

**GENÇLİK VE SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜNDE  
GÖREVLİ SPOR UZMANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI**

**ÜZÜM, H\*.; YALÇIN H. B\*.; YÜKTAŞIR, B\*.;**

*\* Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu*

**ÖZET**

Bu araştırma ile, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Merkez ve Taşra teşkilatlarında görev yapan spor uzmanlarının örgütsel bağlılığı araştırılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda, genel tarama modellerinden olan kesit alma yaklaşımı ve ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni aynı zamanda örneklemi oluşturmaktadır. Örneklem grubu Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nde görev yapan n=98 katılımcıdan oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, Hoşgörür, (1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. (Cronbah Alpha  $\alpha = 0.82$ ). Anketin bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizinde, Cronbah Alpha güvenilirlik katsayısı  $\alpha = 0.89$  olarak tespit edilmiştir. Elde edilen veriler betimsel istatistik, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve değişkenler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey testi kullanılarak çözümlenmiştir. Alt boyutlar arasındaki ilişki ise korelasyon (Pearson Correlation Moment) analizi ile çözümlenmiştir.

Çalışma sonucunda katılımcıların cinsiyeti ile yerimseme, uyuşum ve yabancılaşma alt boyutları arasında istatistiksel olarak erkeklerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Deneklerin öncelikli yapmak istedikleri işler ile özdeşleşme, yerimseme ve yabancılaşma alt boyutları arasında idarecilik yapmak isteyen katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre katılımcıların alternatif iş imkanları ve sorumluluk düzeyi bağımsız değişkenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarından yerimseme, uyuşum ve yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar derinlemesine tartışılıp yorumlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Spor Uzmanı, Örgütsel Bağlılık*

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE SPORT EXPERTS OF GENERAL  
YOUTH AND SPORT DIRECTORATE**

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to investigate commitment of sport experts that work at general youth and sport directorate. For the purpose of this study, cross sectional method of survey was employed to analyze relationships among variables. The subjects of the study were sport experts (n=98) who were employed at general youth and sport directorate in Turkey. The data were collected by using scale of 'Organizational Commitment of Teachers' (OCT) which was developed by Hosgorur in 1997. The previous study indicated that validity of this instrument is sufficiently high (Cronbach Alpha  $\alpha = .82$ ). In the study, validity of the instrument was also found sufficient ( $\alpha = .89$ ). Further, the statistical analyses of the study included descriptive statistics, correlational analyses and one way analysis of variance (ANOVA) and Tukey Post Hoc.

The results of the study showed that gender of the subjects created statistically significant differences on the facets of accommodation, identification and alienation. In all three facets of commitment males scored higher than females. Also, the result of the study indicated that there were statistically significant differences between independent variable of desired job and facets of commitment on indifference, accomodation and alienation. Subjects who want to be in administavi position scored higher than any other position. Furthermore, there were statistically significant differences among independent variables of intensity of job and alternative job on three facets of

organizational commitment (Identification, Colonialism, Accommodation, Indifference and Alienation). The results of the study was further elaborated and discussed.

**Key Words:** *Organizational Commitment, Sport Expert*

## GİRİŞ

İnsanlığın var oluşundan günümüze kadar, bireyler yaşamlarını sürdürebilmek ve bağlı oldukları topluluklarda sosyal bir statü elde edebilmek için büyük çabalar içersine girmektedirler. Bu amaçla kişilikleri ve yetenekleri doğrultusunda bir meslek sahibi olarak yaşamlarının büyük bir kısmını türlü örgütlerde geçirmektedirler. Bu bağlamda bireylerin meslekleri yaşamlarında önemli bir yer tutmaktadır. Freud'a göre ruh sağlığının temeli "sevmek ve çalışmaktır." İnsanların mutluluğunun yarısı eşini sevmek, diğer yarısı da işini sevmektir (Ankay, 1996). Bireylerin işini seyerek yapması çalıştığı örgütün verimliliği açısından oldukça önemli bir etkidir.

Literatürde, örgütlerde etkinlik ve verimliliği etkileyen birden çok değişken bulunduğu belirtilmektedir. Bu değişkenler, yönetim ve yönetici davranışları, örgütün içinde bulunduğu kültür, örgüt içi çatışmalar, örgütsel stres, iletişim ve işbirliği, motivasyon, doyum şeklinde sıralanabilir. Bu faktörlerin yanı sıra bireylerin yaptığı işe ve örgüte yönelik tutum ve davranışları ile örgütsel bağlılığı da örgütsel verim açısından önemli birer faktördür.

Örgüte bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Örgüte bağlılık tutumu kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticilerin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilmek, ademi merkezietçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır (Yıldız, 1993). Mowdey, Porter ve Steers (1982) örgüte bağlılığı; bireyin belirli bir örgüte ilgisi ve o örgütle özdeşleşme derecesi olarak tanımlanmış ve kavramsal olarak bu tanımın üç faktörü içerdiğini belirtmişlerdir: a) Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma, b) Örgüt yararına önemli miktarda gayret gösterme isteği, c) Örgüte olan üyeliği şiddetli bir şekilde devam ettirme arzusu (Mowdey, Porter ve Steers 1982).

Mathieu ve Zajak, 1967 ile 1986 yılları arasında örgüte bağlılık ile ilgili yayınlanmış 174 araştırma üzerinde yapmış oldukları meta-analizde, örgüte bağlılığı etkileyen faktörleri beş başlık altında toplamışlardır.

- a- Kişisel özellikler
- b- İş ile ilgili özellikler
- c- Rol ile ilgili özellikler
- d- Örgütsel özellikler
- e- Grup/ Lider özellikleri

Bu sınıflandırma içerisinde yer alan faktörlerin örgüte bağlılık üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Kuralların biçimsel olarak yazılı olması, merkezkaçlaşma derecesi ve fonksiyonel olarak diğer bölümlere bağlılık ile örgüte bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Görev bağımlılığının iş görenlerin örgüte ve bağlı oldukları gruba yaptıkları katkının farkına varmaları sonucunda, kendilerini işin içinde görmelerini sağlayarak bağlılığı artırdığı ileri sürülmüştür. İş görenlerin örgüte hislerinin olması ve kararlara katılma derecesi ve örgütün büyüklüğü ile örgüte bağlılık arasında da ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Kişilerin örgütle olan ilişkileri kuvvetlendikçe kişi kendini örgütün hizmetindeymiş gibi hissedebilir (Ergül, 2004).

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün etkin derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve iş gücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli bir çok eyleme yöneltir. Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve onlara güçlü bağlılık, en

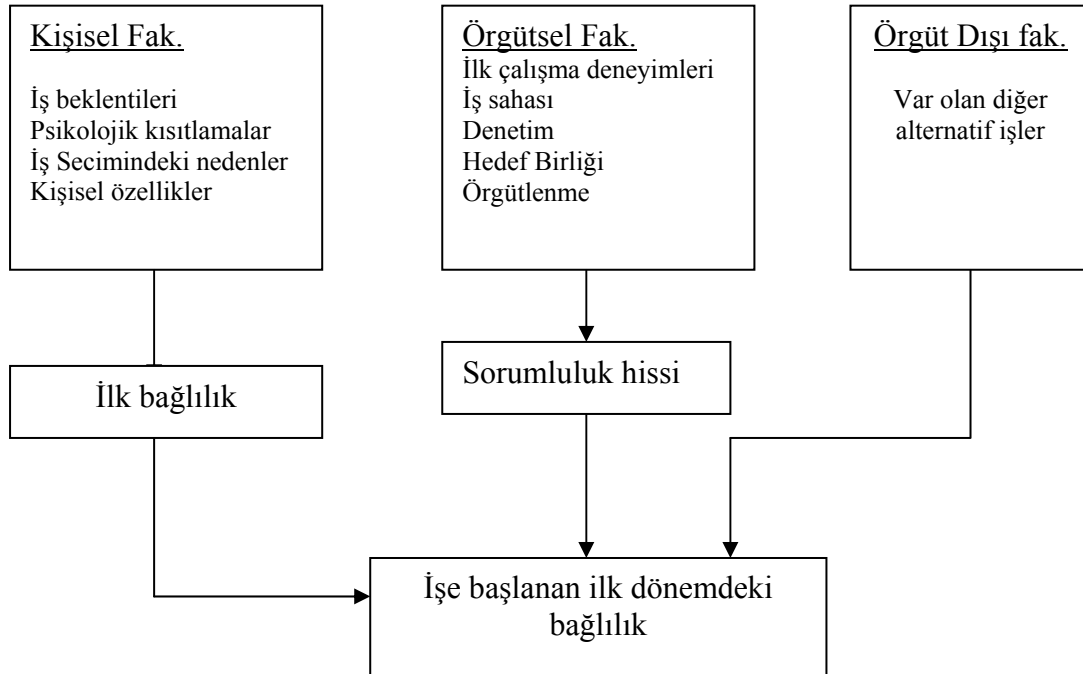
etkili güdü tarzlarından biridir. Bu güdü tarzı, klasik örgüt politikasının sınırları içinde uyulması en zor olanı olarak görülür, içselleştirmenin derecesi, örgütsel amaçların kendi özelliklerine ve bunların bireyin gereksinim ve değerleri ile olan uygunluğuna bağlıdır (Türk, 2003).

Örgüte bağlılığın sonuçlarından olan iş tatmini, devamsızlık, personel devri, sadakat ve işle ilgili çabalar önemlidir ve örgüt çalışanlarının örgüte bağımlılığını sağlama yolunda çaba göstermelerini gerektirir. Çalışanın yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır (Yıldız, 1993).

Bazı araştırma sonuçlarına göre, örgütün iş görenin beklentilerini karşılayamadığında işgörenin örgüte bağlılığının azalabileceği ve örgütten ayrılabilceği belirtilmektedir. Örgüte bağlılıkları azalan işgörenlerin işe devamlılıkları da azalmakta ve iş gücü devir hızı artmaktadır. 1981 yılın da Fortune'de yayınlanan bir araştırmada, ortalama bir şirketin yeni mezunlarından istihdam edilenlerin yüzde ellisinin ilk beş yıl içerisinde şirketten ayrıldıkları tespit edilmiştir (Mowdey, Porter ve Steers 1982). Yine Örs ve diğerleri tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucuna göre, uzman hekimlerin örgütsel bağlılık algıları; mesleğine yeni başlayan asistan-pratisyen hekimlere göre daha yüksek bulunmuştur (Örs ve diğerleri 2003).

Bu sonuçlar mesleğinin hemen başında olan iş görenlerin örgütüne yönelik tutumu ve bu tutumu takiben oluşan örgütsel bağlılığın sağlanmasında bir takım sorunlar yaşadıklarının göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu sorunlardan dolayı oluşan olumsuz örgütsel tutum iş göreni daha uygun bir çalışma ortamı aramaya ve aradığı ortamı bulduğunda işini bırakmaya yönlendirebilir.

Bu nedenle, yapılan bu çalışmada temel alınacak olan örgütsel bağlılık ve buna bağlı olarak oluşan erken işi bırakma eylemi ile ilgili Movdey, Porter ve Steers tarafından geliştirilen model şekil 1'de verilmiştir.



**Şekil 1: Yeni işe başlayanlarda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler (Porter ve Steers, 1991).**

Porter ve Steers (1991)'in yeni işe başlayanlar ile işverenlere önerdiği birçok örgütsel bağlılık modeli bulunmaktadır. Bu yazarlara göre en uygun bağlılık modellerinden biride Şekil 1'de görülmektedir. Şekli incelediğimizde; kişisel faktörlerle ilgili olarak iş görenleri ilk iş

gününde işe götüren muhtemel bağlılık faktörleri sıralanmaktadır. Bireylerin ilk iş gününden itibaren yüksek örgütsel bağlılık duygusu onların örgütte kalıcılığını sağlar. Bu bağlılık onları daha fazla sorumluluk alma duygusu içerisine iterek örgütsel etkinliklere daha fazla katılımı sağlar. Bu durum kişinin erken etkili örgütsel bağlılık sürecine girmesine neden olarak bireyleri daha fazla örgüte bağlar ve onların örgüt ile ilgili görevlerinde daha fazla çaba sarf etmelerini sağlar. Örgütsel faktörler ise iş ile ilgili çalışma alanı, iş dönütü, işin özerkliği ve işin önemi gibi faktörleri içerir. İşle ilgili karar mekanizmasına etkin bir şekilde katılım bağlılık derecesini etkiler. İş grubu ve örgütsel amaçlardaki tutarlılık da bağlılığı artırır. Sonuç olarak örgütsel özellikler, işçilerin sorumluluk almalarında önemli rol oynamaktadır. Örgüt dışı faktörler ise kişinin bir işi elde etmesinden sonra var olan diğer alternatif iş imkanlarının elde edilebilirliği ile ilgilidir. Araştırmalar; yüksek maaşla işe başlamayan bireylerin işe bağlılığının düşük olduğunu ve işe başladıktan altı ay sonra teklif edilen diğer alternatif işleri değerlendirmeyi düşündüklerini göstermektedir.

Örgüt-işgören ilişkileri, işe devamlılık veya devamsızlık, işte kalma veya işgücü devri ve örgüte bağlılık biçimleri yalnızca işletmeleri değil bütün örgütleri ilgilendirmektedir. Bu ilişkilere verilen önem, işgörenlerin örgütlerle olan bağlantılarında bir azalma eğilimi olması nedeniyle gittikçe artmaktadır. İşgören açısından bir örgüte katılmak ve örgütte kalmak, işgörene, maaşlar gibi mevcut ekonomik ödüllerle birlikte emeklilik şeklinde gelecek güvencesi sağlar. Ayrıca, bir örgüte üyelik, içsel iş doyumunu ve destekleyici bir arkadaş grubu gibi psikolojik ödüller de sağlar. Dolayısıyla, bir iş gören bir örgüte ne kadar yatırım yaparsa veya bağlanırsa örgütten temin edeceği fayda ve ödüllerde o kadar çok olur (Çırpan, 1999).

Bunun yanında bir örgüte bağlı olmanın birey açısından belirli olumsuz sonuçları da olabilir. Örnek olarak bir şirkette uzunca yıllar çalışan bir birey, yeni bir işe transfer edebileceği çeşitli becerileri kazanamayabilir. Bunun yanında devamsızlık yapmamak için birey, ailesi ile olan etkileşiminin olumsuz olması pahasına örgüte bağlılığı devam ettirebilir. Sonuç olarak, işgören açısından bir örgüte bağlı olmanın olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Buna karşılık, örgütün işgörenlerle güçlü bağlar kurmaları, önemli görünmektedir. Bütün örgütlerin, işgören devamsızlığı ve işgücü devrinden kaçınmaya gereksinimleri vardır. Bu değişkenlerle ilgili göstergeler ne kadar yüksekse, maliyetlerde o derecede artmaktadır. Bu nedenle pek çok örgüt, iş görenleri ile aralarında güçlü bir bağ oluşturmaya çalışır (Çırpan, 1999).

Örgüt-işgören bağlılıklarının düşük olması, toplum genelinde, üretilen hizmet ve ürünlerin miktarını ve kalitesini de olumsuz etkilemektedir (Çırpan, 1999). Bu örgütlerden biri olan G.S.G.M., Merkez ve Taşra teşkilatı olmak üzere tüm il ve ilçelerimizi kapsayan oldukça büyük bir örgüt yapısına ve bu örgütlerin çeşitli kademelerinde görev yapan iş görenlere sahiptir. 2001 yılında açılan bir sınav ile 500 kişi G.S.G.M bünyesinde spor uzmanı olarak göreve başlamıştır. Fakat mesleğinin henüz başında olan bu spor uzmanlarının bu günkü sayısı 350'ye düşmüştür. Bu sayının her geçen gün azalmasının nedenleri; spor uzmanlarının sözleşmeli olarak görev yapmalarından dolayı mesleki güvencelerinin olamayışı, iş tanımlarının henüz tam manasıyla yapılmayışı, uzmanı oldukları alan ile ilgili işlerde çalıştırılmamaları ve maaşlarının düşüklüğü sayılabilir. Bu tür nedenler spor uzmanlarının görev yaptığı örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmelerine neden olarak örgüte olan bağlılıklarını zayıflatabilir. Bu noktadan hareketle bu çalışma ile; spor uzmanlarının görev yaptıkları örgüte yönelik, özdeşleşme-yerimseme-uyuşum-umursamazlık-yabancılaşma, gibi tutum alt boyutlardan hangilerini geliştirdiklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

## YÖNTEM

Araştırma, genel tarama modellerinden biri olan kesit alma yaklaşımıyla ve ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın örnekleme aynı zamanda çalışma evrenini oluşturmaktadır. Oransız eleman örnekleme yöntemi ile seçilen örneklem gurubu ise, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne bağlı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan 98 spor uzmanından oluşmuştur. Veri toplama aracı olarak Hoşgörür'ün 1997 yılında "İşgörenlerinin Örgütsel Tutumlarını" ölçmeye yönelik olarak geliştirmiş olduğu ölçek kullanılmıştır ( $\alpha=0.82$ ). Bu ölçek özdeşleşme-yerimseme-uyuşum-umursamazlık-yabancılaşma gibi 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.89$  olarak tespit edilmiştir. İki bölümden oluşan anketin birinci bölümünde kişisel bilgilerle ilgili 11 soru, ikinci bölümde ise eğitim iş görenlerinin örgütsel bağlılığını ölçmeye yönelik 50 sorudan oluşan beşli likert tipi ölçme aracı kullanılmıştır. Sorulara beş kategori üzerinden cevap verilmiştir. Bu kategorilerin sayısal olarak karşılığı ise: Hiçbir zaman=1, Nadiren=2, Ara sıra=3, Genellikle=4, Her zaman=5 olacak şekilde puanlanmıştır.

Anket doğrudan deneklerin ismine posta yolu ile gönderildi ve pulu yapıştırılmış geri dönüşüm zarfına katılımcılara ikram edilmek üzere kahve konuldu. Böylece katılımcıların daha samimi ve gönüllü bir şekilde soruları yanıtlamaları sağlanmaya çalışılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS for Windows paket istatistik programı ile çözümlenmiştir. Deneklerin demografik özellikleri ile ilgili frekans dağılımları betimsel istatistik yöntemi ile belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık anketinin alt boyutları arasındaki ilişkiye Pearson Korelasyon analizi ile bakılmıştır. cinsiyet, yapılmak istenen öncelikli iş ve alternatif iş imkanları gibi sınıflandırılmış bağımsız değişkenler ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ki ilişkiye Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile, gruplar arasında fark olduğunda ise farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek için Tukey Post Hoc analizleri kullanılmıştır.

## BULGULAR

Çalışmada, örnekleme oluşturan deneklerin toplam sayısı  $n=98$  spor uzmanından oluşmaktadır. Bunların %67.3 ( $n=66$ )'sini erkekler, %32.7 ( $n=32$ )'sini ise bayanlar oluşturmaktadır. Spor uzmanlarının %49 ( $n=48$ )'unu evliler, %51 ( $n=50$ )'ini ise bekarlar oluşturmaktadır. Yaş gruplarına göre spor uzmanlarının %19.4 ( $n=19$ )'ü 20-25 yaş, %70.4 ( $n=70$ )'ü 26-30 yaş, %9.2 ( $n=2$ )'si ise 31-35 yaşları arasında bulunmaktadır. Spor uzmanlarının görev yaptığı yer ile ilgili değişkenler incelendiğinde, %100 ( $n=98$ )'ünün il merkezlerinde görev yaptığı saptanmıştır.

**Tablo 1. Örgütsel bağlılığı oluşturan alt boyutların aritmetik ortalama ve standart sapmaları.**

Alt Boyutlar	Umursamazlık	Yerim seme	Yabancılaşma	Uyuşum	Özdeşleşme
Aritmetik Ortalama ( $\bar{X}$ )	3.30	3.52	3.60	3.92	4.01
Standart Sapma (SS)	0.38	0.68	0.63	0.55	0.56

Tablo 1 incelendiğinde, spor uzmanlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarından en yüksek birinci derecede "özdeşleşme" ( $\bar{X}=4.01\pm0.56$ ) alt boyutunda ve en düşük derecede de

“umursamazlık” alt boyutunda ( $\bar{X}=3.30\pm 0.38$ ), aritmetik ortalama ve standart sapmaya sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 2. Deneklerin cinsiyet, yapılmak istenen öncelikli iş ve alternatif iş imkanları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları.**

		ÖZDEŞLEŞME	YERİMSEME	UYUŞUM	UMURSAMAZLIK	YABANCILAŞMA
		$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
Cinsiyet	Erkek	4,07 ± 0.58	3,61 ± 0.67	4,00± 0.51	3,31± 0.38	3,70± 0.61
	Kız	3,88 ± 0.50	3,33 ± 0.66	3,76 ± 0.61	3,28 ± 0.37	3,40 ± 0.64
Yapılmak İstene Öncelikli İşler	idarecilik	4.10 ± 0.48	3.62 ± 0.60	3.98±0.49	3,37± 0.32	3.75 ± 0.64
	organizasyon	4.31 ± 0.30	4.00 ± 0.33	4.25± 0.66	3.10± 0.60	3.55 ± 0.46
	Antrenörlük	3.79± 0.64	3.27 ± 0.78	3.75± 0.60	3.23 ± 0.41	3.35 ± 0.56
Alternatif İş	Evet	3.92 ± 0.58	3.33 ± 0.69	3.82±0.59	3,27± 0.38	3.30± 0.47
	Hayır	4.13 ± 0.51	3.79 ± 0.58	4.05 ± 0.46	3.25 ± 0.38	4.03 ± 0.58

Tablo 2 incelendiğinde; cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında en yüksek aritmetik ortalama ve standart sapmanın “özdeşleşme” alt boyutunda ( $\bar{X}=4.07 \pm 0.58$ ), erkekler de, en düşük derecede aritmetik ortalama ve standart sapmanın ise “umursamazlık” alt boyutunda ( $\bar{X}=3.28 \pm 0.37$ ) bayanlarda olduğu görülmektedir. Spor uzmanlarının öncelikli olarak yapmak istedikleri işler ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında en yüksek aritmetik ortalama ve standart sapmanın “özdeşleşme” alt boyutunda ( $\bar{X}=4.31\pm 0.30$ ) organizasyon yapmak isteyen deneklerde, en düşük derecede aritmetik ortalama ve standart sapmanın ise “umursamazlık” alt boyutunda ( $\bar{X}=3.10\pm 0.60$ ) yine organizasyon yapmak isteyen deneklerde olduğu görülmektedir. Spor uzmanlarının alternatif iş imkanı ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında en yüksek aritmetik ortalama ve standart sapmanın “özdeşleşme” alt boyutunda ( $\bar{X}=4.13\pm 0.51$ ) alternatif iş bulunduğunda kurumdan ayrılmayı düşünmeyen deneklerde, en düşük derecede aritmetik ortalama ve standart sapmanın ise “umursamazlık” alt boyutunda ( $\bar{X}=3.25\pm 0.38$ ) yine alternatif işlere hayır diyen deneklerde olduğu görülmektedir.

Spor uzmanlarının cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki farkı gösteren ANOVA sonuçları tablo 3’de görülmektedir.

**Tablo 3. Deneklerin cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık alt boyutları açısından farkları**

			$\Sigma \bar{X}^2$	Sd	$\bar{X}^2$	F
CİNSİYET	Özdeşleşme	Gruplar Arası	0.82	1	0.82	2.66
		Grup İçi	29.78	96	0.31	
		Toplam	30.61	97		
	Yerim seme	Gruplar Arası	1.79	1	0.79	3.94*
		Grup İçi	43.67	96	0.45	
		Toplam	45.46	97		
	Uyuşum	Gruplar Arası	1.23	1	1.23	4.14*
		Grup İçi	28.64	96	29	
		Toplam	29.88	97		
	Umursamazlık	Gruplar Arası	0.02	1	0.02	1.37
		Grup İçi	14.12	96	0.14	
		Toplam	14.14	97		
	Yabancılaşma	Gruplar Arası	1.85	1	1.85	4.79*
		Grup İçi	37.24	96	0.38	
		Toplam	39.10	97		

\* 0.05 anlamlılık düzeyi

Bu analiz sonucunda, deneklerin cinsiyeti ile yerimseme alt boyutu arasında ( $F(1;96)=3.94$ ;  $p<0.05$ ), uyuşum alt boyutu arasında ( $F(1;96)=4.14$ ;  $p<0.05$ ) ve yabancılaşma alt boyutu arasında ( $F(1;96)=4.79$ ;  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını görmek için Tablo 2'ye baktığımızda, cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında en yüksek aritmetik ortalama ve standart sapmanın özdeşleşme ( $\bar{X}=4.07\pm 0.58$ ), yerimseme ( $\bar{X}=3.61\pm 0.67$ ) ve uyuşum ( $\bar{X}=4.00\pm 0.51$ ) alt boyutlarında erkekler de olduğu görülmektedir.

Spor uzmanlarının öncelikli yapmak istedikleri işler ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki farkı gösteren ANOVA sonuçları tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4: Deneklerin öncelikli yapmak istedikleri işlerin örgütsel bağlılık alt boyutları açısından farkları.**

			$\Sigma \bar{X}^2$	Sd	$\bar{X}^2$	F
ÖNCELİKLİ YAPMAK İSTENİLEN İŞ	Özdeşleşme	Gruplar Arası	2.66	2	1.33	4.53*
		Grup İçi	27.94	95	0.29	
		Toplam	30.61	97		
	Yerimseme	Gruplar Arası	4.07	2	2.03	4.67*
		Grup İçi	4.39	95	0.43	
		Toplam	45.46	97		
	Uyuşum	Gruplar Arası	1.80	2	0.90	3.06
		Grup İçi	28.07	95	0.29	
		Toplam	29.88	97		
	Umursamazlık	Gruplar Arası	0.69	2	0.34	2.43
		Grup İçi	13.45	95	0.14	
		Toplam	14.10	97		
	Yabancılaşma	Gruplar Arası	3.44	2	1.72	4.59*
		Grup İçi	35.65	95	0.37	
		Toplam	39.10	97		

**\* 0.05 anlamlılık düzeyi**

Tablo 4 incelendiğinde, deneklerin öncelikli yapmak istedikleri işler ile özdeşleşme alt boyutu arasında ( $F(2;95)=4.53$ ;  $p<0.05$ ), yerimseme alt boyutu arasında ( $F(2;95)=4.67$ ;  $p<0.05$ ) ve yabancılaşma alt boyutu arasında ( $F(2;95)=4.59$ ;  $p<0.05$ ) anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın hangi alt gruplardan kaynaklandığının ortaya konması için Tukey Post Hoc analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5. Deneklerin yapmak istedikleri işler ile bağlılık puanları arasındaki farklılık.**

İSTENİLEN İŞ		n	$\bar{X}$	$\pm$ ss	P
Özdeşleşme	İdareci	58	3.88	0,48	0.02
	Antrenör	34	4.10	0,64	
Yerimseme	İdareci	58	3.62	0.60	0.04
	Antrenör	34	3.27	0.33	
	Organizatör	6	4.00	0.33	0.03
	Antrenör	34	3.27	0.78	
Yabancılaşma	İdareci	58	3.75	0.64	0.009
	Organizatör	34	3.35	0.56	

**\* $p<0.05$** 

Bu analiz sonucuna göre; özdeşleşme alt boyutunda idarecilik yapmak isteyen spor uzmanlarının bağlılığı antrenörlük yapmak isteyenlere göre daha düşük bulunmuştur. Yine yerimseme alt boyutunda, idarecilik yapmak isteyenler ile antrenörlük yapmak isteyenler de idareciler lehine ve organizatörlük yapmak isteyenlerle antrenörlük yapmak isteyenlerde de organizatörler lehine yüksek bulunmuştur. Yabancılaşma alt boyutunda ise idarecilik yapmak isteyenlerle organizatörlük yapmak isteyenler arasında, Organizatörler lehine örgüte bağlılık derecelerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Spor uzmanlarının alternatif iş imkanlarını değerlendirme olanakları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki farkı gösteren ANOVA sonuçları tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6. Deneklerin alternatif iş imkanlarının örgütsel bağlılık alt boyutları açısından farkları.**

			$\Sigma \bar{X}^2$	Sd	$\bar{X}^2$	F
ALTERNATİF İŞ İMKANI	Özdeşleşme	Gruplar Arası	1.07	1	1.07	3.48
		Grup İçi	92.54	96	0.30	
		Toplam	30.61	97		
	Yerimseme	Gruplar Arası	5.12	1	5.12	12.19*
		Grup İçi	45.34	96	0.42	
		Toplam	45.46	97		
	Uyuşum	Gruplar Arası	1.28	1	1.28	4.32*
		Grup İçi	28.59	96	0.29	
		Toplam	29.88	97		
	Umursamazlık	Gruplar Arası	0.14	1	0.14	0.98
		Grup İçi	13.99	96	0.14	
		Toplam	14.14	97		
	Yabancılaşma	Gruplar Arası	12.70	1	12.70	46.20*
		Grup İçi	26.39	96	0.27	
		Toplam	39.10	97		



**\*0.05 anlamlılık düzeyi**

Tablo 6 incelendiğinde, deneklerin alternatif iş imkanları ile yerimseme alt boyutu arasında ( $F(1;96)=12.19$ ;  $p<0.05$ ), uyuşum alt boyutu arasında ( $F(1;96)=4.32$ ;  $p<0.05$ ) ve yabancılaşma alt boyutu arasında ( $F(1;96)=46.20$ ;  $p<0.05$ ) anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını görmek için Tablo 2'yi incelediğimizde, spor uzmanlarının alternatif iş imkanı ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında en yüksek aritmetik ortalama ve standart sapmanın, özdeşleşme ( $\bar{X}=4.13\pm 0.51$ ), uyuşum ( $\bar{X}=4.05\pm 0.46$ ) ve yabancılaşma ( $\bar{X}=4.03\pm 0.58$ ) alt boyutlarında alternatif işlere hayır diyen deneklerde olduğu görülmektedir.

**TARTIŞMA VE YORUM**

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Merkez ve Taşra teşkilatlarında görev yapan spor uzmanlarının demografik özelliklerinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde tartışılarak yorumlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, spor uzmanlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarından en yüksek birinci derecede “özdeşleşme” ( $\bar{X}=4.01\pm 0.56$ ) ve en düşük derecede de “umursamazlık” alt boyutlarında ( $\bar{X}=3.30\pm 0.38$ ), aritmetik ortalama ve standart sapmaya sahip oldukları görülmektedir (Tablo 1). Bu sonuçlara dayanarak genel anlamda spor uzmanlarının görev yaptığı örgüte yönelik yüksek düzeyde “özdeşleşme” ve orta düzeyde de “yabancılaşma” tutumu geliştirdikleri söylenebilir.

Bağımsız değişkenlerimizden olan, cinsiyet ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, deneklerin cinsiyeti ile yerimseme ( $F(1;96)=3.94$ ;  $p<0.05$ ), uyuşum ( $F(1;96)=4.14$ ;  $p<0.05$ ) ve yabancılaşma ( $F(1;96)=4.79$ ;  $p<0.05$ ) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 3). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını görmek için tablo 2'ye baktığımızda, cinsiyet ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında en yüksek aritmetik ortalama ve standart sapmanın özdeşleşme ( $\bar{X}=4.07\pm 0.58$ ), uyuşum ( $\bar{X}=4.00\pm 0.51$ ) ve yabancılaşma ( $\bar{X}=3.70\pm 0.61$ ) alt boyutlarında erkekler de olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bir çok çalışmada da cinsiyetler arasında fark bulunmuştur. Yalçın, Üzüm ve Yüktaşır (2004), beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmada ve yine Kırel'in (1999), market çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmalarda erkeklerin kadınlara göre iş yerine bağlılık konusunda daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlara karşılık, yurt dışında yapılan örgütsel bağlılık araştırmaları incelendiğinde; (Jacson, 2004; Koslowsky ve Elizur, 2001; Reed, Krathchman ve Strawser, 1994), kadınların erkeklere göre daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara dayanarak erkek spor uzmanlarının özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında örgüte bağlılık derecelerinin bayanlara göre daha yüksek olduğu, ancak yabancılaşma alt boyutunda örgüte bağlılık derecelerinin bayarlardan düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Spor uzmanlarının kurumda yapmak istedikleri iş ile bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, öncelikli yapılmak istenilen iş ile özdeşleşme alt boyutu arasında ( $F(2;95)=4.53$ ;  $p<0.05$ ), yerimseme alt boyutu arasında ( $F(2;95)=4.67$ ;  $p<0.05$ ) ve yabancılaşma alt boyutu arasında ( $F(2;95)=4.59$ ;  $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 4). Yapılan Tukey Post Hoc analizi sonunda, özdeşleşme alt boyutunda idarecilik yapmak isteyen spor uzmanlarının bağlılığı antrenörlük yapmak isteyenlere göre daha düşük bulunmuştur. Yine yerimseme alt boyutunda, idarecilik yapmak isteyenler ile antrenörlük yapmak isteyenler de idareciler lehine; organizatörlük yapmak isteyenlerle antrenörlük yapmak isteyenlerde de organizatörler lehine örgüte bağlılık dereceleri yüksek bulunmuştur. Yabancılaşma alt boyutunda

ise idarecilik yapmak isteyen spor uzmanlarının örgüte bağlılık dereceleri organizatörlük yapmak isteyenlerden daha düşük bulunmuştur (Tablo 5). Bu sonuçlara la ilgili literatür incelendiğinde; lider ve yöneticilerin örgüte bağlılık düzeylerinin iş görenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Everett, 1992; Monchac,1994; Satva, 1995).

Alternatif iş imkanları ile bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelediğimizde; yerimseme ve uyuşum alt boyutlarında alternatif işlere hayır diyen denekler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yabancılaşma alt boyutunda ise Alternatif işlere evet diyen deneklerin bağlılığı hayır diyenlerden daha yüksek bulunmuştur. Bu nedenle mesleğinin henüz başında olan spor uzmanlarını alternatif iş olanaklarına yönlendiren nedenler tespit edilmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır.

## KAYNAKLAR

- 1-Ankay, Aydın. “Meslek Seçiminin Önemi ve Sorunları,” Çağdaş Eğitim Dergisi, Yıl: 21, 1996 Sayı:221, 25-32.
- 2- Çırpan, Hüseyin., Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte bağlılık İlişkisi., Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
- 3- Ergül, Bülent. “Örgütsel Bağlılık” Seminer çalışması, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.
- 4- Everett, L. German., Teacher Attitudinal Commitment: A function of the school, the teacher and the principles leadership., Dissertation abstracts international 52:(8), 27-66, 1992
- 2- Kirel, Ç., Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet İş Tatmini Ve İş Bağlılığı İlişkisi., İ Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C: 28, s: 2/ Kasım, 1999.
- 4- Satava, R. David., An Empirical Investigation of The Relationship Between the Factors of Personality for Certified Public Accountants and Job Satisfaction, Job Commitment, Intent to Turnover and Job Promotion., Dissertation abstracts international, 55, (10), 3234-A.,1995.
- 5- Reed A. Sarah, Stanley H. Kratchman ve Robert H. Strawser., Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants., Accounting, Auditing and Accountability Journal, 7,(1), 31-58, 1994.
- 6- Mowdey, T. Richard., Lyman, W. Porter. ve Steers, M. Richard., Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. London: Academic Press,1982.
- 7- Monchak, P.V., Relationships Betwen Organizational Structur, Conflict Resolution, and Organizational Commitment in Elementary Schools., Dissertation abstracts international, 54,(7), 24-13, 1994.
- 8- Porter, W. Lyman, , Richard, M. Steers. Motivation And Work Behavior. New York: McGRAW-HILL,INC, 1991.

9-Türk, Ahmet. “Eğitimde Örgütsel Bağlılık .(online)” Eğitimcilerin Dünyası <http://eğitim1.sitemynet.com>. 2003.

10- Örs, Mukaddes, Ahmet, M. Acuner, Nilgün Sarp, Ömer, R.Önder. “Antalya Tıp Fakültesi Hastanesin de, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi’nde ve Antalya Devlet Hastanesi’nde çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi,” Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 56, (4), 2003.

11- Koslowsk, Meni and Dov, Elizur., Values and Organizational Commitment., International Journal of Manpower, 22,(7), 593-599, 2001.

12- Jackson, Paul R., Employee Commitment to Quality., International Journal of Quality and Reliability Manangement, 21,(4), 714-730, 2004.

13- Yalçın, H. Birol., Hanifi Üzüm, ve Bekir Yüktaşır, “Organizational Commitment Of Physical Education Teachers., Antalya: The 10. ICHPER. Sd Europe Congress & The TSSA 8. International Sports Science Congress. November, 2004.

14- Yıldız, Y., A Study on The Relationship Between Organizational Climste and Organizational Commitment., Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993.