



T. C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BASKETBOL İL TEMSİLCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Alpay ALEV
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Emre TÜREGÜN

Düzce 2016

KABUL VE ONAY

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Çerçevesinde yürütülmüş olan “Basketbol İl Temsilcilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tarihi: 30/09/2016

TEZ SINAV JÜRİSİ


Doç. Dr. Betül BAYAZIT
Kocaeli Üniversitesi
Başkan


Doç. Dr. Korkmaz YİĞİTER
Düzce Üniversitesi
Üye


Yrd. Doç. Dr. Emre TÜREGÜN
Düzce Üniversitesi
Üye

Yukarıdaki Tez, Yönetim Kurulunun 13 / 10 / 2016 tarih ve 2016/143 sayılı kararı ile kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Recep ÖZMERDİVENLİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

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

21/07/2016
Alpay ALEV

ÖNSÖZ

Mesleki gelişimime büyük katkısı olan ve lisans öğrenimim boyunca bana her zaman yol gösteren Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğretim üyelerine, yüksek lisans öğrenimim süresince bilgi ve tecrübesiyle bilimsel katkılarını ve manevi desteğini esirgemeyen Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana bilim dalı öğretim üyelerine ve tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Emre TÜREGÜN' e teşekkürü bir borç bilirim.

Gerek yüksek lisans ders döneminde gerekse tez yazdığım süreçte bana iyi niyetli yaklaşan ve destek olan Özel Erenler Güneş Okulları Müdürü Turan DURAK' a ve değerli yöneticilerimize teşekkür ederim.

Bu günlere gelmemde hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan Sevgili Anne ve Babama, yüksek lisans öğrenimim boyunca sürekli olarak bana anlayış gösteren ve destek veren değerli eşim Özlem ALEV 'e ve kızım İpek ALEV'e teşekkür ederim.

Düzce-2016

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ÖZET	9
ABSTRACT.....	10
1.GİRİŞ VE AMAÇ.....	12
2. GENEL BİLGİLER	15
2.1.Örgüt Kavramı.....	15
2.1.1.Örgüt tanımı.....	15
2.1.2.Örgüt kültürü	16
2.1.3.Örgüt kültürünün önemi	17
2.1.4.Örgüt kültürünün çeşitleri.....	18
2.2 Örgütsel Bağlılık	20
2.2.1.Örgütsel bağlılık kavramı.....	20
2.2.2 Örgütsel bağlılığın İşaretleri.....	21
2.2.2.1 Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme	21
2.2.2.2 Örgüt için özveride bulunabilme	22
2.2.2.3 Örgüt üyeliğini sürdürmek için kuvvetli bir istek duyma.....	22
2.2.2.4.Örgüt kimliği ile özdeşleşme	22
2.2.2.5.İçselleştirme	23
2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi	23
2.4.Örgütsel Bağlılığın Gelişimi	24
2.5.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	25
2.5.1.Bireysel etkenler	26

2.5.1.1.İş beklentileri	26
2.5.1.2.Psikolojik kontrat	27
2.5.1.3.Kişisel özellikler	28
2.5.1.3.A Örgütsel bağlılık ve yaş	28
2.5.1.3.B Örgütsel bağlılık ve cinsiyet	29
2.5.1.3.C.Örgütsel bağlılık ve medeni durum	30
2.5.1.3.Ç.Örgütsel bağlılık ve kıdem	31
2.5.1.3.D.Örgütsel bağlılık ve eğitim	31
2.5.2. Örgütsel etkenler	34
2.5.2.1.Çalışmanın kalitesi ve önemi	33
2.5.2.2.İdare ve önderlik	34
2.5.2.3.Ücret seviyesi.....	35
2.5.2.4.Denetim.....	36
2.5.2.5.Örgüt kültürü.....	37
2.5.2.6.Örgütsel adalet	38
2.5.2.7.Örgütsel mükâfatlar	38
2.5.2.8.Ekip çalışması	39
2.5.2.9. Görev tanımı belirsizliği ve çatışması.....	40
2.5.3. Örgüt dışı etkenler	41
2.5.3.1.Profesyonellik	41
2.5.3.2.Yeni iş bulma olanakları	41
2.6.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	42
2.6.1. Meyer ve Alen'in sınıflandırması.....	42
2.6.1.1. Duygusal bağlılık	43
2.6.1.2.Devamlılık bağlılığı	44
2.6.1.3. Normatif (ahlaki) bağlılık	46
2.7. Spor Yönetimi	49

2.7.1.Spor yönetiminin tanımı	49
2.7.2.Spor yönetiminin amacı ve içeriği.....	49
2.7.3. Spor ve örgüt	50
2.7.4.Spor örgütleri yönünden örgüt kültürü	51
2.8. Basketbol Sporü	53
2.8.1. Basketbol sporü tanımı	53
2.8.2. Dünya’da basketbol sporunun geçmişı.....	53
2.8.3.Ülkemizde basketbol sporunun geçmişı	54
2.8.4. Federasyonlar ve Türkiye basketbol federasyonunun kuruluşu.....	56
2.8.5 Türkiye basketbol federasyonu görev ve yetkileri	56
2.8.6. Türkiye basketbol federasyonu il temsilcileri	57
2.8.6.1. Federasyon il temsilcisinin görevleri	58
3.GEREÇ VE YÖNTEM	60
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	60
3.2. Araştırmanın Modeli	60
3.3. Araştırma Hipotezleri.....	61
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	61
3.5. Veri Toplama Yöntemi.....	61
3.6. Veri Toplama Araçları	61
3.7. Verilerin Analizi.....	62
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	62
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR.....	64
5.TARTIŞMA VE SONUÇ	77
5.1.Tartışma.....	77
5.2.Sonuç.....	84
5.3.Öneriler.....	85
6. KAYNAKLAR	88

EKLER.....	98
EK 1. Araştırmacı İzin Dilekçesi	98
EK 2. Basketbol Federasyonu tarafından araştırmacıya verilen izin onayı	99
EK 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	100
EK 4. Özgeçmiş.....	105



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Üç Alt Boyutlu Örgütsel Bağlılık Tipi	43
Şekil 2. Üç türlü Örgütsel Bağlılık Tipi ve Örgütte Devam Hareketi	48
Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Dağılımı	69



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Etkenler.....	25
Tablo 2. Ölçeğin Madde Sayısı ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı	63
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları İç Tutarlılık Değerleri	63
Tablo 4. Cinsiyetlere Göre Dağılım.....	64
Tablo 5. Yaşlara Göre Dağılım.....	64
Tablo 6. Medeni Duruma Göre Dağılım.....	65
Tablo 7. Eğitim Duruma Göre Dağılım	65
Tablo 8. Görev Yılına Göre Dağılım	65
Tablo 9. Önceki Görevine Göre Dağılım.....	66
Tablo 10.Tercihine Göre Dağılım.....	66
Tablo 11. Risk Alma Ölçeğine İlişkin Soruların Dağılımı	67
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Dağılımı	69
Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	70
Tablo 14. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi.....	71
Tablo 15. Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi	72
Tablo 16. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi.....	73
Tablo 17. Görev Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi.....	74
Tablo 18. Önceki Görevine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi.....	75
Tablo 19. Kendi Tercihine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi.....	76

ÖZET

BASKETBOL İL TEMSİLCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Alpay ALEV

Yüksek Lisans Tezi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı Yrd. Doç. Dr. Emre TÜREGÜN

Temmuz, 2016, 105 sayfa

Bu araştırmanın amacı, Basketbol İl Temsilcilerinin Basketbol Federasyonuna bağlılıklarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyut türlerinin farklı demografik özellikler ile beraber incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Basketbol Federasyonuna bağlı görev yapan tüm il temsilcileri oluşturmaktadır. Bu amaçla, Türkiye Basketbol Federasyonu'na bağlı 2'si kadın 79'u erkek toplam 81 gönüllü İl temsilcisi araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın amacına yönelik istenen verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Anket il temsilcilerine elektronik posta yolu ile gönderilmiş ve cevaplanan anketler aynı yöntemle toplanarak analiz edilmiştir. Anket bilgi formunu demografik özellikler ve Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS Windows Version 20.0 istatistik programı kullanılmıştır. Veriler analiz edilirken frekans, ortalama, yüzde alma yöntemleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunlukları Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmıştır. Bu verilerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U, Üç ve üzeri gruplar için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Bağlılığın üç alt boyutuna ilişkin değerlendirmede Spearman's Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Anlamlılık $p<0.05$ ve $p<0,01$ düzeylerinde değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda, "Duygusal Bağlılık" alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $4,15\pm 0,71$ 'dir. "Devam Bağlılığı" alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olup ortalama $2,68\pm 0,66$ 'dir. "Normatif Bağlılık" alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,69\pm 0,82$ 'dir.

Bu sonuçlara göre, İl temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlılığın üç alt boyutu incelendiğinde yaş durumlarına, lisans mezunları ile diğer mezunların eğitim durumlarına göre ve kendi görev tercihlerine göre anlamlı fark gözlenmemiştir ($P>0.05$). İl Temsilcilerinin medeni durumları, görev süreleri ve daha önceki görevi sporcu, antrenör, hakem, teknik komiser olan bulgulara göre incelendiğinde anlamlı bir fark gözlenmiştir ($P<0.05$). İl Temsilcilerinin federasyona karşı olan duygusal ve normatif bağlılıklarının güçlü, devam bağlılıklarının ise zayıf olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Bağlılık, İl Temsilcileri, Basketbol, Federasyon

ABSTRACT

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF BASKETBALL PROVINCIAL REPRESENTATIVE

Alpay ALEV

Master of Thesis, Department of Physical Education Sport

Assistant Professor Doctor Emre TÜREGÜN

June 2016, Page 105

The objective of this research is to analyze the commitment of Provincial Basketball Representatives to the Federation in terms of emotional commitment, continuous commitment and normative commitment, including various demographical characteristics. The population of this study comprises of any and all the provincial representatives working under the Basketball Federation. For this purpose, 81 voluntary provincial representatives, 2 of them are women, while 79 of them are men, under the Turkish Basketball Federation, participated in this study. Questionnaire technique was applied for gathering the required data in line with the purpose of this research. The survey was sent to the provincial representatives via e-mail, thus being received in the same manner, after which they're analyzed. The information form of the survey comprises of demographical characteristics and "Organizational Commitment Scale" designed by Meyer and Allen (1984) adapted into Turkish by Wasti (2000). SPSS Windows Version 20.0 application – the tool for performing statistical analyses - was utilized for analyzing the data obtained in the research. Such methods as frequency, averaging and percentage rate were used analyzing the obtained data. The conformance of the quantitative data to the normal distribution was tested with Kolmogorov Smirnov test. Mann Whitney U test was utilized for the dual-group comparison of quantitative data indicating normal distribution, while the Kruskal Wallis test was used for three or more groups indicating normal distribution. Spearman's Correlation Analysis was applied for the evaluation of the interactions between the parameters. The Significance was interpreted on $p < 0.05$ and $p < 0.01$ scales.

Following the research,

The lower grade for "Emotional Commitment" is in the range between "1,67 – 5", and the average is $4,15 \pm 0,71$. The lower grade for "Continuous Commitment" is in the range between "1,43 – 4,71", and the average is $2,68 \pm 0,66$. The lower grade for "Normative Commitment" is in the range between "1, 20 - 5", and the average is $3,69 \pm 0,82$.

In accordance with these results, no significant difference was observed on the Organizational commitment levels of Provincial representatives in line with their age, educational backgrounds of both bachelors and others, as well as their task preferences via the analysis carried out on three sub-dimension of commitment ($P > 0.05$). However,

a significant difference was observed in the same when analyzed in terms of the marital status, term of office, their previous positions (sportsman, coach, referee, technical commissioner, etc.), including the findings obtained ($P < 0.05$). It was found out that the emotional and normative commitments of the Provincial Representatives to the federation is strong, while the continuous commitment to the same is weak.

Keywords: Organization, Organizational Commitment, Provincial Representatives, Basketball, Federation



1.GİRİŞ VE AMAÇ

Örgüt Kavramı bilinen hedefler doğrultusunda bireylerin gayretlerinin uyumlu koordinasyonunun sağlandığı bir yönetim sürecini; Birey, amaç, teknoloji faktörlerinin bütün hissedildiği düzeni, şahsına özgü kültürü olan çalışmalar ile insanlar arasındaki bağları işaret eden bir yapı olarak söylenebilir (1). İşi yapanlarca duyulan kuvvetli hislerden birisi olan bağlılık kavramı ise; fikirlere, insanlara, kurumlara ya da bizden kıdemce yukarda gördüğümüz şahıslara karşı gösterdiğimiz sadakati ve yapmak durumunda hissettiğimiz bir yükümlülüğü işaret etmektedir.

Örgüt ve bağlılık kavramlarının birlikteliğinden oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin; kurumun amacına ve değerlerine olan inancını, kurumun amaçlarını uygulayabilmesi ve hedefine ulaşabilmesi için gayret etme arzusunu, kurumun üyesi olarak kalmak için hissettiği arzuyu ortaya koymaktadır. Örgütsel aitlik konusunun önem oluşturması ve kurumlar için gerekli bir idari uygulama olarak onaylanması neticesinde bu konu ile alakalı pek çok çalışma yapılmaya başlanmıştır. İşi yapanları organizasyona ne şekilde çekeriz? Sorusuna cevap bulmaya çalışan idareci ve araştırmacıların bu konuya odaklanmalarının nedeni; işten ayrılma nedenlerinin düşük olması, organizasyon için daha çok yurttaşlık davranışı ortaya koymaları gibi çalışma ve planlamalara katkı verecek getirilerinin olmasıdır (2).

1956 yılında ilk defa Whyte tarafından ele alınan bağlılık konusu; daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi araştırmacılar tarafından ilerletilmiştir. 1956 yılından günümüze kadar gelen araştırmalar neticesinde bağlılığın alt boyutları da yine farklı birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır (3).

Basketbol sporu tüm dünyada milyonlarca kişinin izlediği Avrupa, Dünya ve Olimpiyat yarışmalarının içerisinde yer alan popüler bir spor dalıdır. Bu spor branşı Amerika'nın Massachusetts eyaletinde, Springfield Genç Hristiyan Erkekler Birliği üyesi Kanadalı Dr. James Naismith tarafından 1891'de ortaya çıkarılmıştır. Atlet ve beyzbolculara kış mevsiminde antrenman yaptırmak amacıyla geliştirilmiştir. Basketbol sporunun ünü, bulunmasından kısa bir süre sonra ortaya çıktığı okulu aşarak bütün okullara, üniversitelere ve hatta semtlerde bulunan cimnastik kulüplerine kadar yayılmıştır (4).

Basketbol organizasyonlarının ülkelerdeki idaresinden ve işleyişinden o ülkenin basketbol federasyonu sorumludur. Federasyonlar spor dalları ile ilgili çalışmalarını milli ve milletlerarası kurallara göre idare etmek, büyümesini sağlamak, sporcu sağlığı ile ilgili konularda gerekli önlemleri almak, teşkilatlandırmak, federasyonu uluslararası faaliyetlerde temsil etmek ve tahkim kurulu kararlarını uygulamakla görevli ve yetkili, özel hukuk hükümlerine tabi bağımsız kurumlardır.

İl Temsilcileri ise, federasyonların yurtiçi bağlantılarını sağlamak üzere federasyon başkanının teklifi ve genel müdürün onayı ile görevlendirilirler. Basketbol İl Temsilcileri Basketbol Federasyonunun planı ve hedefleri doğrultusunda çalışan, kendi illerindeki basketbol organizasyonlarını düzenleyen federasyona karşı sorumlu olup o şehir ile federasyon arasında köprü vazifesi görerek çalışmalarını yapan kişilerdir. Bu görevdeki kişiler buldukları yerde basketbol ile alakalı kurumlarla görüşmeler yaparak basketbolun ilerlemesi için gayretlerde bulunurlar (5).

Bu araştırmanın amacı, Basketbol İl Temsilcilerinin Basketbol Federasyonuna bağlılıklarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile beraber farklı demografik özellikler ile beraber incelenmesidir. Bu araştırma sonucunda Basketbol Federasyonu İl Temsilcilerinin bağlı buldukları federasyona karşı örgütsel bağlılık düzeylerinin etkisi tespit edilecektir.

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın üç ana türünün olduğunu söylemektedirler. Bu Öğeler; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Bu araştırmada Basketbol Federasyonu İl Temsilcilerinin örgütsel bağlılıklarını incelemek üzere bu üç unsurdan duygusal bağlılık, kişilerin görev yaptıkları kurum ile benzeşmeleri, kurumun mensubu olmaktan haz aldıkları ve o kuruma kuvvetli biçimde bağlı olduklarını işaret eden duygusal bir istekliliği; devamlılık bağlılığını, bireyin çalıştığı kurumu terk etmesi durumunda oluşacak ekonomik sorun veya farklı çalışma imkânlarının azlığından ötürü kurum üyeliğini devam ettirmesi; normatif bağlılık ise, bireylerin ahlaki bir sorumluluk duygusu ile yükümlülük hissettikleri için işaret ettikleri bağlılığı ortaya koymak amacıyla uygulanmıştır (6).

Araştırmanın önemi ise; Basketbol İl Temsilcilerine yönelik bu alanda yapılan pilot araştırma olması bakımından önemlidir. Aynı zamanda bu çalışma İl Temsilcilerinin görev yaptıkları federasyona yönelik tutumlarının belli zaman aralıklarıyla tekrarlanan araştırmalar sonucunda değerlendirilmesi ile elde edilen bulgular ışığında çalışanların memnuniyetini, motivasyonunu ve nihayetinde de örgütlerine olan yükseltici yönde tedbirlerin alınması açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışma örgütsel bağlılık alanında araştırma yapacak olan spor bilimcilerine, spor kulüplerine ve yöneticilerine, İl temsilcisi, hakem, gözlemci, yönetici gibi sporun içerisinde farklı görevlerde bulunan kişilerin araştırmalarına ışık tutarak benzer çalışmaların yapılmasına katkı sağlayıcı olabilir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1.Örgüt Kavramı

Örgüt kavramından ilgili araştırmalarda türlü şekillerde bahsedilmektedir. Bunlar; “örgüt belirli gayeler ile insanların çabalarını birleştirdikleri yapılandırılmış süreçtir” Örgüt birey, görev, teknoloji etkenlerini birleştiren bir sistemdir. “Örgüt kişilerin tek başlarına yapamayacakları işleri, farklı kişilerle beraber çaba, birikim ve becerilerini birleştirerek yapabilmelerini sağlayan bir görev paylaşımı ve eşgüdüm düzenidir.” (7)

Örgüt kavramı ile alakalı literatürlerde değişik aşamalar vardır. Klasik örgüt kuramı; şekilsel çatısı ile, neo-klasik kuram ise birey davranışları olarak incelenmelerine karşın modern yaklaşımda ise insanın aklına gelen her unsuru ve bu unsurların birbiri ile olan ilişkilerini bütün şeklinde kabul eder. Bu öğelerin düzenli incelenmesi bütün işletme uygulamalarının bir yöntem etrafında yapıldığını göstermiştir (7).

2.1.1.Örgüt tanımı

Örgüt; amaçlı ve düzenli şekilde işlerin idare edilmesi ve işlerin bitirilmesi için kuralların bütününe göre bireyler ve birimler arasındaki ilişkilerin tertiplenmesi, kuralların eklenmesi ve düzenlemenin yapılmasıdır. Çalışma özellikleri, zaman, yer ve çalışanlar olarak işletmenin hali göz önünde bulundurularak, satın alma, stoklama, imalat ve pazarlama ile ilgili bölümlerin yerine getirilmesine çalışılır. Örgüt çalışanları arasında yapılan iş bölümü ile görevler ayrılarak yapılacak her türlü çalışmanın karşılıklı durumları ve kabul edilebilirliği bilinmelidir. (8).

Örgüt; Doğal ve işlevsel bir yapı gibi düşünülürse de, onun işletmenin amaçlarını ortaya çıkaracak şekilde oluşturulması gerekir. Junckersdorff’ a göre düzenleniş olarak kuruluş amacını öngören, girişimin kazancının güvenliğini sağlayan, alım satım rekabeti çalışmalarında ve alıcı için belirlenmiş ve köklü bir durumu gösteren pazar olmalıdır. Bu durumda organizasyonu yapanın değişen duruma uyum sağlaması, ihtiyaç olan değişiklikleri yapması ve olumsuzluğu düzeltecek kuvvette olması umut edilir. Tasarlanan çalışmanın idare edilmesinde ve sonuca ulaştırılmasında, kurumun sadece amaç yerine daha çok bu amacın ortaya çıkarılmasında araç görevi beklenir. Hedeflerin uygulanmasında; kurumun yapısı ve çalışmaları, kurumun tamamı düşünülerek

düzenlenen görev bölümü, ödevler ve fonksiyonlar ile alakalı mevzuların tasarlanması uygulanabilir olması, yeterli çalışan denetim düzeneğinin kurulması, alım satım rekabetinde türlerin ayarlanması, alıcıların arttırılması, eldeki gelirin en yüksek düzeye getirilmesi ile edinilir (8).

2.1.2.Örgüt kültürü

Bir örgütte ya da işletmede birey ile alakalı her şey kültür olarak isimlendirilir. Bir kurumun imalat tarzı, ihtiyaçları ve amaçlarına destek veren iş ortamı oluşturulmaya çaba gösterilir. Bu durum için iş ortamının bir düzene getirilmesi gerekir. Yönetmelik politika ve takip edilen yol, çalışma koşulu, tavır ve davranışlar, karakter ve inançlar, işaretler, gelenekler ve alışkanlıklar bu düzenin parçalarını oluşturur. Örgütteki her kişinin uyum göstermesinin beklendiği bu öğelerin oluşturduğu bütüne örgüt kültürü denir (9).

İlk defa 1939 yılında Lewin, Lipitt, White tarafından tanımlanan örgüt kültürü; liderlik biçimleri ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi şeklinde ele alınmıştır. Örgüt kültürünün aynı özellikleri oluşturan birçok tanımı yapılmıştır. Waterman and Peters (1982) kurum kültürünü “bölüşülen değerler”, Louis (1981) paylaşılan değer, inanç, kurallar ve işaretler düzeni şeklinde ifade etmiştir. En geniş ve en onaylanan tanımı ise, Araştırmacı Schein (1985) yapmıştır. Schein kurum ya da örgüt kültürünü; bir kurumun etkili ve verimli bir şekilde iş yapabilmesi için gereksinimi olan ve temsilciler tarafından onaylanan, dışarıya karşı birlik, içsel bütünlüğü ve içsel uyumu oluşturmaya yönelik esas yaklaşımlar olarak tanımlamıştır. Schein' a göre bir örgütün dışsal uyum ve varlığını devam ettirme hususunda karşılaşmış olduğu gerçek sorunlar şunlardır: (9).

- Örgütün saklı ve açık esas amaçları, görevleri ve takip ettiği yöntemler
- Kullanılacak yol ve metotlar (örgütün şeması, işlerin bölüşümü, prim - ceza uygulaması, büyük güç düzeni)
- Başarı ve çalışmaya göre değerlendirilmede uygulanacak kıstaslar

“Bir işletmenin ya da kurumun görevlerini icra ederken oluşan sorunları çözüme ve yenileme konusunda takip edilecek metot ve yollarda gerekli birliğin sağlanması temel

ihtiyaçlar olmaktadır.” Kùltür, ortak değer ve inançlar olarak görüldüğü zaman, bir takım oluşumları sağlamaktadır. Bu Oluşumlar;

- Organizasyondaki kişiler için birlik duygusu oluşturması,
- Kişinin kendisi dışında bir yere bağımlılığı sağlamakta,
- Sosyal düzen dengesini kuvvetlendirmekte,
- Davranışları idare eden bir zekâ aracı olmaktadır.

Bu öğeler, çalışan örgütün, kendi yapısında insanları birbirine çeken, bir gruba aitlik duygusu vererek, kişileri ayrıca güdüleyen ve örgütün eşgüdümlü bir biçimde çalışmasına sebep olan bir durumdur. Örgüt içindeki kurallar ve değerler, örgüte üye kişilerce paylaşılan güçlü bir izleme aracıdır (9).

Örgüt kùltürü ile alakalı iki farklı fikri göz önünde tutabiliriz. İlk olarak kùltür o örgüte göre bir değişken olarak inceleneceği, ikincisinde ise kùltür örgütle uzlaştırılacaktır. Kùltür bir değişken olarak düşünöldüğünde, toplumdaki örgüte geçen ya da idare tarafından üretilen bir durumdur. Kùltürün insanlarla gelen bir takım işaret ve ifadelerin çıktısı olduğu düşünöldüğünde, kaynağın toplumsal birliktelik olduğu onay görmektedir. Bundan dolayı örgüt ve kùltürü özdeştir. Örgüt kùltürünün oluşumunda rol üstlenen ve örgütün kontrol düzeneğini çalıştırması gereken içerideki ve dışarıdaki çevre faktörleri; mesela doğal çevre, tarihi olaylar, ekonomik çevre, teknoloji, siyasal düzen, hukuki oluşum, küreselleşme örgütlerde işlerin ve personelin özellikleri veya davranışlarındaki özgürlük tutumlarını belirlemektedir. Örgütün geçmişi, isim ve olaylarla kurulan güçlü bağlantısı değer, inanç, sembol ve alışkanlıklarda kendini gösterir (10).

2.1.3.Örgüt kùltürünün önemi

Örgüt kùltürü devamlı değişen ve yenilenen bir çevrede yaşayan işletmeler için zamanla daha önemli pozisyonda olmaktadır. İşletmelerin yaşama tutunmaları, büyüme ve gelişmeleri için değişen içerideki ve dışarıdaki çevre koşullarına uyum göstermeleri gerekmektedir. Bu gerekliliğin oluşturulması için işletmede ortak bir takım değerlerin varlığı ve bu değerler etrafında görev yapılması gerekmektedir. Rekabet yarışının gittikçe daha da yükselmesi, işletmelerin dış piyasaları kaplaması, küreselleşme

eğiliminin gittikçe yayılması gibi gelişmeler sonucunda işletmelerin geleneksel yöntemlerin haricinde farklı arayışlara girmeleri söz konusudur. Bundan dolayı örgüt kültürü teriminin doğuşu ve ilerlemesi bu arayışın bir ürünü olarak karşımıza gelmektedir (10).

İkinci dünya savaşının oluşturduğu negatif durumun çözülmesi için devamlı ve sınırsız bir ilerleme gayretinde olundu. Bu gayretin çıktısı olarak da detaylı planlama, yakından denetim gibi bilimsel yönetim yöntem ve aygıtları ortaya çıkmıştır. Bu araç ve yöntemlerin imalatta kullanılması verimliliğin yükselmesine sebep olmuştur (11).

Geçmiş koşullara göre düşünüldüğünde planlama ve kontrol süreçlerinin ön planda yer alması bütün dikkatlerin etkinlik ve verimliliğin arttırılmasına yönelik olmasının beklenmedik bir durum olmadığını göstermiştir. Bugünün şartlarında ise aynı çalışmaların başarıya ulaştırmayacağı bilinen bir gerçektir. Bugün, geçmişte başarılı sonuçlar ortaya koyan işletmelerin verimli çalışmalarını sürdürebilmeleri için büyüme ve gelişmelerini sağlayan yöntemlerin basit bir şekilde kopyalanması ve yapılabilir hale gelmesi işletmelerin diğer işletmelerle çekişme güçlerini yükseltici yeni araçlar keşfetmelerini zorunlu tutmuştur.

Kültür kavramının işletme yönetimini içerisinde hayat bulması ve kurum kültürünün işletmenin dinamikliği ve etkililiği üzerinde etken olması belli bir zaman diliminde gerçekleşmiştir. Bu durumun iyi anlaşılabilmesi için idare ve düzenleme şemalarının tümüyle tetkik edilerek ve büyümelerinin araştırılması daha etkili olacaktır. Sanayileşmeyi takiben meydana çıkan idare ve düzenleme kuramları üstünkörü olarak incelendiğinde ilk planda bu kuramların birbirinin aksi çalışmalar olduğu dikkat çeker. Farklı bir şekilde söylersek, her idare ve düzenleme kuramı geçmiş dönemde meydana çıkan kurama bir tepkinin sonucu olarak karşımıza çıkar.

2.1.4.Örgüt kültürünün çeşitleri

Her organizasyonun içerisinde bir örgüt kültürü mevcuttur. Değişik organizasyonların örgüt kültürleri benzer ya da değişik özellikler gösterebilir. Örgüt kültürünün, işletmedeki öğeleri hedeflere yönelik olarak birliktelik oluşturabilme başarısı,

özelliklerine bağlıdır. Örgüt kültürleri farklı niteliklerin dikkate alınması neticesinde oluşmuştur. İşletmeler arasındaki farklılıklar örgüt kültürü çeşitliliğini gösterir ve idarecilerin mevcut ortamını analiz edebilmesi için mühim işaretler gösterir. Örgüt kültürü güçlü ve zayıf örgüt kültürü olarak ayrılmaktadır (1).

Güçlü örgüt kültürü:

İşletmedeki kişiler üzerinde etkililiği ve hedeflere ulaşılması örgüt kültürünün güçlü olmasının şartıdır. Kuvvetli kültür, işletme değerlerinin iş görenlerin tamamına yakını tarafından özümsemiği etkili olduğunun işletmenin her kademesinde duyulduğu bir örgüt kültürünü ifade etmektedir. Kültürü güçlü olan işletmelerde temel gayeler, bu gayeleri oluşturan tavır ve davranışların özelliğinin, giyim tarzı, İş ilişkileri, çalışma ritmi, iletişim yollarının işleyiş biçimi herkes tarafından önceden bilinmekte ve olması gereken haliyle uygulanmaktadır. Güçlü örgüt kültürünün ait olduğu bir işletmede iş görenlerin çoğunluğu kurumun değerleriyle uyum içindedir (1).

Zayıf örgüt kültürü:

Örgüt Kültürünün düşük olduğu, genel karakterin ve davranışların açık ve net olmadığı kültür tipidir. Çalışanlar üzerinde etkisi düşüktür. Bundan dolayı işletmede çoğunluğun özümsemiği bir kültürden bahsedemeyiz. Kültürü zayıf olan bir örgütte, çalışmadaki tutum ve hareketler, İş münasebetleri, işletmenin gayeleri ile alakalı görüşler ve benzeri temaların birlik olduğu bir görünüm yoktur. Düşük örgüt kültürü, örgütsel toplumsallaşma sürecini negatif şekilde etkileyerek, bireylerin kültürü öğrenmesi, özümsemiği ve işletmeye ahenk sağlamasını zorlaştırır. Bireysel yaklaşımlar ön planda olunca işletmenin hedeflerine olumlu fayda sağlama derecesi düşmektedir (1).

2.2 Örgütsel Bağlılık

2.2.1.Örgütsel bağlılık kavramı

Sözcük olarak bağlılık; bir bireye karşı ilgi, sempati ya da yakınlık duyma ve sadakat anlamlarına gelmektedir. Aynı zamanda kişilere, fikirlere, kurumlara, makamlara bağlılık gösterme, yerine getirmek durumunda olduğumuz bir sorumluluk şeklinde de kabul edilebilir.

İş görenin isteği ve psikolojik bir akit ile çalışmaya başlamasıyla örgütsel bağlılık başlar. Örgütün bir temsilcisi olarak hedefler, amaçlar ve çalışmanın gerekleri ölçüsünde bilgi öğrenmesiyle ilerlemektedir. Duruma böyle bakıldığında örgütsel bağlılık, bireylerin mutlak bir örgüt ile kimlik bütünlüğüne sokularak oluşturduğu kuvvet birliğidir (12).

Örgütsel bağlılığa, örgütsel davranış, psikoloji ve sosyoloji alanlarının ihtiyacı olan önemi vermesi bu sahalardan yetişen araştırmacıların konu ile ilgili düşüncelerini sunmaları, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili açık bir tanım ortaya koyamamıştır. Bundan dolayı, Araştırmacı Morrow literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili bir çok farklı tanımın bulunduğunu ifade etmiştir (13).

Becker (1960) Yönetime bağlılığı, kişinin örgütte çalıştığı vakit içinde sarf ettiği emek, zaman, gayret ve elde ettiği mevki ve kazanç gibi değerleri örgütü terk ettiği zaman kaybedeceği ve tüm yaptıklarının hayal kırıklığı getireceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır" şeklinde tanımlamıştır. Becker' e göre kişi örgüte karşı duygusal olarak bir bağlılık hissetmediğini örgüte bağlanmadığında kaybedeceklerini düşündüğü için örgüte bağlanır ve örgütte görev yapmaya devam eder. Schermerhorn (1994)'a göre Örgütsel bağlılık; İş görenin örgüt ile oluşturduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (13).

Özsoy (2004)' a göre, örgütsel bağlılığın geçmişini incelediğimizde 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik aşamalarını inceleyen

çalışmalar yürüttüğünü görebiliriz. Bu çalışmalar günümüzde, git gide artan bir önem kazanmıştır. Bu durumun sebebini şu şekilde maddeleyebiliriz.

- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile bağı,
- Örgüte bağlılığın işi terk etme sebebi olarak, iş doyumundan daha verimli olduğunun çalışmalarla meydana çıkarılması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, zayıf durumda olanlara göre daha iyi performans ortaya koymaları,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir işareti olması,

Örgütsel bağlılık genellikle "kişinin görev yaptığı yere karşı hissettikleri olarak" tanımlanmaktadır. Bir göreve ya da örgüte bağlılığın unsurlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (14).

- Örgütün amaç ve değerlerine kuvvetli bir inanış ve kabul gösterme.
- Örgüt adına anlamlı gayret sarf etmeye arzulu olma
- Örgüt mensupluğuna devam etmesi için güçlü bir arzu duyma.

Balcı (2003)' ya göre, örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüte inanış ve bağlılıklarından dolayı daha fazlasını hak ettikleri ifade edilmiştir. Örgüte bağlılık, bireyle örgüt arasındaki iki taraflı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Bir kişi örgütten belli ödül ya da olumlu sonuçlar çıkarırsa karşılığında kendini örgüte adayarak çalışmaktadır.

2.2.2 Örgütsel bağlılığın İşaretleri

İbicioğlu (2000)'na göre, örgütsel bağlılık bireye, süreye ve mekâna göre farklılıklar gösteren kişiden kişiye göre değişen bir yapıya sahiptir. Ayrıca bir çalışanın örgüte bağlılık gösterdiğini ya da göstermediğini ölçen bazı kriterler bulunmaktadır. Bunlar alt başlıklar şeklinde incelenecektir.

2.2.2.1 Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme

Örgütsel bağlılığın önemli bir işareti ve şartı çalışan ile kurumun amaç, değer ve ileri görüşlülüğünün benzeşmesidir. Kurumların hedef ve değerlerine alışamayan ya da kabullenemeyen çalışanların o kuruma bağlılık hissetmesi beklenemez. İş görenin

kendine ait değerleri, hedefleri ve yaşamdan umdukları ile örgütün iş görenine bu safhada verebilecekleri arasında bağ olması, sağlıklı ve seviyeli bir bağlılığın ortaya çıkması açısından önem taşımaktadır. Sunulanlar ile umut edilenler arasındaki farklılık, örgütsel bağlılığın ölçüsünü tespit edecek bir aşamadır (14). Bir taraftan kendi amaçlarını uygulayan iş gören, başka taraftan da örgütün gayelerine hizmet etmesi bireysel tatmin sağlayacak ve örgütsel bağlılığı pozitif şekilde etkileyecektir.

2.2.2.2 Örgüt için özveride bulunabilme

İş görenler örgüt hedefleri doğrultusunda gerektiğinden çok fazla gayret ortaya koymaktadır. Bu gayret, umut edilen ya da çizgisi oluşturulmuş düzeyin üzerine çıkabilmelidir. İş görenin farklı bir bireysel beklenti içerisinde olmadan, yalnızca görev yaptığı örgütün yükselmesi için özveride bulunabilmesi, kişinin örgütünü benimsediğinin işareti olarak onay görmektedir. Uzak Doğu ülkesi Japonya'nın ikinci dünya savaşından mağlubiyetle ayrılmasına rağmen ekonomik anlamda hızlıca toparlanabilmesinde, sosyal yapısında bulunan bireysel ve toplumsal özveriler ile dinamik üretkenlik özelliğinin önemli bir sebebi bulunmaktadır (15).

2.2.2.3 Örgüt üyeliğini sürdürmek için kuvvetli bir istek duyma

Örgütsel Bağlılığın diğer bir işareti iş görenin örgüt temsilciliğini sürdürmek için kuvvetli bir arzu duymasıdır. Bu durum İş görenin örgütüne karşı pozitif hislerinin bir sonucudur. İş görenlerin problemleriyle alakalı olması ile de yakından ilişkilidir. Örgüt yapısı içerisinde hakiki işleyen ileti kanalları, politikanın verimli insan kaynakları, sosyal hamleler, yeterli uzmanlaşma imkânları, örgütsel hakkaniyet gibi öğelerin, iş görenin örgüt üyeliğini sürdürme isteğine pozitif derecede etki yapması düşünölmektedir (15).

2.2.2.4.Örgüt kimliği ile özdeşleşme

İnsanların farklı insanlarla bulunduğu ortamlarda ya da sosyal grupta ortak taraflar bulup, onlara benzemesi veya benzemek için çabalaması özdeşleşme olarak adlandırılır. İnsanlar bir grup veya bir örgütle türlü nedenlerden dolayı özdeşleşmektedir. Bir gruba bağlı temsilcilik, insanın kendisini keşfetmesine ve kendi yeteneklerinin farkında olmasına yardımcı olmakta, bireye ait olma hissi vermektedir.

Benkhoff (1997)'a göre, örgütün vizyonu, saygınlığı ve güvenilirlik derecesi ne kadar fazla ise örgüt temsilcileri de o derecede fazla özdeşleşirler. Kurumsal kimlik, örgüte ait oluşturduğu tarz ile kişilerin fikir dünyasında yer bulur. Başka insanlarca oluşturulan olumlu tarz, örgüt mensuplarının da bu karakterle bütünleşmesine sebep olur. İş gören, çalıştığı yeri çevresindekilere gururla ifade edebiliyorsa örgüt kimliği ile özdeşleşmiş demektir (16).

2.2.2.5.İçselleştirme

İçselleştirme; kişinin yaşadığı kültürü ve toplum kurallarını kendi kimliğinde harmanlayarak özümsemeye çalışmasıdır. Bu sayede kişiler sosyalleşerek öğrenecek ve bu öğrendiklerini kabullenecektir. İçselleştirme hareketlerimizi destekleyen değerlerin birlikteliği ile oluşan bir tesir aşamasıdır. Örgüt idaresinde davranış ve inançlar kişilerin kendi amaç ve değerleriyle benzerlik gösterdiği oranda örgütsel amaç ve değerler ile özümsemesidir (17).

2.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Kaynakların etkili kullanımı örgütler için önemli bir problem olmaktadır. Bu sebepten örgütler çoğunlukla personel devir nispetinden oluşan fazla maliyeti düşürmek ve devamlılığı oluşturmak amacıyla çalışanların bağlılıklarını arttırmaya yönelmektedirler. Görev yaptığı yere ait olan iş görenlerin daha fazla hizmet etmesi ve kurumsal amaçların başarıya ulaşması adına daha çok özveride bulunacakları düşünülmektedir. Bu konu ile alakalı olan çalışmalar, bağlılığın artan personel devir nispetinden oluşan maliyeti düşürdüğünü işaret etmektedir (18).

Düşük örgütsel bağlılığın, işe gecikme, işe devam etmeme, zayıf performans ve hatta işi terk etme gibi kişisel ve örgütsel olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Dick ve Metcalfe (2001)'e göre, iş görenlerin bağlılığı, kurumsal olarak istenen hedeflere ulaşmada önemli bir unsur olarak görülmektedir. Çünkü görev yapanların sorun yaratan kişiler yerine sorun çözen kişiler olması istenir. Chow (1994)'a göre, bağlılıkları fazla olan kişilerin, etkili ve sorumluluk sahibi olmayı kabul etmeleri çoğunlukla onay görmektedir. Bu insanlar, kurumun yararına daha çok yaratıcı farklı yeni fikirler ortaya koymaktadırlar (19).

Örgütler, çalışmalarını sürdürebilmek, çalışılan mekânda huzurunun olumlu şekilde kalması için, bağlılıklarına yönelik ihtiyaç duyulan oluşumlara hazır olmalıdırlar (20).

Cohen' e (1996) göre, normal koşullardaki istekleri yeterince yerine getirilmeyen görev yapanların umut etmeleri bu kişilerin bağlılığını zayıflatacak, aşırı stres ve tükenmişliğe sebep olacaktır. Bu durumdan yola çıkarsak; Northcraft ve Neale (1990)'ye göre, bağlılık düzeyi yukarılarda olupta görev yapan kişilerin örgütte kalmayı, örgütsel amaçların uygulanması için normalden biraz fazla gayret ortaya koymakta ve örgütten kopmayı düşünmemektedir. Yüksek performanslı, karakterli bir iş görenin kurumda bulunmaya ve fayda vermeye devam etmesi ise, verimli bir sonuç ortaya koymaktadır.

2.4.Örgütsel Bağlılığın Gelişimi

Geçmiş yıllardan itibaren üzerinde önemle çalışılan bir konu olan iş doyumu, özellikle 1970'in sonlarından bu yana yerini örgütsel bağlılığa devretmeye yönelmiştir. Bağlılıkla alakalı ilk çalışma, 1956'nın başlarında Whyte tarafından yapılmıştır. Atay (2006)'a göre, bu çalışmada Whyte, örgüt bağımlısı şahsın tarifini oluşturarak örgüt için olası zararları engellemeye çalışmıştır. Akabinde Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi birçok araştırmacı bu ifadeyi farklı bakış açısıyla bakarak geliştirmişlerdir. Devam eden süreçlerde çoğunlukla örgütsel bağlılık iş başarısı, bağlılık ve kuvvetlendirme, bağlılık ve işe gelmeme, bağlılık ve personel devir nispeti ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenerek belirlenmiştir (21).

Örgütsel Bağlılığın sınıflandırması ilk olarak 1960'lı zamanlarda Etzioni'nin çalışmasıyla ortaya konmuştur. 1970 yılında ise Steers çalışmasında verimli bir örgütsel bağlılığın etkisini ve 1976'lardaki araştırmasında ise personel devir yüzdesi ve örgütsel bağlılık arasındaki bağı araştırmıştır. Birçok araştırmacının çalışmalarına göre, örgütlerin amacı değişen çalışma ve alan ortamında çalışanlarında örgütsel bağlılık derecesini arttırmaktır. Mevcut bağlılık konusunun fazlaca ön planda olmasının nedeni, kaliteli iş kuvvetine olan fazla taleptir. Büyük emekler verilerek yapılan yoğun üretimin yerini teknoloji üretimi almıştır. Teknoloji üretimi sermayeye yapılan insani yatırımın karakterinin değişmesine sebep olmuş ayrıca söz konusu beşeri sermayenin örgütte kalması gayretlerine farklı bir anlam kazandırmıştır (21).

2.5.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bir kurumda görev yapanların iş gören davranışının sebebini oluşturan örgütsel bağlılık kavramı da çok sayıda etkenden etkilenmektedir. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler türlü biçimlerde sınıflandırılmıştır.

Salancik (1977), bağlılığı etkileyen etkenleri 4 ana gruba ayırmış olup bu etkenler şeffaflık, açıklık ve net, hareketlerin geriye taşınmazlığı ve bizi tavırlarımıza bağlayan iradedir (22). Schwenk (1986) ise, geride kalan görev yaşantıları ve deneyimleri bireysel-demografik etkenler, örgütsel-görevsel etkenler ve durumsal etkenler adıyla değerlendirmiştir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen etkenleri üç gruba bölen araştırmacılar örgütsel bağlılık etkenlerini; görev yapanın bir önceki tecrübe birikimi, karakter özellikleri, örgütsel etkenleri ise, bireysel, örgütsel ve örgüt dışındaki etkenler halinde üç gruba bölerek araştırmışlardır. Örgütsel bağlılığı etkileyen etkenler, Bireysel etkenler, örgütsel etkenler ve örgüt dışı etkenler olmak üzere üç ayrı başlık halinde gözlemlenmiştir (22).

Tablo 1. Örgütsel bağlılığı etkileyen etkenler

Bireysel Etkenler	Örgütsel Etkenler	Örgüt Dışı Etkenler
1-İş Beklentileri 2-Psikolojik Sözleşme 3-Kişisel Özellikler	1-Çalışmanın kalitesi ve önemi 2-İdare ve önderlik 3-Ücret Seviyesi 4-Denetim 5-Örgütsel Kültür 6-Örgütsel Adalet 7-Örgütsel Mükâfatlar 8-Ekip Çalışması 9-Görev Belirsizliği ve çatışması	1-Yeni İş olanakları 2-Profesyonellik 3-İşsizlik yüzdesi 4-Ülkenin sosyo-ekonomik hali 5-Sektörün hali

Neale ve Northcraft 1990, s.471 (23).

2.5.1.Bireysel etkenler

Örgütsel bağlılığın bireysel etkenlerle arasındaki bağı tespit ederken çok sayıda literatür taranmıştır. Çoğunlukla bireysel etkenlerin örgütsel bağlılıkla kuvvetli ilişkiler içerisinde olduğu iddia edilmektedir. Bireysel etkenler, örgütlerin amaçlarını ve değerlerini kabul ederek örgütlerde yıllarca görev yapılması yönünden fazla bir önem arz eder. Bu bağlamda bireysel etkenler aşağıdaki alt başlıklar halinde incelenmiştir.

2.5.1.1.İş beklentileri

Bir kişinin görev amacı kişisel gereksinim ve beklentilerinin gerçekleşmesi için çaba harcamasıdır. Kişinin yapacağı görevin bu gereksinimleri ve beklentileri ortaya koymada bir araç olması konusunda beklentisi vardır. Çalışma gücü ve pazar koşullarında iş gören ile örgüt arasında yapılan protokol örgütsel bağlılığı yakından ilgilendirir. Örgütler genellikle insanların kişisel amaçlarına ulaşabilmesinde araç niteliğinde olup, örgütlerin amaçları karşılık verebilme ya da amaçlara hizmet etme beceri ve sınırlılığı örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Uzun vadeli bir akit, iyi tanımlanmış bir görevin ilk başta onay görmesi anlamına gelmesidir bu durumda örgütün değerlerini bölüşmek aynı zamanda o örgütün bir mensubu şeklinde göreve devam etmek gibi hareketleri birlikte düşündürmektedir (24).

Cohen (1992)'e göre, görevi tanımlanan, yolu iyice çizilmiş, açık olarak ifade edilmiş kurumsal beklentiler ile bireysel beklentiler birbirleriyle uyum içerisinde oldukları zaman örgütsel bağlılık bu durumdan pozitif yönde etki kazanacaktır.

Bir kimsenin göreve başladığı zaman gösterdiği bağlılık düzeyi bireysel bir etkidir. Görev yapanın, bir kuruma bağlı kalmak istemesi onun senelerce o kurumda yer edinmesi açısından önem teşkil eder. Bu kişiler örgütlerinde görevden kaçmazlar ve kurumlarına daha fazla fayda sağlamayı amaç edinirler (25).

Bir Kuruma işe giriş öncesinde kendilerine yeterince bilgi verilmeyen kimselerin, kurumda görev yapmaya başlaması sonrası beklentilerin görülememesi sebebiyle hayal kırıklığı yaşamaları ve bu durumdan kaynaklanabilecek muhtemel zararlara katlanması

gerekebilir. Bu bağlamda; kurumların insan kaynakları tarafından ilgili kademelere özgü iş tanımlarının önceden ortaya konulması ve adayların işe alınmadan önce adaylara bu konu ile ilgili ön bilgi verilmesi çok önemlidir (25).

2.5.1.2.Psikolojik kontrat

İş görenler ile örgütlerin arasında iki çeşit kontrat vardır. Bu kontratlar; çalışma kontratı ve psikolojik kontrattır. Çalışma kontratı, görev yapan ile örgütü idare edenlerin karşılıklı hak ve görev tanımlarının oluşturulduğu biçimsel ve yazılı kontratlardır. Psikolojik kontrat ise, kurumlarda görev yapan ve idari kısımda olan herkesin sürekli uyması gereken ve onlardan istenen tavırlarla alakalı yazılı olmayan normlar bütünüdür (26).

Örgütte çalışmaya başlayan kişilerin ilk zamanlarından itibaren psikolojik kontratlar kendisini gösterir. Tarafları sorumluluk altına alan karşılıklı beklentiler bu tarafları aynı zamanda birbirlerine karşı bağımlı şekle sokar. Bir kurumda görev yapanların kontratlarını doğru analiz etmeleri ve psikolojik kontratı doğru belirlemeleri sunulan işlerin gerçekçi ölçüsüyle yakından alakalıdır. Bireylerin örgütte belirlenmiş psikolojik kontratının mevcut olduğuna güvenmesi, o kurumda görev yapan diğer üyelerinde kontratlara benzer anlamı verdiklerini söylemek mümkün değildir. Bunun nedeni, her kişinin, diğer bireylerden hisleri ve fikirleriyle farklı olan bir görüş dünyasının bulunmasıdır (27).

İki taraflı kontrat gereği beklentilerin büyük yüzdesinin benzemesi ve örtüşmesi önemli olduğundan meçhul durumu ortadan kaldırmak amacıyla karşılıklı zorunluluklardan oluşmuş olan beklentilerin dikkatli bir şekilde incelenmesine ihtiyaç vardır. Karşılıklı beklentilerin benzeme yüzdesini artıracak mühim bir araç, başvuru yapana iş ve kurum ile alakalı doğru bilgi sağlayan, realist bir iş görüşmesi yaratmak gerekir (28). Sonuçta her iki tarafın da kazançla ayrıldığı, başarının hissedildiği psikolojik kontratlarda görev yapmanın çalıştığı işe ve kuruma bağlılığını artıran, iş memnuniyetinin ve verimliliğin yüksek olmasını sağlayan pozitif kazanımları da yanında getirecektir (29).

2.5.1.3.Kişisel özellikler

Cinsiyet, yaş, eğitim ve görev süresi gibi şahsi özellikteki farklılıkların, bağlılık üzerinde türlü etki ve sonuçları mevcuttur. Bu değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim faktörü bu çalışmada incelenecektir.

2.5.1.3.A Örgütsel bağlılık ve yaş

Çalışanın yaşı kişisel özelliklerle alakalı önemli değişkenlerden biri olarak kabul edilir. Bu değişken çoğunlukla görev süresi ile birlikte ele alınmaktadır (30). Bu iki değişkenin çoğunlukla benzer taraflı bir bağ içerisinde olduklarını söylemek söz konusudur.

Yaşın bağlılığa etkisi açık bir şekilde anlaşılacakla birlikte, kişisel özelliklerin ne gibi bir etki gösterdiğini araştıran çalışmalarda da bağlılık ve yaş arasında farklı ve değişken verilere ulaşılmıştır. Yaş değişkenini örgütsel bağlılıkla beraber değerlendiren birçok araştırmada, bağlılıkla yaşın arasında doğrusal bir bağ bulunduğu ve iş görenlerin yaş düzeyinin artması ile beraber, bağlılıklarının da arttığı yönünde kazanımlar tespit edilmiştir (30).

Yaşın artmasıyla beraber iş imkânlarının düşeceğini belirten Rowden (2000) İşten ayrılmanın yüksek maliyetini hisseden iş görenlerin çalıştığı yere ve görevine daha sadakatli hale geleceklerini ifade etmiştir. Kirel (1999) ise, bir araştırma sonucunda genç iş görenlerin görevlerini eğlenceli gördüklerini, daha arzulu görev yaptıkları ve yaşı artmış görev yapanlara göre kurumlarına daha bağlı hissettikleri öne sürülmüştür (31).

Balay (2000) Yaşı artmış iş görenlerin, genç iş görenlere göre çok daha fazla bağlılık ortaya koymalarının sebeplerini aşağıdaki gibi sıralamıştır.

-Bir iş gören kurumda yıllardır görevini sürdürürse iyi ya da farklı pozisyonlara atanma olasılığı o kadar yükselmektedir. Farklı bir deyişle kariyer imkânları görev süresi ile eş şekilde hareket etmektedir.

-Yaşı artmış iş görenler cazip teklifli görevlere gelmeyi genç iş görenlere göre fazla riskli görmekte-dirler.

-Yaşı artmış iş görenler görevlerini ifa ederken kendi yaşamış oldukları tecrübelerle daha çok güvendiklerinden dolayı genç görev yapanlara göre işten daha çok doyum almaktadırlar.

Günümüzde teknoloji çağında meydana gelen yenilikler devamlılık kazanmış olup bu duruma uyum göstermek önemli bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşı artan iş görenler yeni süreçlere adapte olma becerisinden, genç iş görenlere göre daha mahrumdurlar. Bu sorun adapte olmada genç görevlilere göre geriden gelen yaşı artan iş görenler ve düşük öğrenim düzeyine sahip olanlar; aktüel bilgilerle donanmış ve bağımsız çalışma, yarı süreli çalışma gibi farklı çalışma şekillerini bilen genç iş görenlere oranla örgütte kalarak, örgütün değerlerini kabullenme çabası içindedirler.

2.5.1.3.B Örgütsel bağlılık ve cinsiyet

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet ilişkisi kapsamında yapılan araştırmalar oldukça fazladır. İlk başlarda cinsiyete yönelik çalışmalar erkek iş görenler üzerinde yoğunlaşmış olup, kadının sosyal hayattaki yerini alarak kurumlarda çalışmasıyla beraber, kadın cinsiyete bağlı çalışmaların sayısının da devamlı artmasına neden olmuştur (32).

Kadınların erkeklere nazaran işlerine daha az bağlı oldukları bazı araştırmalar ile desteklendiği; çalışma hayatının, daha fazla evdeki işlerle meşgul olan kadın cinsiyete fazla yük olması sebebiyle kadın cinsiyette, işe devam etmeme ve işi bırakma durumlarının daha sık görülmesi yüksektir (33).

Çağımızdaki modern çalışma hayatında olan kültürel ve sosyal alanlardaki farklı anlayış tarzları, kadın cinsiyetin çalışma hayatındaki teşebbüslerini mühim derecede etkilemiş olup kadın-erkek etkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tartışılacak duruma getirmiştir (34).

Toplumsal açıdan cinsiyete verilen sorumluluklar çalışma yaşamındaki davranışları da etkilemekte, çalışma yaşamında ve görevlere bakışta önemli bir farklılık oluşturmaktadır (35). Kadınların mı yoksa erkeklerin mi kurumlarına daha çok bağlılık duydukları noktasında farklı fikirler vardır. Bu konuda araştırma yapan kişiler farklı

sebepler ortaya koyarak erkeklerin veya kadınların bağıllık düzeylerinin daha yüksek olduğunu iddia etmektedirler.

Aile içi yaşantıya daha fazla önem veren kadınların aynı zamanda ev işleri ile alakalı sorumluluklarının erkeklere oranla yüksek olması, kariyer çalışmalarının ve mevcut değerlerin ikinci plana itilmesine sebep olacaktır. Bundan dolayı kadın iş görenler, kurumsal görev, toplumsal rol ve kariyer isteklerine yeteri kadar vakit harcayamamakta ve bağıllık zayıf olmaktadır (36).

İnce ve Gül (2005)'e göre, kadınların işgücüne girmelerinde bazen bir takım engeller olabilmektedir. Bunun sebebi; kadın cinsiyete karşı negatif davranışlardan, ailenin ve işin getirdiği stresli yaşamdan, görev çelişkilerinden, hukuksal normlardan, ahlaki, kültürel oluşumlardan ya da erkek iş görenleri kayırmaya yönelik yol izleyen insan kaynakları stratejileri olabilir.

Hrebiniak ve Alutto (1972) ve Alutto ile arkadaşları (1973) kadınların erkeklere göre görevlerine daha sadık ve bağıllık seviyelerinin daha yüksek olduğunu yaptıkları çalışmalarla iddia etmektedirler.

Bazı araştırmacılara göre, kadınlar çalıştıkları yeri ve yapmış oldukları işleri çok sık değiştirmeyi istememektedirler. Ayrıca bu araştırmacılar, hayatını yalnız sürdüren kadınların, evli olanlara veya ayrı yaşayanlara kıyasla daha iyi çalışma seçenekleri olmasına rağmen işlerinde daha istekli olduklarını belirlemişlerdir (37).

2.5.1.3.C.Örgütsel bağıllık ve medeni durum

İş görenlerin medeni halleri de örgütsel bağıllığı etkilemektedir. Evlilik yapmış iş görenlerin ailelerine karşı mali yükümlülükleri olduğundan, yapılan yatırımları kaybetmek ve işsiz kalma riskini genellikle kabul etmeyecekleri belirtilmektedir (38).

Evliliğini sürdüren veya boşanmış kimselerin, genellikle de kadınların kurumdan ayrılmayı bekârlara nazaran fazla maliyetli olarak düşünmelerini Hrebiniak ve Alutto (1972) ortaya koymuşlardır.

Evli erkeklerin örgüte daha fazla bağlılık gösterdikleri, fakat evli kadınların ise daha düşük bağlılık gösterdikleri Cengiz (2001), tarafından yapılan bir araştırmada ortaya çıkarılmıştır. Bu etkenin sebebini, evliliğin erkeklerin hayatını düzene sokarken, kadınların ailevi sorumluluklarını artırdığı iddia edilmiştir. Bekâr iş görenlerin evli iş görenlere göre farklı çalışma imkânlarına yönelik fırsatları değerlendirmede daha istekli tavır takınmaları söz konusu olabilmektedir. Bunun sebebini evlilerin ailevi olarak bakmakla yükümlü olduğu kişilere karşı bir takım mesuliyetleri olarak söyleyebiliriz. Bu nedenle de risk almak için daha çekimser bir davranış ortaya koymaktadırlar.

2.5.1.3.Ç.Örgütsel bağlılık ve kıdem

İş görenin örgütte görev yaptığı süre bağlılığını etkilemektedir. Hrebiniak (1974) ve Sheldon (1971) bağlılığın yaş ve de kıdemle doğrudan bir ilişkisinin olduğunu söylemişlerdir. Williams ve Hazer (1986) ise, yaş ve kıdemle bağlılığa doğrudan etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

İnsanların kurumlarda görev süresi uzadıkça, oradan aldıkları kazançların da arttığını belirten araştırmacı Cohen (1993) olmuştur. Görev süresi, hem kişinin kendisine hem de görev yaptığı yere bir yatırım şeklinde varsayılırsa; bulunduğu yerden ayrılmak durumunda olan iş gören, ortadaki yatırımla yeni kurumdaki farklılığın muhasebesini düşünecektir. İş görenin bu durumda mevduatını kaybetmemek adına bulunduğu yere daha çok bağlanması umut edilmektedir.

Araştırmacılar, hizmet süresi ve yaşın bağlılıkla ilişkisini göstermek adına yaş farklı, görev süresi farklı olan iş görenleri kıyaslamışlardır. Becker (1960), Kişiler ile yaşın kuruma kattığı kazançlar arasında olumlu bir bağ bulmuştur. Görev süresi ile yatırım arasında kuvvetli bir bağ saptayan araştırmacılar ise Ritzer ve Trice (1969) olmuşturlar. Kıdem ve yaş benzer etkenler olarak gözükmesine rağmen, genellikle yaş duygusal, kıdem ise devamlılık bağlılığı ile alakalı gösterilmiştir (39).

2.5.1.3.D.Örgütsel bağlılık ve eğitim

İş görenlerin eğitim seviyeleri de görev yaptıkları yere olan bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir. Eğitim seviyesi ile bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki

ortaya koyan Glisson ve Durick (1988) ve Morris ve Steers (1980) isimli araştırmacılar olmuştur.

İş görenlerin eğitim seviyesi, çalışma hayatına bakışını ve bu ortamdan umduklarını etkileyen önemli bir etken olarak karşımıza çıkar. Eğitim seviyesi arttıka, çalışma yaşamına ve göreve tanımlanan anlamla birlikte beklentiler de artmaktadır. Toplumsal ve maddi şartların izin verdiği lude eğitim görmeye devam eden ve yüksek eğitim alan kişilerin hayat vizyonları, eğitim seviyesi zayıf olan kimselere göre çok farklılık göstermektedir. Çalışma hayatına girmeyi tercih etmek yerine, uzun süre eğitim almanın bedeline katlanıp kazanç elde etmekten özveride bulunan kimseler, eğitimlerinin sonunda nitelikli birey olarak iş hayatında yer almaktadır. Bu kimseler, eğitim için yatırımlarını ve kaybettikleri vaktin karşılığı olarak ücret ve çalışma şartlarına karşı arzularda artmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek kimseler çalışma hayatını yalnızca ücret elde etme aracı değil, sosyal hayatta iyi bir statü ve itibarlı iş sahibi olma, toplumsal ilişkileri geliştirme gibi imkanlar tanıyan bir araç olarak görülmektedir (40).

Eğitim ve bilgi düzeyi arttıka kişisel öncelik kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır. Bu durum, çalışanların tekdüzelik ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi sahiplenmelerine yardım etmekte, ortaya çıkan negatifliği ve devamsızlıkları azaltmaktadır (41).

Eğitim seviyesi yüksek olan iş görenlerin mesleki kariyerlerini geliştirmeye öncelik verdikleri için, kurum menfaatlerini geri plana atabileceklerini belirten Başyiğit (2006) te yandan eğitim düzeyi düşük olan iş görenlerin buldukları kuruma bağlılıklarını ise başka bir kurumda iş imkânı oluşturamama korkusuyla açıklamıştır.

Eğitim seviyesi ve bağlılık arasındaki zıt bağların tersine söz konusu bağların yeteri kadar net ve kuvvetli olmadığına dair bulgular keşfeden Mathieu ve Zajac (1990) bu ilişkinin ciddiye alınmamasını gerektiğini söylemişlerdir. Bu çalışmada belirttiğimiz özelliklerin yanı sıra iş görenin ailevi durumu, sağlık durumu ve maddi durumu gibi çalışana has birçok faktörde örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

2.5.2.Örgütsel etkenler

Örgütsel etkenler; yapılan işin kalitesi, idare biçimi, karar aşamasına iştirak etme, çalışma ekipleri, kurum kültürü, görev çatışması, kişilerin yetenek seviyesi çalışmaya yoğunlaşma, görev kimliği ve örgütsel mükâfatlar gibi etkenlerden oluşmaktadır (42). Bu duruma ilaveten Gaertner ve Nollen (1989), örgütsel etkenlere görev belirsizliği, çalışma güçlüğü, ast ve üst çalışanların ilişkisini, yükselme ve kariyer olanaklarını; iş görenlerin gereksinimlerine verilen önemi, denetim ilişkileri ve ücret haklarını da araştırmacılar Fukami ve Larson (1984) ilave etmişlerdir.

Bu araştırmada, örgütsel etkenler; çalışmanın kalitesi ve önemi, idare ve önderlik, ücret ve seviyesi, denetim, örgütsel hakkaniyet, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel mükâfatlar, ekip çalışması, görev belirsizliği ve çatışması başlıkları halinde incelenecektir.

2.5.2.1.Çalışmanın kalitesi ve önemi

Sökmen (2000)'e göre Çalışmanın kalitesi ve önemi örgütsel bağlılığa etki eden en önemli bir etkidir. Çalışmanın önemi, "bir görevin örgütte ya da dış alanda insanların hayatı üzerindeki etkisi" olarak ifade edilmektedir.

Çalışmanın kalitesi, bağlılıkla alakalı ilk çalışmalardan günümüze kadar yaygınlığını ve önemini kaybetmemiştir. Çoğunlukla yapılan araştırmalarda kurumsal bağlılık ve örgütsel özellikler ilişkisi çok baskın gözükmektedir. Alt sınıftaki iş görenlerin yaş, medeni hal, eğitim gibi bireysel etkenler örgütsel bağlılığını daha fazla etkisi altına alırken üst seviyedeki iş görenler için örgütsel özellikler bağlılığı daha fazla etkisi altına almaktadır. Üst seviyedeki çalışanların kararlara iştirak etme, görev belirsizliği ve bağımsızlık gibi değişkenler, bağlılık için mühim bir faktör olarak gözükmektedir (43).

Çalışmanın kalitesine bağlı etkenlerden, genellikle görev sahası ile kurumsal bağlılık ilişkisi incelenmiştir. Çalışanların iş sahaları genişledikçe tecrübelerinin de yükseleceği bununla beraber kurumsal bağlılıklarının da gittikçe artacağı ön görülmektedir.

İşin kısmen güdüleme potansiyeli ve güçlük ölçüsü, kısmense iş mevzuuyla özdeşleşme, otorite sahibi olma, sorumluluk ve geri bildirim gibi özelliklerin kurumsal bağlılığa direk etkisi vardır. Çalışma alanını zenginleştirme de çalışma ile ilgili bir etken olarak gözükmemektedir (44).

İnce ve Gül (2005)'e göre çalışma alanını zenginleştirme, iş görene işleriyle alakalı tasarım, organizasyon ve kontrol yapabilmesi hususunda görev ve yetki verilmesidir. Bu görev ve yetkilerin artması iş görenlerin bağlılıklarını da arttıracaktır.

İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için farklı ve kalıcı olmayan bir teklif iş rotasyonu olabilir. İş görenlerin deneyimlerini değiştirmek ve bireysel yeteneklerini görme imkânı oluşturmak için kurumsal ve bireysel gereksinimlere göre iş görenlerin daha önceden ayarlanmış görevlerde iş yapması da sağlanabilir. Rutin görevlerin iş görenlerde oluşturduğu stres ve zihinsel yorgunluğun önüne geçilerek verimliliğin de düşüşünü engellemek söz konusu olabilecektir. Dönüşümlü çalışma, kurumda iş görenlerin mevcut niteliklerini arttırarak kişisel tatmin sağlar ve de kurumsal bağlılığın yükselmesine destek olunabilir (44).

2.5.2.2.İdare ve önderlik

Lunderber (1992)'e göre idare usulü, farklı kimselerin yardımını ile hedeflere ulaşmaya çalışan idarecinin çalışma usulü olarak ifade edilmiştir. İdare usulü, idarecinin iş görenler ile bağ kurma ve onları eyleme geçirmede kullandığı metodu göstermektedir.

Önderlik ve bağlılık arasında ilişki bulunduğu Williams ve Hazer (1986) tarafından tespit edilmiştir. Kurumlarda idarecilerin ortaya koydukları idare ve önderlik usulleri örgütsel amaç ve değerlere olan bağlılığı etkilemektedir. Üst idari kısmın iş görenlere yakınlığı baskıcı ve kontrolcü bir nitelik gösterirse iş görenlerin kendilerini iyi bir şekilde ifade etmeleri ve yaratıcı düşünceler ortaya koymaları o ölçüde kısıtlanacaktır. Üst idare yaklaşımlarının iş görenlerin bağlılığını tespit edici özelliği olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışma sahasında kişilere verilen görevleri azaltıcı bazı etmenlerin onların aynı zamanda bağlılıklarını da zayıflattığını, bu yüzden üst seviyedeki görevlerin

sorumluluğa daha çok ihtiyacı olduğunu belirten İnce ve Gül (2005) aynı zamanda bu görevlerdeki kişilerin bağlılığının daha yüksek seviyede bulunma olasılığının daha kuvvetli olduğunu söylemişlerdir.

İş görenlerce bölüşülen ortak hedefler ve üstün gayretlerin yer aldığı bir kurumsal iklim ile örgütsel kültürün, bağlılığı yükseltmede pozitif kazanımlar getirmesi tesadüf değildir. Aynı zamanda idareciler iş görenlerin ve kurumun hedeflerine yönelik kurumsal bağlılığı oluşturacak ve besleyecek planlama ve uygulamalar yapmalıdırlar.

İnce ve Gül (2005)'e göre, bazı idareciler iş görenlere görevlerini ne şekilde yapmaları gerektiği konusunda özgürlük ile beraber kendi kararlarını alma yetkisi sorumluluğu vermişlerdir. Bu kapsamda o iş görenlerde daha pozitif davranışların oluşması ile beraber bağlılığın gelişmesi de umulmaktadır.

İdarecinin, iş görenin istek ve gereksinimlerine olan hassaslığı da bağlılıkla ilişkilidir. İş gören, gereksinimlerine karşı hassas olmayan bir idarecinin kurumuna da yakınlık gösterip bağlanabilir. Fakat gereksinimlerinde memnuniyet duyan çalışan idarecisine karşı minnet duygusu besler, kuruma daha da bağlanır. Farklı bir durumda ise, iş gören kurumda görev yapmaya devam etse de bu durumun sebebi normatif faktör değil, duygusal ya da ihtiyaçtan kaynaklanan boyuttur. Önder kişilerin iş görenlerle yakınlık kurması, benzer hedefleri paylaşması iş görenlerin karakterlerini daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir. Bu durum iş görenlerin karakterlerinin daha pozitif olmasına yol açabilir (45).

2.5.2.3.Ücret seviyesi

Gözen (2007)'e göre, iş görenlerin ücret seviyesi de bağlılıkta önemli bir öğedir. Alınan ücretin seviyesi, kurumda ve sosyal hayatta iş görenin konumunu ortaya koymaktadır.

Balay (2000)'a göre, Ücretler, yapılan işin cazibesini yükselterek ve iş görene yapılan fazla bir ödeme ile de çoğunlukla daha yüksek bir seviyede bağlanmayı beraberinde getirmektedir.

Ücret politikasının yapılan işi bırakmada önemli bir etken olduğu Byington ve Johnston (1991) tarafından yapılan bir çalışmada ortaya konmuştur. Ücretlerin düşük olması iş görenleri alternatif ekonomik imkânlar arayışına itmektedir. Bundan dolayı, iş görenler kendilerini işe vermeyerek bağımlılıkları düşmekte ve işte kalıcı olmadan görev yapmak zorunluluğunda olduğunu hissetmektedirler (46).

Johnson ve Jones (1991)'e göre, iş görenlerin ücret dağılımındaki adaleti anlama şekilleri de örgütsel bağlılığa etki etmektedir. İş görenler bir örgütteki idarenin ücret politikasını ne ölçüde dengeli ve adil olduğunu hissederlerse bağlılıkları da o ölçüde artmış olacaktır.

Allen ve Meyer (1990) Görevde yükselme imkânları, emekli maaşı, sağlık hizmetleri gibi kurumdaki maaşın dışındaki maddi mükâfatlar da örgütü terk etme durumunda kaybedileceğinden bağlılığı yükseltici özelliindedir şeklinde görüş bildirmişlerdir.

2.5.2.4.Denetim

İdarenin iş görenler üzerindeki denetim şekli de bağlılığı etkilemektedir. Yapılan işlerin denetim şekli iş görenlerin sorumluluk anlayışına da etki etmektedir. Zorba bir idari tarz izleyen, alt tabakanın kararlarda yer almasını desteklemeyen, sıkı ve yoğun bir denetim yapan idareciler, alt tabakanın sorumluluk almaması için ortam yaratırlar. Bu boyutta iş gören işle ilgili problem ya da güçlüklerle karşılaştığında, mücadele edeceğine o durumdan kaçmayı seçmekte ve bu durumun sebebi olarak ta idarecilerin davranışlarını ve zorbalıklarını görmektedirler (47).

Denetim, iş görenlerin görevlerini kavramalarıyla benzer ilişki içerisindedir. Zorba ve yakın bir denetim şekli, görevini yapanların işlerinden duyduğu memnuniyet ölçüsünü düşürmektedir. Buna karşın, idarecilerin iş görenlerin davranışını ölçmede dolaylı bir iz sürmeleri, yani etken bir rol benimsemeden varlıklarını kabul ettirmeleri, iş görenlerin hissettiği sorumluluğu kuvvetlendirici bir etki yapmaktadır (47).

Maguire ve Ouchi (1975), çalışmanın sonucuna özgü denetim şeklinin iş görenin memnuniyetini yükselttiğini belirlemiştir. Bu durumda geri bildirim çok büyük önem arz etmektedir. Salancik (1977)'e göre iş görenlerin çalışma tutumlarını izleyip,

gerektiğinden çok müdahale etmeden iş performansları hakkında geri bildirim vermek, onların kuruma bağlılıklarını yükseltecektir.

Bir kurumda üst pozisyondaki idarecinin denetim ve yönlendirmesine gereksinimi olmasa bile iş görenin yönlendirilmeye ve sürekli kontrol altında tutulmaya çalışılması, o kimsenin kendisinin başarısız ve yetersiz olduğunu hissetmesine neden olabilir. Bu sebeple, bağlılığın daha da yükseltilmesi için idareciler astlarına destek vermeli, güvenmeli, her çalışmaya eşlik etmemeli ayrıca çalışmalarını sadece ihtiyaç halinde kontrol etmelidirler. Ayrıca, işin özelliğine göre, çalışanların bazen kendi düşüncelerine göre hareket etmelerine fırsat tanınmalıdır.

2.5.2.5.Örgüt kültürü

Örgüt Kültürü bağlılığı etkileyen önemli etkenlerden birisidir. Bu kültür, bir kurumdaki iş görenlerin tutumlarını yönlendiren kurallar, değerler, inançlar olarak tanımlanabilir. Kültür, kişilere yapmakla yükümlü oldukları davranışlar konusunda işaretler verir. Başka şekilde tanımlarsak; kurum kültürü, kurum üyelerinin düşünce ve davranışlarını biçimlendiren baskın karakter ve inanışlardır (48).

Goffee ve Gareth (2000)'e göre, örgüt kültürü, bir örgütte işlerin ne durumda olduğunun işaretidir. Kurum kültürü, bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde önemli etkiler yapabileme potansiyeline sahiptir.

İş görenlerin kurumsal bağlılığı yüksek olan bir örgüt, kuvvetli bir kurum kültürüne sahip demektir. Güçlü örgüt kültürü, yeni işe başlayan iş görenlerin bu kültüre ait olma arzusunu artırmakta ve kurumsal beklentilerin uygulanabilme mesuliyetini doğurmaktadır. Bu gerçekleştiğinde, iş görenler kurum kültürünü özümseyerek yaşam tarzı olarak benimser ve ona ait olurlar (49).

Kurumun kötü bir olayla karşılaşması söz konusu olduğunda örgüt temsilcilerinde, bağlılık, aynı zamanda kurumsal değerlerle birliktelik olacağını ifade eden Başyığıt (2006) kuruma bağlılığı yükseltici kuvvetin ise örgüt kültürü sayesinde oluşacağını söylemektedir.

2.5.2.6.Örgütsel adalet

Bir kurumda görev yapanların kendilerine yönelik kişisel değerlendirme ölçülerini, adaletin örgüt içerisinde sağlanmasını ve karar mekanizmasının çıktıları paylaşılmasında gerçekçi adımları izlemesini içeren bir kavramdır (50).

Örgüt idaresinin hükmü ve yapılacakların iş görenlerce nasıl algılandığı örgütsel adalet ile ilgilidir. Çalışanların, görev taksimi, mesai kavramına uyulması, otorite verilmesi, ücret seviyesi ve ödül dağıtımı gibi idari kararları değerlendirme sürecidir. Örneğin, yeni göreve başlamış, benzer karaktere sahip ve benzer görevleri yapan iki iş görene farklı ücretin verilmesi, az ücret alan iş görenin kurumda hakkaniyetin zayıf olduğunu hissetmesine sebep olacak ve bu da o kişinin bağlılığını negatif yönde etkileyecektir (51).

Kurumda görev yapanların doğruluğuna yönelik algılamalarının, öncelikle idarecilere duyulan güveni, daha sonra kuruma olan bağlılığı etkilemesi ihtimaldir. İdare tarafından uygulanan politikadaki dürüstlük ve inanç, iş görenlerin kendilerine itibar gösterildiğini algılamalarına, bu sebepten kurumun hedef ve değerleri aşamasında daha samimi gayret göstermelerine sebep olacaktır. Başka şekilde, farklı bir duruma maruz bırakılma hissini ise örgüte bağlılığı azaltacağı şüphesizdir.

Zayıf çalışma gücünün, cılız değerlendirme ve organizasyon sistemlerinin iş görenlerin hakkaniyet düşüncelerini zayıflattığını, bu durumun neticesinde de iş görenlerin örgütten ayrılmaya teşebbüs ettikleri belirtilmektedir (52).

2.5.2.7.Örgütsel mükâfatlar

Kurumların çalışan kişilere farklı mükâfatlar vermesi örgüte ait olma hissini arttırmaktadır. Maaşlar, ekstra gelirler, görevde yükselme, bir çalışmaya başlama ve tamamlama sorumluluğu gibi şahsi olmayan mükâfatlarda iş görenin çalıştığı kuruma bağlılık hissetmesinde önem arz etmektedir (53).

Mükâfatların, idarenin başarılı iş yapan çalışanına karşı tebrik iletmesinin iyi bir yöntemi olduğunu Barutçugil (2004) ifade etmiştir. Bu iletayi iş görenin kavrama ve

yorumlama biçimi, iş görenin kuruma olan bağlılığına etki edecektir. Çalışanın ortaya koyduğu gayret karşısında aldığı mükâfat, kurumun ilerideki çalışmalarının uygulanmasında güdüleme aracı olarak önemli bir yer edecektir. İdarecilerin, mükâfatların dürüst bir şekilde verilmesinde ortaya koydukları başarılı çabanın, iş görenlerin bağlılığını yükselten bir unsur olarak gözüktüğü tespit edilmiştir (54).

Loscocco (1990) Örgütsel bağlılığın içsel mükâfatlardan ve maddi mükâfatlardan etkilendiğini öne sürmüştür.

İş gören, kurumca verilen mükâfatların yeterli geldiğini ve adaletli dağıtıldığını kavrar ise kuruma bağlılığı daha da artacaktır. İş görenlerin gelir seviyesinin kurumsal bağlılıklarına etki ettiği doğrultudaki düşünce Wallace (1995) araştırma sonucu ile destek görmüştür. Gelirler kurumca verilen mühim bir mükâfat olup işin çekiciliğini ortaya koymaktadır. İş görene verilen fazla bir mükâfat çoğunlukla daha artan bir bağlılıkla neticelenmektedir.

Örgütsel bağlılığı ilerletecek ölçüde kuvvetli bir çalışma idaresi oluşturulması, iş görenin çalışırken verdiği çabaların mükâfatlandırılması yönünden mühimdir. Aynı zamanda, iş görenlerin kurumsal mükâfatlara kolay erişebilmesi, bu mükâfatların iş görenlerce, bireysel başarının bir karşılığı şeklinde değil, tüm çalışanlara normal biçimde verilmesi gereken bir özellik olarak kavranmasına sebep olacaktır.

2.5.2.8.Ekip çalışması

Ekip daha önceden planı çizilmiş hedeflere varmak amacıyla birlikte yol izleyen iki ya da daha çok bireyin oluşturduğu bir topluluktur şeklinde görüş bildiren Keleş (2006)'e göre ekipler aşamalı bir kurum yapısının sert ve gerekli olmayan çevrelerini geçerek ortak payda çevresinde bütünleşmektedir (55).

Ekip çalışması, iş görenlerin verimli planlar oluşturmalarını, modern gelişmeleri hemen kavramalarını, arzularını arttırmalarını, paylaşım hislerinin ilerlemesini ve ortaya konan işin nitelikli ve daha etkili bir biçimde uygulamalarını sağlayarak iş görenlerin iş memnuniyetlerinin ve kurumsal bağlılıklarının yükselmesini teşvik eder.

Bir ekipteki kararlar ne ölçüde birlikte alınıp uygulanırsa, ekip mensuplarının bağlılığı da o ölçüde fazla olacaktır. Ekip tarafından olduğu kadar bireysel taraftan da iş görenlerin karar aşamasına etken şekilde katılımlarının sağlanması, idarenin kendilerine önem gösterdiğinin işareti olarak kavranacaktır. Bu olay da kurumsal bağlılığın yükselmesine sebep olacaktır (56).

2.5.2.9. Görev tanımı belirsizliği ve çatışması

Görev tanımı çatışması, iş görenin kurumdaki görevini ifa etmesi aşamasında, kurum içinde ve dışındaki değişik yöndeki kişilerin istekleri arasındaki uzlaşmazlık halini göstermektedir (57).

Görev tanımı karışıklığı ise, beklenen rol ile alakalı umulanların çalışma çizgilerinin iş görene net bir şekilde aktarılamaması sonucunda meydana çıkmaktadır. İş görenin yapmakla yükümlü olduğu görevlerle alakalı umulanların net olmaması, kişinin davranışa yönelmesi amacıyla kendisine yeteri kadar bilgi aktarılmaması, kurumda ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak düşünülmektedir (58).

Görev çatışması, iş görenin çalıştığı yerde bir diğerinin aksi olan arzu ve umut edilenlerin olduğu hallerde meydana gelmektedir. Bu durumda, iş görenin arzusu yapıldığında, diğer arzuların yalnızca birini karşılama ya da karşılayamama güçleşmektedir. Görev belirsizliği ise, iş görenin çalıştığı yerde kendisinden beklenen en iyi görevi sergileyebilmesi için gerek duyduğu birikimden mahrum kaldığı zaman meydana gelmektedir (59).

İnce ve Gül (2005) Görev belirsizliği ve çatışmasının kurumsal bağlılıkla alakasının negatif taraflı olduğunu söylemektedirler.

Bir kurumda görev tanımlarının düzenlenmesinde, problemlerin ve belirsiz durumun yaşanmaması kurumsal kabul; görev stresi ve belirsizliğin ortaya çıkması ise kurumsal uzlaşmazlık şeklinde tanımlanmaktadır. Bu durum kurum dışı çeşitli işlerin çekiciliğini yükseltmekte ve kurumsal bağlılığı düşürmektedir (60).

2.5.3. Örgüt dışı etkenler

Örgütsel ve bireysel etkenler haricinde kurumsal bağlılığı etkileyen başka bir etken de, örgüt dışı etkenlerdir. (profesyonellik, yeni çalışma olanakları, sektörün hali, ülkenin sosyo-ekonomik hali, işsizlik oranı). Bu araştırmada, kurum dışı etkenlerden profesyonellik ve yeni çalışma olanaklarından bahsedilecektir.

2.5.3.1. Profesyonellik

Mesleğe bağlılıkla ilgili bir terim olan profesyonellik, kişinin mesleği ile özdeşleşmesi, görevi ile alakalı değerleri kabullenerek benimsemesidir (61).

Araştırmacılar Shafer ve arkadaşları (2002) profesyonelleri belirleyen dört önemli özellik meydana çıkarmışlardır:

Profesyoneller;

- Meslekleri ile alakalı farklı örgütler oluşturarak, bu kurumlara temsilci olarak, panel, konferans, eğitim gibi faaliyetlere katılarak ve kitap, dergi gibi yayınları izleyerek bir sosyalleşme tutumunda olurlar.
- Sosyal ödevleri vardır,
- Kendi koydukları kurallara inanıp yaşarlar,
- Bağımsızlık isteğinde bulunurlar.

Profesyoneller bu değerlerden hareketle İnce ve Gül (2005)' göre, kendi kurallarını oluşturan ve uygulayan, toplumsal görevi olan, bağımsız hareket etme amacı üstlenen ve çoğunlukla kendi sahaları ile alakalı farklı birliktelikte olan kişiler olarak söylemek mümkündür.

2.5.3.2. Yeni iş bulma olanakları

Kişilerin çalışma hayatına başladıktan sonra bağlılığına etki eden önemli etken, yeni çalışma bulma olanaklarının varlığıdır. Çeşitli çalışma imkânları yalnızca iş görenlerin

şahsi becerileri ile değil, kurumun bağlı olduğu sektör, globalleşme ve vatanın sosyo-ekonomik hali gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir (62).

Bazı araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalarda yeni çalışma olanaklarının az olmasının kurumsal bağlılığı yükselttiği konusunda görüş ortaklığı vardır (63).

Balay (2000) çalışma sahasındaki kısıtlı iş imkânlarının kuruma daha ileri derecede bir bağlılıkla neticelendiğini, daha düşük imkânı olduğunu kavrayan ve farklı bir çalışma sahasına katılmada daha az tercihi olan iş görenlerin, kurumlarına olan bağlılığının daha da yükseldiğini söylemektedir.

İş görenlerin iş araştırma tutumlarının ise, bağlılığı negatif şekilde etkilediği saptanmıştır (64). Yeni çalışma imkânlarına rağmen kurumda kalmayı sürdüren ve kurumla birlikteliğini geliştirmiş bir iş görenin, yeni çalışma imkânı mevcut olmadığı için kurumdaki pozisyonunu kaybetmek istemeyen bir kimseden daha çok kurumsal bağlılık göstermesi beklenmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi, işi terk etme seçeneğini etkileyen mühim bir nitelik şeklinde gözükmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe iş görenlerin yeni çalışma imkânları daha fazla olabilmektedir (65).

2.6.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık konusuna ilişkin birçok araştırmacı değişik ifadelerde bulunmuştur. Bu çalışmada örgütsel bağlılık konusunda araştırmalar yapan Allen ve Meyer'in Duygusal, Devam ve Normatif bağlılık türleri ele alınacaktır.

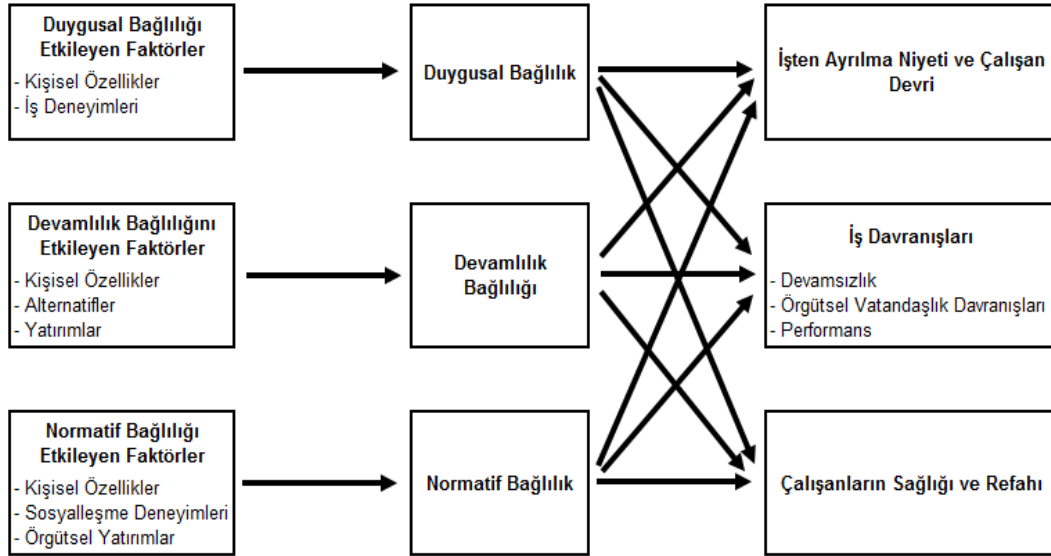
2.6.1. Meyer ve Alen'in sınıflandırması

Meyer ve Allen'e göre bağlılık, iş görenlerin kurumla ilişkisini aksettiren psikolojik bir haldir. Bu hal, kişilerin tutumlarıyla ifade edilir. Kişilerin kurumda kalmayı sürdürmesi ise bu durumun belirtisidir (66).

Allen ve Meyer 1984'te örgütsel aitikle alakalı yapılan araştırmaları örnek alarak bağlılığın, devamlılık ve duygusal bağlılık olmak amacıyla iki uzanımlı şekilde ifade

edilmesini savunmuşlardır. Fakat, daha sonra normatif bağlılık olarak isimlendirilen üçüncü bir alanı 1990 yılındaki çalışmaları ile ilave etmişlerdir (67).

Şekil 1. Üç Alt Boyutlu Örgütsel Bağlılık Tipi



Kaynak: Meyer ve arkadaşları, 2002, s.22.

Şekil 1.'de gözüktüğü gibi, Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı üç temel ögeyle ifade etmektedirler.

2.6.1.1. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü gayret sarf etmesini içermektedir (68).

Allen ve Meyer (1991), duygusal bağlılıkla en kuvvetli ve tutarlı bağın, çalışma deneyimleriyle alakalı olduğunu öne sürmüşlerdir. İş görenlerin kurumdaki tecrübeleri onların umut ettikleriyle ölçülüdür. Ayrıca iş görenler, ana gereksinimlerini halletmek amacıyla doyum veren tecrübelerden çok, kuruma daha kuvvetli bir şekilde duygusal bağlılık hissetmelerini sağlayan tecrübelere eğilimlidirler (69).

İnce ve Gül (2005)'e göre duygusal bağlılık, en çok araştırılan bağlılık türüdür. Meyer ve Allen, bu bağlılık türünü, kişilerin kendilerini kurumun parçası olarak algılamasına neden olduğu için çok mühim görmektedir. Kuvvetli duygusal bağlılık, kişilerin kurumda kalma ve kurumun değerlerini kabullenerek benimsemesi anlamı taşımaktadır.

Bu bağıllık türü yüksek olan iş görenler, iktisadi nedenleri önemsemeyip, yalnızca kurumun değerlerini benimseyerek kurumun hedeflerini ileriye götürmesine yardımcı olup, kurumlarında göreve devam etmek istemektedirler. Bundan dolayı da kurumun başarılı iş politikası önemsenip, kişi kurumun yararına ya da zararına ortak olarak bu durumu kabullenmektedir (70). Sonuçta bunun sebebi olarak kurumlar iş görenlerinde en çok duygusal bağıllık türünün olmasını isterler.

Duygusal bağıllığı etkileyen etkenleri Meyer ve Allen(1990) şöyle sıralamıştır:

- 1- **Çalışma Güçlüğü:** İş görenin kurumda ifa ettiği işin zor ve sürekli mücadeleyi kapsayan bir çalışma olması.
- 2- **Görev açıklığı:** Kurumun, iş görenden ne istediğinin net bir şekilde ortaya konulması.
- 3- **Amacın açıklığı:** İş görenlerin kurumda ifa ettikleri görevlerin nedenleri konusunda net bir düşüncesinin olması.
- 4- **İdarenin eleştiri ve öneriye açıklığı:** Üst idaredeki şahısların, alt tabakadan gelen her türlü eleştiri ve öneriye açık olması,
- 5- **Arkadaş bağıllığı:** Kurumdaki iş görenlerin arasında samimiyetin bulunması.
- 6- **Eşitlik ve adalet:** Kurumsal görev ve kaynakların dağılımında adil olunması
- 7- **Kişisel önem:** İş gören tarafından ortaya konan işin, kurumun amaçlarına mühim olduğu yönündeki hislerin güçlenmesinin teşvik edilmesi.
- 8- **Katılım:** İş görenin kurum ve çalışmayla alakalı her türlü mevzu ve karara iştirakının sağlanması.
- 9- **Geri bildirim:** İş görene, performansı ile alakalı devamlı bilgi aktarılması

2.6.1.2.Devamlılık bağıllığı

Meyer ve Allen (1960) diğer bir bağıllık boyutu olan devamlılık bağıllığı üzerine çalışmışlardır. Literatürde, kavranan maliyet ya da rasyonel bağıllık olarak da tanımlanan bu bağıllık, kurumdan ayrılmanın oluşturacağı ekonomik durumu hissedebilme anlamı taşımaktadır (71).

Devamlılık bağıllığı, kurumdan ayrılmanın ekonomik bedelinin fazla olacağına düşünülmesi sebebiyle, Savolainen ve Lamsa (1999) bu durumu kurum üyeliğinin sürdürülmesi olarak tanımlamışlardır (72). Bu bağıllık boyutu, iş görenin kurumda görev yapmaya devam arzusunu, kurumdaki mevduatın tümünü, kurumdan ayrıldığında kayıplarını ve farklı alternatifleri sınırlı sayıda görerek bu durumu değerlendirmesi yoluyla meydana çıkmaktadır (73).

Kurumdan ayrılmanın oluşturacağı yüksek ekonomik bedeller nedeniyle devam bağıllığı, kişinin o kurumda göreve devam etme mecburiyetini düşünmesi anlamına gelmektedir. Ekonomik bedeller iki ayrı şekildedir. İlki, kişilerin belli bir kurumda görev sürelerinin uzun olması durumunda, kurumdan ayrılırken vazgeçilecek kişisel yatırımlar da o ölçüde fazla olacaktır. Değişik çalışma imkânlarının olmaması ise, kurumdan ayrılmanın bedelini arttıran ikinci etkidir. İş görenler kendileri için çalışma imkanlarının az olduğunu hissedersen buldukları kuruma olan bağıllıkları daha çok olacaktır (74). Bundan dolayı, iş gören arzu etmese dahi kurumda görev yapma durumu ile karşılaşabilir.

Bazı araştırmalarda devam bağıllığı ve duygusal bağıllık arasındaki bağ ele alınmış ve sonuç olarak, devam bağıllığının duygusal bağıllığı yükselttiği; duygusal bağıllığın ise devamlılık bağıllığını düşürdüğü tespit edilmiştir. Bu durumda, kişileri kuruma bağlayan mühim mevduatlar, kişi ile kurumun anlaşmazlığını düşürerek yüksek ölçüde bir duygusal bağıllığa sebep olur. Çalışma imkânlarının farklı olmamasına dayanan devam bağıllığı, duygusal bağıllık içerisinde aynı bir amaca hizmet eder. İş görenlerin duygusal bağıllığının fazla olması; kurumdaki göreve devam etmesinden, farklı çalışma imkânlarının düşük olmasından ya da ellerindeki diğer avantajları kaybetme kaygısından oluştuğunu inkâr ederek hissettikleri anlaşmazlığı çözüme yoluna girmekte ve bu sayede devamlılık bağıllıkları düşmektedir (75).

Bu boyutların daima birbirlerinden etkilenmeyeceği Tolay (2003) ifade eder. Sonuçta, devam bağıllığı ve duygusal ait olma birbirlerinden büyük ölçüde farklı olan psikolojik durumu ifade ettiğinden bireyin kurumuna karşı duygusal bir aitlik duyması, kurumdan ayrılmasının sebep olacağı bedelin farkında olması ve bu durumların birbirlerine karşı hiçbir tesirinin olmaması da söylenebilir (76).

Devam bağıllığı yüksek derecede olan iş görenlerin, çalıştığı yerdeki durumu pozitif düzeyde etkilemediğini, çalışma azimlerinin zayıf olduğunu ya da yüksek olmadığını Meyer ve arkadaşları (1989) belirtmektedirler.

Devamlılık bağıllığını etkileyen etkenleri Meyer ve Allen (1990) aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

- **Becerilerin Aktarımı:** İş görenin beceri ve tecrübelerini farklı bir kuruma aktarma hali.
- **Eğitim:** İş görenin eğitiminin farklı bir kuruma faydalı olup olmaması
- **Kendine yatırım:** İş görenin vaktinin ve gayretinin yüksek bir kısmını bulunduğu kuruma vermiş olması
- **Emeklilik primi:** İş görenin kurumu terk etmesi halinde emeklilik primi dahil diğer yatırımlarını kaybetme kaygısı.
- **Değişik çalışma imkânları:** İş görenin kurumu terk etmesi halinde benzer ya da daha iyi bir çalışma bulabilme hali.

2.6.1.3. Normatif (Ahlaki) bağıllık

Duygusal ve devamlılık bağıllığına ilaveten Weiner (1982) tarafından geliştirilen "Ahlaki" veya diğer adıyla "normatif" boyutu Meyer ve Allen (1990), diğer boyutlara ekleyerek üç boyutlu örgütsel bağıllık tipini geliştirmişlerdir.

Stephensa (2004)'a göre normatif bağıllık iş görenin kuruma sadakatinde ya da gönüllü olmasında kendini mecburi hissetmesi anlamına gelmektedir. Bu duygu kurum temsilcilerinin zorlaması ve kurum kültürünün tesiri neticesinde meydana gelir. Kurum temsilcilerinin kişiyi kurumda görev yapmaya zorladığı ya da kişinin kendi tercihine göre kurumda devam etme inancının fazla olduğu bağıllık türüdür.

Normatif bağıllık, iş görenlerin kurumlarına karşı duydukları örgütlerine karşı hissettikleri sorumluluğuna ait inançlarını ifade etmektedir (77). Bu inançlara göre iş görenler, kurumsal uygulamalar, sosyalleştirme gayretleri ya da kişisel halleri sebebiyle kurumun bağıllıklarını hakları olduğunu düşünmektedirler.

Ahlaki bağıllık, iş görenin çalıştığı yere sadık olmasının önemli olduğunu açıklayan toplumsallaşma deneyimlerinin bir neticesi sonucunda büyür ve bu bağıllığın kurumda kalmayı ahlaki olarak ifade eden bir inanca dayanan görev olduğunu Meyer ve diğerleri (1993) öne sürmüşlerdir. Bu bağıllık türü, bir zorunluluk unsurunu teşkil eder. İş görenlerin bağıllık hissetmeleri bireysel faydaları için beklenen biçimde tutum göstermeleri istendiği için değil, kendi yaptıklarının dürüst ve güvenilir olduğuna inanmaları nedeniyledir. Bu bağıllığın ilerlemesinde toplumsal zorlamaların önemli yeri vardır (78).

Wasti (2000)'ye göre, ahlaki ait olma kişinin kurumda iş yapmayı bir sorumluluk şeklinde görmesi ve kurumuna bağıllık duymasının adil olduğunu düşünmesi şekliyle duygusal bağıllıktan; kurumu terk etme neticesinde oluşacak kayıplardan etkilenmemesi şekliyle de devamlılık bağıllığından farklıdır. Ahlaki bağıllıktaki mecburiyet devam bağıllığındaki gibi menfaate değil, erdemliliğe ve ahlaki hislere dayanır.

Kuruma işe başladıktan sonra kazanılan farklı maddi ve manevi türlerden etkilenen duygusal ve devam bağıllığına göre, ahlaki bağıllık İnce ve Gül (2005) 'e göre daha çok kurumda göreve başlamadan önce kişide mevcut olan değerlerden etki alır şeklinde görüş bildirmişlerdir. Ahlaki bağıllığı etkileyen etkenleri Allen ve Meyer (1990) iş görenlerin kişiliği, bireysel ve ailevi hayatları, kültür ve toplumsallaşma aşaması şeklinde açıklamıştır.

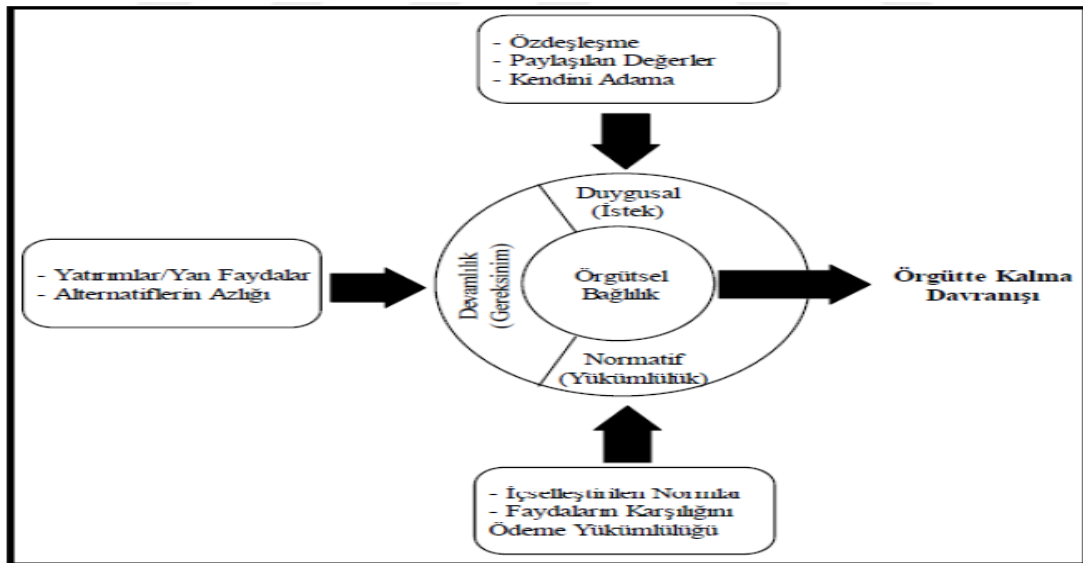
Duygusal ve ahlaki bağıllık arasında yüksek bir bağ yer aldığını Meyer ve arkadaşları (1993) çalışmalarında açıklamışlardır. Bu durumun sebebi ise, bu boyutların ortak noktalarının olmasıdır. Diğer araştırmalarda ahlaki boyutun pozitif etkilerinin duygusal boyuta göre kısa olmasından dolayı ikisi arasında farklılıklarında olabileceği belirtilmiştir. Bundan dolayı, ahlaki bağıllığın ilerlemesinin farklı bir sebebini de Tolay (2003) ise iş görenlerin kurumlarının onlara sağladığı yararların karşılığını verme şeklinde hissetmelerinin olduğu şeklinde açıklamıştır.

Üç bağlılık türünün de üç ortak yönü bulunmaktadır. İnce ve Gül (2005) Bunlar;

- İş görenlerin kurumlarıyla ilişkilerini yansıtmaları,
- Kurum temsilciliğine devam etme kararı ile psikolojik hali yansıtmaları,
- Kişi ve kurum arasında kurumu terk etme olasılığını zayıflatan bir bağın oluşmasına zemin hazırlamaları,

Örgütsel bağlılığın türleri arasında ortak nitelikler olmasına rağmen, bu türler farklı tecrübe ve çalışmalara bağlı olarak ilerlediklerinden dolayı Allen ve Meyer (1997)'e göre bu türlerin psikolojik yapıları farklıdır. Şekil 2.'de duygusal boyutu yüksek olan kişiler arzu ettikleri için, kurumla bağlarının temeli devam boyutuna dayanan iş görenler gereksinim duydukları için, kurumda devam etmektedir. Ahlaki boyutu fazla olan iş görenler ise, kuruma karşı zorunluluk hissettikleri için örgüt üyeliğini sürdürme kararı almaktadırlar.

Şekil 2. Üç türlü Örgütsel Bağlılık Tipi ve Örgütte devam hareketi



Kaynak: Herscovitch ve Meyer, 2001, s.317

Bir iş görenin kurumuyla olan bağının daha iyi algılanabilmesi için bu üç bağlılık türünün de Meyer ve arkadaşlarına (1993) göre beraber incelenmesi gerekmektedir. Bunun sebebi, iş görenlerin bağlılık boyutlarının hepsini aynı zamanda ve değişik ölçülerde yaşayabilecek olmalarındadır.

2.7. Spor Yönetimi

2.7.1.Spor yönetiminin tanımı

Çağımızda spor, bilim dalı olarak onay görmektedir. Bilim sahasındaki tüm branşlarda ki gibi sporun da kendi çevresinde beraberliğini sağlayan çeşitleri mevcuttur. Bunlardan birisi de spor çevresinde sevk ve idareyi oluşturan ve sporun gelişmesine yardımcı olan spor yönetimidir. Spor yönetiminde başarı idarenin birlikteliğini sağlayan öğelerin beraber hareketi ve bu hareketlerini sürdürmeleriyle oluşacaktır (79).

Yönetim aşamasının türlü sahalarda geçerliliği olan tasarlama, teşkilatlandırma, komuta etme, eşgüdüm, denetim gibi türlü aşamaları ile bunlara özgü kural ve metotlar sportif planlamalar ve organizasyonlar için de geçerlidir. Spor yönetimi, genel idare anlayışı ve kurallarının spor sahasına uygulanmasıdır. Amacı da spor organizasyonlarının daha bilimsel ve rasyonel şekilde idare edilmesinin metotlarını incelemek ve bunları genel kurallara uygulamaktır. Aynı zamanda spor yönetimi beden eğitimi ve spor programlarının yürütülmesi, spor alanında görev yapanların temin edilmesi, gözetimi ve spor sahalarının idaresi gibi konularla da ilgilenmektedir (80).

Spor faaliyetlerinin etken ve verimli iş yapabilmesi büyük ölçüde idarelerine bağlıdır. En aşağıdaki spor kuruluşlarından en büyük spor faaliyetlerine kadar etkili olmak yalnızca, modern yönetim kural ve fonksiyonlarının başarılı ve bilinçli bir biçimde spor idaresinin yöneltiyle planlanmasıyla daha sağlıklı gerçekleştirilir (81).

2.7.2.Spor yönetiminin amacı ve içeriği

Spor yönetimini oluşturan öğeler ile bu öğeleri birleştiren kaynakların etkili bir biçimde kullanılabilmesinin metotlarını araştırmak ve bulmak spor yönetimin amacını oluşturmaktadır. Az kişiyle, az ücretle, az donanımla, az vakit harcayarak ve az mekan kullanarak daha fazla verim almaktır. Kaynakları etkili kullanarak eldekinin en iyisini yapma çabasıdır (82).

Sporunda idareyi oluşturan unsurların hedefleri farklıdır. Fakat, hedeflerin tamamı idarenin genel hedefini oluşturur. Tüm öğelerin hedefi idare bakımından benzer ölçüde

mühimdir. Hedeflerden birisinde istenilen yere ulaşamaması, idarenin genel hedeflerini etkileyebilir. Bu durumda idareler planlamalarla alakalı realist bilgilere bünyesinde mevcut tutmalıdırlar (83).

Her idari sahanın kendine özgü bir tarafı ele alındığında, spor idaresinin diğer idari sahalardan farklı olması sporun kendine özgü yapısından kaynaklanmaktadır. Günümüzde sporun yaşamımızda artarak önem kazanması toplumsal bir kurum olduğunu göstermektedir. Çoğunlukla sporla alakalı kurumların farklı birçok toplumsal organizasyonlara göre insanlarla daha etkili iletişim halinde olduğu söylenebilir. Bunun sebebinin; sporun bir eğitim aracı olarak okulların eğitim programlarında yer alması, Bir çok spor faaliyetinin değişik kesimlerdeki insanları farklı biçimde dahi olsa etkilemesi söz konusudur Spor yönetimi, sporun niteliklerine önem vererek, sporla alakalı kurumların verimli şekilde idare edilmesi için ihtiyaç olan bilgileri oluşturmak ve yönetim alanında kurallar koyarak metotlar geliştirerek bu duruma hareket kabiliyeti kazandırmalıdır. (84).

2.7.3. Spor ve örgüt

Spor sosyal şekliyle araştırılırken günümüzde en önemli türü örgütsel boyut olarak önümüze çıkmaktadır. Ekonomi, sağlık, eğitim vb. alanlarda uygulanabilirliği mevcuttur. Örgüt; görev paylaşımı, faaliyetlerin belirlenmesi, yetki ve görevlerin bölümlendirilmesi hedefiyle, açıkça belirtilmiş, ortak bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik birtakım kişilerin tutumlarının düzenlenmesi anlamına gelmektedir.

Sportif örgütlerin tamamı benzer yapıda değildir. Bazıları formal (resmi), bazıları ise informal (resmi olmayan) yapıdadırlar. Klasik örgütte formal ve informal örgüt biçimleri genellikle spor sahasında ortaya çıkar. Formal modelde açık ve net şekilde belirlenmiş hedefler ve bu hedeflere varmak için akıcı bir eşgüdüm vardır. Okullar, İşletmeler, kulüpler bu yapıdadırlar. İnfomal yapıda daha önceden belirlenmemiş, bireyler arasında oluşan eşgüdümlü hareketleri kapsar. Mesela; Bir spor federasyonunu tanıtmak, anlatmak, gelişimine katkıda bulunmak, yerel ya da milli düzeyde başarılar yakalamak amacıyla kurulur. Bu amaçlara varmak için belli aşamalar izlenerek yapılacak olan görevler düzenlenir. Tüm çalışanların görev ve yükümlülükleri önceden belirlenir.

Bu federasyonun formal örgüt kısmıdır. Federasyonda çalışanların kişisel tutumları ve organizasyon davranışları ile ekip dinamikleri informal yapıdadır. İnfomal örgüt ne ölçüde üretken, dengeli, adil ve başarı odaklı olursa formal örgütte o derecede kuvvetli ve başarı hedefli olur. Bu durumda, bir federasyonun hedeflerini gerçekleştirerek başarıya ulaşması; federasyon başkanından, yönetim kurulu üyelerine, merkez hakem kurulundan eğitim kuruluna, görev yapan memurlardan, antrenör ve sporculara kadar olan iletişim ve kuvvetli bağların sağlıklı, güven içinde ve samimi olması gerekmektedir (85)

2.7.4. Spor Örgütleri yönünden örgüt kültürü

Spor sosyal yönüyle araştırılırken çağımızda karşımıza gelen en mühim boyut kurumsal boyuttur. Birçok alanda ilgi çekmesi, sağlık, eğitim, kültür, iktisat, teknolojik yenilikler ile kuvvetli bağı olması sebebiyle spor çağımızda milli ve uluslar arası kurumlar ya da örgütler arasında bulunmaktadır (86).

Bilir (2005)'e göre, sosyal yaşamda devamlı büyüyen ve artarak değişen gereksinimler neticesinde değişik sahalardaki çalışmaların organizasyonunun yapılması amacıyla spor örgütleri kurulmuştur. Türkiye'nin resmi faaliyette bulunan örgütü Gençlik Spor Bakanlığına bağlı görev yapan Gençlik Spor Genel Müdürlüğüdür. Ülkemizin spor organizasyonları, sportif alanları ve bazı spor eğitim çalışmaları bu kurum eliyle tasarlanmakta ve uygulanmaktadır.

Milli ve milletlerarası federasyonlar, olimpiyat kurulları, spor kulüpleri de Aytaç (2004)'a göre spor örgütlerindedir. Aynı zamanda spor bilimleri fakülteleri de spor örgütü olarak karşımıza çıkar. Bilimdeki gelişme ve ilerlemeler sayesinde spor idaresi sahasında meydana çıkan gereksinimlerin çözülmesi ve spor kurumlarının insan odaklı, girişken, etkili, ilerlemeye açık, etken çalışmayı önemseyen, görevlerde ve idarede nitelikli çalışmayı esas alan bir spor idaresi yaklaşımının özümşenerek kabullenilmesini mecburi kılmıştır (87).

Örgüt kültürü, son yıllarda spor alanı ve idaresinin incelemelerinin önemli kısmını oluşturmuştur. Bu incelemelerde sporla alakalı farklı kitlelerin ölçülmesi esnasında kurum kültürünü üzerinde çalışılmıştır (88). Bazı akademisyenler spor kültürünün

önemine değinerek yaptıkları araştırmalarda üniversitelerin spor alanlarında, resmi ve özel spor örgütleri ve spor işletmelerinde örgüt kültürünü incelemişlerdir.

Spor yönetim alanında yapılan araştırmalarda Macintosh ve Doherty (2005) ile Southall (2000), spor bölümlerindeki mevcut örgüt kültürü olasılıklarını incelemişlerdir. Spor bölümünde görev yapanların örgütsel inançları irdelenmiştir. Araştırmadaki erkek ve kadın spor antrenörleri ile ödül alan ya da ödül alamayan spor antrenörleri arasında örgüt kültürü olarak farklılıklar belirlenmiştir.

Scott (1997) Örgütsel kültürün, üniversitelerdeki spor bölümlerinin idaresinin başarılı çalışmalarında önemli bir etken olduğunu dile getirmiştir. Scott, şirketler alanındaki örgüt kültürünün, spor alanındaki örgüt kültürü ile bağını kurarak örgüt kültürünün kuvvetli ve olumlu bir kültür oluşturarak daha aktif ve daha başarılı bir şekilde nasıl devam ettirileceği konusunda sporu idare edenlere tavsiyelerde bulunmaktadır(89).

Colyer (2000) bazı spor derneklerinin örgüt kültürleri konusunda araştırma yapmıştır. Bu araştırmasında, spor kurumlarının kültürel şemalarının oluşturulması amacıyla sporla alakalı örgüt kültürü çalışmalarında ‘‘Rekabetçi Değerler Modeli’’ ilk çalışma olmuştur. Colyer rekabetçi değerler tipini tasarlamının, kurumla alakalı yapılacak olan çalışmalar için faydalı bir ilk hamle özelliği olduğunu belirtmiş ve bu hamlenin iş görenlerin sahip oldukları karakterdeki değişikliklerin tespitine destek olacağı, farklı kültürel ve sosyal boyutların meydana çıkarılmasına ve kurumsal başarı seviyesinin tespitine büyük katkı vereceği neticesine ulaşmıştır.

Amis (2004), spor örgütlerinde mevcut olan örgüt kültürünün tespit edilmesinde, içerdeki ve dışarıdaki piyasa şartlarında oluşan süratli değişikliklerle etken bir şekilde Mücadele etmede mühim olduğunu belirtmiştir.

Taylor (2000), spor yönetimi sahasında örgütsel üretkenlik konusunda çalışma yapmış ve örgüt mensuplarını; yönetim kurulu temsilcileri, idari görevli, teknik görevli, antrenörler ve sporcular olarak sınıflara ayırarak bu sınıfların her bölümünün değişik algı ve üretkenliğe sahip olduğunu belirlemiştir.

2.8. Basketbol Sporü

2.8.1. Basketbol sporu tanımı

Basketbol, iki takımında beş oyuncudan oluşan kadroları ile mücadele ettiği, topun elle sürülmesi ve pas atılması ile oynanan ve yerden yüksekliği 3 metre olan çemberden topun geçirilerek en çok sayıyı yapan takımın oyunu kazanmaya çalışmasını içeren bir oyundur. Dünyada' da futboldan sonra en popüler sporların başında gelir. Basketbol 1891 yılında bulunarak ilk kez oynatılmıştır. Dr. Naismith tasarısı ile bulunan ve oynatılan bu oyuna 'sepet topu' anlamını taşıyan "Basket Ball" ismi konmuştur.

Basketbol oyunu genellikle spor salonlarında oynanmaktadır. Oyun sahası dikdörtgen şeklinde olup, oyun zemini tahta parkeden oluşmaktadır. Basketbol oyun alanının ölçüsü 28 m. uzunluğunda ve 15 m. enindedir. Oyun alanının ortasında çapı 3.60 m. olan dairesel çizgi vardır. Her iki alanda oyun potası ve bu potalara sabitlenmiş yerden yüksekliği 3.05 m. olan çemberler bulunur. Çemberin altında ise topun içinden geçtiğinde sayı olduğunu gösteren beyaz renkli file bulunmaktadır. Basketbol topunun çapı 76-79 cm, ağırlığı ise 580-660 gramdır (90).

Basketbol, Çocukların ve gençlerin bedensel ve ruhsal gelişimi açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. Takım oyunu olan basketbolu oynayanların sosyal gelişimlerine de büyük faydası vardır. Basketbol sporu aynı zamanda oynayanlara; vücut kalorilerinin yakılması, kasların gelişimi, kondisyonun artması, takım ruhu, disiplin, sosyalleşme ve özgüven gibi değerleri kazandırır.

2.8.2. Dünya'da basketbol sporunun geçmişi

Basketbol Sporü Amerika'da Kanadalı bir Spor öğretmeni olan ve Hristiyan erkekler birliği okulunda görevli Dr. James Naismith tarafından tasarlanarak oyun halini almıştır. İlk başlarda Atletlere kış antrenmanı yaptırmak amacıyla geliştirilmiş olan bu oyunda ahşaptan üretilmiş ve alt tarafı kapalı meyve sepetlerine futbol topunun atılmasıydı. Bu Bu sepetler yerden yüksekliği üç metre kadar olan duvara monte ediliyordu ve her basketten sonra top sepetin içinden ancak elle çıkarılıyordu. Zaman ilerledikçe sepetin alt tarafı çıkarılarak delikli ip şeklinde file oluşturulup oyunun şekli değişmiştir.

Basketbol oyunu ilk kez her iki tarafında yedi kişiden oluşturmuş olduğu kadrolar ile iki rakip arasında 20 dakikalık süre ile üç yarı halinde oynanmıştır.

Basketbolun ilerlemesi oyunun icat edilmesinden hemen sonra meydana çıktığı okulu da geçerek bütün üniversitelere, eğitim kurumlarına hatta ilçelerde bulunan cimnastik salonlarına kadar taşınmıştır. Gençlerde bu sporun yayılmasını takibe ciddi bir coşku oluşmuş ve basketbol oynama arzuları gittikçe artmıştır. Gençlerin bu coşkusu ve isteği ile birlikte spor kulüpleri basketbol sporunda branşlar açarak takımlar kurmuşlardır. Böylelikle, basketbol Amerika'da en meşhur milli oyun halini almıştır.

Avrupa'da basketbol sporunun başlaması 1893 yılına rastlar. Fransa'nın Paris şehrinde küçük bir sokakta eski bir cimnastik salonunda ilk kez oynanmıştır. Daha sonra ise basketbolun Avrupa'da yayılmasında savaşlarda görev yapan Amerikalı askerlerin etkileri söz konusudur. Gittikçe yayılan basketbol Avrupa'da gözde sporlar arasına girmiştir. Amerikalılar millî spor olarak gördükleri basketbolu kulüpler düzeyinde maçlar organize ederek Olimpiyat Oyunlarına iştirak eden tüm uluslara tanıtmışlardır.

1913 yılı ve sonrasında ise Uzakdoğu'da da maçlar oynanmaya başlamıştır. Bu sayede, birçok Avrupa ve dünya ülkesine yayılan basketbol popüler bir spor dalı olmuştur. Özellikle büyük şehirlerdeki elverişli spor sahalarında düzenlenen kulüpler, üniversiteler arası maçlar bu sporun izleyici kitlesinin artmasına yol açarak gelişmesine zemin hazırlamıştır (91).

2.8.3.Ülkemizde basketbol sporunun geçmişi

Türkiye'de basketbol 1904 yılında ilk kez İstanbul Robert Kolej Spor Salonunda oynanmıştır. Ülkemizde Amerikalı bir spor öğretmeni önderliğinde Robert Kolej'de temeli atılan basketbolun daha sonra giderek gelişmesi Galatasaray Lisesi spor öğretmeni Ahmet Robenson'un gayretleriyle olmuştur.

Türk basketbolcuların ilk maç oynama girişimi 1911 yılında Galatasaray Lisesi öğrencileri ile gerçekleşmiş, fakat birçok yaralanma sebebi ile bu girişim kesintiye uğramıştır.

Fenerbahçe Kulübünün 1913 yıllarında basketbolda faaliyet yaptığına dair kayıtlar bulunmaktadır. Genç Hıristiyanlar Birliğinin 1920 yılında ülkemizde basketbol şubesi kurmasıyla basketbol daha bilinçli oynanmaya ve büyük kitlelere yayılmaya başlamıştır.

1920'li yıllarda ülkemizdeki ilk basketbol sahaları; İstanbul'un çeşitli semtlerinde faaliyete geçmiş ve bu dönemde Galatasaray, Kabataş ve Vefa Liselerinde de basketbol sporunu yapanların sayıları gittikçe yükselmiştir.

İlk spor teşkilatımız 1923 yılında Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı olmuş olup, ilk resmi spor organizasyonları yapılmaya başlanmıştır. Ancak, ilk başlarda basketbol sporunun tam tanınmaması sebebiyle düzenli ligler koordine edilmemiştir

İstanbul Basketbol Mıntıkası 1925'te açılırken, ilk Basketbol şampiyonası 1927 yılında organize edilmiştir. İstanbul basketbolunda İlk yıllarda azınlık kulüpleri etkili olmuş, Türk Spor Kurumu'nun 1933 yılında idareyi ele almasıyla resmi organizasyonlar ülkemizde genişleme göstermiştir (92).

2.8.4. Federasyonlar ve Türkiye basketbol federasyonu kuruluşu

Ülkemizde sayısı 60 civarı olan spor federasyonu mevcuttur. Bu federasyonlar daha etkili ve düzenli çalışabilmesi için 5 sınıfa ayrılmıştır. Kış ve Yaz olimpiyatları oyunları başta yer almak üzere, engelli sporları federasyonları, milletlerarası spor oyunları olan spor federasyonları ve diğer federasyonlar olarak sınıflanmıştır.

Merkez danışma kurulunun onayı, Spor Bakanının önerisi ve Başbakanın hükmü ile kurulan spor federasyonları hükmün resmî olarak yayımlanmasıyla hukuki şahsiyet kazanır. Federasyonlar özel hukuk hükümlerine tabi olmaktadır.

3289 sayılı kanuna tabi olan federasyonlar bu kanunun kurallarını yerine getirmekle yükümlüdürler. Aksi durum söz konusu olursa, tüzel kişiliğe sahip olan bu federasyonlar merkez danışma kurulu onayı, spor bakanının önerisi ve başbakanın hükmü ile iptal edilirler. Bu durumda tüm yatırımları spor genel müdürlüğüne bırakılır.

Merkez teşkilatlanması Ankara'da olan federasyonların ülke içinde yapılanması ana statüye göre belirlenir. Bu merkez yapılanma; yönetim, denetim, ceza kurulları ve genel sekreterlikten oluşur.

Federasyonların; sporun ülke genelinde yaygınlaştırılması, ülke ve ülke dışındaki sportif gelişmeleri takip ederek planlamalar yapmak, antrenör ve hakemlerin eğitimlerine yönelik kurslar ya da seminerler düzenlemek, il müsabakalarında doğabilecek anlaşmazlıkları çözümlenmek, ülke çapında yarışmalar düzenleyerek elit sporcuların takibini yapmak, faaliyetlerin istatistiki verilerini tutmak ve düzenlemek, bakanlık tarafından verilen bütçeyi en verimli şekilde kullanmak ve il spor temsilcilerinin kendi aralarında ve federasyonla eşgüdümlü hareket ederek verimli olmasını sağlamak başlıca görevleri arasındadır (93).

1934 yılında kurulan Spor oyunları federasyonunun yapısında Türkiye Basketbol Federasyonu'nun resmi çalışmaları başlamıştır. İlk önceleri voleybol ve hentbol ile beraber çalışmaları birlikte yürütülen basketbol, organizasyonların artması ve daha çok ün kazanması sebebiyle 1959 yılında kurulan Türkiye basketbol federasyonu ile şahsi bir kurum olmuştur. Federasyonun ilk başkanı, bu kurumun kuruluşunda önemli katkıları ve payı olan Turgut Atakol olmuştur.

33 sene süresince federasyon başkanları tayin ile göreve gelmişlerdir. 1992 yılında Başkan Osman Solakoğlu'nun görevinden ayrılmasından sonra Spor Bakanı tarafından yarı resmi bir referandum yapılmış ve federasyon başkanı kulüplerin reyleri ile Turgay Demirel olarak seçilmiştir. Basketbol Federasyonu 2005 yılında Ankara'da ilk genel kuruluyla beraber özerk yapıya ulaşmıştır. 23 yıl başkanlık görevini sürdüren Turgay Demirel'in Avrupa Fiba başkanı olmasının ardından eski milli basketbolcu Harun Erdenay 2015 yılında olağanüstü genel kurulla yeni federasyon başkanı seçilmiştir (94).

2.8.5 Türkiye basketbol federasyonu görev ve yetkileri

Basketbol Federasyonu merkez binası İstanbul Zeytinburnu ilçesinde bulunmaktadır. Federasyon şahsi hukuk kurallarına tabi, bağımsız statüye ve tüzel kişiliğe sahiptir. Basketbol Federasyonu, merkez örgütü ve illerde görev yapan il temsilciliklerinden oluşur. Federasyonun merkez örgütü; Genel kurul, yönetim, denetim, disiplin kurulları ve genel sekreterlikten oluşur.

Basketbol Federasyonunun görev ve yetkileri arasında, basketbolun ülkede ilerlemesini sağlamak bu doğrultuda planlamalar yaparken aynı zamanda yerel kuruluşların iş birliğini de almaktır. Basketbol Federasyonu ayrıca yereldeki ve milletler arası tertipler

ve bu çalışmaların programlarını yapar. Spor kulüplerinin tescilini yaparak bunlarla ilgili kararları alır. Aynı zamanda sporcu, hakem ve antrenörlerin vize işlemlerini yapmaktadır.

Basketbol Federasyonu ilgili liglerin müsabaka yönergelerini hazırlayarak oynanacak olan karşılaşmalara görevli atamalarını da yapmaktadır. Altyapı ve yetenekli sporcuların taramalarını yapmak için projeler hazırlayarak gerekli tedbirleri almaktadır. Spor genel müdürlüğü ile koordineli çalışarak sporcu, hakem ve antrenörlerin kurs ve eğitimlerini düzenleyerek belgelerini hazırlar.

Basketbol Federasyonunun görev ve hedeflerinin gerçekleşmesi için bütçe planı yaparak maddi kaynak oluşturmak, sporcuların sağlıkları ile ilgili gerekli önlemleri almak, basketbol ile alakalı arşiv ve istatistiki bilgileri oluşturmak, Spor İl Müdürlükleri ile koordineli çalışmak, tahkim kurulu hükümlerini gerçekleştirmek, kulüpler arasındaki anlaşmazlıkları çözüme kavuşturmak, illerde köprü vazifesi görecektir olan il temsilcilerini atamak yine federasyonun görevleri arasında yer almaktadır (95).

2.8.6. Türkiye basketbol federasyonu il temsilcileri

Basketbol İl Temsilcisi federasyonun yönerge ve statüleri doğrultusunda illerde fahri şekilde görev yapan, ilindeki basketbol müsabakalarını planlayan, yürüten ve bu branşın gelişmesi için gayret gösteren federasyon ile il arasında köprü vazifesi gören kişidir. İl temsilcileri aynı zamanda kulüp ve okul maçlarını planlayarak fikstürleri hazırlar. Federasyonun yönergeleri doğrultusunda çalışmalarını yapar. Gençlik hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü ile eşgüdümlü çalışan il temsilcisi tertip kurulunun da üyesi ve başkan yardımcısıdır. İl Temsilcileri federasyonun mevzuatının dışına çıkmadan ve kendilerine tanınan görev dahilinde ilgili kurumlarla da görüşerek illerinde basketbolun gelişmesi ve ilerlemesi adına çalışmalar yapar. İl Temsilcisi aynı zamanda il hakem kurulunun da başkanlık görevini yürütür.

Federasyon İl Temsilcisi tayinleri başkanlık seçiminden sonra dört yıl süreyle görev yapmak amacıyla yapılmaktadır. İl Temsilciliğine yapılan başvurular federasyon yönetim kurulunca incelenerek özellikleri uygun olanlar genel müdürlük oluruna sunulur. Genel müdürlükçe olur alan adayla il temsilcisi olarak tayin edilerek göreve

başlarlar. Adayların değerlendirilmesinde federasyon yetkilileri ildeki spor müdürlüğü ve basketbol kuruluşları ile fikir alışverişi yapar.

2.8.6.1. Federasyon il temsilcisinin görevleri

Basketbol Federasyonunu temsil eden İl Temsilcileri kendi illerinde müsabakaları organize ederken, reklam ve sponsorluk gibi mevzularda kurumlarla eşgüdümü sağlayarak federasyonun görevlerini yerine getirirler. Gençlik Spor İl Müdürlükleri ile koordineli çalışarak illerdeki faaliyetlerin yürütülmesini sağlayarak yıllık planları da bu doğrultuda hazırlarlar. Sezon sonlarında ise ilin basketbol faaliyeti hakkında federasyona rapor sunarak o ilin basketboldaki gelişiminin ve ilerlemesinin tespiti yapılır. Federasyon İl Temsilcisi il tertip kurulu toplantılarına katılır, komite kararlarının federasyon mevzuatı içerisinde olmasını sağlar. Kulüpler arasında oluşacak problemleri çözüme kavuşturur. İl tertip kurulu karar defterinin tutulmasını sağlar. Federasyon tarafından yayınlanmış olan yönergeleri takip ederek yönetici, sporcu, hakem ve antrenörlere duyurulmasını sağlar. İl Temsilcileri aynı zamanda ildeki hakem kurullarına başkanlık ederler federasyonun onayladığı tüm resmi müsabakalardaki görevlilerin tayinini yapmakla görevlidirler. İldeki hakemlerin özlük dosyalarını tutarak terfi işlemlerinin ve hakem vize işlemlerinin yapılmasını sağlar.

İl Temsilcileri illerde ihtiyaç olması halinde hakem ya da antrenör kurslarının açılması ya da bu kategorilerde semineler verilmesi adına federasyona başvuruda bulunur. İldeki yeni kulüplerin tescili ve kuruluşları hakkında federasyona bilgi verirler. Basketbol sporunun yaygınlaşması için altyapı takımlarının ya da spor okullarının açılmasına destek olarak, lisanslı sporcu, hakem, antrenör sayılarının artmasını sağlarlar. İl temsilciliğinin görev ve hedefleriyle alakalı çalışmaların yürütülmesi, organizasyonların etkili ve verimli olması adına bütçe çalışması yaparak maddi kaynaklar sağlamak ve gereken onayları almakta il temsilcilerinin görevleri arasındadır.

İl Temsilcisi yerel ve özel kuruluşlar ile iş birliği yaparak basketbolu daha çok kitleye yaymak ve sponsorluk yarasını kullanarak mali kaynaklar yaratmaktadır. İllerde organize edilen tüm resmi ve özel turnuvaları takip etmek ve denetlemekle yükümlüdürler.

Basketbol İl Temsilcileri, İl Spor Müdürlükleri ile eşgüdüm halinde görev yaparlar. Aynı zamanda basketbol faaliyetlerinin yapıldığı yerel kuruluşlar, üniversiteler ve Milli Eğitim Müdürlükleri ile de işbirliği yaparlar. ildeki mevcut spor tesislerinin önceliğinin basketbolun hizmetine verilmesi adına ihtiyaç duyulan anlaşmaları yaparlar.

Basketbol İl Temsilcisi adaylığına başvururken adaylarda Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı, 25-65 yaş sınırı, lise ve dengi okul mezunu olmak, disiplin kurullarında 6 aydan fazla ceza almamış olmak, yüz kızartıcı suç işlememiş olmak, faal antrenör, hakem, gözlemci ve sporcu olmamak gibi koşullar aranmaktadır.

Basketbol İl Temsilcileri, görevleri ve yapmış oldukları çalışmalara göre performans değerlendirmeye tabi tutulurlar. Burada il temsilcisinin basketbolun ildeki gelişimine katkısı, federasyonu temsil yeteneği, uyumlu ve koordineli çalışması, lisanslı hakem, antrenör, sporcu sayılarındaki artışı sağlaması, organizasyon becerisi, güvenilirliği, liderlik yapabilme becerisi, planlama ve uygulama aşamalarını düzenlemesi gibi farklı başlıklar altında değerlendirilirler. Yapılan puanlamanın altında kalan il temsilcileri ve iki yıl üst üste yetersiz görülen il temsilcileri görevlerinden alınır.

Basketbol İl Temsilcileri yapılanması ise, il temsilcileri yardımcısı, il tertip kurulları, il hakem kurulu, ve sekreterlikten oluşur. Tüm bu yapılanmada görev alanlar ise federasyonun onayı doğrultusunda görev yapmaktadırlar.

Basketbol İl Temsilcilerinin federasyon ve İl Spor müdürlüğü ile yazışmaları yapmak, spor faaliyetleri yerinde takip etmek, dosya ve arşiv hizmetlerine devam etmek için bir çalışma ofisine ihtiyaçları vardır. Ofisler spor il müdürlüğünün yer göstereceği mekanlarda olacak olup, kırtasiye malzemeleri, yazıcı ve bilgisayar gibi ihtiyaçlar olanaklar dahilinde federasyon tamamından karşılanır. İl Temsilcileri faaliyetleri sürdürürken bir takım şartlar gereğince kaynak oluşturabilirler. Eldeki kaynaklar onaylanmış bütçe dahilinde ilin gereksinimleri için harcanmaktadır. Temsilcilik tarafından hazırlanan ve federasyon tarafından onay gören bütçe dışındaki harcamalar ilin durumuna göre federasyonca karşılanır.

İl Temsilciliği bütçesini; projelerden alınan miktar, kulüplerden alınacak olan lige katılım katkı payları, özel müsabakalardaki katkı payları, lisans ve vize işlemlerinden ayrılacak pay, sponsorluk ve reklam gelirleri, üniforma ve kitap satışlarından alınacak pay, kurum ve kuruluşların bağışları, ilde yapılacak olan eğitim, seminer ve kurslardan elde edilecek gelirler oluşturur. Buna rağmen bütçeden yapılacak olan harcamalar; müsabaka görevlilerine ödenecek ek ücret, ofis giderleri, maç kağıdı baskısı, kupa madalya giderleri ve çeşitli faaliyetlerdir (96).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi, veri toplama araçları ve verilerin istatistiksel analizi, sınırlılıklar açıklanmış olup son olarak araştırma sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Basketbol İl Temsilcilerinin Basketbol Federasyonuna bağlılıklarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile beraber farklı demografik özellikler ile beraber incelenmesidir. Bu araştırma sonucunda Basketbol Federasyonu İl Temsilcilerinin bağlı oldukları federasyona karşı örgütsel bağlılık düzeylerinin etkisi tespit edilecektir. Araştırma aynı zamanda İl Temsilcilerinin görev yaptıkları federasyona yönelik tutumlarının bazı araştırmalar sonucunda değerlendirilmesi ile elde edilen bulgular ışığında çalışanların memnuniyetini, motivasyonunu ve nihayetinde de örgütlerine olan bağlılıklarını artırıcı yönde tedbirlerin alınması açısından önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Basketbol İl Temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenerek yorumlanmasını esas alan bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Çalışmada anket (survey) formu uygulanmıştır.

3.3. Araştırma Hipotezleri

Basketbol İl Temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine bağlı olarak farklılaşmaktadır

H.1.a. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları medeni durumlara bağlı olarak farklılaşmaktadır

H.1.b. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları yaşlara bağlı olarak farklılaşmaktadır

H.1.c. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları eğitim durumlarına bağlı olarak farklılaşmaktadır

H.1.d. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları il temsilciğindeki görev yılına bağlı olarak farklılaşmaktadır

H.1.e. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları il temsilciliği görevinden önce hangi görevler bulunduğuna bağlı olarak farklılaşmaktadır

H.1.f. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları il temsilciliği görevinde bulunma tercihine bağlı olarak farklılaşmaktadır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, 2015-2016 yılı Basketbol sezonunda Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı olarak farklı illerde görev yapan 2'si kadın 79'u erkek 81 gönüllü İl temsilcisi oluşturmaktadır. Bu çalışma sadece Basketbol İl Temsilcilerine yönelik yapılmış olup evren örnekleme kapsadığından örnekleme ihtiyaç duyulmamıştır.

3.5. Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırmanın anketi Türkiye Basketbol Federasyonunda görev yapan 2'si kadın 79'u erkek gönüllü 81 adet İl Temsilcisine elektronik ortamda goggle forms 'da hazırlanan dijital anketin elektronik posta yolu ile gönderilmesiyle yapılmış ve veriler daha sonra tekrar araştırmacının elektronik postasına gönderilme yolu ile toplanarak analiz edilmiştir.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına yönelik olarak elde edilmek istenen verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Faydalanılan anket bilgi formu iki bölüme ayrılmıştır. Anket Bilgi formunun ilk bölümü katılımcıların medeni durumları, yaşları, eğitim durumları, il temsilciliğindeki görev yılı, il temsilciliği görevinden önce hangi görevlerde bulunduğu ve il temsilciliği görevinde bulunma tercihine ait verilerin toplanmasına yönelik sorularından oluşmaktadır. Anket bilgi formunun İkinci bölümünde, Allen ve Meyer (1984) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır. Baysal ve Paksoy (1999, s.10), ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0,81 olarak tespit etmişlerdir. Bu ölçek likert tipine göre tasarlanmış olup, 5’li ölçekteki ifadelerin puanlaması; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum ve 5- kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

3.7. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS Windows Version 20.0 istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilirken frekans, ortalama, yüzde alma yöntemleri kullanılmıştır. Niceliksel verilerin normal dağılıma uygunlukları Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmıştır. Normal dağılım göstermeyen niceliksel verilerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U, normal dağılım göstermeyen üç ve üzeri gruplar için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Parametreler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde Spearman’s Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Anlamlılık $p < 0.05$ ve $p < 0,01$ düzeylerinde değerlendirilmiştir.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı görev yapan 2’si kadın 79’u erkek gönüllü katılımcı İl Temsilcisi ile sınırlıdır. Araştırma araştırmacının maddi olanakları, süre ve ulaşabildiği olanaklarla sınırlıdır. Araştırma anketin yapıldığı 2015-2016 basketbol sezonu içerisinde Ocak ayı ile sınırlıdır. Bu çalışmanın sonuçları Meyer ve Allen tarafından tasarlanıp geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin kapsamına giren özellikler ve verdiğimiz değişkenlerle sınırlıdır.

Tablo 2. Ölçeğin Madde Sayısı ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

	<i>Soru sayısı</i>	<i>Cronbach's Alfa</i>
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18	0,886

Örgütsel bağlılık ölçeği iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında $r = 0,886$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir. Buna göre ölçeğimizin yüksek derecede güvenilir olduğunu söyleyebiliriz. ($0.80 < 1.00$ ölçek) yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları İç Tutarlılık Değerleri

	<i>Soru sayısı</i>	<i>Cronbach's Alfa</i>
Duygusal Ait olma	6	0,907
Devamlılık Ait olma	7	0,695
Normatif Ait olma	5	0,821

Toplam ölçeğin ve alt boyutların Cronbach Alfa iç tutarlılık değerleri incelendiğinde Duygusal bağlılık için 0,907; Devam bağlılık türü için 0,695 ve ahlaki bağlılık için 0,821 şeklinde tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR

Araştırma Kapsamındaki İl Temsilcilerine Ait Temel Karakteristik ve Demografik Bulgular

Bu bölümde, öncelikle anketi cevaplayan İl Temsilcilerinin demografik özellikleri incelenmiş olup, daha sonra örgütsel bağlılığın alt türlerinin demografik özelliklerle ve il temsilcilerinin görevleri ile alakalı ilişkisine yer verilmiş olup çok boyutlu değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 4. Cinsiyetlere Göre Dağılım

		n	%
Cinsiyet	Erkek	79	97,5
	Kadın	2	2,5

Olguların, %97,5'i (n=79) erkek, %2,5'i (n=2) kadındır.

Tablo 5. Yaşlara Göre Dağılım

		n	%
Yaş	≤30 yaş	7	8,6
	31-40	23	28,4
	41-50	29	35,8
	>50 yaş	22	27,2

Yaşları %8,6'sının (n=7) 30 yaş altında iken, %28,4'sinin (n=23) 31-40 yaş, %35,8'inin (n=29) 41-50 yaş, %27,2'sinin (n=22) 50 yaş üzeridir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre Dağılım

		n	%
Medeni durumu	Bekâr	13	16,0
	Eveli	68	84,0

Medeni durumları, %16,0'sının (n=13) bekâr iken, %84,0'ünün (n=68) evlidir.

Tablo 7. Eğitim Duruma Göre Dağılım

		n	%
Eğitim durumu	Lise ve denge okulu	14	17,3
	Ön lisans	17	21,0
	Lisans	42	51,9
	Lisansüstü	8	9,9

Eğitim durumları, %17,3'ünün (n=14) lise ve denge okulu iken, %21,0'inin (n=17) ön lisans, %51,9'unun (n=42) lisans, %9,9'unun (n=8) ise lisans üstüdür.

Tablo 8. Görev Yılına Göre Dağılım

		n	%
Görev yılı	≤1 yıl	20	24,7
	2-4 yıl	31	38,3
	5-7 yıl	12	14,8
	≥8 yıl	18	22,2

Görev yılı, %24,7'sinin (n=20) 1 yıl ve altı iken, %38,3'ünün (n=31) 2-4 yıl, %14,8'inin (n=12) 5-7 yıl, %22,2'sinin (n=18) ise 8 yıl ve üzeridir.

Tablo 9. Önceki Görevine Göre Dağılım

		n	%
Önceki görevi	Hakem	31	38,3
	Teknik Komiser	15	18,5
	Antrenör	21	25,9
	Sporcu	14	17,3

Önceki görevi, %38,3'ünün (n=31) hakem iken, %18,5'inin (n=15) teknik komiser, %25,9'unun (n=21) antrenör, %17,3'ünün (n=14) ise sporcudur.

Tablo 10. Tercihine Göre Dağılım

		n	%
Kendi tercihi mi?	Evet	76	93,8
	Hayır	5	6,2

İl Temsilcilerinin, %93,8'inin (n=76) kendi tercihi iken, %6,2'sinin (n=5) ise kendi tercihi değildir.

Tablo 11. Risk Alma Ölçeğine İlişkin Soruların Dağılımı

	Tamamen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Tamamen Katlıyorum		Ort±SS
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	1	1,2	1	1,2	17	21,0	34	42,0	28	34,0	4,07±0,85
Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	1	1,2	-	-	4	4,9	36	44,4	40	49,0	4,41±0,70
Kurumdaki görevimde kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	1	1,2	3	3,7	14	17,3	23	28,4	40	49,0	4,21±0,94
Kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	-	-	3	3,7	11	13,6	30	37,0	37	45,7	4,25±0,83
Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	-	-	4	4,9	12	14,8	34	42,0	31	38,0	4,14±0,85
Kişisel değerlerimle kurumun değerlerini birbirine çok benzer buluyorum.	1	1,2	7	8,6	16	19,8	34	42,0	23	28,4	3,88±0,97
Kurumun gelecekte nerede olacağı benim için çok önemli.	2	2,5	2	2,5	11	13,6	32	39,5	34	42,0	4,16±0,93
Şimdi görevimden ayrılmam durumunda, sonraki hayatımda maddi zarara uğrarım.	50	61,7	26	32,1	11	1,2	33	3,7	11	1,2	1,51±0,81
Kurumdaki bu görevimde kalmam istekten ziyade, gerekliliktir.	15	18,5	32	39,5	9	11,1	11	13,6	14	17,4	2,72±1,38
Kurumdaki görevimden ayrılmayı düşünmek için az tercihim olduğunu düşünüyorum.	5	6,2	35	43,2	18	22,2	11	13,6	12	14,8	2,88±1,19
Kurumdan ayrılmanın olumsuz neticelerinden birisi de, farklı	21	25,9	31	38,3	17	21,0	8	9,9	4	4,9	2,30±1,11

bir kurumun buradaki imkânları sağlayamama olasılığıdır.												
Farklı bir görev bulmadan, bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda kaygılanıyorum.	3 1	38, 3	3 3	40, 7	9	11, 1	5	6,2	3	3,7	1,96±1, 04	
Bu kurumda görev yapmaya sürdürmemin önemli nedenlerinden biriside, ayrılmamın bireysel özveri gerektirmesidir.	9	11, 1	1 7	21, 0	9	11, 1	3 6	44, 4	1 0	12, 3	3,26±1, 24	
Benim avantajıma olsa dahi, görev yaptığım kurumdan şu an ayrılmak bana doğru gelmiyor.	3	3,7	8	9,9	1 2	14, 8	3 6	44, 4	2 2	27, 2	3,81±1, 06	
Bu kurum benim bağlılığımı hak ediyor.	-	-	4	4,9	1 9	23, 5	3 2	39, 5	2 6	32, 1	3,99±0, 87	
Kurumdaki görevimden şuan ayrılmamın, burada görev yapan diğer kişilere duyduğum sorumluluklar sebebiyle doğru olmayacağını düşünüyorum.	1	1,2	5	6,2	1 5	18, 5	3 1	38, 3	2 9	35, 8	4,01±0, 96	
Görev yaptığım kuruma çok şey borçluyum.	2	2,5	2 2	27, 2	1 9	23, 5	2 2	27, 2	1 6	19, 8	3,35±1, 15	
Kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.	8	9,9	1 7	21, 0	1 6	19, 8	2 0	24, 7	2 0	24, 7	3,33±1, 32	

Risk alma ölçeğine ilişkin soruların dağılımı Tablo 11’de gösterilmiştir.

3 faktörlük Örgütsel Bağlılık Ölçeği sorulara göre dağılımları aşağıdaki şekildedir.

1.Duygusal Bağlılık: Bu faktör grubu 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler olmak üzere 6 maddeden oluşmaktadır.

2.Devam Bağlılığı: Bu faktör grubu 7, 8, 9, 10, 11, 12 ve 13. maddeler olmak üzere 7 maddeden oluşmaktadır.

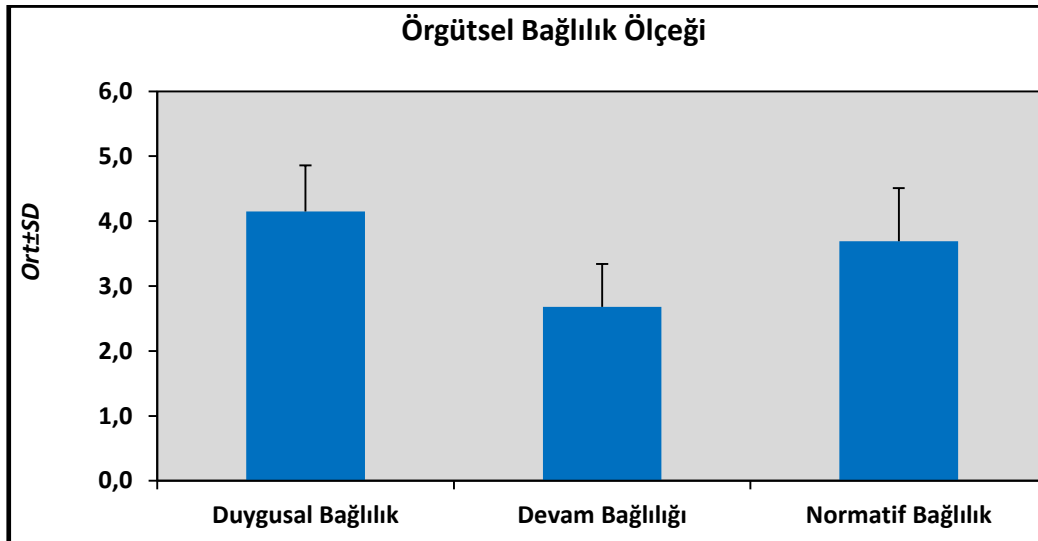
3.Normatif Bağlılık: Bu faktör grubu 14, 15, 16, 17 ve 18. maddeler olmak üzere 5 maddeden oluşmaktadır.

Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Dağılımı

	Min-Max (Medyan)	Ort±SD
Duygusal Bağlılık	1,67-5 (4,1)	4,15±0,71
Devam Bağlılığı	1,43-4,71 (2,5)	2,68±0,66
Normatif Bağlılık	1,20-5 (3,6)	3,69±0,82

“Duygusal Bağlılık” alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama 4,15±0,71’dir. “Devam Bağlılığı” alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olup ortalama 2,68±0,66’dir. “Normatif Bağlılık” alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama 3,69±0,82’dir.

Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Dağılımı



Tablo 13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Türleri arasındaki İlişki

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Duygusal Bağlılık	<i>r</i>	1,000	0,455	0,704
	<i>p</i>		0,001**	0,001**
Devam Bağlılığı	<i>r</i>		1,000	0,349
	<i>p</i>			0,001**
Normatif Bağlılık	<i>r</i>			1,000
	<i>p</i>			

r= Spearman's Correlation ***p*<0,01

Tablo 13 incelendiğinde, duygusal bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasında ($r=0,455$) pozitif yönde; normatif bağlılık arasında ($r=0,704$) pozitif yönde anlamlı ilişki görülmektedir ($p<0,01$). Devamlılık bağlılığı ile normatif bağlılık arasında ($r=0,349$) pozitif yönde anlamlı ilişki görülmektedir ($p<0,01$)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Karşılaştırmaları

İl Temsilcilerinin Medeni Durumları ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkisi

H.1.a. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları medeni durumlara bağlı olarak farklılaşmaktadır

İlk hipotez kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılıkları arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için örgütsel bağlılık ölçeği normal dağılım göstermediği için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		Medeni Durum		
		Bekâr (n=13)	Evli (n=68)	^a p
Duygusal Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	4,23±0,65	4,14±0,73	0,802
	<i>Min-Max</i>			
	<i>(Medyan)</i>	3,17-5 (4,3)	1,67-5 (4,2)	
Devam Bağlılığı	<i>Ort±SD</i>	3,20±0,82	2,58±0,58	0,006**
	<i>Min-Max</i>			
	<i>(Medyan)</i>	2,29-4,71 (2,9)	1,43-4,43 (2,6)	
Normatif Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	3,83±0,75	3,67±0,84	0,544
	<i>Min-Max</i>			
	<i>(Medyan)</i>	2,6-5 (3,8)	1,2-5 (3,6)	

^aMann Whitney U Test **p<0,01

Medeni hallere göre, bağlılık ölçeği; “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” alt türleri puanları istatistiki anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Bekâr olguların örgütsel bağlılık ölçeği; “Devam Bağlılığı” alt boyut puanın, evli olgulardan fazla çıkması istatistiksel olarak anlamlı gözükmiştir (p=0,006; p<0,01).

İl Temsilcilerinin Yaşları ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkisi

H.1.b. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları yaşa bağlı olarak farklılaşmaktadır

Hipotez kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılıkları arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için örgütsel bağlılık ölçeği normal dağılım göstermediği için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		Yaş				
		<30 yaş (n=7)	31-40 yaş (n=23)	41-50 (n=29)	>51 yaş (n=22)	^b p
Duygusal	<i>Ort±SD</i>	3,88±0,81	4,22±0,61	4,09±0,7	4,27±0,81	0,417
Bağlılık	<i>Min-Max</i> (<i>Medyan</i>)	2,67-5 (3,8)	3,17-5 (4,3)	2,67-5 (4,2)	1,67-5 (4,4)	
Devam	<i>Ort±SD</i>	2,94±0,94	2,83±0,66	2,58±0,58	2,59±0,67	0,378
Bağlılığı	<i>Min-Max</i> (<i>Medyan</i>)	1,71-4,71 (2,9)	1,86-4,43 (2,7)	1,43-4,43 (2,6)	1,57-4,43 (2,5)	
Normatif	<i>Ort±SD</i>	3,20±1,20	3,82±0,83	3,68±0,76	3,76±0,78	0,635
Bağlılık	<i>Min-Max</i> (<i>Medyan</i>)	1,2-4,8 (3)	2,6-5 (3,6)	2,4-5 (3,6)	2,2-5 (3,7)	

^bKruskall Wallis Test

Yaş durumlarına göre bağlılık ölçeği; Duygusal, devamlılık ve ahlaki bağlılık alt boyut türlerinin puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

İl Temsilcilerinin Eğitim Durumları ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkisi

H.1.c.Katılımcıların örgütsel bağlılıkları eğitim durumlarına bağlı olarak farklılaşmaktadır.

Hipotez kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılıkları arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için örgütsel bağlılık ölçeği normal dağılım göstermediği için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. İl Temsilcilerinin Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		Eğitim Durumu				
		Lise ve (n=14)	Ön Lisans (n=17)	Lisans (n=42)	Lisansüstü (n=8)	^b p
Duygusal Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	4,35±0,53	4,23±0,79	4,11±0,77	3,94±0,43	0,438
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	3,17-5 (4,4)	2,67-5 (4,3)	1,67-5 (4,2)	3,5-4,67 (3,7)	
Devam Bağlılığı	<i>Ort±SD</i>	2,92±0,94	2,58±0,5	2,69±0,64	2,46±0,4	0,364
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	1,57-4,71 (2,7)	1,71-4,14 (2,4)	1,43-4,43 (2,7)	1,86-3 (2,5)	
Normatif Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	3,97±0,8	3,58±1,04	3,69±0,77	3,53±0,69	0,564
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	2,4-5 (3,8)	1,2-5 (3,8)	2,2-5 (3,6)	2,6-4,8 (3,6)	

^bKruskall Wallis Test

Eğitim durumuna göre Örgütsel bağlılık ölçeği; “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı ve “Normatif Bağlılık” alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

İl Temsilcilerinin Görev Yılları ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkisi

H.1.d.Katılımcıların örgütsel bağlılıkları görev yıllarına bağlı olarak farklılaşmaktadır

Hipotez kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılıkları arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için örgütsel bağlılık ölçeği normal dağılım göstermediği için Kruskal Wallis Test kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Görev Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		Görev Yılı				
		<1 yıl (n=20)	2-4 yıl (n=31)	5-7 yıl (n=12)	≥8 yıl (n=18)	^b p
Duygusal Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	4,24±0,71	4,08±0,64	3,86±0,73	4,40±0,79	0,085
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	2,67-5 (4,4)	2,67-5 (4)	2,83-5 (3,9)	1,67-5 (4,7)	
Devam Bağlılığı	<i>Ort±SD</i>	2,99±0,70	2,51±0,53	2,63±0,69	2,67±0,73	0,029*
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	1,43-4,43 (2,9)	1,57-4,14 (2,4)	2,14-4,71 (2,6)	1,57-4,43 (2,6)	
Normatif Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	3,94±0,77	3,54±0,86	3,52±0,99	3,82±0,7	0,323
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	2,6-5 (3,9)	1,2-5 (3,6)	2,4-4,8 (3,7)	2,6-5 (3,7)	

^bKruskall Wallis Test

*p<0,05

Görev yıllarına göre örgütsel bağlılık ölçeği; “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” alt boyut puanlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Görev yıllarına göre örgütsel bağlılık ölçeği; “Devam Bağlılığı” alt boyut puanı istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,029; p<0,05). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre görev yılı 1 yıl ve altı olan olguların “Devam Bağlılığı” alt boyut puanının, 2-4 yıl (p=0,005) ve 5-7 yıl (p=0,019) gruplarından yüksek olması anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Katılımcıların İl Temsilciliği Görevinden Önceki Görevi ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkisi

H.1.e.Katılımcıların örgütsel bağlılıkları il temsilciliği görevinden önce hangi görevler bulunduğuna bağlı olarak farklılaşmaktadır

Hipotez kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılıkları arasında bir fark olup

olmadığını belirlemek için örgütsel bağlılık ölçeği normal dağılım göstermediği için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Önceki Görevine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		Önceki Görevi				
		Hakem (n=31)	Teknik Komiser (n=15)	Antrenör (n=21)	Sporcu (n=14)	^b p
Duygusal	<i>Ort±SD</i>	4,33±0,66	4,27±0,88	4,08±0,67	3,79±0,58	0,043*
Bağlılık	<i>Min-Max</i> (<i>Medyan</i>)	2,67-5 (4,5)	1,67-5 (4,7)	2,83-5 (4)	2,83-5 (3,8)	
Devam	<i>Ort±SD</i>	2,61±0,63	2,79±0,78	2,82±0,71	2,53±0,54	0,783
Bağlılığı	<i>Min-Max</i> (<i>Medyan</i>)	1,43-4,14 (2,6)	1,57-4,43 (2,7)	2,14-4,71 (2,6)	1,57-3,57 (2,5)	
Normatif	<i>Ort±SD</i>	3,82±0,84	3,88±0,81	3,65±0,88	3,31±0,70	0,215
Bağlılık	<i>Min-Max</i> (<i>Medyan</i>)	1,2-5 (3,6)	2,6-5 (3,8)	2,4-5 (3,8)	2,2-4,6 (3,6)	

^bKruskall Wallis Test

* $p < 0,05$

Önceki görevlerine göre örgütsel bağlılık Ölçeği; “Duygusal Bağlılık” alt boyut puanı anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,43$; $p < 0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre sporcuların “Duygusal Bağlılık” alt boyut puanının, Hakem ($p=0,008$) ve Teknik Komiser ($p=0,023$) gruplarından düşük olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Önceki görevlerine göre bağlılık ölçeği; “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” alt boyut puanları anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Katılımcıların İl Temsilciliği Görevinde Bulunma Tercihine ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkisi

H.1.f. Katılımcıların örgütsel bağlılıkları il temsilciliği görevinde bulunma tercihine bağlı olarak farklılaşmaktadır

Hipotez kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılıkları arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için örgütsel bağlılık ölçeği normal dağılım göstermediği için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarına ilişkin sonuçlar Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 19. İl Temsilcilerinin Kendi Tercihine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		<i>Kendi Tercihine</i>		<i>^ap</i>
		<i>Hayır (n=5)</i>	<i>Evet (n=76)</i>	
Duygusal Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	4,27±0,51	4,15±0,72	0,836
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	3,67-5 (4,2)	1,67-5 (4,2)	
Devam Bağlılığı	<i>Ort±SD</i>	2,91±0,67	2,67±0,66	0,344
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	2-3,57 (2,7)	1,43-4,71 (2,6)	
Normatif Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	4,12±0,63	3,67±0,84	0,241
	<i>Min-Max (Medyan)</i>	3,6-4,8 (3,8)	1,2-5 (3,6)	

^aMann Whitney U Test

Kendi tercihi oranlarına göre bağlılık ölçeği; “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı ve “Normatif Bağlılık” alt boyut puanları anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

5.TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. Tartışma

Örgütlerin yaptıkları çalışmalarını verimli bir şekilde sürdürmelerinde önemli unsurlardan biri, kuruma yüksek ölçüde ait olma davranışını gösteren iş görenlerin bulunmasıdır. Kurumsal aitliği yüksek ölçüde olan iş görenler ait oldukları kurumun amaçlarını benimseyerek, kurum için büyük gayret göstermekte ve kurumda görevine daha fazla devam etme arzusu hissetmektedirler.

Örgütsel bağlılığın mühim bir işareti ve şartı çalışan ile kurumun amaç, değer ve geniş görüşlülüğünün benzeşmesidir. Kurumların hedef ve değerlerine alışamayan ya da kabullenemeyen çalışanların o kuruma bağlılık hissetmesi beklenemez. İş görenin kendine ait değerleri, hedefleri ve yaşamdan umdukları ile örgütün iş görenine bu safhada verebilecekleri arasında bağ olması, sağlıklı ve seviyeli bir bağlılığın ortaya çıkması açısından önem taşımaktadır.

Araştırmada belirtildiği gibi kurumların varlığını devam ettirmesinde ve ilerlemesinde iş görenlerin kuruma olan bağlılıkları oldukça etkilidir. Kurumsal bağlılığa etki eden bir den fazla etken bulunmakla beraber bu etkenlerden hangilerinin kurumsal bağlılık üzerinde ne derecede etki yaptığı konusunda çok değişik neticelere varılmıştır.

Bu araştırmada, Türkiye Basketbol Federasyonu'na bağlı görev yapan Basketbol İl Temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, bu bağlılığın üç alt türü olan devamlılık, duygusal ve normatif bağlılık türlerine göre değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 12'ye göre, İl Temsilcilerinin, "Duygusal Bağlılık" alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $4,15 \pm 0,71$ 'dir. "Devam Bağlılığı" alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olup ortalama $2,68 \pm 0,66$ 'dır. "Normatif Bağlılık" alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,69 \pm 0,82$ 'dir.

İl Temsilcilerinin, duygusal bağlılık türünden ortalama 4,15, Normatif Bağlılık türünden ortalama 3,69 ve devamlılık bağlılık türünden ortalama 2,68 puan aldıkları görülmektedir. Bu durumda, Basketbol Federasyonunda görev yapan İl temsilcilerinin, kişisel ve kurumsal hedef ve değerlerinin uyum gösterdiğini, İl temsilcilerinin kurumda

kendi arzularıyla görev yaptıklarını gösteren duygusal bağıllık ile, görev yapanların kendini çalıştığı yere veya idarecilerine ahlaki bir sorumluluk duygusu hissetmesine bağlı meydana çıkan normatif bağıllık seviyesinin fazla olduğu görülmektedir. İl temsilcilerinin görev yaptığı yere verdiği katkıları da göz önünde bulundurarak kurumda görev yapmayı bir gereksinim olarak hissetmelerini işaret eden devamlılık bağıllığı davranışının ise zayıf olduğu gözükmektedir.

Devamlılık bağıllığı fazla olan iş görenlerin Meyer (1989)'e göre görev yerindeki etkililiği pozitif biçimde etkilemediğini, çalışmalarının zayıf olduğunu belirtmiştir. Diğer araştırmacılar, Savolainen ve Lamsa (1999) devam bağıllığını, kurumdan ayrılmanın neticesinde ekonomik ya da manevi kaybın fazla olacağını hissetmesi sebebiyle kurumdaki görevin sürdürülmesi hali şeklinde belirtmişlerdir. Bizim çalışmamıza göre bu durumda il temsilcilerinin devam bağıllığında literatüre göre farklılık gözükmele beraber, görevlerini büyük özveri ile sürdürmekte olan İl temsilcilerinin görevlerinin karşılığını alamamış olmalarına dayanan tükenmişlik, alternatif görev değişikliği bulmaları, kurumun emeklilik, sağlık sigortası, prim vb. hakların il temsilcilerine verilmemesi nedenlerinden dolayı devamlılık bağıllığının düşük olduğu söyleyebiliriz.

İl Temsilcilerinin medeni durumlarına göre ortaya çıkarılan bulgularda bağıllık Ölçeği; duygusal Bağıllık ve normatif bağıllık alt türleri puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bekâr olguların örgütsel bağıllık ölçeği; devam bağıllığı alt türü puanının, evli olgulardan fazla çıkması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur ($p=0,006$; $p<0,01$). Bekâr il temsilcilerin devam bağıllığı ortalamasının ($3,20\pm0,82$), evli il temsilcileri ortalamasına göre ($2,58\pm0,58$) yüksek olduğu gözlenmiştir.

Evli olan iş görenlerin, bakmakla yükümlü oldukları ailelerine karşı mali sorumlulukları olduğundan mevcut birikimlerini kaybetmek istememeleri ve görevden alınarak işsiz kalma riskiyle karşılaşmamaları Hrebiniak ve Alutto (1972) ve Aranya ve Jacobson (1975) çalışmalarına göre istenilmeyecek bir durumdur.

Sürgevil (2007) ve Mercan (2006) evli iş görenlerin kuruma, bekâr iş görenlerden daha fazla kendilerini ait hissettiklerini belirtmişlerdir. Solmuş (2004)'e göre evli iş görenlerin

mali yükümlülüklerinin ve ailevi yüklerinin fazla olmasından dolayı çalışmaya devam etme konusunda daha duyarlı oldukları ifade edilmiştir. Bizim çalışmamızdaki evli il temsilcileri devam konusunda bekârlara oranla daha isteksiz ve kararsız gözükmektedir. Oysaki literatürde evlilerin aile içerisindeki maddi yükümlülüklerin fazla olması ve görevlerini riske atmayacakları yönündedir. Bu durum bizim çalışmamız ile çelişki göstermekle beraber farklılığın sebebini; evlilerin bekârlara oranla bu göreve ayıracak zaman bulamaması ya da farklı alternatif görevleri değerlendirmek istemeleri ya da çalışmanın vermiş olduğu tükenmişlik şeklinde yorumlayabiliriz.

Örgütsel bağlılık araştırmalarında erkek cinsiyetlerin mi yoksa kadın cinsiyetlerin mi kurumlarına daha fazla bağlılık duydukları konusunda fikir ayrılıkları mevcuttur. Sosyal yönden kadın ve erkeğin sorumlu olduğu ödevler, çalışma hayatında bu cinsiyetlerin tutum ve davranışlarını da etkilemekte ve çalışma hayatı ile işi kendi gözünden görmesini sağlama yönünden önemli farklılık oluşturmaktadır. Berman (1992) ve Çakır (2001) araştırmalarında kadın cinsiyete sahip iş görenlerin kurumsal bağlılıklarının fazla olduğunu meydana koymuşlardır.

Yapılan araştırmalarda kadın cinsiyetin erkek cinsiyete göre, görevlerine daha düşük derecede bağlı olduğu tespit edilmiş olup, çalışma hayatının evdeki işler için yaratılan kadın cinsiyete fazla yüklü gelmesi sebebiyle, kadın cinsiyette çalışmaya devam etmeme ya da işten ayrılma durumlarının daha çok gözüküğü Eren (1993) tarafından öne sürülmüştür. Bu durumla beraber çağımızdaki çağdaş çalışma hayatının oluşturduğu sosyal ve kültürel alandaki farklı algılama şekilleri, kadın cinsiyetin iş hayatındaki verimliliğini önemli derecede etkilemiş ve cinsiyet boyutunun bağlılık üzerindeki etkililiği tartışılacak duruma taşımıştır (99).

Araştırmamızda cinsiyetine göre yapılan analizde Olguların, %97,5'i (n=79) erkek, %2,5'i (n=2) kadındır. Bu durumda İl Temsilcilerinin cinsiyetlerine yönelik doğru bir değerlendirme yapabilmemiz söz konusu olmayacaktır.

Araştırma bulgularında İl temsilcilerinin yaşlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal, devam ve ahlaki bağlılık alt türleri puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Fakat katılımcıların yaşları arttıkça duygusal ve normatif bağlılıkta artış gözlemlenirken, devam bağlılığının diğer alt boyutlara göre yaşlar arttıkça azaldığı gözlenmiştir. Oysaki literatürde Solmuş (2004) ve Sürgevil (2007)'ye göre örgütsel aitlikle iş görenin yaşı arasındaki bağı inceleyen araştırmalar neticesinde kişinin yaşı arttıkça, kurumsal bağlılığında arttığına yönelik bulgular tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise literatürün aksine, 30 yaş ve altındaki katılımcıların ($2,94\pm 0,94$), 31-40 yaş katılımcıların ($2,83\pm 0,66$), 40-51 yaş katılımcıların ($2,58\pm 0,58$), 51 yaş ve üzerinin ise, ($2,59\pm 0,67$), çıktığı ve devam bağlılığının yaş arttıkça azaldığı görülmüştür. Bu durumun nedenini; kişilerin yıllar geçtikçe görev heyecanının azaldığının, yaşlılıkla birlikte fiziksel ve zihinsel performanstaki düşüşlerin ve tükenmişlik değerinin söz konusu olduğunu söyleyebiliriz.

Albayrak (2007) yaşı ilerlemiş iş görenlerin gençlere göre örgütlere bağlılıklarının daha fazla olduğunu belirtmiştir. İş görenler belli yaştan sonra yeni bir görev aramaktansa mevcut işlerinde farklı görevlere yükselebilmek çabası içerisine girdikleri söylenebilir. Çakır (2001)'e göre yaşlı iş görenler görev yaptıkları yerin kültürüne ve kurallarına alışmış olup çalıştıkları yerlerden ve yapmış oldukları işlerden memnuniyet duyma eğilimindedirler.

Bu araştırmanın neticesinde, yaşın ahlaki ve duygusal bağlılıkla doğrusal yönlü bağ içerisinde olduğu ve iş görenin yaşı yükseldikçe duygusal ve ahlaki bağlılığın da yükseldiği neticesi elde edilmiştir. Fakat bu bağlılıkların yaşla olan bağları devamlılık boyutunda ters taraflı bir durum şeklinde gözükmektedir. Yaş ilerledikçe iş görenlerin devamlılık bağlılıklarının düştüğü neticesine varılmıştır. Bu durumda il temsilcilerinin federasyonda çalışmayı kendileri için bir zorunluluk olarak görmemelerinin, tükenmişliğin ya da sosyal hakların yeterli olmadığına, görev heyecanının kalmadığının işareti şeklinde olduğunu düşünebiliriz. Ayrıca, mevcut maddi koşullarda farklı çalışma imkânlarının sınırlı olmasının, genç iş görenlerini daha çok etkileyerek devamlılık bağlılığını artırıcı bir etki yaptığını söyleyebiliriz.

İl Temsilcilerinin eğitim durumuna göre ortaya çıkarılan bulgularda örgütsel bağlılık ölçeği duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt türü puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Ancak, Mowday ve diğerlerinin (1982), yapmış oldukları çalışmaya göre, iş görenlerin eğitim seviyesi ile bağlılıkları arasındaki bağ incelendiğinde aralarında zıt yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda, iş görenin eğitim seviyesi arttıkça çalışanın kurumsal bağlılığı düşmektedir.

Çırpan (1999)'a göre, eğitim düzeyi fazla olan kişilerin, farklı çalışma olanaklarının daha fazla olması bu kişilerin bir işletmeye ya da bir pozisyona mahkûm olma imkânları düşürmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan iş görenlerin kurumdan umdukları da yükselmektedir. Bunun işareti olarak, nitelikli iş görenin tercih edeceği çalışma imkânları artmakta ve iş görenin risk almasını yükselterek kurumdan ayrılmaya teşebbüs etmesine sebep olmaktadır.

Eğitim seviyesi iyi olan iş görenlerin kariyerlerini ilerletmeyi önemsedikleri için kurumun menfaatlerini geri plana ittikleri Başyigit (2006) tarafından belirtilmiştir. Eğitim seviyesi zayıf olan iş görenlerin ise, görev yaptıkları kuruma bağlılıkları farklı bir kurumda iş pozisyonu imkânı bulamama endişesi şeklinde açıklanabilir. Bu araştırmada katılımcıların yarısından fazlasının (%51,9)'unun Üniversite mezunu olduğu ve eğitim durumlarının alt boyutları incelendiğinde duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın yüksek, fakat eğitim durumu arttıkça bu bağlılıkların azaldığı görülmektedir. Devam bağlılığında da yine lise, ($2,92\pm 0,94$) ve ön lisans ($2,58\pm 0,5$) mezunlarında ortalama yüksek iken üniversite ($2,69\pm 0$) ve yüksek lisans ($2,46\pm 0,4$) mezunlarında ortalamanın düştüğü görülmüştür.

İlköğretim, lise ve ön Lisans mezunu İl temsilcilerinin ise maddi sebepleri arkalarına iterek yalnızca kurumun temsil ettiği karakterleri uygun görerek ve kurumun ilerlemesine katkı sağlamayı arzu ettikleri için duygusal türün ve yine kurumda çalışmaya devam etmeyi ahlaki bir görev olarak düşünmeleri inancını yaşamaları ve ait olduğu kuruma daha sadık olmayı erdemlilik olarak gördüklerinden normatif bağlılığın yüksek olduğunu ve bu çalışmada elde edilen bulguların eğitim düzeyi ile bağlılığa ilişkin literatürü desteklediğini söyleyebiliriz.

İl Temsilcilerinin görev yıllarına göre örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal, devam ve ahlaki alt tür puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

İl Temsilcilerinin görev yıllarına göre ortaya konan bulgularda örgütsel bağlılık ölçeği; “Devam Bağlılığı” alt boyut puanı istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,029$; $p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre görev yılı 1 yıl ve altı olan olguların “Devam Bağlılığı” alt boyut puanının, 2-4 yıl ($p=0,005$) ve 5-7 yıl ($p=0,019$) gruplarından yüksek olması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Diğer gruplar arasında istatistiksel biçimde anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Bir işte ne kadar zamandır çalışıldığını gösteren değer görev yılıdır. Dağdeviren (2007)’ye göre bir işte yıllardır çalışan iş görenin bağlılığının da yüksek olması beklenmektedir. Bu durumun sebebi olarak, iş görenin çalışma yılının yükselmesi ile beraber oluşturmuş olduğu birikimin de yükselmesidir. Türkoğlu (2011)’na göre, çalıştığı kurumda gerçek bir birikim yapan iş gören, kurumdan basit şekilde ayrılamamakta ve artan gelirlerle de zarara uğramak istememektedir. Meyer ve Allen (1991) kurumda geride kalan zamanla kişilerin konumlarındaki yükselişlerini takiben memnunluk seviyesinin artması neticesinde bağlılık ve görev yılı arasında olumlu yönde bir bağ olduğunu belirtmişlerdir.

Bu araştırmada, 1 yıl ve altında görev yapan il temsilcilerinin devam bağlılıklarının ortalamasının ($2,99\pm0,70$), 2-4 yıl süreyle görev yapan il temsilcileri ortalamasından ($2,51\pm0,53$) ya da 5-7 yıl süreyle görev yapan il temsilcileri ortalamasından ($2,63\pm0,69$) yüksek çıkması diğer temsilcilere göre yeni göreve başlayan il temsilcilerinin bu işe daha fazla önem verip, daha çok görev heyecanı içerisinde olduklarını söyleyebiliriz.

Görev yılı yüksek olan il temsilcilerinin bazı özlük haklarını almış ya da almak üzere olmaları, bu sebeple de federasyonda görev yapmayı kendileri için bir yükümlülük şeklinde algılamamalarının, farklı alternatif görevlerin varlığının devamlılık bağlılığı düzeylerinin düşük çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir.

İl Temsilcilerinin önceki görevlerine göre ortaya çıkarılan bulgularda örgütsel bağlılık ölçeği; “Duygusal Bağlılık” alt tür puanı istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,43$; $p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre sporcuların “Duygusal Bağlılık” alt boyut puanının, hakem ($p=0,008$) ve teknik komiser ($p=0,023$) gruplarından düşük olması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Diğer gruplar arasında istatistiksel biçimde anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). İl Temsilcilerinin Önceki görevlerine göre örgütsel bağlılık ölçeği; devam ve normatif bağlılık alt türü puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Duygusal ve ahlaki bağlılık arasında yüksek bir bağ olduğunu meydana çıkaran çalışmaları Meyer ve arkadaşları (1993) yapmışlardır. Bu çalışmalarda iki bağlılık türünün de ortak noktaları tespit edilmiştir. Farklı bir durumda da normatif bağlılığının pozitif verimliliğinin duygusal türe göre daha düşük ömürlü olabileceği ve bu sebeple de bu iki türün neticeleri arasında önemli farklılıkların olabileceği de belirtilmektedir.

Bu araştırmada önceki görevi sporcu olan İl temsilcilerinin kuruma karşı duygusal bağlılıkları alt boyut puanı önceki görevi hakem ve teknik komiser olan il temsilcilerine göre düşük çıkmıştır. Duygusal bağlılık ortalamaları da hakemlerin ($4,33\pm0,66$) iken teknik komiserlerin ($4,27\pm0,88$), sporcuların ise ($3,79\pm0,58$) olarak çıktığı görülmüştür.

Bu durumu hakem ve teknik komiserlerin daha önce yapmış oldukları görevlerde federasyon bünyesine daha yakın hareket ettikleri ve kurumsal olarak daha çok bağlı bir şekilde görev yaptıkları, sporcuların ise daha çok kulüpler üzerinden federasyona bağlı olduklarını, hakemlerin ve teknik komiserlerin görev icabı daha fazla yönetim ve organizasyon becerisi içerisinde oldukları ve kurumun sorunlarını kendi sorunları gibi hissettikleri, kendilerini ailenin parçası şeklinde hissetmeleri, sporcuların ise aslında daha çok bireysel olarak kulüplere bağlılık duydukları ve kariyerlerinin geri kalanını federasyona bağlı bir şekilde geçirmek istememeleri olarak yorumlayabiliriz.

Federasyon görevinde bulunma İl temsilcilerinin, %93,8’inin ($n=76$) kendi tercihi iken, %6,2’sinin ($n=5$) ise kendi tercihi değildir. Kendi tercihine göre ortaya çıkarılan bulguların oranlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal Bağlılık, devam Bağlılığı ve normatif bağlılık alt türü puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık

göstermemektedir ($p>0,05$). Bulgulara göre İl temsilcilerinin neredeyse tamamına yakınının federasyona bağlı olarak kendi isteğine göre gönüllü bir şekilde görev yaptıklarını söyleyebiliriz.

5.2.Sonuç

Duygusal Bağlılık” alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $4,15\pm 0,71$ 'dir. “Devam Bağlılığı” alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olup ortalama $2,68\pm 0,66$ 'dır. “Normatif Bağlılık” alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,69\pm 0,82$ 'dir.

Tartışma bölümünde de değinilen sonuca yönelik yorumlara göre düşündüğümüzde;

- Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı görev yapan 79'u erkek 2'si kadın 81 adet Basketbol İl Temsilcisinin ankete verdikleri cevaplara göre, örgütsel bağlılık alt boyut sınıflandırmaları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık türlerinde farklı değişkenlere ve demografik özelliklere göre güçlü yönde bağlıdır. Diğer alt boyut olan devam bağlılığında ise yaş, cinsiyet, görev yılı, medeni durum, eğitim durumu, önceki görev yılı gibi değişkenlere göre diğer alt boyutlardan da farklı olarak federasyona zayıf bir bağlılık söz konusudur.
- İl Temsilcilerinin medeni durumlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyut puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir. Bekâr olguların devam bağlılığı alt türü puanının, evli olgulardan fazla çıkması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur.
- İl Temsilcilerinin yaşlarına göre duygusal, devam ve ahlaki bağlılık alt boyut puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir.
- İl Temsilcilerinin eğitim durumuna göre duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt türü puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir
- İl Temsilcilerinin görev yıllarına göre “Devam Bağlılığı” alt boyut puanı istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermektedir. Yapılan ikili karşılaştırmalara göre görev yılı 1 yıl ve altı olan olguların “Devam Bağlılığı”

alt boyut puanının, 2-4 yıl ve 5-7 yıl gruplarından yüksek olması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasında istatistiksel biçimde anlamlı farklılık saptanmamıştır.

- İl Temsilcilerinin önceki görevlerine göre “Duygusal Bağlılık” alt tür puanı istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermektedir. Yapılan ikili karşılaştırmalara göre sporcuların “Duygusal Bağlılık” alt boyut puanının, hakem ve teknik Komiser gruplarından düşük olması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur. Diğer gruplar arasında istatistiksel biçimde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. İl temsilcilerinin önceki görevlerine göre devam ve normatif bağlılık alt türü puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir.
- İl Temsilcilerinin kendi tercihine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt türü puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir.
- İl Temsilcilerinin kadın ve erkek oranının dengesiz dağılımı sonucunda cinsiyete göre bir değerlendirme yapılması söz konusu olmamıştır.

5.3.Öneriler

- Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği farklı branşlardaki il temsilcilerine uygulanıp farklı veriler elde edilerek bu verilen karşılaştırılması sonucunda hangi branşlarda ilgili federasyonlara karşı güçlü ya da zayıf bağlılık söz konusu tespit edilerek gerekli önlemler alınabilir.
- İl Temsilcilerinin devamlılık bağlılığının diğer bağlılık türlerine göre oldukça zayıf olmasının nedenleri konusunda araştırma yapılabilir.
- Araştırmamızdaki İl temsilcilerinin bekâr olanların evli olanlara göre devam bağlılıklarının yüksek olması durumunu, evli olan il temsilcilerine yönelik yeni heyecanlar oluşturulması ya da temsilcilik seçiminde ağırlıklı olarak bekârların göreve getirilmesi önerilebilir.

- İl Temsilcilerinin yaşlarına göre görev performansları hakkında doğru tespitler yapabilmek için yaşa göre değişen performans testleri uygulanabilir. Genç ya da yaşlı il temsilcilerinin performanslarının hangi kriterlere göre değişiklik gösterdiği araştırılabilir.
- Araştırmaya göre İl temsilcilerinin eğitim seviyelerinin federasyona bağlılıklarına etkisinin olumlu ya da olumsuz yönleri detaylı incelenebilir. İl temsilcilerinin göreve getirilirken adaylarda hangi eğitim seviyesinin şart koşulacağı belirlenebilir.
- İl Temsilcilerinin federasyona bağlılıklarının görev yıllarına göre değişkenlik göstermesi; hizmet yılı düşük olup bağlılığı yüksek olanlara ya da hizmet yılı yüksek bağlılığı düşük olanlara yönelik bağlılığı artırıcı eğitim, seminer ya da toplantılar düzenlenebilir.
- İl Temsilcilerinin önceki görevlerinde hakem, teknik komiser, antrenör ya da sporcu olması bağlılıklarını farklı boyutlara göre etkilemiş olup, bu araştırmadaki sonuca göre; il temsilcileri adaylarında aranacak şartların gözden geçirilmesi bu noktada önceki görevi hakem ya da teknik komiser olan il temsilcilerinin adaylıkta ön plana çıkarılması önerilebilir.
- Cinsiyetin bağlılık üzerinde rolü önemli olmasına rağmen bu araştırmada il temsilcileri cinsiyet oranının 2 kadın 79 erkek şeklinde dengesiz bir dağılım göstermesi söz konusu olduğundan kadın basketbol il temsilcisi sayısı artırılabilir.
- Değerlendirmenin farklı branşlardaki il temsilcilerine yönelik yapılabileceği, erkek ya da kadın il temsilcilerinin hangisinin federasyonuna daha çok bağlılık hissederek verimli görev yaptığı konusunda araştırmalar yapılabilir.
- Kişinin kendi seçtiği bir görevde elinden gelen gayreti göstererek başarılı olması ve kurumuna daha çok bağlı olması gerekmekte olup basketbol il temsilcilerinin

tamamına yakınının görevleri kendi tercihi olmasına rağmen federasyona olan devam bağılıkları yine de olumsuz etkilediğinden bu durumda kişinin kişiliğinin ve özelliklerinin bu görev için uygunluğu değerlendirilebilir. Kişilik testleri düzenlenebilir. Bu görev ile alakalı ön bilgileri ve tecrübeleri sınanabilir.

- Araştırmamız dışında farklı bir takım önerileri federasyona karşı bağılığın artırılmasına yönelik olarak ele aldığımızda İl temsilcilerinin görevlerinin sorunu ve tespiti konusunda görüşlerin alınarak iletişimlerin buna göre sağlıklı düzenlenmesi için ‘‘İl temsilcisi memnuniyet anketi’’ uygulanabilir.
- İl Temsilcilerini görevlerinde daha fazla teşvik ederek bağılığın daha da artırılmasına yönelik hizmet armağanı törenleri, teşekkür belgeleri, önemli organizasyon davetleri yaygınlaştırılabilir.
- Federasyon tarafından zaman zaman il temsilcileri bilgilendirme toplantıları, yıllık seminerler, etkinlikler il temsilcilerine yönelik düzenlenmektedir. Bu tür çalışmaların düzenli olarak ve artarak yapılması bağılığı daha da arttıracaktır.
- İl Temsilcilerinin fahri olarak yürüttükleri bu görevde genel müdürlük tarafından ödenen görev hak edişlerinin yeniden gözden geçirilerek ücretlerin arttırılarak düzenlenmesi bağılığı arttırıcı etken olarak gösterilebilir.
- İl Temsilcileri yönergesinde de yer alan çalışma ofislerinin ve içerisinde kullanılacak olan malzemelerin temininin olumlu bir şekilde il temsilcilerine yansıtılması bağılığı arttırıcı rol oynayabilir.

Bu araştırma örgütsel bağılık alanında araştırma yapacak olan spor bilimcilerine, spor kulüplerine ve yöneticilerine, farklı görevlerde (hakem, gözlemci, spor yöneticisi) gibi bulunan kişilere ışık tutacak ve benzer çalışmaların yapılmasına katkı sağlayacaktır.

6. KAYNAKLAR

1. Nezahat G. Örgüt kültürü. <http://edergi.manas.edu.kg/index.php/sbd/article/view/342/295> Erişim tarihi: 06.02.2016.
2. Kadir A, Güner Ç. “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2008, 22 (2): s.157- 174.
3. Richard T. Mowday, Richard M. Steers, Lyman W. Porter. “The Measurement of Organizational Commitment”. Journal of Vocational Behavior Vol.14, 1979, p.224-247.
4. <http://www.amersports.com/newsroom/archive/news-article/2015/06/09/wilson-to-provide-the-official-game-ball-for-fiba> Erişim tarihi: 30 Mayıs 2016.
5. <http://www.tbf.org.tr/docs/defaultsource/mevzuat/yonergeler/%C4%B1itemsilcisiyonergesi.pdf?sfvrsn=8> Erişim tarihi: 31 Mayıs 2016.
6. Meyer, J. P. Allen, N. J. ve Smith, C. A. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78, 4, 1993 p.538-551
7. Koçel T. İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme- Organizasyon ve Davranış, Beta Yayınları, İstanbul: 405, 1995: s.100.
8. Erlaçın Ş. Endüstri İşletmeciliği. Ege Üniversitesi İktisadi Ticari Bilimler Akademisi Fakültesi Yayınları, İzmir 1971, 104/14, s.68.
9. Berberoğlu Güneş N. “ Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı”, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S:1-2, Eskişehir 1990: s.155.
10. Doğan İ. "Değişen Grup Yaşamı ve Liderlik", 21. yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler, s.54.
11. Unutkan A G. İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü, İstanbul: Türkmen Yayınevi, 1995: s.52.

12. Northcraft G. B, Neale M. A. Organizational Behavior Management Challenge, The Dryden Pres. USA 1990: p.464.
13. Oliver N. Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development, Journal of Occupation Psychology, 1990: p.10.
14. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, 2005. s.9.
15. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, 2005. s.10.
16. Başyığıt A. Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. 2006. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 129 sayfa, Kütahya. (Doç. Dr. Bülent TOKAT).
17. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, 2005. s.11.
18. Meyer J. P, Allen N. J. TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide, 2004: p.2
19. Taş M. A. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. 2004, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, sayfa 146, Afyon. (Yrd. Doç. Dr. Alparslan Şahin GÖRMÜŞ).
20. Savery L. K, SYME P. D. Organizational Commitment and Hospital Pharmacists, Journal of Management Development, 1996: p.14-22
21. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, 2005. s.15.
22. Salancik G. R. Commitment and The Control of Organization Behavior and Belief, New Directions in Organization Behavior. Chicago, Illinois. St. Clair Press, 1977.
23. Northcraft G. B, Neale M. A. Organizational Behavior Management Challenge, The Dryden Pres. USA 1990: p.464.

24. Zaccaro S, Dobbins G. Contrasting Group and Organizational Commitment: Evidence for Differences Among Multilevel Attachment. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 3, 1989; p. 267-273.
25. Eren E. *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul. Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş 1993.
26. McDonald D. J, Makin. P. J. The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21 2, 2000; p. 84-91.
27. Atay S. *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. 2006. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 168 sayfa, Afyon.(Yrd.Doç.Dr. Tuğrul KANDEMİR)
28. Atay S. *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. 2006. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 168 sayfa, Afyon.(Yrd.Doç.Dr. Tuğrul KANDEMİR)
29. Yağcı K. *Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması*. 2003. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toplam Kalite yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 106 sayfa, İzmir.(Yrd.Doç.Dr. Özkan TÜTÜNCÜ)
30. İnce M, Gül H. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset*, 2005. s.65-66.
31. Kırel Ç. *Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul 1999: s.115-136.
32. Aven F, Parker B, Glen MC E. *Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis*, *The Journal of Business Research*, 1993; p.65-67.

33. Eren E. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul. Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş 1993, s.268.
34. Başıyigit A. Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. 2006. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 129 sayfa, Kütahya. (Doç. Dr. Bülent TOKAT).
35. Balay R. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara 2000: Nobel Yayın Dağıtım, 2000: s.56.
36. Gökmen S. İşletmeye Bağlılık Anketi'ni Türkçe' ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması. 1996, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 83 sayfa, Ankara. (Prof.Dr. Hüsnü ARICI)
37. Angle H. L, Perry J. L. An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26, 1981; p.2-3.
38. Aranya N, Jacobson, D. An Empirical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment The Journal of Social Psychology, 97, 1975; p.15-22.
39. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, 2005, s.67.
40. Çakır Ö. İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Kitabevi, Ankara 2001, s.111.
42. Eren E. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul. Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş 1993, s.68.
43. Glisson C, Durick M. Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations, Administrative Science Quarterly, 1988; p.66.

44. Cohen A. Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 1992; p. 539-554.
45. Güçlü H. Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. 2006. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 193 sayfa, Eskişehir.(Doç. Dr. Fermani MAVİŞ).
46. Rowden R W. The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors And Organizational Commitment, *The Leadership & Organization Development Journal*, 2000; p.30-35.
47. Eren E. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul. Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş 1993, s.271.
48. Varoğlu D. Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşların Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. 1993, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora tezi, 204 sayfa, Ankara. (Prof.Dr. Vahdet AYDIN)
49. Dinçer Ö. Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul: Beta Yayın, 1998, s.347.
50. Morris A. ve Bloom J. R. Contextual Factors Affecting JobSatisfaction and Organizational Commitment in Community MentalHealth Centers Undergoing System Changes in the Financing of Care. *Mental Health Services Research*, 4, 2, 2002; s.72-76
51. Altıntaş F. İşletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar, Bursa: Ezgi Yayınları, 2002, s.32.
52. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, 2005, s.76-77.
53. Dailey R C, KIRK D. C. Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Satisfaction and Intent to Turnover. *Human Relations*, 1992; p.308-309.

54. Keleş H N.K. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. 2006. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 197 sayfa, Konya.(Prof.Dr. Şerif ŞİMŞEK)
55. Zahra S A. Understanding Organizational Management, Supervisory Management, 1984; p.19.
56. Barutçugil İ. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2004, p.278.
57. Korsgaard M. A, Schweiger D. M, Sapienza H. Building Commitment, Attachment and Trust in Strategic Decision Making Teams: The Role of Procedural Justice. Academy of Management Journal, 38, 1,1995; p.68.
58. Katz D, Kahn R. L. Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. Ankara: Todaye Yayınları, 1977, s.202.
59. Van Sell M, Brief A, Schuler R. Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research. Human Relations, 34, 1981: p. 44.
60. Fischer R, Rewarding Employee Loyalty: An organizational justice Approach international journal of organizational Behavior volume 8, 2004; p.486.
61. Hrebiniak L G, Alutto J.A. Personal and Role-Related Factors InThe Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 17, 1972; p.572-573.
62. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, 2005, s.84.
63. Gilbert, J A, Ivancevich J M. Re-Examination of Organizational Commitment. Commitment (Psychology); Work Environment; Employees-Attitudes; Mentoring; Organizational Behavior. Journal of Social Behavior & Personality, 14, 3, 1999; p.385-397.

64. Sager J. K, ve Johnston, M. W, Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment: A Study of Salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 9, 1, 1989, p.30-41.
65. İnce M, ve Gül H, Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara 2005, s.86.
66. Meyer J P, Paunonen, S V, Gellatly I R, Goffin R G, Jackson D. N. Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 1, 1989; p.152-156.
67. Allen N.J, ve Meyer J.P, Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. *Journal of Business Research*, 26, 1, 1990; p.63.
68. McGee G W, ve Ford R. C, Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, 4, 1987, p.638-642.
69. Yıldırım F. Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. 2002. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 185 sayfa, Ankara.(Doç.Dr. Zehra Yaşın DÖKMEN)
70. Baysal A C. Paksoy M. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28,1, 1999; s.227.
- 71- Chen Z X, Francesco A M. The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 2003; p.491.
72. Lamsa A M, Savolainen T. Exploring Commitment in Different Contexts Change: Findings From a Study on Downsizing and Quality Improvement, *Academy of Strategic and Organizational Leadership Journal*, 1999; p.36.

73. Yıldırım F. Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. 2002. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 185 sayfa, Ankara.(Doç. Dr. Zehra Yaşın DÖKMEN)
74. Allen N.J, ve Meyer J.P, Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. Journal of Business Research, 26, 1, 1990; p.4.
75. Kaya O. Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama. 2007. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitim Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 120 sayfa, Ankara.(Doç. Dr. Mehmet YEŞİLTAŞ, Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU, Yrd. Doç. Dr. Eriman TOPBAŞ).
76. Tolay E. Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri, 2003. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 128 sayfa, İzmir.(Doç. Dr. Nermin UYGUÇ)
77. Çırpan H. Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. 1999. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 151 sayfa, İstanbul.(Prof. Dr. Mahmut PAKSOY)
78. Powell D M, Meyer J P. Side-Bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 65, 1, 2004; p.159.
79. Devecioğlu S. Türk Spor Yönetiminde Özerkliğin Ekonomik Boyutu (Türkiye Futbol Federasyonu Örneği). 2002. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 201 Sayfa, Ankara.(Doç. Dr. Güner EKENCİ).
80. İmamoğlu A F. Fonksiyonel Açından Spor Yönetiminin Anlam ve Önemi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 1992; 8(1): s.22-23-32-33.
81. Eskicioğlu Y. Gençlik ve Spor İl Müdürlerinin Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Analizi. 2003. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor

Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 131 Sayfa, Bolu.(Yrd. Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU)

85. Fişek K. Spor Yönetimi. 2.Baskı. Ankara. Bağırhan Yayımevi. 1998; s.26.

86. Tanır H. 2006-2007 Turkcell Süper Liginde Seçilmiş Futbol Kulüplerinin Yönetici Yeterliliklerinin Mukayeseli Olarak Karşılaştırılması (Konyaspor, Sivasspor ve Trabzonspor Örneği). 2007. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 115 sayfa, Konya.(Yrd. Doç. Dr. İ.Bülent FİŞEKÇİOĞLU).

87. Namlı H. Konya ve Elazığ İllerinde Faaliyet Gösteren Amatör Spor Kulüpleri Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri. 2005. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 67 Sayfa, Konya.(Yrd. Doç. Dr. İ.Bülent FİŞEKÇİOĞLU).

88. Demir H. Türk Spor Teşkilatı (Tarihsel Gelişim, Kapsam ve Bir Araştırma). Konya. Çizgi Kitabevi Yayınları. 2006, s. 96-97.

89. Scott D K, Managing organizational culture in intercollegiate athletic associations. Quest. 1997; 49: 403-415. Colyer S, Organizational culture in selected western Australian sport organizations. Journal of Sport Management. 2000; 14(4): s.321-341.

90. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Basketbol> "Basketbol saha ölçüleri". Erişim tarihi: 1 Haziran 2016.

91. <http://www.amersports.com/newsroom/archive/news-article/2015/06/09/wilson-to-provide-the-official-game-ball-for-fiba> Erişim tarihi: 30 Mayıs 2016.

92. <http://www.tbf.org.tr/tbf/tarihce/ulkemizde-basketbol> Erişim tarihi: 2 Haziran 2016.

93. <http://www.tosf.gov.tr/Yonetmelik-Mevzuat/cercevestatu.pdf> Gençlik ve Spor Genel Mdrlg Ozerk Spor Federasyonları ereve statüsü Erişim tarihi: 2 Haziran 2016.

94. <http://www.tbf.org.tr/tbf/tarihce/ulkemizde-basketbol> Erişim tarihi: 2 Haziran 2016.

95. <http://www.tbf.org.tr/docs/default-source/mevzuat/ana-statu/ana-stat%C3%BC.pdf?sfvrsn=4> Erişim tarihi: 4 Haziran 2016.

96. <http://www.tbf.org.tr/docs/defaultsource/mevzuat/yonergeler/%C4%B1itemsilcisiyoningesi.pdf?sfvrsn=8> Erişim tarihi: 4 Haziran 2016.

EKLER

EK 1. Araştirmacı İzin Dilekçesi

**TÜRKİYE
BASKETBOL
FEDERASYONU**

26.10.2015
BASKETBOL
İL TEMSİLCİLİĞİ

Beğlar Mah.
7332. Sok. No:1
Erenler / SAKARYA

M: (530) 932 80 22
K: (264) 241 72 62
www.tbf.org.tr

TÜRKİYE BASKETBOL FEDERASYONU BAŐKANLIĐINA
İSTANBUL

Sakarya Basketbol İl Temsilciliği görevim ve Beden Eğitimi Öğretmenliği mesleğimin yanı sıra Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalında da yüksek lisans öğrenimimi sürdürmekteyim.

Yüksek lisans öğreniminin ders aşaması tamamlanmış olup tez yazım aşamasında bulunmaktayım. Yaptığım literatür taraması ve araştırma alanım olması münasebeti ile de; "Basketbol Federasyonu İl Temsilcilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" konusunda tez çalışması yapmayı planlamaktayım. Bu çalışma İl Temsilcilerine ilk kez uygulanacağından elde edilecek sonuçların başta Basketbol Federasyonu yönetimi olmak üzere diğer Federasyon yönetimlerine fikir vermesi açısından ve Basketbol İl Temsilcilerinin görevleri ile göreve bağlılık düzeyleri açısından bilgiler vereceğinden önem taşımaktadır.

Söz konusu tez çalışması için gerekli izin tarafıma verilmesini hususunda,
Gereğini arz ederim.

Saygılarımla.


Alpay ALEV
Düzce Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

EK 2. Basketbol Federasyonu tarafından araştırmacıya verilen izin onayı



TBF Binası
10. Yıl Caddesi 34020
Zeytinburnu - İstanbul,
Türkiye
T: (212) 414 77 00
F: (212) 679 74 00
www.tbf.org.tr

Sayı : 2016/GS-0614
Konu : Anket hk.
Tarih : 29.06.2016

İlgi : 26.10.2015 tarihli dilekçeniz

Sayın Alpay Alev,

Dilekçenizde belirttiğiniz "Basketbol İl Temsilcilerinin Örgütsel Bağlılıklarının incelenmesi" konulu Teziniz ile ilgili araştırma yapmanız ve anketli il temsilcilerimize uygulamanız federasyonumuzca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederiz.


Celal ARISAN
Genel Sekreter

EK 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

BASKETBOL İL TEMSİLCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ ANKET FORMU

Anket Gogge Forms uygulaması ile basketbol İl temsilcilerine dijital ortamda uygulanmıştır.

Değerli İl Temsilcisi,

“Basketbol İl Temsilcilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” konulu Yüksek Lisans tezimde kullanılacak olan bu anket ile İl temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin üç alt boyut türüne göre demografik ve görev ile ilgili bilgilerle ilişkisinin analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

Cinsiyetiniz ? *

- Kadın
- Erkek

Medeni Durumunuz ? *

- Evli
- Bekar

Yaşınız ? *

- 18-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56 ve üstü

Öğrenim Düzeyiniz? *

- İlköğretim
- Lise ve dengi okul
- Ön lisans
- Lisans
- Lisans üstü

İl Temsilciliği Toplam Görev Yılıınız? *

- 1 yıl veya daha az
- 2-4 yıl
- 5-7 yıl
- 8-10 yıl
- 10 yıl ve üzeri

İl Temsilciliği Görevinden Önce Hangi Görevlerde Bulundunuz? *

- Hakem
- Antrenör
- Teknik Komiser
- Sporculuk
- Görevde Bulunmadım

İl Temsilciliği Görevinde Bulunmak Kendi Tercihiniz miydi? *

- Evet
- Hayır

Aşağıda örgütsel bağlılığa yönelik bazı ifadeler verilmiştir. Maddeleri dikkatle okuyarak her bir maddeye ilişkin görüşünüzü uygun seçeneği seçerek belirtiniz.*

8.Kariyer hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.

9.Kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissediyorum.

10.Kurumdaki görevimde kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.

11.Kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.

12.Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.

13.Kişisel değerlerimle kurumun değerlerini birbirine çok benzer buluyorum.

14.Kurumun gelecekte nerede olacağı benim için çok önemli.

15.Şu an kurumdaki görevimden ayrılmam durumunda, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğrarım.

16.Kurumdaki bu görevimde kalmam

istekten ziyade ,
gereklidir.

17.Kurumdaki
görevimden ayrılmayı
düşünmek için çok az
seçim hakkına
sahip olduğumu
düşünüyorum.

18.Benim için
kurumdan ayrılmanın
olumsuz
sonuçlarından birisi
de başka bir kurumun
burada sağladığı
olanakları
sağlayamama
ihtimalidir.

19.Başka bir görev
bulmadan,bu
kurumdan
ayrıldığımda neler
olacağı
konusunda kaygı
hissediyorum.

20.Bu kurumda görev
yapmaya devam
etmemin önemli
nedenlerinden
biriside, ayrılmamın
kişisel fedakarlık
gerektirmesidir.

21.Benim avantajıma
olsa bile, görev
yaptığım kurumdan
şimdi ayrılmak bana
doğru gelmiyor.

22.Bu kurum benim
bağlılığımı hak ediyor.

23.Kurumdaki
görevimden şimdi
ayrılmanın, burada
görev yapan diğer

insanlara
karşı duyduğum
sorumluluklar
nedeniyle yanlış
olacağını
düşünüyorum.

24.Görev yaptığım
kuruma çok şey
borçluyum.



25.Kurumdan şimdi
ayrılırsam suçluluk
hissederim.



EK 4. ÖZGEÇMİŞ

1981 yılında Adapazarı'nda doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise öğrenimini Adapazarı'nda tamamladı. 2001 yılında öğrenimine başladığı Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi Öğretmenliği bölümünden 2005 yılında dereceyle mezun oldu. 2005-2007 yılları arasında 2 yıl süre ile Adapazarı'nda Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı öğretmenlik görevinde bulundu. 2009 yılında Adapazarı'nda eğitim faaliyetine başlayan Özel Erenler Güneş Okullarında Beden Eğitimi Öğretmenliği görevine başladı. 2016 yılı itibariyle bu görevi sürdürmektedir. 2012 yılında İkinci üniversite Anadolu Üniversitesi ön lisans Spor Yönetimi bölümünden de başarıyla mezun oldu.

2001-2011 yılları arasında Türkiye Basketbol Federasyonu Sakarya İli klasman hakemliği görevinde bulundu. 2011 yılında Gençlik Spor Genel Müdürlüğü'nün onayı ile Türkiye Basketbol Federasyonu Sakarya İl Temsilcisi olarak göreve atandı. 2016 yılı itibariyle bu görevi sürdürmektedir. Aynı zamanda 2012 yılından beri basketbol liglerinde müsabaka gözlemcisi olarak görev yapmaktadır.

1. Kademe Basketbol Antrenörlüğü, Sağlık Bakanlığı İlk Yardımcı kimliği, Bilgisayar İşletmenlik, Kurumsal İletişim ve Öğrenci Koçluğu belgelerine sahiptir. Sakarya Beden Eğitimi Öğretmenleri Derneği kurucu üyesidir. Evli ve 1 Çocuk sahibidir.