



Research article

Investigation of the relationship between organizational commitment with sports leadership

Taha AKGÜL*, Mehmet GÜL*

*Sivas Cumhuriyet University, Sivas

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received 08 March 2021

Received in revised form 1 June 2021

Accepted: 10 June 2021

Available online: 15 June 2021

Keywords

Sports Federation
Federation President
Federation Office Worker
Leadership
Organizational Commitment

This research was done to investigation of the relationship between organizational commitment with sports leadership styles. The universe of the study consists of office workers of selected amateur sports federations (Gymnastics, Boxing, Taekwondo, Judo and Wrestling Federation). In this context, a total of 64 people were selected by random sampling method. In order to determine the demographic characteristics of the participants, 11-item Personal Information Form prepared by the researcher and Leadership Styles Descriptive Questionnaire Survey (LOQ), which was developed by Bolman and Deal (1991) and adapted to Turkish by Dereli (2003), were used to determine the leadership styles of the related federation heads. On the other hand, the Organizational Commitment Scale developed by Allen and Meyer in 1997 was used to determine the organizational commitment of federation employees. In the analysis of the research, descriptive statistics were made by using SPSS 25 Package program in terms of percentage (%), frequency, mean and standard deviation. On the other hand, simple regression analysis analyzes were used to test the relationships between variables. Emotional commitment in research; human resources and political leadership positively affect symbolic leadership in a negative way. Continued commitment; Structural leadership positively affects symbolic leadership. Normative attachment; political leadership positively affects symbolic leadership in a negative way.

This study was produced from a master's thesis.

Araştırma makalesi

Sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi

Taha AKGÜL*, Mehmet GÜL*

* Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Makale geçmişi:
Gönderim 08, Mart 2021
Düzeltilme 1 Haziran 2021
Kabul 10 Haziran 2021
Online yayınlama 15 Haziran 2021

Anahtar kelimeler

*Spor Federasyonu
Federasyon Başkanı
Liderlik
Örgütsel Bağlılık*

Bu çalışmada sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma tarama modelinde betimsel niteliktedir. Araştırmanın evrenini, seçilmiş bazı amatör spor federasyonlarının (Cimnastik, Boks, Tekvando, Judo ve Güreş Federasyonu) büro çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırma örneklemini ilgili federasyonların büro çalışanlarından rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiş toplam 64 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan 11 maddelik “Kişisel Bilgi Formu” ve ilgili federasyon başkanlarının liderlik stillerini belirlemek amacıyla Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Dereli (2003) tarafından uyarlanmış “Liderlik Stilleri Betimleme Anketi”(LOQ) kullanılmıştır. Diğer taraftan federasyon çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Allen ve Meyer tarafından 1997 yılında geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın analizinde SPSS 25 Paket programı kullanılarak değişkenlerin yüzde (%), frekans, ortalama ve standart sapma değerleri açısından tanımlayıcı istatistikleri yapılmıştır. Diğer taraftan değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla basit regresyon analizi analizleri testlerinden faydalanılmıştır. Araştırmada duygusal bağlılık; insan kaynağı ve politik liderliği pozitif yönde, sembolik liderliği negatif yönde etkilemektedir. Devam bağlılığı; yapısal liderliği pozitif, sembolik liderliği negatif yönde etkilemektedir. Normatif bağlılık; politik liderliği pozitif yönde, sembolik liderliği negatif yönde etkilemektedir.

Bu çalışma yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Giriş

Sporun günümüze kadar kaydettiği kademeler ve bu günümüzün toplumlarında kazandığı değerler, her şeyden önce bu alandaki yönetimi önemli kılmaktadır. Ancak, spor yönetiminin hedeflerine ulaşabilmesinin başka bir deyişle, sporda öngörülen amaçların gerçekleştirilebilmesinin büyük ölçüde yönetim biliminin kural, ilke ve yöntemlerinin uygulanmasına bağlı olduğu varsayılmaktadır. Bilim ve teknolojinin gelişmesi karşısında spor yönetimi alanında ortaya çıkan gereksinimlerin karşılanabilmesi, spor örgütlerinin insan merkezli, demokratik, katılımcı, dinamik, gelişime açık, verimliliği önemseyen, hizmetlerde ve yönetimde kaliteyi temel alan bir spor yönetim yaklaşımının benimsenmesini zorunlu hale getirmekte ve spor örgütlerinde bulunan yöneticilerin liderlik vasıflarının yanında çalışan personelin kuruma bağlılığı ön plana çıkarmaktadır.

Grup üyelerinin gruba ait olduklarını hissetmeleri, belirli rollere, statülere, değer hükümlerine sahip olmaları ve özelliklerinin farkında olarak birbirleriyle ilişki içinde bulunmaları gerekmektedir. Örgüt, sosyal bir varlık ve sosyal bir sistem olduğu savunularak 'kişilerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları, başkaları ile bir araya gelerek, grup halinde gayret, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek gerçekleştirmeyi sağlayan bir iş bölümü ve koordinasyon sistemidir. (Gökçe ve ark., 2008)

Örgütlerin başarı yönelimli bir vizyona sahip olabilmelerinin ön koşulu insan faktörünün gücünden geçmektedir. Örgüt, sosyal bir topluluk olarak onu oluşturan bireylerin birbirleriyle maddi ve manevi bağlar içinde olması nedeniyle, bünyesinde paylaşılmış ortak bir kültürü barındırmaktadır.

Her halk ve örgüt yönetilme ihtiyacı duyar. Her örgütte şüphesiz birisinin, o örgütün yönetimini yüklenmesi; gaye, strateji, kural ve amaç belirlemesi, yönetsel kararlar iletmesi ve kurumun içinde üniteler ve personeller arasında zevk ve işbirliğini sağlaması gerekmektedir. Liderlik kavramı farklı görüşler ve farklı kişiler tarafından farklı kavramlarla tanımlanmaya çalışılmıştır.

Bir örgütte idare zorunlu yöneticilik ve liderlik olgusunu gerektirir (Eskicioğlu ve ark., 2004). Örgütler gayelerini gerçekleştirirken kişilerin bu gayeye ulaşmaktaki gayretlerini destekleyen, onlara yön gösterici olan kişi liderdir. Liderliğe sahip olan kişi yöneten kişi de olabilir, bunun dışında kurumdaki personellerin belirleyecekleri farklı bir birey dahi olabilmektedir. Fakat ortada bir gerçek vardır, bu çalışanların amaçları için onları destek veren, yönlendirebilecek bir birey olmalıdır. Bu kişiye de lider diyebiliriz (Peker, 2000). Bazı araştırmacılar liderlerin doğuştan geldiğini, eğiterek geliştirilemeyeceğini ileri sürerken, çoğu da liderlik yaklaşımıyla davranışsal karakterlerinin eğiterek geliştirilebileceğini belirtmişlerdir (Bilgin, 2000).

Bir konsept ve anlayış modeli olarak bağlılık, toplum hissiyatının olduğu her yerde var olduğu, toplumsal içgüdünün soyut bir anlatım biçimidir. Bağlılık, kişiyi belli bir düşünceye, kişi veya bir gruba karşı evvelden hazırlayan bir davranış biçimi olarak nitelenebilir. Bu biçimde bir davranış, amacın varlığına süreklilik veren duygular ve amacın yerine gelmesini sağlayan eylemlerle belirlenebilmektedir (Doğan ve Demiral, 2009).

Küreselleşen ekonomik oluşum ve rekabet örgütlerin personellerinin bağlılıklarına daha çok gereksinim duydukları bir koşul oluşturmuştur. Personellerin, amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerleri arasında uyum sağlanması, örgütle bütünleşerek gayelerin gerçekleşmesi doğrultusunda özveride bulunabilmesi, karşılaştıkları her türlü meseleleri çözümleyebilmek açısından çok önem taşımaktadır (Vural ve Coşkun, 2007).

Bu bağlamda bu çalışma, federasyon başkanlarının liderlik stillerinin federasyon büro çalışanlarının kuruma ya da örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem

Araştırmanın tipi

Araştırma, tarama modelinde betimsel niteliktedir.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma, 2018 yılı Ocak ve Şubat aylarında Cimnastik, Boks, Tekvando, Judo ve Güreş Federasyonu ofislerinde büro personellerine araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme tekniği ile uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin hangi amaçla yapıldığı, ne ifade ettiği öncelikli olarak araştırmacı tarafından açıklandı ve her bir bireyin etki altında kalmadan doldurmaları sağlandı.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, seçilmiş bazı amatör spor federasyonlarının (Cimnastik, Boks, Tekvando, Judo ve Güreş Federasyonu) büro çalışanları oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada toplam olarak üç envanter kullanılmıştır. Birincisi araştırmacı tarafından geliştirilen katılımcıların sosyo-ekonomik ve demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 12 maddeden oluşan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. İkinci envanter ise federasyon başkanlarının liderlik stillerini belirlemek amacıyla Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Dereli (2003) tarafından uyarlanmış 32 ifadeden ve 4 alt boyuttan (yapısalcı, insan kaynağı, politik ve sembolik) oluşan 5 likert formatında hazırlanan (1- hiçbir zaman, 5- her zaman) “Liderlik Stilleri Betimleme Anketi (LOQ)” kullanılmıştır. Üçüncü ve son envanter olarak federasyon çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Allen ve Meyer tarafından 1997 yılında geliştirilen 24 ifadeden ve 3 alt boyuttan (normatif, duygusal, devam bağlılığı) oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Verilerin Toplaması

Bu araştırmada Sporda Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma, Cimnastik, Boks, Tekvando, Judo ve Güreş Federasyonu başkanlarının liderlik stillerini belirlemek ve bu doğrultuda federasyon büro çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında belirlenen beş federasyonda çalışan toplam 64 kişiden oluşmaktadır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın analizinde SPSS 25 Paket programı kullanılarak değişkenlerin yüzde (%), frekans, ortalama değerler açısından tanımlayıcı istatistikleri yapılmıştır. Araştırmanın istatistiksel değerlendirmelerinde liderlik stillerinin örgütsel bağlılığa etkisini açıklamak için Regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma uygulanmadan önce Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Müşavirliği etik kuruldan (19.02.2018 tarihli, 60263016-050.06.04-E.289784 sayılı) ve yazılı izin alınmıştır.

Bulgular

Demografik Bulgular

Tablo 1

Çalışmaya Katılan Bireylerin Cinsiyet Dağılımı

	N	Yüzde (%)
Erkek	46	71,9
Bayan	18	28,1
Toplam	64	100

Tablo 1'e bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında 46'sı (%71,9) erkek grubundan, 18'si (%28,1) bayan grubundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2

Çalışmaya Katılanların Yaş Değişkenleri

	N	Yüzde (%)
21-35 yaş	26	40,6
36-50 yaş	34	53,1
50 yaş üstü	4	6,3
Toplam	64	100

Tablo 2'ye bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı yaşa göre dağılımlarına bakıldığında 26'sı (%40,6) 21-35 grubundan, 34'ü (%53,1) 36-50 grubundan, 4'ü (%6,3) 50 ve üstü grubundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3

Çalışmaya Katılanların Bireylerin Medeni Durum Değişkenleri

Çalışmaya Katılanların		
Medeni Durum Değişkenleri	N	Yüzde (%)
Evli	24	37,5
Bekar	40	62,5
Toplam	64	100

Tablo 3'e bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı Medeni Duruma göre dağılımlarına bakıldığında 24'ü (%37,5) Evli grubundan, 40'ı (%62,5) Bekar grubundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 4

Çalışmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumu Değişkenleri

	N	Yüzde (%)
Lise ve altı	13	20,3
Önlisans	8	12,5
Lisans	37	57,8
Lisansüstü	6	9,4
Toplam	64	100

Tablo 4'e bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı Eğitime göre dağılımlarına bakıldığında 13'ü (%20,3) Lise ve Altı grubundan, 8'i (%12,5) Önlisans grubundan, 37'si (%57,8) Lisans grubundan, 6'sı (%9,4) Lisansüstü grubundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 5

Çalışmaya Katılan Bireylerin Meslekte Çalışma Süreleri

	N	Yüzde (%)
5 yıl ve altı	17	26,6
6-10 yıl	18	28
11-15 yıl	11	17,2
16 yıl ve üzeri	18	28,1
Toplam	64	100

Tablo 5'e bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı Mesleğe göre dağılımlarına bakıldığında 17'si (%26,6) 5 yıl ve altı grubundan, 18'i (%28) 6-10 yıl grubundan, 11'i (%17,2) 11-15 yıl grubundan, 18'i (%28,1) 16 yıl ve üzeri grubundan oluştuğu

Tablo 6

Çalışmaya Katılan Bireylerin Buldukları Kurumda Çalışma Süreleri

	N	Yüzde (%)
3 yıl ve altı	24	37,5
4-6 yıl	22	34,4
7-9 yıl	5	7,8
10 yıl ve üzeri	13	20,3
Toplam	64	100

Tablo 6'ya bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı Kurumda çalışmaya göre dağılımlarına bakıldığında 24'ü (%37,5) 3 yıl ve altı grubundan, 22'si (%34,4) 4-6 yıl grubundan, 5'i (%7,8) 7-9 yıl grubundan, 13'ü (%20,3) 10 yıl ve üzeri grubundan

oluştugu görülmektedir.

Tablo 7

Çalışmaya Katılan Bireylerin Buldukları Kurumdaki Aynı Federasyon

	N	Yüzde (%)
3 yıl ve altı	24	37,5
4-6 yıl	22	34,4
7-9 yıl	5	7,8
10 yıl ve üzeri	13	20,3
Toplam	64	100

Tablo 7'ye bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı aynı federasyonda çalışmaya göre dağılımlarına bakıldığında 24'ü (%37,5) 3yıl ve altı grubundan, 22'si (%34,4) 4-6 yıl grubundan, 5'i (%7,8) 7-9 yıl grubundan, 13'ü (%20,3) 10 yıl ve üzeri grubundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 8

Çalışmaya Katılan Bireylerin Buldukları Kurumdaki Kadroları

Bireylerin Federasyondaki		
Kadroları	N	Yüzde (%)
Memur	58	90,6
Sportif Eğitim Uzmanı	6	9,4
Toplam	64	100

Tablo 8'e bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı kadroya göre dağılımlarına bakıldığında 58'i (%90,6) memur grubundan, 6'sı (%9,4) Sportif Eğitim Uzmanı grubundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 9

Bireylerin Gelir Düzeyi Değişkenleri

Gelir Değişkenleri	N	Yüzde (%)
1601 TL ve altı	1	1,6
1602- 3200 TL	34	53,1
3201- 4800 TL	28	43,8
4801 TL ve üzeri	1	1,6
Toplam	64	100

Tablo 9'a bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayıyı gelire göre dağılımlarına bakıldığında 1'i (%1,6) 1601 ve altı grubundan, 34'ü (%53,1) 1602-3200 grubundan, 28'i (%43,8) 3201-4800 grubundan, 1'i (%1,6) 4801 ve üzeri grubundan oluştuğu

görülmektedir.

Tablo 10

Bireylerin Lisanslı Olarak Spor Yapma Durumu Değişkenleri

Lisanslı Spor Yapma	N	Yüzde (%)
Evet	26	40,6
Hayır	38	59,4
Toplam	64	100

Tablo 10'a bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı lisanslı spor yapmaya göre dağılımlarına bakıldığında 26'sı (%40,6) lisanslı spor yapan grubundan, 38'i (%59,4) lisanslı spor yapmayan grubundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 11

Katılımcıların Çalıştıkları Federasyon Dağılımı

Federasyonların Dağılımları	N	Yüzde (%)
Cimnastik Federasyonu	14	21,9
Taekwondo Federasyonu	10	15,6
Güreş Federasyonu	20	31,3
Boks Federasyonu	9	14,1
Judo Federasyonu	11	17,2
Toplam	64	100

Tablo 11'e bakıldığında ankete katılanların sayısının 64 kişiden olup bu sayı federasyonda çalışmaya göre dağılımlarına bakıldığında 14'ü (%21,9) Cimnastik grubundan, 10'u (%15,6) Teakwondo grubundan, 20'si (%31,3) güreş grubundan, 9'u (%14,1) boks grubundan, 11'i (%17,2) judo grubundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 12

Katılımcıların Liderlik Stilleri Betimleme ve Örgütsel Bağlılık AltBoyutlarının Ortalaması

	Alt Boyutlar	N	Ortalama	Ss
Liderlik Stilleri	Yapısal Liderlik	64	4,3223	,58325
	İnsan Kaynağı	64	4,1348	,76386
	Politik Liderlik	64	4,3164	,58417
	Sembolik Liderlik	64	4,3125	,62361
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	64	3,6328	,93591
	Devam Bağlılığı	64	2,8398	,88821
	Normatif Bağlılık	64	3,5449	,76970

Tablo 12'de çalışmaya katılan bireylerin yapısal liderlik alt boyut ortalamasının diğer liderlik alt boyut ortalamalarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Tabloda katılımcı bireylerin

örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutunun diğer alt boyutların ortalamasından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 13

Federasyon Başkanlarının Liderlik Stillerinin Katılımcıların Duygusal Bağlılıkları Üzerine Etkisi

	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	25,800	4	6,450	12,951	,000 ^b
Kalıntı	29,384	59	,498		
Toplam	55,184	63			

a. Bağımlı değişken: **Duygusal Bağlılık**

b. Sabit değişken: Sembolik, İnsan kaynağı, Politik, Yapısal

Tablo 13’de Federasyon başkanlarının liderlik stillerinin katılımcıların duygusal bağlılıkları üzerine etkisi verilmiştir. Tabloya göre federasyon başkanlarının liderlik stillerinin çalışanların duygusal bağlılıkları üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p=0.000<0,05$).

Tablo 14

Federasyon Başkanlarının Liderlik Stilleri Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılığa Etkisi

Alt Boyutlar	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	t	p	Doğrusallık Analizi	
	B	Beta			Hata Payı	VIF
(Sabit Katsayı)	,338		,470	,640		
Yapısal Lider	,412	,257	1,064	,292	,155	6,446
İnsan Kaynağı	,558	,455	2,160	,035*	,203	4,922
Politik Lider	1,509	,942	3,949	,000*	,159	6,303
Sembolik Lider	-1,694	-1,129	-4,493	,000*	,143	6,992

a. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tablo 14’de federasyon başkanlarının liderlik stillerinin alt boyutlarının **duygusal bağlılığa** etkisi verilmiştir. Tabloya göre federasyon başkanlarının liderlik stilleri alt boyutlarından olan insan kaynağı ($p=0,035<0,05$), politik lider ($p=0,000<0,05$) ve sembolik lider ($p=0,000<0,05$) alt boyutlarının federasyon büro çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı derecede etkilediği görülmüştür. Liderlik stillerinden İnsan Kaynağı alt boyutunun etkisinin (0,455) pozitif yönde, Politik Lider alt boyutunun etkisinin (0,942) pozitif yönde, Sembolik Liderlik alt boyutunun etkisinin (-1,129) negatif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda personelin liderlik stilleri yönünden duygusal bağlılığına göre yapmış oldukları değerlendirmeler incelendiğinde ilham vermek için kullanılan sembollerin personelin duygusal bağlılığına olumsuz yönde etkilemiştir.

Tablo 15

Federasyon Başkanlarının Liderlik Stilleri Katılımcıların DevamBağlılığına Etkisi

	Kareler		Kareler		F	p
	Toplamı	s.d.	Ortalaması			
Regresyon	8,244	4	2,061		2,933	,028 ^b
Kalıntı Toplam	41,458	59	,703			
	49,702	63				

a. Bağımlı değişken: **Devam Bağlılığı**

b. Sabit değişken: Sembolik, İnsan kaynağı, Politik, Yapısal

Tablo 15’de federasyon başkanlarının liderlik stillerinin katılımcıların devam bağlılıkları üzerine etkisi verilmiştir. Tabloya göre federasyon başkanlarının liderlik stillerinin çalışanların devam bağlılıkları üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p=0,028<0,05$).

Tablo 16

Federasyon Başkanlarının Liderlik Stilleri Alt Boyunlarının DevamBağlılığına Etkisi

Alt Boyutlar	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	Doğrusallık Analizi			
	B	Beta	t	p	Toleranc e	VIF
(Sabit Katsayı)	3,519		4,119	,000		
Yapısal Lider	1,075	,706	2,338	,023	,155	6,446
İnsan Kaynağı	-,275	-,237	-,897	,374	,203	4,922
Politik Lider	-,070	-,046	-,154	,878	,159	6,303
Sembolik Lider	-,901	-,633	-2,012	,049	,143	6,992

a. Bağımlı değişken: Devam Bağlılığı

Tablo 16’da federasyon başkanlarının liderlik stillerinin alt boyutlarının devam bağlılığına etkisi verilmiştir. Tabloya göre federasyon başkanlarının liderlik stilleri alt boyutlarından olan yapısal lider ($p=0,023<0,05$), sembolik lider ($p=0,049<0,05$) alt boyutlarının federasyon çalışanların devam bağlılık düzeylerinin anlamlı derecede etkilediği görülmüştür. Liderlik stillerinden Yapısal Liderlik alt boyutunun etkisinin (0,706) pozitif yönde, Sembolik Lider alt boyutunun etkisinin (-0,633) negatif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda personelin liderlik stilleri yönünden devam bağlılığına göre yapmış oldukları değerlendirmeler incelendiğinden personele ilham vermek için kullanılan sembollerin personelin devam bağlılığını olumsuz yönde etkilemiştir.

Tablo 17

Federasyon Başkanlarının Liderlik Stilleri Katılımcıların Normatif Bağlılığa Etkisi

	Kareler		Kareler		
	toplamı	s.d.	ortalaması	F	p
Regresyon	7,539	4	1,885	3,733	,009^b
Kalıntı	29,785	59	,505		
Toplam	37,324	63			

a. Bağımlı Değişken: **Normatif Bağlılık**

b. Sabit Değişken: Sembolik, İnsan Kaynağı, Politik, Yapısal

Tablo 17’de federasyon başkanlarının liderlik stillerinin katılımcıların normatifbağlılıkları üzerine etkisi verilmiştir. Tabloya göre federasyon başkanlarının liderlik stillerinin çalışanların normatif bağlılıkları üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p=0,009<0,05$).

Tablo 18

Federasyon Başkanlarının Liderlik Stilleri Alt Boyunlarının NormatifBağlılığa Etkisi

Alt Boyutlar	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	Doğrusallık Analizi			
	B	Beta	t	p	Tolerance	VIF
(Sabit Katsayı)	2,028		2,800	,007		
Yapısal Lider	,271	,205	,695	,490	,155	6,446
İnsan Kaynağı	,259	,257	,997	,323	,203	4,922
Politik Lider	,912	,692	2,371	,021	,159	6,303
Sembolik Lider	-1,081	-,876	-	,006	,143	6,992
			2,849			

a. Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

Tablo 18’de federasyon başkanlarının liderlik stillerinin alt boyutlarının normatif bağlılığa etkisi verilmiştir. Tabloya göre federasyon başkanlarının liderlik stilleri alt boyutlarından olan politik lider ($p=0,021<0,05$), Sembolik Lider ($p=0,006<0,05$) alt boyutlarının federasyon çalışanlarının normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı derecede etkilediği görülmüştür. Liderlik stillerinden Politik Lider alt boyutunun etkisinin (0,692) pozitif yönde, Sembolik Lider alt boyutunun etkisinin (-0,876) negatif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda personelin liderlik stilleri yönünden normatif bağlılığına göre yapmış oldukları değerlendirmeler incelendiğinden personele ilham vermek için kullanılan sembollerin personelin normatif bağlılığını olumsuz yönde etkilemiştir.

Tablo 19

Federasyon Başkanlarının Liderlik Stilleri Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

	<i>Yapısal Lider</i>	<i>İnsan Kaynağı</i>	<i>Politik Lider</i>	<i>Sembolik Lider</i>
Duygusal Bağlılık	Etki Yok	Pozitif Etki	Pozitif Etki	Negatif Etki
Devam Bağlılığı	Pozitif Etki	Etki Yok	Etki Yok	Negatif Etki
Normatif Bağlılık	Etki Yok	Etki Yok	Pozitif Etki	Negatif Etki

Tartışma ve Sonuç

Çağımızda özel veya kamu kuruluşları ne kadar tesis, teknoloji ve olanağasahip olurlarsa olsunlar, bu olanakları kullanan bireyleri etkileyerek hevesli bir biçimde harekete geçirmedikçe, gayelerini gerçekleştirmede zorlanabilirler. Kurumlar ancak iyi bir yönetim tarzı ve iyi yönetici ile bu gayelerine ulaşabilirler. Dolayısıyla kurumlarda bireyleri tesir eden yönetici liderlerin sergilediği davranış biçimleri, beceriklilik ve marifetler, kurumların başarılı olmasında, ön plana çıkmaktadır.

Kaliteli bir yönetim tarzı ve liderlik, kurumlarda bağlılığı, bütünleşmeyi, gayeye hedeflere ulaşmayı gerçekleştirmenin en hayati etkilerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca örgütte çalışan kişilerin beceri ve yeteneklerinden enyüksek yararı elde etmek kolaylaşmaktadır. Bu manada yönetsel araştırmaların bilimsel yönetim ve liderlik tarzına ışık tutacağı düşünülmektedir (Geri, 2010).

Alev'in (2018), basketbol il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada, "Duygusal Bağlılık" alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olduğunu, ortalamasının 4,15 olduğu sonucuna varmıştır. "Devam Bağlılığı" alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olduğunu, ortalamasının 2,68 olduğunu bildirmiştir. "Normatif Bağlılık" alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olduğunu, ortalamasının 3,69 olduğunu bulmuştur. Alev'in (2018), çalışmasındaki sonuçlara göre, basketbol federasyonuna bağlı olarak çalışan il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlılığın üç alt boyutu incelemiş, yaş durumlarına, lisans mezunları ile diğer mezunların eğitim durumlarına göre ve kendi görev tercihlerine göre anlamlı fark olduğu belirtmiştir. İl Temsilcilerinin medeni durumları, görev süreleri vedaha önceki görevi sporcu, antrenör, hakem, teknik komiser olan bulgulara göre incelemesinde ise anlamlı bir fark gözlemlediğini belirtmiştir. İl Temsilcilerinin federasyona karşı olan duygusal ve normatif bağlılıklarının güçlü, devam bağlılıklarının ise zayıf olduğu sonucuna varmıştır.

Geri'nin (2010) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde yönetsel görevi olan ve olmayan çalışanların algılarına göre yöneticilerinin liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla 695 kişi üzerine yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık boyutlarına ait ortalamaları alındığında yönetsel görevi olan çalışanların; duygusal bağlılığı 3,98, devam bağlılığı 2,78, normatif bağlılıklarının 3,50; yönetsel görevi olmayan

çalışanların duygusal bağlılığı 2,59, devam bağlılığı 2,75 ve normatifbağlılıklarının 2,41 aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Kemeriz'in (2014); Spor örgütlerindeki yöneticilerin liderlik tarzlarının,örgütsel bağlılık, örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyine etkisini üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya Gençlik ve Spor il müdürlüklerinde 172 çalışan katılmıştır. Çalışma sonucunda yöneticilerin liderlik tipinin görevci liderlik boyutunda yoğunlaştığı(14,0±4,1), duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık toplam puanların ortalamaları sırasıyla 20,1±3,9, 17,5±4,5 ve 17,7±3,9 olduğu ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmada bulgular incelendiğinde, “Duygusal Bağlılık” ortalaması 3,6328, “Normatif Bağlılık” ortalaması 3,5449 ve “Devam Bağlılığı” alt boyut puanı 2,8398 olduğu bulunmuştur (Tablo 12). Bu çalışmada federasyon çalışanlarının duygusal ve normatifbağlılıklarının güçlü, devambağlılıklarının ise zayıf olduğu sonucuna varılmıştır. Alev'in (2016), Kemeriz'in (2014) ve Geri'nin (2010) yaptıkları çalışmayla bu çalışma karşılaştırdığında birbiriyle benzerlikler olduğu söylenebilir.

Meyer'e göre Devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanların görev yerindeki etkililiği olumlu biçimde etkilemediğini, çalışmalarının zayıf olduğunu ifade etmiştir. Diğer araştırmacılar, Savolainen ve Lamsa devambağlılığını, işletmeden ayrılmanın sonucunda ekonomik ya da manevi zararın fazla olacağını hissetmesi nedeniyle kurumdaki görevin sürdürülmesi hali biçiminde belirtmişlerdir. Üst kademe yönetiminde bulunan yöneticiler alt kademe çalışanlarına göre işletmeye çok daha fazla duygusal bağlılık hissetmektedirler. Bununla nedenleri kıdemde artılı, kıdemle birlikte getirdiği ekonomik gelir değişkenleri, yönetsel güç edinilmesi ve kamuda yönetici vasfında olabilmek için hizmet döneminin dolması gerektiği, bununla ilişkili olarak da seçeneklerin kısıtlılığı ile açıklanabilir. Yönetsel görevi olmayan personellerin devambağlılığının nedeni iş fırsatı seçeneklerinin kısıtlılığı, işi bırakma niyetlerinin çok fazla olmaması gibi etkilerden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Alt kademe yönetim düzeyinden üst kademe yönetim düzeyine çıktıkça iş görenlerin, kurumlarıyla özdeşleştikleri, kurumlarıyla birbiri arasında duygusal bir ilişki oluşturdukları ve kendilerini kurumlarının bir parçası olarak gördükleri ve kurumlarının bir mensubu olmaktan haz duydukları söylenebilir (Ülker, 2007). Bulunduğu örgüte bağlılık duygusu kuvvetli olan iş görenlerin işe daha basit odaklanabildikleri, daha üst verimle çalışabildikleri, çevreleriyle etkileyici bir iletişim ve bağ kurdukları ve bunlarınneticesinde iş başarımlarını arttırdıkları yorumu yapılabilir.

Bu çalışmada federasyon başkanlarının liderlik stillerinin çalışanların duygusalbağlılıkları üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p=0.000<0,05$) (Tablo 13). Federasyon başkanlarının liderlik stilleri alt boyutlarından olan insan kaynağı ($p=0,035<0,05$), politik lider ($p=0,000<0,05$) ve sembolik lider ($p=0,000<0,05$) alt boyutlarının federasyon büro çalışanlarının duygusalbağlılık düzeylerini anlamlı derecede etkilediği görülmüştür. Liderlik stillerinden İnsan Kaynağı alt boyutunun etkisinin (0,455) pozitif yönde, Politik Lider alt boyutunun etkisinin (0,942) pozitif yönde, Sembolik Liderlik alt boyutunun etkisinin (-1,129) negatif yönde olduğu tespit edilmiştir. Bulgular doğrultusunda personelin liderlik stilleri yönünden duygusalbağlılığına göre yapmış oldukları değerlendirmeler incelendiğinde ilham vermek için kullanılan sembollerin personelin duygusalbağlılığına olumsuz yönde etkilemiştir (Tablo 14).

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde; Kemeriz'in (2014) Liderlik tipi ile diğerdeğişkenler arasındaki ilişkiye ait bulgular ise; görevci liderlik tipi ile duygusalbağlılık arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu ($r:-0,172$ $p: 0,024$ ve $r: -0,178$ $p: 0,019$ sırasıyla), statükocu liderlik tipi ile devambağlılığı ve normatifbağlılık arasında bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak görevciliderlik tipinin baskın olduğu, duygusalbağlılığı düşük ve negatif yönde etkilediği ifade edilmiştir.

Kemeriz'in (2014) araştırmasındaki katılımcılar görevci ve ilişkici liderlik boyutunda

istatistiksel anlamda farklılık olduğunu belirtmiştir. Kemeriz (2014) çalışmasında memur pozisyonundaki çalışan katılımcılar, yönetici ve sekreter pozisyonundaki görev yapan katılımcılardan daha yüksek görevci puanına sahip olduğu belirlenmiştir (18,1±4,4 F:3,489 p:0,009). Buna rağmen ilişkici liderlik alt boyutunda sekreter olarak çalışan katılımcıların puanı diğer pozisyonda çalışan katılımcıların puanlarından daha düşük olduğunu vurgulamıştır (9,5±1,2 F:2,685 p: 0,033).

Yılmaz'ın (2014), Spor Genel Müdürlüğü ve Taşra teşkilatında görev yapan yöneticilerin etik liderlik davranış özelliğinin kurumda çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeyine etkisini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığı, etik liderliğin alt boyutlarından olan iklimsel etik boyutunu anlamlı düzeyde etkilediği sonucuna varmıştır. Yılmaz'ın (2014) çalışmasında örgütsel bağlılığın diğer alt boyutu olan devam bağlılığını, etik liderliğin alt boyutlarından hiçbirinde anlamlı düzeyde farklılık ortaya çıkmamıştır.

Amerikalı araştırmacı Richard Podol, Türk kamu yöneticileri hakkındaki gözlemlerini; Türk yöneticisinin inisiyatifi olmaması, son derece merkezi olması, resmi gizliliğin anlamını bilmemesi, bilgi alışverişinin zayıf olması, statükocu olması olarak belirlemiştir. Liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmacılardan O'Reilly ve Roberts (1978), liderlerdeki yüksek derecede insana yönelik tarzın örgütteki çalışanlar arasında yüksek seviyeli bir iş memnuniyeti ve örgüte bağlılık ürettiğini belirtmişlerdir. İnsana yönelik tarz ve yapıya yönelik tarzdaki, çalışanların davranışları ve performansının pozitif bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varmışlardır. Fakat ikili daha sonra yapıya yönelik tarzın, sadece insana yönelik tarz yüksekse pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Eğer insana yönelik tarz düşükse etki tam tersi yönde olmaktadır ve çalışanlarda azalan bir memnuniyete ve performansa yol açmaktadır.

Bazı araştırmalar (Stogdill 1974, DeCotiis ve Summers 1987, Mathieu ve Zajac 1990) liderin çalışanlara karşı insana yönelik tarzı ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bir liderin insana yönelik tarzının, duygusal ve normatif bağlılığı da içinde barındırabilen grup sadakatini (Stogdill 1974) etkileyebildiğini göstermektedir. Savery (1994) çalışanları daha demokratik bir liderlik tarzını tercih ettiklerini ve bu tarz bir liderliğin yüksek derecede bir örgütsel bağlılığı ve artan bir iş memnuniyetini sağladığını keşfetmiştir (Aktaran: Geri, 2010). Federasyon başkanlarının liderlik stillerinin katılımcıların devam bağlılıkları üzerine etkisi incelendiğinde. Federasyon başkanlarının liderlik stillerinin çalışanların devam bağlılıkları üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p=0,028<0,05$) (Tablo 15). Federasyon başkanlarının liderlik stillerinin alt boyutlarının devam bağlılığına etkisi incelendiğinde. Federasyon başkanlarının liderlik stilleri alt boyutlarından olan yapısal lider ($p=0,023<0,05$), sembolik lider ($p=0,049<0,05$) alt boyutlarının federasyon çalışanların devam bağlılık düzeylerinin anlamlı derecede etkilediği görülmüştür. Liderlik stillerinden Yapısal Liderlik alt boyutunun etkisinin (0,706) pozitif yönde, Sembolik Lider alt boyutunun etkisinin (-0,633) negatif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo 16). Bu bulgular doğrultusunda personelin liderlik stilleri yönünden devam bağlılığına göre yapmış oldukları değerlendirmeler incelendiğinden personele ilham vermek için kullanılan sembollerin personelin devam bağlılığını olumsuz yönde etkilemiştir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde; Geri'nin (2010) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde yönetsel görevi olan ve olmayan çalışanların algılarına göre yöneticilerinin liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla 695 kişi üzerine yaptığı çalışmada; yöneticilerin kendi liderlik tarzlarını tanımlamaları ile çalışanların yöneticilerinin liderlik tarzlarını algılamaları arasında farklılıklar olduğu, yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu tespit etmiştir. Korkut (1992)'un üniversitelerde yaptığı çalışmada, lider (dekan, bölüm başkanı) davranışlarının yapıyı kurma,

ikna yeteneği, serbestliğe karşı hoşgörü, rolü hakkında imajı ve anlayış gösterme boyutları açısından astlarca (öğretim elemanları) farklı algılandığını saptamıştır. Açıklık, katılım, paylaşma, danışma, planlılık, düzenlilik vb. yönetim ilkelerinin uygulaması yetersiz bulunmuştur. Yöneticilerin liderlik davranışlarının üniversitelere göre farklılık gösterip göstermediklerine, ilişkin bulgular incelendiğinde; dekanların liderlik davranışları, yapıyı kurma, ikna yeteneği, anlayış gösterme boyutları, öğretim elemanları tarafından anlamlı farklılıklarla algılanmaktadır.

Özden (1997), yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkilerini konu alan çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmelerindeki (örgütsel adanmışlık) farklılaşmanın, %40 oranında yönetici davranışından duyulan memnuniyet ile %20 oranında öğretmenlerin okul yönetimine katılımları ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Geri,2010).

Agarwal, DeCarlo, Vyas (1999), araştırmasında liderlik algılarının örgütselbağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışmada Hindistan ve Amerika'daki satış elemanlarının insana yönelik liderlik tarzı algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Ancak, yapıya yönelik liderlik tarzı her iki örnekte de örgütsel bağlılıkla ilişkili değildir. Araştırmacılar, son olarak kültürün, liderlik davranışları, rol stresi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin daha ciddi bir şekilde incelenmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Rowden ve ark. (1999), Güney Amerika'da bulunan 6 örgütten 245 denek üzerinde gerçekleştirdiği uygulamada, liderlik tarzının 5/6'sının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Geri, 2010).

Federasyon başkanlarının liderlik stillerinin katılımcıların normatif bağlılıkları üzerine etkisi incelendiğinde. Federasyon başkanlarının liderlik stillerinin çalışanların normatif bağlılıkları üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p=0,009<0,05$) (Tablo 17). Federasyon başkanlarının liderlik stillerinin alt boyutlarının normatif bağlılığına etkisi incelendiğinde. Federasyon başkanlarının liderlik stilleri alt boyutlarından olan politik lider ($p=0,021<0,05$), sembolik lider ($p=0,006<0,05$) alt boyutlarının federasyon çalışanlarının normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı derecede etkilediği görülmüştür. Liderlik stillerinden politik lider alt boyutunun etkisinin (0,692) pozitif yönde, sembolik lider alt boyutunun etkisinin (-0,876) negatif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda personelin liderlik stilleri yönünden normatif bağlılığına göre yapmış oldukları değerlendirmeler incelendiğinden personele ilhan vermek için kullanılan sembollerin personelin devam bağlılığını olumsuz yönde etkilemiştir (Tablo 18).

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde; Geri'nin (2010) çalışmasında, Yöneticilerin kendilerinde algıladıkları liderlik davranışı ile astların yöneticilerinin liderlik tarzlarını değerlendirmelerine ilişkin bulgular incelendiğinde; çalışanların, yöneticilerinin “insana yönelik liderlik tarzı”, “arabulucu liderlik tarzı” algılamaları ile aynı zamanda hem yönetici hem de ast durumunda olan, yöneticilerin, üst yöneticilerinin “insana yönelik liderlik tarzı”, “paylaşımçı liderlik tarzı” ve “motive edici liderlik tarzı” algılamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu vurgulamıştır. Paşa (2000), Türk toplumunda yönetici konumundaki kişilerin belirledikleri lider davranışları ile çalışanların yöneticilerinde gözlemledikleri lider davranışlarını karşılaştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, yöneticilerin, yapılması gereken iş ve performansla ilgili olgulara yoğunlaştığını tespit etmiştir. Çalışanlar bilgili ve adil olma yanında insanlarla iyi ilişkiler içerisinde olma ve insancıl olma gibi ilişkiye yönelik kavramları da liderlerden beklenen özellikler arasında saymaktadırlar (Köse ve Ünal 2003).

Araç ve Yenel (2005)'in gençlik spor genel müdürlüğü yönetici personelinin örgütteki iş analizi ve uygulamalarına ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma, konulu çalışmada yönetici personelin “astlarının çalışmasını sadece düzenler onlara talimat verir ve görev dağılımı

yaparım” ifadesine ilişkin görüşleri genel müdür yardımcısı, daire başkanı ve kurul başkanı personelinin görüşlerinin ortalaması ile şube müdürü ve federasyon genel sekreterlerinin görüşlerinin ortalaması arasında şube müdürü ve genel sekreter personelin lehine anlamlı farklılık gösterdiğini bulmuşlardır. Yöneticilerin klasik yönetim yaklaşımını da yüksek bir oranda benimsediklerini, merkeziyetçi bir yapı içerisinde insan ögesinin ikinci plana atılmasının ise spor yönetiminde olumsuz rol oynayacağı belirtilmiştir.

Karahan (2008), hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi konulu çalışmasında liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki ($p < 0.05$; $r = 0.445$) bulmuştur.

Kemeriz’in (2014) yaptığı çalışmasında statükocu liderlik tipi ile diğer değişkenler arasında incelenen ilişkiler neticesinde ise; statükocu liderlik tipi ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında bir ilişki bulunmuştur. Analiz sonuçları statükocu liderlik tipi ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Yılmaz’ın (2014), çalışmasında örgütsel bağlılığın bir başka alt boyutu olan normatif bağlılık, etik liderliğin iklimsel etik alt boyutu anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Araştırmanın diğer değişkenlerine ait bulgularına göre ise, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile cinsiyet ve unvan arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı ile görev yılı arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın yaş, gelir düzeyi ve medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal ve normatif bağlılığın öğrenim düzeyine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Yılmaz’ın (2014) çalışma neticesi olarak; yöneticilerin etik liderlik davranışı ile personelin örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu vurgulanmıştır. Örgütsel bağlılığın bazı demografik özelliklere göre farklılıklar gösterdiğini tespit etmiştir (Yılmaz, 2014).

Sonuçlar

Bu çalışmada Sporda Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma, Cimnastik, Boks, Tekvando, Judo ve Güreş Federasyonu başkanlarının liderlik stillerini ve bu doğrultuda federasyon büro çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında belirlenen beş federasyonda çalışan toplam 64 kişiden oluşmuştur. Yapılan regresyon analizine bakıldığında üç şekilde etkiler incelenmiştir.

Birincisi federasyon çalışanlarının duygusal bağlılığına göre liderlik stillerinden nasıl etkilendiğine ve liderlik stillerinin hangi yönüyle etkilendiği incelenmiştir. Duygusal bağlılığın personelin gönüllük esası, aidiyet duygusu, kurumu benimsemek gibi düşünceleri irdelenmiştir. Bu analiz sonucunda federasyon çalışanlarının duygusal bağlılığa göre liderin Yapısal Liderlik özelliğinden hiç etkilenmediği yani kurum içerisinde, kurumun işleyiş şekli ve çalışma prensipleri çalışanların duygusal bağlılığını negatif veya pozitif yönde etkilemediği söylenebilir. Liderlik stillerinden liderin İnsan Kaynağı özellikleri çalışanları pozitif yönde etkilenmiştir yani kurum içerisinde kurama liderinin yaratıcı, vizyon katan ve personelin yenilikçi görüşünü sergileyen lider anlayışının kurama katkı sağladığı görülmektedir. Liderlik stillerinden liderin Politik Liderlik özelliklerine bakıldığında duygusal bağlılığa göre çalışanları pozitif yönde etkilemiştir yani kurum içerisinde kurumun kurum haricindeki paydaşlarla ilişkilerinin olumlu olduğu ortak çalışma yapabilen ve bunu kuruma katkı olarak sunabilen bir lider özelliklerinin olduğu görülmektedir. Sembolik Lider özelliklerine bakıldığında çalışanları duygusal bağlılığına göre negatif yönde etkilemiştir yani kurumda kullanılan liderin seçmiş olduğu sembollerin seçilmesi ve sunulmasından kurum çalışanlarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

İkincisi federasyon çalışanlarının devam bağlılığına göre liderlik stillerinin nasıl etkilendiğine ve liderlik stillerinin hangi yönüyle etkilendiği incelenmiştir. Devam bağlılığının personellerin alışkanlık, kurumdan ayrılma korkusu, kazanımları yitirme korkusu ve emeğin zayı olacağı korkuları irdelenmiştir. Bu analizin sonucunda federasyon çalışanlarının devam bağlılığına göre liderin Yapısal Liderlik özelliklerine bakıldığında çalışanları pozitif yönde etkilemiştir yani kurum içerisinde kurumun işleyiş şekli ve çalışmaprensipleri çalışanların devam bağlılığının liderin personeline sunmuş olduğu yapısal yaklaşımı olumlu etkiye sahiptir. Liderlik stillerinden liderin İnsan Kaynağı özellikleri çalışanları pozitif veya negatif yönde herhangi bir etkisinin olmadığı yani kurum içerisinde, kurumun işleyiş şekli ve çalışma prensipleri çalışanların devam bağlılığına etki etmemiştir. Liderlik stillerinden Politik Lider özellikleri çalışanların pozitif veya negatif yönde herhangi bir etkisinin olmadığı yani kurum içerisinde kurumun kurum haricindeki paydaşlarla ilişkilerinin, ortak çalışma yapabilen ve bunu kuruma katkı olarak sunabilen birlider özellikleri etki etmemiştir. Liderlik stillerinden Sembolik Lider özellerine bakıldığında çalışanları devam bağlılığına göre negatif yönde etkilemiştir yani kurumda kullanılan liderin seçmiş olduğu sembollerin seçilmesi ve sunulmasından kurum çalışanlarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Üçüncüsü federasyon çalışanlarının normatif bağlılığına göre liderlik stillerinin nasıl etkilendiğine ve liderlik stillerinin hangi yönüyle etkilendiği incelenmiştir. Normatif bağlılığının personellerin sadakat duygusu, ahlaki önem değerleri, sorumluluk duygusu irdelenmiştir. Bu analiz sonucunda federasyon çalışanlarının normatif bağlılığına göre liderin Yapısal Liderlik özelliğinden hiç etkilenmediği yani kurum içerisinde, kurumun işleyiş şekli ve çalışma prensipleri, çalışanların normatif bağlılığını negatif veya pozitif yönde etkilemediği söylenebilir. Liderlik stillerinden liderin İnsan Kaynağı özellikleri çalışanları pozitif veya negatif yönde herhangi bir etkisinin olmadığı yani kurum içerisinde, kurumun işleyiş şekli ve çalışma prensipleri çalışanların normatif bağlılığına etki etmemiştir. Liderlik stillerinden liderin Politik Liderlik özelliklerine bakıldığında normatif bağlılığına göre çalışanları pozitif yönde etkilemiştir yani kurum içerisinde kurumun, kurum haricindeki paydaşlarla ilişkilerinin olumlu olduğu ortak çalışma yapabilen ve bunu kuruma katkı olarak sunabilen bir lider özelliklerinin olduğu görülmektedir. Liderlik stillerinden Sembolik Lider özellerine bakıldığında çalışanları normatif bağlılığına göre negatif yönde etkilemiştir yani kurumda kullanılan liderin seçmiş olduğu sembollerin seçilmesi ve sunulmasından kurum çalışanlarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Öneriler

Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda;

- Tüm federasyon yöneticileri ve personeller örgütsel bağlılık konusuna ilişkin eğitimlerden geçirilebilir,
- Personellerin örgütsel bağlılığını yükseltmek için federasyon yetkilileri gereklidüzenlemeleri yapabilir ve buna göre uygulamalar geliştirebilir,
- Çalışmanın bulguları sonucunda federasyon çalışanlarının sembolik liderlikten ziyade insan kaynağı ve politik liderlik tarzını benimsedikleri ve bunun sonucunda federasyon yöneticilerinin liderlik davranışlarında insan kaynağı ve politik liderlik tarzını benimsemeleri önerilebilir,
- Örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilecek federasyon yöneticilerinin keyfi karar vermelerini önleyici tedbirler alınabilir.

Kaynaklar

- Agarwal, S., DeCarlo T.E. ve Vyas S.B. (1999). Leadership Behavior and Organizational Commitment: A Comparative Study of American and Indian Salespersons. *Journal of International Business Studies*, 30(4), 727-739.
- Bilgin, N. (2000). Sosyal Psikolojiye Giriş (3. Baskı). Ege Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Bolman, L. ve Deal, T. E. (1991). Images of leadership. NCEL Occasional Paper No. 7, January, Nashville, TN: National Center for Educational Leadership.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32(1), 21-46.
- Eskicioğlu, Y. ve Mirzeoğlu, N., Çelebi, M. (2004). Gençlik ve Spor İl Müdürlerinin Verimliliklerini Etkileyen Faktörlerin Analizi, 10. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Özet Kitabı, 96-98.
- Geri, S. (2010). Liderlik Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Gsgm Merkez Örgütü Örneği). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 43-44.
- Köse S. ve Ünal A. (2003). Farklı Toplumsal Kültürler Örgüt Yapıları Liderlik Davranışları. Güven Kitapevi, İzmir, 122-123.
- Kemeriz, Y. (2014). Spor Örgütlerindeki Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık Örgütsel İklim ve İş Tatmin Düzeyine Etkisinin İncelenmesi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 51-52.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-163.
- Korkut, H. (1992). Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 159-174.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D .M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 171-194.
- O'Reilly, C. A. ve Roberts, K. H. (1978). Supervisor Influence and Subordinate Mobility Aspirations as Moderators of Consideration and Initiating Structure. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 96-102.
- Peker, Ö. (2000). Etkili Yönetim Becerileri. Yargı Yayınevi, 47-49, Ankara.
- Savery, L. K. (1994). Attitudes to Work: The Influence of Perceived Styles of Leadership on A Group of Workers. *Leadership & Organization Development Journal*, 15(4), 12 18.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. A Division of Macmillan Publishing. New York, 8-10, 63-327.
- Ülker G. (2007). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki: Bunların Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(14), 227-248.
- Vural, Z., B. ve Coşkun, G. (2007). Örgüt Kültürü İletişim Liderlik Motivasyon Bağlılık Performans Açısından Değerlendirme. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 142-148.
- Yılmaz, M. (2014). Spor Genel Müdürlüğü ve Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Yöneticilerine İlişkin Etik Liderlik Davranış Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Açısından İncelenmesi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 26-28.
- Gökçe, H. (2008). Serbest zaman doyumunun yaşam doyumunu ve sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

- Dereli, M. (2003). A Survey Research of Leadership Styles of Elementary School Principals. Middle East Technical University, Master of Science in Educational Sciences, unpublished master thesis.
- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human relations*, 40(7), 445-470.
- Pasa, S. F. (2000). Leadership influence in a high power distance and collectivist culture. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Araç, E. ve Yenel, F. (2005). Gençlik spor genel müdürlüğü yönetici personelinin örgütteki iş analizi ve uygulamalarına ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 67-76.
- Türegün, E., ve Alev A. (2018). Basketbol il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(1), 7-16.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: yönetici davranışları ile ilişkili mi. *Milli eğitim*, 135(7/9), 35-41.
- Rowden, D. W., Dorsey, P. E., Bullman, S., Lestina, R. P., Han, C., ve Herrell, J. M. (1999). HIV outreach for hard-to-reach populations: A cross-site perspective. *Evaluation and Program Planning*, 22(3), 251-258.