

# SPOR LİSELERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ İNCELENMESİ

Yunus Emre KARAKAYA<sup>1</sup>, Hasan Hüseyin KILINÇ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>University of Utah Department of Exercise and Sport Science, Salt Lake Cilt, Utah, USA (Visiting Scholer), <sup>2</sup>Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.

Geliş Tarihi: 21.11.2013  
Kabul Tarihi: 02.07.2014

**Özet:** Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim düzeyinde spor eğitimi hizmeti veren kurumlarda çalışan idareci ve öğretmenlerin kurumlarına karşı örgütsel bağlılık seviyelerini belirlemektir. Araştırma grubunun görüşlerini belirlemek amacıyla, Güçlü (2006)'nın yapmış olduğu çalışmadan da yararlanarak araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde, iki bağımsız grup ortalamaları arasındaki karşılaştırmalarda t-testi, ikiden fazla grup ortalamalarının analizinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Gruplar arasındaki farkın kaynağını bulmak için LSD testi kullanılmıştır. Anketin Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.720 bulunmuştur. Araştırma grubunun, anketteki ifadelerle verdikleri cevaplar genelde olumlu yöndedir. Araştırma sonucunda, idareci ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarına karşı yaş, mesleki kıdem, hizmet süresi ve görev unvanı yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma grubunun, çalıştıkları kurumlarına karşı örgütsel bağlılıklarının olumlu bir seviyede olmasından dolayı mesleklerine ve çalıştıkları kurumlara bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Spor eğitimi veren kurumlar, örgütsel bağlılık, idareci, öğretmenler

## INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES WORKING IN SPORTS HIGH SCHOOLS

**Abstract:** The aim of this study is to explore the organisational commitment level of managers and teachers working at sports high schools in secondary education. Data were collected via a questionnaire devised by the researchers based upon Güçlü's work (2006). A t-Test was used to compare the means of two independent groups and one way ANOVA to compare the means of more than two groups. To find the differences between the groups, a LSD test was used. The Cronbach's Alpha value of the questionnaire was computed as 0.720. The responds to the items in the questionnaire were generally positive. As a result, statistically significant differences were found in terms of age, seniority, tenure, and the title among teachers and managers towards their institutions. Also, it was concluded that they were loyal to their institutions as their level of organisational commitment was positive.

**Key Words:** Sports education institutions, organisational commitment, manager, teachers

## GİRİŞ

İnsan kaynağının verimli ve etkili bir biçimde çalışabilmesi için örgüt amaçlarını benimsemesi son derece önemli bir konudur. Çalışanların hedef ve değerleri ile örgütün hedef ve değerleri arasında uyum sağlanması, çalışanların örgütle özdeşleşerek amaçların gerçekleştirilmesi yönünde çaba göstermeleri, örgüt üyeliğini devam ettirmeye istekli olmaları; örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri ve

karşılaştıkları sorunları çözümlayebilmeleri açısından hayati önem taşımaktadır (1). Örgütler yaşamın her yönünü kapsamakta ve insanlar onlardan etkilenmektedir. Bir örgütün varlık nedeni, belirli amaçların ancak birden fazla kişiyle ve bir grup olarak gerçekleştirilebilmesidir (2).

Örgütsel bağlılık kavramı 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren alan araştırmacılarının ilgi alanı olmuştur (3). Tarih içerisinde yaşanan politik,

ekonomik ve sosyal değişmelerden, örgütlerin de etkilenmelerinden dolayı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. İlk olarak 1960'lı yıllarda çalışanların örgütlere maddi sebeplerden dolayı bağlılık duydukları ifade edilmiştir. 1970'li yıllarda gelindiğinde kavram duygusal yönüyle ele alınmış ve iş görenin örgütün amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlanması biçiminde tanımlanmaya başlanmıştır (4). Örgütsel bağlılık, önceleri duygusal bir bağlılık olarak tanımlanmıştır. Çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri önerilmişken, diğer araştırmalarda ise örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bir bağlılık olarak tanımlanmıştır (5). Örgütsel bağlılık, üyesi olunan örgütün sağladığı yarar ve avantajlara yönelik duygusal bir tepki olarak nitelendirilebilir. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütün amaçlarına ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta ve örgüt üyeliğini devam ettirmeyi yine güçlü bir şekilde istemektedir (6). Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerleri benimsemek, bunların hayata geçirilmesi için yoğun çaba göstermek ve örgüt üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir isteğe sahip olmaktır (7). Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (8). Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar, örgütte kendilerinden beklenenin ötesinde örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik ekstra çaba göstermektedirler (9). Yine örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye katkıda buldukları için, örgütte duygusal bağlılık ve yüksek düzeyde performans göstermektedirler (10).

Tsui ve Cheng (1999), öğretmenlerin örgütsel bağlılığını, kendilerini çalıştıkları okul ile güçlü şekilde özdeşleştirmeleri ve okula dahil olmaları biçiminde ifade etmektedir. Hoy ve ark. (1991), öğretmenlerin okula, işlerine ve öğrencilerin başarısına olan bağlılığı arttıkça, okulun etkililiğinin artacağını belirtmektedir. Öğretmenlerin mesleki bağlılığını araştıran Ware ve Kitsantas (2007) ise bireysel ve kolektif yeterlik algısının öğretmenlerin mesleki bağlılığının anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna varmışlardır. Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin işlerinde yakaladıkları etkililik derecesi ile öğretimlerinden çıkardıkları iş tatmini, içsel motivasyon ve istek derecesini yansıtmaktadır (14).

Günümüzde eğitim hakkındaki tartışmalar ışığında eğitim kurumlarının kurumsal durumları araştırma konuları arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, ortaöğretim düzeyindeki spor eğitimi kurumlarındaki idareci ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmektir. Ortaöğretim düzeyinde spor hizmeti veren spor liselerinde çalışan idareci ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığının tespit edilmesi okulların kurumsal yapılarının hangi düzeyde olduğunu görme bağlamında önem taşımaktadır. Yapılan bu araştırma spor eğitim kurumlarının gelişimi ve toplam kalite bağlamında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## MATERYAL VE YÖNTEM

Bu araştırmanın ana kütlelerini, Türkiye'de ortaöğretim düzeyinde spor eğitimi hizmeti veren kurumlarda görev yapan idareci ve öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem çerçevesini ise rastgele yöntemle seçilmiş spor liselerinde (Uşak, Erzurum, Çorum, Kocaeli, Antalya, Van ve Sivas) görev yapan 62 erkek ve 25 kadın çalışan yer almaktadır.

Araştırma grubun görüşlerini belirlemek amacıyla, Güçlü (2006)'nın doktora tezi için geliştirmiş olduğu ölçek maddelerinin de içeriğinden faydalanılarak araştırmacılar tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Anket geliştirilirken şu aşamalar takip edilmiştir. İlgili literatür taraması ve ilgili ölçeğin maddelerinden faydalanılarak 41 madde tespit edilmiştir. Bu maddeler ön uygulama için Elazığ Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi idareci ve öğretmenlerine uygulanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 17.0 paket programında değerlendirilmiştir. Anket formunun KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısı 0.69, Bartlett Testi ise 639.884 olarak hesaplanmıştır. Bartlett testi sonuçları 0.05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ( $p=0.000$ ). Faktör yapılarını belirlemek amacıyla, maddelere ayrı ayrı faktör analizi yapılarak her bir maddenin faktör yüküne bakılmıştır. Faktör yükü 0.35 ve 0.35'den büyük olanlar seçilmiş ve 41 maddeden 35'inin işler durumunda olduğu görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre maddelerin faktör yükleri 0.37 ile 0.81 arasında çıkmıştır. Anket formunun Cronbach-Alpha (iç tutarlılık) katsayısı 0.720 tespit edilmiştir. Anket formunun puan ortalamaları açısından, tanımlayıcı istatistik, normallik analizi ve homojenlik sonuçları incelenmiştir. Verilerin normal dağılım göstermelerinden dolayı parametrik testler

uygulanmıştır. Anketten elde edilen verilerin, bağımsız değişkenlere bağlı farklılaşma düzeyini değerlendirmek için iki bağımsız grup ortalamaları arasındaki karşılaştırmalarda t-testi, ikiden fazla grup ortalamalarının analizinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farkın kaynağını bulmak için LSD testi uygulanmıştır. İstatistiksel anlamlılık derecesi Alpha ( $\alpha$ ) yanılma düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

Araştırma grubunun çalıştıkları kurumlarına karşı örgütsel bağlılıklarının seviyesini tespit edilmesi anket maddelerine ne kadar katıldıkları “Kesinlikle Katılmıyorum”dan “Kesinlikle Katılıyo-

rum”a uzanan altılı seçenekten birini işaretlemele-riyle elde edilmiştir. Bu doğrultuda, anket iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun 1. bölümünde demografik bilgiler (“eğitim durumu”, “yaş”, “mesleki kıdem”, “hizmet süresi” ve “görev ünvanı”), 2. bölümünde ise örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerden oluşan 35 madde yer almaktadır.

## BULGULAR

Aşağıda araştırma grubundan elde edilen verilere yönelik olarak istatistiksel bilgiler tablolar halinde verilmiştir.

**Tablo 1. Araştırma grubunun anket maddelerine verdikleri cevaplara ait tanımlayıcı istatistikler**

| M. No | İfadeler   | $\bar{X}$ | Ss   |
|-------|--|-----------|------|
| 1     | Çalışma yaşamımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder  | 4.02      | 1.64 |
| 2     | Bu okulun problemlerini gerçekten benim problemimmiş gibi hissederim   | 4.66      | 1.30 |
| 3     | Bu okula kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum  | 4.31      | 1.37 |
| 4     | Farklı çevrelerde okul hakkında olumlu konuşmaktan hoşlanırım  | 4.79      | 1.26 |
| 5     | Bu okula kolayca uyum sağladığım gibi başka bir okula da uyum sağlayabileceğimi düşünüyorum                        | 4.51      | 1.40 |
| 6     | Şu anda okuldan ayrılmaya karar vermek hayatımda çok fazla şeyi etkiler  | 4.03      | 1.49 |
| 7     | Okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu hissediyorum   | 3.75      | 1.49 |
| 8     | Eğer bu okula kendimden çok fazla fedakarlık etmiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim                 | 3.98      | 1.41 |
| 9     | Bu okulda kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum   | 3.40      | 1.51 |
| 10    | Benim için avantajlı da olsa okuldan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum                              | 4.20      | 1.38 |
| 11    | Okuldan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim   | 3.62      | 1.49 |
| 12    | Buradaki arkadaşlara ve öğrencilere karşı yükümlülük hissettiğim için okuldan şu anda ayrılmazdım                  | 4.37      | 1.48 |
| 13    | Çalıştığım bu okula çok şey borçluyum  | 3.57      | 1.47 |
| 14    | Okulda diğer çalışanlar beni dinler ve benim yeni fikirlerime açıktır  | 4.60      | 1.37 |
| 15    | Okuldaki her çalışan görev ve sorumlulukları içerisinde davranır   | 3.26      | 1.51 |
| 16    | Okulda çalışanlar arasında okulla ilgili görüş alış verişi yapılır, son karar ise çoğunluğun dediği olur           | 3.25      | 1.51 |
| 17    | Okulda toplantılarda alınan kararlar doğrultusuna hareket edilir   | 4.20      | 1.38 |
| 18    | Okuldaki iş yükümü çok fazla buluyorum   | 3.92      | 1.43 |
| 19    | Farklı okullardaki aynı işlerle kendi işimi karşılaştırdığımda işimin aşırı yorucu olduğunu düşünüyorum            | 3.97      | 1.54 |
| 20    | Bu okuldaki görevim aşırı dikkat gerektiriyor  | 4.21      | 1.65 |
| 21    | Okulda başarılı olabilmem kendimi sürekli geliştirmeme bağlıdır  | 4.47      | 1.27 |
| 22    | Okulda diğer çalışanlarla (yönetici/diğer öğretmenler) öğrencilerin istedikleri arasında uyumsuzluk olmaktadır     | 5.09      | 1.16 |
| 23    | Okuldaki görevlerimi yerine getirirken hem okulun hem de öğrencilerin beklentilerini ikileme düşmeden karşılıyorum | 3.49      | 1.45 |
| 24    | Okulda benden yapmam beklenen görevi yapabilmem için gerekli bilgiye tam olarak sahibim                            | 4.11      | 1.22 |
| 25    | İşimle ilgili görev tanımlarımız olmadığından hangi işleri yapmam gerektiğini bilmiyorum                           | 5.14      | 1.01 |

Tablo 1. devamı

| M. No | İfadeler  | $\bar{X}$ | Ss   |
|-------|---|-----------|------|
| 26    | Okulda öğrencilerimiz sorunsuz ve anlayışlı çocuklardır                               | 2.69      | 1.44 |
| 27    | Okulda vaktimin büyük çoğunluğunu öğrencilerimin problemlerini çözmek için harcıyorum | 3.40      | 1.65 |
| 28    | Okulda kararların verilmesi sürecinde bizlerinde fikirlerine başvurulmaktadır         | 3.71      | 1.20 |
| 29    | Okulda bize sadece yapmamız gereken işin ne olduğu bilinmektedir                      | 4.48      | 1.26 |
| 30    | Okulumuzun misyonu ve amaçları hakkında bilgiler bizlere duyurulur                    | 3.11      | 1.49 |
| 31    | Okulumuzda işle ilgili iletişim eksikliğinden işimi yaparken çok sorun yaşıyorum      | 4.68      | 1.33 |
| 32    | Okulda işimde gereken performansı gösterdiğimde ödüllendirileceğime inanıyorum        | 3.01      | 1.51 |
| 33    | Performansımız iyi olduğunda verilen ödüller beni motive ediyor                       | 3.78      | 1.54 |
| 34    | Okuldaki görevime kendimden bir şeyler katmadığım zaman kendimi iyi hissetmiyorum     | 4.07      | 1.48 |
| 35    | Okuldaki görevimin monoton (tekdüze) olduğunu düşünüyorum                             | 4.94      | 1.37 |

Araştırmaya katılan idareci ve öğretmenler, en yüksek katılım derecelerini 25. madde (*İşimle ilgili görev tanımlarımız olmadığından hangi işleri yapmam gerektiğini bilmiyorum*) ( $\bar{X} = 5.14$ ) ve 22. maddelere (*Okulda diğer çalışanlarla (yönetici/diğer öğretmenler) öğrencilerin istedikleri arasında uyumsuzluk olmaktadır*) ( $\bar{X} = 5.09$ ) gösterdiği görülmektedir. En az katılım derecelerini ise 26. madde (*Okulda öğrencilerimiz sorunsuz ve anlayışlı çocuklardır*) ( $\bar{X} = 2.69$ ) ve 16. maddelere (*Okulda çalışanlar arasında okulla ilgili görüş alış veriş yapıyor, son karar ise çoğunluğun dediği olur*) ( $\bar{X} = 3.25$ ) verdikleri tespit edilmiştir.

Örneklem grubun eğitim durumu değişkenine bağlı olarak 7. ve 32. maddelerde lisansüstü derecesinde olan öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p < 0.05$ ). Lisansüstü derecesinde olan öğretmenler, lisans derecesindeki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde görüş bildirdikleri görülmektedir. 14. 17. 18. 22. 29. ve 31. maddelerde ise lisans derecesinde olan öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). Lisans derecesinde olan öğretmenler, lisansüstü derecesindeki öğretmenlere göre daha olumlu yönde görüş bildirdikleri gözlenmiştir.

Araştırma grubunun 9, 19 ve 23. maddelere verdikleri cevaplarda yaş değişkenine bağlı olarak istatistiksel olarak fark olduğu tespit edilmiştir. Araştırma grubunun gruplar arası karşılaştırmalarında farkın "*21-30 yaş aralığında (a)*" olan gruptan kaynaklandığı ve bu grubun ifadelerine daha düşük derecede görüş bildirdikleri gözlenmiştir.

Araştırma grubunun mesleki kıdem değişkenine göre kendilerine yöneltilen ifadelerden "1. ve 20. maddelere" verdikleri cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu farkın 1. madde de "*11-15 yıl (c)*" olan gruptan 20. madde de ise "*0-5 yıl (a)*" olan gruptan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu grubun ifadelerine daha düşük derecede değerlendirme notu verdikleri gözlenmiştir.

Araştırma grubunun hizmet süresi değişkenine göre kendilerine yöneltilen ifadelerden "19. ve 20. maddelere" verdikleri cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farkın 19. madde de "*7-10 yıl (c)*" olan gruptan kaynaklandığı ve bu grubun ifadelerine daha yüksek derecede değerlendirme notu verdikleri tespit edilmiştir. 20. madde de ise farkın "*0-3 yıl (a)*" olan gruptan kaynaklandığı ve bu grubun ifadelerine daha düşük derecede değerlendirme notu verdikleri gözlenmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma grubunun maddelere verdikleri görüşler *eğitim değişkeni* yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturmuştur (Tablo 2). 14. 17. 18. 22. 29. ve 31. maddelerde lisans derecesinde olan idareci ve öğretmenler, lisansüstü derecesindeki idareci ve öğretmenlere göre daha olumlu yönde görüş bildirdikleri gözlenmiştir. 7. ve 32. maddelerde ise lisansüstü derecesinde olan idareci ve öğretmenlerin lisans derecesindeki idareci ve öğretmenlere göre daha olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu farklılıkların sebebi, çalışanların eğitim düzeylerinin kuruma olan bağlı-

**Tablo 2. Araştırma grubunun görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre analiz sonuçları**

| Madde   | Eğitim Durumu | N  | $\bar{X}$ | Ss   | t      | p       |
|---|---------------|----|-----------|------|--------|---------|
| Okuldan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğunu hissediyorum (Madde 7)  | Lisans        | 74 | 3.59      | 1.49 | -2.340 | 0.022*  |
|   | Lisansüstü    | 13 | 4.62      | 1.19 |        |         |
| Okulda diğer çalışanlar beni dinler ve benim yeni fikirlerime açıktır (Madde14)   | Lisans        | 74 | 4.74      | 1.28 | 2.435  | 0.017*  |
|   | Lisansüstü    | 13 | 3.77      | 1.59 |        |         |
| Okulda toplantılarda alınan kararlar doğrultusuna hareket edilir (Madde 17)   | Lisans        | 74 | 4.34      | 1.33 | 2.358  | 0.021*  |
|   | Lisansüstü    | 13 | 3.38      | 1.45 |        |         |
| Okuldaki iş yükümü çok fazla buluyorum (Madde 18)   | Lisans        | 74 | 4.05      | 1.44 | 2.133  | 0.036*  |
|   | Lisansüstü    | 13 | 3.15      | 1.14 |        |         |
| Okulda diğer çalışanlarla (yönetici/diğer öğretmenler) öğrencilerin istedikleri arasında uyumsuzluk olmaktadır (Madde 22) | Lisans        | 74 | 5.24      | 0.99 | 3.045  | 0.003** |
|   | Lisansüstü    | 13 | 4.23      | 1.64 |        |         |
| Okulda bize sadece yapmamız gereken işin ne olduğu bilinmemektedir (Madde 29)   | Lisans        | 74 | 4.59      | 1.18 | 2.016  | 0.047*  |
|   | Lisansüstü    | 13 | 3.84      | 1.52 |        |         |
| Okulumuzda işle ilgili iletişim eksikliğinden işimi yaparken çok sorun yaşıyorum (Madde 31)                               | Lisans        | 74 | 4.84      | 1.27 | 2.785  | 0.007** |
|   | Lisansüstü    | 13 | 3.77      | 1.30 |        |         |
| Okulda işimde gereken performansı gösterdiğimde ödüllendirileceğime inanıyorum (Madde 32)                                 | Lisans        | 74 | 2.88      | 1.52 | -2.001 | 0.049*  |
|   | Lisans üstü   | 13 | 3.77      | 1.24 |        |         |

\*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01

**Tablo 3. Araştırma grubunun görüşlerinin yaş değişkenine göre analiz sonuçları**

| Madde   | Yaş                 | N  | $\bar{X}$ | Ss   | F     | p       | Fark (LSD)     |
|---|---------------------|----|-----------|------|-------|---------|----------------|
| Bu okulda kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum (Madde 9)  | 21-30 yaş (a)       | 19 | 2.63      | 1.38 | 4.648 | 0.005** | d-a.b.c<br>b-a |
|   | 31-40 yaş (b)       | 51 | 3.53      | 1.49 |       |         |                |
|   | 41-50 yaş (c)       | 12 | 3.33      | 1.44 |       |         |                |
|   | 51 yaş ve üzeri (d) | 5  | 5.20      | 0.45 |       |         |                |
| Farklı okullardaki aynı işlerle kendi işimi karşılaştırdığımda işimin aşırı yorucu olduğunu düşünüyorum (Madde 19)            | 21-30 yaş (a)       | 19 | 3.11      | 1.37 | 2.784 | 0.046*  | b-a            |
|   | 31-40 yaş (b)       | 51 | 4.24      | 1.50 |       |         |                |
|   | 41-50 yaş (c)       | 12 | 4.00      | 1.41 |       |         |                |
|   | 51 yaş ve üzeri (d) | 5  | 4.40      | 2.07 |       |         |                |
| Okuldaki görevlerimi yerine getirirken hem okulun hem de öğrencilerin beklentilerini ikileme düşmeden karşılıyorum (Madde 23) | 21-30 yaş (a)       | 19 | 2.84      | 1.42 | 2.935 | 0.038*  | b-a<br>c-a     |
|   | 31-40 yaş (b)       | 51 | 3.71      | 1.39 |       |         |                |
|   | 41-50 yaş (c)       | 12 | 4.00      | 1.35 |       |         |                |
|   | 51 yaş ve üzeri (d) | 5  | 2.60      | 1.67 |       |         |                |

\*p&lt;0.05, \*\*p&lt;0.01

lıklarını etkilediği şeklinde yorumlanmıştır. Alan yazındaki araştırmalar incelendiğinde eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (15). Gümüş ve ark. (2003) ve Buncho ve ark. (1998)'nin yaptıkları araştırmalarda ise eğitim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Araştırma grubunun yaş değişkeni yönünden Tablo 3'deki maddelere verdikleri cevaplarda "21-

30 yaş aralığında" olan idareci ve öğretmenlerin bu ifadelerle daha düşük derecede görüş bildirdikleri gözlenmiştir (Tablo 3). Bu yaş aralığında yer alan idareci ve öğretmenlerin yaşlarının düşük düzeyde olması, kurum kültürü ve bağlılıklarını etkilemediği şeklinde yorumlanmıştır. Bazı araştırmacılar da bu sonuçlar paralelinde sonuçlara ulaşmıştır. Angle ve Perry (1981) ve Hrebiniak (1974) yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı sonu-

**Tablo 4. Araştırma grubunun görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre analiz sonuçları**

| Madde   | Mesleki Kıdem       | N  | $\bar{X}$ | Ss   | F     | p      | Fark (LSD)        |
|---|---------------------|----|-----------|------|-------|--------|-------------------|
| Çalışma yaşamımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder (Madde 1) | 0-5 yıl (a)         | 15 | 4.80      | 1.26 | 2.900 | 0.027* | a-c<br>d-c<br>e-c |
|   | 6-10 yıl (b)        | 33 | 3.94      | 1.69 |       |        |                   |
|   | 11-15 yıl (c)       | 20 | 3.15      | 1.66 |       |        |                   |
|   | 16-20 yıl (d)       | 12 | 4.42      | 1.51 |       |        |                   |
|   | 20 yıl ve üzeri (e) | 7  | 4.57      | 1.27 |       |        |                   |
| Bu okuldaki görevim aşırı dikkat gerektiriyor (Madde20)                               | 0-5 yıl (a)         | 15 | 3.07      | 1.83 | 2.999 | 0.023* | b-a<br>c-a        |
|   | 6-10 yıl (b)        | 33 | 4.73      | 1.53 |       |        |                   |
|   | 11-15 yıl (c)       | 20 | 4.35      | 1.27 |       |        |                   |
|   | 16-20 yıl (d)       | 12 | 3.92      | 1.68 |       |        |                   |
|   | 20 yıl ve üzeri (e) | 7  | 4.29      | 1.89 |       |        |                   |

\*p&lt;0.05

**Tablo 5. Araştırma grubunun görüşlerinin hizmet süresi değişkenine göre analiz sonuçları**

| Madde  | Hizmet Süresi       | N  | $\bar{X}$ | Ss   | F     | p      | Fark (LSD) |
|--|---------------------|----|-----------|------|-------|--------|------------|
| Farklı okullardaki aynı işlerle kendi işimi karşılaştırdığımda işimin aşırı yorucu olduğunu düşünüyorum (Madde 19) | 0-3 yıl (a)         | 57 | 3.70      | 1.50 | 3.446 | 0.020* | c-a<br>c-b |
|  | 4-6 yıl (b)         | 22 | 4.18      | 1.56 |       |        |            |
|  | 7-10 yıl (c)        | 4  | 6.00      | 0.00 |       |        |            |
|  | 11 yıl ve üzeri (d) | 4  | 4.50      | 1.29 |       |        |            |
| Bu okuldaki görevim aşırı dikkat gerektiriyor (Madde20)  | 0-3 yıl (a)         | 57 | 3.86      | 1.63 | 3.459 | 0.020* | b-a<br>c-a |
|  | 4-6 yıl (b)         | 22 | 4.73      | 1.64 |       |        |            |
|  | 7-10 yıl (c)        | 4  | 6.00      | 0.00 |       |        |            |
|  | 11 yıl ve üzeri (d) | 4  | 4.21      | 1.00 |       |        |            |

\*p&lt;0.05

cuna ulaşmışlardır. Meyer ve ark. (2002) ve Yalçın ve İplik (2005) yaptıkları çalışmalarda, yaşın örgütsel bağlılıkla pozitif korelasyon gösterdiğini saptamışlardır. Akyol ve ark. (2013) ise yaptığı araştırmada öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algıları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak aralarında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır.

Araştırma grubunun *mesleki kıdem değişkenine* göre kendilerine yöneltilen ifadelerden 1. madde de “11-15 yıl (c)” olan gruptan, 20. madde de ise “0-5 yıl (a)” olan gruptan kaynaklanan farklılıklar tespit edilmiştir (Tablo 4). Bu grubun ifadelerine daha düşük derece görüş bildirdikleri görülmüştür. Bu farklılığın idareci ve öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça çalıştıkları kurumlarına karşı bağlılıklarının da arttığı ve kurumlarına karşı özdeşleştikleri şeklinde yorumlanabilir. Ancak Akyol ve ark. (2013) yaptığı araştırmada öğret-

menlerin kıdem yıllarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı tespit etmişlerdir.

Araştırma grubunun *hizmet süresi değişkenine* göre (Tablo 5) 19. madde “7-10 yıl” olan grupta ifadelerine en yüksek değerlendirme notu verdikleri ve 20. madde de ise “0-3 yıl” olan grubun ifadelerine daha düşük derece görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Bu farklılığın idareci ve öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumuna karşı verdikleri emeği kaybetmemeden kaynaklandığı şeklinde düşünülmektedir. Mathieu ve Zajac (1990) araştırmasında örgütte çalışılan sürenin artması ile örgütsel normların daha fazla içselleştirildiğini, örgüte psikolojik yakınlığın daha da arttığını ifade etmişlerdir. Güçlü (2006)’nın yaptığı araştırmada, uzun süre aynı örgütte çalışmanın işgörenin örgütsel bağlılık seviyesini arttırdığını belirtmektedir. Özdiçiner ve Kalınkara (2005) ve Esatoğlu ve ark. (2004), örgütteki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında

pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Yalçın ve İplik (2005) ve Williams ve Hazer (1986) yaptıkları araştırmalarda ise kıdem ile bağlılık arasında doğrudan bir ilişki bulamamışlardır.

Yukarıdaki tartışmalar ve açıklamalar ışığında diğer kurumlarda olduğu gibi spor eğitimi hizmeti veren kurumlarda da örgütsel bağlılığı oluşturmak uzun bir çabayı gerektirmektedir. Bunların oluşturulması ve korunması da aynı zamanda aynı bir çabayı gerektirmektedir. Örgütsel bağlılığın bulunmadığı örgütlerin uzun süre yaşaması olanaksızdır. Yapılan bu araştırmada araştırma grubunun, çalıştıkları kurumlarına karşı örgütsel bağlılıklarının olumlu bir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, örgütsel bağlılığı etkileyen/etkileyebilecek olan değişkenler araştırmanın gerçekleştirildiği alan olan spor eğitimi kurumlarına göre tespit edilmiştir. Sonuç olarak bu araştırmada örgütsel bağlılık seviyesi çalışanların eğitim durumu, yaş, mesleki kıdemi, hizmet süresi ve görev ünvanına göre değişiklik göstermektedir. Ayrıca idareci ve öğretmenlerin çalıştıkları spor eğitimi kurumlarına karşı hissedecekleri örgütsel bağlılık algılarının seviyesi, örgütteki kaliteyi artırmada önemli etkenlerden biri olacaktır. Yine bu araştırmanın sonuçları karar alıcı konumundaki idarecilere ve öğretmenlere yönelik dönütlerde sunabilir.

### KAYNAKLAR

1. Akıncı, Z. B. ve Coşkun, G., Örgüt Kültürü: İletişim, Liderlik, Motivasyon, Bağlılık ve Performans Açısından Değerlendirme, Nobel Yayınları, ss. 141-142, Ankara, 2007.
2. Cansu, O. C., Örgüt Kültürü ile Örgütsel İletişim İlişkisi ve Bir Şirket Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, ss. 9. Ankara, 2006.
3. Balay, R., Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
4. Güçlü, H., Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Eskişehir, 2006.
5. Özutku, H., "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37 (2), ss. 79-97, 2008.
6. Testa, M. R., "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment", The Journal of Psychology, 135 ( 2), pp. 228, 2001.
7. Luthans, F., Organizational Behavior (7.Basım), McGraw-Hill Inc.:130, New York, 1995.
8. Swailes, S., "Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures", International Journal of Management Reviews, 4 (2), pp. 159, 2002.
9. Jones, G. R. and George, J. M., Contemporary Management (3rd ed.), McGraw-Hill/Irwin, New York, 2003.
10. Dubrin, A. J., Essentials of Management (7th ed.), Thomson South-Western, USA, 2006.
11. Tsui, K. T. and Cheng, Y. C., "School Organizational Health and Teacher Commitment: A Contingency Study with Multi-level Analysis", Educational Research and Evaluation, 5(3), pp. 249-268, 1999.
12. Hoy, W. K., Tarter, C. J. and Kottkamp, R. B., Open Schools / Healthy Schools: Measuring Organizational Climate (1 st ed.), SAGE Publications, Newbury Park, 1991.
13. Ware, H. and Kitsantas, A., "Teacher and Collective Efficacy Beliefs as Predictors of Professional Commitment", The Journal of Educational Research, 100 (5), pp. 303-310, 2007.
14. Ingersoll R. M., Teacher Professionalization and Teacher Commitment: A Multi Level Analysis, National Center for Education Statistics, Statistical Analysis Report, New Jersey: Washington DC, 1997.
15. Güçlü, H., Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, ss. 67, 70, Eskişehir, 2006.
16. Gümüş, M., Hamarat, B. ve Erdem, H., Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmelliği İle İlişkinin Otel İşletmelerinde Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi (22-24 Mayıs 2003), ss. 987-998, Afyon, 2003.
17. Buchko, A. A., Weinzimmer, L. G. and Sergeyev, A. V., "Effects of Cultural Context on the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment: A Study of Russian Workers", Journal of Business Research, 43, pp. 109-116, 1998.
18. Angle, H. L. and Perry, J. L., "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", Administrative Science Quarterly, 21, ss. 1-14, 1981.
19. Hrebiniak, L. G., "Effects of Job Level and Participation on Employee Perceptions of Influence", Academy of Management Journal, 17, pp. 649-662, 1974.
20. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L., "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Me-

- ta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behaviour*, 61, pp. 20-52, 2002.
21. Yalçın, A. ve İplik, F. N., Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), ss. 395-412, Adana, 2005.
  22. Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B., “Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”, *Journal of Sports and Performance Researches*, 4 (1), ss. 44, 2013.
  23. Mathieu, J. E. and Zajac, D. M., “A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment”, *Psychological Bulletin*, 108 (2), pp. 171-194, 1990.
  24. Özdiçiner, N. S. ve Kalınkara, V., “Konaklama Sektörü Çalışanlarının Örgüte Yönelik Düşünce ve Bağlılık Durumları: Denizli Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), ss. 82-92, 2005.
  25. Esatoğlu, A. E., Nilgün, S. ve Karagöz, S., Hastane İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Uludağ Üniversitesi (27-29 Mayıs 2004), ss. 320-325, Bursa, 2004.
  26. Williams, L. J. and Hazer, J. T., “Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods”, *Journal Of Applied Psychology*, 71, pp. 219-231, 1986.