Açıdan Spor, MEGS Yayınları , Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 198-199, 1986.

Fişek, K., Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi: Dünyada-Türkiye’de, YGS Yayınları, İstanbul, 299-299, 2003.

Fişek, K., 100 Soruda Türkiye Spor Tarihi, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 31-31, 1985.

Fişek, K., Spor Yönetimi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 445, Ankara, 338-432,1980.

Genç, N., Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 34- 49, 2005.

Grusky, D., Career mobility and organizational commitment, Administrative Science Quarterly ASQ, 10, 488-503 (1996).

Güçlü, H., Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye, (2006).

Gül, H., Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2 (1), 37-55 (2002).

Gürbüz, S., Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmaları Dergisi, 3 (1), 48-75 (2006).

Hicks, H.G., Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi yayınları, Ankara, 11-61, 1975.

http 1 Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi> (Erişim Tarihi 26.09.2007).

http 2 YÖK, Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu <http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/raporlar> (Erişim Tarihi: 11.12.2007).

http 3 Anadolu Üniversitesi Gençlik ve Spor Kulübü, <http://www.spor.anadolu.edu.tr/?tarihce> (Erişim tarihi: 12.10.2007).

İnce, M., Gül, H., Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Yayınları, Konya, 95-106, 2005.

İmamoğlu, A. F., Fonksiyonel açıdan spor yönetiminin anlam ve önemi, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8 (1), 21-34 (1992).

Kanter, R. M., Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities, *American Sociological Review* ASR, 33 (4), 499- 517 (1968).

Katz, D., Kahn, R.L., *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Ankara: TODAİE 167, 436-436, 1977.

Ketchand, A.A.,Strewser, J.R., The existence of ultiple measures of organizational commitment and experience related differences in a public accounting setting, *BRİA*, 110, 109-137 (1998).

Kızılçelik, S. , Ergen Y., *Açıklamalı Sosyoloji Sözlüğü*, Saray Kitabevleri, İzmir, 470-470, 1996.

Kuru, E., Farklı statüdeki beden eğitimi bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 175-191 (2003).

Kuru, E., Türkiye ve Kazakistanlı spora katılımcı erkek üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçlarının karşılaştırılması, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 203-233 (2004).

Mathieu, J. E., D. M. Zajac., A review and meta- analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychol. bull.*, 108 (2), 171- 194 (1990).

Meyer, J.P., Allen, N.J., *Commitment In Workplace, Theory, Research and Application*, London, Sage Publications, 91-125, 1997.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch,L., Topolnytsky, L., Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *J Vocat Behav*, 61, 20-50 (2002).

Meyer, J. P., Allen N. J., A three-components conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management IHRM*, 1 (1), 61-89 (1991).

Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology JAP*, 78(4), 538-551 (1993).

Meyer, J.P., Herscovitch, L., Commitment in the workplace toward a general model, *Human Resource Management IHRM*, 11, 299-326 (2001).

Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M., Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover, *American Journal of Sociology AJS*, 88 (6), 1315-1317, (1983)

O'Reilly, C., Caldwell, D.F., The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification, *Administrative Science Quarterly ASQ*, 26, 597-616 (1981).

O'Reilly, C., Chatman, J., Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology JAP*, 71, 492-499 (1986).

Obeng, K., Ugboro, I., Organizational commitment among public transit employees: an assessment study, *Journal of The Transportation Research Forum JTRF*, 57, 83-98 (2003).

Oliver, N., Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development. *J. Occup. Psychol*, 63, 19-31 (1990).

Örs, M., Acuner, A.M., Sarp, N., Önder, Ö. R., Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışan hekimler ile hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56 (4), 217-224 (2003).

Özdemir, S., Cemaloğlu, N., Eğitimde örgütsel yenileşme ve karara katılma, *Milli Eğitim Dergisi*, 146, 22-27, 2000.

Özdevecioğlu, M., Aktaş, A., Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 28, 1-20, (2007).

Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D., Kara, E., Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13 (2), 76-96 (2006).

Özmen T.Ö, Arbak Y, Saatçioğlu Ö., Örgütsel bağlılığın neden ve sonuçlarına ilişkin bir model analizi, Verimlilik Kongresi Bildirileri, 14-16 Mayıs, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 490-503 (1997).

Pierce, J., Dunham, R., Organizational commitment: pre-employment propensity and initial work experiences, Journal of Management JOM, 13 (1), 163-178 (1987).

Porter, L.W., Steers, R.M., Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, Journal of Applied Psychology JAP, 59, 603-609 (1974).

Sabuncuoğlu, E.T., Eğitim, örgütsel bağlılık ve isten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi, Ege Akademik Bakış Dergisi, 621-636 (2007).

Savery, L.K., Syme, P.D., Organizational commitment and hospital pharmacists, Journal Of Management Development IJMD, 15 (1), 14-22., (1996).

Serarslan, M. Z., Spor Yönetimi ve Örneğ Olay Analizi, Morpa Kültür Yayınları, İstanbul, 26-26, 2006.

Sheldon, M.E., Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization, Administrative Science Quarterly ASQ, 16, 143-150 (1971).

Sönmez, T., Sunay, H., Ankara'daki ortaöğretim kurumlarında uygulanan beden eğitimi ve spor dersinin sorunlarına ilişkin bir inceleme, Milli Eğitim Dergisi, 162, 270-279 (2004).

Şimşek, Ş., Yönetim ve Organizasyon, Günay Ofset, Konya, 7-7, 2002.

Terzi, A.R., Örgüt Kültürü, Nobel Yayınları, 140-158, 2000.

Uyguç, N., Çımrın, D., D., DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 19 (1), 91-99 (2004).

Ünler, E., Örgüte bağlılığın işin nitelikleri ve davranış düzeltme uygulamasıyla ilişkisi, Çanakkale Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi YBD, 4 (1), 69-95 (2006).

Voight, D., Spor Sosyolojisi, Alkım Yayınları, İstanbul, 86-86, 1998.

Wahn, J.C., Sex differences in the continuance component or organization commitment, Group & Organizational Management GOM, 23 (3), 256-268 (1998).

Wiener, Y., Commitment in organizations: a normative view, Academy of Management Review AMR, 7 (3), 418-428 (1982).

Yalçın, A., İplik, N.F., Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 395-412, (2005).

Yetim, A., Sporun sosyal görünümü, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5 (1), 63-72 (2000).

Yücel, İ.H., Türkiye’de bilim teknoloji politikaları ve iktisadi gelişmenin yönü, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları Yayın No. Dpt: 2690, Ankara, 144-154, 2006.

EKLER

EK.1

ÜNİVERSİTE SPOR KULÜPLERİ SPORCULARININ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE HAZIRLANMIŞ ANKET FORMU

Değerli Sporcu,

Üniversite spor kulüplerinde görev yapan sporcuların örgütsel bağlılıklarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bir araştırma yapmaktayım.

Bu anket, söz konusu araştırma için gerekli verileri elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Anket, üç bölüm ve bu bölümlere ait toplam 26 sorudan oluşmaktadır. Anketi yanıtlamanızın yaklaşık 7 dakikalık bir süre alacağı tahmin edilmektedir. Sizden istenilen, ankette yer alan her soruya, kendi düşüncenizi en iyi yansıttığınızı düşündüğünüz seçeneği işaretleyerek yanıt vermenizdir.

Anketi yanıtladıktan sonra uygulamayı gerçekleştiren yöneticinize teslim etmeniz gerekmektedir. Ankete vereceğiniz yanıtlar bilimsel araştırma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır.

Ayrılmış olduğunuz zaman ve araştırmaya vermiş olduğunuz katkı nedeniyle şimdiden teşekkür ediyorum.

A. Rıza SOLMAZ
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
E-posta: arsolmaz@anadolu.edu.tr

Aşağıda yer alan sorulara ilişkin durumunuzu birinci soruda yazarak, izleyen sorularda ise, size en uygun gelen seçeneği (X) işareti ile işaretleyerek belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz?

- Bayan
 Erkek

2. Yaşınız?

- 15-22
 23-28
 29 ve üstü

3. Mezun olduğunuz ya da olacağınız en son eğitim kurumu?

- İlköğretim
 Lise
 Üniversite
 Yüksek Lisans-Doktora

4. Mesleğiniz nedir?(Sadece bir şık işaretleyiniz)

- Akademisyen
 Öğrenci
 Profesyonel sporcu
 Diğer.....

5. Kaç yıldır spor kulübünde görev yapmaktasınız?

- 1-2
 3-5
 6-8
 9-11
 12 ve üstü

6. Spor kulübüne ayırdığınız zamanı lütfen, haftalık saat olarak belirtiniz.

- 1-5
 6-10
 11-15
 16 ve üstü

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
7.Kariyer hayatımın geriye kalanını kulübümde geçirmekten mutluluk duyarım	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8.Kulübümün problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9.Kulübümde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10.Kulübüme karşı duygusal bir bağ hissediyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11.Spor Kulübüm benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12.Kulübüme karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13.Kulübümden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14.İstesem bile şu an kulübümden ayrılmak benim için çok zor olurdu.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15.Şu an bu kulüpten ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16.Şu an bu kulüpte kalmam, istekten ziyade gerekliliktir	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17.Bu kulüpten ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18.Benim için bu kulüpten ayrılmaman olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
19.Başka bir kulüp ayarlamadan bu kulüpten ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20.Bu kulüpte çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21.Bu kulüpte spor yapmaya devam etmeyi, zorunluluk hissediyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22.Benim avantajıma olsa bile, kulübümden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23.Kulübümden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24.Bu kulüp benim sadakatimi hak ediyor	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25.Bu kulüpten şimdi ayrılmaman, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
26.Kulübüme çok şey borçluyum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)