



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Halk Oyunları Antrenörlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining the Relationship Between Folk Dance Coaches' Organizational Commitment Levels and Organizational Citizenship Behaviors

Mehmet Bilgin KARADEMİR

Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Alanya Ticaret Ve Sanayi Odası Turizm Meslek Yüksekokulu
mehmet.karademir@alanya.edu.tr
Orcid ID: 0000-0003-0239-1204

Öz:Bu araştırmanın temel amacı, halk oyunların antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Belirlenen bu amaç doğrultusunda, Türkiye Halk Oyunları Federasyonuna bağlı olarak antrenörlük yapan 2. Kademe ve vizeli toplam 346 antrenör mevcut araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlamıştır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ölçeklerinin kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada ilgili veriler Google formlar aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizi ise SPSS 27.0 paket programında yapılmıştır. Analiz öncesinde, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında yer aldığı görülmüş ve bu doğrultuda verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Verilerin normalliği sağlandığı için parametrik testler kullanılmış; gruplar arası karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farklılıklar tespit edilen durumlarda, bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni post-hoc testi tercih edilmiştir. Ayrıca, yaş ve antrenörlük yılı gibi sürekli değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde mevcut araştırmada sonuç olarak; antrenörlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık, Halk Oyunları, Antrenör

Abstract:The main purpose of this study is to determine the relationship between the organizational commitment levels and organizational citizenship levels of folk dance trainers. In line with this purpose, a total of 346 2nd degree and visa-holding trainers working under the Turkish Folk Dance Federation participated in the current study voluntarily. In this study, which was conducted using organizational commitment and organizational citizenship scales, the relevant data were collected via Google forms. The analysis of the obtained data was done in the SPSS 27.0 package program. Before the analysis, the skewness and kurtosis values were examined in order to determine whether the data showed a normal distribution. It was seen that the skewness and kurtosis values related to the scale and its sub-dimensions were in the range of -1.5 and +1.5, and accordingly, it was accepted that the data were normally distributed. Parametric tests were used since the normality of the data was ensured; independent sample t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were applied in comparisons between groups. In cases where significant differences were detected as a result of ANOVA, Bonferroni post-hoc test was preferred in order to determine which groups these differences originated from. In addition, the relationships between continuous variables such as age and years of coaching and scale

Geliş Tarihi:01.09.2025

Kabul Tarihi:26.12.2025

Yayın Tarihi: 31. 12.2025

Atıf: Karademir, M.B. (2025). Halk Oyunları Antrenörlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 1597-1614. Doi: 10.33437/ksusb d.1775782

scores were evaluated with Pearson correlation analysis. As a result of the analyses conducted, it was determined in the current study that as the organizational commitment of coaches increases, their organizational citizenship behaviors also increase.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship, Folk Dances, Coach.

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, bireyin kurumun benimsediği amaç ve değerlere içtenlikle inanması, kurumun çıkarları doğrultusunda çaba göstermeye gönüllü olması ve örgüt üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir isteklilik sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (İnci, 2023). Meyer ve Allen (1991)'in geliştirdiği üç boyutlu modele göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bu bağlamda, duygusal bağlılık, bireyin örgüte yönelik sevgi, aidiyet ve bağlılık hisleriyle şekillenen gönüllü bağlılık biçimidir. Devam bağlılığı, kişinin örgütten ayrılmasının doğuracağı maliyetleri ve belirsizlikleri dikkate alarak çalışmaya devam etmesi durumunu yansıtırken; normatif bağlılık ise bireyin, örgüte karşı ahlaki bir sorumluluk ya da yükümlülük duygusuyla hareket etmesini içermektedir (Meyer & Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerlerine yönelik aidiyet ve sadakat duygularını yansıtmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen elbette ki birçok faktör bulunmaktadır. Bireysel düzeyde, kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye (özgüven, iyimserlik, umut, dayanıklılık) örgütsel bağlılığı güçlendiren unsurlar arasında yer almaktadır (Luthans vd., 2007; Erdheim vd., 2006). Günümüz iş yaşamında teknoloji kaynaklı stres (technostress), örgütsel bağlılığın olumsuz yönde etkilenmesine olabilmektedir. Hessari, Daneshmandi ve Nategh (2024)'e göre, bireysel yenilikçilik düzeyi yüksek çalışanlar, bu olumsuz etkilerden daha az etkilenebilmektedirler. Ayrıca, çalışanların yöneticileriyle olan ilişkileri güçlü olduğunda, teknoloji kaynaklı stresin bağlılık üzerindeki olumsuz etkisi önemli ölçüde azalabilmektedir (Choi, 2024).

İlk defa Organ (1988) tarafından ortaya atılan bir kavram olan örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların resmi görev tanımlarının ötesinde, herhangi bir zorunluluk veya biçimsel ödül beklentisi olmaksızın, gönüllü olarak sergiledikleri; örgütün verimliliğini, etkinliğini, üretkenliğini ve kaynak kullanımını artırmaya yönelik davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988). Bu davranışlar, bireysel inisiyatifle ortaya çıkmakta ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine anlamlı katkılar ölçüde katkılar sunmaktadır (Tinti vd., 2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel rol davranışı, örgütsel ses ve yardımseverlik olmak üzere toplamda üç alt boyuttan oluşmaktadır. Biçimsel rol davranışı, çalışanların örgüt tarafından kendilerine verilen resmi görev ve sorumlulukları eksiksiz ve etkili şekilde yerine getirmeleriyle ilgili iken (Organ, 1988), çalışanların örgüt içindeki sorunları dile getirmeleri ve önerilerde bulunmaları durumu örgütsel ses olarak tanımlanmaktadır (Morrison, 2011). Podsakoff, MacKenzie, Paine, Bachrach (2000)'a göre; iş arkadaşlarına destek olma ve iş birliği yapma davranışları ise yardımseverlik boyutu olarak açıklanmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, literatürde farklı kavramsal modellerle tanımlanmakta olup; *prososyal örgütsel davranış* (Brief ve Motowidlo, 1986; McNeely ve Meglino, 1994), *ekstra rol davranışı* (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994), *iyi asker sendromu* (Organ, 1988) ve *bağlamsal performans* (Van Scotter ve Motowidlo, 1996) gibi çeşitli terimlerle ifade edildiği görülmüştür Podsakoff vd. (2000) ve Schappe (1998) tarafından gerçekleştirilen öncü çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Günümüz döneminde yapılan araştırmalar da benzer yönde sonuçlar elde edilmiştir (Bhardwaj vd., 2025; Raziq vd., 2025).

Son yıllarda örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, bu iki değişkenin dinamik ve bağlama duyarlı bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle araştırmacılar tarafından pandemi sonrası çalışma koşullarının değişmesiyle birlikte, esnek çalışma modelleri, dijitalleşme ve artan belirsizlik algısının çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini yeniden şekillendirdiği belirtilmektedir (Kniffin vd., 2021; Rudolph vd., 2021). Bu süreçte duygusal bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışlarının en güçlü yordayıcılarından biri olmaya devam ettiği, devam bağlılığının ise daha çok zorunluluk temelli bir ilişki biçimini yansıttığı vurgulanmaktadır (Meyer, Stanley & Parfyonova, 2017). Öte yandan araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalarda,

liderlik stillerinin yanı sıra psikolojik güvenlik, algılanan örgütsel destek ve anlamlı iş algısının da örgütsel vatandaşlık davranışlarını önemli ölçüde etkilediği ortaya konulmuştur (Newman vd., 2017).

Öte yandan kültürel temelli spor alanlarında görev yapan antrenörlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimlerinin, mesleki kimlik ve toplumsal sorumluluk algısıyla güçlendiği ifade edilmektedir (Nite & Edwards, 2021). Tüm bunlardan hareketle araştırmacılar tarafından yapıla çalışmalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının birlikte ele alınmasının, hem spor örgütlerinin sürdürülebilirliği hem de kültürel mirasın aktarımı açısından özgün ve güncel bir katkı sunduğu ifade edilebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen elbette ki birçok faktör bulunmaktadır. Podsakoff, MacKenzie ve Bommer (1996) ile Hoch vd., (2018) tarafından yapılan araştırmalarda, dönüşümcü liderlik tarzının çalışanlara ilham vererek, çalışanların örgütsel hedeflerle özdeşleşmelerine ve bu kapsamda örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, lider-üye etkileşimi güçlü olan çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilediği meta-analizlerle ortaya konmuştur (Ilies, Nahrgang & Morgeson, 2007). Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde; örgütsel adalet algısının da örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen bir diğer faktör olduğu görülmüştür. Bu kapsamda; Colquitt vd. (2011) tarafından yapılan bir araştırmada, Çalışanların, adil süreçler ve şeffaf yönetim uygulamalarıyla karşılaştıkları zaman örgütsel vatandaşlık davranışlarının da buna bağlı olarak artma yönünde eğilim gösterdiği tespit edilmiştir. Organ, Podsakoff ve MacKenzie (2005) tarafından yapılan bir başka araştırmada da, Sorumluluk ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttığı tespit edilmiştir. Son olarak, örgütsel iklim ve örgütsel kültürün de bu davranışların gelişiminde belirleyici bir rol oynadığı görülmüştür. Kapsayıcı, destekleyici ve güvene dayalı bir iş ortamı, çalışanların kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak görmelerini ve gönüllü katkılarda bulunmalarını kolaylaştırmaktadır (Nishii, 2013).

Örgüte duyulan güçlü bağlılık, çalışanların ekstra rol davranışlarını sergileme eğilimlerini de elbette ki artırmaktadır. Bu bağlılık, çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmada daha istekli olmalarını sağlamakta ve çalışanların örgütün başarısına katkıda bulunma arzularını pekiştirmektedir (Mathieu & Zajac, 1990). Örgütsel bağlılık çalışanların, iş yerinde daha fazla iş birliği ve gönüllü çabaların ortaya çıkmasına neden olmakta ve böylelikle çalışanların gerek örgütsel performansı gerekse de memnuiyet düzeyleri de artmaktadır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının, bir organizasyonun verimliliğini ve uzun vadeli başarısını doğrudan etkileyen iki önemli faktör olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılıkları, organizasyonlarına olan duygusal bağlarını ve bu açıdan gösterdikleri bağlılık düzeylerini ifade ederken; örgütsel vatandaşlık ise antrenörlerin gönüllü olarak, iş tanımları dışında, organizasyona katkı sağlama istekliliğini yansıttığı ifade edilebilir.

Bilindiği üzere halk oyunları antrenörleri, yalnızca öğrencilerin fiziksel gelişimlerini sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda kültürel değerlerin aktarılmasında ve toplumsal bağların güçlendirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Halk oyunları antrenörleri üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu konuda oldukça sınırlı çalışmanın yapıldığı görülmüştür. Bu bağlamda halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının inceleneceği bu araştırmada elde edilen olan sonuçların, özellikle spor bilimleri ve spor yönetimi alanında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Tüm bunlardan hareketle bu araştırmada, *“halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistik açıdan anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmakta mıdır?” soruna yanıt aranmıştır.*

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen bu araştırmada, araştırma modeli olarak ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma modelidir. Karasar (2005)’a göre, bu model, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi saptamak ve bu ilişkinin yönü ile derecesini ortaya koymak amacıyla kullanılan betimsel bir araştırma yöntemidir. Büyüköztürk ve diğerlerine (2012) göre ise, ilişkisel

tarama modeli, değişkenler arasındaki bağlantıyı istatistiksel yöntemlerle inceleyerek nedensel ilişkiler hakkında ipuçları sunmaktadır.

Evren ve Örneklem Grubu

Halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini, Türkiye Halk Oyunları Federasyonuna bağlı olarak antrenörlük yapan 3.106 antrenör oluşturmaktadır. Araştırmada, evreni temsil edebilecek uygun örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evrendeki birim sayısının bilindiği durumlara özgü olarak Daniel (1999) tarafından önerilen aşağıdaki formülden yararlanılmıştır:

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{d^2 (N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

%95 güven düzeyinde yapılan hesaplamalar sonucunda, 3.106 kişilik evren için gerekli görülen örneklem büyüklüğü 342 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, araştırmaya katılan toplam 346 antrenör, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, araştırma kapsamında, basit tesadüfi örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntem evrenden rastgele seçilen bireylerin örneklem grubunu oluşturmasını sağlamakta ve genellikle popülasyonun temsil edici bir alt kümesini elde etmek amacıyla kullanılmaktadır (Sönmez & Alacapınar, 2014). Aynı zamanda basit tesadüfi örnekleme yöntemi, özellikle büyük evrenlerde, rastgele seçim ile araştırmanın temsil yeteneğini artırmayı amaçlamaktadır. Seçim işlemi, herhangi bir sistematik sıralama ya da kısıtlama olmaksızın tamamen rastlantısal şekilde yapılmaktadır. Bu sayede örneklem, evreni olabildiğince doğru yansıtmakta ve örneklemdeki her bir birey, evrenden seçilme şansına eşit sahip olmaktadır (Büyüköztürk, 2012).

Veri Toplama Araçları

Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği 16 maddeden oluşmaktadır. Duygusal, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan bu ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum= 1" ve "Kesinlikle Katılıyorum= 5" şeklinde 5'li likert yapıdan oluşmaktadır. Ölçeğin her bir faktöründen alınan yüksek puanlar, o boyuttaki örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktörleri için hesaplanan güvenirlik katsayıları sırasıyla duygusal bağlılık için $\alpha=0.84$, devam bağlılığı için $\alpha=0.78$ ve normatif bağlılık için $\alpha=0.81$ olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise yapılan analizler neticesinde, örgütsel bağlılık ölçeği için; $\alpha=. 0,97$; duygusal bağlılık için $\alpha= 0,91$; devam bağlılığı için $\alpha=0,95$; ve normatif bağlılık için $\alpha= 0.90$ olduğu tespit edilmiştir.

LePine ve Van Dyne (1998) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Sancar ve Bekaroğlu (2020) tarafından Türkçe uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Bu kapsamda örgütsel vatandaşlık ölçeği, 17 madde ve 5 'li likert yapıdan meydana gelmektedir. (Ölçek, 1 =Kesinlikle Katılmıyorum ve 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

Biçimsel rol davranışı, örgütsel ses, ve yardımseverlik olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmacılar tarafından yapılan geçerlilik ve güvenirlik analizleri neticesinde; Biçimsel rol davranışı için güvenirlik katsayısının 0,94, örgütsel ses alt boyutu için bu katsayının 0,90, yardımseverlik alt boyutu için güvenirlik katsayısının 0,90 olduğu tespit edilirken ölçek geneli için bu katsayısının 0,96 ifade edilmiştir (Sancar & Bekaroğlu, 2020). Bu araştırmada ise; Örgütsel vatandaşlık davranışı için $\alpha= 0.96$; biçimsel rol davranışı için $\alpha=0.93$ örgütsel ses için $\alpha= 0,92$ olduğu tespit edilirken, yardımseverlik alt boyutuna için $\alpha= 0.91$ olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizleri SPSS 27 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında yer aldığı görülmüş (bkz. Tablo 1) ve bu doğrultuda verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2014). Verilerin normalliği sağlandığı için parametrik testler

kullanılmış; gruplar arası karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farklılıklar tespit edilen durumlarda, bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferroni post-hoc testi tercih edilmiştir. Ayrıca, yaş ve antrenörlük yılı gibi sürekli değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı bilgiler

Ölçek ve alt boyutlar	n	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	α
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	346	3,51	0,97	-0,884	-0,698	0,97
Duygusal Bağlılık	346	3,74	0,93	-0,795	-0,728	0,91
Devam Bağlılığı	346	3,36	1,06	-0,561	-0,736	0,95
Normatif Bağlılık	346	3,43	1,03	-0,899	-0,666	0,90
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Toplam)	346	3,68	0,97	-1,110	-0,455	0,96
Biçimsel Rol Davranışı	346	3,62	1,13	-0,927	-0,702	0,93
Örgütsel Ses	346	3,75	0,93	-0,876	-0,596	0,92
Yardımseverlik	346	3,68	0,99	-0,992	-0,188	0,91

Tablo 1’de araştırmaya katılan antrenörlerin örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 3,51 ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 3,68’dir. Alt boyut ortalamaları incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeğinde en yüksek ortalama duygusal bağlılık (3,74), örgütsel vatandaşlık ölçeğinde ise örgütsel ses (3,75) alt boyutlarındadır.

Uygulama Süreci

Halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin incelenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada ilgili veriler 15 Mayıs 2025-15 Haziran 2025 tarihleri arasında Google formlar aracılığı ile toplanmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. Araştırmaya katılan halk oyunları antrenörlerinin demografik bilgileri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	143	41,3
	Erkek	203	58,7
Medeni durum	Evli	128	37,0
	Bekar	218	63,0
Çocuk sahibi olma durumu	Çocuğum var	116	33,5
	Çocuğum yok	230	66,5
Gelir durumu	Asgari ücretin altında	87	25,1
	Asgari ücret	113	32,7
	Asgari ücretin üstünde	146	42,2
Eğitim durumu	Lise	79	22,8
	Ön lisans	100	28,9
	Lisans	140	40,5
	Lisansüstü	27	7,8
Günlük ortalama çalışma süresi	1-3 saat	81	23,4
	4-6 saat	108	31,2
	7 saat ve üzeri	157	45,4
Antrenörlük yapılan yaş grubu	Çocuk	89	25,7
	Genç	108	31,2
	Yetişkin	81	23,4
	Karma	68	19,7
Halk oyunları ile tanışılan yaş grubu	Çocuk	145	41,9
	Genç	110	31,8
	Yetişkin	91	26,3
Toplam		346	100,0

Araştırmaya katılan halk oyunları antrenörlerinin %58,7’si erkek, %41,3’ü kadındır. Katılımcıların yaş ortalaması 32,76±7,55, antrenörlük yaptıkları yıl ortalaması ise 9,32±4,37’dir.

Antrenörlerin çoğunluğu bekar (%63,0) ve çocuk sahibi değildir (%66,5). Gelir durumu açısından katılımcıların %42,2'si asgari ücretin üzerinde kazanç sağlamaktadır. Eğitim düzeyi incelendiğinde, en yüksek oran %40,5 ile lisans mezunlarına aittir. Günlük ortalama çalışma süresi 7 saat ve üzeri olanların oranı %45,4'tür. Katılımcıların %31,2'si genç yaş grubuna antrenörlük yapmakta ve %41,9'u halk oyunları ile çocuk yaşta tanışmıştır.

Halk oyunları antrenörlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı (toplam ve alt boyut puanları) bağımsız örneklem t testi ile karşılaştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin kadın ve erkek antrenörler arasında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Benzer şekilde, antrenörlerin medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmalar bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiş olup, ilgili bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Halk oyunları antrenörlerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları

Ölçek ve alt boyut	Medeni durum	n	Ort.	Ss	t	p
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	Evli	128	4,03	0,82	8,61	< 0,01
	Bekar	218	3,21	0,92		
Duygusal Bağlılık	Evli	128	4,22	0,79	8,16	< 0,01
	Bekar	218	3,46	0,90		
Devam Bağlılığı	Evli	128	4,09	0,96	11,59	< 0,01
	Bekar	218	2,93	0,86		
Normatif Bağlılık	Evli	128	3,78	0,81	5,39	< 0,01
	Bekar	218	3,23	1,08		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Toplam)	Evli	128	4,00	0,76	5,17	< 0,01
	Bekar	218	3,50	1,03		
Biçimsel Rol Davranışı	Evli	128	4,13	0,97	6,97	< 0,01
	Bekar	218	3,33	1,12		
Örgütsel Ses	Evli	128	3,75	0,66	-0,04	0,96
	Bekar	218	3,75	1,06		
Yardımseverlik	Evli	128	4,15	0,74	7,91	< 0,01
	Bekar	218	3,40	1,02		

Halk oyunları antrenörlerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı puanları incelendiğinde, örgütsel ses alt boyutu dışındaki toplam puan ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p\leq 0,05$). Bu bağlamda, evli katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bekar katılımcılara kıyasla daha yüksek ortalamalara sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4. Halk oyunları antrenörlerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları

Ölçek ve alt boyut	Çocuk	n	Ort.	Ss	t	p
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	Var	116	4,06	0,80	8,61	< 0,01
	Yok	230	3,23	0,92		
Duygusal Bağlılık	Var	116	4,25	0,78	8,06	< 0,01
	Yok	230	3,49	0,90		
Devam Bağlılığı	Var	116	4,12	0,92	11,01	< 0,01
	Yok	230	2,97	0,90		
Normatif Bağlılık	Var	116	3,82	0,80	5,66	< 0,01
	Yok	230	3,24	1,08		
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Toplam)	Var	116	4,02	0,74	5,17	< 0,01
	Yok	230	3,51	1,03		
Biçimsel Rol Davranışı	Var	116	4,15	0,95	6,90	< 0,01
	Yok	230	3,35	1,12		
Örgütsel Ses	Var	116	3,75	0,65	-0,02	0,98
	Yok	230	3,75	1,04		
Yardımseverlik	Var	116	4,18	0,72	7,90	< 0,01

	Yok	230	3,42	1,02
--	-----	-----	------	------

Halk oyunları antrenörlerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı puanları incelendiğinde, örgütsel ses alt boyutu dışındaki toplam puan ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Çocuğu olan katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının çocuk sahibi olmayan katılımcılara kıyasla daha yüksek ortalamalara sahip olduğu gözlenmiştir. Antrenörlerin gelir durumlarına göre yapılan karşılaştırmalar ANOVA ile analiz edilmiş olup, ilgili bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Halk oyunları antrenörlerinin gelir durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları

Ölçek ve alt boyut	Gelir	n	Ort.	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	Asgari ücretin altında ¹	87	2,90	1,00	31,32	< 0,01	3>1,2 2>1
	Asgari ücret ²	113	3,54	0,93			
	Asgari ücretin üstünde ³	146	3,86	0,79			
Duygusal Bağlılık	Asgari ücretin altında ¹	87	3,14	1,01	31,98	< 0,01	3>1,2 2>1
	Asgari ücret ²	113	3,79	0,86			
	Asgari ücretin üstünde ³	146	4,07	0,75			
Devam Bağlılığı	Asgari ücretin altında ¹	87	2,69	0,93	31,10	< 0,01	3>1,2 2>1
	Asgari ücret ²	113	3,38	1,07			
	Asgari ücretin üstünde ³	146	3,74	0,92			
Normatif Bağlılık	Asgari ücretin altında ¹	87	2,86	1,14	23,59	< 0,01	3>1,2 2>1
	Asgari ücret ²	113	3,44	0,98			
	Asgari ücretin üstünde ³	146	3,76	0,83			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Toplam)	Asgari ücretin altında ¹	87	3,19	1,17	19,05	< 0,01	3>1,2 2>1
	Asgari ücret ²	113	3,69	0,96			
	Asgari ücretin üstünde ³	146	3,97	0,70			
Biçimsel Rol Davranışı	Asgari ücretin altında ¹	87	2,98	1,24	24,45	< 0,01	3>1,2 2>1
	Asgari ücret ²	113	3,64	1,12			
	Asgari ücretin üstünde ³	146	3,99	0,89			
Örgütsel Ses	Asgari ücretin altında ¹	87	3,47	1,15	6,64	< 0,01	3>1
	Asgari ücret ²	113	3,73	0,96			
	Asgari ücretin üstünde ³	146	3,93	0,70			
Yardımseverlik	Asgari ücretin altında ¹	87	3,11	1,18	24,25	< 0,01	3>1,2 2>1
	Asgari ücret ²	113	3,70	0,97			
	Asgari ücretin üstünde ³	146	4,00	0,71			

Halk oyunları antrenörlerinin gelir durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ile tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Bonferroni testi sonuçları, asgari ücretin üzerinde gelir sahibi olan antrenörlerin, diğer gelir gruplarına kıyasla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında daha yüksek düzeylere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Halk oyunları antrenörlerinin eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı (toplam ve alt boyut puanları) ANOVA testi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, yalnızca devam bağlılığı alt boyutunda eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir ($p \leq 0,05$). Bonferroni testi ise lisansüstü eğitim seviyesine sahip antrenörlerin devam bağlılığı

puanlarının diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, antrenörlerin günlük ortalama çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalar ANOVA ile analiz edilmiş olup, ilgili bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Halk oyunları antrenörlerinin günlük ortalama çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları

Ölçek ve alt boyut	Çalışma süresi	n	Ort.	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	1-3 saat ¹	81	2,99	0,98	25,00	< 0,01	3>1,2 2>1
	4-6 saat ²	108	3,41	0,99			
	7 saat ve üzeri ³	157	3,85	0,80			
Duygusal Bağlılık	1-3 saat ¹	81	3,24	0,98	24,47	< 0,01	3>1,2 2>1
	4-6 saat ²	108	3,66	0,94			
	7 saat ve üzeri ³	157	4,06	0,76			
Devam Bağlılığı	1-3 saat ¹	81	2,77	0,93	26,36	< 0,01	3>1,2 2>1
	4-6 saat ²	108	3,25	1,09			
	7 saat ve üzeri ³	157	3,73	0,94			
Normatif Bağlılık	1-3 saat ¹	81	2,96	1,12	18,50	< 0,01	3>1,2 2>1
	4-6 saat ²	108	3,32	1,06			
	7 saat ve üzeri ³	157	3,76	0,83			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Toplam)	1-3 saat ¹	81	3,31	1,12	13,66	< 0,01	3>1,2 2>1
	4-6 saat ²	108	3,57	1,05			
	7 saat ve üzeri ³	157	3,95	0,73			
Biçimsel Rol Davranışı	1-3 saat ¹	81	3,11	1,19	18,99	< 0,01	3>1,2 2>1
	4-6 saat ²	108	3,48	1,20			
	7 saat ve üzeri ³	157	3,99	0,92			
Örgütsel Ses	1-3 saat ¹	81	3,58	1,12	3,34	0,03	3>1
	4-6 saat ²	108	3,68	1,02			
	7 saat ve üzeri ³	157	3,88	0,72			
Yardımseverlik	1-3 saat ¹	81	3,23	1,13	19,08	< 0,01	3>1,2 2>1
	4-6 saat ²	108	3,54	1,06			
	7 saat ve üzeri ³	157	4,00	0,73			

Halk oyunları antrenörlerinin günlük ortalama çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ile tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Bonferroni testi sonuçları, günde 7 saat ve üzeri çalışan antrenörlerin, daha kısa süre çalışan gruplara kıyasla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında daha yüksek düzeylere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 7. Halk oyunları antrenörlerinin antrenörlük yaptıkları yaş grubuna göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları

Ölçek ve alt boyut	Ant. yaş grubu	n	Ort.	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	Çocuk ¹	89	3,29	1,13	5,15	< 0,01	4>1,2
	Genç ²	108	3,38	1,00			
	Yetişkin ³	81	3,68	0,81			
	Karma ⁴	68	3,80	0,74			
Duygusal Bağlılık	Çocuk ¹	89	3,49	1,08	6,33	< 0,01	4>1,2
	Genç ²	108	3,63	0,94			

Devam Bağlılığı	Yetişkin ³	81	3,91	0,81	3,48	< 0,01	4>1,2
	Karma ⁴	68	4,06	0,71			
	Çocuk ¹	89	3,20	1,24			
	Genç ²	108	3,21	1,10			
	Yetişkin ³	81	3,50	0,90			
Normatif Bağlılık	Karma ⁴	68	3,63	0,82	5,01	< 0,01	4>1
	Çocuk ¹	89	3,20	1,15			
	Genç ²	108	3,30	1,09			
	Yetişkin ³	81	3,63	0,88			
	Karma ⁴	68	3,72	0,81			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Toplam)	Çocuk ¹	89	3,44	1,11	5,36	< 0,01	4>1
	Genç ²	108	3,57	1,07			
	Yetişkin ³	81	3,86	0,82			
	Karma ⁴	68	3,96	0,62			
	Çocuk ¹	89	3,37	1,30	4,02	< 0,01	4>1
Biçimsel Rol Davranışı	Genç ²	108	3,53	1,20			
	Yetişkin ³	81	3,77	1,02			
	Karma ⁴	68	3,93	0,79			
	Çocuk ¹	89	3,50	0,99	5,91	< 0,01	4>1
Örgütsel Ses	Genç ²	108	3,64	1,03			
	Yetişkin ³	81	3,94	0,80			
	Karma ⁴	68	4,02	0,70			
	Çocuk ¹	89	3,45	1,17	5,04	< 0,01	4>1
Yardımseverlik	Genç ²	108	3,55	1,10			
	Yetişkin ³	81	3,88	0,78			
	Karma ⁴	68	3,94	0,63			

Halk oyunları antrenörlerinin antrenörlük yaptıkları yaş grubuna göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ile tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Bonferroni testi sonuçlarına göre, karma yaş grubuna antrenman yaptıran antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeyleri çocuk ve genç yaş gruplarına antrenman yapanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, karma yaş grubuna antrenman yaptıran antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı puanları da yalnızca çocuk grubuna antrenman yapan antrenörlere kıyasla daha yüksek düzeydedir.

Tablo 8. Halk oyunları antrenörlerinin halk oyunları ile tanıştıkları yaş grubuna göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları

Ölçek ve alt boyut	Ant. yaş grubu	n	Ort.	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	Çocuk ¹	145	3,71	0,91	6,50	< 0,01	1>3
	Genç ²	110	3,47	0,96			
	Yetişkin ³	91	3,25	1,02			
	Çocuk ¹	145	3,93	0,84	5,70	< 0,01	1>3
Duygusal Bağlılık	Genç ²	110	3,67	0,91			
	Yetişkin ³	91	3,54	1,04			

Devam Bağlılığı	Çocuk ¹	145	3,56	1,02	5,49	< 0,01	1>3
	Genç ²	110	3,30	1,05			
	Yetişkin ³	91	3,11	1,07			
Normatif Bağlılık	Çocuk ¹	145	3,63	0,98	7,29	< 0,01	1>3
	Genç ²	110	3,44	1,02			
	Yetişkin ³	91	3,11	1,04			
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Toplam)	Çocuk ¹	145	3,83	0,88	3,19	0,02	1>3
	Genç ²	110	3,66	0,97			
	Yetişkin ³	91	3,47	1,08			
Bıçimsel Rol Davranışı	Çocuk ¹	145	3,84	1,02	5,72	<0,01	1>3
	Genç ²	110	3,58	1,14			
	Yetişkin ³	91	3,33	1,23			
Örgütsel Ses	Çocuk ¹	145	3,83	0,85	1,58	0,20	
	Genç ²	110	3,76	0,95			
	Yetişkin ³	91	3,61	1,01			
Yardımseverlik	Çocuk ¹	145	3,84	0,93	3,78	0,02	1>3
	Genç ²	110	3,62	0,95			
	Yetişkin ³	91	3,49	1,11			

Halk oyunları antrenörlerinin halk oyunları ile tanıştıkları yaş grubuna göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanı ile tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p \leq 0,05$). Bonferroni testi sonuçlarına göre, halk oyunları ile çocukluk döneminde tanışan antrenörlerin, halk oyunları ile yetişkinlik döneminde tanışan antrenörlere kıyasla örgütsel bağlılık ve davranışlarında daha yüksek düzeylere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 9. Halk oyunları antrenörlerinin yaş ve antrenörlük yılı değişkenleri ile ölçek puanları arasındaki ilişkiler

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Yaş										
2.Ant.yılı	0,73*									
3.ÖB	0,41*	0,48*								
4.DuB	0,38*	0,46*	0,97*							
5.DeB	0,49*	0,57*	0,96*	0,91*						
6.NB	0,30*	0,35*	0,95*	0,89*	0,86*					
7.ÖVD	0,27*	0,34*	0,94*	0,91*	0,88*	0,93*				
8.BRD	0,33*	0,40*	0,94*	0,92*	0,90*	0,90*	0,97*			
9.ÖS	0,07	0,11*	0,82*	0,79*	0,72*	0,86*	0,92*	0,83*		
10.Yardımseverlik	0,37*	0,46*	0,93*	0,90*	0,90*	0,88*	0,95*	0,91*	0,81*	

Tablo 9'da verilen Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre yaş ve antrenörlük yılı değişkenlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin toplam puanlar ve alt boyutlarla pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir ($p \leq 0,01$). Yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ($r=0,41$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=0,27$) arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Benzer şekilde, antrenörlük yılı değişkeni de örgütsel bağlılık ($r=0,48$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ($r=0,34$) ile pozitif ilişki göstermektedir. Örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde yaş ve antrenörlük yılı değişkenleri ile en güçlü ilişkinin devam bağlılığı boyutunda olduğu görülmektedir (yaş için $r=0,49$; antrenörlük yılı için $r=0,57$). Buna göre yaş ve deneyim süresi arttıkça özellikle devam bağlılığının daha fazla geliştiği söylenilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları incelendiğinde ise en güçlü ilişkinin yardımseverlik alt boyutunda olduğu görülmektedir (yaş için $r=0,37$; antrenörlük yılı için $r=0,46$). Buna göre yaş ve deneyim süresi arttıkça antrenörlerin örgüt yararına olan davranışları daha sık sergiledikleri söylenilebilir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı

arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0,94$) saptanmıştır. Buna göre antrenörlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı söylenilebilir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı, halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Belirlenen bu amaç doğrultusunda ise mevcut araştırmaya 2. Kademe ve vizeli olan toplam 346 halk oyunları antrenörü gönüllü olarak katılım sağlamıştır. Bu bağlamda, Halk oyunları antrenörlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri incelenmiş ve antrenörlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Kırkbir (2024) tarafından güreş antrenörleri ile gerçekleştirilen araştırmada da mevcut araştırma kapsamında elde edilen bulguya benzer şekilde antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde spor örgütlerinde görev yapan personellerin örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen Baylav (2024)'da personellerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Ayrıca Trabzon ilinde aktif olarak görev yapan antrenörler üzerinde yapılan bir diğer çalışmada da, kadın ve erkek antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (Çelik, 2024). İstanbul ilinde faaliyet gösteren spor işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeylerini cinsiyet değişkenine göre inceleyen Alkazwie (2024), spor işletmelerin çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından elde edilen bu sonuçlar, halk oyunları antrenörleri ile gerçekleştirilen bulgular ile benzerlik göstermektedir. Öte yandan, Fitness antrenörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını cinsiyet değişkenine göre inceleyen Aydın (2019) ise, erkek antrenörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin kadın antrenörlere oranla daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Baltan ve Aladağ (2025) tarafından yapılan bir başka araştırmada ise kadınların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından elde edilen bu sonuçlar mevcut araştırma kapsamında elde edilen bulgular ile benzerlik göstermemektedir. Bu durumun temel sebebi olarak, Aydın (2019) tarafından yapılan araştırmada erkek antrenörlerinin çalışmaya katılım oranlarının kadın antrenörlere oranla daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklandığı düşünülürken, Baltan ve Aladağ (2025) tarafından yapılan araştırmaya ise kadın katılımcılarının sayıca yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Halk oyunları antrenörleri ile gerçekleştirilen bu araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları medeni durum değişkeni açısından incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, evli antrenörlerin hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde, bekâr antrenörlere kıyasla daha yüksek ortalama puanlara sahip oldukları belirlenmiştir. Bu durum, evli bireylerin örgütlerine karşı daha fazla sorumluluk duygusu geliştirmeleri ve daha istikrarlı bir çalışma yaşamı benimsemeleri ile açıklanabilir. Aynı zamanda, evli bireylerin iş ve özel yaşam dengesine daha fazla önem verdikleri ve bu bağlamda iş yerlerine karşı daha yüksek düzeyde aidiyet ve gönüllülük sergileyebileceklerini göstermektedir. Elâzığ, Diyarbakır ve Bingöl Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörler ile gerçekleştirilen bir araştırmada (San, 2024), ve spor kurumunda çalışan toplam 277 birey ile gerçekleştirilen bir başka araştırmada (Ülker, 2025), katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği saptanırken; Yıldız (2020) tarafından yapılan bir başka araştırmada, evli bireylerin bekar bireylere göre örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Yıldız (2020) tarafından elde edilen bu sonuçlar; mevcut araştırmada elde edilen sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

Tüm bunların yanında, Gürgör ve Sökmen (2025) tarafından gerçekleştirilen bir başka da araştırmada ise katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Gençlik Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan yönetici personel, Özerk Spor Federasyon Başkanları ve Genel Sekreterleri ile gerçekleştirilen bir başka araştırmada da (Akyel, 2021) benzer şekilde medeni durum değişkenine göre katılımcıların örgütsel vatandaşlık düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen bu sonuçlar, halk oyunları antrenörleri ile gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik göstermemektedir. Bu durumun temel nedenlerinden biri olarak, mevcut araştırmanın özgün olarak halk oyunları antrenörleri ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Literatürde yer alan benzer çalışmaların çoğu, Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli, federasyon yöneticileri veya farklı spor branşlarındaki teknik kadrolar gibi görev tanımı, yetki ve sorumluluk alanları halk oyunları antrenörlerinden farklı bireyleri kapsamaktadır. Bu durum, örneklem grupları arasındaki kurumsal

konum farklılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışı algı ve düzeylerinde farklılaşmalara yol açabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca, halk oyunları antrenörlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını konu alan nitelikli ampirik araştırmaların sınırlı sayıda olması, elde edilen bulguların literatürle doğrudan karşılaştırılmasını güçleştirmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın örneklem yapısının özgünlüğü, sonuçların farklılık göstermesinde belirleyici bir unsur olarak değerlendirileceğini düşündürmektedir.

Araştırma bulgularına göre, çocuk sahibi olan halk oyunları antrenörlerinin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin, çocuğu olmayan antrenörlere kıyasla daha yüksek ortalamalara sahip oldukları saptanmıştır. Bu durum, çocuk sahibi olan antrenörlerin iş yaşamında daha fazla istikrar ve sorumluluk duygusu geliştirmeleriyle ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir. Arredondo-Trapero, Vázquez-Parra ve González-Arredondo (2022) tarafından Meksika'da gerçekleştirilen bir araştırmada, aile sorumluluğu olan çalışanların iş esnekliğini daha çok takdir ettiği ve örgütsel vatandaşlık davranışları açısından daha yüksek düzey sergiledikleri saptanmıştır. Ayrıca, *Frontiers in Psychology* dergisinde yayımlanan bir çalışmada, aile motivasyonunun çalışan performansını desteklediği ve iş yerinde kalma niyetini güçlendirdiği gözlemlenmiştir (Yaqoob, Ishaq, Mushtaq, & Raza, 2023). Sun, Liu ve Hao (2025) tarafından Çin'de yürütülen bir araştırmada, aile bütünlüğü ve iş-yaşam uyumu sağlanan çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır. Wang, Lee ve Wu (2017) tarafından Tayvan'da gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise; iş-aile çatışmasının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz etkiler yarattığı ve bu etkinin iş tatmini ve karar verme yetkisi tarafından moderasyona uğradığı saptanmıştır.

Mevcut araştırma kapsamında; asgari ücretin üzerinde gelir sahibi olan antrenörlerin, diğer gelir gruplarına kıyasla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında daha yüksek düzeylere sahip olduğu tespit edilmiştir. Kim (2023) ve Nguyen (2023) tarafından yapılan araştırmalarda; gelir durumunun iş tatmini ve bağlılık üzerinde doğrusal ve anlamlı etkileri olduğu; özellikle yüksek sosyoekonomik statüye sahip bireylerin iş kalitesine daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, gelir düzeyinin çalışanların örgütsel performansını ve gönüllü katkılarını artırmada kritik bir rol oynadığı ifade edilebilir.

Alanyzında eğitim durumu, örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olarak kabul edilmektedir. Genel olarak, daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin örgütlerine yönelik bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, literatürde bu ilişkiye dair çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) tarafından yapılan meta-analizde, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif fakat zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum, eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların iş yerindeki beklentilerinin ve kariyer hedeflerinin çeşitlendiğini, dolayısıyla bağlılık türlerinin farklılaşabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, Sharma vd. (2016) tarafından yapılan araştırmada, eğitim durumu yüksek olan çalışanların, örgütsel bağlılıklarını artıran iş tatmini ve örgüt desteğini daha yoğun deneyimledikleri tespit edilmiştir. Buna karşın, bazı çalışmalar eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını da raporlamıştır (Somers, 2009). Halk oyunları antrenörleri ile gerçekleştirilen bu araştırmada ise; lisansüstü eğitim seviyesine sahip antrenörlerin devam bağlılığı puanlarının diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Meyer vd. (2002)'ye göre, eğitim seviyesi yükseldikçe bireylerin örgüte karşı sorumluluk bilinci ve bağlılıkları artmakta; bununla birlikte, eğitilmiş çalışanların kariyer beklentilerinin ve iş tatmininin de bağlılık üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Meyer vd., 2002). Bu bağlamda, çalışanların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, örgütsel bağlılığın artırılmasında stratejik bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir.

Toplam 346 halk oyunları antrenörünün gönüllü olarak katılım sağladığı bu araştırmada; günde 7 saat ve üzeri çalışan antrenörlerin, daha kısa süre çalışan gruplara kıyasla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında daha yüksek düzeylere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Mevcut araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu, antrenörlerin günlük çalışma sürelerinin arttıkça, örgütle olan etkileşimleri ve aidiyet duygularının güçlenmekte olduğunu gösterirken, örgütsel vatandaşlık davranışlarını da arttırdığına işaret etmektedir. Özellikle halk oyunları antrenörlüğü gibi tutku ve bağlılık gerektiren mesleklerde, daha uzun süreli çalışma; iş deneyimi, sosyal bağların gelişimi ve örgüt kültürüne entegrasyon açısından önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirerek ve çalışma sürelerine uygun destek mekanizmaları sağlayarak bağlılık

ve vatandaşlık davranışlarını artırmaları mümkün görünmektedir. Seman vd. (2022) tarafından Etiyopya’da gerçekleştirilen bir araştırmada esnek çalışma saati düzenlemeleri ve izin programları gibi girişimlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkiler sağladığı tespit edilmiştir.

Mevcut araştırma kapsamında, karma yaş gruplarına antrenman yaptıran antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, çocuk ve genç yaş gruplarına antrenman yapan antrenörlere kıyasla daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, karma yaş grubundaki antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı puanları da sadece çocuk grubuna antrenman yapan antrenörlere göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu, karma yaş grubunda çalışan antrenörlerin görev tanımlarının ve iş sorumluluklarının daha çeşitli ve kapsamlı olmasının, onların örgüte olan bağlılıklarını ve ekstra rol davranışlarını artırdığını düşündürmektedir. Karma yaş gruplarına yönelik antrenmanlarda, farklı yaş ve gelişim düzeylerine sahip bireylerle çalışma gerekliliği, antrenörlerin becerilerini ve iletişim yeteneklerini geliştirmelerini zorunlu kılarak, iş tatmini ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Allen & Shaw, 2009). Bu durum, çalışanların örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarında artışa yol açabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Ayrıca, karma yaş grubunda görev yapan antrenörlerin, takım içi etkileşim ve iş birliği süreçlerinde daha aktif rol almaları, sosyal bağların güçlenmesine ve dolayısıyla örgütle özdeşleşmelerinin artmasına katkı sağlamış olabilir (Eisenberger vd., 2001). Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışları da desteklenerek, örgüt için gönüllü ve ekstra çaba gösterme eğilimlerinin de yükseldiği düşünülmektedir.

Araştırma bulguları, çocukluk döneminde halk oyunları ile tanışan antrenörlerin, yetişkinlik döneminde bu sanat dalıyla tanışan antrenörlere kıyasla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde anlamlı derecede daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, erken yaşta başlayan spor veya sanatla olan bağların bireylerin örgüte olan aidiyet ve bağlılık hislerini güçlendirdiğine işaret etmektedir. Erken yaşta halk oyunlarına dahil olan bireylerin, bu kültürel ve sosyal yapıyla daha derin ve sürekli bir ilişki geliştirdikleri, dolayısıyla da örgütlerine yönelik daha güçlü bir bağlılık ve sorumluluk duygusu taşıdıkları literatürde desteklenmektedir (Vallerand & Rousseau, 2001). Ayrıca, erken yaşta edinilen beceri ve değerlerin, bireylerin mesleki kimliklerinin oluşumunda kritik bir rol oynadığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını da artırdığı görülmektedir (Kuvaas, 2006).

Mevcut araştırma kapsamında yer alan halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri yaş değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde ise, yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ($r = 0,41$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ($r = 0,27$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu, Halk oyunları antrenörlerinin yaşlarının ilerlemesiyle birlikte bireylerin örgütlerine karşı daha güçlü bir bağlılık ve gönüllü ekstra rol davranışları sergilediklerini göstermektedir. Ng, ve Lam (2010), yaşın artmasıyla birlikte çalışanların iş deneyimlerinin ve örgütsel bağlılıklarının arttığını, bunun da vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Kim ve Jeong (2020) farklı sektörlerde yaptıkları meta-analiz çalışmada, yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen tüm bu bulgular mevcut araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

Halk oyunların antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin incelendiği bu araştırmada sonuç olarak; antrenörlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı tespit edilmiştir. Buna göre, antrenörlerin örgüte olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının artması, onların örgüt yararına gönüllü ekstra rol davranışlarında da yükseliş göstermelerine katılar sunmaktadır. Bu durum, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık duygusunun, sadece görev tanımlarıyla sınırlı kalmayıp, örgütün başarısına katkı sağlamak amacıyla yapılan prososyal davranışları da tetiklediğini ortaya koymaktadır. Tüm bunlardan hareketle;

1. Halk oyunları antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarını etkileyen diğer psikolojik ve çevresel faktörlerin incelendiği kapsamlı araştırmaların yapılması gerektiği önerilmektedir.

2. Antrenörlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmek için başarı ve katkıların düzenli olarak tanınması, ödüllendirilmesi ve somut teşvik mekanizmalarının uygulanması önerilmektedir.

3. Antrenörlerin farklı yaşam koşullarına uyum sağlayabilmeleri adına esnek çalışma saatleri ve iş planlaması imkanlarının sunması gerektiği önerilmektedir.

4. Alanyazın incelendiğinde, antrenörler genelinde birçok çalışmanın yapıldığı; ancak halk oyunları antrenörleri ile gerçekleştirilen araştırmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, araştırmacılar tarafından halk oyunları antrenörlerinin mesleki tutumları, iş performansı düzeyleri, kişi-iş kişi-örgüt uyumu gibi psikososyal değişkenlerin daha kapsamlı şekilde incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

Akyel, Y. (2021). *Örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesi: Spor yönetiminde GSGM ve Özerk Spor Federasyonları örneği* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Alkazwie, A. İ. A. (2024). *Spor işletmelerinde örgüt kültürü algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Allen, J. B., & Shaw, S. (2009). "Everyone rolls up their sleeves and mucks in": Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. *Sport management review*, 12(2), 79-90.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Arredondo-Trapero, F. G., Vázquez-Parra, J. C., & González-Arredondo, A. S. (2022). Organizational citizenship behavior and job flexibility in Family-Responsible Companies: a study from the perspective of employee family situation. *International Journal of Social Economics*, 49(2), 251-267.

Aydın, G. (2019). *Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Fitness antrenörleri örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Baltan, B., & Aladağ, E. (2025). *Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Sosyal Duygusal Yetkinlikleri Arasındaki İlişki*. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 119-147.

Baylav, İ. (2024). *Spor Örgütlerinde Görev Yapan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Güç ve Başarı Alt Kültürleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karaman.

Baysal, A.C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 7-15.

Bhardwaj, P., Sharma, H., & Savita, U. (2025). Linkage between empowerment, commitment and organizational citizenship behavior in Indian retail sector. *The Learning Organization*, 32(3), 459-478.

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. baskı). Pegem Akademi.

Choi, Y. (2024). The moderating effect of leader-member exchange on the relationship between technostress and organizational commitment. *Management Research Review*, 47(6), 928-942.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.

Çelik, D. (2024). *Antrenörlerin Mobbinge Maruz Kalma ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.

- Daniel WW (1999). *Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences*. 7th edition. New York: John Wiley & Sons.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and individual differences*, 41(5), 959-970.
- Gürgör, B. M., & Sökmen, A. (2025). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Güvenin ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkilerinin İncelenmesi: Ankara'da Orta Ölçekli İşletmelerde Uygulama. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(1), 146-166.
- Hessari, H., Daneshmandi, F., & Nategh, T. (2024). Examining the impact of technostress on perceived organizational commitment: The mediating role of individual innovation. *International Journal of Business and Applied Economics*, 3(4), 803-824.
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of management*, 44(2), 501-529.
- Ilies, R., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(1), 269.
- İnci, H. (2023). *Akılci ve sezgisel karar verme stillerinin algılanan stres üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısının aracılık rolü: banka çalışanları örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi). Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (15. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kırkbır, H. (2024). *Güreş Antrenörlerinin Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Yaşam Kalite Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt.
- Kim, K. (2023). The impact of job quality on organizational commitment and job satisfaction: The moderating role of socioeconomic status. *Economic and Industrial Democracy*, 44(3), 773-797.
- Kim, S., & Jeong, S. H. (2020). A meta-analytic path analysis on the outcome variables of nursing unit Managers' transformational leadership: Systemic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(6), 757-777.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American psychologist*, 76(1), 63.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 365-385.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of applied psychology*, 83(6), 853.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171-194
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 1-16.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human resource management review*, 27(3), 521-535.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 63(3), 677-718.
- Nguyen, S. H. (2022, December). The impact of job satisfaction on organizational commitment: An empirical study in Vietnam. In *Conference on Contemporary Economic Issues in Asian Countries* (pp. 201-216). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management journal*, 56(6), 1754-1774.
- Nite, C., & Edwards, J. (2021). From isomorphism to institutional work: Advancing institutional theory in sport management research. *Sport management review*, 24(5), 815-838.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citize. *Journal of management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. MacKenzie, S., Paine, J. & Bacharach, D. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Raziq, M. M., Wazir, R., Memon, M. A., Rice, J. L., & Moazzam, M. (2025). Empowering leadership, employee organizational commitment and organizational citizenship behavior: the roles of leader authenticity and trust. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(1), 81-106.
- Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., ... & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 1-35.
- San, M. Z. (2024). *Antrenörlerin stres yönetimi, örgütsel bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), Bingöl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bingöl.
- Sancar, O., & Bekaroğlu, Ş. B. (2020). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 5(2), 99-107.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment and fairness perceptions on organizational citizenship behaviors. *Journal of Psychology*, 132, 277-290
- Seman, A. A., Ahmed, H., Refera, M. K., Amde, S. J., Thomran, M., & Ahmed, Y. A. (2022). Assessing the effect of work-life balance initiatives on organizational citizenship behaviour. *Marketing i menedžment innovacij*, 13(4), 207-217.

Sharma, A., Sengupta, S., & Banga, S. (2016). The impact of job resources and personal resources on work engagement: a comprehensive study of the Indian shipping industry. *International Journal in Management & Social Science*, 4(3), 246-256.

Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 75-81.

Sun, J. X., Liu, F. Y., & Hao, W. N. (2025). Organizational citizenship behavior of clinical nurses: A systematic review and meta-analysis. *Medicine*, 104(11), e41755.

Tabachnick, B. G. & Fidel, L. S. (2014). Using Multivariate Statistics. (Sixth Edition). USA: Pearson Education Limited

Tinti, J. A., Venelli-Costa, L., Vieira, A. M., & Cappelozza, A. (2017). The impact of human resources policie and practices on organizational citizenship behaviors. BBR. Brazilian Business Review, 14, 636-653.

Ülker, M. E. (2025). *Spor kurumu çalışanlarının rekreasyon farkındalıkları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Trakya.

Vallerand, R. J., & Rousseau, F. L. (2001). Intrinsic motivation in sport and exercise. *Handbook of sport psychology*, 394-398.

Van Dyne, L., Graham, J. W. ve Dienesch, R. M. (1994). Organization citizenship behavior: Construct redefinition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.

Van Scotter, J. R. ve Motowidlo, S. J. (1996). Evidence for two factors of contextual performance: job dedication and interpersonal facilitation. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.

Wang, I. A., Lee, B. W., & Wu, S. T. (2017). The relationships among work-family conflict, turnover intention and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1130-1142.

Yaqoob, S., Ishaq, M. I., Mushtaq, M., & Raza, A. (2023). Family or otherwise: Exploring the impact of family motivation on job outcomes in collectivistic society. *Frontiers in Psychology*, 14, 889913.

Yıldız, N. (2020). *Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının incelenmesi (Güney Marmara illeri örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Balıkesir Üniversitesi.