

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE ÇALIŞAN  
PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ  
(DOĞU ANADOLU İLLERİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Kübra ÖZDEMİR**

**TRABZON  
Ekim, 2012**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE ÇALIŞAN  
PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ  
(DOĞU ANADOLU İLLERİ ÖRNEĞİ)**

**Kübra ÖZDEMİR**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce  
Yüksek Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Danışmanı  
Yrd. Doç. Dr. Halit SUIÇMEZ**

**Trabzon  
Ekim, 2012**

KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında  
YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 19/10/2012

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Halit SUIÇMEZ .....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mehmet TUNÇKOL .....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Taner ALTUN .....



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Haluk ÖZMEN

Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.



Kübra ÖZDEMİR

19/10/2012

## ÖNSÖZ

Son zamanlarda insan nüfusunun artmasıyla birlikte insanların kişisel ihtiyaç ve istekleri de aynı oranda artışa uğramıştır. İnsanların bu ihtiyaç ve isteklerini karşılamak üzere ve gerek kamu sektörü gerekse özel sektörler çalışanların verimliliğini artırmak için örgütsel bağlılığı etkileyecek önermeler geliştirme yoluna gitmiştir. Bu gelişimler; çalışanın performansını etkileyecek, moral ve motivasyonunu yüksek tutacak, kuruma ve işine olan saygısını artırmak gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu çalışmamın her aşamasında bana her türlü desteğini veren danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Halit SUIÇMEZ'e ve Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAŞ'a çalışmamın tasarlama aşamasında karşılaştığım her türlü problem karşısında benden desteğini esirgemeyen Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapan hocalarım Sayın Yrd. Doç. Dr. Elif ŞIKTAR, Yrd. Doç. Dr. Erdiç ŞIKTAR, Arş. Gör. Emre BELLİ' ye özellikle ölçümlerde her türlü yardımı sağlayan Sayın Abdulkadir ÖZLÜTÜRK ve Bülent TATLISU' ya ayrıca Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Gerek bu çalışmam sırasında gerekse hayatımın her evresinde yanımda olan, bana desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım, annemin ve babamın aziz ruhuna...

Trabzon, 2012

Kübra ÖZDEMİR

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ .....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET .....	VIII
ABSTRACT .....	IX
TABLOLAR DİZİNİ.....	X
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XIII
KISALTMALAR LİSTESİ .....	XIV
GİRİŞ.....	1-4

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>5-29</b>
1.1. Türk Spor Teşkilatı.....	5
1.1.1. Tarihi Gelişimi .....	5
1.1.2. Cumhuriyet Öncesi Türk Spor Teşkilatı .....	6
1.1.3. Cumhuriyet döneminden günümüze kadar Türk Spor Teşkilatı .....	6
1.1.4. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı 1922- 1936 (T.İ.C.İ.).....	6
1.1.5. Türk Spor Kurumu: 1936-1938 (T.S.K.).....	7
1.1.6. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.).....	9
1.1.6.1. Gelirleri.....	9
1.1.6.2. Amaç ve Görevleri.....	10
1.1.7. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (G.S.G.M) .....	11
1.1.7.1. Genel Müdürlük Merkez Teşkilatı .....	12
1.1.7.2. Genel Müdürlük Taşra Teşkilatı.....	12
1.1.8. Gençlik ve Spor Bakanlığı .....	14
1.1.8.1. Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname.....	14
1.2. Örgütsel Bağlılık .....	17
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	17
1.2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	20

1.2.2.1. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları .....	20
1.2.2.1.1. Duygusal Bağlılık .....	20
1.2.2.1.2. Devamlılık Bağlılığı .....	21
1.2.1.1.3. Normatif Bağlılık.....	22
1.2.2.2. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması .....	23
1.2.2.3. Mowday'ın Sınıflandırması .....	23
1.2.2.4. Kanter'in Yaklaşımı .....	24
1.2.2.4.1. Devama Yönelik Bağlılık .....	24
1.2.2.4.2. Kenetlenme Bağlılığı .....	24
1.2.2.4.3. Kontrol Bağlılığı .....	25
1.2.2.5. Etizoni'nin Yaklaşımı .....	25
1.2.2.6. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı .....	26
1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Faktörler .....	27
1.2.3.1. Görünürlük (Visibility).....	27
1.2.3.2. Davranışların Geri Döndürülemezliği .....	28
1.2.3.3. İrade .....	28

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. YÖNTEM .....</b>	<b>30-32</b>
2.1. Araştırmanın Yöntemi.....	30
2.2. Çalışma Grubu.....	30
2.3. Veri Toplama Araçları.....	30
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	31
2.3.2. Örgütsel Bağlılık Envanteri.....	31
2.4. Anketlerin Uygulanması .....	31
2.5. Verilerin Toplanması ve Bilgisayar Ortamına Aktarılması .....	32
2.6. Verilerin Analizi.....	32

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>3. BULGULAR .....</b>	<b>33-66</b>
--------------------------	--------------

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

<b>4. TARTIŞMA.....</b>	<b>67-71</b>
-------------------------	--------------

## BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ .....	72
----------------	----

## ALTINCI BÖLÜM

6. ÖNERİLER.....	73
------------------	----

KAYNAKLAR.....	74-78
----------------	-------

EKLER .....	79-81
-------------	-------

ÖZGEÇMİŞ



## ÖZET

### **Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi (Doğu Anadolu İlleri Örneği)**

Bu çalışmanın amacı: Doğu Anadolu Bölgesinde bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personellerin “Örgütsel Bağlılık” düzeylerinin belirlenmesidir. Çalışmaya Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan 8 ilde (Erzurum, Erzincan, Elazığ, Kars, Bayburt, Hakkâri, Bitlis, Ağrı) 194’ü bay, 45’i bayan olmak üzere toplamda 239 kişi katılmıştır. Araştırmada personelin örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Allen ve Meyer, (1990) tarafından geliştirilmiş bulunan ve 20 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Anketlerin bazıları yüz yüze yöntemi ile doldurulmuş bazılarında ise posta ile katılımcılara ulaşılmış ve tekrar toplanmıştır.

Tüm İstatistik Analizler SPSS 16 programı ile yapılmıştır. Anlamlılık düzeyleri  $p<0.01$  ve  $p<0.05$  alınmıştır. Demografik özelliklerin belirlenmesi için, önce frekans tabloları elde edilmiş ve ki-kare analizi yapılmıştır.

Sonuç olarak, katılımcıların “Örgütsel Bağlılık” sorularına verdikleri cevaplar arasındaki farkın istatistiksel olarak çok önemli ( $p<0.01$ ) olduğu tespit edilmiştir. Verilen cevaplarda örgütsel bağlılığın varlığını gösteren cevapların oranının örgütsel bağlılığın varlığını göstermeyen cevapların oranından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer yandan katılımcıların %79.9 oranında kurum işini gelir getirici bir iş olarak yetersiz ve kısmen yeterli cevabını verdikleri hesaplanmıştır. Bu cevaplar arasındaki fark istatistiksel olarak çok önemli ( $p<0.01$ ) olarak bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü, Personel

## ABSTRACT

### **Investigation of the Organizational Commitment of Staff Who Works in Youth Services and Sports Provincial Directorate (East Anatolia Sample)**

The purpose of this study was to determine the level of the organizational commitment for the staff that working in the Eastern Anatolia Region in the Provincial Directorate of Youth Services and Sports. 194 men and 45 women in a total of 239 people participated in the research from the eight provinces in the Eastern Anatolia region (Erzurum, Erzincan, Elazığ, Kars, Bayburt, Hakkâri, Bitlis, Ağrı). In research, to measure the organizational commitment, the scale of the organizational commitment developed by Allen and Meyer (1990) and, composed of twenty questions was used. While some of the questionnaires were filled by the method of face to face, some of the participants were reached by the way of the postal service and the questionnaires were gathered.

SPSS 16 was used for all the statistical analysis. Significance level was accepted  $p < 0.01$  and  $p < 0.05$  to determine the demographic characteristics. Firstly frequency table was obtained and Chi-square analysis was carried out.

The differences between the answers given to questions of organizational commitment were determined as very significant ( $p < 0.01$ ). The answer rates that show presence of organizational commitment were found higher than the answer rates that doesn't show presence of organizational commitment. On the other hand the total insufficient and partially sufficient answer ratio of the question about sufficiently income level of the employees was calculated as 79.9 %. The differences between the answers were found as highly significant ( $p < 0.01$ ).

**Key Words:** Organizational Commitment, Provincial Directorate of Youth Services and Sports, Personnel.

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo Nr.</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa Nr.</b>
1.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	33
2.	“Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?” Sorusuna İlişkin Karşılaştırma Sonuçları .....	34
3.	“Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?” Sorusuna Cevap Veren Katılımcıların Çeşitli Özelliklerine Göre İstatistik Analiz Sonuçları .....	35
4.	“Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?” Sorusuna İlişkin Medeni Durumu Gösteren Çapraz Tablo .....	35
5.	“Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?” Sorusuna İlişkin Gelir Düzeyini Gösteren Çapraz Tablo .....	36
6.	“Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?” Sorusuna İlişkin Görev Dağılımlarına Gösteren Çapraz Tablo .....	37
7.	Örgütsel Bağlılık Sorularına İlişkin Karşılaştırma Sonuçları .....	38
8.	Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcılarının Yaş Gruplarına Göre İstatistik Analiz Sonuçları.....	40
9.	Katılımcıların Farklı Yaş Gruplarına Göre Ölçekteki Onikinci Maddeye İlişkin Görüşleri.....	41
10.	Katılımcıların Farklı Yaş Gruplarına Göre Ölçekteki Onüçüncü Maddeye İlişkin Görüşleri.....	42
11.	Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcılarının Cinsiyet gruplarına göre istatistik analiz sonuçları .....	42
12.	Katılımcıların Farklı Cinsiyet Gruplarına Göre Ölçekteki Üçüncü Maddeye İlişkin Görüşleri.....	44
13.	Katılımcıların Farklı Cinsiyet Gruplarına Göre Ölçekteki Ondördüncü Maddeye İlişkin Görüşleri.....	44
14.	Katılımcıların Farklı Cinsiyet Gruplarına Göre Ölçekteki Yirminci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	45
15.	Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcılarının Medeni Durumlarına Göre İstatistik Analiz Sonuçları .....	45

<b>Tablo Nr.</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa Nr.</b>
16.	Katılımcıların Farklı Medeni Durumuna Göre Ölçekteki Dokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri .....	47
17.	Katılımcıların Farklı Medeni Durumuna Göre Ölçekteki Onüçüncü Maddeye İlişkin Görüşleri .....	47
18.	Katılımcıların Farklı Medeni Durumuna Göre Ölçekteki Onaltıncı Maddeye İlişkin Görüşleri.....	48
19.	Katılımcıların Farklı Medeni Durumuna Göre Ölçekteki Onsekizinci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	48
20.	Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Anket Katılımcılarının Eğitimlerine Göre İstatistik Analiz Sonuçları .....	49
21.	Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Ölçekteki Birinci Maddeye İlişkin Görüşleri.....	50
22.	Katılımcıların Farklı Eğitim Seviyesine Göre Ölçekteki Sekizinci Maddeye İlişkin Görüşleri.....	50
23.	Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Ölçekteki Dokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri.....	51
24.	Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme Göre İstatistik Analiz Sonuçları .....	52
25.	Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme Göre Ölçekteki Dokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri .....	53
26.	Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme Göre Ölçekteki Onyedinci Maddeye İlişkin Görüşleri.....	54
27.	Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Anket Katılımcılarının Gelir Düzeyine Göre İstatistik Analiz Sonuçları.....	54
28.	Katılımcıların Farklı Gelir Düzeyine Göre Ölçekteki Beşinci Maddeye İlişkin Görüşleri.....	55
29.	Katılımcıların Farklı Gelir Düzeyine Göre Ölçekteki Ondokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri .....	56
30.	Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcılarının Çalıştığı Kurumlara Göre İstatistik Analiz Sonuçları .....	56
31.	Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Ölçekteki Birinci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	57
32.	Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Ölçekteki İkinci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	58
33.	Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Beşinci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	59
34.	Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Yedinci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	60

<b>Tablo Nr.</b>	<b>Tablo Adı</b>	<b>Sayfa Nr.</b>
35.	Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Sekizinci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	60
36.	Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Onuncu Maddeye İlişkin Görüşleri .....	61
37.	Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Onsekizinci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	62
38.	Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Ondokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri.....	63
39.	Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Yirminci Maddeye İlişkin Görüşleri .....	63
40.	Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcıların Görevlerine Göre İstatistik Analiz Sonuçları .....	64
41.	Katılımcıların Göreve Göre Ölçekteki İkinci Maddeye İlişkin Görüşleri.....	65
42.	Katılımcıların Göreve Göre Ölçekteki Beşinci Maddeye İlişkin Görüşleri.....	66

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil Nr.</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1.	Gençlik Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması.....	16

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>BESYO</b>	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
<b>B.T.G.M</b>	: Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
<b>G.H.S.M</b>	: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü
<b>G.S.G.M</b>	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
<b>T.İ.C.İ.</b>	: Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı 1922- 1936
<b>T.S.K</b>	: Türk Spor Kurumu ve Spor İl Müdürlüğü
<b>p&lt;0,05</b>	: İstatiksel Anlamlılık

## GİRİŞ

Son zamanlarda gelişen teknolojiyle birlikte insanların ihtiyaçları da zaman içinde değişime uğramıştır. Bununla birlikte var olan işletmeler bu ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden yapılandırma sürecine gidebilir. Bu yeniden yapılandırma sürecinde örgütler gerek çalışan personelin isteklerine, gerekse hizmet verdiği insanların gereksinimlerine olumlu cevap vermek adına bir takım faaliyetler oluşturabilir.

Hem özel işletmelerin hem de kamu işletmelerin en önemli parçası personeldir. Personelin işletmenin misyon ve vizyonunu yüksekte tutacağı düşünülmektedir. Bu yüzden personel, işletmedeki çalışma süreçleri, gerek istekleri gerek verimliliklerini artırması bakımından önemlidir.

Bir tutum çeşidi olarak, örgütsel bağlılık başka bir ifadeyle çalışanların organizasyona bağlılık duygusu, daha sağlıklı bir örgütsel iklime, yüksek morale ve motivasyona katkıda bulunan faktörlerden birisi olup, bu bağlılığın derecesi, iş başarısına büyük katkılar sağladığı düşüncesinden hareketle birçok araştırmacının ilgi alanına girmiş bir konudur. Bu yüzden araştırmalar arasından 2 farklı yaklaşım dikkati çekmektedir. Yaklaşımlardan ilkinde Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç ana öğeye dayandırmaktadır (Tikici, 2005). Bu üç ana öğenin ortak yanı, çalışanın örgüt ile ilişkisini karakterize etmesi ve örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi veya sona erdirilmesi kararına ilişkin anlamlara sahip olan psikolojik bir durum olmasıdır (Demir, 2007). İkinci yaklaşım ise; temeli davranışsal yön üzerine odaklanan Becker'in yan bahis teorisine dayanmaktadır. Toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler, sosyal roller gibi çalışanların örgütsel bağlılığını ekonomik temellere dayandıran ve araştırmacıların dikkatini çeken yan bahis kuramı olarak da bilinen bu yaklaşım çalışanın işi bırakması durumunda kaybedeceği değerleri içerir.



### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan 8 ildeki (Erzurum, Erzincan, Elazığ, Kars, Bayburt, Hakkâri, Bitlis, Ağrı) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesidir.

### **Problem**

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?

### **Alt Problemler**

1. Medeni durumları farklı olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Gelir seviyesi farklı olan çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Farklı yaş gruplarında çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Farklı cinsiyet gruplarında çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Eğitim seviyesi farklı olan çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Farklı bölüm mezunu olan çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Farklı illerde çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Kurumdaki görevlerine göre çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

**Denenceler**

1. Medeni durumu farklı olan çalışanların örgütsel bağlılık üzerinde etkisi vardır.
2. Farklı gelir düzeyine sahip olan çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Farklı yaş gruplarında çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.
4. Farkı cinsiyet grularında çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Eğitim seviyesi farklı olan çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Farklı bölüm mezunu olan çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.
7. Farklı bölgelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.
8. Kurumdaki görevlerine göre çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark vardır.

**Sınırlılıklar**

1. Araştırma Doğu Anadolu Bölgesindeki 8 il ile sınırlandırılmıştır.
2. Bu araştırma G.H.S.M' de istihdam edilen 239 çalışan ile sınırlandırılmıştır.
3. Araştırma katılımcı çalışanlardan elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır.
4. Araştırma 18 yaş ve üzeri grup ile sınırlandırılmıştır.

**Sayıtlar**

1. Araştırmaya katılan çalışanların anketleri samimi bir şekilde doldurdukları kabul edilmiştir.
2. Örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

## **Araştırmanın Önemi**

Bu araştırma, geçmiş yıllardaki gibi yeniden yapılandırma sürecine girip tekrar bir bakanlığa bağlanılan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev almak isteyen çalışanların, sporcu yetiştirmek amacıyla görev yapan antrenörlerin ve onlara yardımcı olan birimlerde görev alan çalışanların örgütsel bağlılıklarını bilmeleri bakımından önemlidir. Bu anlamda çalışma bu alandaki boşluğu dolduracağı ve araştırmadan elde edilen verilerle yönetimde yer alan eksiklikler bir bütün olarak ele alıp daha gerçekçi planlamanın yapılarak verimli çalışmalar elde edilebileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın bundan sonra yapılacak benzer çalışmalara kaynak teşkil etmesi de çalışmanın önemini artırmaktadır.

Ayrıca bu çalışma Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde yer alan memur, antrenör ve spor uzmanları gibi vasıflarda çalışanlar için sporun yaygınlaşmasında ve yönetiminde başarılar sağlanmasında yol gösterici nitelik taşıyacağı düşünülmektedir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **1. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER**

#### **1.1. Türk Spor Teşkilatı**

Türk spor teşkilatı incelenirken spor alanında hizmet veren bütün kamu ve özel kurum ve kuruluşların ayrı ayrı ele alınması gerekir. Genelde bütün bu kuruluşların ortak hedefleri Türk sporunun milli ve uluslararası alanda üstün başarı elde etmesini sağlamaktır. Ancak, hizmet alanları ve faaliyetleri farklıdır. Her kuruluş kendi hizmet alanında en iyiyi yapabilmek çabası içinde olmak mecburiyetindedir. Aksi takdirde sonuçta hizmetin bütünlüğünde bir kopukluk meydana gelecek ve istenen sonuçlara her yönden ulaşmak mümkün olmayacaktır. Türk spor teşkilatında bu anlayış içinde değerlendirilmeli ve bu yönde düzenlemeler yapılmalıdır (Demirci, 1986: 41).

##### **1.1.1. Tarihi Gelişimi**

Türk Spor Teşkilatı tarihi gelişimi açısından incelendiğinde ülkemizde spora verilen önem ile bu öneme uygun bir teşkilatlanma sürecinin birlikte yürümediği ve bütünlük arzetmediği görülecektir. Yeni atılan köklü ve kalıcı adımlarla, önümüzdeki yıllarda Türk sporunun bütün kurum ve kuruluşları ile arzu edilen hedeflere ulaşmak için bütün engelleri tek tek aşacağı ve çözüm yollarını bulacağı düşünülmektedir (Demirci, 1986: 42).

Türk Spor Teşkilatı tarihi gelişimi iki safhada ele almak gerekir.

1. Cumhuriyet öncesi Türk spor teşkilatı
2. Cumhuriyet döneminden günümüze kadar Türk spor teşkilatı

### **1.1.2. Cumhuriyet Öncesi Türk Spor Teşkilatı**

Cumhuriyetin ilanından önceki Türk spor tarihi incelendiğinde Selçuklu Devleti ile Osmanlı İmparatorluğu zamanında spor alanında hiçbir resmi kuruluşun bulunmadığını görmekteyiz. Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerine bakıldığında spor alanında bazı teşkilatlanma hareketlerinin başladığı görülmektedir. Bu dönemde Selim Sırrı Tarcan ve spora gönül vermiş arkadaşlarının kişisel girişimleri olmuştur. Fakat bu dönemde spor alanında ciddi bir teşkilatlanmaya gidilmemiştir (Demirci, 1986). Cuma Liginin oluşmasıyla (1913) dışa kapalı İstanbul Futbol Birliği'nin eşdüzey bir örgüt olarak 'Pazar Ligi' diye anıldığı 1912-1913 futbol mevsiminde Fenerbahçe'nin iki ayrı takımla hem Pazar, hem Cuma Liglerinde oynadığı vb.1913-1920 dönemi, Türk spor yönetimi açısından, tam bir 'fetret' dönemidir (Fişek, 1998).

### **1.1.3. Cumhuriyet döneminden günümüze kadar Türk Spor Teşkilatı**

Türk sporunun gerek yurtiçi gerekse yurtdışındaki hizmet ve faaliyetlerinin en iyi şekilde sevk ve idaresinde spora ait kamu kurum ve kuruluşlarının yanında özel spor kuruluşlarında aynı oranda katkıda buldukları bir gerçektir. Bu kuruluşların hizmetlerinde başarılı olabilmeleri için spor teşkilatlarının bir bütün olarak koordinasyon ve işbirliği içerisinde çalışması gereklidir. Bu nedenle Türk Spor Teşkilatının Özel kuruluşlarını; Spor Kulüpleri, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi, Türk Spor Vakfı, Basın ve Yayın Organlarının Spor Bölümleri (Demirci, 1986) deyip Türk sporunda Fetret Devrinden sonra Cumhuriyet döneminden günümüze kadar Türk spor teşkilatını, Türkiye idman Cemiyetleri ittifakı (T.İ.C.İ), Türk Spor Kurumu (T.S.K.), Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.), Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (G.S.G.M.) ve son olarak da Gençlik ve Spor Bakanlığı adı altında 5' e ayırarak incelenecektir.

### **1.1.4. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı 1922- 1936 (T.İ.C.İ.)**

1921-1922 mevsimi 'lig' maçlarının düzenli biçimde yürümesine çabalayan İdman İttifakı Heyet-i Muvahhatesi, doğal gelişmeler süreçleri içinde, tescil işlemlerinin bittiği 22 Mayıs 1922 tarihinde, yerini, Cemiyetler Kanunu'na göre kendisi de tüzel kişi olan ve bu

yönüyle Türkiye'nin ilk spor yönetimi olarak beliren 'federatif' nitelikteki Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı'na bırakmıştır (Fişek, 1998:349).

Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı önce İstanbul, ardından Anadolu kulüplerinin bir araya gelmesiyle oluşturulan merkezi bir teşkilattı. Kulüpler ise devlete ve hükümetlere karşı özerkliği bulunan derneklerdi. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı genel kongre, genel merkez ve federasyonlardan oluşan merkez; mıntıka kongresi, mıntıka merkez heyeti ve mıntıka idman heyetinden oluşan taşra teşkilatıyla, ülke düzeyinde ademimerkeziyetçi bir teşkilat örneğidir. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı'nın ülke düzeyinde bir teşkilat olması, 1922 yılı öncesindeki tek sporlu teşkilatlarının aksine çok sporlu olması ve Türkiye'de ilk biçimsel spor yönetimi uygulaması sebebiyle modern anlamda spor teşkilatlanması olarak değerlendirilebilir. Ancak mali açıdan devlete bağlılığın ortaya çıkardığı problemlere, sporda gereken otoritenin sağlanamayışı da eklenince birliğin idari ve siyasi özerkliği çıkmaza girmiş ve böylece TİCİ' nin yerine Türk Spor Kurumu kurulmuştur (Serarslan, 2006: 19).

### **1.1.5. Türk Spor Kurumu: 1936-1938 (T.S.K.)**

Türkiye'deki beden eğitimi ve spor çalışmalarını yönetip yönlendirmiş olan TİCİ sekizinci umumi kongresindeki kararla feshedilmiş, aynı toplantıda Türk Spor Kurumu kurulmuş ve alınan bir kararla TSK, tek-parti olan CHP örgütüne bağlanmıştır. TSK'nın kuruluş amaçları: Temiz ahlaklı, yüksek karakterli, sağlam bünyeli, daima canlı ve şevkli, nefesine ve ulusuna inanları pek, Türk devrimini, Cumhuriyeti ve bütün erginlik şartlarıyla yurdu korumayı en üstün amaç bilen ve bu uğurda bütün varlıklarını vermeye hazır olan spor gençliği yetiştirmek; Türkiye'de sporun milli ve fenni esaslara göre yayılmasına ve yükselmesine çalışmak; Türk sporculuğunu yurt içinde ve yurt dışında temsil etmektir (Fişek, 1998: 535-536).

Yurtta sporun milli ama sporculara sıhhat şartlarına ve teknik icaplara uygun olarak yükselmesine ve yayılmasına çalışmak; spor bölgelerini, spor çevrelerini, spor kulüp ve yuvalarını kurmak ve kurdurmak başlıca görevleri arasındaydı. Kurumun örgüt yapısı Merkez ve Taşra örgütünden oluşur. Merkez örgütü: Genel Merkez Heyetince tespit edilen Türk Spor Kurumu Büyük Kongresi iki yılda bir Kasım ayında Ankara'da toplanılır ve

Genel Merkez üyeleriyle başkanların doğal üye oldukları Kongre'ye bölge ve kulüpler birer, Kültür ve Sağlık Bakanlıkları ile Genel Kurmay Başkanlığı ve Cumhuriyet Halk Partisi birer delege gönderirler (Fişek, 1998: 536).

Taşra örgütü ise; spor çevreleri, spor bölge kongreleri, spor bölgeleri, bölge heyetleri, ajanlar, lig heyetleri, spor kulüpleri, ve spor yuvalarından oluşur. Bölge Kongreleri; Her bir vilayet spor bölgesidir. Bölgedeki spor işlerini Bölge Başkanı'nın başkanlığı altında bir Asbaşkan, spor dalı sayısı kadar ajan, bir Sekreter, bir Enspektör ve bir Sayışman üyeden meydana gelen bir Bölge Heyeti yürütür. Bölge Başkanı, Genel başkanın teklifiyle Genel Merkez Heyetince seçilir bölge içinde TSK'yı temsil eder. Bölge Heyetince hazırlanacak yıllık iş programlarını tatbik, spor kulüp ve yuvalarının kurulmasını Genel Merkeze teklif eder. Bölge spor organlarının tüm çalışma ve işlemlerini teftiş ederek bölgesinde sporun yayılıp yükselmesine uğraşır. Ajan ve lig Heyetleri: TSK'nın bölgesel düzeydeki spor örgütünün eylemci birimleridir. Bölgede her spor şubesi için bir Ajan, bir de onun başkanlığında çalışan bir Lig Heyeti vardır. Görevi ise Ajanlıkça hazırlanmış spor takvimine göre müsabaka tertip etmek, müsabakalarda saha komiseleri görevlendirmek, sporun yükselmesi ve propagandası için başka bölgeler ve yabancılarla müsabakalar tertip etmek, her sporun kendi mevsimi içinde yapılıp bitirilmesini sağlamaktır. Spor Kulüpleri: Kanunlara uygun olarak kurulan, hizmetlerini fahri ve parasız olarak gören, kumarı ve içkiyi özel bir maddeyle men eder. Spor yuvaları: Spor faaliyetleri inkişaf etmemiş bölgelerde, spor gençliğini toplu disiplinli bir spor faaliyetlerine sevk etmek için Genel Merkez kararı ile kurulur (Fişek, 1998: 539). Özetle TSK kuruluş amacı ve görevi itibariyle bölgeleri tek merkezi sistemden kanunlarla yürütmek, sporu yaymak ve bunun için her türlü faaliyeti meydana getirmek için çabalamıştır.

TSK'nın örgütsel-yönetsel açıdan bir 'ara- rejim' olması gibi örgütün spora bakış açısı da particilikle devletçilik arasında yalpala yan bir geçiş dönemi ideolojisidir (Fişek, 1998: 373). Kısacası iki yıl süren bu geçiş döneminde bütçe ve çalışma programlarının onaylanması devlet bazında yapılması spora partililerin kişisel hırslarının karışması tümüyle kamu kuruluşu olan 3530 sayılı kanunla BTGM'ye devredilmiştir (Fişek, 1998).

### 1.1.6. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.)

1938 yılında, 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu ile ‘Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü’ kurulmuş ve bu kanunun verdiği yetkiler doğrultusunda, Başbakanlığa bağlı olarak bir “Devlet Kuruluşu” statüsünde hizmete başlamıştır. 1942 yılında Milli Eğitim Bakanlığına, 1960 yılında ise tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. 1969 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın kurulması üzerine, Şubat 1970’de Cumhurbaşkanlığı Tezkeresiyle adı geçen Bakanlığa bağlanarak, 28.05.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3289 sayılı ‘Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri’ hakkındaki kanuna göre adı “Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü” olmuştur (URL, 2).

BTGM’nin merkez örgütlenmesine baktığımızda; üç ana organ olan “Genel Müdürlük Makamı “(yürütme), “Merkez Danışma Kurulu”(yasama) ve “Merkez Ceza Kurulu”(yargı) ilişkilerinde “kuvvetler ayrılığı” ilkesini çok anımsatan bir yönetsel düzenlemeye gidildiğini görüyoruz (Fişek,1985: 127).

3530 Sayılı BTGM Kanunu, 1903-1938 dönemlerinde aralarındaki rekabet yüzünden sporu unutturacak olaylara neden olan spor kulüplerini, üst yönetimden ayrı tutarak, spor hiyerarşisinin en alt basamağına yerleştirmesi ile değişik bir açı getirmiştir (Bilir, 2005).

#### 1.1.6.1. Gelirleri

3289 Genel Müdürlük kanununun 14. maddesinde açıklandığı üzere gelirlerini aşağıdaki kaynaklardan sağlanmaktadır:

Spor Toto ve Spor - Loto'dan alınacak hisseler,

1. Genel bütçeden ayrılacak ödenek,
2. Spor müsabakalarından alınacak hisse,
3. Milli ve temsili müsabakaların gelirleri,
4. Her türlü reklâm gelirleri ile Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumundan naklen yayın hakkı geliri,
5. Her türlü işletme gelirleri ile kiralalar,
6. Muhtelif fonlardan verilecek hisseler,



7. Matbaa, yayın ve basılı evrak gelirleri,
8. Her türlü bağışlar,
9. İtiraz ve Ceza Gelirleri,
10. Kayıt, tescil ücretleri ile aidatlar,
11. Belediyeler ile il özel idareleri bütçelerinden ayrılan paylar,
12. Gayrimenkul satışlardan elde edilen gelirler,
13. Diğer gelirler (Demirci, 1986).

### **1.1.6.2. Amaç ve Görevleri**

BTGM'nin amaç ve görevleri, 3289 sayılı Kanun birinci ve ikinci maddesinde açık olarak yazılmıştır.

1. Vatandaşların fizik, moral güç ve yeteneklerini sağlayan beden eğitimi, oyun, jimnastik ve spor faaliyetlerini sevk ve idare etmek
2. Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı bütün öğretim kurumlarının; yurtiçi ve yurtdışı spor faaliyetlerini programlamak, beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin esaslarını tespit etmek, yürütmek, bu faaliyetlere ait araç, gereç ve benzeri ihtiyaçları sağlamak
3. Spor faaliyetlerini programlamak, düzenlemek, yönetmek ve gelişmesini sağlamak, spor idarecisi, antrenör, monitör, spor elemanları ve hakemleri yetiştirmek, eğitmek, sayılarını artırmak, eğitim merkezleri kurmak
4. Sporcuların vize ve aktarma, spor kulüplerinin tescil işlemlerini yapmak
5. Spor Federasyonlarının kurulması ve spor dallarını belirlemek için gerekli usul ve esasları tayin ve tespit etmek
6. Beden eğitimi ve spor faaliyetleri için gerekli olan saha, tesis, malzemeleri yapmak, yaptırmak, işletmek, işletmesine yardımcı olmak ve bu tesisleri vatandaşın istifadesine sunmak
7. Sporcu sağlığı ile ilgili tedbirleri almak, sporcu sağlık merkezleri açmak, açtırmak, işletmek, işletilmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak
8. Spor müsabakalarında milletlerarası kurulların ve her türlü talimatın uygulanmasını sağlamak

9. Futbol müsabakalarında müşterek bahis (Spor - Toto ve Spor – Loto) düzenlemek, yönetmek
10. Beden eğitimi ve spor alanında yayınlar yapmak, faaliyetlerde bulunmak
11. Gençliğin boş zamanlarını değerlendirilmesi hususunda diğer kuruluşlarla işbirliği yapmak
12. Milletlerarası spor temas ve münasebetlerinde resmi merci görevi yapmak
13. Tescilli spor kulüp ve kuruluşlar ile spor amacını taşıyan teşekkül, sporcu ve spor elemanlarını denetlemek
14. Başarılı sporcu ve çalıştırıcılarına ayni ve nakdi yardım yapmak ve yapılmasını sağlamak, ödüllendirmek
15. Mevzuatı ile Bakanlıkça verilen benzeri görevleri yapmak (Gül, 2008).

Gittikçe çabuklaşan bilim ve teknolojik alandaki gelişme nedeniyle başka uluslarda meydana gelen hızlı değişme karşısında, ulusumuzun geleceğini güven içinde görme ve ona hakim olma isteği, kamu yönetiminin bir takım görevlerle donatılmasını gerektirmiştir.

Gençliğin ülke içinde ve dışında tüm sorunlarını ele alıp araştırmak ve çözümlenmek, gençlik ve spor ile ilgili kurum ve kuruluşların çalışmalarını düzenlemek, görev uyuşmazlıklarını gidermek, bunlara ilişkin sorunları ve uygulamadaki güçlükleri saptayıp, çözüm yollarını araştırırken, devletin gençlik politikasını düzenleyip, bu politikanın belirtilmesini sağlamak, bunlara ilişkin plan ve uygulama programlarını düzenlemek, bu yoldaki tüm hizmetleri organize ve koordine etmek ve bu alandaki personelin hizmet içi ve akademik eğitimlerini gereği biçimde yapabilmek için Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın yeniden düzenlenmesine ihtiyaç duyulmuştur (Ertürk, 1974: 2).

#### **1.1.7. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (G.S.G.M)**

3289 sayılı Kanunla kurulan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) Başbakanlığa bağlı tüzel kişiliğe sahip, merkez teşkilatı katma bütçeli, taşra teşkilatı özel bütçeli bir kamu kuruluşudur.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün dayanağı olan 3289 sayılı yasada teşkilatın amacının 'Bedenen ve Ruhun sağlıklı' bir nesil yetiştirilmesinin ana unsuru olan spor'un

geniş kitlelerce yapılmasının teşvik edilmesi, Olimpik spor branşlarının yönetimi sağlanırken gerekli olan finans kaynakları ile Devlet ağırlığının azaltılıp, denetleyici ve yönlendirici işlevi ile öne çıkartılmasıdır. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra olmak üzere 2 teşkilattan oluşmaktadır (Cankalp, 2005).

#### **1.1.7.1. Genel Müdürlük Merkez Teşkilatı**

Ana hizmet birimleri, danışma, denetim birimleri ve yardımcı birimlerden meydana gelir: Spor teşkilatı, Genel Müdür ve dört Genel Müdür yardımcılarının kendi aralarında yaptıkları görev dağılımına göre hizmetlerini yürütürler.

Ana Hizmet Birimleri: 1. Spor Federasyonları Daire Başkanlığı 2. Spor Faaliyetleri Daire Başkanlığı 3. Tesisler Daire Başkanlığı 4. Spor Eğitim Daire Başkanlığı 5. Spor Kuruluşları Daire Başkanlığı 6. Sağlık İşleri Daire Başkanlığı.

Danışma ve Denetim Birimleri: 1. Teftiş Kurulu Başkanlığı 2. Hukuk Müşavirliği 3. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Daire Başkanlığı 4. Spor Kontrolörleri Kurul Başkanlığı.

Yardımcı Birimler: 1. Personel ve Eğitim Daire Başkanlığı 2. İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı 3. Dış İlişkiler Daire Başkanlığı 4. Savunma Uzmanlığı

Bağlı Birimler: 1. Spor Toto-Loto Teşkilat Müdürlüğü (Bilir, 2005).

#### **1.1.7.2. Genel Müdürlük Taşra Teşkilatı**

Her ilde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, merkez ilçe hariç her ilçede Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü bulunmaktadır. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü aynı zamanda Merkez İlçe Müdürlüğü hizmetlerini de yürütmektedir. Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri hizmetlerin niteliklerine göre şubeler ve bu şubelere bağlı bürolardan ve mevzuata göre kurulmaları öngörülen kurullardan meydana gelmektedir. İllerde Vali, ilçelerde Kaymakam Gençlik ve Spor başkanıdır. Bu teşkilat hizmetleri illerde il müdürü, ilçelerde ilçe müdürü tarafından yürütülmektedir. Hizmetlerin yürütülmesinden dolayı il müdürü valiye, ilçe müdürü kaymakama karşı birinci derece sorumludurlar (Donuk, 2005: 35).

İl teşkilatlarının bütçeleri özeldir. İl bütçesinden ilçelere, il müdürünün teklifi valinin onayı ile ödenek tahsis edilir. Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri, Genel Müdürlüğün amaçları doğrultusunda illerdeki spor hizmet ve faaliyetlerini sevk ve idare eder. İl Teşkilat Hizmetleri; Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde; Müdür, Spor Hizmetleri Şube Md., İdari İşler Şube Md., Tesisler ve İşletmeler Şube Md., Muhasebe ve Bütçe Şube Md., Gençlik Merkezi Müdürlüğü'nden oluşan hizmet birimleri görev yapar. Bu hizmet birimlerine ait görevler ayrı veya gerektiğinde Makam onayı ile ayrı yürütülür. Her şube müdürlüğü bünyesinde Şef kadrosundaki elemanın sorumluluğunda bağlı bürolar ve görevli personel ile hizmetler yerine getirilmektedir. Ayrıca Spor Federasyonlarının faaliyetlerini illerde yürütmek için ilgili yönetmelik esaslarına göre her spor branşı için il temsilcileri, seçim yöntemi ile atanır. Genel Müdür, kuruluşun en üst amiridir, merkez ve taşra teşkilatı faaliyetlerini, işlemleri ve hesaplarını denetlemekle görevli ve yetkilidir. Ayrıca bu kanuna göre tescilli yapılmış spor kulüpleri ve kuruluşları ile spor amacı taşıyan teşekkülleri de denetler. Genel Müdüre karşı sorumlu olmak üzere 4 genel müdür yardımcısı görevlendirilir. Genel müdür yardımcıları, Genel Müdür tarafından kendilerine verilecek iş ve hizmetleri, mevzuat hükümlerine göre Genel Müdür adına düzenlemek ve yürütmekle görevlidir. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde sürekli kurullar şunlardır: Gençlik ve Spor Şuraları, Merkez Danışma Kurulu, Merkez Ceza Kurulu, Genel Müdürlük Ceza Kurulu, İl Ceza Kurulu (Cankalp, 2005).

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün 1938'den günümüze kadar üç defa Başbakanlığa iki defa Milli Eğitim Bakanlığı'na bir defa da Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanması, teşkilatlanma konusunda arayışların hala devam ettiğini göstermektedir. Geçmiş dönemlerin ortak sayılabilecek bir özelliği sporun genel siyasal, toplumsal, ekonomik ve kültürel parametreler karşısında bir türlü bağımsızlık kazanamadığıdır. Ayrıca bu durum, spor teşkilatlanmasında en iyiyi bulmanın yolu olarak deneme-yanılma yönteminin seçildiğini göstermektedir. Hâlbuki deneme-yanılma yöntemi, teşkilatlanmanın iyileştirilmesinde en pahalı yöntemlerden birisidir. Teşkilatlanmada köklü değişime gitmeden önce hangi uygulamanın daha etkin ve verimli olacağını araştırılması gerekir. Bu da olmadığı takdirde bir takım pilot uygulamalar yapılmak suretiyle yeni teşkilat şeklinin başarı durumu test edilebilir. Daha sonra yapılacak olan köklü değişiklikler, bu araştırma ve pilot uygulamaların sonuçlarına göre yapılmalıdır. Böylece hem kaynak israfı

önlenmiş hem de etkin ve verimli bir teşkilat uygulaması gerçekleştirilmiş olacaktır (Donuk, 2005).

### **1.1.8. Gençlik ve Spor Bakanlığı**

Gençlik ve Spor Bakanlığının kurulması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulması 3/6/2011 tarihinde kararlaştırıldı. Kanun Hükmünde Kararname ile teşkilat yapısında değişikliğe gidilen Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün 3289 sayılı kanunda yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" ibaresi "Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirildi. Bakanlığın görev alanıyla ilgili olarak il ve ilçe düzeyinde yapılması gereken iş ve işlemler Spor Genel Müdürlüğü'nün, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri aracılığıyla yürütülür. Bu amaçla Spor Genel Müdürlüğü bütçesine gerekli ödenek konulur. Bakanlık, merkez teşkilatından oluşur. Bakanlığın yurtdışında yürüteceği program, proje ve faaliyetlerin gerektirdiği koordinasyonun sağlanması amacıyla "Koordinasyon Ofisleri" kurulabilir. Koordinasyon Ofislerinin kurulacağı yerler ve süresi ile ofislerin çalışma usul ve esasları; bu ofislerde, Bakanlık ve bağlı kuruluşların personelinden görevlendirilenler ile bunlara yardımcı olmak üzere mahallinden temin edilen ve ofis hizmetlerinde çalışan personelin niteliği, sayısı, görev süresi ve bunlara ödenecek ücretlerin belirlenmesi, personele yapılacak ödemeler dışında kalan diğer harcamaların neler olacağı ve harcamaya ilişkin usul ve esaslar Bakanlar Kurulunca belirlenir (URL, 3).

#### **1.1.8.1. Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname**

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin amacı, Gençlik ve Spor Bakanlığının kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemektir.

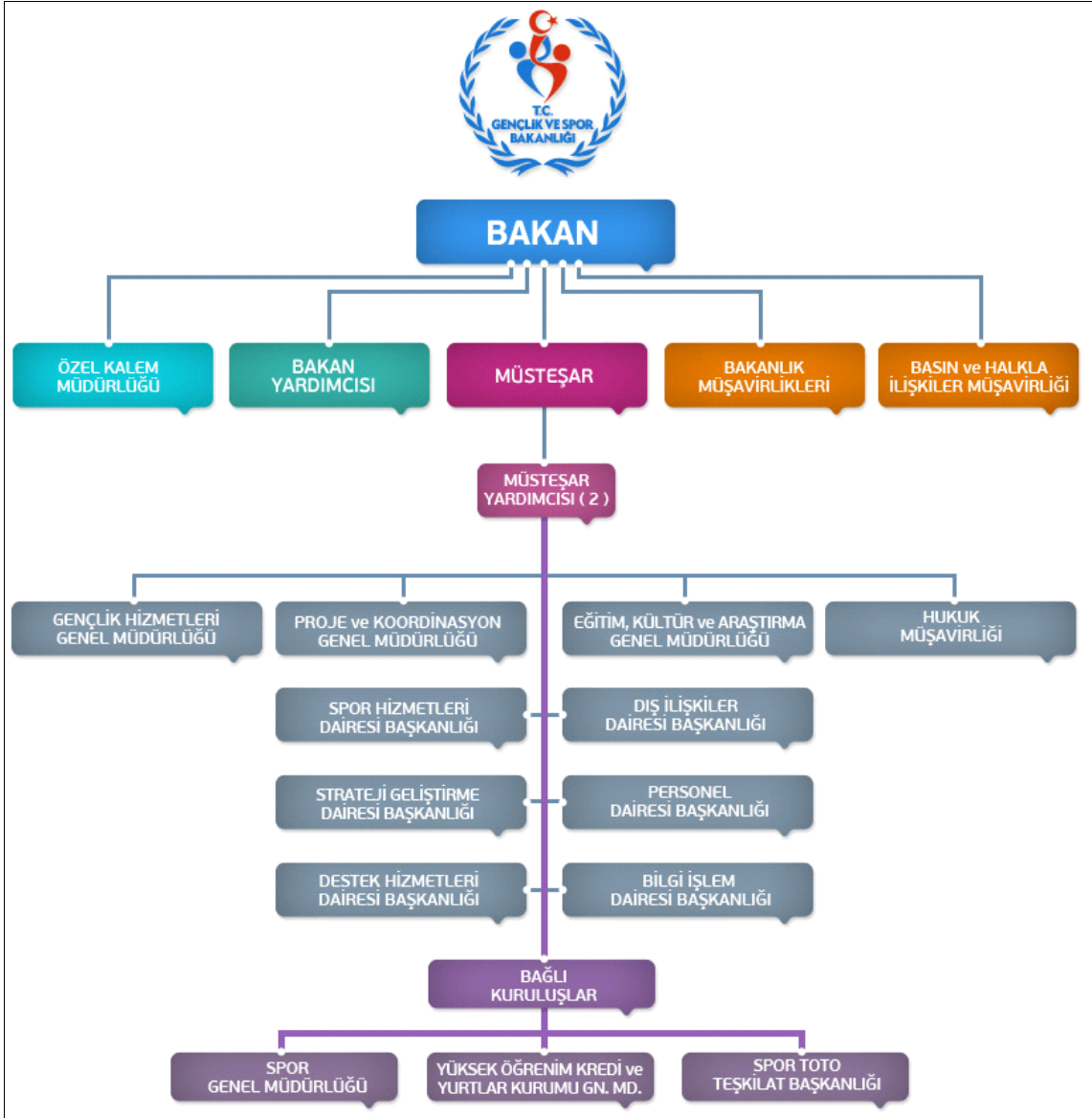
Bakanlığın en üst amiri olan Bakan, Bakanlık icraatından ve emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden Başbakanı karşı sorumludur. Müsteşar, Bakandan sonra gelen en üst düzey kamu görevlisi olup Bakanlık hizmetlerini, Bakan adına ve onun emir ve yönlendirmesi doğrultusunda, mevzuat hükümlerine, Bakanlığın amaç ve politikalarına, stratejik planına uygun olarak düzenler ve yürütür. Bu amaçla, Bakanlık kuruluşlarına

gereken emirleri verir ve bunların uygulanmasını gözetir ve sağlar. Müsteşar bu hizmetlerin yürütülmesinden Bakana karşı sorumludur. Müsteşar yardımcı olmak üzere iki Müsteşar Yardımcısı görevlendirilebilir (URL, 3).

Bakanlığın hizmet birimleri şunlardır:

- a) Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- b) Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.
- c) Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü.
- ç) Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
- d) Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı.
- e) Hukuk Müşavirliği.
- f) Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.
- g) Personel Dairesi Başkanlığı.
- ğ) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
- h) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı.
- ı) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği.
- i) Özel Kalem Müdürlüğü ([www.gsb.gov.tr](http://www.gsb.gov.tr)).

Şekil 1: Gençlik Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması



Kaynak: URL, 1.

Gençlik ve Spor Bakanlığının görevleri şunlardır:

a) Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit etmek, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

b) Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak.

c) Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.

ç) Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek.

d) Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak.

e) Spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmek ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek.

f) Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak (URL, 2).

## **1.2. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık kavramı 3 başlık altında incelenmiştir.

### **1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Son zamanlarda örgütsel bağlılık araştırmacıların büyük ilgisini çekmektedir. Çünkü örgütlerine bağlı iş görenlerin daha üretken oldukları; ayrıca daha düşük düzeyde iş bırakma, devamsızlık stres ve iş yeri ile ilgili diğer problemleri yaşadıkları görülmüştür (Balay, 1990). 1960'lı yıllarda tanımlanan örgütsel bağlılık; özellikle 1990'lı yıllardan sonra birçok araştırmacının başlıca konusu haline gelmiş ve konunun teorik gelişimine büyük önem verilmiştir. Örgütsel bağlılık literatüründe yer alan ilk çalışmalar; yüksek örgütsel bağlılığın, iş performansı ve dolayısıyla verimliliği arttıracak düşüncesinden yola çıkılarak gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık alanındaki çalışmalar, örgütsel bağlılığın nedenlerinin ve sonuçlarının ortaya çıkarılması yönünde başlamıştır (Meşe ve Sürvegil, 2007).

Örgütsel bağlılık, bireyin, örgütün hedeflerine ve değerlerine inancı, örgütün amaçlarını başarabilmesi için çaba sarf etmeye olan istekliliği, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzu olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar geleneksel olarak örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak bir birinden farklı ama birbiriyle ilişkili iki



boyuttan olduğunu düşünür (Kitapçı, 2006). Örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgüte ait bir parça olmak için çaba göstermek veya güçlü bir aile üyesi gibi hissederek (Steers, 1977: 46), örgüt ile iş görenin amaçlarının bir bütünlük ya da uyum içinde olmasıdır (Mowday ve diğerleri, 1982, s.20). Yine Mowday ve arkadaşları tarafından; çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu (Boylu ve ark 2007), örgütsel bağlılık bireyin dışında ve bireyi etkileyen çıkarlara bireyin angaje olması; örgütsel amaç ve çıkarların bireyler tarafından özümsemesidir (Demirel, 2009).

Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanım yapılmıştır. Ancak en çok kabul gören tanım şu şekildedir;

- a) Örgütün amaçlarının kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme,
- b) Örgütün lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama istekliliği,
- c) Örgütsel üyeliğini devam ettirme kararlılığı olarak da tanımlanan (Uygur, 2007),

Örgütsel bağlılık kavramının ortak hedef doğrultusunda hemen hemen aynı tanımları içerdiği görülmektedir.

Bireyin örgütle psikolojik olarak bütünleşmesine ve özdeşleşmesine ilişkin bir kavramdır. Bunla birlikte yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık konusunda belirsizlikler var olup, kavram kesin yaklaşımlarla ortaya konamamıştır. Birçok araştırmacı örgütsel bağlılığın birbirinden ayrı fakat birbiriyle ilişkili iki kavramdan oluştuğunu ortaya koymuştur. Bunlardan birincisi örgüte duyulan sadakatla ilişkili olan tutumsal bağlılık, ikincisi ise örgüt içindeki bireylerin ilişki ve davranışlarıyla ilgilenen davranışsal bağlılık olgusudur. Aslında örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel amaçları gerçekleştirecek şekilde faaliyet göstermesi için yapılan normal tip baskıların toplamını, örgüte duyulan psikolojik ilgiyi ve bireyi örgütte kalmaya zorlayan psikolojik ifadeyi kapsayan anlamları taşımaktadır. Araştırmacılar arasında bireyi örgüte bağlayan psikolojik ifadelerin niteliği hakkında farklı görüşler vardır. Bu farklılık ise, örgütsel bağlılığın çoklu boyutlarla ifade edilmesine yol açmış ve araştırmacılar kavramı değer ve devamlılık bağlılığı; uyum, kimlik ve bütünleşme bağlılığı ve ahlaki bağlılık gibi çoklu boyutlarla açıklanmaya çalışmışlardır.

Örgütsel bağlılık örgütsel başarının arkasındaki sürükleyici güçtür. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılıkla iş performansı, örgütsel uyum, verimlilik, kalite ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki görülürken, iş gücü devir oranı ve devamsızlık arasında ise olumsuz bir ilişki gözlemlenmiştir. Çünkü örgütsel bağlılık bireyin örgütte kalma hissini artırır. Bu nedenle özellikle duygusal bağlılıkla, örgütsel başarıyı ve performansı etkileyen unsurlar arasında bir ilişki vardır. Bir örgütte bağlılığın sağlanabilmesi için karar vermede katılımcılık sağlanmalı ve merkezi olmayan bir yapı oluşturulmalıdır. Çalışanlar, yetki ve sorumluluğun adil dağıtılmadığı, bozuk ve katı örgüt yapısının bulunduğu ve öğrenmenin engellendiği bir ortamda bağlılık hissedemezler (İşcan ve Naktiyok, 2005). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgudur (Durna ve Eren, 2005: 210-219). Çalışanların örgütte göstermiş oldukları performans da örgüt açısından en az işgören devri kadar önem taşımaktadır (Meyer ve ark, 1989).

İşletmeler dijital çağda bağlılığa daha fazla önem vererek çalışanları örgüte bağlayacak stratejileri ortaya koymalı ve uygulamalıdır. Bu stratejiler ise şöyle sıralanabilir.

1. Örgütteki misyon ve değerleri tanımlamak ve örgüt çapında yaymak,
2. Çalışanların örgütün stratejilerini anlayabilecekleri ve paylaşabilecekleri amaçları geliştirmek, herkesin bu amaçlara kendi fikirleri ile katılmasını sağlamak,
3. Çalışanları problem tanımlama ve çözme sürecini içine katmak,
4. Üst yönetimde çalışanların gelecek için vizyonlarını esinlendikleri bir dönüşümcü liderlik anlayışı ortaya koymak,
5. Örgüt misyonunun, değerlerinin ve stratejilerinin çalışanlara ulaştırabileceğinden emin olunacak bir iletişim sistemi kurmak,
6. Üst yönetimin eğitimle ve bizzat örnek olarak katılımcılığı ve takım çalışmasını desteklemek,
7. Çalışanların yeteneklerini ve başarı seviyelerini artırmayı cesaretlendirecek süreçleri ve örgüt iklimini geliştirmek,
8. Çalışanların örgütü tanımasına yardımcı olabilecek örgüte ait planlarla tanıştırmak,

9. Örgüte yani katılanların iyi etkilerle karşılaşması için eğitim programları yapmak,
10. Çalışanlarla çeşitli tartışma ortamları ve eğitim programları oluşturarak örgüt ile tartışmalarını sağlamak ve onlara kendi fikirleri ile örgüte katkı yapmalarını sağlamak (İşcan ve Naktiyok, 2005).

Örgütsel bağlılığın, tek boyutlu kavramdan, çok boyutlu kavram halinde düşünülmeye başlanması, Allen ve Meyer'in modeli ile değişmiştir (Çavuş ve Gürdoğan, 2008).

## **1.2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları**

Örgütsel bağlılık yaklaşımları 6 başlık altında incelenmiştir.

### **1.2.2.1. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları**

Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramının açıklanmasını, ölçülmesine yönelik bir yaklaşım getirerek duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç ana ögeye dayandığını ileri sürmektedirler (Allen ve Meyer, 1990).

#### **1.2.2.1.1. Duygusal Bağlılık**

Bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır (Gül, 2002: 45). Bu tür bağlılığı güçlü olan bireyler, örgütün amaç ve değerlerini kabul eder ve örgütte çalışmayı istedikleri için kalırlar. Bu içten gelen bir histir (Çavuş ve Gürdoğan, 2008).

Duygusal bağlılık bireyin belirli bir örgütle ve o örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alış veriş ilişkisidir. Duygusal bağlılığı etkileyen faktörlerin genellikle kişisel, işe

ilişkin, iş yaşantıları, yapısal faktörler, İş Güçlüğü, Rol açıklığı, Yönetimin Öneriye Açıklığı, Amaç Açıklığı, Arkada Bağlılığı, Eşitlik ve Adalet, Kişisel Önem, Geri Bildirim, Katılım olmak üzere çeşitli şekillerde sınıflandırılabilenleri sürülmektedir. Bu faktörlerden iş yaşantıları, çalışanın iş rolünde kendisini rahat hissetmesini sağlayan psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin yaşantılardır (Ercan ve Gül 2003: 407-408). Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler “istedikleri için” örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılınmak istenen bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004). Örgüte karşı duygusal bir yakınlığı, örgütle kendini tanımlamayı ve örgütle birlikteliği gösterir (Aşan ve Özyer, 2008: 132). Başka bir deyişle duygusal bağlılık, iş görenin duygusal bağını, bütünleşmesini ve örgütle olan ilişkisini ifade eder. Duygusal bağlılığı güçlü olan iş görenler örgütte kendi istedikleri için çalışırlar (Meyer ve Allen, 1991). Yani bu tür bağlılık, iş görenin çalıştığı yerde kalma isteğini ve duygusal olarak örgüte bağlı kalmayı ifade etmektedir (Huselid ve Day, 1991, s.381).

Çalışanın kendini örgütle birlikte ifade edebilmesi esasına dayanan duygusal bağlılığın üç önemli unsuru bulunmaktadır:

1. Örgütsel amaç ve değerlere olan inanç ve bunların güçlü şekilde kabulü,
2. Örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma ve
3. Örgütsel üyeliği devam ettirme konusunda güçlü bir arzunun varlığıdır (Gürbüz, 2006: 59)

#### **1.2.2.1.2. Devamlılık Bağlılığı**

Literatürde devamlılık bağlılığına rasyonel bağlılık veya algılanan maliye de denilmektedir. Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmalarının işletmeye getireceği kayıplara dayanan bağlılıktır (Somuncu, 2008). Çalışanların örgütten ayrılmalarının işletmeye getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması, bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesidir (Boylu ve ark. 2007). Devam bağlılığı, çalışanın örgüt içerisinde bulunduğu zaman, sahip oldukları haklar, kıdem, aldığı ücret gibi olanakların çalışan için vazgeçilemez ya da başka yerde elde edilemez düşüncesi oluştuğunda ortaya çıkmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003: 84).

Allen ve Meyer, devam bağıllığını etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamışlardır:

1. Yetenekler: Çalışanın sahip olduğu yetenekleri kendi örgütünden diğer örgütlere transfer edip edememesi veya diğer örgütler için faydalı olup olmaması.
2. Eğitim: Çalışanın sahip olduğu eğitimin diğer örgütlerde yararlı olup olmaması.
3. Yer değiştirme: Örgütten ayrıldığı zaman, başka bir yere yerleşme zorunluluğu olup olmaması.
4. Bireysel Yatırım: Çalışanın örgütü için yoğun çaba ve zaman harcamış olması.
5. Emeklilik Ücreti: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, emeklilik için birikmiş primleri kaybetme ihtimalinin olması.
6. Topluluk: Çalışanın yaşadığı şehirde kaldığı süre.
7. Alternatifler: Çalışanın örgütünden ayrıldığı zaman daha rahat ya da iyi bir iş bulmada zorlanması (Somuncu, 2008: 35).

Devam bağıllığında yaş, çalışma süresi, kariyer tatmini, işten ayrılma niyeti, eğitim, medeni durum, gibi faktörler belirleyici rol oynarlar (Kurşunoğlu ve ark, 2010: 103). Rasyonel bağıllık biçiminde kişinin mevcut örgütü ile çalışmaya devam etmesi, ancak mevcut örgütünü diğer fırsatlarla karşılaştırarak, mevcut örgütündeki ekonomik avantajları en fazla ve maliyeti daha düşük bulmasıyla mümkündür (Eisenberger vd.,1990: 51).

### **1.2.1.1.3. Normatif Bağlılık**

Normatif bağıllık personelin örgütüne bağıllık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağıllığın olumlu olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağıllıktan farklı bir boyutu göstermektedir. Örgüte olan minnettarlık hissini ortaya koyan normatif bağıllıktır. Bu tür bağıllığı gönlü olan birey, toplumsal normlardan etkilenir ve ahlaki bir sorumluluk olduğunu düşünerek örgütte çalışmaya devam eder (İşcan ve Naktiyok, 2004). Ayrıca normatif bağıllık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Bu şekildeki birey-örgüt değerleri arasındaki ahenk, “örgütsel kimlik” sürecini ortaya koyar (Durna ve Eren, 2005). Çalışanın kendisini dahil olduğu organizasyona karşı sorumlu

hissetmesi, bu sorumlulukları çerçevesinde icra etmesi gereken görevleri olduğunu ikrar etmesi, dolayısıyla da çalışanın organizasyona karşı üyeliği devam ettirme zorunluluğu duyduğu bir bağlılıktır (Kaya ve Selçuk, 2007).

Çalışanın davranışları üzerinde en fazla duygusal bağlılığın, peşine normatif bağlılığın etkili olduğu, devamlılık bağlılığının ise, ulaşmak istenilen iş davranışlarıyla olumsuz yönde ilişkili olduğu düşünülmüştür (Meyer ve ark, 2002)

### **1.2.2.2. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması**

Katz ve Kahn, örgütsel bağlılığın bir örgüt ortamındaki işgörenleri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür (Doğan ve Kılıç, 2007). İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur (Hoşgör, 2010).

### **1.2.2.3. Mowday'ın Sınıflandırması**

Yapılan sınıflandırma ile tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayırımı yapılmıştır (Bayram, 2005). Mowday tarafından bağlılık iki şekilde sınıflandırılmaktadır; tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık. Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmiş olmasının sebebi örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya bakış açılarının farklı olmasıdır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık; sosyal psikologlar ise daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Toraman, 2009: 58). Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliğini bildirir. Öte yandan, davranışsal bağlılık, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Bu araştırmacılar, her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairesel) bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirir. Tutumsal bağlılık ise, bireyin örgüte dönük

daha olumlu eğilimleri olarak görülür. Burada örgütsel bağlılık, iş görenin belli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleşmesi anlamında ele alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre birey, örgütteki üyeliğini koruyarak onun amaçlarını başarmaya çalışır (Gürkan, 2006).

#### **1.2.2.4. Kanter'in Yaklaşımı**

Örgüt için gerekli olan ve kişisel deneyimlere dayanan bir yaklaşımdır. Kanter bağlılığın çıkışını kişilik sistemi ve sosyal sistem olmak üzere iki şekilde ortaya koyar. Bilişsel, duygusal ve normatif gibi olgular kişilik sistemini, sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı ise sosyal sistemi oluşturur. Örgüt üyelerinin istekleri doğrultusunda üç bağlılık türü meydana gelmiştir. Bunlar; 1. Devama yönelik bağlılık 2. Kenetlenme bağlılığı 3. Kontrol bağlılığıdır (Topaloğlu, 2010).

##### **1.2.2.4.1. Devama Yönelik Bağlılık**

Kişinin üyeliğini sürdürerek sosyal sistemdeki rolüne bağlanması ve örgütün sürekliliğine kendisini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle, bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır (Atalay, 2010). Kişi sistemden ayrılmanın maliyetinin sistemde kalmanın maliyetinden yüksek olacağını, yani sistemde kalmanın karlı olduğunu düşünerek üyeliğini sürdürmek zorunda kalır. Kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğini sürdürmesine bağlı olduğunu ve bunun, örgütteki konumu ile sağlanabileceğini fark ettiğinde örgütteki rolüne daha fazla bağlanır (Tok, 2004). Başka bir ifadeyle örgüte bağlı kalmamanın maliyetini hesaba katmayı ve bunu kabul etmeyi anlatır (Somers ve Bimbaum, 2000).

##### **1.2.2.4.2. Kenetlenme Bağlılığı**

Kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Kenetlenme bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Grubun her üyesiyle ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır (Gül, 2002). Kenetlenme adanmışlığının sağlandığı grup ve örgütlerde grup içi çekişmelere, çatışmalara, kıskançlıklara, örgütsel yıldırmaya, dışlanmaya ve

yabancılaşmaya çok az rastlanırken grup birliği oldukça yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir (Varoğlu, 1993).

#### **1.2.2.4.3. Kontrol Bağlılığı**

Kontrol bağlılığı, otoriteye bağlılığı ve normlarının kabul edilmesini temsil etmektedir. Kontrol bağlılığını, bireyin davranışlarının istenilen biçimde şekillendirilerek, bireyin örgüt normlarına bağlanması olarak tanımlamak mümkündür. Bireyler örgüt faaliyetlerini gerçekleştirirken örgüt normlarına ve değerlerine uygun davranışlar gösterdiklerine, örgüt normlarını ve değerlerini temsil ettiklerine inanırlarsa kontrol bağlılığı oluşur. Birey örgütün kendinden beklediği davranışları ve uyulması gereken kuralları doğru, ahlaki ve aynı zamanda kendi değerleri ile uyumlu bulur. Bu nedenle örgütün isteklerini yerine getirmenin gerekli olduğunu düşünür (Kanter, 1968: 499-501).

#### **1.2.2.5. Etzioni'nin Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasıyla ilgili ilk çalışmaları yapan kişi, 1961 yılında Etzioni olmuştur. Etzioni, bağlılık kavramının üç başlık altında incelenmesinin mümkün olduğunu söylemiştir. Bunlar; 1. Ahlaki bağlılık 2. Çıkarıcı bağlılık 3. Yabancılaştırıcı bağlılık (Etzioni, 1966).

**Ahlaki Bağlılık:** Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ve otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler toplum için yararlı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha iyi bağlanırlar.

**Çıkarıcı Bağlılık:** Örgüt ile iş görenler arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. İş görenler katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı örgüte bağlılık duymaktadırlar.

**Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Kişisel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşmaktadır ve örgüte karşı olumlu olmayan bir yönelimi ifade etmektedir. Bu durumda kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat iş görenliğini devam ettirmektedir (Etzioni, 1966).



### 1.2.2.6. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı ekonomik bir temele dayandıran Becker'in yaklaşımı, literatürde yan bahis kuramı olarak isimlendirilmiş ve bağlılığın “davranışsal” yönü üzerine odaklanmıştır. Becker, iş görenlerin bağlılık göstermesine yol açan dört adet yan bahis kaynağının olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar; 1. Toplumsal beklentiler 2. Bürokratik düzenlemeler 3. Sosyal etkileşimler 4. Sosyal roller (Gündoğan, 2009).

**Toplumsal Beklentiler:** Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

**Bürokratik Düzenlemeler:** Emeklilik aylığı için her ay maaşından kesinti yapılan bir kişi, isten ayrılmak isteyince hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.

**Sosyal Etkileşimler:** Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır.

**Sosyal Roller:** Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır. Bu tür adanmışlığın temelini ekonomik temeller oluşturmakta ve kişi, örgütten ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönlerinin götürüsü fazla olduğu için örgüte adanmada kendisini zorunlu hissetmektedir. Ekonomik götürülerin sayısı ve miktarı arttıkça çalışanın örgüte adanmışlığı da o derece artmakta ve örgüt üyeliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

İnsanlar örgütten ayrılmalarının getireceği maddi manevi sonuçları düşünerek örgütte bağlı kalması, örgüt içerisindeki davranışlarına dikkat ederek zor durumda kalmaktan kaçınırlar. Başka bir ifade ile çalışanın örgütten ayrılması durumunda, örgüte yapmış olduğu yatırımlardan elde edilecek olan kazançları kaybedilecektir. Bu yüzden çalışanın örgüte yapmış olduğu çalışmalar karşılığında örgüte bağlılığının artması ifade edilmektedir (Liou ve Nyhan, 1994).

### **1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Faktörler**

Örgütsel bağlılığın az veya çok olmasını etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Örgüte katıldıktan sonra bu faktörler bireyin örgüte olan bağlılığını etkilemektedir; örgüte bağlayabilir ya da örgütten uzaklaştırabilir. Bir örgütün, iş görenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husustur (Altınbaş, 2008). Gerald Salancik örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri görünürlük, davranışların geri döndürülemezliği ve irade olmak üzere üç ana başlık altında ele almıştır.

#### **1.2.3.1. Görünürlük (Visibility)**

Bireyler örgütte birtakım amaçlar, değerler ve inançlar için bir araya gelerek bir bütün oluştururlar (Karcıoğlu ve Türker, 2010). Davranışın başkaları tarafından gözlemlenebilir olması, o davranışın kişinin örgüte bağlılığının belirleyicisidir. Çünkü söz konusu davranışlar belirli bir bireyle bağlantılı değildir. Bireyi örgüte bağlamanın en basit ve doğru yolu, bireyle örgüt ilişkisini toplumun bilgisine sunarak, bu ilişkiyi görünür hale getirecek şekilde topluma duyurmaktır. Eğer çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası ve ortağı olarak görürlerse, örgütü ve onun amaçlarını desteklerler. Görünürlük tek başına bireyleri örgüte ve faaliyetlerine bağlamak için yeterli olmayıp örgütsel bağlılığı sağlamak üzere açıklık ile de desteklenerek birlikte kullanılmalıdır. Bir davranış ne kadar açık olursa, inkar edilmesi de o derece zordur; dolayısıyla, açıklık bireyin davranışını inkar etmesini önlemektedir. Davranışın açık olduğu iki faktöre bağlanmaktadır: davranışın gözlemlenebilirliği ve anlaşılabilirliği. Bir davranış gözlemlenemez ise ve bu davranıştan bir anlam çıkarılırsa, bu durumda söz konusu davranış daha az açık olmaktadır. Örneğin masasının üstünde gizli bilgileri içeren belgeleri unutan amir, bu bilgilere işletme içinde herkesin sahip olması durumunda, kimin odaya girip bu belgeleri okuduğunu

bilememektedir. Böyle bir durumda kimin söz konusu bilgileri bilinir hale getirdiği açık değildir. Bireyler bu konuda davranışlarını inkar ederek gizli belgeyi okumadıklarını söyleyebilirler ki, bu da örgütsel bağlılığın azalması anlamına gelmektedir (Demir, 2007).

### **1.2.3.2. Davranışların Geri Döndürülemezliği**

Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar örgütsel bağlılığı etkilemektedir (İnce ve Gül, 2005:53). Geri Dönülmezlik, davranışın kalıcı olduğu, kolaylıkla iptal edilemeyeceği veya geri alınamayacağını ifade etmektedir. Örgütler, geri dönüşü olmayacak faaliyet ve davranışların örgütsel bağlılığa etkisini bildiğinden, çalışanlarına, başka işletmelere geçtikleri zaman aktarılmayacak yardım ve fırsatlar sunmaktadırlar. İşletmelerden ayrılması durumunda çalışan bu geri dönülemez yarar ve fırsatlardan vazgeçecektir. Söz konusu fırsatları kaybetmek istemeyen çalışan işletmede kalarak çalışmaya devam edecek; böylece, sürekli istihdamı ile örgütsel bağlılık artırılmış olacaktır. Ayrıca çalışanın sadece o örgüte özgü bir beceri alanında eğitilmesi ve aldığı bu eğitim doğrultusunda bilgi ve yeteneğini başka işletmelerde kullanamayacak olması da çalıştığı işyerine örgütsel bağlılığı artırıcı bir faktör olmaktadır. Örgütsel bağlılığı arttırmak için çalışana statü verilerek, örgütteki önemi artırılabilir; iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabileceği projelerde görevlendirilerek ilişkileri kuvvetlendirilebilir ve işlerin içine daha fazla girmesi sağlanabilir. Birey işletmede ne kadar uzun süre çalışırsa, bilgi ve becerileri de o işletmenin kendisine has ihtiyaç ve özelliklerine o kadar uygun olmakta; bu ilişkileri bitirmek çalışana pahalıya mal olacağından zamanla çalışanların örgüt içindeki statülerinin geri dönülmezliğine ilişkin algıları gelişmektedir. Bireyin işletmede bir konum veya statü sahibi olması onun duygusal, mantıksal ve sosyal beklentilerini karşılaması nedeniyle işten ayrılmayı zorlaştırır; zira bir konum ya da statüye bağlılık da örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Demir, 2007).

### **1.2.3.3. İrade**

Örgütsel bağlılıkta örgütün yapısı ve özelliklerine, bireyin hiçbir etki altında kalmaksızın doğrudan sadık kalmalarıdır (Demirel, 2009). Örgütsel bağlılıkta davranışların

görünürlüğü, açıklığı ve geri dönülmezliği önemli rol oynamaktadır. Ancak örgütsel bağlılığın istendiği gibi gerçekleşmesi için bireyin iradesiyle hareket etmesi gerekmektedir. Bireyin iradesi dışında baskı altında aldığı kararlar, yapmak zorunda kaldığı görevler ve işler, çalışanın örgütsel bağlılığını azaltıcı yönde etki yapmaktadır. Bu nedenle bireyler daha az baskı altında; zorunlu olmayan durumlarda yaptıkları işe daha fazla inanırlar ve kendi iradelerini kullandıklarının farkında oldukları için örgütsel bağlılıkları olumsuz yönde etkilenmemektedir. İrade gözlemlenebilir kişisel sorumluluk olarak da kabul edilmektedir. Bu nedenle irade veya bir başka deyişle kişisel sorumluluk olmadan bireylerin davranışları bağlayıcı değildir. Bireyler genellikle hoş olmayan sonuçlar doğuran davranışları, başka seçeneklerinin olmamasından ve kişisel sorumluluklarının az olmasından dolayı reddetmekte ve sorumluluğu kabul etmektedirler. Dolayısıyla irade kişileri davranışlarına bağlamakta önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanın irade gücünün veya kişisel sorumluluğunun artırılması, onun işe ve örgüte bağlılığının oluşturmada ve sürdürmede belirleyici olmaktadır (Demir, 2007).

Özetle, görünürlük, açıklık, geri dönülmezlik ve irade, örgütsel bağlılığın belirlenmesi, oluşturulması ve sürdürülmesine belirleyici rol oynayan faktörlerdir. Ayrıca, örgüte ve örgütsel hedeflere bağlılık da, çalışanların tutum ve beklentilerini işletmedeki durumlara göre ayarlamaları açısından önem taşımaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren örneklem, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel işlemlerle ilgili açıklayıcı bilgiler yer almaktadır.

#### 2.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiş olup araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan illerde (Erzurum, Erzincan, Elazığ, Kars, Bayburt, Hakkâri, Bitlis Ağrı), çalışan personelin kurumdaki örgütsel bağlılıklarının düzeylerini araştırmak için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen 'duygusal bağlılık', 'devam bağlılığı' ve 'normatif bağlılık' olmak üzere üç temel bileşenden oluşan 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' kullanılmıştır.

#### 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evren grubunu, Türkiye genelindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı çalışan personel; örneklem grubunu ise, 194'ü bay, 45'i bayan olmak üzere toplam 239 kişi oluşturmaktadır.

#### 2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları iki alt başlık altında açıklanmıştır.

### 2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından uzman görüşü de alınarak çalışmaya özgü 9 soruluk bir ‘kişisel bilgi formu’ oluşturulmuştur. Bilgi formu; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hangi bölüm mezunu, gelir düzeyi gibi toplam 9 sorudan oluşmaktadır. Bu değişkenlerin, personelin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği düşünüldüğünden dolayı, ölçeğin öncesinde böyle bir ön anket yapılması uygun bulunmuştur.

### 2.3.2. Örgütsel Bağlılık Envanteri

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği 1990 yılında Allen ve Meyer tarafından geliştirilerek alt boyutlarının tümünü ele alarak çıkardıkları kapsamlı bir ölçek tipidir. ‘İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım’, ‘İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum’, ‘Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum’, ‘Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum’ gibi her bir maddesi 5’ li Likert tipi değerlendirme sistemine sahip olup toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Ancak katılımcıların hepsi ankette yer alan ‘katılmıyorum’ ve ‘kesinlikle katılmıyorum’ seçeneklerini işaretlemedikleri için 5’li Likert tipi değerlendirme sistemi yerine 3’lü Likert tipine göre değerlendirilmiştir.

Çalışmamızda kullanılan ölçekler için ayrıca geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış, örgütsel bağlılık anketinde yer alan 20 maddenin güvenilirlik katsayısı alfa: 0,82 olarak bulunmuştur.

## 2.4. Anketlerin Uygulanması

Anketler Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü’nde görev yapan kişilerle ikili ilişkiler kurularak uygulanmıştır. Anketler Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü’nde görev yapan 239 kişiye uygulanmıştır. Uygulama sırasında kişilerin ankete samimi bir şekilde cevap vermesi istenilmiştir. Ankete başlamadan önce anketin nasıl cevaplandırılacağı hakkında açıklama yapılmıştır. Her anket uygulaması öncesinde kişilere, yanıtlarının araştırmacı dışında başka bir amaç için kullanılmayacağı konularında

güvence verilmiş, kendilerinden anketlere isim yazmamaları istenmiştir. Aynı bilgiler anket formunda yazılı olarak da aktarılmıştır.

## **2.5. Verilerin Toplanması ve Bilgisayar Ortamına Aktarılması**

Veriler araştırmacı tarafından örnekleme dâhil edilen Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan kişiler üzerinde anket uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmacı tarafından toplanan anketler, kontrol edilerek eksik ve hatalı doldurulan 11 anket ise değerlendirme dışında tutulmuştur. Geçerli ve kabul edilebilir nitelikte olan anketleri, SPSS 16.0 paket programında değerlendirilmek üzere kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

## **2.6. Verilerin Analizi**

Bu araştırmada tüm istatistik analizler SPSS 16 programı ile yapılmıştır. Anlamlılık düzeyleri  $p < 0.01$  ve  $p < 0.05$  alınmıştır. Demografik özelliklerin belirlenmesi için, önce frekans tabloları elde edilmiş ve ki-kare analizi yapılmıştır.

Anket katılımcılarının çeşitli özelliklerine göre verdikleri cevaplarda ki-kare analizinde önemli çıkanlara istatistiksel analizi için çapraz tablolar oluşturularak oluşturulan bu çapraz tablolara da ki-kare analizi yapılmıştır (Örgütsel bağlılık x yaş gibi). Yapılan ki-kare analizi sonunda istatistiksel olarak önemli bulunanların grup karşılaştırmaları için Kruskal-Wallis testi ile grup farklılıklarına bakılmaya çalışılmıştır. Ancak Kruskal-Wallis testi sadece grup farklılıklarını yapıp ikili grup karşılaştırmalarını yapamadığı için ikili grupların arasındaki farkı bulmak için Mann-Whitney testi kullanılarak istatistiksel olarak farklı gruplar tespit edilmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. BULGULAR

Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan 8 ilde (Erzurum, Erzincan, Elazığ, Kars, Bayburt, Hakkâri, Bitlis, Ağrı) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi için öncelikle anket sonuçları cinsiyet, medeni hal, gelir durumu, çalıştığı kurum, görev, yaş, eğitim düzeyi ve mezun olduğu bölüm şeklinde demografik özelliklerine göre ayrılmıştır. Bu özellikler aynı zamanda kendi alt kategorilerine göre ayrılarak bu kategorilere göre katılımcıların sayıları belirlenmiştir (Tablo 1).

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Kadın	45	18.8
Erkek	194	81.2
<b>Medeni Hal</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Evli	143	59.8
Bekar	96	40.2
<b>Gelir Durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0-750 TL	28	11.7
751-1500 TL	122	51.0
1500> TL	89	37.2
<b>Çalıştığı Kurum</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Erzurum	65	27.2
Ağrı	19	7.9
Kars	27	11.3
Hakkari	25	10.5
Bitlis	33	13.8
Bayburt	29	12.1
Elazığ	22	9.2
Erzincan	19	7.9
<b>Görev</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Antrenör	76	31.8
Şube Müdürü	13	5.4
Memur	82	34.3
İlçe Müdürü	3	1.3
Hizmet Alımı	55	23.0
İşçi	10	4.2



Tablo 1'in devamı

Yaş	N	%
18-24	17	7.1
25-35	121	50.6
36 ve üzeri	101	42.3
Eğitim Düzeyi	N	%
İlköğretim	20	8.3
Lise	75	31.4
Lisans	134	56.1
Lisansüstü	10	4.2
Mezun Olduğu Bölüm	N	%
Spor Yöneticiliği	24	10.0
Öğretmenlik	41	17.2
Antrenörlük	32	13.4
Hiçbiri	142	59.4
<b>Toplam</b>	<b>239</b>	<b>100.0</b>

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında %18.8'inin kadın, %81.2'sinin erkek; medeni hale bakıldığında %59.8'inin evli, %40.2'sinin bekar, gelir durumuna bakıldığında; %28'inin 0-750 TL, %51'inin 751-1500 TL, %37.2'sinin 1500 TL ve üzeri oldukları görülmektedir. Görevlere bakıldığında ise çoğunluğun %31,8'inin antrenör, %34,3'ünün memur, 23'ünün hizmet alımı, yaşlara bakıldığında %50.6'sının 25-35 yaş arası, %42.3'ünün 36 ve üzeri, eğitim düzeyine bakıldığında %8.3'ünün ilköğretim, %31.4'ünün lise, %56.1'inin lisans, %4.2'sinin lisansüstü oldukları görülmektedir. İllere göre dağılımları bakıldığında ise; %27,2'sinin Erzurum, %7,9'unun Ağrı, %11,3'ünün Kars, %10.5'inin Hakkari, %13.8'inin Bitlis, %12,1'inin Bayburt, %9,2'sinin Elazığ ve %7.9'unun Erzincan ilinde görev yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların spor yöneticiliği, antrenörlük ve öğretmenlik bölümlerinden mezun olanlarının oranları sırasıyla %10.0, 1.2 ve 13.4 olurken, %59.4' ü bu üç bölümün dışında mezun olduğu görülmüştür.

**Tablo 2: “Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?” Sorusuna İlişkin Karşılaştırma Sonuçları**

Değişken	N	%	P
Hayır değil	107 <sup>a</sup>	44,8	0,000**
Kısmen yeterli	84 <sup>a</sup>	35,1	
Yeterli	48 <sup>b</sup>	20,1	
<b>Toplam</b>	<b>239</b>	<b>100,0</b>	

\*\*p<0.01

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Anket katılımcılarının %44.8'i "Gelir getirici bir iş olarak kurum işinizi yeterli görüyor musunuz?" sorusuna 'hayır değil' yanıtı vermişlerdir. %35,1'i 'kısmen yeterli' görürken, %20,1'i 'yeterli' görmüştür. Cevaplar arasındaki fark istatistiksel olarak çok önemli ( $p<0.01$ ) olarak bulunmuştur. 'Yeterli' cevabı, 'kısmen yeterli' ve 'hayır değil' cevaplarından istatistiksel olarak farklıdır.

**Tablo 3: "Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?" Sorusuna Cevap Veren Katılımcıların Çeşitli Özelliklerine Göre İstatistik Analiz Sonuçları**

Değişkenler	X <sup>2</sup>	SD	P
Yaşınız	5,936	4	0,204
Cinsiyet	4,049	2	0,132
Medeni Durum	12,127	2	0,002 **
Eğitim Düzeyi	11,499	8	0,175
Hangi bölüm mezunu	11,933	6	0,063
Gelir düzeyi	11,302	4	0,023 *
Çalıştığı kurum	22,592	14	0,067
Kurumdaki görevi	23,553	10	0,009 **

\* $p<0.05$

\*\* $p<0.01$

Tablo 3'de görüldüğü gibi, "Gelir getirici bir iş olarak kurum işinizi yeterli görüyor musunuz?" sorusuna cevap veren anket katılımcıları, sorulara verdikleri cevaplarda, 'medeni durum' ve 'kurumdaki görev'lerine göre gruplandırıldıklarında medeni durum yönünden verilen cevaplarda çok önemli ( $p<0.01$ ), 'gelir düzeyleri' yönünden ise önemli ( $p<0.05$ ) düzeyde farklılıklar gözlenmiştir.

**Tablo 4: "Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?" Sorusuna İlişkin Medeni Durumu Gösteren Çapraz Tablo**

		Gelir getirici bir iş olarak kurum işinizi yeterli görüyor musunuz?				Toplam
Medeni Durum		Hayır değil	Kısmen yeterli	Yeterli		
Bekar	N	46	41	9	<b>96<sup>a</sup></b>	
	%	%47,9	%42,7	%9,4	<b>%40,2</b>	
Evlili	N	61	43	39	<b>143<sup>b</sup></b>	
	%	%42,7	%30,1	%27,3	<b>%59,8</b>	
Toplam	N	<b>107<sup>a</sup></b>	<b>84<sup>a</sup></b>	<b>48<sup>b</sup></b>	<b>239</b>	
	%	<b>%44,8</b>	<b>%35,1</b>	<b>%20,1</b>	<b>%100,0</b>	

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 4’te bekarların evlilerden istatistiksel olarak farklı cevaplar verdikleri görülmektedir. Verilen cevaplarda ‘hayır değil’ ve ‘kısmen yeterli’ cevapları arasında istatistiksel olarak bir fark bulunmazken, ‘yeterli’ cevabını verenlerin sayısı diğer iki gruptan daha az (%20,1) ve istatistiksel olarak farklı olduğu tespit edilmiştir. Kurum çalışanların yaklaşık yarısı kurum işlerini gelir getirici bir iş olarak görmezken (%44,8), %35,1’i ‘kısmen yeterli’ görmekte, her iki grupta ‘hayır değil’ cevabı daha yüksek bulunması ile birlikte, evliler bekarlardan daha fazla oranda ‘yeterli’ cevabını vermişlerdir (%27,3-%9,4).

**Tablo 5: “Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?” Sorusuna İlişkin Gelir Düzeyini Gösteren Çapraz Tablo**

Gelir getirici bir iş olarak kurum işinizi yeterli görüyor musunuz?					
Gelir düzeyi		Hayır değil	Kısmen yeterli	Yeterli	Toplam
0-750 TL	N	17	6	5	<b>28<sup>a</sup></b>
	%	%60,7	%21,4	%17,9	<b>%11,7</b>
751-1500 TL	N	58	47	17	<b>122<sup>a</sup></b>
	%	%47,5	%38,5	%13,9	<b>%51,0</b>
1500> TL	N	32	31	26	<b>89<sup>b</sup></b>
	%	%36,0	%34,8	%29,2	<b>%37,2</b>
<b>Toplam</b>	N	<b>107<sup>a</sup></b>	<b>84<sup>ab</sup></b>	<b>48<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
	%	<b>%44,8</b>	<b>%35,1</b>	<b>%20,1</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 5’de “Gelir getirici bir iş olarak kurum işinizi yeterli görüyor musunuz?” sorusuna “hayır değil” cevabı ile ‘yeterli’ cevabı arasında istatistiksel olarak fark varken, ‘kısmen yeterli’ cevabı ile her iki cevabın arasında istatistiksel olarak fark gözlenmemiştir. ‘Yeterli’ cevabı en yüksek oranda gelir düzeyi 1500> TL olanlar tarafından verilmiştir (%29,2). Bu grup verilen cevap yönünden diğer iki gruptan istatistiksel olarak farklı bulunmuştur. 1500> TL ‘Yeterli’ cevabına daha yakın, ‘yeterli’ ve ‘kısmen yeterli’ cevaplarının arasında yer alırken 751-1500 TL cevabı ‘kısmen yeterli’ ve ‘hayır değil’ cevapları arasında yer almış, 0-750 TL gelir düzeyi cevabı ise tüm cevaplara uzak olmasına rağmen ‘hayır değil’ cevabına daha yakın yer almaktadır.

**Tablo 6: “Gelir Getirici Bir İş Olarak Kurum İşinizi Yeterli Görüyor Musunuz?” Sorusuna İlişkin Görev Dağılımlarına Gösteren Çapraz Tablo**

<b>Gelir getirici bir iş olarak kurum işinizi yeterli görüyor musunuz?</b>					<b>Toplam</b>
<b>Görev dağılımı</b>		<b>Hayır değil</b>	<b>Kısmen yeterli</b>	<b>Yeterli</b>	
Antrenör	N	40	30	6	<b>76<sup>a</sup></b>
	%	%52,6	%39,5	%7,9	<b>%31,8</b>
Şube Müdürü	N	5	4	4	<b>13<sup>ab</sup></b>
	%	%38,5	%30,8	%30,8	<b>%5,4</b>
Memur	N	37	26	19	<b>82<sup>ab</sup></b>
	%	%45,1	%31,7	%23,2	<b>%34,3</b>
İlçe Müdürü	N	0	0	3	<b>3<sup>c</sup></b>
	%	%0,0	%0,0	%100,0	<b>%1,3</b>
Hizmet Alımı	N	23	19	13	<b>55<sup>ab</sup></b>
	%	%41,8	%34,5	%23,6	<b>%23,0</b>
İşçi	N	2	5	3	<b>10<sup>bc</sup></b>
	%	%20,0	%50,0	%30,0	<b>%4,2</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>107<sup>a</sup></b>	<b>84<sup>a</sup></b>	<b>48<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%44,8</b>	<b>%35,1</b>	<b>%20,1</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 6 incelendiği zaman, verilen cevaplarda ilçe müdürleri ile işçiler arasında fark olmadığı ve fakat diğer görev gruplarından istatistiksel olarak farklı cevap verdikleri görülmektedir. Antrenörlerin ise verdikleri cevaplarda ilçe müdürleri ve işçilerden istatistiksel olarak farklı oldukları gözlenmiştir. Diğer grupların arasında istatistiksel olarak fark yoktur. Yine görev grupları arasında ‘hayır değil’ ve ‘kısmen yeterli’ cevabını verenlerin arasında istatistiksel bir fark bulunmazken ‘yeterli’ cevabı verenler istatistiksel olarak bu iki gruptan farklı ve daha az olduğu görülmektedir. Antrenörler gelir getirici bir iş olarak kurum işlerini çoğunlukla ‘hayır yeterli değil’ (%52,6) ve ‘kısmen yeterli’ (%39,5) olarak görmektedirler. Memurlar ve hizmet alımı grupları da sırasıyla %45,1 ve %41,8 oranında ‘hayır yeterli değil’ şeklinde cevap vermişlerdir. Ankete cevap veren İlçe müdürü sayısı 3 adettir ve tamamı ‘yeterli’ cevabı vermişlerdir. İlçe Müdürlerinin yeterli bölgede, Şube Müdürü, Memur ve Hizmet Alımlarının yeterli, kısmen yeterli ve hayır değil arasında, işçilerin ise kısmen yeterli gördükleri, antrenörlerin ise çoğunlukla kurum işlerini gelir getirici bir iş olarak görmedikleri anlaşılmaktadır.

**Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Sorularına İlişkin Karşılaştırma Sonuçları**

	N	%	P
1. İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım			
Katılıyorum	147 <sup>a</sup>	61,5	0,000**
Kararsızım	44 <sup>b</sup>	18,4	
Katılmıyorum	48 <sup>b</sup>	20,1	
2. İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum			
Katılıyorum	180 <sup>a</sup>	75,3	0,000**
Kararsızım	19 <sup>b</sup>	7,9	
Katılmıyorum	40 <sup>c</sup>	16,7	
3. Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi <u>hissetmiyorum</u>			
Katılıyorum	97 <sup>a</sup>	40,6	0,000**
Kararsızım	35 <sup>b</sup>	14,6	
Katılmıyorum	107 <sup>a</sup>	44,8	
4. Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum			
Katılıyorum	75 <sup>b</sup>	31,4	0,000**
Kararsızım	32 <sup>c</sup>	13,4	
Katılmıyorum	132 <sup>a</sup>	55,2	
5. Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor			
Katılıyorum	143 <sup>a</sup>	59,8	0,000**
Kararsızım	34 <sup>c</sup>	14,2	
Katılmıyorum	62 <sup>b</sup>	25,9	
6. İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum			
Katılıyorum	86 <sup>a</sup>	36,0	0,000**
Kararsızım	50 <sup>b</sup>	20,9	
Katılmıyorum	103 <sup>a</sup>	43,1	
7. Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum			
Katılıyorum	172 <sup>a</sup>	72,0	0,000**
Kararsızım	39 <sup>b</sup>	16,3	
Katılmıyorum	28 <sup>b</sup>	11,7	
8. İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu			
Katılıyorum	151 <sup>a</sup>	63,2	0,000**
Kararsızım	45 <sup>b</sup>	18,8	
Katılmıyorum	43 <sup>b</sup>	18,0	
9. Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar			
Katılıyorum	104 <sup>a</sup>	43,5	0,000**
Kararsızım	42 <sup>b</sup>	17,6	
Katılmıyorum	93 <sup>a</sup>	38,9	

Tablo 7'nin devamı

10. Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik			
Katılıyorum	176 <sup>a</sup>	73,6	0,000**
Kararsızım	26 <sup>b</sup>	10,9	
Katılmıyorum	37 <sup>b</sup>	15,5	
11. Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum			
Katılıyorum	134 <sup>a</sup>	56,1	0,000**
Kararsızım	38 <sup>c</sup>	15,9	
Katılmıyorum	67 <sup>b</sup>	28,0	
12. Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır			
Katılıyorum	127 <sup>a</sup>	53,1	0,000**
Kararsızım	43 <sup>c</sup>	18,0	
Katılmıyorum	69 <sup>b</sup>	28,9	
13. Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum			
Katılıyorum	88 <sup>a</sup>	36,8	0,000**
Kararsızım	45 <sup>b</sup>	18,8	
Katılmıyorum	106 <sup>a</sup>	44,4	
14. Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.			
Katılıyorum	117 <sup>a</sup>	49,0	0,000**
Kararsızım	59 <sup>b</sup>	24,7	
Katılmıyorum	63 <sup>b</sup>	26,4	
15. Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum			
Katılıyorum	82 <sup>b</sup>	34,3	0,000**
Kararsızım	38 <sup>c</sup>	15,9	
Katılmıyorum	119 <sup>a</sup>	49,8	
16. Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor			
Katılıyorum	152 <sup>a</sup>	63,6	0,000**
Kararsızım	39 <sup>b</sup>	16,3	
Katılmıyorum	48 <sup>b</sup>	20,1	
17. İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim			
Katılıyorum	129 <sup>a</sup>	54,0	0,000**
Kararsızım	41 <sup>c</sup>	17,2	
Katılmıyorum	69 <sup>b</sup>	28,9	

Tablo 7'nin devamı

18. Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor			
Katılıyorum	144 <sup>a</sup>	60,3	0,000**
Kararsızım	45 <sup>b</sup>	18,8	
Katılmıyorum	50 <sup>b</sup>	20,9	
19. Bu iş yerinden şimdi ayrılmamanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum			
Katılıyorum	131 <sup>a</sup>	54,8	0,000**
Kararsızım	34 <sup>b</sup>	14,2	
Katılmıyorum	74 <sup>c</sup>	31,0	
20. İş yerime çok şey borçluyum			
Katılıyorum	135 <sup>a</sup>	56,5	0,000**
Kararsızım	43 <sup>b</sup>	18,0	
Katılmıyorum	61 <sup>b</sup>	25,5	
<b>Toplam</b>	<b>239</b>	<b>100,0</b>	

\*\*p&lt;0.01

Tablo 7 İncelendiği zaman örgütsel bağlılıkla ilgili sorulara verilen cevapların arasındaki farkın tamamının istatistiksel olarak çok önemli ( $p<0.01$ ) olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık yönünden zayıflığı gösteren 3, 4, 6, 13 ve 15. Sorulara verilen cevapların çoğunlukla 'katılmıyorum' olduğu (%44,8, %55,2, %43,1, %44,8 ve %49,8), örgütsel bağlılığı gösteren diğer soruların cevaplarının ise 'katılıyorum' oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 8: Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İstatistik Analiz Sonuçları**

No	Soru	X <sup>2</sup>	SD	P
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım	1,463	4	0,833
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	7,566	4	0,109
3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	2,066	4	0,724
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	1,675	4	0,795
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	6,343	4	0,175
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	9,102	4	0,059
7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum	7,071	4	0,132
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	4,036	4	0,401

Tablo 8'in devamı

9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	4,057	4	0,398
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	6,848	4	0,144
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	1,721	4	0,787
12	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	14,455	4	0,006 **
13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	13,296	4	0,010 **
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	7,886	4	0,096
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	1,401	4	0,844
16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	3,459	4	0,484
17	İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim	2,679	4	0,613
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor	3,460	4	0,484
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	,999	4	0,910
20	İş yerime çok şey borçluyum	3,047	4	0,550

\*p&lt;0.01

Tablo 8 incelendiği zaman 12. ve 13. sorulara verilen cevapların yaş gruplarına göre çok önemli (p<0.01) olduğu görülmektedir.

**Tablo 9: Katılımcıların Farklı Yaş Gruplarına Göre Ölçekteki Onikinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır					Toplam	
Yaşınız		Katılıyor	Kararsız	Katılmıyor		
18-24	N	13	2	2	<b>17<sup>a</sup></b>	
	%	%76,5	%11,8	%11,8	<b>%7,1</b>	
25-35	N	72	23	26	<b>121<sup>a</sup></b>	
	%	%59,5	%19,0	%21,5	<b>%50,6</b>	
36>	N	42	18	41	<b>101<sup>b</sup></b>	
	%	%41,6	%17,8	%40,6	<b>%42,3</b>	
<b>Toplam</b>		<b>N</b>	<b>127<sup>a</sup></b>	<b>43<sup>ab</sup></b>	<b>69<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
		<b>%</b>	<b>%53,1</b>	<b>%18,0</b>	<b>%28,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı



Tablo 9’da görüldüğü gibi, yaş gruplarından 18-24 ve 24-36 yaş grupları arasında sorulara verilen cevapların istatistiksel olarak birbiri ile aynı, 36> yaş grubundan ise daha farklı cevaplar verdikleri gözlenmiştir. Yaş gruplarının verdikleri cevaplar arasında ise ‘katılıyor’ ve ‘katılmıyor’ cevapları istatistiksel olarak birbirinden farklı, ‘kararsızım’ cevabı ile ise her grup farksız olarak tespit edilmiştir. 18-24 yaş grubunun %76,5 oranında iş yerinden ayrıldığında alternatif azlığı olduğu şeklinde cevap vermişlerdir.

**Tablo 10: Katılımcıların Farklı Yaş Gruplarına Göre Ölçekteki Onüçüncü Maddeye İlişkin Görüşleri**

Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum					
Yaşınız		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
18-24	N	5	0	12	17 <sup>a</sup>
	%	%29,4	%0,0	%70,6	%7,1
25-35	N	36	28	57	121 <sup>a</sup>
	%	%29,8	%23,1	%47,1	%50,6
36>	N	47	17	37	101 <sup>b</sup>
	%	%46,5	%16,8	%36,6	%42,3
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>88<sup>a</sup></b>	<b>45<sup>ab</sup></b>	<b>106<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%36,8</b>	<b>%18,8</b>	<b>%44,4</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 10’da görüldüğü gibi, yaş gruplarından 18-24 ve 24-36 yaş grupları arasında sorulara verilen cevapların istatistiksel olarak birbiri ile aynı, 36> yaş grubundan ise daha farklı cevaplar verdikleri gözlenmiştir. Yaş gruplarının verdikleri cevaplar arasında ise ‘katılıyor’ ve ‘katılmıyor’ cevapları istatistiksel olarak birbirinden farklı, ‘kararsızım’ cevabı ile ise her grup farksız olarak tespit edilmiştir. 18-24 yaş grubu %70,6 oranında, başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissettiği şeklinde cevap vermişlerdir.

**Tablo 11: Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcıların Cinsiyet gruplarına göre istatistik analiz sonuçları**

No	Soru	X <sup>2</sup>	SD	P
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım	0,791	2	0,673
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	0,772	2	0,680

Tablo 11'in devamı

3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	6,492	2	0,039 *
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	0,553	2	0,758
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	0,672	2	0,714
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	0,295	2	0,863
7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum	2,614	2	0,271
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	0,454	2	0,797
9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	2,354	2	0,308
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	1,670	2	0,434
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	2,116	2	0,347
12	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	0,409	2	0,815
13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	0,473	2	0,789
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	7,677	2	0,022 *
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	0,964	2	0,617
16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	2,787	2	0,248
17	İş yerimden şimdi ayrılısam suçluluk hissederdim	0,549	2	0,760
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor	0,396	2	0,820
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	1,572	2	0,456
20	İş yerime çok şey borçluyum	6,481	2	0,039 *

\*p&lt;0.05

Tablo 11 incelendiği zaman 3.14. ve 20. sorulara verilen cevapların yaş gruplarına göre önemli (p<0.05) olduğu görülmektedir.

**Tablo 12: Katılımcıların Farklı Cinsiyet Gruplarına Göre Ölçekteki Üçüncü Maddeye İlişkin Görüşleri**

Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum					Toplam
Cinsiyet		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor	
Bayan	N	12	11	22	<b>45</b>
	%	%26,7	%24,4	%48,9	<b>%18,8</b>
Erkek	N	85	24	85	<b>194</b>
	%	%43,8	%12,4	%43,8	<b>%81,2</b>
<b>Toplam</b>		<b>97<sup>a</sup></b>	<b>35<sup>b</sup></b>	<b>107<sup>ab</sup></b>	<b>239</b>
		<b>%40,6</b>	<b>%14,6</b>	<b>%44,8</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 12’de görüldüğü gibi verilen cevaplarda bayanlar ile erkekler arasında istatistiksel olarak bir fark bulunmazken, bayan ve erkelerin verdikleri ‘katılıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ cevapları arasında istatistiksel olarak bir fark yoktur. Kararsızlar diğerlerinden farklıdır ve daha az orandadır (%14,6). Bayanların; “Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum” şeklindeki soruya ‘katılmıyorum’ şeklinde verdikleri cevap %48,9 ile en yüksek oranda olmuştur. Bu grubun ‘katılıyorum’ şeklinde cevabı %26,7 oranında daha düşüktür. Oysa erkeklerde bu iki oran aynıdır (%43,8).

**Tablo 13: Katılımcıların Farklı Cinsiyet Gruplarına Göre Ölçekteki Ondördüncü Maddeye İlişkin Görüşleri**

Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakârlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.					Toplam
Cinsiyet		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor	
Bayan	N	19	7	19	<b>45</b>
	%	%42,2	%15,6	%42,2	<b>%18,8</b>
Erkek	N	98	52	44	<b>194</b>
	%	%50,5	%26,8	%22,7	<b>%81,2</b>
<b>Toplam</b>		<b>117<sup>a</sup></b>	<b>59<sup>a</sup></b>	<b>63<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
		<b>%49,0</b>	<b>%24,7</b>	<b>%26,4</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 13’de görüldüğü gibi verilen cevaplarda bayanlar ile erkekler arasında istatistiksel olarak bir fark bulunmazken, cinsiyet gruplarının verdikleri ‘katılıyorum’ ve ‘kararsızım’ cevabı arasında bir fark görülmemişken, ‘katılmıyorum’ cevapları ile değer

cevaplar arasında istatistiksel olarak bir fark vardır. Bu soruya ‘katılıyorum’ cevabı en fazla olmuştur (%49,0). Söz konusu soruya erkekler %50,5 oranında en yüksek olarak katılmaktadır. Bayanların ise verdikleri cevaplarda ‘katılıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ oranları eşittir (%42,2).

**Tablo 14: Katılımcıların Farklı Cinsiyet Gruplarına Göre Ölçekteki Yirminci Maddeye İlişkin Görüşleri**

İş yerime çok şey borçluyum						
Cinsiyet		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor	Toplam	
Bayan	N	18	10	17	45 <sup>a</sup>	
	%	%40,0	%22,2	%37,8	%18,8	
Erkek	N	117	33	44	194 <sup>b</sup>	
	%	60,3%	%17,0	%22,7	%81,2	
<b>Toplam</b>		<b>N</b>	<b>135<sup>a</sup></b>	<b>43<sup>ab</sup></b>	<b>61<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
		<b>%</b>	<b>%56,5</b>	<b>%18,0</b>	<b>%25,5</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

‘İş yerime çok şey borçluyum’ sorusuna verilen cevaplarda bayanlar erkeklerden istatistiksel olarak farklı cevaplar vermişlerdir. Cinsiyet gruplarının bu soruya verdikleri cevaplarda ise ‘katılıyorum’ cevabı ile ‘katılmıyorum’ cevapları birbirlerinden farklı olmasına rağmen kararsız cevabının her iki gruptan da istatistiksel bir farklılık olmamıştır. Anket katılanlar %53,5 oranında ‘işyerime çok şey borçluyum’ sorusuna ‘katılıyorum’ cevabı vermişler, Bu cevap erkek katılımcılar arasında %60,3 ile en yüksek orandadır.

**Tablo 15: Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İstatistik Analiz Sonuçları**

No	Soru	X <sup>2</sup>	SD	P
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım	1,874	2	0,392
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	4,549	2	0,103
3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	4,468	2	0,107
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	2,746	2	0,253
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	4,577	2	0,101
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	3,016	2	0,221
7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum	2,860	2	0,239
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	0,629	2	0,730

Tablo 15'in devamı

9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	6,445	2	0,040 *
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	4,723	2	0,094
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	1,348	2	0,510
12	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	5,241	2	0,073
13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	13,333	2	0,001 **
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	4,573	2	0,102
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	2,317	2	0,314
16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	7,167	2	0,028 *
17	İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim	4,467	2	0,107
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hakkediyor	7,257	2	0,027 *
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	0,894	2	0,640
20	İş yerime çok şey borçluyum	2,864	2	0,239

\*p&lt;0.05

\*\*p&lt;0.01

Tablo 15 İncelendiği zaman 9, 16 ve 18. sorulara verilen cevapların katılımcıların medeni durumlarına göre önemli ( $p<0.05$ ), 13. soruya verilen cevapların arasındaki farkın ise çok önemli ( $p<0.01$ ) olduğu görülmektedir.

**Tablo 16: Katılımcıların Farklı Medeni Durumuna Göre Ölçekteki Dokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri**

Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar					Toplam	
Medeni durum		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor		
Bekar	N	40	24	32	<b>96</b>	
	%	%41,7	%25,0	%33,3	<b>%40,2</b>	
Evli	N	64	18	61	<b>143</b>	
	%	%44,8	%12,6	%42,7	<b>%59,8</b>	
<b>Toplam</b>		<b>N</b>	<b>104<sup>a</sup></b>	<b>42<sup>b</sup></b>	<b>93<sup>a</sup></b>	<b>239</b>
		<b>%</b>	<b>%43,5</b>	<b>%17,6</b>	<b>%38,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

‘Şu an iş yerinden ayrıldığıma karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar’ sorusuna evliler, bekarlardan farklı bir cevap vermemişlerdir. ‘katılıyorum’ cevabı ile ‘katılmıyorum’ cevabı arasında istatistiksel olarak bir fark yokken, ‘kararsız’ cevabı her iki gruptan farklı tespit edilmiştir. Evlilerde ‘katılıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ oranları birbirine yakın ve sırasıyla %44,8 ve %42,7’dir. Bekarlarda ise bu oranlar sırasıyla %41,7 ve %33,3 olarak bulunmuştur.

**Tablo 17: Katılımcıların Farklı Medeni Durumuna Göre Ölçekteki Onüçüncü Maddeye İlişkin Görüşleri**

Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum					Toplam	
Medeni durum		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor		
Bekar	N	22	22	52	<b>96<sup>a</sup></b>	
	%	%22,9	%22,9	%54,2	<b>%40,2</b>	
Evli	N	66	23	54	<b>143<sup>b</sup></b>	
	%	%46,2	%16,1	%37,8	<b>%59,8</b>	
<b>Toplam</b>		<b>N</b>	<b>88<sup>a</sup></b>	<b>45<sup>b</sup></b>	<b>106<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
		<b>%</b>	<b>%36,8</b>	<b>%18,8</b>	<b>%44,4</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

13. soruya verilen cevapta bekarlar evlilerden farklı çıkmıştır. Katılmayanların oranı ise katılanlardan daha fazla istatistiksel olarak farklıdır. Ayrıca evlilerde katılanların oranı katılmayanlardan daha yüksek (%42,2-%37,8), buna karşılık bekarlarda katılmayanların oranı katılanlardan daha yüksek (%54,2-%22,9) olarak tespit edilmiştir. Bu

durum, bekarların işyerinden ayrılmaları halinde evlilerden daha fazla endişe duyduklarını göstermektedir.

**Tablo 18: Katılımcıların Farklı Medeni Durumuna Göre Ölçekteki Onaltıncı Maddeye İlişkin Görüşleri**

Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor						Toplam
Medeni durum			Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor	
Bekar	N		52	22	22	<b>96<sup>a</sup></b>
	%		%54,2	%22,9	%22,9	<b>%40,2</b>
Evli	N		100	17	26	<b>143<sup>b</sup></b>
	%		%69,9	%11,9	%18,2	<b>%59,8</b>
<b>Toplam</b>		<b>N</b>	<b>152<sup>a</sup></b>	<b>39<sup>b</sup></b>	<b>48<sup>ab</sup></b>	<b>239</b>
		<b>%</b>	<b>%63,6</b>	<b>%16,3</b>	<b>%20,1</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

‘Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor’ sorusuna ankete katılanların %63,6’sı katılmıştır. Evlilerde bu oranlar %69,9 iken, bekarlarda %54,2 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 19: Katılımcıların Farklı Medeni Durumuna Göre Ölçekteki Onsekizinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

Bu iş yeri benim sadakatimi hakkediyor						Toplam
Medeni durum			Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor	
Bekar	N		51	26	19	<b>96</b>
	%		%53,1	%27,1	%19,8	<b>%40,2</b>
Evli	N		93	19	31	<b>143</b>
	%		%65,0	%13,3	%21,7	<b>%59,8</b>
<b>Toplam</b>		<b>N</b>	<b>144<sup>a</sup></b>	<b>45<sup>b</sup></b>	<b>50<sup>ab</sup></b>	<b>239</b>
		<b>%</b>	<b>%60,3</b>	<b>%18,8</b>	<b>%20,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

‘Bu iş yeri benim sadakatimi hakkediyor’ sorusuna ‘katılıyorum’ yanıtı diğer iki yanıtta daha yüksek oranda (%60,3) çıkmıştır (Tablo 19). Kararsızlarla istatistiksel olarak farklı çıkarken, ‘katılmıyorum’ diyenlerle bir fark çıkmamıştır. Evliler bekarlardan daha yüksek oranda bu soruya ‘katılıyorum’ şeklinde cevap vermişlerdir (%65,0-%53,1).

**Tablo 20: Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Anket Katılımcılarının Eğitimlerine Göre İstatistik Analiz Sonuçları**

No	Soru	X <sup>2</sup>	SD	P
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım	22,169	8	0,005 **
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	7,451	8	0,489
3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	3,526	8	0,897
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	9,032	8	0,340
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	6,676	8	0,572
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	15,170	8	0,056
7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum	13,011	8	0,111
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	16,557	8	0,035 *
9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	19,387	8	0,013 *
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	7,278	8	0,507
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	10,176	8	0,253
12	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	6,294	8	0,614
13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	14,185	8	0,077
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	8,345	8	0,400
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	10,271	8	0,247
16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	11,134	8	0,194
17	İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim	5,225	8	0,733
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor	5,449	8	0,709
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	3,714	8	0,882
20	İş yerime çok şey borçluyum	7,864	8	0,447

\*p<0.05

\*\*p<0.01



Tablo 20 incelendiği zaman 8 ve 9. sorulara verilen cevapların katılımcıların eğitim durumlarına göre önemli ( $p < 0.05$ ), 1. soruya verilen cevapların arasındaki farkın ise çok önemli ( $p < 0.01$ ) olduğu görülmektedir.

**Tablo 21: Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Ölçekteki Birinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım						Toplam
Eğitim		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyorum		
İlkokul	N	3	3	1	<b>7<sup>ab</sup></b>	
	%	%42,9	%42,9	%14,3	<b>%2,9</b>	
Ortaokul	N	9	3	1	<b>13<sup>a</sup></b>	
	%	%69,2	%23,1	%7,7	<b>%5,4</b>	
Lise	N	51	10	14	<b>75<sup>a</sup></b>	
	%	%68,0	%13,3	%18,7	<b>%31,4</b>	
Üniversite	N	81	28	25	<b>134<sup>a</sup></b>	
	%	%60,4	%20,9	%18,7	<b>%56,1</b>	
Master/Doktora	N	3	0	7	<b>10<sup>b</sup></b>	
	%	%30,0	%0,0	%70,0	<b>%4,2</b>	
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>147<sup>a</sup></b>	<b>44<sup>ab</sup></b>	<b>48<sup>b</sup></b>	<b>239</b>	
	<b>%</b>	<b>%61,5</b>	<b>%18,4</b>	<b>%20,1</b>	<b>%100,0</b>	

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

‘İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım’ sorusuna katılımcılar %61,5 oranında ‘katılıyorum’ cevabı vermişlerdir. Bu cevap ile ‘katılmıyorum’ (%20,1) cevabı arasındaki fark istatistiksel olarak önemli olarak tespit edilmiştir. Master/Doktora eğitimi gören grup bu soruya diğer grupların aksine %70 oranında ‘katılmıyorum’ yanıtı vermişlerdir. Bu grup istatistiksel olarak ilkokul mezunu grup haricindeki gruplarla farklı tespit edilmiştir. ‘Katılıyorum’ yanıtını, ortaokul, lise ve üniversite mezunları sırasıyla %69,2, %68,0 ve %60,4 olarak vermişlerdir.

**Tablo 22: Katılımcıların Farklı Eğitim Seviyesine Göre Ölçekteki Sekizinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu						Toplam
Eğitim		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyorum		
İlkokul	N	1	3	3	<b>7<sup>a</sup></b>	
	%	%14,3	%42,9	%42,9	<b>%2,9</b>	
Ortaokul	N	9	0	4	<b>13<sup>a</sup></b>	
	%	%69,2	%0,0	%30,8	<b>%5,4</b>	

Tablo 22'nin devamı

Lise	N	54	13	8	<b>75<sup>bc</sup></b>
	%	%72,0	%17,3	%10,7	<b>%31,4</b>
Üniversite	N	83	26	25	<b>134<sup>bcd</sup></b>
	%	%61,9	%19,4	%18,7	<b>%56,1</b>
Master/Doktora	N	4	3	3	<b>10<sup>ad</sup></b>
	%	%40,0	%30,0	%30,0	<b>%4,2</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>151</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%63,2</b>	<b>%18,8</b>	<b>%18,0</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

‘İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu’ sorusuna cevap verenlerden eğitim seviyesine göre en yüksek oranda ‘katılıyorum’ cevabını verenler sırasıyla lise, ortaokul ve üniversite mezunları olmuştur (%72.0, 69.2 ve 61.9). Söz konusu soruya ilkökul mezunları %42.9 oranında ‘katılmıyorum’ ve ‘kararsızım’ cevabı ile grupların aksine daha yüksek oranda ‘katılmıyorum’ cevabı vermişlerdir. Eğitim seviyelerine göre verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak bir fark bulunmazken, verilen cevapların eğitim seviyelerine göre istatistiksel farklılıkları mevcuttur.

**Tablo 23: Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Ölçekteki Dokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri**

Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar					Toplam
Eğitim		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor	
İlkokul	N	6	0	1	<b>7<sup>a</sup></b>
	%	%85,7	%0,0	%14,3	<b>%2,9</b>
Ortaokul	N	5	3	5	<b>13<sup>ab</sup></b>
	%	%38,5	%23,1	%38,5	<b>%5,9</b>
Lise	N	41	10	24	<b>75<sup>ab</sup></b>
	%	%54,7	%13,3	%32,0	<b>%31,4</b>
Üniversite	N	52	27	55	<b>134<sup>b</sup></b>
	%	%38,8	%20,1	%41,0	<b>%56,1</b>
Master/Doktora	N	0	2	8	<b>10<sup>c</sup></b>
	%	%0,0	%20,0	%80,0	<b>%4,2</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>104<sup>a</sup></b>	<b>42<sup>b</sup></b>	<b>93<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%43,5</b>	<b>%17,6</b>	<b>%38,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 23’de görüldüğü gibi, dokuzuncu örgütsel bağlılık sorusu olan ‘Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar’ sorusuna, Master/Doktora yapanlar katılmamaktadırlar (%80). Bu soruya en yüksek oranda ilkokul mezunları katılırken (%85.7), üniversite ve ortaokul mezunlarının ‘katılıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ şeklinde verdikleri cevapların oranları benzer olmuştur.

**Tablo 24: Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme Göre İstatistik Analiz Sonuçları**

No	Soru	X <sup>2</sup>	SD	P
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım	7,542	6	0,274
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	7,783	6	0,254
3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	9,938	6	0,127
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	2,899	6	0,821
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	7,078	6	0,314
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	4,819	6	0,567
7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum	12,172	6	0,058
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	8,119	6	0,229
9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	14,681	6	0,023 *
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	3,641	6	0,725
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	2,714	6	0,844
12	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	7,108	6	0,311
13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	9,983	6	0,125
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	9,046	6	0,171
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	8,682	6	0,192

Tablo 24'ün devamı

16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	7,960	6	0,241
17	İş yerimden şimdi ayrılısam suçluluk hissederdim	15,210	6	0,019 *
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor	8,952	6	0,176
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	6,851	6	0,335
20	İş yerime çok şey borçluyum	6,784	6	0,341

\*p&lt;0.05

Tablo 24 incelendiği zaman 9 ve 17. sorulara verilen cevapların katılımcıların mezun oldukları bölüme göre önemli (p<0.05) olduğu görülmektedir.

**Tablo 25: Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme Göre Ölçekteki Dokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri**

Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar					
Mezun olduğu bölüm		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyorum	Toplam
Spor yöneticiliği	N	9	6	9	<b>24</b>
	%	%37,5	%25,0	%37,5	<b>%10,0</b>
Öğretmenlik	N	17	3	21	<b>41</b>
	%	%41,5	%7,3	%51,2	<b>%17,2</b>
Antrenörlük	N	8	11	13	<b>32</b>
	%	%25,0	%34,4	%40,6	<b>%13,4</b>
Hiçbiri	N	70	22	50	<b>142</b>
	%	%49,3	%15,5	%35,2	<b>%59,4</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>104</b>	<b>42</b>	<b>93</b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%43,5</b>	<b>%17,6</b>	<b>%38,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 25'de görüldüğü gibi, 'Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar' sorusuna katılımcılar hemen hemen eşit oranda 'katılıyorum' ve 'katılmıyorum' cevabı vermişlerdir. Bu konuda kararsızların oranı daha düşüktür.

**Tablo 26: Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme Göre Ölçekteki Onyedinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

İş yerimden şimdi ayrılısam suçluluk hissederdim.						Toplam
Mezun olduğu bölüm		Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor		
Spor yöneticiliği	N	11	7	6	<b>24</b>	
	%	%45,8	%29,2	%25,0	<b>%10,0</b>	
Öğretmenlik	N	28	2	11	<b>41</b>	
	%	%68,3	%4,9	%26,8	<b>%17,2</b>	
Antrenörlük	N	14	11	7	<b>32</b>	
	%	%43,8	%34,4	%21,9	<b>%13,4</b>	
Hiçbiri	N	76	21	45	<b>142</b>	
	%	%53,5	%14,8	%31,7	<b>%59,4</b>	
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>129</b>	<b>41</b>	<b>69</b>	<b>239</b>	
	<b>%</b>	<b>%54,0</b>	<b>%17,2</b>	<b>%28,9</b>	<b>%100,0</b>	

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 26 incelendiği zaman katılımcıların %54'ü işyerinden ayrılması durumunda suçluluk hissetmektedirler. Bu oran, öğretmenlerde en yüksek olarak (%68,3) hesaplanmıştır.

**Tablo 27: Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Anket Katılımcılarının Gelir Düzeyine Göre İstatistik Analiz Sonuçları**

No	Soru	X <sup>2</sup>	SD	P
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım	6,510	4	0,164
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	4,337	4	0,362
3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	5,879	4	0,208
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	2,276	4	0,685
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	9,978	4	0,041 *
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	1,126	4	0,890
7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum	0,599	4	0,963
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	3,966	4	0,411
9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	3,302	4	0,509
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	4,862	4	0,302
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	0,808	4	0,937
12	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	5,940	4	0,204

Tablo 27'nin devamı

13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	5,320	4	0,256
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	1,013	4	0,908
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	3,619	4	0,460
16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	6,466	4	0,167
17	İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim	6,564	4	0,161
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor	1,941	4	0,747
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	9,859	4	0,043 *
20	İş yerime çok şey borçluyum	3,073	4	0,546

\*p&lt;0.05

Tablo 27 incelendiği zaman 5 ve 19. sorulara verilen cevapların katılımcıların gelir düzeyine göre önemli (p<0.05) olduğu görülmektedir.

**Tablo 28: Katılımcıların Farklı Gelir Düzeyine Göre Ölçekteki Beşinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor				Toplam	
Gelir düzeyi		Katılıyorum	Kararsız		Katılmıyor
0-750 TL	N	14	8	6	<b>28</b>
	%	%50,0	%28,6	%21,4	<b>%11,7</b>
751-1500 TL	N	78	18	26	<b>122</b>
	%	%63,9	%14,8	%21,3	<b>%57,0</b>
1500> TL	N	51	8	30	<b>89</b>
	%	%57,3	%9,0	%33,7	<b>%37,2</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>143<sup>a</sup></b>	<b>34<sup>b</sup></b>	<b>62<sup>a</sup></b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%59,8</b>	<b>%14,2</b>	<b>%25,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

“Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor” sorusuna verilen cevaplarda gelir düzeyleri arasında istatistiksel bir fark tespit edilmemişken, gelir düzeylerine göre verilen cevaplarda ‘kararsız’ cevabı diğer iki cevaptan farklı olduğu görülmektedir. Söz

konusu soruya %59.8 oranında ‘katılıyorum’ şeklinde cevap verilmiştir. Bu oran, %63,9 ile en fazla 751-1500 TL grubu vermiştir.

**Tablo 29: Katılımcıların Farklı Gelir Düzeyine Göre Ölçekteki Ondokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri**

Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum						
Gelir düzeyi			Katılıyorum	Kararsız	Katılmıyor	Toplam
0-750 TL	N		21	4	3	28 <sup>a</sup>
	%		%75,0	%14,3	%10,7	%11,7
751-1500 TL	N		70	16	36	122 <sup>ab</sup>
	%		%57,4	%13,1	%29,5	%57,0
1500> TL	N		40	14	35	89 <sup>b</sup>
	%		%44,9	%15,7	%39,3	%37,2
<b>Toplam</b>	<b>N</b>		<b>131<sup>a</sup></b>	<b>34<sup>ab</sup></b>	<b>74<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
	<b>%</b>		<b>%54,8</b>	<b>%14,2</b>	<b>%31,0</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

‘Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum’ sorusuna verilen cevaplarda gelir ise düzeyi 0-750 TL olanlar 1500> TL olardan istatistiksel olarak farklı bulunmuşlardır. 751-1500 TL olanların bu iki grup ile istatistiksel bir farklılık yoktur. Gelir düzeylerine göre verilen cevaplarda ise ‘katılıyorum’ ile ‘katılmıyorum’ cevapları istatistiksel olarak farklı iken ‘kararsız’ cevabı bu iki grupla benzerdir. Söz konusu soruya en yüksek katılıyorum cevabı veren grup 0-750 TL grubu olmuştur (%75). Gelir düzeyi arttıkça ‘katılıyorum’ cevabı oranı düşerken, ‘katılmıyor’ cevabını verenlerin oranı artmaktadır.

**Tablo 30: Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcıların Çalıştığı Kurumlara Göre İstatistik Analiz Sonuçları**

No	Soru	X <sup>2</sup>	SD	P
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım	27,825	14	0,015 *
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	33,813	14	0,002 **
3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	12,895	14	0,535
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	19,080	14	0,162
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	37,327	14	0,001 **
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	10,785	14	0,703

Tablo 30'un devamı

7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum	24,135	14	0,044 *
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	39,167	14	0,000 **
9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	17,506	14	0,230
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	24,825	14	0,036 *
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	14,803	14	0,392
12	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	10,402	14	0,732
13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	20,232	14	0,123
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	6,881	14	0,939
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	16,054	14	0,310
16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	15,262	14	0,360
17	İş yerimden şimdi ayrılısam suçluluk hissederdim	20,099	14	0,127
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor	27,643	14	0,016 *
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	38,088	14	0,001 **
20	İş yerime çok şey borçluyum	46,403	14	0,000 **

\*p&lt;0.05

\*\*p&lt;0.01

Tablo 30 incelendiği zaman katılımcıların çalıştığı kuruma göre 1, 7, 10 ve 18. sorulara verilen cevapların önemli (p<0.05), 2, 5, 8, 19 ve 20. sorulara verilen cevapların ise çok önemli (p<0.01) olduğu görülmektedir.

**Tablo 31: Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Ölçekteki Birinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım					
Çalıştığı kurum		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Toplam
Erzurum	N	43	11	11	65 <sup>ac</sup>
	%	%66,2	%16,9	%16,9	%27,2
Ağrı	N	7	3	9	19 <sup>b</sup>
	%	%36,8	%15,8	%47,4	%7,9



Tablo 31'in devamı

Kars	N	13	5	9	27 <sup>ab</sup>
	%	%48,1	%18,5	%33,3	%11,3
Hakkâri	N	17	5	3	25 <sup>ac</sup>
	%	%68,0	%20,0	%12,0	%10,5
Bitlis	N	27	3	3	33 <sup>c</sup>
	%	%81,8	%9,1	%9,1	%13,8
Bayburt	N	19	8	2	29 <sup>ac</sup>
	%	%65,5	%27,6	%6,9	%12,1
Elazığ	N	12	3	7	22 <sup>ab</sup>
	%	%54,5	%13,6	%31,8	%9,2
Erzincan	N	9	6	4	19 <sup>ab</sup>
	%	%47,4	%31,6	%21,1	%7,9
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>147</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%61,5</b>	<b>%18,4</b>	<b>%20,1</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

“İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyuyorum” sorusuna en yüksek oranda ‘katılıyorum’ cevabı veren il Bitlis (%81.8) iken en yüksek ‘katılmıyorum’ cevabını veren il Ağrı olmuştur.

**Tablo 32: Katılımcıların Çalıştığı Kuruma Göre Ölçekteki İkinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					Toplam
Çalıştığı kurum		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Erzurum	N	52	7	6	65 <sup>a</sup>
	%	%80,0	%10,8	%9,2	%27,2
Ağrı	N	14	1	4	19 <sup>ab</sup>
	%	%73,7	%5,3	%21,1	%7,9
Kars	N	15	0	12	27 <sup>b</sup>
	%	%55,6	%0,0	%44,4	%11,3
Hakkâri	N	20	1	4	25 <sup>a</sup>
	%	%80,0	%4,0	%16,0	%10,5
Bitlis	N	26	6	1	33 <sup>a</sup>
	%	%78,8	%18,2	%3,0	%13,8
Bayburt	N	25	1	3	29 <sup>a</sup>
	%	%86,2	%3,4	%10,3	%12,1
Elazığ	N	14	1	7	22 <sup>ab</sup>
	%	%63,6	%4,5	%31,8	%9,2

Tablo 32'nin devamı

	Erzincan	N	14	2	3	<b>19<sup>ab</sup></b>
		%	%73,7	%10,5	%15,8	<b>%7,9</b>
<b>Toplam</b>		N	<b>180</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>239</b>
		%	<b>%75,3</b>	<b>%7,9</b>	<b>%16,7</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

“İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” sorusuna tüm iller yüksek oranda ‘katılıyorum’ cevabını vermiştir. En düşük katılıyorum cevabı, %55.6 ile Kars’tan gelmiştir. Bu il, %44,4 oranında ‘katılmıyorum’ cevabı vermiştir.

**Tablo 33: Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Beşinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor					<b>Toplam</b>
Çalıştığı il		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Erzurum	N	40	15	10	<b>65<sup>a</sup></b>
	%	%61,5	%23,1	%15,4	<b>%27,2</b>
Ağrı	N	10	2	7	<b>19<sup>ac</sup></b>
	%	%52,6	%10,5	%36,8	<b>%7,9</b>
Kars	N	15	0	12	<b>27<sup>ac</sup></b>
	%	%55,6	%0,0	%44,4	<b>%11,3</b>
Hakkâri	N	23	1	1	<b>25<sup>b</sup></b>
	%	%92,0	%4,0	%4,0	<b>%10,5</b>
Bitlis	N	20	3	10	<b>33<sup>ac</sup></b>
	%	%60,6	%9,1	%30,3	<b>%13,8</b>
Bayburt	N	19	4	6	<b>29<sup>a</sup></b>
	%	%65,5	%13,8	%20,7	<b>%12,1</b>
Elazığ	N	10	3	9	<b>22<sup>ac</sup></b>
	%	%45,5	%13,6	%40,9	<b>%9,2</b>
Erzincan	N	6	6	7	<b>19<sup>c</sup></b>
	%	%31,6	%31,6	%36,8	<b>%7,9</b>
<b>Toplam</b>	N	<b>143</b>	<b>34</b>	<b>62</b>	<b>239</b>
	%	<b>%59,8</b>	<b>%14,2</b>	<b>%25,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

“Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor” sorusuna Erzincan ili haricinde tüm iller ‘katılıyorum’ cevabını vermişlerdir. Erzincan’da her üç cevabın oranı birbirine yakın olmasına rağmen ‘katılmıyorum’ cevabı diğer cevaplardan biraz yüksek orandadır (%36.8). En yüksek ‘katılıyorum’ cevabını %92.0 ile Hakkari ili vermiştir.

**Tablo 34: Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Yedinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum						Toplam
Çalıştığı il		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum		
Erzurum	N	51	13	1	<b>65<sup>a</sup></b>	
	%	%78,5	%20,0	%1,5	<b>%27,2</b>	
Ağrı	N	11	4	4	<b>19<sup>b</sup></b>	
	%	%57,9	%21,1	%21,1	<b>%7,9</b>	
Kars	N	18	1	8	<b>27<sup>ab</sup></b>	
	%	%66,7	%3,7	%29,6	<b>%11,3</b>	
Hakkâri	N	18	3	4	<b>25<sup>ab</sup></b>	
	%	%72,0	%12,0	%16,0	<b>%10,5</b>	
Bitlis	N	26	5	2	<b>33<sup>ab</sup></b>	
	%	%78,8	%15,2	%6,1	<b>%13,8</b>	
Bayburt	N	19	7	3	<b>29<sup>ab</sup></b>	
	%	%65,5	%24,1	%10,3	<b>%12,1</b>	
Elazığ	N	16	4	2	<b>22<sup>ab</sup></b>	
	%	%72,7	%18,2	%9,1	<b>%9,2</b>	
Erzincan	N	13	2	4	<b>19<sup>ab</sup></b>	
	%	%68,4	%10,5	%21,1	<b>%7,9</b>	
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>172</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>239</b>	
	<b>%</b>	<b>%72,0</b>	<b>%16,3</b>	<b>%11,7</b>	<b>%100,0</b>	

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 34'te "Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum" sorusuna verilen cevapların iller arasındaki durum incelenmiştir. Tablo da görüldüğü gibi, verilen cevaplarda tüm iller yüksek oranda 'katılıyorum' cevabı vermesine rağmen, Erzurum ve Ağrı illeri istatistiksel olarak farklı cevaplar vermiştir. Bu farklılık bu soru için örgütsel bağlılığın Ağrı'da olmadığını göstermemekte, sadece Erzurum'dan daha az güçlü olduğunu göstermektedir.

**Tablo 35: Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Sekizinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu						Toplam
Çalıştığı il		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum		
Erzurum	N	45	12	8	<b>65<sup>acd</sup></b>	
	%	%69,2	%18,5	%12,3	<b>%27,2</b>	
Ağrı	N	8	3	8	<b>19<sup>b</sup></b>	
	%	%42,1	%15,8	%42,1	<b>%7,9</b>	
Kars	N	15	2	10	<b>27<sup>bc</sup></b>	
	%	%55,6	%7,4	%37,0	<b>%11,3</b>	

Tablo 35'in devamı

Hakkâri	N	15	9	1	<b>25<sup>acd</sup></b>
	%	%60,0	%36,0	%4,0	<b>%10,5</b>
Bitlis	N	25	5	3	<b>33<sup>a</sup></b>
	%	%75,8	%15,2	%9,1	<b>%13,8</b>
Bayburt	N	21	7	1	<b>29<sup>ac</sup></b>
	%	%72,4	%24,1	%3,4	<b>%12,1</b>
Elazığ	N	13	1	8	<b>22<sup>abc</sup></b>
	%	%59,1	%4,5	%36,4	<b>%9,2</b>
Erzincan	N	9	6	4	<b>19<sup>bd</sup></b>
	%	%47,4	%31,6	%21,1	<b>%7,9</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>151</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%63,2</b>	<b>%18,8</b>	<b>%18,0</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

“İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu” sorusu Tablo 35’de yer almaktadır. Tablo incelendiği zaman, Ağrı ilinin Bitlis, Bayburt, Erzurum ve Hakkari illerinden daha farklı cevap verdiği ve bu soruya verilen cevapta ‘katılıyorum’ ve ‘katılmıyorum’ cevaplarının %42.1 ile aynı oranda olduğu görülmektedir.

**Tablo 36: Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Onuncu Maddeye İlişkin Görüşleri**

Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik					<b>Toplam</b>
Çalıştığı il		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Erzurum	N	52	7	6	<b>65<sup>a</sup></b>
	%	%80,0	%10,8	%9,2	<b>%27,2</b>
Ağrı	N	11	1	7	<b>19<sup>b</sup></b>
	%	%57,9	%5,3	%36,8	<b>%7,9</b>
Kars	N	21	0	6	<b>27<sup>ab</sup></b>
	%	%77,8	%0,0	%22,2	<b>%11,3</b>
Hakkâri	N	19	1	5	<b>25<sup>ab</sup></b>
	%	%76,0	%4,0	%20,0	<b>%10,5</b>
Bitlis	N	23	7	3	<b>33<sup>ab</sup></b>
	%	%69,7	%21,2	%9,1	<b>%13,8</b>
Bayburt	N	24	3	2	<b>29<sup>a</sup></b>
	%	%82,8	%10,3	%6,9	<b>%12,1</b>
Elazığ	N	14	5	3	<b>22<sup>ab</sup></b>
	%	%63,6	%22,7	%13,6	<b>%9,2</b>
Erzincan	N	12	2	5	<b>19<sup>ab</sup></b>
	%	%63,2	%10,5	%26,3	<b>%7,9</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>176</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%73,6</b>	<b>%10,9</b>	<b>%15,5</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 36’da “Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik” sorusu incelenmiştir. Ağrı ilinde verilen cevapta bu soru için örgütsel bağlılık olmasına rağmen Bayburt ve Erzurum’dan daha zayıf ve istatistiksel olarak farklı olduğu görülmektedir. Diğer illerin sorulara verdikleri cevaplar farklı değildir.

**Tablo 37: Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Onsekizinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor					Toplam
Çalıştığı il		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Erzurum	N	40	15	10	<b>65<sup>a</sup></b>
	%	%61,5	%23,1	%15,4	<b>%27,2</b>
Ağrı	N	8	2	9	<b>19<sup>bc</sup></b>
	%	%42,1	%10,5	%47,4	<b>%7,9</b>
Kars	N	17	3	7	<b>27<sup>ab</sup></b>
	%	%63,0	%11,1	%25,9	<b>%11,3</b>
Hakkâri	N	16	6	3	<b>25<sup>a</sup></b>
	%	%64,0	%24,0	%12,0	<b>%10,5</b>
Bitlis	N	25	4	4	<b>33<sup>a</sup></b>
	%	%75,8	%12,1	%12,1	<b>%13,8</b>
Bayburt	N	20	6	3	<b>29<sup>a</sup></b>
	%	%69,0	%20,7	%10,3	<b>%12,1</b>
Elazığ	N	13	3	6	<b>22<sup>abc</sup></b>
	%	%59,1	%13,6	%27,3	<b>%9,2</b>
Erzincan	N	5	6	8	<b>19<sup>c</sup></b>
	%	%26,3	%31,6	%42,1	<b>%7,9</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>144</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%60,3</b>	<b>%18,8</b>	<b>%20,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 37’de “Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor” sorusu incelenmiştir. Erzincan ve Ağrı’da verilen cevaplarda bu soru için ‘katılmıyorum’ cevabı daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Buna rağmen diğer illerde ‘katılıyorum’ cevabı daha yüksek oranda olduğu görülmektedir.

**Tablo 38: Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Ondokuzuncu Maddeye İlişkin Görüşleri**

		Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum				
Çalıştığı il		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Toplam	
Erzurum	N	43	8	14	<b>65<sup>ab</sup></b>	
	%	%66,2	%12,3	%21,5	<b>%27,2</b>	
Ağrı	N	11	3	5	<b>19<sup>bc</sup></b>	
	%	%57,9	%15,8	%26,3	<b>%7,9</b>	
Kars	N	8	3	16	<b>27<sup>d</sup></b>	
	%	%29,6	%11,1	%59,3	<b>%11,3</b>	
Hakkâri	N	10	2	13	<b>25<sup>cd</sup></b>	
	%	%40,0	%8,0	%52,0	<b>%10,5</b>	
Bitlis	N	28	2	3	<b>33<sup>a</sup></b>	
	%	%84,8	%6,1	%9,1	<b>%13,8</b>	
Bayburt	N	15	6	8	<b>29<sup>bc</sup></b>	
	%	%51,7	%20,7	%27,6	<b>%12,1</b>	
Elazığ	N	8	5	9	<b>22<sup>bd</sup></b>	
	%	%36,4	%22,7	%40,9	<b>%9,2</b>	
Erzincan	N	8	5	6	<b>19<sup>bd</sup></b>	
	%	%42,1	%26,3	%31,6	<b>%7,9</b>	
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>131</b>	<b>34</b>	<b>74</b>	<b>239</b>	
	<b>%</b>	<b>%54,8</b>	<b>%14,2</b>	<b>%31,0</b>	<b>%100,0</b>	

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

“Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum” sorusuna %84.8 ile en yüksek oranda Bitlis ili ‘katılıyorum’ cevabı verirken, Kars ili %59.3 ve Hakkari ili, %52 oranında ‘katılmıyorum’ cevabını vermişlerdir.

**Tablo 39: Katılımcıların Çalıştığı ile Göre Ölçekteki Yirminci Maddeye İlişkin Görüşleri**

		İş yerime çok şey borçluyum				
Çalıştığı il		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Toplam	
Erzurum	N	46	6	13	<b>65<sup>a</sup></b>	
	%	%70,8	%9,2	%20,0	<b>%27,2</b>	
Ağrı	N	6	5	8	<b>19<sup>bc</sup></b>	
	%	%31,6	%26,3	%42,1	<b>%7,9</b>	
Kars	N	15	2	10	<b>27<sup>abc</sup></b>	
	%	%55,6	%7,4	%37,0	<b>%11,3</b>	
Hakkâri	N	11	3	11	<b>25<sup>bc</sup></b>	
	%	%44,0	%12,0	%44,0	<b>%10,5</b>	

Tablo 39'un devamı

Bitlis	N	22	6	5	<b>33<sup>a</sup></b>
	%	%66,7	%18,2	%15,2	<b>%13,8</b>
Bayburt	N	15	9	5	<b>29<sup>ab</sup></b>
	%	%51,7	%31,0	%17,2	<b>%12,1</b>
Elazığ	N	17	2	3	<b>22<sup>a</sup></b>
	%	%77,3	%9,1	%13,6	<b>%9,2</b>
Erzincan	N	3	10	6	<b>19<sup>c</sup></b>
	%	%15,8	%52,6	%31,6	<b>%7,9</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>135<sup>a</sup></b>	<b>43<sup>b</sup></b>	<b>61<sup>a</sup></b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%56,5</b>	<b>%18,0</b>	<b>%25,5</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

Tablo 39'da "İş yerime çok şey borçluyum" sorusuna, Elazığ, Erzurum Bitlis ve Kars illeri daha yüksek oranda 'katılıyorum' cevabı verirken, Hakkari ili 'katılıyorum' ve 'katılmıyorum' cevaplarını eşit, Erzincan ili 'kararsız' cevabı en yüksek oranda olması ile birlikte 'katılmıyorum' cevabı 'katılıyorum' cevabından daha yüksek oranda, Ağrı ili ise 'katılmıyorum' cevabını yüksek oranda verilmiştir.

**Tablo 40: Örgütsel Bağlılık Sorularına Cevap Veren Katılımcıların Görevlerine Göre İstatistik Analiz Sonuçları**

No	Soru	X <sup>2</sup>	SD	P
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım	12,233	10	0,270
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	28,998	10	0,001 **
3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum	6,307	10	0,789
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	11,260	10	0,338
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	22,495	10	0,013 *
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	13,190	10	0,213
7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum	7,010	10	0,725
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu	12,684	10	0,242
9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar	12,541	10	0,251
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik	11,409	10	0,327
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	5,359	10	0,866

Tablo 40'un devamı

12	Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır	14,787	10	0,140
13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	7,753	10	0,653
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	6,931	10	0,732
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	16,544	10	0,085
16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	9,381	10	0,496
17	İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirdim	13,656	10	0,189
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor	7,672	10	0,661
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	17,043	10	0,073
20	İş yerime çok şey borçluyum	7,812	10	0,647

\*p&lt;0.05

\*\*p&lt;0.01

Tablo 40 incelendiği zaman katılımcıların görevlerine göre 5. Soruya verilen cevapların önemli (p<0.05), 2.soruya verilen cevapların ise çok önemli (p<0.01) olduğu görülmektedir.

**Tablo 41: Katılımcıların Göreve Göre Ölçekteki İkinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					Toplam
Görev		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Antrenör	N	61	9	6	<b>76<sup>a</sup></b>
	%	%80,3	%11,8	%7,9	<b>%31,8</b>
Şube Müdürü	N	12	1	0	<b>13<sup>a</sup></b>
	%	%92,3	%7,7	%0,0	<b>%5,4</b>
Memur	N	53	4	25	<b>82<sup>bc</sup></b>
	%	%64,6	%4,9	%30,5	<b>%34,3</b>
İlçe Müdürü	N	1	0	2	<b>3<sup>bc</sup></b>
	%	%33,3	%0,0	%66,7	<b>%1,3</b>
Hizmet Alımı	N	46	3	6	<b>55<sup>a</sup></b>
	%	%83,6	%5,5	%10,9	<b>%23,0</b>



Tablo 41'in devamı

İşçi	N	7	2	1	<b>10<sup>ac</sup></b>
	%	%70,0	%20,0	%10,0	<b>%4,2</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>180</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%75,3</b>	<b>%7,9</b>	<b>%16,7</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar farklı

“İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” sorusuna İlçe müdürleri %66.7 ile ‘katılmıyorum’ cevabını verirken, diğer görev grupları bu soruya yüksek oranda ‘katılıyorum’ cevabı vermişlerdir.

**Tablo 42: Katılımcıların Göreve Göre Ölçekteki Beşinci Maddeye İlişkin Görüşleri**

Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor					<b>Toplam</b>
Görev		Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	
Antrenör	N	56	11	9	<b>76<sup>a</sup></b>
	%	%73,7	%14,5	%11,8	<b>%31,8</b>
Şube Müdürü	N	9	0	4	<b>13<sup>ab</sup></b>
	%	%69,2	%0,0	%30,8	<b>%5,4</b>
Memur	N	39	11	32	<b>82<sup>b</sup></b>
	%	%47,6	%13,4	%39,0	<b>%34,3</b>
İlçe Müdürü	N	1	0	2	<b>3<sup>ab</sup></b>
	%	%33,3	%0,0	%66,7	<b>%1,3</b>
Hizmet Alımı	N	32	11	12	<b>55<sup>ab</sup></b>
	%	%58,2	%20,0	%21,8	<b>%23,0</b>
İşçi	N	6	1	3	<b>10<sup>ab</sup></b>
	%	%60,0	%10,0	%30,0	<b>%4,2</b>
<b>Toplam</b>	<b>N</b>	<b>143<sup>a</sup></b>	<b>34<sup>ab</sup></b>	<b>62<sup>b</sup></b>	<b>239</b>
	<b>%</b>	<b>%59,8</b>	<b>%14,2</b>	<b>%25,9</b>	<b>%100,0</b>

a,b aynı harfle işaretli olanlar benzer, farklı harfli işaretli olanlar

“Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor” sorusuna İlçe müdürleri %66.7 ile ‘katılmıyorum’ cevabını verirken, diğer görev grupları bu soruya yüksek oranda ‘katılıyorum’ cevabı vermişlerdir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile literatürde yapılan diğer çalışmalar karşılaştırılmıştır.

Çalışmada, “Gelir getirici bir iş olarak kurum işinizi yeterli görüyor musunuz?” sorusuna; evliler bekarlardan daha yüksek oranda “Yeterli” cevabını vermiştir. Gelir düzeyi yükseldikçe “Hayır değil” cevabını verenlerin oranı düşmektedir. Antrenörler kurum işini gelir getirici bir iş olarak görmezken, İlçe Müdürleri bunu gelir getirici bir iş olarak görmektedir. İşçiler ise ‘kısmen yeterli’ görmektedir.

Çalışmaya katılanlar, kurum işlerini gelir getirici bir iş olarak görmemektedirler. Bu çalışmaya paralel olarak Belli (2006), kurumda çalışanların amirlerinin işleri idare edişi bakımından, yaptıkları işe karşı aldıkları ücret bakımından, terfi olanakları bakımından, çalışırken kendi yöntemlerini kullanabilmeleri bakımından ve yaptıkları işten takdir edilmeleri bakımından iş tatminlerinin diğer maddelere oranla düşük olduğu ve bu hususlar da kararsız olduklarını bulmuştur.

Örgütsel bağlılık sorularına verilen cevaplarda katılımcıların çoğunluğu; iş hayatının geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duymaktadırlar. İş yerinin problemlerini kendi problemleri gibi hissetmektedirler. Bu iş yerinde kendisini ailenin bir parçası gibi hissedenlerle hissetmeyenlerin sayıları benzerdir. Onlar için iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin az olduğunu düşünmeleridir. Avantajları olsa bile iş yerinden şimdi ayrılmak onlara doğru gelmemektedir. İş yerinden şimdi ayrılırsalar suçluluk hissederler. ‘Bu iş yeri onların sadakatini hakketmektedir’ şeklinde düşünüyorlar.

Katılımcıların verdikleri cevaplarda, istatistiksel olarak benzer çıkan cevaplar olmuştur: Bu verilere göre çalışmamıza katılan katılımcıların büyük oranda örgütsel bağlılık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Boylu ve ark. (2007), akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yaptıkları bir araştırmada, duygusal bağlılıkla ilgili görüşlerinin ortalamasında en yüksek değer 4.1 ile “çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” ifadesi olurken, en düşük ortalamaya sahip ifadeler 3.6 aritmetik ortalamayla “bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum” ve “bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor” gibi sonuçlar elde etmişlerdir. Söz konusu çalışmada, en düşük değer dahi örgütsel bağlılığı göstermektedir. Bu çalışmada da “İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” sorusu en yüksek oranda ‘kararlıyım’ cevabı olan sorudur. Oysa bu çalışmada en yüksek oranda örgütsel bağlılığı gösteren cevaplara sahip sorular; “Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum” ve “İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum” sorularıdır. Çalışmamızın bulgularına göre elde edilen verilerin Boylu ve ark. (2007), yaptıkları çalışmanın aksine örgütsel bağlılık açısından oldukça düşük oranlara sahip olduğunu göstermektedir.

Akademisyenlerin çalıştıkları birime ilişkin devam bağlılıklarında en yüksek ortalama değerini 2,9 ile “başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum” ifadesi verirken, üniversitenin geneline yönelik en yüksek ortalama değerine sahip ifadeler 2,8 ile yine “başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum” ve “şu an bu kurumda kalmam istekten ziyade gerekliliktir” ifadeleri olmuştur. Akademisyenlerin çalıştıkları birime devam bağlılığı ile ilgili sorulara Boylu ve ark. (2007), çalışmamızla karşılaştırıldığında daha yüksek oranda örgütsel bağlılığı güçlendiren cevaplar verirken, normatif bağlılıkla ilgili sorulara da oldukça düşük (2,8) oranda cevaplar verilmiştir. Normatif bağlılıkla ilgili diğer cevaplar çalışmamızla paralellik göstermektedir.

“Benim için bu iş yerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır” sorusuna katılımcılar verdikleri cevaplarda katılımcıların yaşlandıkça ‘katılıyorum’ cevabı verenlerin oranının azaldığı görülmektedir. Yani gençler daha yüksek oranda alternatif azlığı olduğunu düşünmektedirler. Söz konusu genç katılımcılar aynı zamanda daha yüksek oranda başka bir iş ayarlamadan iş yerinden

ayrıldıklarında neler olacağı konusunda endişe hissetmektedirler. Yani bu iki soruya verdikleri cevaplarda daha genç yaştaki katılımcıların örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Oysa, Belli (2006) uyguladığı ankete katılanların, örgütsel bağlılık açısından verdikleri cevaplarda yaş grupları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılığa rastlamadığını bildirmiştir. Yavuz ve Tokmak (2009) ise, beş yıldızlı konaklama tesislerinde çalışanlarla yaptıkları çalışmada bu çalışmada olduğu gibi örgütsel bağlılık tespit etmiş, yaş grupları arasında çok önemli farklılık bulmuş, bu çalışmanın aksine daha yaşlı katılımcıların örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olduğunu tespit etmiştir. Özkaya ve ark. (2006), kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılıkta yaş grupları arasında farklılıklar olduğunu bulamamışlardır. Özkaya ve ark. (2006), kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılıkta bu çalışmanın aksine gençlerin örgütsel bağlılıklarının daha az olduğunu bildirmişlerdir.

Erkek katılımcılar, yüksek oranda iş yerlerine çok şey borçlu olduklarını düşünmektedirler. Sorulara verilen cevaplarda bu sorunun dışında cinsiyetler arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır. Aynı şekilde Belli (2006) ve Özkaya ve ark. (2006) katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır.

Başka bir iş ayarlamadan mevcut iş yerinden ayrılmada neler olacağı konusunda bekarlar daha yüksek oranda endişe hissettiklerini söylemişlerdir. Avantajları olsa bile iş yerinden şimdi ayrılmak evlilere daha çok doğru gelmemektedir. Diğer cevaplara, evli ve bekarlar benzer cevaplar vermişlerdir. Aynı şekilde Belli (2006), katılımcıların medeni duruma göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Özkaya ve ark. (2006) kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın evlilerde bekarlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Ortaokul, lise ve üniversite mezunları, hayatlarının geri kalanını mevcut işyerinde geçirmekten mutluluk duyacaklarını büyük oranda düşüncelerine rağmen, Master/Doktora yapanlar bu şekilde düşünmemektedir. Ortaokul, lise ve üniversite mezunları yüksek oranda isteseler dahi iş yerlerinden ayrılmaları onlar için çok zor olacağı şeklinde düşünmektedirler. İlkokul mezunları, şu an iş yerinden ayrılmak istediklerine karar vermeleri halinde hayatlarının büyük bölümü zarara uğrayacağını düşünmektedirler.

Benzer olarak Belli (2006), eğitim seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklara rastlamıştır. Özkaya ve ark. (2006) kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılıkta lise mezunları ile üniversite mezunları ve yüksek lisans yapanlar arasında farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Lise mezunlarının örgütsel bağlılıklarının bu çalışmada olduğu gibi daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Gelir düzeyi arttıkça “bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum” sorusuna katılanların oranı azalmaktadır.

Örgütsel bağlılık sorularına iller arasında 20 sorudan 9’unda farklı cevaplar verilmiştir. “İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım” sorusuna, Bitlis, Bayburt, Hakkâri, Bayburt ve Erzurum illerinde çalışanlar büyük oranda katılmalarına rağmen, Ağrı’da çalışanlar katılmamaktadırlar. “Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor” sorusuna Hakkâri ilinde çalışanlar yüksek oranda katılmalarına rağmen, Erzincan ili çalışanlarının katılma oranı, çok düşüktür. “İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu” sorusuna; Bitlis, Bayburt ve Erzincan illeri çalışanlarının katılım oranı yüksek olmasına rağmen, Ağrı ili çalışanlarının katılım oranı düşüktür. “Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor” sorusuna Bitlis çalışanlarının katılım oranı çok yüksek olmasına rağmen, Erzincan çalışanlarının düşüktür. “Bu iş yerinden şimdi ayrılmanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum” sorusuna, Bitlis ili çalışanlarının katılım oranı yüksek olmasına rağmen, Kars çalışanlarının katılım oranı düşüktür. “İş yerime çok şey borçluyum” sorusuna, Elazığ ve Erzurum illeri çalışanlarının katılım oranı çok yüksek olmasına rağmen, Erzincan ve Ağrı’nın katılım oranı çok düşüktür. Belli (2006) yaptığı çalışmada, bu çalışmada olduğu gibi örgütsel bağlılıkta iller arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Özkaya ve ark. (2006) kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılıkta devamlı bağımlılık konusunda yaşanan yerler arasında farklılıklar olduğunu tespit etmiştir.

“İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” sorusuna İlçe müdürleri yüksek oranda katılmamışlardır. Diğer görev gruplarının katılımları ise oldukça yüksektir. “Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor” sorusuna İlçe müdürleri

yüksek oranda katılmıyorum yanıtı vermelerine rağmen, diğer görev grupları yüksek oranda katılmaktadırlar. Belli (2006), görev dağılımları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır.

Boylu ve ark. (2007), bu çalışmanın aksine akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yaptıkları bir araştırmada bu çalışmanın; cinsiyet, yaş, çalıştıkları birim ve unvanları arasında istatistiksel bir farklılığa rastlamamışlardır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. SONUÇ

Doğu Anadolu Bölgesinde yer alan 8 ildeki (Erzurum, Erzincan, Elazığ, Kars, Bayburt, Hakkâri, Bitlis, Ağrı) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada edinilen bulgulara göre iş yerinin problemlerini kendi problemleri gibi hissetmeleri anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Erzincan ili haricinde tüm illerde çalışan bireyler için iş yeri çok fazla kişisel anlam taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca İlçe Müdürlerinin aksine Antrenör, Şube Müdürü, Memur, Hizmet alımı personel ve İşçi grupları iş yerinin çok fazla kişisel anlam taşıyor ifadesine daha yüksek oranda katıldığı bulunmuştur.

Sonuç olarak, çalışanların yaş grupları ve cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir farklılık bulunamamıştır. Örgütsel bağlılık açısından çalışanların medeni durumları, eğitim seviyeleri, gelir düzeyleri ve BESYO'lardan mezun oldukları bölümlere göre de örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak çalışmanın bulguları doğrultusunda, GHSİM personelinin kurum işlerini gelir getirici bir iş olarak görmemelerine rağmen, kuruma olan örgütsel bağlılıklarının çok güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## ALTINCI BÖLÜM

### 6. ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Çalışmaya katılanların, kurum işlerini gelir getirici bir iş olarak görmemelerine rağmen örgütsel bağlılıklarının yüksek olması değerlendirildiğinde, kurum çalışanlarının iş verimliliklerinin artırılması açısından gelir düzeyleri tatmin edici bir düzeye getirebilir.
2. Ölçek daha geniş gruplara uygulanarak, uygulanan ölçümlerle çalışanların örgütsel bağlılığına etki eden olumsuz etmenler açığa çıkarılabilir ve olumsuz etmenlerin oluşumunu engelleyecek gerekli önlemler alınabilir.
3. Etkili devlet politikalarıyla, çalışanların örgütsel bağlılığına etki eden faktörler yeniden düzenlenebilir.
4. Doğu Anadolu Bölgesi illerine uygulanan bu anketin örgütsel bağlılıkla ilişkili bazı sorularında iller arasında farklılık göstermesi nedeniyle diğer bölgelerde de benzer çalışmalar uygulanarak çıkan sonuçlar karşılaştırılabilir.
5. Gençlik ve Spor Bakanlığı, yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını artırmak amacıyla hizmet içi eğitim çalışmalarında ve gerekse çalışma koşullarında motivasyon artırıcı uygulamalara önem verebilir.
6. Çalışanların isteklerini belirlemeye yönelik anket çalışmaları yapılarak, kurumun amaçları ile karşılaştırılabilir.
7. Kurumda çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmaya yönelik eğitim faaliyetleri ve sosyal etkinlikler düzenlenebilir.
8. Benzer çalışmalar, farklı kurumlarda da uygulanarak karşılaştırma yapılabilir.



## KAYNAKLAR

- Altınbaş, B. (2008). **Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Alan Uygulaması**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Allen N.J, Meyer J.P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization**. *Journal of Occupational Psychology*, 63, s. 1-18. Great Britain.
- Aşan Ö. Özyer, K. (2008). **Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini ve İş Tatminin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma**. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi. C.13, S.3 s.132.
- Atalay, U. (2010). **Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Kamu Sektöründe Bir Örnek**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Balay, R. (1990). **İş görenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi Cilt: 32 Sayı: 1.
- Bayram, L. (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma**. Sayıştay Dergisi, Sayı: 59.
- Belli, E. (2006). **Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması**, Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Bilir, F.P. (2005). **Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları**. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Boylu, Y. Pelit, E. Güçer, E. (2007). **Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma**. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Cilt: 44 Sayı:511.
- Cankalp, M. (2005). **Sporda Yönetim ve Organizasyon**. Nobel Yayınları, Ankara.
- Çavuş, Ş, Gürdoğan, A. (2008). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma**. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1.
- Demir, N. (2007). **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Türkmen Kitabevi, Yayın No:302, İstanbul.
- Demirci, N. (1986). **Spor'da Yönetim-Teşkilatlanma ve Organizasyonlar**. Milli Eğitim Basım Evi, Ankara.

- Demirel, Y. (2009). **Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım.** İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:8 Sayı:15 Bahar s.115-132.
- Doğan, S. Kılıç, S (2007). **Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi.** Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, s. 37-61.
- Donuk, B. (2005). **Spor yöneticiliği ve İstihdam Alanları.** Ötügen Neşriyat Yayınları İstanbul.
- Durna, U. Eren, V. (2005). **Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık.** Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219.
- Eisenberger, R. Fasolo, P. Davis-Lamastro, V. (1990). **Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation.** Journal Of Applied Psychology, 1, s.51.
- Ercan, O. Gül, H. (2003). **Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma.** Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:10, s. 403-428.
- Ertürk, S. (1974). **Gençlik ve Spor Bakanlığı Bünye ve Bağlı Kuruluşların Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Teşkilat Araştırması Ön Projesi.** Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayın No: 30 Ankara.
- Etzioni, A. A. (1966). **Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates,** New York, The Free Press, s. 46.
- Fişek, K. (1985). **100 Soruda Türkiye Spor Tarihi.** Gerçek Yayın Evi. Ankara.
- Fişek, K. (1998). **Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi.** Bağırhan Yayın Evi, Ankara.
- Gül, Ç. (2008). **Türk Spor Teşkilatının Sorunları ve Yeniden Yapılanması.** Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi. Ankara. ss: 32-34.
- Gül, H. (2002) **Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi.** Ege Akademik Bakış. Cilt:2, Sayı.1.
- Gündoğan, T. (2009). **Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması.** Uzmanlık Yeterlilik Tezi Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.** Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, s: 45.

- Gürkan, G. Ç. (2006). **Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması**. Yüksek Lisans Tezi, Temmuz, Edirne s: 53.
- Hoşgör, C. (2010). **Ödül ve Teşvik Yönetimi, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon**. İnsan Kaynakları Yönetimi Dersi.
- Huselid, M. A. Day, N. E. (1991). **Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis Journal of Applied Psychology**. 76 (3): 380–391.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık**. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- İşcan, Ö. Naktiyok, A. (2004). **Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Alguları**. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi cilt: 59, sayı 1.
- İşcan, Ö. Naktiyok, A. (2005). **Dijital Çağ Örgütleri**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş Yayın No: 1551, İstanbul.
- Kanter, R. M. (1968). **Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities**. American Sociological Review, 33, (4), 499-501.
- Karcıoğlu, F, Türker, E. (2010). **Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 2.
- Kaya, N, Selçuk, S. (2007). **Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?**, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (2).
- Kitapçı, H. (2006). **TKY'de Karar Almaya Katılımın ve Örgütsel Bağlılığın Kişisel Performansa Etkisi**, bilig, Güz / sayı 39, İzmit.
- Kurşunoğlu, A. Bakay, E. Tanrıöğen, A. (2010). **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri**. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28 Temmuz, ss. 103.
- Liou, K., Nyhan, R.C (1994). **Dimensions of organizational commitment in the public sector: An empirical assessment Public Administration Quarterly**, Vol 18,Is.1, pp.99-118.
- Meşe, G. Sürvegil, O. (2007). **Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizi: Belediye Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**, Mevzuat dergisi, Yıl: 10, Sayı: 115.

- Meyer, J. P. Paunonen, S. V. Gellatly, I. R. Goffin, R. D. Jackson, D. N. (1989). **Organizational Commitment and Job Performance: It's The Nature of the Commitment That Counts**, Journal of Applied Psychology, 74 (1).
- Meyer, J. P. Allen, N. J. (1991). **A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment**. Human Resources Management Review, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. Stanley, D. J Herscovitch, L. Topolnytsky, L.(2002). **Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences**, Journal of Vocational Behavior, 61, 20-52.
- Mowday, R. T. Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York, Academic Press, s: 20.
- Obeng, K. Ugboro, I. (2003). **Organizational Commitment Among Public Transit Employeess: Anv Assesment Study**. Journal of the Transportation Research Forum, 57 (2), s. 84.
- Özkaya, Ö.M. Kocakoç, D.G. Karaa, E. (2006). **Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması**, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 13 Sayı:2. ss: 77- 96. Manisa.
- Serarslan, M. Z. (2006). **Spor Yönetimi ve Örnek Olay Analizi**. Morpa Kültür Yayınları.
- Somers, M., ve Birnbaum, D. (2000). **Exploring The Relationship Between Commitment Profiles and Work Attitudes, Employee Withdrawal, and Job Performance, Employees- Attitudes**, Public Personnel Management, Fall2000, Cilt 29 Issue:3, ss: 353-365.
- Somuncu, F. (2008). **Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi Eskişehir s: 35.
- Steers, R. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**, Administrative Science Quarterly, 22, s: 46.
- Tikici, Mehmet, (Ed.) (2005). **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler**, 1. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- Tok, T. N. (2004). **İlköğretim Müfettişlerinin İşdoymu ve Örgütsel Bağlılıkları**. Doktora Tezi, Ankara.
- Topaloğlu, I. G. (2010). **İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Toraman, Ö. (2009). **İş-Aile Çatışmanın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**. Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- URL, 1, “3289 Sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Görevleri Hakkındaki Kanun” (t.y.), <http://www.gsb.gov.tr/site/bakanlik.aspx?content=23&t=i> (28/02/20012).
- URL 2, “3530 Sayılı BTGM kanunu” (t.y), [http://www.sincan.gov.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=126&Itemid=77](http://www.sincan.gov.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=126&Itemid=77). (20.02.2012).
- URL, 3, “6223 Sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığı Kurulması Kanunu” (t.y.), <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/31069.html> (20/02/2012).
- Uyguç, N. Çımrın, D. (2004). **Deü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler**, D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:19 Sayı:1, ss: 91-99.
- Uygur, A. (2007). **Örgütsel Bağlılık İle İş Gören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması**. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 1.
- Varoğlu, D. (1993). **Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri**. Doktora Tezi, Ankara.
- Yavuz, E. Tokmak, C. (2009). **İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma**. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl: 1 Cilt: 1 Sayı: 2.

# **EKLER**



Ek 1'in devamı

		Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	<b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIK</b> (1 ile 20 arasındaki sorular çalıştığınız kuruma örgütsel bağlılık düzeyinizi ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Size uygun olan tek bir seçeneği işaretleyiniz)					
1	İş hayatımın geriye kalanını bu iş yerinde geçirmekten mutluluk duyarım					
2	İş yerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					
3	Bu iş yerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum					
4	Bu iş yerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum					
5	Bu iş yeri benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor					
6	İş yerime güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum					
7	Çalıştığım iş yerinden dışarıda gururla bahsediyorum					
8	İstesem bile şu an iş yerimden ayrılmak benim için çok zor olurdu					
9	Şu an iş yerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar					
10	Şu an iş yerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik					
11	Bu iş yerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum					
12	Benim için bu iş yerinden ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır					
13	Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum					
14	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlıklar gerektirmesidir. Başka bir iş yeri burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.					
15	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum					
16	Benim avantajıma olsa bile iş yerimden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor					
17	İş yerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim					
18	Bu iş yeri benim sadakatimi hak ediyor					
19	Bu iş yerinden şimdi ayrılmamanın orada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum					
20	İş yerime çok şey borçluyum					



## ÖZGEÇMİŞ

Kübra ÖZDEMİR, 10.10.1983 tarihinde Erzurum'da doğdu. İlk Öğrenimini İsmet Paşa İlköğretim okulunda, Orta Öğrenimini Sabancı Ortaokulunda, Lise eğitimini ise Nevzat Karabağ Anadolu Öğretmen lisesinde tamamladı. 2004-2008 yıllarında Lisans Eğitimini Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda Spor Yöneticiliği bölümünde tamamladı. 2008 yılından itibaren Erzurum Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde fahri olarak yüzme branşında antrenörlük yaptı. Halen İl Müdürlüğü Bünyesinde Yüzme Antrenörlüğü görevini sürdürmektedir. Orta derecede İngilizce bilmektedir ve birçok branşta hakemlik yapmaktadır.

E-mail: kubbraozdemir@hotmail.com