

BURCU KAPLAN

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SAĞ. BİL. ENST.

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2017



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

(YÜKSEK LİSANS)

**BEDENSEL ENGELLİ PARALİMPİK SPORCULARIN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL STRES
DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**

BURCU KAPLAN

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. BURÇAK KESKİN**

**SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİCİLİĞİ PROGRAMI**

İSTANBUL-2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Programında Yüksek Lisans öğrencisi Burcu KAPLAN tarafından Doç. Dr. Burçak KESKİN'nin danışmanlığında hazırlanan "BEDENSEL ENGELLİ PARALİMPİK SPORCULARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ." başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 22 /11/2017 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Jüri Başkanı**

Doç. Dr. Bilge DONUK

İstanbul Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi
Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı**Jüri-Danışman**Doç. Dr. Burçak KESKİN
İstanbul Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi
Spor Bilimleri Anabilim Dalı**Jüri**DOÇ. DR. AHMET NUSRET BULGURCUOĞLU
Esenyurt Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu**Jüri**YRD. DOÇ. DR. S. BORA ÇAVUŞOĞLU
İstanbul Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi
Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.



BURCU KAPLAN

(imza)



İTHAF

Beni yetiştiren bu günlere getiren ve benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen bu hayattaki en değerli varlığım olan Aileme ithaf ediyorum.



TEŞEKKÜR

Kıymetli zamanımı ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli ve danışman hoca statüsünü hakkıyla yerine getiren Yrd. Doç. Dr. Burçak KESKİN 'e teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum. Tezimin en önemli kısmı olan analizlerimi yapmamamda yardımcı olan çok değerli hocam Okutman Suzan DAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yine çalışmamda konu, kaynak ve yöntem açısından beni hiç tanımadığı halde yardımda bulunarak yol gösteren kıymetli Yrd. Doç. Dr. Hanifi ÜZÜM 'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	İİ
BEYAN.....	İİİ
İTHAF.....	İV
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	HATA! YER İŞARETİ TANIMLANMAMIŞ.
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	İX
ÖZET	X
ABSTRACT.....	Xİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Engelli Kavramı	3
2.2. Engelli Tanımı	4
2.2.1. Dünya'daki Bazı Kuruluşların Engellilik Tanımları	5
2.3. Engellilerde Spor Kavramı	7
2.3.1. Engellilerin Sportif Yeteneklerine Göre Sınıflandırılması	8
2.3.2. Paralimpik Kategoriler.....	9
2.4. Ülkemizde Ortopedik Engelliler ve Spor.....	10
2.5. Örgütsel Bağlılık.....	11
2.5.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	11
2.6. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	13
2.6.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	13
2.6.2. Wiener'in Sınıflandırması.....	14
2.6.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	14
2.6.4. O'Reilly ve Chatman'nın Sınıflandırması	14
2.6.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	15
2.6.6. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....	15
2.6.7. Mowday'ın Sınıflandırması	15
2.7. Örgütsel Bağlılık Türleri.....	16
2.7.1. Duygusal Bağlılık	16

2.7.2. Rasyonel Bağıllık.....	17
2.7.3. Biçimsel Bağıllık.....	18
2.8. Örgütsel Bağıllığın Boyutları.....	19
2.9. Stres Kavramı.....	20
2.10. Fizyolojik Stres:	21
2.11. Psikolojik Stres:	22
2.12. Örgütsel Stres:.....	23
2.13. Örgütsel/Stres Kaynakları	24
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	26
3.1. Araştırma Modeli:	26
3.2. Evren ve Örneklem:	26
3.3. Veri Toplama Aracı:	27
3.4. Verilerin analizleri	28
4. BULGULAR.....	29
5. TARTIŞMA	37
KAYNAKLAR	41
FORMLAR	50
FORMLAR	51
EK 4: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ	57
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....	58
ÖZGEÇMİŞ	60

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Boyutlarının Ortalamaları.	29
Tablo 2. Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Boyutlarının Korelasyon Bulguları.....	30
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması Mann Whitney-U Testi.....	31
Tablo 4. Örgütsel Stres Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi	31
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşlarına Göre Örgütsel bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi.....	32
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşlarına Göre Örgütsel Stres Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının “Eğitim ” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Test.....	32
Tablo 7. Örgütsel Stres Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi.....	33
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi.....	34
Tablo 9. Örgütsel bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının engelli olma durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi.....	34
Tablo 10. Örgütsel Stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının engelli olma durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi.....	35
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Bireylerin Örgütsel stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının engel durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi.....	35
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Bireylerin Örgütsel bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının engel durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması Kruskal Wallis-H Testi.....	36

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

(TBESF) Türkiye Bedensel Engelliler Spor Federasyonu

(BM) Birleşmiş Milletler

(DSÖ) Dünya Sağlık Örgütü

(ICF) International Classification of Functioning, Disability and Health Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflaması

(ILO) Uluslararası Çalışma Örgütü

(IPC) Uluslararası Paralimpik Komitesi International Paralympic Committee

(TÖSF) Türkiye Özürlüler Spor Federasyonu

(WHO) World Health Organization



ÖZET

Kaplan, (2017). Bedensel Engelli Paralimpik Sporcuların Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Çalışmamız bedensel engelli (paralimpik) sporcuların örgütsel stres ve örgütsel bağlılık düzeylerinin nasıl olduğunu, demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel streslerini etkileyip etkilemediğini ayrıca örgütsel bağlılık ve örgütsel stresleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışmamızda anketler 2016 Rio paralimpik oyunlara katılmış olan Türk sporculara uygulanmış olup evrenin tamamına ulaşılmıştır. Verilerde frekans, Mann Whitney U, Kruskal Wallis ve pearson korelasyon analizleri yapılmıştır. Analizler sonuunda bedensel engelli (paralimpik) sporcuların örgütsel stres ve örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu, demografik özelliklerine göre örgütsel stres ve örgütsel bağlılıklarında anlamlı farklılığa rastlanmadığı ve örgütsel stresleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiye rastlanmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bedensel Engelli, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Stres, Paralimpik Sporcu

ABSTRACT

Kaplan, (2017). The Relationship Between Organizational Stress and Organizational Commitment Levels of Physically Handicapped Paralympic Sportsmen İstanbul University, Institute of Health Science, Sports Management Science Master's Thesis İstanbul.

Our study aims to investigate how organizational stress and organizational commitment of paralympic athletes influence their organizational commitment and organizational stress, demographic characteristics, organizational commitment and organizational stress. In our study, the questionnaires were applied to the Turkish sportsmen who participated in the 2016 Rio paralympic games and the whole of the universe was reached. Frequency, Mann Whitney U, Kruskal Wallis and Pearson correlation analyzes were performed in the data. At the end of the analyzes, it was found that the levels of organizational stress and organizational commitment of the paralympic athletes were not moderate, there was no significant difference in organizational stress and organizational commitment according to demographic characteristics, and no significant relationship was found between organizational stress and organizational commitment.

Keywords: Physically Disabled, Organizational Commitment, Organizational Stress, Paralympic Athlete

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Doğuştan veya sonradan oluşmuş olan engellilik, organ veya organda meydana gelen işlevsel kayıplarına bağlı olarak kişinin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kayıpların kişisel ve toplumsal sonuçlarının yaşam koşullarını etkilemesi ile engelli kişinin yaşama, yaşamını sürdürme, korunma, bakım ve rehabilitasyon, eğitim, gelişme ve sosyal hayata katılım sağlama imkanları sınırlanmaktadır. Dolayısıyla söz konusu problemleri yaşayan kişilerin, işlev bozukluğu ya da bedensel bir yakınmasının olduğunun göz önünde bulundurulması, daha iyi sonuçlar sağlayacak yardım beklentilerine öncülük edebilir (Cantwell vd., 2014).

Engelliler için başarmanın anlamı daha özeldir. Çalışan engelli kendisini toplumda örgütsel stresten uzak rahat bir birey olarak görmekte, hatta çalışma, sonradan engellilik vasfı kazananların rehabilitasyon ve tedavi süreçlerinde etkili bir yöntem olarak da kullanılmaktadır. Bütün bu faydalarının yanında çalışma hayatının engelliler açısından zorlukları da vardır.

Çalışma yaşamında engelliler birçok güçlükle karşılaşmakta ve sosyalleşme yolunda işe alımlar başta olmak üzere iş yaşamı süresince birçok konuda ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Bu durum engelli çalışanlar için ekstra stres sebebidir.

Günümüzde, örgütsel davranış alanında stres ve bağlılık kavramları oldukça önem taşımaktadır. Lazarus (1980) stresi; insan vücudunun ihtiyaçlarının, insan vücudunun kaynaklarına fazla geldiğinde oluşan durum olarak tanımlamıştır. Crocker, (1992); kendilerinden çok fazla beklenti var olduğunda sporcular bu beklentileri yerine getiremeyecekleri fikrine kapılınca stres yaşayabilmektedirler diye yorumlamıştır.

Morrow (1983) tarafından örgütsel bağlılık ise; çalışan kişilerin kurumda kalma istekleri ve onun için mücadele göstermeleri ile kurumun hedef ve önemlerini benimsemesi olarak tanımlanmıştır. Örgütsel stresin aşırı fazla olduğu iş ortamlarında kişilerin örgütüne karşı bağlılık düzeyleri de etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda genellikle stres ve bağlılık arasında negatif yönde ilişkiler bulunmaktadır. Bundan dolayı yöneticiler çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarını belirleyip ona göre tedbirler almalıdır. Böylece çalışan kişilerin örgütüne yönelik bağlılık düzeyleri artırılabilir. Bu amaçla yapılan bu çalışmayla, Bedensel engelli paralimpik sporcuların örgütsel stres ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Engelli sporcuların(paralimpik) fiziksel engellerinden kaynaklı olarak stres faktörleri daha fazla ve dolayısıyla daha fazla örgütsel stres yapabilecekleri düşünülebilir.

Bedensel engelli paralimpik sporcular üzerinde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik bir araştırmanın olmaması araştırmamızın özgün yönüdür. Bu amaçla Atıcılık, Atletizm, Bisiklet, Halter, Masa Tenisi, Okçuluk, Tenis, Tekerlekli Sandalye Basketbol ve Yüzme branşlarından 44 sporcudan oluşmuştur. Araştırmacı tarafından bu örneklem için, oluşturulmuş olan 139 maddelik sorudan meydana gelen ölçeğe, Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmış ve 43 sorunun öz değeri 1'den büyük 5 faktör altında toplandığı bulunmuştur. Bu faktörler; yönetim ve finansman $\alpha=0.86$, kararlara katılma $\alpha=0.70$, sağlık ve beslenme $\alpha=0.82$, antrenör davranışı $\alpha=0.95$ ve seyirci davranışları $\alpha=0.86$ ve alt boyutları olarak isimlendirilmiştir. Toplam ölçeğin alfa değeri $\alpha=0.96$ bulunmuştur. Bulunan 43 maddelik sorudan oluşan bu ölçek Doğrulayıcı Faktör Analizi için ikinci gruba uygulanmıştır ve analizin sonucunda Kikarenin serbestlik derecesine oranı ($/sd=2,42$) olarak bulunmuştur. Diğer uyum iyiliği değerleri ise AGFI=0.85, GFI=0,87, NFI=0.96, CFI=0.98, NNFI=0.97, ve RMSEA=0.057 olarak bulunmuş ve ölçekteki soru sayısı 30'a indirilmiştir. Toplam ölçeğin alfa değerinin $\alpha=0.94$ olduğu, alt boyutlardan ise yönetim ve finansman $\alpha=0.87$, kararlara katılma $\alpha=0.70$, seyirci davranışı $\alpha=0.82$, sağlık ve beslenme $\alpha=0.82$, ve antrenör davranışı alt boyutunun ise $\alpha=0.91$ olduğu bulunmuştur. Sonuçlar, oluşturulmuş olan ölçeği geliştirilerek sporcuların örgütsel stres düzeylerini ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Engelli Kavramı

Engellilik;“ kişinin zihnindeki veya bedenindeki fonksiyonlarında meydana gelen eksiklikler sonucunda oluşum gösteren yetersizlikleri anlatmak için kullanılan kavramdır. Dilimizde engelli kavramını karşılayan birkaç kelime vardır. Meydana gelen vaziyetin ‘engellilik’ mi, ‘sakatlık mı’ yoksa ‘özürlülük’ mü, olarak isimlendirilmesine dair sorunlar bulunmaktadır”.

Doğuştan veya sonradan oluşmuş olan engellilik, organ veya organda meydana gelen işlevsel kayıplarına bağlı olarak kişinin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kayıpların kişisel ve toplumsal sonuçlarının yaşam koşullarını etkilemesi ile engelli kişinin yaşama, yaşamını sürdürme, korunma, bakım ve rehabilitasyon, eğitim, gelişme ve sosyal hayata katılım sağlama imkanları sınırlanmaktadır. Dolayısıyla söz konusu problemleri yaşayan kişilerin, işlev bozukluğu ya da bedensel bir yakınmasının olduğunun göz önünde bulundurulması, daha iyi sonuçlar sağlayacak yardım beklentilerine öncülük edebilir (Cantwell vd., 2014).

Ülkemizde olduğu gibi dünya dillerinde de engelliliği ifade eden farklı kavramlar vardır. Dünya Sağlık Örgütünün tanımlarına göre: “Yetersizlik (impairment) fonksiyonel bir hasar, Özürlülük (disability) normal aktivitelerde kısıtlılık, Engellilik (handicap) sosyal dezavantaj”dır (Şahin, 2004).

Dünya Sağlık Örgütü“engelliliği, kişinin sağlığının hasar görmesi sonucunda meydana gelen yetersizlik nedeni ile herhangi bir fonksiyonunda normal kişilere göre eksilmesi veyahut kaybedilmesi olarak adlandırılmaktadır” (Akt. Karaca ve Özaltın, 2010).

“Engelli” tanımı yapılırken kullanılan impairment, disability ve handicap kelimelerinin anlamlarını, Marles şu şekilde açıklamaktadır. “Marles’e göre impairment kelimesi anatomik kayıp veyahut vücuttaki fonksiyonların kaybını anlatan tıbbi terimdir. Disability bozukluğu sonucunda meydana çıkan, ölçülebilir fonksiyon eksisidir. Handicap, bireyden beklenen en yüksek potansiyelini yapabilmesine engel olan sosyal durumlar ve çevresel faktörlerden meydana gelen sosyal bir sorundur” (Fucher, 2004).

Disability kavramı diğer dillerde yetiyitimi, yetersizlik bakış açısı ile karşılanarak engelliler için kullanılmaktadır. Başka bir deyişle bu kelimeyi kullanan dilin engelliye bakış açısı her zaman “engelli” olarak değil; yetersiz, yetisini yitirmiş vb. anlamlarına da gelmektedir. (Çakmak, 2006).

Engellilerin toplum içinde tanınmalarını kolaylaştırıcı sıfatları bulmaktan daha önemlisi engellilikle alakalı farkındalığın oluşması ve anlaşılması ihtiyaçlarının giderilmesidir. Engelliliği sosyolojik, tıbbi veyahut hukuki olarak farklı farklı tanımlamak da mümkündür. Bu durumda ortaya değişik sonuçlar çıkmaktadır. Engelliliğin kesin bir tanımını yapmak mümkün değildir. İnsanları kesin olarak engelliler ve engelsizler olarak ayırmak da imkânsızdır (Çakmak, 2006).

2.2. Engelli Tanımı

Engelliliğin geçerli ölçülerle tanımını yapmak zordur. Kaynaklar ve bu konuyla ilgilenen çeşitli kuruluşlar engelli kavramına birçok farklı tanım yapmıştır.

Ülkemizde 1981 senesinde açılan “Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu” ilmi araştırmalar yaparak engelli kavramını şu şekilde açıklamıştır: “Bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal özelliklerinde belirli bir oranda fonksiyon kaybına neden olan organ yokluğu veya bozukluğu sonucu normal yaşamın gereğine uyamayacak düzeyde özürlenmiş kişiye ‘sakat’, özürlenme durumuna da ‘sakatlık’ denmektedir” (Usta, 1992).

Yetersizlik, yaralanma veya bazı oluşumlar sonucunda, bir birey için normal olan bir etkinliğin veyahut oluşumun engellenmesi, sınırlandırılması durumuna yetersizlik denilmektedir”. Kişiler meydana gelen yaralanma veya oluşum sonucu yaşamında bazı zorluklarla karşılaşır. Bazı zorlukların üstesinden gelmekte yetersiz kalır. Kişilerin Bacaklarının var olmayışı yürümede güçlük çıkarır, bu durumda yürüyememe, yürüyerek yapılacak eylemlerde yetersizlik yaşar. İşitmede işitememe, uyumda uyamama, örmeye görememe, okumada okuyamama, konuşmada konuşamama, yazmada yazamama, vb. gibi Bu durumlar derecelidir. Yetersizlik kişiseldir (Özsoy, Özyürek ve Eripek, 2002).

Engellilik, bir eylemi normal tarzda ya da normal kabul edilmekte olan sınırlar içerisinde hayata geçirmekteki kısıtlılık ya da yetersizliktir.(Özrülüler İdaresi Başkanlığı, 1999).

Kişinin hayatını idame ettirdiği süre içerisinde, yaş, cinsiyet, sosyal ve kültürel faktörlere bağlı olan durumlar vardır. Kişi kendisinde bulunan yetersizlik nedeniyle bu durumları olması gerektiği gibi gerçekleştiremediğinde bu duruma “engel özür” denir (Chen, C. (2008).

Engel, anlıksal, bedensel veya davranışta meydana gelen bir bozukluk ve gerçekleştirilmesi gereken durumu zorlaştıran her tür eksikiktir. Engel bir takım durumu olmayıp kişisel bir olaydır. Toplumun bu durumda bilinçlenmesi ve farkındalık kazanması gerekmektedir. Engel, bir eksikliğin etkisini, toplumun kendisinden beklenilenden daha düşük bir seviyede başarı düzeyinde olmasını anlatır (Douris, Weiss, S. (2004).

B.M. Genel kurulu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesin de engelli kavramı şu şekilde tanımlanır: “normal bir kişinin kişisel veya sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri bedensel veya ruhsal kabiliyetindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlara engelli denir” (Şahin, H. (2004).

Engel kavramı yalnızca bireyi alakadar etmez. Çünkü engelli kişiler sosyal ortamda devamlı başka başka engellerle karşılaşır. Girdikleri bütün ortamlarda bu olumsuzluklara karşılaşır. Dolayısı ile engel bir sosyal sorun olması nedeniyle toplumunda sorunu halindedir. Çünkü bireyler değişik sebepler dolayısıyla engelli durumuna düşebilmektedirler ve hayatlarını öyle idame ettirme durumunda kalabilmektedirler (Chen, C. (2008).

Bir çok tanımda bahsedilen ortak özellikler kişilerin hayatında doğuştan veya sonradan oluşan kişilerin görünüşünde anlaşılabilen yada anlaşılmayan farklılıkların hayatlarında eksiklik meydana getirmesi yaşam kalitelerini düşürmesidir.

2.2.1. Dünya'daki Bazı Kuruluşların Engellilik Tanımları

(ICF); özrün ve işlevselliğin derecesi, sınıflandırması ve kavramsallaşması için sağlık ve sağlıkla alakalı durumların tanımlanmasında temel bir dil oluşturan sistemdir” (WHO 2001). ICF, bozukluğun nedeni ne olursa olsun kişinin toplumdaki fonksiyonelliğini ölçen bir araçtır (Akyürek 2011).

Birleşmiş Milletler'in (2006) ulaştığı verilere göre “dünyada yaklaşık 650 milyon engelli kişi bulunmaktadır (United Nations, 2006). Uluslararası istatistikler, her

on çocuktan biri bir engelle dünyaya geldiğini göstermektedir. Yaklaşık olarak 200 milyon engelli çocuğun bulunduğu ve bu çocukların %80'inin ise gelişmekte olan ülkelerde yaşadığı bilinmektedir" (Dünya Sağlık Örgütü, 2011; Akt. Çömez, 2014).

Ülkemizde Başgöl ve Saltık (2012) tarafından yapılan bir çalışmada "engelli çocuklar cinsiyet dağılımı açısından incelenmiş ve erkek çocukların oranlarının kız çocuklardan 1,6 kat daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır." "Devlet İstatistik Enstitüsü 2004 yılı verilerine göre ise engelli nüfusun, cinsiyet ayrımına göre sayılarına bakıldığında, erkek cinsiyet oranının kız cinsiyet oranından fazla olduğu görülmektedir". (Köşgeroğlu ve Boğa, 2011; Kızılkaya ve Gündüz, 2012).

Özür, akut ve kronik durumların vücut fonksiyonları ve kişinin sosyal rollerine etkisidir. Saad Nagi 60'lı yıllarda, özrü, fiziksel ve sosyal çevre tarafından oluşturulan güçlükler ile kişinin kapasitesi arasındaki boşluk olarak tanımlamıştır. Nagi, sosyolojik teoriye dayanarak engel sürecini tanımlayan ilk modeli geliştirmiştir. Bu modeldeki dört önemli başlık aktif patoloji, bozukluk, fonksiyonel limitasyon ve engeldir. Nagi, bu faktörler arasındaki bağı, "Hastalığın başlangıcı ile başlar ve özrünün yerleşmesi ile tamamlanır." olarak ifade eder. Bu model, vücut hareketlerindeki zorlukları veya aktivite limitasyonlarını sosyal zorluklardan ayırmaktadır (Nagi 1965).

Birleşmiş Milletler (BM) engelli kişiyi şu şekilde tanımlamaktadır: "Engelli kişiler, çeşitli engellerle karşılaşmaları halinde diğerleriyle eşit bir şekilde topluma katılmalarını engelleyen uzun süreli fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal engeli olan kişilerdir" (Eren 2010).

Engelli bireylerde spor etkinliklerinin başlaması ile beraber ortaya çıkmış olan sorunlardan birisi sporcular içinde engellerinin birbirleriyle yarışırken dezavantaj veya avantaj sağlamayacak derecelendirme sistemlerinin oluşturulması konusundadır. Bu sınıflandırma avantaj oluşturma durumunu ortadan kaldırılmasını sağlayarak eşit durumlarda yarışmalarını sağlamaktadır. Resmi oyunların başlangıcından beri değişik kriterler doğrultusunda çeşitli sınıflandırma tabloları oluşturulmuştur. Sakatlık derecelerini birkaç kategoride sınıflandırmadaki güçlüklerin yanında anatomik ve fonksiyonel sakatlık dereceleri arasındaki farklılıklar yarışacak olan engelli sporcuların gruplandırılmasını zorlaştırmaktadır (Kalyon, 1997).

Engelli spor müsabakalarının yapılmaya başladığı zamanlardan müsabakaların organizasyonunda görülen en büyük önemi teşkil eden aksaklıkların sınıflandırmadaki

eksikliklerden veya hiç sınıflandırma yapılmaması dolayısı ile kaynaklandığı belirlenmiştir. Bu durumda ileri seviyede sakatlığı olan engelli yarışmacıların aleyhine bir durum ortaya çıktığı gibi zamanla ileri derecede sakatlığı olan sporcuların sportif aktivitelerin dışında kalarak uzaklaşmasına neden olmaktadır. Olumsuzluklara yol açabilmektedir. Tüm bu sorunları gidermek yok etmek oluşmasını önlemek için fonksiyonel sınıflandırma sistemi oluşturulmuştur” (Kalyon, 1997).

Engelli sporculara özel olarak, tüm müsabakalar için oluşturulan sınıflandırmalar, sporcunun fiziksel kapasitesiyle yarışabilirlik düzeyi arasındaki alakayı ortaya koymak adına yapılmaktadır. Bu sınıflandırmaların amacı farklı engeli veya benzer tipte engeli olan bireylerin, aynı müsabaka disiplini içerisinde eşit şartlarda bulunmasına imkân sağlamıştır. Sınıflandırma; engelli sporcunun+fonksiyonel kapasitesi, yarışma içerisinde gösterdiği performansı, tekniği ve patolojisi dikkate alınarak oluşturulmaktadır. Bu derecelendirme sayesinde eşit durumlarda yarışma ortamı yaratılmaktadır. (www.tmpk.org.tr, 2017).

Sınıflandırmanın hedefi, “antrenman düzeyini ve beceri derecesini belirlemek değildir. Sınıflandırma sistemleri ve yöntemleri sadece engelin neden olduğu fonksiyonel kısıtlamaları ölçmelidir. Ampute bireylerde de+sınıflandırma bu yine aynı kurala göre yapılmakla birlikte anatomik lezyonun mutlak sınırı belirli olduğundan sınıflandırma daha kolaydır” (Kalyon, 1997).

Sınıflandırmayla alakalı tablolarda, amputasyon derecelerine göre gruplar belirtilmiş olup bu tablolara bakılarak engelli sporcunun hangi bölümde müsabaka yapacağı belirlenir. Paralimpik sporlar içindeki spor dallarının hepsinin kendine has bir sınıflandırma şeması mevcuttur (Kalyon, 2001).

2.3. Engellilerde Spor Kavramı

Sporun herkes için geçerli olan maddi ve manevi kazanımları engelli kişiler için de geçerlidir. Ödüller, şampiyonluklar, övgüler, madalyalar, hem sporcuyla (engelli veya değil) motive eder, hem de yeni sporcuların kazanılmasına faydalı olur (Beyazova, M., Gökçe Kutsal, Y. (2000).

Spor aktivitelerine katılım sağlayan engelli kişiler beceri ve güven kazanırlar. Ayrıca spora bağlı olarak yağ oranlarında düşüş yaşanır, depresyon oranında azalma, eklem hareketlerinde dayanıklılık ve kas kuvvetinde artışla birlikte kas erimesinde azalma meydana gelir (Klund, D.N. (1988).

Engelliler görme engelli sporcular, işitme engelli sporcular, zihinsel engelli sporcular, ampute sporcular, felçli sporcular ve diğer nöromuskuler veyahut kas-iskelet sistemi hastalığı olan kişiler topluluğudur (Klund, D.N. (1988).

2.3.1. Engellilerin Sportif Yeteneklerine Göre Sınıflandırılması

Engelliliğin sınıflandırılması Engellilerle ilgili sınıflandırmalar uluslararası engellilik sınıflandırması baz alınarak oluşturulmuştur. Sınıflandırma yapılırken genel amaç, sağlık ve sağlığa ilişkin durumların tanımı için ortak, standart bir dil ve model yaratmaktır (Bilsin, 2012).

Engelli sporcuların sportif faaliyetlere katılmaları, yaşamları süresince aktif olmaları durumundan çok önemlidir. Spor ruhsal durumlara ve bedensel yapıları sağladığı olumlu desteğin yanında kişilerin kendine olan güvenini arttırmakta, bireylerin rekabet disiplin, ve dostluk duygularını harekete geçirerek bireyin çevreye entegre olma ihtimalini yükseltir. Engelli bireyin rehabilitasyonunda erek yalnızca hareket özgürlüğünün kazanımı değil; günlük yaşamı ile alakalı her türlü aktivitede bağımsız hareket edebilmesi ve üretici bir birey haline gelebilmesi olmalıdır (Kuzgun, 1991).

Engellilerdede sporda en büyük amaç güçlenmeyi sağlamaktır. Tekrardan güçlenmenin vazgeçilmez şartı ise tedavi edici egzersizlerin devamlı ve düzenle yapılmasıdır. Her türlü sportif etkinliğin yapılmasıyla bedensel kayıpları önemli ölçüde giderme olanağı vardır. Değişik spor araçlarıyla yapılan sportif etkinlikler sayesinde çok çeşitli fiziksel performans öğelerini geliştirerek mümkün olabilir. Bu gelişmelerden bazılarını şu şekilde sıralanabilir;

Kas gücünün gelişmesi,

Koordinasyonun artması,

Denge geliştirme

Fleksibilite Dolaşım ve solunumla ilgili fizyolojik parametreler (Kalyon, 2001).

Sportif etkinliklerde başarılı olmak, bedensel yararlarıyla birlikte sosyal ve moral faydalar sağlayacaktır. Spora aktif olarak katılım sağlayan engelli bir kişi, bedensel olarak güç kazanmasının yanında moral bakımında güçlenecek ve engeline karşın yaşamı olduğu gibi kabul etmeyi öğrenecektir. Topluma entegrasyon sağlamış olacaktır. Sporun klasik egzersizlere üstünlüğü kişiyi eğlendirmesi ve hayata bağlamasıdır. Özet olarak belirtmek gerekirse engellilerde sporun ruhsal faydaları; Hareketlerde eğlence, Müsabakada hoşnutluk, sporun mutluluk vermesi, başarmak için istekli biçiminde sıralanabilir (Kalyon,1997)

Spor yapmak, bireylere özüyle baş etmesini öğretmektedir; diğer tedavi egzersizlerinden farklı olarak spor aynı zamanda moral verir, iletişimi güçlendirir, paylaşım duygusunu geliştirir. Hayattan alınan hazzı artırır. Spor yapan bir engelli kişi kendi kendine sınırlarını aşma gücü olduğunu fark eder. Diğer taraftan ileri sakatlık durumlarında ortaya çıkan ve kişiyi depresyona iten en önemli komplikasyonlardan biri olan izole edilmişlik sorununu da sporla yenmek mümkündür. Spor bu bireylere sağlıklı veya engelli diğer insanlarla etkileşim imkanı verir, çevresini genişletir ve daha anlamlı bir hayat sürdürme şansı kazandırır (Kuzgun, 1991)

Engelli sporları ile ilgili en önemli organizasyon paralimpik oyunlar olup bu kuruluştan sorumlu kuruluş Uluslararası Paralimpik Komitesi (IPC)'dir (www.toof.org.tr, 2017).

2.3.2. Paralimpik Kategoriler

Amputeler

Beyin felçliler

Zihinsel engelliler

Les Autres

Tekerlekli sandalye sporları

Görme engelliler olarak sınıflara ayrılmıştır. Bu sporcular daha sonra faaliyet alanlarına göre tekrardan sınıflandırılmaktadır.

Paralimpik Komite'ye göre amputeli sporcular dokuz sınıfa ayrılmıştır. Bunlar;

Sınıf 1 Her iki ayağın diz üstünden kesilmesi.

Sınıf 2 Bir ayağın diz üstünden kesilmesi.

Sınıf 3 Her iki ayağın diz altından kesilmesi.

Sınıf 4 Bir ayağın diz altından kesilmesi.

Sınıf 5 Her iki kolun dirsek eklemi üzerinden veya dirsek boyunca kesilmesi.

Sınıf 6 Bir kolun dirsek eklemi altında veya dirsek boyunca kesilmesi.

Sınıf 7 Her iki kolun dirsek aşağısından veya bilek üzerinden kesilmesi.

Sınıf 8 Bir kolun dirsekten aşağı, fakat dirsek boyunca ya da bilek üzerinden kesilmesi.

Sınıf 9 Eller ve ayakların ampute edilme kombinasyonları (Engelliler için Spor Asistanlığı Eğitimi, 2008).

2.4. Ülkemizde Ortopedik Engelliler ve Spor

1981 yılının bütün dünya için “Uluslararası Sakatlar Yılı” ilan edilmesiyle birlikte, İzmir Yüzme Ajanlığı, ilk kez 1981 yılında İzmir yüzme havuzunda hem engelli kişilerin spor yapmasını sağlamak hem de tesisin boş zamanlarını değerlendirmek maksadı ile yüzme çalışmaları başlatmıştır. İzmir Sağır ve Dilsizler Okulu, pilot bölge seçilmiş daha sonra ortopedik özürlü çocuklara, görme engelliler okulundan gelen öğrencilerle çalışmalar yoğunlaştırılmıştır. 1985’te 1. Türkiye Engelliler Yüzme Şampiyonası düzenlenmiştir (Kalyon, 1997).

Ülkemizde 1990 senesinde Türkiye Özürümler Spor Federasyonu (TÖSF) oluşturuldu. Kuruluşun oluşturulma gayesi; “Özürlü sporcuların gerçekleştirdikleri tüm sportif etkinlikleri bünyesinde toplayıp geliştirmek, bu çalışmaları yurt yüzeyinde yaygınlaştırıp, sporu rehabilitasyonun bir parçası haline getirmek ve uluslararası etkinliklerde özürlü sporcuya çağdaş yarışma ortamının hazırlanması için gerekli çalışmaları planlamak ve uygulamak.” yönünde belirlenmiştir (Kalyon, 1997).

TÖSF oluşumuyla birlikte dört ana özürlü grubun etkinliğini kapsamıştır:

1-Bedensel Engelliler

2-Zihinsel Engelliler

3-İşitme Engelliler

4-Görme Engelliler

Türkiye Özürlüler Spor Federasyonunun kurulmasından itibaren Türkiye’de bedensel özürlülerle alakalı sportif faaliyetler ilk defa oluşturulmasından önceki dönemde gerçekleşen etkinlikler, Türk Spastik Çocuklar Derneğince oluşturulan faaliyetler Zihinsel engelli sporcuların katılım sağladığı organizasyonlardan oluşmaktadır.

1–9 Temmuz 1995 tarihinde Cunnecticut’da (ABD) yapılan IX. Dünya Özel Olimpiyat Yaz Oyunlarına Türkiye 12 atlet,3 antrenör ve 2 idareci ile katılım sağlamış, atletizm ve yüzme dallarında 7 altın, 2 gümüş 5 bronz olmak üzere toplam 14 madalya kazanılmıştır. TÖSF kurulduktan sonra yurt çapında, özürlü sporcuların organizasyonlarında önemli ilerlemeler sağlanmıştır. TÖSF’nun adı 1997 yılında ‘‘Türkiye Engelliler Federasyonu’’ olarak değiştirilmiştir (Kalyon, 1997).

2000 senesinde Türkiye Engelliler Spor Federasyonu bölünerek 4 farklı federasyon oluşmuştur. Bedensel Engelliler Spor Federasyonu (BESF) bu alanda atılmış en büyük adımlardan birisidir. Federasyon 2006 yılında ise özerk bir yapıya kavuşmuştur. 2010 itibariyle federasyon çatısı altında Uluslararası Paralimpik Komitesince saptanan 19 engelli spor dalından 13 dalı icra etmektedir. Ayrıca paralimpik olmayan 3 dalı daha içermektedir. Bunlar; yüzme, tekerlekli sandalye tenisi, atletizm, bilek güreşi, badminton, masa tenisi, halter, okçuluk, oturarak voleybol, tekerlekli sandalye basketbolu ampute futbol, atıcılık ve yelkendir (www.besf.org.tr, 2017).

Türkiye de Ulusal Paralimpik Komitesi 2002 senesinde oluşturulmuş ve aynı sene IPC’ye katılmıştır. (www.tmpk.org.tr, 2017).

2.5. Örgütsel Bağlılık

2.5.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, çalışan kişilerin örgüte karşı duydukları psikolojik bağlılıktır. Bağlılık kişinin işine duyduğu ilgi, örgütsel değerler, sadakate duyulan kuvvetli inançtır (Çekmecelioğlu, 2006: 155).

Bugünün rekabetçi dünyasında ki her teşkilat, devamlı üretkenlik ve kararlı işgücü oluşturma konusunda yeni sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Günümüzde, çalışanları örgütsel hedeflere kendini adamayan örgütlerin hiçbiri en üst düzeye

ulaşamaz. Bu yüzden, bağlılık kavramını ve bağlılığın uygulanabilir sonucunu anlamak gerekmektedir (Dixit ve Bhati, 2012).

Çalışanların aktif olarak buldukları örgüt içindeki durumlarından memnuniyet duyma ve bu konularında daha uzun yıllar buldukları görevlerini sürdürme isteklerinin yanı sıra o örgüte karşın beraberliklerinin süresince maddi tatmin veya manevi boyutta tatminle oluşan teşkilatı sahiplenme, örgütün vizyon ve mizyonunu önemseyen davranışlarına örgütsel bağlılık olarak adlandırılır. (Demiröz, 2014).

“Gaertner ve Nollen (1989) ise örgütsel bağlılığı, örgütte kalma isteği oluşturarak örgütün amaç ve değerlerine maddi kaygılar gözetmeksizin özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır” (Varol, 2010).

Örgütsel bağlılık, kurumda çalışan kişilerin örgüt içerisinde ki durumları benimseyip kabul etmeleridir. Kişiler de ki iletişim, saygı duyma, güvenme, örgüt içinde ki etkin katılımı sağlama sürekliliği artırma, politikalara uyum sağlama ve stratejileri benimseme, birlikte çalışma isteği gibi davranışlar,örgütsel süreçlere katılma, örgüt yapısını benimseme gibi davranışlar kişilerinin kuruma olan bağlılıklarını ortaya koymaktadır .Diğer bir ifade edişle bağlılık, örgüt-çalışan uyumuna bağlı olarak oluşmaktadır (Demirel, 2009).

Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı ile alakalı birden fazla tanımın yapıldığı görülebilir. Örgütsel bağlılık, çalışan kişilerin, kurumun amaç ve hedeflerine yanlı ve tesirli bağlılığı olarak açıklanmaktadır.Çalıştığı örgüte bağlı bir kişi örgütün amaç ve değerlerine inanmakta, örgütün kendinden beklediği davranışlara uyum göstermesidir.(Balay, 2000:3).

Örgütsel bağlılık, “sadece işverene sadakat demek olmadığını, kurumun iyiliği ve başarısının devam etmesi için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olduğu” biçiminde açıklamış Yüksel (2000)

Celep (2000) ise örgütsel bağlılığı: “bir örgütün kişiden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, kişinin bu hedef ve değerlere yönelik davranışlarıdır” şeklinde açıklamaktadır. Diğer taraftan bir kavram ve anlayış şekli olan örgütsel bağlılık, toplumsal duygunun olduğu her yerde olabilmektedir.

Örgütsel bağlılık teşkilatın varlıklarını devam ettirmek maksadı ile oluşturulmuştur. Örgütsel bağlılığa sahip bireyler daha üretken, daha uyumlu ve daha

fazla sorumluluk ve sadakat ile çalışan kişiler tarafından oluşturulmaktadır. Bu durum da kurum ve kuruluşlarda maliyetin düşmesine neden olmaktadır (Balcı, 2003: 27).

Bir işletme yeterli teknolojik altyapı, sermaye, bilgi, hammadde vb. olanaklara ne kadar sahip olursa olsun, mevcut koşullarda, amaçlar doğrultusunda motive edilmiş insan gücü bu faktörler arasında en önemli olanıdır(Güney, 2007). Örgütsel bağlılık en kısa tanımıyla, “kişinin örgütle özdeşleşmesi ve örgütün amaçlarını benimsemesini” ifade eder (Balay 2000).

Çalışanın örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesinin yanında bireyin örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi ve devam ettirme isteğini de kapsamaktadır (İnce ve Gül,2005).

Bu tanımlardan yola çıkılacak olursa bir örgütün hedeflerine yüksek derecede içtenlikle bağlı olan örgüt üyelerinin, bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çabalayacağı ve değer verdiği bu hedefler gerçekleşene kadar örgütte kalma tutumu sergileyeceğini söylemek doğru olacaktır (Porter vd., 1974).

Örgütsel bağlılık çalışanın işe geç gelme, devamsızlık yapma ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçlar ile negatif ilişkilidir (Bayram, 2005). Bunun yanında yüksek performans gösteren bireylerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa, düşük performans gösteren bireylerin düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduğu görülmektedir (Mowday, Porter ve Dubin 1974). Örgütsel bağlılık işletmelerin temel hedeflerinden olan çalışanlarının verimliliğinin sağlanması ve artırılması için önemli faktörler arasındadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

2.6. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

2.6.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı, kişilerin kuruma bağlılığı durumundan üçe ayırmaktadır. En olumsuz uçta negatif yabancılaştırıcı, ortada nötr hesapçı, ve en olumlu uçta ise pozitif moral bağlılık vardır. Yabancılaştırıcı bağlılığa baktığımızda kişi, teşkilatı cezalandırıcı veya çıkar yitimi olarak gördüğü durumda oluşurken; nötr veya hesapçı bağlılıkta ise kişiler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak biçimde ayarlayabilmektedirler (Etzioni, 1975, Akt: Atalay, 2010: 56).

2.6.2. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener'in araştırmasında araçsal güdüleme, yararçı hesapçı,, kendi ilgi ve menfaatlerine yönelik olmayı ifade ederken; düzgüsel moral bağlılığa baktığımızda değer veyahut moral temeline dayanan motive ile gerçekleşir. Bu moral ve düzgüsel inançlar, içselleşmiş baskılar ortaya menfaat nedeniyle kişinin, örgütsel hedef ve çıkarlarını karşılayacak şekilde davranmasını sağlar. Böylece araçsal güdüleyici durumlar kişinin kendisine yönelimli iken, düzgüsel istekleyici durumlar örgütsel eğilimler taşır (Wiener, 1982, Akt: Balay, 2000: 26-27).

2.6.3. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer (1990,2-5) örgütsel bağlılığı üç sınıfta açıklamışlardır. Bunlar duygusal bağlılık, devamsal bağlılık ve düzgüsel bağlılıktır (Allen ve Meyer 1990, 2-5, Akt:Balay, 2000: 25-26).

1- Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık örgüt içerisindeki kişinin örgüte duygusal olarak bağlılığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma sebepleri, duygusal bağlılıkla ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmelidir. Kişi örgütü benimsemeli, örgüt onun hayatında önemli bir yer teşkil etmelidir.

2- Devam Bağlılığı: Örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkabilecek durumları göze almayı ifade eder. Burada örgütte çalışan kişinn örgüt içi yatırımları, örgütten ayrılmanın maliyeti çok fazla tutuyorsa işgören birey içinde bulunduğu örgüte bağlanır. Daha açık bir anlatımla maliyete göre daha fazla ödüllendirilmek, örgütsel bağlılığı çokça arttırır.

3- Normatif Bağlılık: Çalışan kişilerin örgütte kalmalarıyla ilgili mecburiyetlerini yansıtır. Kişilerin örgüte bağlı olmaları kişisel menfaatleri için değil, yaptıklarının doğru ve etik olduğuna inandıklarındandır.

2.6.4. O'Reilly ve Chatman'nın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı; birey ile kurum arasındaki psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır. Birey ile teşkilat arasında psikolojiye dayanan bağın gelişmesine yardımcı olan şey özdeşleşmedir. Kişi, kurumun değerlerini, hedeflerini ve özelliklerini kabullenir ve kurumla özdeşir. (İlsev, 1997: 34).

2.6.5. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak, bu yaklaşımda üç tür bağlılıktan bahsetmiştir.

- 1- Ahlaki Bağlılık: Kurumun hedeflerini kabullenme ve kurumla özdeşleşmeye bağlı bağlılıktır. Bu bağlılıkta birey kendisini kuruma adamakta, kurumun gelişip ilerlemesi adına elinden geleni yapmak istemektedir (Uygur, 2004: 19).
- 2- Çıkarıcı Bağlılık: Karşılıklılık esasına dayanmaktadır. Çalışan kişilerin ortaya koydukları katkılar karşılığında teşvik ve ödüller beklemeleridir. Kişiler belli hedeflere ulaşmak için örgütü bir araç olarak kullanırlar (İnce ve Gül, 2005: 37).
- 3- Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyin kurumun içinde kontrolün bulunmadığı konusundaki algılamalara dayanmaktadır. Bu sebepler kuruma karşı yabancılaştırıcı bir hisle bağlı olan kişi, örgüt tarafınca verilen ceza ve ödüllerin gösterdiği performansla ilgili olarak değil, rastgele verildiği düşüncesine kapılmaktadır (Gül, 2003: 44).

2.6.6. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn bir kurum içerisinde bireyleri, kuruma bağlılık duymaya yönlendiren başka ödüllere dayalı sistemler olduğunu söylemişlerdir. Örgüt içerisindeki çalışanların sistem içerisindeki faaliyetleri, hem örgüt içi ödüller hem de örgüt dışı ödüllerin birleşmesinin sonucundadır fikrini savunmuşlardır (Katz ve Kahn 1977, Akt: Balay, 2000: 30).

2.6.7. Mowday'ın Sınıflandırması

Mowday davranış olarak bağlılık ve tutum olarak bağlılık ayrımını yapmışlardır. Davranışsal bağlılık; bireyin davranışsal faaliyetlerine bağlılığından oluşmaktadır Tutumsal bağlılığa baktığımızda, bireyin kurumsal hedeflerle özdeşleşmesini ve bunlar sonucunda çalışma isteğini gösterir.. Araştırmacılar tarafından her iki bağlılık arasında dönüşümsel (dairese) bir bağlılığın olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Bir kurum içerisinde kişi araçsal nedenlerle yani para gibi nedenler bazı hareketleri yapmaya yönlendiriyorsa, o yalnızca harekete bağlı olmakta ama asıl anlamda bağlılık olmamaktadır (Atalay, 2010: 56).

2.7. Örgütsel Bağlılık Türleri

Allen ve Mayer (1990)'in geliştirdikleri modelde örgütsel bağlılığı üç farklı şekilde ele almışlardır. Duygusal bağlılıkta kişiler kendi duygu ve düşüncelerini kullanarak kendileri istedikleri için, rasyonel bağlılıkta kişiler ihtiyaç duydukları için, formal bağlılıkta ise kişiler belli bir sorumluluk duyumsadıkları için örgütte kalmaktadırlar. Bazı çalışanlar örgütte bulunmayı isterken bazıları ise herhangi bir ihtiyaç yada sorumluluktan dolayı örgütte bulunmayı istemezler. Bu üç kuramın asıl fikri ise kurumsal bağlılığın işçilerin kurumla bağını ortaya çıkaran psikolojik bir duruma ve örgütte ki katılımı devam edip ettirmeme durumunu belirleyecek özelliklere vakıf olduğudur. Şu durumda örgütsel bağlılık türleri bu şekilde açıklanır (Allen ve Mayer 1990, Akt: Balay, 2000: 31).

2.7.1. Duygusal Bağlılık

Bireyin kurumla özdeşleşmesi, kuruma üyeliğini ve kurumla duygusal bir bağ oluşulmasıdır. Böyle bir durumu taşıyan kişi kendini kurumun bir parçası olarak görmekte ve örgütün çıkar ve menfaatlerini kendi çıkar ve menfaatleri gibi görebilmesini sağlamaktadır (Uygur,2009: 18).

Duygusal bağlılıkta çalışma deneyimi en önemli etkenlerden birisidir. Beklentilerini gerçeğe çeviren ve temel ihtiyaçları sağlayan deneyim sahibi işgörenlerin, işte önceden çalışmamış insanlar işgörelere göre örgüte çok daha kuvvetli duygusal bağlılık geliştirirler.Örgütte kendi kurumsal menfaatleri doğrultusunda deneyimli kişileri farklı statüye koyar Bu nedenle deneyimsiz işgörenlerin çalışmaya başlarken kurumdan maddiyata bağlı beklentilerinin olma ihtimali çok fazladır (Uygur, 2004).

Duygusal bağlılığı etki gösteren faktörler Allen Mayer'in 1990 senesinde yapmış oldukları çalışmalarda bu şekilde sıralamışlardır: (Allen ve Mayer, 1990: 17; Akt: Balay, 2010).

1. İşin zorluğu: Çalışan kişilere yaptırılan işin heyecan verici yada işi yapmak için bir takım mücadelelerin verilmesidir.

2. Roll Açıklığı: Kurumun çalışanlarından isteklerini açık bir şekilde ortaya koymasidir.
- 3.Hedef Açıklığı: Çalışan kişilerin kurum adına yaptıklarını, neden yaptıkları konusunda bilgilendirmesidir.
4. Örgütün Yeni Düşüncelere Açık Olması: Örgütün üst yönetim grubunun çalışan kişilerden gelen tüm yeni fikirlere açık olması ve bu fikir ve düşünceleri imkanlar doğrultusunda da uygulamasıdır.
5. Arkadaş Bağlılığı: Kurumda çalışanlar arasında hoşgörülü bir ortamın kurulmasıdır.
6. Örgütsel Bağlılık: Çalışanın, Örgütün yapacağı iş ve eylemlere karşı söylediklerine güven duymasidir.
7. Eşitlik: Çalışan kişiler arasında eşitliğin olmasıdır.
8. Kişisel önem: İşgörenin yapmış olduğu işin kurumun hedeflerine değerli katkılar sağladığı hissini sağlama konusundaki zorlamaların olmasıdır.

2.7.2. Rasyonel Bağlılık

Bu bağlılığa “hesapçı bağlılık” olarak ta adlandırılmaktadır. Rasyonel bağlılıkta, yapılmış olan yatırımların miktarı veya da sayısı ile çalışan kişilerin idrak ettiği tercih yokluğu olmak üzere iki ögeye dayanmaktadır. Çalışan kişilerin kurumdan ayrılması durumunda maliyetlerinin yüksek olacağı nedeniyle, örgüt üyeliğinin sürekli kılınması esas alınmıştır. Bu durum yaşı ilerlemiş işgörenlerin daha çok “yatırımda buldukları ve işten çıkmaları durumunda?kendilerine maliyet getireceği fikrine dayanmaktadır (Balay, 2000).

Allen ve Meyer, Rasyonel bağlılığı etkileyen etkenleri bu biçimde sıralamışlardır (Allen ve Meyer, 1990: 18, Akt, Atalay: 2010).

1. Yetenekler: Çalışanların yeteneklerini örgütlerinden farklı örgütlere transfer edememesi, diğer bir ifadeyle diğer örgütler için yararlı olamamasıdır.
2. Eğitim: Çalışan kişilerin sahip oldukları eğitimin farklı örgütlerde işe yarayıp yaramamasıdır.
3. Yer değiştirme: Örgütten ayrıldığında farklı örgütlere yer edinip edinememe sorunudur.

4. Kişisel yatırım: Çalışan kişilerin kurumu için çaba ve gayret harcamasıdır.
5. Emeklilik ücreti: Çalışan kişilerinin işten ayrılması sonucunda, çalıştığı zamanlarda birikmiş olan emeklilik için ayrılmış pirimlerini alamamasıdır.
6. Topluluk: Yaşanılan Şehirde ikametgah edilen süredir.
7. Alternatif: Çalışanın örgütünden ayrıldığı zaman kendine uygun olabilecek daha rahat bir iş bulma konusunda zorlanması olarak adlandırılır.

2.7.3. Biçimsel Bağlılık

İş gören kişinin sadakati görev duygusu, yada ahlaki zorunluluk esasına dayanan örgüt içerisinde durma arzusudur. Biçimsel bağlılıkta kişi kendini kuruma karşı sorumlu olarak hissetmekte ve bunun sonucunda kurumda hayatını çalışmayı sürdürmektedir. Kişilerde ki bu zorunluluk, rasyonel bağlılıkta olduğu gibi kurumla alakalı menfaatlere dayanmaktadır.

Kişi yakın çevresiyle yani aile, içinde bulunduğu toplum arkadaş, ve ait olduğu kurum ona bağlılığın bir erdem olduğunu öğrenir veya çokça zaman aynı kurumda işgören kişileri görebilir. Bundan dolayı kişi sadakatin doğru bir davranış olduğunu görür ve buna inanmak zorunda olduğunu hisseder (Isev, 1997).

Örgütsel bağlılık çeşitleri farklı durumlara bağlı olarak gelişme gösterir. Duygusal bağlılık çalışılan ortamın zor, emek harcamayı mecbur kılan ve heyecan verici bir oluşuma sahip olması gerektiği, rol açıklığı, hedef açıklığı, yönetimin tavsiyeye açık olması, çalışan bireylerin samimi ve candan olması, saygının hoşgörünün hakim olması, çalışmalarda eşitlik, çalışan kişi katılımının sağlanması ve iş görene performansı konusunda geri dönüt sağlanmasıyla bu durum yüksek düzeyde sağlanmış olur (Balay, 2000).

Rasyonel bağlılıkta ise çalışan kişilerin örgütte sahip olduğu deneyim ve becerinin ne kadarını diğer örgüte aktarılabilceği, iş görenin sahip olduğu eğitim, donanımın kurumun dışındaki kişiler için yararlı olamayacağı ve çalışanların çalışma süresi ve gayreti çoğu bölümünü çalıştığı kuruma harcaması düşüncelerinden etkilenir (Balay, 2000).

2.8. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığın üç farklı boyutu olduğu ileri sürülmüştür. Bunlar; özdeşleşme boyutu, uyuşum boyutu ve yabancılaşma boyutudur.

Özdeşleşme: Bireyin örgütle özdeşleşmesi, çalışanların örgütü ile kendini bir görmesi, örgütsel norm ve uygulamalarını içselleştirilmesi ve örgütte kalma isteği gibi bazı kritik tutum ve davranışların oluşmasını destekleyen bilişsel bir süreçtir(Wiesenfeld vd., 1999:778).

Uyuşum: Bağlılık, örgüt tarafından sunulan ödülleri almak için meydana gelir. Genel olarak çalışanın çıkarları doğrultusunda göstermeye çalıştığı bağlılığı ifade etmektedir. Çalışan uyum bağlılığı göstererek hem ödüllendirilmeyi düşünmekte hem de cezalardan korunmayı düşünmektedir (Güney, 2001)Çalışan sunduğu hizmete karşılık, örgütten beklentilerinin karşılanacağını anladıktan sonra örgütte kalmaya devam edecektir(Kaya, vd. 2014).

Yabancılaşma: Kapitalist sistemde, emek dışsallaşıp bir nesne haline dönüşür ve işçinin karşısına bir güç olarak çıkar. “İnsanların, dünyasının değersizleşmesi, nesnelerin dünyasının değer kazanması ile orantılı olarak artar. Emek yalnızca meta üretmekle kalmaz. Genel olarak meta ürettiği ölçüde kendi kendini ve işçiyi de meta olarak üretir (Marx 2000 p.21).” Mesela; bir tekstil atölyesinde örmeci olarak çalışan işçinin, serbest (özgün) zamanında geleneksel usullerle kendine kazak örmesi O'nun için bir özgür emek etkinliğidir. Çünkü burada, birey kendi tasarladığı bir ürünü, tümüyle kendi üretimi ile başlayıp bitirecek ve ona ekonomik bir değer biçmeyecek, yalnızca kullanacaktır. Buna karşılık, zorunlu emek etkinliği içerisindeki işçi, işletme sahibine hizmet için çalışmakta ve sadece hayatta kalmasına yetecek kadar ücret almaktadır. Yani, çalışması onun için bir geçim aracına dönüşmüştür. Bu nedenden hem kendi ürününe, hem üretim süreçlerine, hem kendi doğasına hem de diğer insanlara yabancılaşır (Filiz 2013). Kısacası örgütsel yabancılaşma bireyin içinde bulunduğu örgütten, yaptığı işten, diğerlerinden ve kendinden uzaklaşmasıdır (Şimşek vd. 2006). Örgütsel bağlılık açısından sporcular üzerinde araştırmacılar ayrıca ilgilenmişlerdir. Hatta bunun sonucunda sporcu bağlılığı kavramı ortaya çıkmıştır. Sporcuların çok sık kulüp değiştirdiği bilinen bir gerçektir. Bu durumun sporcuların kulüplerine olan bağlılık düzeylerini etkilediği düşünülebilir(Üzüm, 2010). Sporcu bağlılık modelinde

spordan zevk alma, fırsatlar, alternatifler, kişisel girişim, sosyal sınırlar ve sosyal destek sporcu bağlılığını etkileyen unsurlardır (Scanlan ve arkadaşları, 2003)

2.9. Stres Kavramı

Stres sözcüğü Latince “estricia”dan gelmektedir. Stres 17.yy’da dert, keder, bela, felaket, musibet, anlamlarında kullanılmıştır (Güçlü, 2001: 92). 18. ve 19. yy’larda baskı, güç gibi anlamlarda nesnelere, bireylere ve ruhsal duruma baskıyı anlatmak üzere kullanılmıştır (Aydın, 2000: 50).

Stres sözcüğünün sözlük anlamı olarak canlı organizmasında savunma hissettirici etkenlere (stres etkeni) buna karşı meydana gelen savunma mekanizması, dayanıklılığı düşüren zihinsel gerilim veya fiziksel gerginlik olarak tanımlanmıştır. (www.tdk.gov.tr).

Stres kavramı ilk kez Hans Selye ile bilimsel bir önem ve anlam kazanmıştır. Selye (1982: 19), stresi “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir” biçiminde tanımlanmıştır. Selye; stresi bireyi etkisi içine alan çevresel dürtü olarak görmüştür. 1950 senesinde yapmış olduğu bir incelemeden sonra stres kelimesini, organizmanın içerisindeki topluma karşı oluşturduğu bir tutum olarak tanımlamıştır..

Cüceloğlu’ na göre stres “kişinin sosyal ve fiziki çevredeki uyumsuz koşullar sebebiyle, psikolojik ve bedensel sınırlarının ötesinde sarfettiği çabadır” (1994: 321).

Bir başka tanıma göre stres, organizmanın her türlü değişmeye genel tepkisine denir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 147).

Stres bünyenin hadiseye vermiş olduğu yanıttır. Stresin başlamasına neden olan çevresel uyarıcı etkenlere “stres yapıcı; stresör” adı verilir. Stresör bir stres oluşturuca sebeptir, stres ise psikolojik veya fizyolojik etki veya neticedir (akt. Pehlivan,1993: 10).

Cofer ve Appley’in(1964), stres kavramına ilişkin saptamaları önemli olarak görülmektedir (Özdayı, 1990:128).

1. Stres organizmaya bağlı bir durumdur.
2. Stres, kişilerin çevreyle etkileşimini kapsar.

3. Normal bir güdülenmişlik durumundan daha fazla olup, çelişki ve çöküntüyü aynı zamanda içerebilir.

4. Streste algılanabilen bir tehdit söz durumudur.

5. Organizmanın bütünlüğünü kapsar.

6. Normal olarak ayarlanabilen bir tepki değildir.

Stresin yukarıdaki tanımlarının ardından stresin ne olmadığını ele almak gerekirse:

1. Stres hafife alınacak bir endişe değildir. Endişe psikolojik ve duygusal şekilde kendini gösterir; stres ise psikolojik ve duygusal formda olduğu gibi fizyolojik olarak da belirebilir.

2. Stres sıradan bir sinirsel tansiyon durumu olarak ortaya çıkmaz. Sinirsel tansiyon stres sebebi olabilir.

3. Stresin mutlaka korunması gereken veya zararı bir şey değildir. Başarı adına lazım olan hırsın sebebi de olabilir. Fakat fazla stresin dezavantajları avantajlarından fazladır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 231).

Bütün bu stres tanımlarından sonra, teşkilat stresini organizasyon azalarında psikolojik, fiziksel, ve davranışsal beklenti dışı durumlara neden olan dış ortamlara bir ahenk tepkisi olarak adlandırılabilir (Aktaş, 1992: 154, akt: Aydın, 2000):

Stres Belirtileri Stresle ilgili belirtiler çok çeşitli başlıklar altında gruplanabilir. Braham'ın (1998: 52-55) yaptığı sınıflamaya göre stresle alakalı belirtiler zihinsel duygusal, sosyal ve fiziksel olmak üzere dört grupta sınıflandırılabilir (akt. Gülbeyaz, 2006: 17-18):

2.10. Fizyolojik Stres:

Albrecht (1988: 97) fizyolojik stresi ‘‘yakın çevrenin etkileri sebebiyle vücudun rahatsızlanması sonucu oluşan stres olarak tanımlamıştır’’ (akt: Aslan, 1995: 19). Dış çevre koşullarındaki kimyasal ve fiziksel değişiklikleri duyu organlarımız olan kulak, deri, göz, burun ve dil yoluyla algılarız. Fiziksel güçleriyle çalışanlar sıkıştırma, kesme ve gerilme streslerine doğrudan olarak maruz kalırlar (Sandıkçı, 2010: 4).

Selye, güçlü duyguların oluşturduğu heyecanlanma durumunda, vücutta oluşum gösteren değişikliklerin hemen hemen standart olduğunu gözlemlemiştir. Yani hissedilen duygu çeşidi, oluşan değişiklikler aynıdır (Albrecht, 1988: 58–74, akt: Özdayı, 1990: 131).

Stres, her şeyden önce bir enerji harcamasına yol açmaktadır. Strese uyum için kullanılan enerji kaynakları harcanabilir niteliktedir. Çünkü kasların bu alışılmamış işleri yapabilmesi için fazladan bir enerjiye ihtiyacı vardır. Kalp hızlı ve güçlü bir şekilde atacak kan basıncı damarları genişletebilmek için yükselecektir. Selye, ısı, ilaç, soğuk gibi çeşitli durumlar hormonlarda, neşe, üzüntü, gibi birbirinden farklı şeylerin vücutta biyokimyasal bir tepkimeye sebep olduğunu belirterek bu durumun vücutta yaşlanma ve yıpranmaya yol açtığını belirtmektedir (Selye, 1974: 25–30).

2.11. Psikolojik Stres:

Vücuda herhangi bir dış fiziki etki olmaksızın kişinin kendi düşünce süreçleri sonucunda oluşan stresi de “zihinsel stres” olarak tanımlanır (Sandıkçı, 2010: 6). Psikolojik anlamda stres; “bireye özel ve tek olan kişisel birlikteliği zorlayıcı ve yıpratıcı etkenlere denir”. İnsanoğlu, stresler karşısında sosyal ve psikolojik birlikteliğini muhafaza etmek maksadındadır. Bu muhafaza etmeyi hem bilinç dışı mekanizmalarla hem istekli çabalarla oluşturur (Baltaş ve Baltaş, 1987: 30).

Psikolojik stres hakkında detaylı araştırmalarda bulunan Lazarus “zihinsel ve işlevsel oluşumun hem anlam hem de duygu bakımından stresin oluşumundaki etkilerini ön plana çıkarmıştır.” Daha önce yaşanmış olan bir hadise değişik bireylerde, bazen aynı bireyde değişik zamanlarda değişik tepkiler göstermesine neden olmaktadır. Bu süreçte en önemli değişken, Lazarus’un ara değişkenler olarak bahsettiği, kişilere göre farklılıklar gösteren psikolojik özelliklerdir. Bunlar:

1. Güdüler ve gereksinimler
2. Algısal özellikler ve İnanç sistemleri
3. Bilgi birikim ve eğitime bağlı zihinsel kaynaklardır.

Psikolojik stresi fiziksel stresten ayıran temel özellik, psikolojik stresin, vücuda karşı herhangi bir fiziki etki olmaksızın kişinin kendi fikir süreçleri sonucu ortaya çıkmasıdır (Albrecht, 1988: 97–98, akt: Aslan, 1995: 20).

2.12. Örgütsel Stres:

Stres bireyin gereksinimlerinden vazgeçmesine veya bir tepkide bulunmasına yol açan bir güçtür(Başaran 1983). Örgütsel stres ise kişinin bir grup içerisinde kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve kişinin görev ve sorumluluklarını yapmasına engel olan durumdur (Akgündüz, 2006). Diğer bir tanım ise Örgütsel stres beklentiye karşı kaynak ve çalışanın ihtiyaçlarının birbirini karşılamadığı zaman ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tepkidir (Tutar,2000), Örgütsel stres bireylerin hem sağlığından hem de yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklarından alıkoyan önemli bir faktördür (Kınman, 1998).

Gerilim, endişe, kuşku, tedirginlik, huzursuzluk, korku, heyecan gibi duyguları bir arada ifade eden stres, günümüzde yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır. Giderek zorlaşan yaşam koşulları, hızlı değişimin getirdiği belirsizlikler ve insan ilişkilerinin değişmesi stresi arttıran faktörlerdir (Barutçugil, 2002:143).

Örgüt stresi örgüt üyelerine fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olmaktadır(Aktaş Ve Aktaş 1992). Stresin olumsuz etkilerinin olduğu gibi bazı durumlarda olumlu sonuçlara da sebep olmaktadır. Örneğin iş ortamında stresin hiç olmadığı durumlarda, mücadele hırsları yok olmakta ve iş performansı düşmektedir. Stresin yükselmeye başlamasıyla birlikte iş performansında da bir artış gözlenmektedir. Eğer stres gerektiği gibi yönlendirilebilirse, amaçların gerçekleşmesini engelleyen faktörlerle mücadelede bireyi motive edici bir rol üstlenmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003:3). Önemli olan, stresin güdüleyici olan türünü yakalamak, ancak zararlı olan ve genellikle stres terimi ile özdeşleştirilen yıkıcı stresten korunma yollarını öğrenerek, yaşamdan haz almayı dolayısıyla her alanda verimi artırmayı sağlayabilmektir(Şahin, 2005).

Örgüt ortamında belirli rol ve görevlerini yerine getirmekte olan birey, bireysel stres etkenleri yanında, örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile de karşı karşıya kalmaktadır (Arslan, 2007). Her mesleğin kendine özgü stres kaynakları olabileceği gibi genel olarak örgütsel stresin sebepleri arasında çalışanın kişiliğinden kaynaklanan sebepler, çevresel faktörlerden kaynaklanan sebepler, rol çatışması ve belirsizlik gibi sebepler gösterilmektedir(Ironson, 1992). Bunun yanında bireyin fiziki durumundan kaynaklanan sebepler de örgütsel stresi arttırabilir. Bedensel rahatsızlığı olan bireylerin bedensel rahatsızlığı olmayan bireylere oranla stres belirtileri daha yüksektir(Batıgün ve

ark. 2011). Bununla bağlantılı olarak çalışma ortamında oluşan stres sağlıklı bireylere oranla fiziksel engeli olan bireyleri daha fazla etkileyebilir. Bedensel engelin vermiş olduğu stresin yanında profesyonel olarak spor yapan bireylerin sporun yapısından kaynaklanan rekabet veya devamlı daha fazlasını hedeflemek bireyin daha fazla strese maruz kalmasına sebep olmaktadır (Balcıoğlu Ve Doğrul,2011).

Çalışanların bu stresinden örgüt; devamsızlık, güvenilirlik işgücü devri, verimlilik, gibi hususlarda olumsuz etkilenir. Yani çalışma hayatındaki stres, örgüt ve örgüt çalışanları arasında olumsuz bir etkileşime sebep olur.

Yaşadığımız zamanın en önemli problemlerinden birisi olan stres ve stresin iş yapma üzerindeki durumlar işgörenler üzerinde çok fazla sıkıntılara neden olmakta ve bu baskıcı rahatsızlık verici durumdan çalışma hayatının kişileri işten uzaklaştırma iş ortamından kurtulmak istediklerini göstermektedir. Nedenleri ve sonuçları çalışandan çalışana farklılık göstermekle beraber stres alanında yapılmış olan araştırmalar bu rahatsızlık verici duruma açıklık getirmeye çalışmakta ve stresin olumsuz yanlarına karşın tedavi edici çözümler oluşturmaktadır (Cam, 2003: 42).

Çalışma ortamında bazı görev ve sorumlulukları yapan kişi, kurum ortamından oluşturulan “örgütsel stres” ile birlikte olmakta ve bu olgu iş stresi veyahut mesleki stres olarak da tanımlanmaktadır. Örgütsel stres, kişinin kaynakları beklentilere karşı olarak yetersiz kaldığı durumlarda oluşmaktadır. Böyle bir durumda istem ile kaynak arasındaki denge önem sağlamaktadır (Pehlivan 1995: 11–12). Yönetici stresi kavramında örgütsel stres kalıbı içerisinde değerlendirilebilir ve onun bir alt başlığı olarak kabul edilebilir. Kurumlarda ortak olan konu, nedenlere bağlı stres kaynaklarının yanında, yalnızca o örgüte özgü ya da o çalışma ortamından kaynaklanan stres ortamları da bulunabilmesidir.

2.13. Örgütsel Stres Kaynakları

Toplumun ihtiyaçların bir bölümünü karşılamak üzere oluşturulan örgütlerin hedefi mal ve hizmet üretmektir. Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için doğru donanım ve sayıda kişi çalıştırmaları gerekir. Diğer taraftan kişiler de yaşamlarını idame ettirebilmek adına çalışma gereği duymaktadırlar ve yaşamlarının büyük bir kısmını iş yaparak geçirirler. Bundan dolayı günlük hayatta çokça stres faktörü ile karşılaşan kişi iş yaşamında da farklı sebeplerden dolayı stres yapar (Işıkhana, 2004: 96).

Örgütsel stres kaynakları, iş yaşamı boyunca ortaya çıkan stres oluşturuculardır. Her kurum yapılacak olan işe, işin çevresel koşullara, işgörenlerin eğilimlerine deneyimlerine, kullandığı teknolojiye ve kurum içindeki kümeleşmelere, kurumun oluşturduğu ortama ve diğer durumlara göre stres kaynakları geliştirir (Ertekin,1993: 7).

Örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanlarının yeni çalışma konularından birisi olan örgütsel stres ve buna sebep olan kaynaklara bağlı görüşlerde kimi farklılıklar bulunmasına rağmen, birçok durumda benzerlik olduğu dikkati çekmektedir. Örgütsel stres kaynaklarına bağlı olarak aşağıda belirtilen görüşler bu oluşumu doğrular niteliktedir:

Gross'a göre, örgütsel stresin üç temel unsuru vardır (Levine ve Scotch,1970,s. 281):

- (1) Örgütsel kariyer stresi (işsizlik, tanınma eksikliği ve yetersiz ücret),
 - (2) Görev stresi (işin anlamı, iş doyumsuzluğu ve çalışma koşulları)
 - (3) Örgütün yapısal stresi (toplumsal etkileşim, rollerin çatışması ve ayrılması)
- (akt: Aslan, 1995: 35).

Cooper ve Torrington (1979: 184), ‘‘örgütsel stres kaynağı olarak hem örgüt içi hem de örgüt dışı etkenler üzerinde durmaktadırlar. Kişisel stres kaynaklarının örgüt dışı etkenleri oluşturduğunu kişilerin araştırmacılar, örgüt içi etkenler olarak da örgütte oynanan rol, mesleki ilerleme, insan ilişkileri, örgütsel yaşam, örgüt ile dışarıdaki yaşam arasındaki ilişkiler ve yapılan işe ilişkin özellikleri ele almaktadırlar.’’ (akt. Aslan, 1995: 36).

Örgüt içinde stres oluşturan faktörler ile alakalı birden çok araştırma yapılmış ve bulunan veriler değerlendirilerek bazı sınıflamalar yapılmıştır. Derecelendirme yapılırken dikkate alınması gereken bazı noktalar şunlardır (Güney, 2006, 319):

- a. İşle doğrudan alakalı unsurlar,
- b. Çalışma hayatındaki mesleki gelişme,
- c. Çalışanların örgütteki rolü,
- d. Örgüt dışı sosyal ilişki,
- e. Örgütsel İklim

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama yöntemi verilerin toplanması için geliştirilen stres ve bağlılık ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ve toplanan verilerin hangi istatistik yöntemi kullanılarak analiz edileceğine dair bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli:

Bedensel engelli paralimpik sporcuların örgütsel bağlılık ve örgütsel stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan bu çalışma, genel tarama modellerinden birisi olan kesit alma yaklaşımı ile ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır.

Araştırmanın amacına uygun olarak, Bedensel Engelli paralimpik sporcuların bünyesinde yer aldığı spor kulüplerinden kaynaklanan stres düzeylerini belirleyebilmek ve stres ile bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçebilmek için araştırmacı tarafından likert tipi stres ve bağlılık ölçekleri geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçekler, evrene dahil Bedensel Engelli sporculara uygulanarak onların görüşlerine başvurulmuştur. Ayrıca örgütsel stres ve bağlılık konuları ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalar incelenerek örgütsel stres ve bağlılık konuları betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem:

Bu araştırmanın çalışma evreni Türkiye’de ki Bedensel Engelli Paralimpik düzeyde yarışan (N=44) sporcudan oluşmaktadır. Çalışmamızda 2016 Rio paralimpik oyunlara katılmış olan Türk sporculara yer verilmiş olup evrenin tamamına ulaşılmıştır.

Araştırmaya toplam 44 sporcu katılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre, sporcuların %64’ü (n=28) erkekler, %36’sı (n=16) ise kadın sporcular oluşturmaktadır. Medeni durum değişkenine göre %32 (n=14) sporcunun evli, %63 (n=28) sporcunun bekar, %5 (n=2) sporcunun boşanmış olduğu görülmektedir. Sporcuların %9’u (n=4) ilköğretim, %41’i (n=18) ortaöğretim, %16 (n=7) önlisans, %32’si (n=14) lisans, %2 (n=1) lisansüstü eğitim alan sporcular oluşturmaktadır. Eğitim değişkenine göre engelli sporcuların yarısı üniversite mezunu sevindirici bir durum olarak kabul edilebilir. Engel durumlarına göre %56’sı (n=25) tekerlekli sandalye kullanmaktadır, %29’u (n=13) ayakta, %15 (n=7) diğer (protez ile ayakta ,iki eli ve bacağı yok, kalça protezi var gibi)

sporculardan oluşmaktadır. Engelli olma durumu % 61'i (n=27) doğuştan, %39'u (n=17) sonradan engellidir. Spor branşına göre n=3 Atıcılık, n=2 Atletizm n=3 Bisiklet, n=2 Halter, n=8 Masa Tenisi, n=7 Okçuluk, n=1 Tenis, n=15 Tekerlekli Sandalye Basketbol ve n=3 sporcunun Yüzme branşında olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı:

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla çalışmamızda Üzüm H. Ve ark.(2010) tarafından geliştirilen, Likert Tipi Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği (ESÖSÖ) ve Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ESÖBÖ) hiçbir değişiklik yapılmadan araştırmada kullanılmıştır.

Geçerlilik güvenilirlik çalışmasında stres ölçeği beş alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar, “yönetim-finansman, antrenör davranışı, seyirci davranışı, sağlık-beslenme ve karara katılma” olarak isimlendirilmiştir. Alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Antrenörün Davranışları alt boyutu $\alpha=0.86$), ikinci faktör için (Yönetim-Finansman alt boyutu $\alpha=0.82$), üçüncü faktör için (SağlıkBeslenme alt boyutu $\alpha=0.84$), dördüncü faktör için (Seyirci davranışları alt boyutu $\alpha=0.87$) ve beşinci faktör için ise (Karara katılma alt boyutu $\alpha=0.62$) olarak belirlenmiştir. Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeğinin Toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise ($\alpha=0.93$) olarak bulunmuştur.

Çalışmamızda ise, stres ölçeği Alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde Antrenörün Davranışları alt boyutu $\alpha=0.868$, Yönetim-Finansman alt boyutu $\alpha=0.921$, SağlıkBeslenme alt boyutu $\alpha=0.885$, Seyirci davranışları alt boyutu $\alpha=0.869$ ve Karara katılma alt boyutu $\alpha=0.727$ olarak belirlenmiştir. Çalışmamızda örgütsel stres Toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise $\alpha=0.848$ olarak bulunmuştur.

Geliştiren ve uyarlayan hanifi üzüm elit sporcularda örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bağlılık ölçeği üç alt boyuttan oluşmuştur. Alt boyutlar “özdeşleşme, uyuşum ve yabancılaşma” olarak isimlendirilmiştir. Alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Özdeşleşme alt boyutu $\alpha=0.85$), ikinci faktör için (Uyuşum alt boyutu $\alpha=0.87$), üçüncü faktör için (Yabancılaşma alt boyutu $\alpha=0.74$), olarak belirlenmiştir. Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise ($\alpha=0.89$) olarak bulunmuştur.

Çalışmamızda ise örgütsel bağlılık Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri, Özdeşleşme alt boyutu $\alpha=0.656$, Uyuşum alt boyutu $\alpha=0.673$, Yabancılaşma alt boyutu $\alpha=0.765$ olarak belirlenmiştir. Çalışmamızda örgütsel bağlılık toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise $\alpha=0.693$ olarak bulunmuştur.

Sonuçlar, daha önce oluşturulmuş olan ölçeğin çalışmamızda fiziksel engelli (paralimpik) sporcuların örgütsel stres ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmede yeterli olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin analizleri

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 20 programında değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde; sporcuların demografik özellikleri ile ilgili 8 soruya yönelik frekans analizleri yapılmış ve yüzdesel değerler ile açıklanmıştır.

Ölçelerin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacı ile Kolmogrov-Smirnof testi yapılmış ve bunun neticesinde ölçeklerin tüm alt boyutlarının normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Çalışmamızda örgütsel stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca çalışmamızda 2 değişkenli veriler için Mann Whitney U testi, 2' den fazla değişkenler için ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Gruplar arasındaki farkı tespit etmek amacıyla Post-Hoc testleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Türkiyedeki Bedensel Engelli Paralimpik sporcuların, örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi ve bu sporcuların örgütsel stres ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi için yapılan araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan deneklerin örgütsel stres kaynakları ve bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Boyutlarının Ortalamaları

		N	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel stres	Antrenör davranışı	44	3,2432	1,23461
	Yönetim ve finans	44	3,3312	1,10604
	Sağlık ve beslenme	44	3,0833	1,07982
	Seyirci davranışı	44	2,7500	1,32884
	Karara katılım	44	2,9773	1,08480
	Örgütsel stres toplam	44	3,1542	1,09621
Örgütsel bağlılık	Özdeşleşme	44	4,1705	,69302
	Uyuşum	44	4,2066	,52731
	Yabancılaşma	44	2,0599	,56957
	Örgütsel bağlılık toplam	44	3,2226	,18714

Çalışma analiz sonuçlarına göre örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ölçekleri alt boyutlarının ortalamaları tablo 1 de yer almaktadır. Örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışı alt boyutu ortalama puan değeri 3,2432 ($\pm 1,23461$), Yönetim ve finans alt boyutu ortalama puan değeri 3,3312 ($\pm 1,10604$), Sağlık ve beslenme alt boyutu ortalama puan değeri 3,0833 ($\pm 1,07982$), Seyirci davranışı alt boyutu ortalama puan değeri 2,7500 ($\pm 1,32884$), Karara katılım alt boyutu ortalama puan değeri 2,9773 ($\pm 1,08480$), Örgütsel stres toplam puanı 3,1542 ($\pm 1,09621$), Örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme alt boyutu ortalama puan değeri 4,1705 ($\pm 0,69302$), Uyuşum alt boyutu ortalama puan değeri 4,2066 ($\pm 0,52731$), Yabancılaşma alt boyutu ortalama puan değeri 2,0599 ($\pm 0,56957$), Örgütsel bağlılık toplam puanı 3,2226 ($\pm 0,18714$) olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Alt Boyutlarının Korelasyon Bulguları

	Yabancılaşma	Seyirci davranışı	Sağlık ve beslenme	Yönetim ve finans	Antrenör davranışı	Karara katılım	Özdeşleşme	Uyuşum
Yabancılaşma	-	-,129	-,096	-,020	,096	-,195	-,658**	-,693**
Seyirci davranışı		,402	,535	,899	,535	,204	,000	,000
Sağlık ve Beslenme			,829**	,716**	,762**	,611**	,164	,054
Yönetim ve finans				,000	,000	,000	,289	,729
Antrenör davranışı				,793**	,819**	,717**	,119	,052
Karara katılım					,000	,000	,441	,738
Özdeşleşme					,888**	,638**	,017	-,120
Uyuşum					,000	,000	,914	,440
						,589**	-,006	-,171
						,000	,969	,267
							,124	,035
							,421	,821
								,594**
								,000

Uyuşum

**p< 0.01 *p< 0.05

Tablo 2 incelendiğinde; yabancılaşma alt boyutunun seyirci davranışı, sağlık ve beslenme, yönetim ve finans, antrenör davranışı, karara katılım alt boyutları ile anlamlı düzeyde ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$). Yabancılaşma alt boyutu ile özdeşleşme alt boyutu arasında negatif ($r=-0.65$) yönde orta düzeyde ve uyuşum alt boyutu ile negatif ($r=-0.69$) yönde orta düzeyde ilişkiye rastlanmıştır. Özdeşleşme alt boyutu ile uyuşum alt boyutunda pozitif yönde ($r=0.59$) orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özdeşleşme alt boyutu ve uyuşum alt boyutlarının örgütsel stres alt boyutları ile aralarında anlamlı düzeyde ilişkiye rastlanmamıştır ($p>0,05$). Seyirci davranışı alt boyutunun sağlık ve beslenme alt boyutu ile arasında pozitif yönde ($r=0.82$) yüksek düzeyde, yönetim ve finansman alt boyutu ile pozitif yönde ($r=0.71$) yüksek düzeyde, antrenör davranışı ile pozitif yönde ($r=0.76$) yüksek düzeyde, karara katılım alt boyutu ile pozitif yönde ($r=0.61$) orta düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Sağlık ve beslenme alt boyutu ile yönetim ve finansman alt boyutu arasında pozitif yönde ($r=0.79$) yüksek düzeyde, antrenör davranışı ile pozitif yönde ($r=0.81$) yüksek düzeyde, karara katılım alt boyutu ile pozitif yönde ($r=0.71$) yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. Yönetim ve finansman alt boyutu ile antrenör davranışı arasında pozitif yönde ($r=0.88$) yüksek

düzeyde, karar katılım alt boyutu arasında pozitif yönde ($r=0.63$) orta düzeyde ilişkiye rastlanmıştır. Antrenör davranışı ile karara katılım alt boyutu arasında pozitif yönde ($r=0.58$) orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi

Bağlılık	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top	Z	P
Uyuşum	Kadın	28	23,39	655,00	,541	,516
	Erkek	16	20,94	335,00		
Özdeşleşme	Kadın	28	21,55	603,50	,598	,903
	Erkek	16	24,16	386,50		
Yabancılaşma	Kadın	28	22,68	635,00	,712	,541
	Erkek	16	22,19	355,00		

Tablo 3’ de cinsiyet değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Mann Whitney-U testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 4. Örgütsel stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi

Stres	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top	Z	P
Antrenör davranışı	Kadın	28	20,13	563,50	1,225	,099
	Erkek	16	26,66	426,50		
Yönetim ve finans	Kadın	28	20,20	565,50	1,168	,131
	Erkek	16	26,53	424,50		
Sağlık ve beslenme	Kadın	28	20,75	581,00	1,225	,099
	Erkek	16	25,56	409,00		
Seyirci davranışı	Kadın	28	21,13	591,50	,940	,340
	Erkek	16	24,91	398,50		
Karara katılım	Kadın	28	20,20	565,50	1,026	,244
	Erkek	16	26,53	424,50		

Tablo 4’ de cinsiyete göre katılımcıların örgütsel stres düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Mann Whitney-U testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel stres düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşlarına Göre Örgütsel bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “Yaş” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi

Bağlılık alt boyut	Eğitim durumu	N	Sıra değer ort.	X2	P
Uyuşum	İlköğretim	4	20,38	4,928	,177
	Lise	18	22,14		
	Ön lisans	7	24,14		
	Lisans	15	22,73		
Özdeşleşme	İlköğretim	4	26,25	2,785	,426
	Lise	18	25,17		
	Ön lisans	7	13,07		
	Lisans	15	22,70		
Yabancılaşma	İlköğretim	4	23,00	,244	,970
	Lise	18	24,25		
	Ön lisans	7	15,14		
	Lisans	15	23,70		

Tablo 5’ de araştırmaya katılan bireylerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının “eğitim ” değişkenine göre katılımcıların örgütsel stres düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal-Wallis testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşlarına Göre Örgütsel stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “eğitim ” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi

Stres alt boyut	Eğitim durumu	N	Sıra değer ort.	X2	P
Karara katılım	İlköğretim	4	17,88	,702	,873
	Lise	18	22,31		
	Ön lisans	7	22,71		
	Lisans	15	23,87		
Seyirci davranışı	İlköğretim	4	22,88	2,137	,544
	Lise	18	20,36		
	Ön lisans	7	19,71		
	Lisans	15	26,27		

Sağlık ve beslenme	İlköğretim	4	26,63	2,853	,415
	Lise	18	19,58		
	Ön lisans	7	19,86		
	Lisans	15	26,13		
Yönetim ve finans	İlköğretim	4	26,38	5,282	,152
	Lise	18	17,75		
	Ön lisans	7	21,50		
	Lisans	15	27,63		
Antrenör davranışı	İlköğretim	4	24,13	2,787	,426
	Lise	18	20,03		
	Ön lisans	7	19,07		
	Lisans	15	26,63		

Tablo 6’ da araştırmaya katılan bireylerin yaşlarına göre örgütsel stres alt boyutlarına ilişkin puan ortalamalarının “eğitim ” değişkenine göre katılımcıların örgütsel stres düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Krus-kal-Wallis testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel stres düzeyleri ile eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 7. Örgütsel Stres Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının “medeni durum” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi

Stres	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top	Z	p
Antrenör davranışı	Bekar	28	20,61	577,00	,518	,504
	Evli	14	23,29	326,00		
Yönetim ve finans	Bekar	28	21,39	599,00	,947	,936
	Evli	14	21,71	304,00		
Sağlık ve beslenme	Bekar	28	20,88	584,50	,644	,640
	Evli	14	22,75	318,50		
Seyirci davranışı	Bekar	28	20,13	563,50	,308	,303
	Evli	14	24,25	339,50		
Karara katılım	Bekar	28	19,96	559,00	,260	,249
	Evli	14	24,57	344,00		

Tablo 7’ de medeni duruma göre katılımcıların örgütsel stres düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Man Whitney-U testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel stres düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 8. Örgütsel bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “medeni durum” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi

Bağlılık	Medeni durum	N	Sıra ort.	Sıra top	z	p
Özdeşleşme	Bekar	28	19,57	548,00	,155	,148
	Evli	14	25,36	355,00		
Uyuşum	Bekar	28	20,05	561,50	,284	,278
	Evli	14	24,39	341,50		
Yabancılaşma	Bekar	28	23,68	663,00	,107	,278
	Evli	14	17,14	240,00		

Tablo 8’ de medeni duruma göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Man Whitney-U testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 9. Örgütsel bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “engelli olma durumu” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi

Bağlılık	Medeni durum	N	Sıra ort.	Sıra top	z	p
Özdeşleşme	Doğuştan	27	23,24	627,50	,683	,740
	Sonradan	17	21,32	362,50		
Uyuşum	Doğuştan	27	22,44	606,00	,507	,960
	Sonradan	17	22,59	384,00		
Yabancılaşma	Doğuştan	27	22,44	606,00	,774	,587
	Sonradan	17	22,59	384,00		

Tablo 9’ da engelli olma durumuna göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Man Whitney-U testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile engelli olma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 10. Örgütsel Stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “engelli olma durumu” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi

Stres	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top	Z	p
Antrenör davranışı	Doğuştan	27	21,26	574,00	,563	,909
	Sonradan	17	24,47	416,00		
Yönetim ve finans	Doğuştan	27	21,91	591,50	,493	,969
	Sonradan	17	23,44	398,50		
Sağlık ve beslenme	Doğuştan	27	23,26	628,00	,654	,785
	Sonradan	17	21,29	362,00		
Seyirci davranışı	Doğuştan	27	22,83	616,50	,654	,785
	Sonradan	17	21,97	373,50		
Karara katılım	Doğuştan	27	22,74	614,00	,612	,848
	Sonradan	17	22,12	376,00		

Tablo 10’ da engelli olma durumuna göre katılımcıların örgütsel stres düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Mann Whitney-U testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel stres düzeyleri ile engelli olma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Bireylerin Örgütsel stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “engel durumu ” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi

Bağlılık alt boyut	Engel durumu	N	Sıra değer ort.	X2	P
Karara katılım	Tekerlekli sandalye	25	23,84	,783	,676
	Ayakta	13	21,50		
	Diğer	6	19,08		
Seyirci davranışı	Tekerlekli sandalye	25	22,24	1,748	,417
	Ayakta	13	25,46		
	Diğer	6	17,17		
Sağlık ve beslenme	Tekerlekli sandalye	25	21,74	1,132	,568
	Ayakta	13	25,42		
	Diğer	6	19,33		
Yönetim ve finans	Tekerlekli sandalye	25	22,32	,895	,639
	Ayakta	13	24,62		
	Diğer	6	18,67		
Antrenör davranışı	Tekerlekli sandalye	25	22,58	1,504	,471
	Ayakta	13	24,85		
	Diğer	6	17,08		

Tablo 11’ de engel durumuna göre katılımcıların örgütsel stres düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Krus-kal-Wallis testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel stres düzeyleri ile engel durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Bireylerin Örgütsel bağlılık Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “engel durumu ” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi

Bağlılık alt boyut	Engel durumu	N	Sıra değer ort.	X ²	p
Özdeşleşme	Tekerlekli sandalye	25	23,60	,953	,621
	Ayakta	13	22,50		
	Diğer	6	17,92		
Uyuşum	Tekerlekli sandalye	25	22,52	,022	,989
	Ayakta	13	22,77		
	Diğer	6	21,83		
Yabancılaşma	Tekerlekli sandalye	25	22,50	,013	,993
	Ayakta	13	22,73		
	Diğer	6	22,00		

Tablo 12’ de engel durumuna göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Krus-kal-Wallis testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile engel durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

5. TARTIŞMA

Engelli (paralimpik) sporcularda örgütsel bağlılık ve örgütsel stres davranışlarının incelenmesi amacı ile yapmış olduğumuz bu çalışma 2016 rio paralimpik oyunlarına katılan 44 sporcuyla kapsamaktadır.

Çalışmamızda, bulguların değerlendirilmesinden elde edilen sonuca göre; katılımcıların örgütsel bağlılıklarının ($X=3.22$) ve örgütsel streslerinin ($X=3.15$) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan katılımcıların örgütsel bağlılıkları örgütsel streslerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel stresin alt boyutları incelendiğinde antrenör davranışı alt boyutu ($X=3.24$), yönetim ve finans alt boyutu ($X=3.33$), sağlık ve beslenme alt boyutu ($X=3.08$), seyirci davranışı ($X=2.75$) ve karara katılı alt boyutu ($X=2.97$) olarak belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarına baktığımızda ise özdeşleşme ($X=4.17$), uyuşum($X=4.20$) ve yabancılaşma ($X=2.05$) olarak tespit edilmiştir.

Çalışmamızın sonuçlara göre Engelli (paralimpik) sporcuları en fazla etkileyen örgütsel stres kaynağı yönetim ve finans iken en az etkileyen örgütsel stres kaynağı seyirci davranışdır. Üzüm'ün (2010) elit sporcular üzerinde yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel stres kaynaklarından en fazla etkilendikleri alt boyut yönetim ve finansman iken en az etkilendikleri boyut seyirci davranışı olarak bulunmuş ve bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Hanton ve arkadaşlarının (2005) elit sporcular üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda örgütsel stres düzeyleri yüksek ($X = 2.99$) olarak bulunmuştur. Benzer şekilde Woodman, T., Hardy L., (205),’in elit sporcularda örgütsel stres kaynakları ile ilgili yapmış oldukları çalışma sonucunda kişisel, çevresel, yöneticilerden ve takımdan kaynaklı faktörlerden etkilendiklerini tespit etmişlerdir.

Araştırmamızda Örgütsel stres Alt Boyutlarının Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Yıldırım’ ve Taşmektepligil’in (2010) beden eğitimi ve spor yüksek okulunda ki akademik personellerin üzerinde yapmış olduğu çalışma sonucunda katılımcıların Örgütsel stres düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık çıkmamıştır.

Engelli (paralimpik) sporcular üzerinde yapmış olduğumuz çalışmada sporcuların örgütsel streslerini medeni durumlarının etkilemediği sonucuna varılmıştır. Erkmen ve çetinin (2018) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin evli ya da bekar olma durumlarının streslerini etkilemediği sonucu bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Yine bir diğer karşılaşılan sonuç ise engelli (paralimpik) sporcuların örgütsel streslerinde eğitim durumlarına göre farklığa rastlanmamıştır.

Araştırmamızda paralimpik sporcuların engel durumlarına baktığımızda doğuştan ya da sonradan engelli olan bireylerin örgütsel stres seviyelerinde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde engelli olma durumlarından tekerlekli sandalyede olmaları, ayakta olmaları ya da diğer engelli olma durumları örgütsel stres algılarını etkilememiştir.

Bunun yanında katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarından örgütsel uyum ve örgütsel özdeşleşme yüksek bir değere sahipken örgütsel yabancılaşma düzeyleri düşük düzeyde çıkmıştır. Üzüm'ün (2010) elit sporcular üzerinde yapmış olduğu çalışmada benzer şekilde sporcuların özdeşleşme ve uyum alt boyutunda takımlarına örgütlerine yönelik yüksek bağlılık puanına sahip oldukları, yabancılaşma alt boyutunda ise düşük bağlılık puanına sahip oldukları bulunmuştur. Bısgın'ın (2014) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmada duygusal ve normatif bağlılıkları yüksek düzeyde iken devam bağlılıkları düşük düzeyde çıkmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde okçu ve ark.(2015) yapılan bir diğer çalışmada özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları orta düzeyde iken uyum boyutu düşük düzeyde çıkmıştır. Tokoğlu ve ark.(2011) bedensel engelliler ile bedensel engelli olmayanlarda örgütsel bağlılık ile ilgili yapmış oldukları araştırma sonucunda bedensel engeli olan ve olmayanlarda örgütsel bağlılık açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Alt başlıklarda ise normatif bağlılık, duygusal ve zorunlu bağlılıktan daha düşük görülmektedir.

Ghasemı ve ark. (2015)'nın İranda öğrenci spor gönüllüleri yapısı üzerinde yapmış oldukları çalışma da normatif ve duygusal bağlılık devam bağlılığından yüksek çıkmıştır.

Çalışmamız sonucunda engelli (paralimpik) sporcuların cinsiyetleri örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği görülmüştür. Güllü ve Koçak'ın (2016) Türk voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek için yapmış oldukları çalışma sonucunda cinsiyet değişkenine göre kulüpte oynayan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Benzer şekilde Üzüm'ün(2010) elit sporcular üzerinde yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeninin sporcuların örgütsel bağlılıklarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Fakat Karakaya Ve Karademir 'in (2013) yapmış olduklarını çalışmada erkek katılımcıların kadınlardan daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduklarını gözlemlemişlerdir.

Çalışmamız sonucunda engelli (paralimpik) sporcuların eğitim düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği görülmüştür. Üzüm'ün(2010) elit sporcular üzerinde yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeylerine göre sporcuların örgütsel bağlılıklarının değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Karakaya Ve Karademir 'in (2013) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile ilgili yapmış oldukları çalışma sonucunda lisans mezunu kolan öğretmenlerin diğer gruptan anlamlı düzeyde örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Güllü ve Koçak'ın (2016) profesyonel voleybolcular üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda lisans mezunu olan sporcuların daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmamızda katılımcıların medeni durum Değişkenine Göre örgütsel bağlılık seviyelerinde bir farklılığa rastlanmamıştır. Sporla alakalı işler yapan kişiler üzerinde yapılan benzer çalışmalarda ise medeni durumun örgütsel bağlılık seviyesini değiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bısgın (2014), Üzüm(2010), Karakaya ve Karademir'in (2013) çalışmalarında evli olan bireylerin daha fazla örgütsel bağlılığa sahip olduğunu söylemektedirler.

Araştırmamızda paralimpik sporcuların engel durumlarına baktığımızda doğuştan ya da sonradan engelli olan bireylerin örgütsel bağlılık seviyelerine bu durumların farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde engelli olma durumlarından tekerlekli sandalyede olmaları, ayakta olmaları ya da diğer engelli olma durumları örgütsel bağlılık algılarını etkilememiştir.

Engelli (paralimpik) sporcular üzerinde yapmış olduğumuz çalışmanın korelasyon analiz sonuçlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel streslerinin birbirini anlamlı düzeyde etkilemediği sonucuna varılmıştır. Buna göre örgütsel stresin artması Engelli (paralimpik) sporcular üzerinde örgütsel bağlılığın artmasına etki etmediğini söyleyebiliriz.

ÖNERİLER

Stres kaynakları ve stresle baş etme yöntemlerin demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir(Türksoy ve ark 2015). Eraslan ve arkadaşlarının(2017) engelli sporcuların üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda da benzer şekilde sporcuların stresle baş etme yöntemlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Engelli sporcuların stresle baş etmelerine yardım etmek için demografik özellikleri dikkate alınmalıdır. Kristiansen ve arkadaşlarının(2012) profesyonel futbolcular üzerinde yaptıkları çalışmada futbolcuların örgüt stresleri ile baş etmek için problemlere odaklanmaktan kaçınıp, sosyal destek alarak bu durumun üstesinden gelmeye çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadan yola çıkarak engelli sporcularında problemlere odaklanmak yerine sosyal yaşamlarını daha aktif hale getirmek örgütsel streslerini azaltmak açısından faydalı olacaktır.

Stresin olmadığı veya az olduğu huzurlu çalışma ortamlarında üretim ve buna bağlı olarak performansın artışı beklenmektedir(Yurtseven ve Donuk, 2017). Özellikle uluslararası organizasyonlarda engelli (paralimpik) sporcuların performansını arttırmak için örgütsel streslerini azaltacak, onlarla özel olarak ilgilenilecek destek birimlerin kurulması faydalı olacaktır.

Sporcular üzerinde yapılan çalışma sonucunda örgütsel bağlılığın performansı olumlu yönde arttırdığına ulaşılmıştır(Turner, Chelladurai 2005). Örgütsel bağlılığı arttırmak için örgütsel iletişim etkili bir yoldur(Güllü Ve Yener 2015). Engelli (paralimpik) sporcuların örgütsel streslerini azaltmak ve örgütsel bağlılıklarını arttırmak için sağlıklı iletişim kurmalarını sağlamak hem performanslarını hem de huzurlarını arttırmak için etkili bir yöntem olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Akyol,. P., Atan T., Gökmen, B., (2012)BEDEN EĞİTİMİ VE SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ, Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, Cilt / Vol : 4 Sayı / No :1
2. Akyürek, G. (2011) Engelli Kişilerin Toplumsal Katılımlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi.Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Ergoterapi Programı, Ankara, 130s.
3. Anshel, H.M and Jamieson, J. and Raviv, S. “Cognitive Appraisal and Coping Strategies Following Acute Stres Among Skilled Competitive Male and Female Athletes” , **Journal of Sport Behavior**, Vol: 24, 2003, p:128-141.
4. Arslan, Ş., (2007), “Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başaıkma Tutumlarının Araştırılması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:18, ss.67-84,
5. Aslan, Mahire (1995). Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları (Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
6. Aslantürk, Gökhan and Şahan,Selman "Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü örneğinde incelenmesi", TUBITAK, 2012.
7. Assadi, H. “Evaluation of Job Stress Factors (Organizational and Managerial) Among Heads of Physical Education Organizations”, **Gymnica**, Volume:33, 2003,Issue 1, p:47-55.
8. Atalay, İ. (2010). Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kamu sektöründen bir örnek. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
9. Aydın, Mustafa.(2000) Eğitim Yönetimi. Ankara: Hatiboğlu Basım ve Yayım.
10. Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
11. Balay, R.(2000), Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
12. Balcı, A. (2002). Etkili okul ve okul geliştirme (3. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

13. Baltaş, Acar, Z. Baltaş, (2004) Stres ve Başa çıkma Yolları, İstanbul: Remzi Kitabevi.
14. Barutçugil, İ., (2002), Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, 1.Baskı, Kariyer Yayıncılık, İstanbul
15. Batıgün, ., A., Şahin, H., N., Demirel, E., K., Bedensel Hastalıkları Olan Bireylerde Stres, Kendilik Algısı, Kişilerarası Tarz Ve Öfke İlişkisi, Türk Psikiyatri Dergisi 2011;22(4):245-54
16. Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. Sayıştay dergisi, 59, 125-139.
17. Bilsin, E. (2012). Engelli çocukların ailesine verilen hemşirelik bakımının aile gereksinimini karşılama düzeyine etkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
18. Brown, R. B. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the Concepts and Simplifying the Existing Construct Typology. Journal of Vocational Behavior, 49 (3), 230-251.
19. Cam, Erdem. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. İnsan Bilimleri Dergisi. S.1. s.1.
20. Can, Halil, Ö. Aşan, E.M. Aydın,. (2006). Örgütsel Davranış. İstanbul: Arıkan Yayınları.
21. Cantwell, J., Muldoon, O. T., and Gallagher, S. (2014). Social support and mastery influence the association between stress and poor physical health in parents caring for children with developmental disabilities. Research in developmental disabilities, 35(9), 2215- 2223.
22. Cantwell, J., Muldoon, O. T., and Gallagher, S. (2014). Social support and mastery influence the association between stress and poor physical health in parents caring for children with developmental disabilities. Research in developmental disabilities, 35(9), 2215- 2223.
23. Caroline Faure ,Karen M. (2014) Appleby,The Logistical Management Of The Organizational Stress Of Elite “Pipeline” Athletes: Interventions Of National Performance Directors In An Olympic Year, The Journal Of Sport, 2014, 3(2), 139-183
24. Çekmecelioğlu,Hülya ;(2006),“İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir

- Araştırma”, İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Haziran, 8(2),153-168.
25. Celep, C. (2000). Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler. Ankara:Anı Yayıncılık.
26. Ceylan, L.(2005). Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
27. Crocker,P.R.E. (1992).Managing stress by competitive athletes: ways of coping.internationalJournalofSportPsychology,23,161-175,1992.
28. Cüceloğlu, Doğan (1994) İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları, İstanbul: Remzi Kitabevi.
29. Demiröz, S. (2014). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Ankara.
30. Demirtaş, Hasan, Güneş, Hasan (2002). Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü, Ankara: Anı Yayıncılık.
31. DEMİRTAŞ, Hasan. "Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve işdoymu", İnönü Üniversitesi, 2010.
32. Dixit, V. ve Bhati, M. (2012). A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. European Journal of Business and Social Sciences, 1 (6), 34-51.
33. E.CüneytKoryürek, ‘Olimpiyadlar’,2003<http://www.olimpiyatkomitesi.org.tr/Detay/Olimpiyatlar/Olimpiyat-Oyunlari-Tarihi/44/1>.
34. Eratay, Emine and Çetin Eldeniz, Müzeyyen. "Bolu ilindeki işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları", Kastamonu Üniversitesi, 2013.
35. Eren, A. (2010) Engellilerin İş Yerlerinde Çalıştırılması İçin Yapılabilecekler Üzerin Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Maltape Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 171s.
36. ERKMEN n., ÇETİN M. Ç.,(2008) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Bazı Değişkenlerle İlişkisi,
37. Ertekin, Yücel (1993), Stres ve Yönetimi, Ankara: TODAİE Yayınları.
38. Filiz, N., (2013), Sporda Yabancılaşma, T.C. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
39. Fulcher, G. Disabling Policies? A Comparative Approach to Education Policy and Disability, Disability, Handicap and Life Chances Series, The Falmer Press, s. 22.

40. Ghasemi, H., , Sufireza, M., (2015), Eshraghi, A., Examination the Dimension of Organizational Commitment and Motivation in Student Sport Volunteers Structure in Iran, Cumhuriyet Üniversitesi Fen Fakültesi Fen Bilimleri Dergisi (CFD), Cilt:36, No: 3
41. Gök, S. “Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi [Bağlantıda]. 6:2. Erisim: <http://www.insanbilimleri.com>, Cilt:6, Sayı:2, 2009.
42. Güçlü, Nezahat (2001), “Stres Yönetimi”, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 1, s. 21-22.
43. Gül, H.(2003).Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi, Koceli.
44. Güllü, S., Koçak, M. (2016). Profesyonel Türk Voleybolcuların Kulüplerine Olan Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. International Journal of Social Sciences and Education Research, 2(4), 1470- 1484
45. Güney S.(Ed.) Yönetim ve organizasyon. Nobel Yayın Dağıtım Editörlü.2007: 301
46. Güney, S. (2001). Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
47. Gür A. (2001) Özürlülerin Sosyal Yaşama Uyum Süreçlerinde Sportif Etkinliklerin Rolü. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
48. Halth Organization , Geneva, 1981, s.668.
49. Hanton, S. and Fletcher, D. Coughlan G. (2005), “Organizational Stress in Competitive Sport: More than we Bargained For?”, International Journal of Sport Psychology, Volume: 36, Issue :4,
50. <http://www.forumacil.com/engelliler-forumu/138274-engelliler-icin-spor.html>
Erişim: haziran 2017
51. <http://www.saglik.gov.tr/extras/birimler/tedavi/hafta.htm>. Erişim: haziran 2017.
52. <http://www.sporbilim.com/?s=detay&id=103>. Erişim: temmuz 2017.
53. İlsev, A. (1997). Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
54. İnce, M. ve Gül, H. (2005).Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
55. IRONSON Gail, Work, “Job Stress and Health”, Work, Families and Organizations, In Sheldon Zedeck (ed),San Francisco, Calif.: Jossey- Bass, 1992

56. Işıkhan, Vedat (2004) Stres ve Başa Çıkma Yolları, Ankara: Sandal Yayınları.
57. Jaros, S.M. & Allen, N.J. (2007). Model of organizational commitment: measurement issues. *The icfai&journal of organizational behavior*, VI(4), 7-25.
58. Kalyon, T. A. (Editör), T.C Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Özürlüler Spor Federasyonu, (1995), Bedensel Engelli Sporlarında Kurallar Kitabı, Ankara: Gençlik Spor Genel Müdürlüğü Türkiye Özürlüler Federasyonu Yayınları.
59. Kalyon, T.A. (2001), Amputelerde Spor Etkinlikleri, Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yıllığı, Cilt 2, (1), s 55, Ankara.
60. Karaca, S. ve Özeltin, G. (2010). Yapılandırılmış grup süreci deneyimi: Görme engelli ergenlerle yürütülen bir grup süreci neler öğretir? *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(2), 77-85.
61. KARAKAYA, y., e., KARADEMİR, t., (2013) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, *Hacettepe spor bilimleri dergisi*, 24 (1), 37-44
62. Kaya, A.- Balay, R. - Tınaz, S., “Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetimsel Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki” Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, C.15, S. 2, Kırşehir, 2014
63. Kınman,G.(1998),“Pressure Points A survey into the cause and consequences of occupationan stress in uk academic and related staff <http://www.uofaweb.ualberta.ca/aasua//pdfs/pressurepoints.pdf>
64. Kırel, Ç. “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet İş Tatmini ve İş Bağlılığı ilişkisi”, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 28, 1999, s: 2.
65. Klund, D.N. (1988). *The Injured Athlete* (2. bs.). Philadelphia: J. B. Lippincott Company.
66. Korkmazer, Fuat, Ekingen Erhan and Yıldız, Ahmet. "Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, 2016.
67. Köşgeroğlu ve Boğa, 2011; Kızılkaya ve Gündüz, 2012).
68. Mc Avoy, L., 2001. *Outdoors for Everyone: Opportunities that include people with disabilities.Parks and Recreation*, Vol. 36, Issue.8, p. 24-36.4).
69. Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace theory.Research and application*. Sage Publications, Inc, London.

70. Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). Commitment in the workplace theory, research and application. USA: Sage Publications.
71. Morrow, P.C. "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment" **Academy of Management Review**, Volume:8, 1983, p:486-500.
72. Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Dubin, R. (1974). Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12 (2), 231-248.
73. Nagi, S. Z. (1965) Some Conceptual Issues in Disability and Rehabilitation. In: Sussman M.B., *Sociology and Rehabilitation*, Washington DC: American Sociological Association, s100-113.
74. Okçu, V., Şahin, H. M., Şahin, E., (2015) Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, *International Journal of Science Culture and Sport*, Special Issue 4
75. ÖLÇÜM, Ç, M. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Ağustos 107.
76. Özmutf, N.M. "Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım" **Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi**, Cilt: 23, Sayı:1-2, 2006, s:75-81.
77. Özsoy, Süheyla A. (2004). Bir Yükseköğretim çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, erişim, <http://www.isgucdergi.org/>, 221:08.01.2017.
78. Pehlivan, İnyet (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*, Ankara: Pegem Yayınları
79. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
80. Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tüz Melek (2001), *Örgütsel Psikoloji*, Ankara: Ezgi Kitabevi.
81. Şahin, Bayram." Seyahat Acentası Çalışanlarında Örgütsel Stresin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Örneği "Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2014.
82. Şahin, H. (2004), Engellilik Kimin Sorunu? Kişinin mi, Toplumun mu? , T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayınları, *Öz-veri Dergisi*, Eylül 2004, Cilt 1,(1), s. 49.
83. Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. Maden Mühendisleri Odası. 09.08.2008 tarihinde www.maden.org.tr/resimler/ekler/b7e926154c1274e_ek.pdf adresinden erişilmiştir

84. Sandıkçı, Ercan (2010). Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır'da Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi), Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
85. Scanlan, T.K. and Others “Project on Elite Athlete Commitment (PEAK) I. Introduction and Methodology”, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, Volume: 25, 2003, Page. 360-376.
86. Selye, Hans (1974), *Stres Without Distress*, New York: J.B. Lippencott Comp.
87. Selye, Hans (1982), *The Stress of Life*, New York: Mcgraw-Hill Book.
88. Şimşek, M. Ş., Akgemici, T., Çelik, A. (2001) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
89. ŞİMŞEK, M., Çelik A., Akgemci T. Ve Fettahlıoğlu T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşma Yönetimi Araştırması*,
90. TOKOĞLU, M. E., AYDINTAN, B., POLAT M., BURMAOĞLU, s.(2011), *Bedensel Engelliler İle Bedensel Engelli Olmayanlarda Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini: Kamuda Bir Araştırma*, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, ISSN:1694-528X
91. *Türkiye Özürlüler Araştırması (2002)* T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, 176s.
92. TURNER, B.A., CHELLADURAI, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19, 193-211. ss.
93. Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. Hayat Yayıncılık, İstanbul.
94. Ugur, S. ve Diğerleri “Effects of Physical Environment on the Stress Levels of Hemodialysis Nurses in Ankara Turkey”, *Journal Medicine*, Volume:31, 2007,p:283–287.
95. Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve iş gören performansı. Türkiye vakıflar bankası Ankara, İstanbul ve İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
96. Üzüm H. (2010) *Elit Sporcuların Örgütsel Stress Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi*, Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.

97. Uzun, H. (2010). Elit sporcularin orgutsel stres duzeyleri ile orgutsel baglilik iliskisinin incelenmesi (Unpublished master's thesis). Abant Izzet Baysal University, Bolu, Turkey.
98. Üzüm, H.; Polat, E. ve Mirzeoglu, N. "Organizational Commitment Of Professional Football Players;" The 11th ICHBER. SD Europe Regional Congress&Exposition. April 22-24, Antalya , 2009, p:318-324.
99. Üzüm, Hanifi, Orhan, Mustafa, Karlı, Ünal, Duş, Mustafa Kemal, Yerlikaya, Gamze And Gökgöz, Hulusi. "Spor Yapan Ve Yapmayan Bireylerin Öfke Kontrol Tarzlarının İncelenmesi", Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
100. Üzüm, Hanifi; Mirzeoğlu, Nevzat; Polat, Ercan And Akpınar, Selcuk. "Development Of Organizational Stress Scale For Athletes", Journal Of Physical Education & Sports Science / Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 2013.
101. Üzüm, Hanifi; MİRZEOĞLU, Nevzat; POLAT, Ercan and AKPINAR, Selcuk. "DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL STRESS SCALE FOR ATHLETES", Journal of Physical Education & Sports Science / Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2013.
102. Uzun, G., M. F. Altunkasa, 1991. Rekreatyonel Planlamada Arz ve Talep. Ç.Ü. Ziraat Fakültesi Genel Yayın No: 6, Yardımcı Ders Kitapları Yayın No: 1, Adana.
103. Uzun, Özlem And Yiğit, Elif. "Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", Tubitak, 2011.,
104. Varol, F., (2010), Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
105. Wells, M., T. Merriman, 2002. The outdoors and the classroom. Parks and Recreation, Vol. 37, Issue.3, p. 94-100.
106. WHO: Disability, prevention and rehabilitation. Technical Report Series. World.
107. Wiesenfeld, B.M., S. Raghuram ve R. Garud, 1999. "Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization", Organization Science, 10, ss. 777-790.

108. Woodman, T. ve Hardy, L. (2001)“A Case Study of Organizational Stres in Elite Sports”, Journal of Applied Sport Psychology, Volume :13, Issue 2
109. World Health Organization (2001) International Classification of Functioning, Disability and Health. Geneva, Switzerland.
110. www.tdk.gov.tr 03.02.2017’de alındı.
111. www.tmpk.org.tr (2017), Paralimpik Sporlar, Erişim: mayıs 2017.
112. Yalçın, H. Birol ve Üzüm, H. ve Yüktasır, B. “Organizational Commitment Of Physical Education Teachers. The 10th ICHPER. Sd Europe Congress & The TSSA 8. International Sports Science Congress. 17-20 November, 2004, Antalya.
113. Yazıcıoğlu, İ. & Topaloğlu, I.G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 1(1),3-16.
114. Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M., Y., (2012) Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi , Ix (4) 131-140
115. Yıldırım, Yunus, Taşmektepligil, Yalçın And Üzüm, Hanifi. "Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması (Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması)", Tubıtak, 2011.
116. Yılmaz, A. ve Ekici, S., (2003), “Örgütsel Yařamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Yıl:2003, Sayı:2, ss.1-9.

FORMLAR



FORMLAR

EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu Bu çalışma; Bedensel Engelli Paralimpik Sporcuların Örgütsel Stres Düzeyleriyle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Size en uygun kutucuğu (X) ile işaretliğiniz. Şimdiden vereceğiniz cevaplardan dolayı teşekkür ederim.

1. Cinsiyetiniz: Bay () Bayan ()

2. Yaşınız:.....

3. Medeni durumunuz: () Bekâr () Evli () Boşanmış

4. Eğitim durumunuz:

() İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü

5. Kaç yıldır spor yapmaktasınız

a. 0-5 yıl arası b. 6-10 yıl. c. 11-15 yıl d.16-20yıl

6. Engel durumunuz?

a. Tekerlekli sandalye b. Ayakta c. Diğer..

7- Engelli olma durumu?

a) Doğuştan b) Sonradan

8- Yapmış olduğunuz spor branşı?

- | | |
|----------------|---------------------------------|
| 1. Atıcılık | 7.Tenis |
| 2. Atletizm | 8.Tekerlekli Sandalye Basketbol |
| 3. Bisiklet | 9.Yüzme |
| 4. Halter | |
| 5. Masa tenisi | |
| 6. Okçuluk | |

EK 2: ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYİ ÖLÇÜM FORMU

Aşağıdaki ifadelerde sizlerin spor ortamında karşılaşılabileceği olası durumlar yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri okuyarak her bir ifadenin sizde ne derece strese neden olduğunu daire içerisine alarak işaretleyiniz.

TEŞEKKÜRLER

	Çok az	Az	Orta	Çok	Çok fazla
1- Antrenman içeriklerinin hazırlanmasında görüşünüzün alınmaması.	1	2	3	4	5
2- Antrenörünüzün sizinle dayanışma içinde olmayışı.	1	2	3	4	5
3- Galibiyet primlerinizin düşük olması.	1	2	3	4	5
4- Antrenörünüzün sürekli fikir değiştirmesi.	1	2	3	4	5
5- Antrenörünüzün fiziksel egzersizleri ceza aracı olarak uygulaması.	1	2	3	4	5
6- Yöneticilerinizin vaatlerini yerine getirmemesi.	1	2	3	4	5
7- Antrenörünüzün başarınızdan dolayı sizi tebrik etmemesi.	1	2	3	4	5
8- Antrenörünüzün sorumsuzca davranışları.	1	2	3	4	5
9- Antrenörünüzün beklentilerine cevap verememeniz.	1	2	3	4	5
10- Yöneticilerinizin yapamayacağı vaatlerde bulunması.	1	2	3	4	5
11- Antrenörünüzün planlı olmayışı.	1	2	3	4	5
12- Antrenörünüzün sağlığınızı riske atması.	1	2	3	4	5
13- Yöneticilerinizin takımın sorunları ile ilgilenmemesi.	1	2	3	4	5
14- Antrenörünüzün inançlarınıza saygı göstermemesi.	1	2	3	4	5
15- Kulübünüzün finansal sorunlar yaşaması.	1	2	3	4	5
16- Yöneticilerinizin sporculara gereken ilgiyi göstermemesi.	1	2	3	4	5

Sayfa-2

Diğer sayfaya geçiniz.



	Çok az	Az	Orta	Çok	Çok fazla
17- Antrenörünüzün sizinle gerginlik yaşamaması.	1	2	3	4	5
18- Antrenörünüzün takımı motive edememesi.	1	2	3	4	5
19- Antrenörünüzün yenilikleri takip etmemesi.	1	2	3	4	5
20- Antrenörünüzün isteklerinin çok fazla olması.	1	2	3	4	5
21- Antrenörünüzden destek görememeniz.	1	2	3	4	5
22- Düzenli beslenememeniz.	1	2	3	4	5
23- Sakatlığınızın sürekli nüksetmesi.	1	2	3	4	5
24- Takımınıza yapılacak transferler hakkında görüşünüzün alınmaması.	1	2	3	4	5
25- Yiyeceklerin lezzetsiz olması.	1	2	3	4	5
26- Antrenörünüzün alanındaki yetersizliği.	1	2	3	4	5
27- Seyircinin küfürlü tezahüratı.	1	2	3	4	5
28- Yöneticilerinizin taraftarı ile gerginlik yaşamaması.	1	2	3	4	5
29- Antrenörünüzün aşırı kaygılı olması.	1	2	3	4	5
30- Seyircinin rakip takıma yönelik kötü tezahüratı.	1	2	3	4	5
31- Yemeklerin kaybettiğiniz kaloriyi karşılayamaması.	1	2	3	4	5
32- Spor malzemeleri alınırken görüşünüzün alınmaması.	1	2	3	4	5
33- Transfer ücretlerini zamanında alamamanız.	1	2	3	4	5
34- Seyircinizin takımınıza yönelik kötü tezahüratı.	1	2	3	4	5

Sayfa-3

Diğer sayfaya geçiniz.



	Çok az	Az	Orta	Çok	Çok fazla
35- Kamp yeri seçiminde görüşünüzün alınmaması.	1	2	3	4	5
36- Antrenörünüzün sözlü olarak size tacizde bulunması.	1	2	3	4	5
37- Antrenörünüzün hoşgörülü olmaması.	1	2	3	4	5
38- Antrenörünüzün sürekli emir vermesi.	1	2	3	4	5
39- Antrenörünüzün disiplinsiz olması.	1	2	3	4	5
40- Yemekte kullanılan besinlerin taze olmaması.	1	2	3	4	5
41- Seyircinin saldırgan davranışları.	1	2	3	4	5
42- Yeterli tıbbi destek alamamanız.	1	2	3	4	5
43- Seyircinin sahaya yabancı madde atması.	1	2	3	4	5

Sayfa-4

Diğer sayfaya geçiniz.



EK 3: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇÜM FORMU

Aşağıdaki ifadelerde sizlerin spor ortamında karşılaşılabileceği olası durumlar yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri okuyarak her bir ifadenin sizde ne derece bağlılığa neden olduğunu daire içerisinde alarak işaretleyiniz.

TEŞEKKÜRLER

		Hiç bir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
1-	Kulüp yönetimi benim iyiliğimi düşündür.	1	2	3	4	5
2-	Kulüp yönetiminin koyduğu kurallara uyarım.	1	2	3	4	5
3-	İşimden başka işlere karışmam.	1	2	3	4	5
4-	Kulübümün çevre tarafından yeterince tanınmasını önemserim.	1	2	3	4	5
5-	Kulüp yönetimi ile uyuşum içindeyim.	1	2	3	4	5
6-	Kulüp yönetimi ile uyuşum içindeyim.	1	2	3	4	5
7-	Takım arkadaşlarımın sorunları beni ilgilendirir.	1	2	3	4	5
8-	Kulübüm de sporculara önem verildiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
9-	Takımındaki değişikliklere uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
10-	Çalışmalarım biter bitmez kulüpten ayrılırım.	1	2	3	4	5
11-	Kulübümün geleceği ile ilgilenirim.	1	2	3	4	5
12-	Kulübümde yapılan toplantılara gönüllü katılırım.	1	2	3	4	5
13-	Takım arkadaşlarımdan hoşnutum.	1	2	3	4	5
14-	Kulüp yönetimine öneri götürmem.	1	2	3	4	5
15-	Başka bir takım bulamadığım için bu takımda oynuyorum.	1	2	3	4	5
16-	Kulübümde üstün başarı sağlamak amacımdır.	1	2	3	4	5
17-	Kulüp dışında bile kulübümü düşünürüm.	1	2	3	4	5
18-	Takım ile ilgili görevlerimi umursamadığım olur.	1	2	3	4	5

Sayfa-4

Diğer sayfaya geçiniz.



	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
19- İşimi kendime uygun bulurum.	1	2	3	4	5
20- Kulübümün çevresine yapacağı etkinliklere katılırım	1	2	3	4	5
21- İşimden hoşnutum	1	2	3	4	5
22- Kulübümde kendimi güven içerisinde hissediyorum.	1	2	3	4	5
23- Kulübümden çok kulüp dışı beni ilgilendirir.	1	2	3	4	5
24- Kulübüme gidip gelmede zorlanıyorum	1	2	3	4	5
25- Kulübümdeki toplantılara ilgi duymuyorum.	1	2	3	4	5
26- Çevremde kulübümle övünüyorum.	1	2	3	4	5
27- Kulübümde mutluyum.	1	2	3	4	5
28- Kulüp yönetimi ile iyi geçinirim.	1	2	3	4	5
29- Kulüp yönetiminin başarısı beni ilgilendirmiyor.	1	2	3	4	5
30- Arkadaşlarım tarafından kullanıldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
31- Kulübüme gitmeyi canımın istemediği zamanlar olur.	1	2	3	4	5
32- Bu kulüpten başka bir kulüpte rahat edemem.	1	2	3	4	5
33- Kulüp yönetiminin sorunları ile ilgilenmem.	1	2	3	4	5
34- Kulübümde huzur içindeyim.	1	2	3	4	5
35- Kulübümden hoşnutum.	1	2	3	4	5

Anket Bitti Teşekkürler.....

EK 4: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

Ynt: Anket izin

Gelen Kutusu x



hanifiuzum@mynet.com

23.06.2016

Alıcı: bana

Merhabalar Burcu Hanım;

Geliştirmiş olduğum elit sporcular için bağlılık ve stres ölçeklerini yüksek lisans tezinde kullanabilirsin. Stres anketinin doğrulayıcı faktör analizinde yaptık (<http://dergi.nigde.edu.tr/index.php/besyodergi/article/view/598>) verdiğim bu linkten, ölçeğin son halini görebilirsin. Her hangi bir sorun olursa yardımcı olmaya çalışırım. İyi çalışmalar başarılar.

Yrd. Doç. Dr. Hanifi ÜZÜM

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

BESYO-BOLU

Sayın Hocam ben İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Bilimleri Yüksek Lisans öğrencisi Burcu KAPLAN tez konum için araştırma yaparken sizin doktora teziniz olan "ELİT SPORCULARIN ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ" adlı çalışmanızı gördüm bende bu çalışmayı Bedensel Engelli Paralimpik sporcularına yapmayı düşünüyorum sizinde izniniz ve yardımınız olursa bu çalışmanın anketini kullanabilir miyim? vakit ayırdığınız için şimdiden çok teşekkür ediyorum hocam.

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI**BEDENSEL ENGELLİ
PARALİMPİK SPORCULARIN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
ÖRGÜTSEL STRES
DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

Yazar Burcu Kaplan

Gönderim Tarihi: 19-Eki-2017 01:08PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 865390734

Dosya adı: RG_TSEL_BA_LILIK_VE_RG_TSEL_STRES_D_ZEYLER_N_N_BEL_RLENMES.doc (524.5K)

Kelime sayısı: 10816

Karakter sayısı: 76093

BEDENSEL ENGELLİ PARALİMPİK SPORCULARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

ORJİNALLİK RAPORU

%9	%6	%5	%5
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Istanbul Bilgi University Öğrenci Ödevi	%1
2	Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğrenci Ödevi	%1
3	www.arastirmax.com İnternet Kaynağı	%1
4	ÜZÜM, Hanifi; MİRZEOĞLU, Nevzat; POLAT, Ercan and AKPINAR, Selcuk. "DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL STRESS SCALE FOR ATHLETES", Journal of Physical Education & Sports Science / Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2013. Yayın	%1
5	www.ressjournal.com İnternet Kaynağı	<%1
6	e-lib.efst.hr İnternet Kaynağı	<%1