

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KOCAELİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
GENÇLİK VE SPOR HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞINDAKİ
SPOR EĞİTMENLERİNİN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİ**

Kubilay PARILTI

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Programı için Öngördüğü
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır

KOCAELİ
2020

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KOCAELİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
GENÇLİK VE SPOR HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞINDAKİ
SPOR EĞİTMENLERİNİN KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİ**

Kubilay PARILTI

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmenliğinin
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Programı için Öngördüğü
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır

Danışman: Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

ETİK KURUL ONAY NO: 10017888-302.99/2019/11

KOCAELİ

2020

KABUL VE ONAY

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Tez Adı: Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığındaki Spor Eğitmenlerinin Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İlişkisi

Tez Yazarı: Kubilay PARILTI

Tez Savunma Tarihi: 01/ 09/ 2020

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

Bu çalışma sınav kurulumuz tarafından Beden Eğitimi ve Spor programında BİLİM UZMANLIĞI tezi olarak kabul edilmiştir.

SINAV KURULU ÜYELERİ		
ÜNVANI	ADI SOYADI	İMZA
BAŞKAN (ÜYE)		
ÜYE		
DANIŞMAN (ÜYE)		

Onay

Bu tez Kocaeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuş ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararıyla onaylanmıştır.

..../..../2020

Prof. Dr. Sema Aşkın KEÇELİ
KOÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi

Gençlik Ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığındaki Spor Eğitmenlerinin Kişi-Örgüt Uyumu Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İlişkisi

Amaç: Bu araştırmanın amacı Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda çalışan spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, demografik özelliklere göre karşılaştırılması ve değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Yöntem: Araştırmada betimleyici ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma grubunun evrenini 152 spor eğitmeni, örneklem grubunu ise katılım gösteren 138 katılımcı spor eğitmeni oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen Kişi-Örgüt Uyumu ölçeği ve Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Veri grubunun analizinde istatistiksel olarak frekans dağılımları, ikili gruplar için bağımsız T testi, çoklu gruplar için tek yönlü varyans (Anova) testi ve ilişki düzeyini belirlemek için Pearson Korelasyon (r istatistiği) analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın anlam düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular: Araştırma kapsamında değerlendirilen cinsiyet, çalışma süresi ve aylık kazanç miktarı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü ve eğitim verilen spor branşının, uzmanlık alanıyla aynı olup olmaması değişkenlerine göre ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Sonuç: Araştırmadaki spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumlarının yüksek, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları açısından ise duygusal bağlılıklarının yüksek, normatif bağlılıklarının orta ve devam bağlılıklarının ise orta ve düşük düzey sınırında olduğu görülmüştür. Araştırmada kadınların devam bağlılıklarının, erkeklere göre anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür. Spor eğitmenlerinin kurumdaki çalışma süresi yüksek olanların, örgütsel bağlılıklarının anlamlı olarak yüksek olduğu görülmüştür. Aylık kazanç miktarı yüksek olanların ise devam bağlılıklarının anlamlı olarak düşük olduğu görülmüştür. Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyli bir ilişki olduğu sonucu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Spor, eğitmen, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık

ABSTRACT

The Relationship Between Person-Organization Harmony and Organizational Commitment Levels of Sports Instructors Headed by Kocaeli Metropolitan Municipality Youth and Sports Services Department

Objective: The aim of this study is to determine the person-organization harmony and organizational commitment levels of the sports trainers working in Kocaeli Metropolitan Municipality Youth and Sports Services Department, to compare them according to demographic characteristics and to determine the relationship between the variables.

Method: Descriptive relational screening model was used in the research. The population of the research group consists of 152 sports trainers and the sample group consists of 138 participating sports trainers. The Person-Organization Compliance scale developed by Netemeyer and al. (1997) and the Organizational Commitment Scale developed by Meyer and Allen (1997) were used as data collection tools. In the analysis of the data group, statistical frequency distributions, independent T test for binary groups, one-way variance (Anova) test for multiple groups, and Pearson Correlation (r statistics) analyzes were used to determine the level of relationship. The meaning level of the research was accepted as p.

Results: A significant difference was found according to the variables of gender, working time and monthly earnings, which were evaluated within the scope of the study ($p < 0.05$). No significant difference was found according to the variables of age, marital status, educational status, working status, and whether the sports branch in which it was trained was the same as its specialty ($p > 0.05$).

Conclusion: It was determined that the personality-organization fit and the organizational commitment of the sports trainers are high. In terms of organizational commitment sub-dimensions, it was observed that their emotional commitment was high, normative commitment was moderate and continuance commitment was on the medium and low level. In the study, it was observed that the attendance of women was significantly higher than that of men. It was seen that the organizational commitment of the sports trainers with high working time in the institution was significantly high. Those with high monthly earnings were found to have a significantly lower attendance commitment. It was found that there is a positive and medium level relationship between person-organization cohesion and organizational commitment levels.

Keywords: Sports, trainer, person-organization harmony, organizational commitment

TEŞEKKÜR

Tezimin hazırlanması sürecinde, bilgisi, tecrübesi ve kıymetli düşünceleriyle bana yol gösteren ve her zaman destekleyen tez danışmanım Sn. *Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ* 'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca her türlü desteği sağlayan ve üzerimdeki emekleriyle en büyük pay sahibi olan aileme bir ömür minnettarlığımı sunarım.



ORJİNALLİK BİLDİRİMİ

Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bilim Uzmanlığı tezi olarak hazırlayıp sunduğum “ *Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'ndaki Spor Eğitmenlerinin Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İlişkisi* ” başlıklı tezimde; başka kaynaklardan yararlanılarak kullanılan yazı, bilgi, şekil, tablo ve diğer malzemeler kaynakları gösterilerek verilmiştir. Tezimde yer alan deneysel çalışmalar/araştırmalar bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yapılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususlar bir intihal programı (Turnitin vb.) kullanılarak test edilmiş olup, doğruluğunu beyan ederim.

.../... /2020

Kubilay PARILTI

İmza

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ORJİNALLİK BİLDİRİMİ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	x
TABLolar.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Örgütsel Bağlılık.....	2
1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının İçeriği.....	2
1.1.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	5
1.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	6
1.1.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	7
1.2. Kişi - Örgüt Uyumu	10
1.2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Kavramının İçeriği	11
1.3. Yerel Yönetimler	14
1.4. Spor.....	16
1.5. Spor Eğitmeni	18
2. AMAÇ.....	19
3. YÖNTEM	20
3.1. Araştırmanın Tipi.....	20
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	20
3.2.1. Örneklemin Belirlenmesi	20
3.2.2. Örneklemin özellikleri.....	21
3.3. Veri Toplama Araçları	23
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	23
3.3.2. Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği	23
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	24
3.4. Verilerin Analizi	24
4. BULGULAR	25
4.1. Tanımlayıcı ve Betimsel İstatistikler	25
4.2. Fark Analiz İstatistikleri	28
4.2.1. Spor Eğitmenlerinin cinsiyetlerine göre.....	28

4.2.2. Spor Eğitmenlerinin yaşlarına göre.....	29
4.2.3. Spor Eğitmenlerinin medeni durumlarına göre.....	30
4.2.4. Spor Eğitmenlerinin eğitim durumlarına göre	30
4.2.5. Spor Eğitmenlerinin kurumda çalışma sürelerine göre	32
4.2.6. Spor Eğitmenlerinin çalışma statülerine göre	33
4.2.7. Spor Eğitmenlerinin aylık kazanç miktarlarına göre.....	34
4.2.8. Spor Eğitmenlerinin uzmanlık branşı, eğitim branşlarıyla ilişkisine göre	35
4.3. İlişkisel Durum (Korelasyon İncelemesi)	36
5. TARTIŞMA.....	38
6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER.....	45
6.1 Sonuçlar	45
6.2 Öneriler	46
KAYNAKLAR.....	47
ÖZGEÇMİŞ	50
EKLER	51
EK-1. Etik Kurul Onayı	51
EK-2. Anket Uygulaması İzin Yazısı	52
EK-3. Ölçek	53

SİMGELER ve KISALTMALAR

ASA : Attraction-Selection-Attrition

BESYO : Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

N : Katılımcı Sayısı

p : Anlamlılık Düzeyi

r : İlişki Katsayısı

s. : sayfa

SS : Standart Sapma

X : Ortalama

vb. : Ve Benzeri

vd. : Ve Diğerleri

TABLÖLAR

Çizelge	Sayfa
Çizelge 4. 1 Spor Eğitmenlerinin demografik özelliklerine göre dağılımı	25
Çizelge 4. 2 Spor Eğitmenlerinin, Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.....	27
Çizelge 4. 3 Spor Eğitmenlerinin cinsiyetlerine göre bağımsız T testi sonuçları	28
Çizelge 4. 4 Spor Eğitmenlerinin yaşlarına göre tek yönlü Anova testi sonuçları.....	29
Çizelge 4. 5 Spor Eğitmenlerinin medeni durumlarına göre T testi sonuçları.....	30
Çizelge 4. 6 Spor Eğitmenlerinin eğitim durumlarına göre tek yön Anova testi sonuçları	31
Çizelge 4. 7 Spor Eğitmenlerinin kurumda çalışma sürelerine göre Anova testi sonuçları	32
Çizelge 4. 8 Spor Eğitmenlerinin çalışma statülerine göre Anova Testi sonuçları.....	33
Çizelge 4. 9 Spor Eğitmenlerinin aylık kazanç miktarlarına göre Anova testi sonuçları ...	34
Çizelge 4. 10 Spor Eğitmenlerinin uzmanlık durumlarına göre bağımsız T testi sonuçları	35
Çizelge 4. 11 Spor Eğitmenlerinin kişi örgüt uyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilere yönelik hesaplanan Pearson korelasyon katsayısı sonuçları	36

1. GİRİŞ

Günümüzde spor kaydettiği aşamalarla birlikte tüm otoriteler tarafından gelişmiş ve profesyonel bir yapı olarak kabul edilmektedir. Bu gelişmiş yapı ancak iyi bir yönetim mekanizması ve sistemiyle olumlu sonuçlar doğuracaktır. Dolayısıyla spordaki amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi de spor yönetim mekanizmasının doğru bir entegrasyon ve bilim ışığında uygulanmasıyla sağlanacaktır. Günümüz koşullarının gelişmesiyle birlikte sporun organizasyon sistemi içerisindeki ihtiyaçların giderilebilmesi, ilerici ve daha yenilikçi bir yaklaşımla geliştirilmesi, spor kurumlarının bireyi merkezine alan, demokrat, adaletli, katılımı teşvik eden, kaliteyi baz alan, çalışmalarda, organizasyon içerisinde bireyi merkeze koyan bir sistemin ve metodunun işlenmesini olmazsa olmaz hale getirmekte ve örgütlerdeki çalışan işgörenlerin kuruma aidiyetini ve bağlılığını ön plana çıkarmaktadır. Bu bağlamda çalışanların kurumsal uyumu ve örgütsel bağlılığı her alanda olduğu gibi spor gibi multi-disipliner bir alanda da büyük önem arz etmektedir.

Örgüt, iki ya da daha fazla sayıda insanın, otorite ve yükümlülüğünün olduğu, bir sistem içinde oluşturulan, önceden belirlenmiş ortak amaçlara sahip, bu amaç ve sorumlulukların gerçekleştirilmesi amacı ile bilgi, beceri ve yetenek gibi olanakların paylaşıldığı sosyal, açık ve dinamik bir sistem veya toplumsal bir birim olarak ifade edilebilir (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004).

Örgütlerin başarılı bir vizyona sahip olabilmelerinin koşulu insan ve çalışan faktöründen geçmektedir. Örgüt, yapısı gereği sosyalliği içerisinde barındıran ve katılımcılarıyla her türlü sağladığı ilişkilerinden ötürü temel değerleri ve ortak kültürü barındıran bir yapıdır. Yönetim sürecindeki uyum stratejileri insan ve örgüt arasındaki sürece bütünsel bir sistemle yaklaşmayı gerektirmektedir. İnsan faktörünün ve ait olunan grubun misyon ve vizyonlarının aynı çizgide oluşturulabilmesi icraya konulan iş süreçlerinde doğrudan karşılıklı verim ve kaliteli organizasyon sürecinin başlangıcı olarak söylenebilir.

Genellikle bireylerin kendi örgütlerine gösterdikleri bağlılık düzeyi bir yandan da fazlaca bir oranda iş ortamında etkili oldukları; etkili ve sorumluluk duygusuyla davrandıkları söylenebilir. Çalışanların, örgütleri hakkındaki düşünceleri, tutumları ve dönütleri örgütleri,

bağlılık konusunda yeni uygulamalar, yaklaşımlar ve metotlar üretmeye ve geliştirmeye yönelmektedir.

1.1 Örgütsel Bağlılık

1.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının İçeriği

Örgüt kavramı, genelde herkes tarafından kavranmış fakat birkaç ifadeyle aktarıldığında ham halinin şeklinde bir tanım yapılmakta zorluk çekeceği bütünselliği içerisine alan yapıdır. Bu kavramı kısa, etkili ve sade bir biçimde ifade etmek üzere birçok tanım yapılmıştır.

Örgüt kelime karşılığıyla, ortaya konan hedeflere ulaşmak için iki ya da daha fazla bireyin koordineli şekilde çalıştıkları yapıyı ifade eder (Sökmen, 2010).

Örgüt, belli sayıdan oluşan bireylerin kalıplaşmış ve standart hale gelmiş eylemlerinin bütünüdür (Katz ve Kahn, 1977, s. 18).

Örgüt, amaçlar bütününe yönelik, birbirleriyle bağlantılı fiiliyatlarının sağlanması için, bireylerin daha önceden kabul edilmiş davranışsal tutumları, yetki ve gereklilikler açısından oluşan, bütünsellik ve devamlılık sağlayan toplum tarafından benimsenmiş bir organizasyondur (Bozkurt ve diğerleri, 1998).

Örgütlerin ürünleri, çalışanların gösterdikleri çaba, enformasyon ile birlikte yeteneklerin iş sürecine aktarılmasıyla sağlanan ürün kazanımının özellikleri, çalışanların yetenekleri ile temelde doğrusal bir ilişkiye sahiptir (Bursalıoğlu, 1981, s. 93).

Bir örgütün kuruluşundaki en temel amaç olan karlılık, kendi sürekliliğini sağlaması için en zaruri unsurlardandır. Bu süreklilik için; hammadde, sermaye, bilgi, yenilik, girişim, teknoloji ve işgücü gibi üretim faktörleri kullanılır. Bir işletme yeterli teknolojik altyapı, sermaye, bilgi, hammadde vb. olanaklara ne kadar sahip olursa olsun, mevcut durumu en etkin biçimde kullanabilmesi için donanımlı ve amaçlar doğrultusunda motive edilmiş insan gücüne ihtiyaç duyar. Bu unsurlar arasında en önemli olanı insan kaynağıdır (Güney, 2007).

Örgütler aynı misyon ve vizyonlar üzerine bir arada olan yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu yapıların daha başarılı ve etkin hale gelebilmesi açısından yeni yaklaşımların geliştirilerek örgüt içerisindeki unsurların geliştirilmesiyle temeldeki insan

faktörünün aidiyet duygusunun ve yapıyla ilişkilerinin üst seviyelere çıkarılması elzemdir. Bu bağlamda örgüt kavramına temel yaklaşımda en önemli faktörlerden birisi de bağlılıktır.

Bağlılık; birinin kendini adaması veya bir taahhütte bulunması eylemidir. Bağlanmak, bir kişinin kendisini, verdiği bir söze veya hareket şekline bağlaması ya da kendini buna zorunlu hissetmesi şeklinde tanımlanabilir (Manion, 2004).

Bağlılık terimi araştırmacılar tarafından 1970'li yıllardan beri araştırılmaya başlanmıştır. Bağlılık kavramı ile ilgili şu ana kadar birçok farklı tanımlar literatürde yer bulmuştur ki en çok kabul edilen bağlılık kavramı; çalışanın iş tatminine etkisi olan olumsuz unsurların saptanması ve bunun farklı bir takım açıklamaları da güçlendireceğidir, Bağlılığın düşük seviyede baş göstermesi ise, işgörenin uyumsuzluğunu, çalışanların yeterli doyumu alamamasını ve iş görenlerde isteksizlik, düşük motivasyon şeklindeki durumları çıkarmaktadır (Cohen ve Freund, 2005).

Genel olarak bağlılık kavramındaki sahiplenme hissi, örgütle birey arasında bir bağ oluşturmakta ve işgörenlerin aynı misyon ile ortak bir değerde toplanmasına imkan sağlamaktadır. Örgütsel kalite yükselmesi, çalışanın kendi yapısını örgüt ile özdeşleştirerek açıklaması, kurumsal değişimleri görme seviyesi, üretken olma ve iş gücü devri gibi çıkarların olması örgütsel bağlılığı araştıranların tercih etme nedenleri olarak görülmektedir (Sığı, 2007).

Örgütsel bağlılıkta, bireyin örgüt ile ve amaçlar ile kendisini birleştirerek bunların hayata geçirilmesinde kişinin örgüt ile bağlılığının güçlü olması görüşü hâkimdir (Bağcı, 2013).

Bağlılık kavramının bireysel ve örgütsel değerlerle eş olarak bütünsel ele alınması sonucunda bireylerin yapıyla olan ilişkisindeki uyum sürecinde örgütsel bağlılık kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgüt ve bağlılık kavramlarının her geçen gün yeni yaklaşımlarla geliştirilmesi ve değişen evrensel düzeye uyum sağlaması açısından birçok farklı yaklaşım ve uygulamalar, insan üzerinde sosyal ve toplumsal olguların ön planda alındığı şekilde uygulanarak örgütsel bağlılık düzeyi geliştirilmek istenmektedir ve kavramın değerinin artırılması ön görülmektedir.

Çalışanın örgüt amaçlarını benimsemesi, örgüt içinde faaliyetlerini devam ettirme isteği, yönetime katılma ve örgüt için etkili ve yaratıcı çalışma isteği örgütsel bağlılık düzeyiyle ilişkilidir (Durna ve Eren, 2005).

Kurum ve işgören ilişkilerinde kurumsal bağlılık, kurumlar açısından çok ehemmiyetli bir unsurdur (Bolat ve Bolat, 2008).

Örgütsel Bağlılık, kişinin, farklı açılardan örgütü ile birbirini tamamlama seviyesini yansıtır. Buradan hareketle örgütsel bağlılık önem seviyesi yüksek üç unsura sahip olduğu söylenilebilir (Randall, 1987, s. 461; Reichers, 1985, s. 468; Brockner ve diğerleri, 1992, s. 244).

1. Kişinin örgüt amaçlarını kabulü ve onlara duyduğu güçlü inanç,
2. Kişinin örgüt için beklenenden daha fazla çaba gösterme isteği,
3. Kişinin örgütteki üyeliğini devam ettirmedeki kesin arzusu.

Örgütsel bağlılık kavramının literatürde yer alan bazı tanımlarına aşağıda yer verilmiştir.

- Özsoy'a (2004) göre örgütsel bağlılık, bireyin kurum menfaatlerini kendi menfaatlerinden değerli görmesini örgütsel bağlılık şeklinde tanımlamaktadır.
- Becker'a (1960) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüt içinde iş gördüğü zamanda sarf ettiği gayret, zaman, sahip olduğu saygınlık vb. değerleri örgütle bağları koptuğu zaman yok olacağı ve bütün her şeyin boşa gideceği düşüncesi ile korku sonucunda olan bağlılık türüdür (Vural, 2016).
- Wiener (1982) Örgütsel bağlılığı kurumsal menfaatleri sağlayacak şekilde davranılması halinde sağlanan normatif etkilerin tümü olarak ifade etmiştir (Balay, 2014, s. 17).
- İşgörenin kurumuna psikolojik bağlanmasıdır (Becker ve diğerleri, 1996, s. 464).
- Bireyin belirli davranış sürecine olan ilgisi; bir kazanım veya zarar verecek unsur yoksa bile yapıyı sevme ve yapıya bağlı kalma isteğidir (Schwenk, 1986, s. 299).
- Örgütte kalıcı olmayı amaçlayarak, örgütün misyon ve değerleriyle, başlıca olarak parasal anlamda yaklaşımlar göstermeksizin özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989, s. 975).
- Örgütsel Bağlılık, kuruma zihinsel ruh hali ve psikolojik olarak kişinin bağlanmasıdır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

1.1.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Etzioninin Sınıflandırması

Etzioni örgütsel bağlılığı çalışanların örgüte ilgisi olarak tanımlamış ve bu ilgiyi: Ahlaki, hesaplı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üçe ayırmıştır (Sökmen, 2010).

Ahlaki ilgi: Örgüt değer ve hedeflerinin işgören tarafından içselleştirilmesine dayanan olumlu ilgidir. Bu durumda işgören örgüt için gönüllülük esasına dayalı olarak da bir takım işler yapabilmektedir.

Hesaplı ilgi: İşgörenin örgütten kazanımları neticesinde duyduğu ilgiyi ifade etmektedir. Burada değiş tokuş söz konusudur. Kazanımlar karşılığında işgören örgüt amaçlarına hizmet edecek çalışmaları sürdürecektir.

Yabancılaştırıcı bağlılık: İşgörenin örgüte karşı olumsuz ilgisini ifade eder. Dış etkenlere bağlı olarak işgören örgütle çalışmaya devam eder. Yabancılaştırıcı ilgide işgörenin davranışlarının kısıtlanması söz konusudur. Kendisine uygun çalışma ortamı yaratılmayan işgörenin işletmeye karşı olan olumlu ilgisi zedelenmekte verimliliği düşebilmektedir. Bu da işletme için zaman ve maddi kaybı doğurmaktadır.

Kanterin Sınıflandırması

Kanter (1968) örgütsel bağlılık durumunu üçe ayırarak konuya farklı bir bakış göstermektedir. Bu kavramı devam, kenetlenme ve kontrol bağlılığı şeklinde üç açıdan incelediği görülmektedir (Çetin, 2011, s. 58).

Kanter'e göre bağlılık türlerindeki farklılıklar, örgütlerin işgörenlerine yükledikleri farklı sorumlulukların neticesinde ortaya çıkmakta ve devam, birleşme, kontrol bağlılığı olarak üçe ayrılmaktadır (Sökmen, 2010).

(Güney S, Akalın Ç, İlsev A, 2007) Bu üç kategorizasyonu devam, birleşme ve kontrol bağlılığı şeklinde incelemişlerdir.

Devam bağlılık; Çalışanların örgütün devamlılığı için göstermiş oldukları özveriye ifade etmektedir. İşgören örgüt bünyesinde yer almak ve kalıcılığını sağlamak adına yaptığı çalışmalar neticesinde, örgütün devamlılık sağlamasını bekler.

Birleşme bağlılığı; Örgüt içindeki grupsal birliği sağlamak adına belirli yöntemler izlenerek oluşturulan sosyal ilişkilere duyulan bağlıdır. Bu yöntemlere örnek olarak ilk gün yönlendirmeleri yeni işgörenlerin tanıştırılma faaliyetleri, üniformalar ve rozetler gösterilebilir. Bu bağlılıktaki amaç sinerjinin sağlanmasıdır.

Kontrol bağlılığı; Örgütsel değerler neticesinde işgören davranışlarının yönlendirilmesinin, işgören üzerindeki bağlılık etkisini ifade eder. İşgörenlerin öz değerlerinin örgüt norm ve değerleri cinsinden dönüşümüyle ortaya çıkar (Çap, 2016).

1.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık birçok olgunun olduğu gibi birçok bağımlı ve bağımsız değişkenin etki alanı içerisinde olduğu unsurlara sahiptir. Bu unsurlar doğrudan ve dolaylı olarak kavramı etkileyen faktörlerdir. Alanla ilgili birçok araştırmacı çalışmalar yaparak bu faktörlerle ilgili kavramı ilişkilendirerek olgunun içeriğinde temel sınıflandırma ve açıklamalar getirmiştir.

İşgörenin örgüt bünyesinde çalışmaya başlamasıyla, örgütsel bağlılık kavramı güçlenir. Bunun temel sebepleri; işgörenin vaktinin çoğunu işletme bünyesinde ve iş arkadaşlarıyla vakit geçirmesinden dolayı oluşan bağ ve uyum, iş yerinde çalışılan sürenin uzaması ile kazanılan tecrübe, yaşlanmaya bağlı olarak alternatiflerin azalması olarak gösterilebilir. Bu faktörler işgörenle örgüt arasındaki bağı güçlendirir (Terzi ve Kurt, 2005).

Bu unsurlar iş yaşamındaki tecrübeler, görev tanımlamaları, bireysel ve demografik özellikleri ve iş süreçlerine kurumların bakış açılarını farklı şekillerde yansıtması halinde farklı metotlarla etki gösterebilir.

Diğer Faktörler

Kurumsal pazar koşulları örgütsel bağlılık da özellikle önemlidir. İşe alınma iş seçeneği fırsatlar ve daha uyumlu çalışma ortamları daha sınırlı olan kurumlara göre daha fazladır ve bunun gibi literatürde birçok örnek değişkenli çeşitlerde faktörler vardır. Bu gibi değişken ve etkili diğer faktörler da kavramı etkiler.

Florkowski ve Schuster (1992) geçmişte yaptıkları çalışmalarda, kurumda işgören yararına bir kazanım sisteminin olduğu, bağlılık kavramının güçlendirildiği, takım çalışması ve çalışma gayretlerini yükselten, çalışanlar üzerinde olumlu etkili unsurlar sağlandığında örgütsel bağlılık sürecini yüksek derecede artırdığını görmüştür (Balay, 2014, s. 76).

Wallace (1995) örgüt içinde yapılan yatırımlar da işgöreni örgüte bağlar. Genellikle meslek örgütleri seçkin okullardan öğrencileri çekmede çok başarılıdır. Mevcut işyerinin başında daha çok yetenekli ve tecrübeli kişilerin, geleceğine ve görevlerine katkı sağlayacak planlamalar yaptıkları bu yüzden görevlerine yüksek derecede bağlılıklarının olduğu gözlemlenmektedir (Balay, 2014, s. 78).

1.1.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Wiener (1982)'e göre bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali göz önüne alınabilir (Balay, 2014, s. 91).

Tsui ve diğerleri (1992) örgütte bulunma ve devam etme isteği de örgütsel bağlılığı değerlendirmenin farklı bir alternatifidir. Şayet kişi sosyal kurumundaki üyeliğini tatmin edici buluyorsa, örgütte kalmaya devam etmesi hususunda istekli bir durumda bulunacaktır. Bu devam etme isteğinin, erkekler, daha genç işgörenler ve bekâr işgörenler arasında daha az seviyede olduğu görülmüştür (Balay, 2014, s. 92).

Randall (1987) örgütsel bağlılık seviyeleri ile bu seviyelerin kurum ve işgöreni açısından pozitif ve negatif birtakım sonuçlarını incelemiştir. Bu anlamda düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılık ile bu bağlılıkların pozitif ve negatif sonuçlarından söz edilebilir (Balay, 2014, s. 93).

Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte dönük önemli sonuçları vardır.

Olumlu sonuçları: Randall (1987) düşük örgütsel bağlılıkta bireyin yaratıcılığı ve süregelen gelişim koşullarına uygunluğu görülebilir. Kişinin, kurum ile arasındaki düşük seviyede olan bağlılık durumundan dolayı farklı iş durumlarına yöneleceğinden bu süreç, insan kaynaklarının daha da önemli halde kullanılmasını sağlar. Örgütsel olarak da düşük seviyedeki bağlanma, kullanılabilir bir işlevsellikte açığa çıkabilir (Balay, 2014, s. 93).

Blau ve Boal (1987) olumsuz Sonuçları: Örgüte az seviyede bağlılıkta bulunan çalışanlar, ferdi olarak görevlerindeki çaba noktasında, takım çalışmasındaki bağlılığının oluşturulmasında da daha az gayret içerisinde bulunurlar. Bu bağlamda, örgütte duygusal ve iş etiği açısından en düşük konumda yer alırlar (Balay, 2014, s. 94).

Randall (1987) düşük örgütsel bağlılık itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Örgütte yayılan zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını sarsmakta ve üst yönetimimi sorgulanır hale getirmektedir. Son olarak meslek işgörenleri arasında örgüte düşük düzeyde bağlılık gösterenler, örgüt dışı ilgi gruplarına daha fazla yönelimli olurlar. Bunların, örgütteki ilgi gruplarından daha zor kontrol edilebilmesi, sorunlar yaratabilir (Balay, 2014, s. 95).

Blau ve Boal (1987) bu gruptaki bireyler kayıtsız işgörenlerin tersine, az seviyedeki kurumsal bağlılığa karşılık üst seviyelerde görev bağlılığına sahip olabilirler. Bu yüzden kendileri için iş önemli olmasına karşın, örgüt ve amaçlarıyla özdeşleşmezler. Bunlar yüksek düzeyde bireysel-görev ilişkili çaba gösterirken, grup bağlılığına ilişkin çabayı pek önemsemezler. Bu bireyler örgütte yalnız kurtlar olarak isimlendirilir. Gouldner'ın (1958) kozmopolitan tanımı bu kategorideki işgörenlerin özelliklerine çok benzerdir. Ona göre kozmopolitanlar örgütlerine düşük sadakat gösterirken, özelleşmiş rol yeteneklerinde yüksek bağlılık gösterirler. Bu bireyler başka yerlerde cazip iş fırsatları bulabildiklerinde kendi istekleri ile ayrılır, ayrıca örgütün işgören devamsızlığına ilişkin kurallarını ihlal etme eğilimi taşırlar (Balay, 2014, s. 95).

İlımlı Örgütsel Bağlılık

Randall (1987) Kişinin tecrübesinin yeterli seviyede ama kurumla bağdaşmanın ve bağlılığın yeterli seviyede olmadığı bağlanma seviyesidir. İnsanların kurumlarındaki sosyal açıdan eksik olan bağlılıklarının, iş süreçlerindeki bağlanma seviyelerini de düşürdüğü söylenilebilir.

Olumlu sonuçları: Orta düzeydeki bir bağlılık, kişinin kurumuna limitsizce bağlanmadığı bir seviyedir. Bu seviyedeki işgörenler, sisteme karşı durarak yer alan çarkın içerisine girmemekle beraber bu sebeptendir ki kişisel duruşlarını sabit tutmak için gayretlice emek sarf etmektedirler.

Bu seviyedeki çalışanlar örgütün tümüyle olmayıp, fakat belli başlı kuramlarını kabul etmekte ve örgütün isteklerini sağlarken, bir taraftan da örgütsel değerlerle özdeşleşmeyi be bireysel savundukları değerleri de stabil tutmaktadırlar. Böylelikle Schin'in (1968-1978) söylediği bütün norm, değerleri tümüyle kabul eden, fakat zararlı gördükleri hususlardaki durumları kabul etmeyen yenilikçi kişiselliğini yansıtmaktadır. Bu bağlılık çalışanlara ve kuruma kazandırdığı pozitif sonuçlardan ötürü kurumdaki çalışma süresi artarken, kurumdan ayrılma düzeyi düşük olup daha yüksek seviyede iş tatminliği sağlanılabilmektedir (Balay, 2014, s. 96-97).

Olumsuz sonuçları: Randall (1987) örgüte orta seviyedeki bağlılık, genel olarak pozitif sonuçlanmayabilir. Bu bağlılık seviyesinde çalışanların yenilikçi düşünme, paylaşma, takım çalışması, fedakarlık ve tartışma tarzındaki kalıcılık davranışları önem arz etmektedir. Çünkü bu tarzdaki davranışlar kurumun kestiremediği hususlarda muhafaza edici manevra kabiliyeti sağlar. Böylece kurumun şeffaf işleyişi ortaya çıkabilir. Fakat, bu seviyedeki çalışanlar sosyal sorumlulukları ve örgüte olan kalıcı bağlılıklarında sorunlar yaşayabilmektedir. Bu süreç ise örgütte belirsizliklere, tutarsızlıklara ve sistemin kötü bir şekilde işlemesine yol açabilmektedir (Balay, 2014, s. 97).

Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık seviyesi kişinin örgütüne yüksek düzeyde tutumsal bağlılık sağlamaktadır. Örgüt ile birey arasındaki bağdaşma sonucunda yüksek seviyedeki bağlanma, örgüt ve birey açısından bakıldığında ehemmiyeti yüksek seviyede birtakım sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Balay, 2014, s. 97).

Olumlu sonuçlar: Randall (1987) bu bağlılıkta kişinin, görevlerinde başarı, kazançlarında tatmin sağladığı ve farklı şekilde dıştan gelebilecek negatif etki ve baskılara rağmen de sadakatinde azalma olmamaktadır. “Örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” bakış açısı sağlanmaktadır. Örgüt, çalışanın bağlılığına karşın bireyi yetkilendirerek ve bireyin görevde yükselmesini sağlayarak bir nevi ödül sağlamış olur (Balay, 2014, s. 97).

Blau ve Boal (1987) yüksek seviyedeki bağlılığı olan kişiler bununla birlikte aynı derecede görevlerine de bağlıysalar, kurumda önemli çalışanlar olurlar. Bu tarz çalışanlar kurumda önemli oldukları için yıldızlar olarak lanse edilirler. Bu çalışanların; işin kendisinden, , iş arkadaşlarından, kazançlarındaki adaletli yaklaşımlardan dolayı da kazanç anlamında iş tatminlikleri yüksektir (Balay, 2014, s.98).

Randall (1987) yüksek seviyedeki bağıllık kurum içerisinde pozitif sonuçları da sağlamaktadır. Çoğu durumda işgörenin yüksek düzeyde sahip olduğu bağıllığı, kuruma güven ve azim veren kararlı çalışan takımının oluşmasını sağlar. Bu güven verici ve kararlı çalışan takımının örgüt misyonlarını bireysel açıdan kabul ederek gayretlice en kaliteli işi ortaya koymaya uğraşırlar (Balay, 2014, s. 98).

Olumsuz sonuçlar: Randall (1987) yüksek bağıllık bazı durumlarda çalışanların hareket kabiliyetini azaltabilmektedir. Bu durumda yenilikçi ve ilerici bakış açısı da bastırılabilir. Yüksek bağıllık seviyesi bazı durumlarda yenilikçi ve yaratıcı görüşün bitmesini, sosyal ilişkilerde yüksek seviyede stresi, zorunlu gönüllülüğü, insan kaynaklarının verimsizliği tarzındaki olumsuz sonuçları da bu tür durumlarla birlikte doğurabilmektedir (Balay, 2014, s. 99).

Randall (1987) yüksek seviyedeki bağıllığın örgüte sağladığı olumsuz sonuçlardan birinin de çalışanları, bazı durumlarda kurum adına ahlaki ve yasal olmayan birtakım hareketlere yönlendirmesidir. Normal çalışma şekillerindeki bazı sapmalar, örgüte çok yüksek seviyede bağlanan çalışanlar açısından irdelenmez. Ama bu tarz olumsuz hareket ve uygulamaların kaçınılmaz sonuçları genel anlamda, mevcut müşteri ve çalışma portföy gruplarını kaybetme, kamusal etki ve yönetici hükümet uygulamalarını tamamiyle karşıt görmek şeklinde olmaktadır (Balay, 2014, s. 101).

1.2. Kişi - Örgüt Uyumu

Kişi- örgüt uyumu son yıllarda sistematikleşen ve gelişen teknolojinin etkisiyle günümüz koşullarında biraz daha göz ardı edilmektedir. Hâlbuki bu kavram, her ne kadar hayatımızın birçok yerinde teknolojinin ve materyallerinin etkisinde olsa da, bu süreci yönetecek ve kontrol altında tutulmasını sağlayacak kurumsal yapılar olmazsa olmaz şekilde önem arz etmektedir. Kuşkusuzdur ki bu kurumların etkili ve verimli bir biçimde işleri icra edebilmesi için işgörenleri ile olan misyonlarının belirli paralellikte olması gerekmektedir. Bununla birlikte karşılıklı çıkar unsuruna dayalı aynı hedefler için aynı özelliklerdeki yapılanma içerisinde eşgüdümlü bir sistem içerisinde çalışmalar sürdürülerek kişinin örgütle olan ilişkisinin daha stabil, değişmeyen ve aktif bir durumda olması söz konusudur.

Günümüzde artık sıkça karşılaştığımız kişi-örgüt uyumu kavramı iş hayatında önemli bir yer edinmektedir. Bununla birlikte kurumsal çalışma sistemine sahip örgütler bu kavrama yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımlarla örgütlerine uygun olacak şekilde bir metot olarak sahip olmak istemektedirler. Dolayısıyla yönetim sistemlerinin de daha etkin ve verimli olabilmesi açısından çalışanların ortak değerlerinin kurumun sahip olduğu değerlerle eşdeğer ve aynı çizgide olabilmesi oldukça önemlidir. Çalışanlar açısından kurum misyon ve vizyonlarının benimsenerek anlaşılması, kurum açısından ise de çalışanlarla sağlanacak iş sürecindeki sistemin bu değerler paralelinde kurulması iş verimini ve çalışma kalitesi artıracaktır.

Kişi-örgüt uyumu kavramı, son zamanlarda sıkça gündem de olmasa da kurumsal rekabetlerin revaçta olduğu çalışma hayatında kusursuz ve doğru bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi açısından hatırı sayılır bir başlangıçtır. Çalışanların sisteme olan uyumun varlığı iş ortamındaki birtakım hususların varlığını olumlu açıdan etkileyecek ve böylelikle çalışma süreci daha verimli, daha iyi performanslı ve özdeşleşmiş olarak ilerleyecektir. Kişi-örgüt uyumunda kurum ve çalışan tarafları sosyal açıdan birbirlerine yakınlaştıkça ve menfaatlerini gözettiği sürece belirgin bir eşleşme ve bütünleşme yaşanması ihtimal dahilindedir. Söz konusu sosyal maneviyatın en etkin olanı örgütsel bağlılıktır. Bireylerin kurumları ile arasındaki uyum sonucundaki tablo çalışanların kurumlarına hatırı sayılır bir oranda bağlılık göstermeleridir (Moripek, 2016).

1.2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Kavramının İçeriği

Schneider ve diğerleri (1995) kişi-örgüt uyumu kavramını “bireylerin kendi özellikleri ile örgütün sahip olduğu özellikler arasında yaşanabilecek sorunların ortadan kaldırılması ve mümkün olduğunca ortak bir zeminde buluşulması” şeklinde açıklamaktadırlar. Dolayısıyla kurum ve çalışanları arasında uyum problemlerinin olması normal olarak karşılanması gerekmektedir. Ama kişi-örgüt uyumu kavramının amacı bu tarz hususlardaki gerçekleştirilecek uyum yönündeki problemleri ortadan kaldırmaya yöneliktir. Burdan hareketle taraflar birbirleri ile daha sosyal, verimli ve yakın ilişkiler kurarak karşılıklı olarak birbirlerinin talep ve isteklerini karşılamaya yönelik tutum ve davranışlar içerisinde bulunabilirler (Moripek, 2016).

Kişi-örgüt uyumu, kişilerin sahip oldukları birtakım özellikleri, kurum içerisinde mesleki bir göreve sahip olmak ve kuruma ait olma talebinde buldukları ya da henüz çalıştıkları kurumun birtakım özellikleri belirli tiplerde ve farklılıklar da olması beklenmektedir. Bu hususta kişi-örgüt uyumunda kişiler kendi öz değerleri, istekleri, yaklaşımları ve planlamaları ile uyumlu şekilde kurumlarda çalışmayı istemektedirler. Böylelikle bu yaklaşıma göre çalışanların kişi-örgüt uyumu kavramın, bu tip durum ve süreçlerde önemsedikleri ifade edilebilir (Yıldız, 2013).

(Sutarjo, 2011) Kişi-örgüt uyumu, aynı ihtiyaçlar ve benzer temel özellikler olduğunda bireyler ve örgütler arasında meydana gelen uyumluluk olarak tanımlanır. Çalışanların örgütleri ile uyumlu olması bireyin karakterinin, amaçlarının, değerlerinin örgütteki değerlerle aynı şekilde olması ile ilişkilendirilir (Yıluzar, 2016).

(Xiaojun ve Shizong, 2010) Kişi-örgüt uyumu kavramı örgütsel davranış alan yazınında 1950'lerden sonra tartışılmaya başlandığı görülmektedir (Yıluzar, 2016).

1980'lerin sonlarında ve 1990'ların başlarında, hedef uyumu, değer uyumu, ihtiyaç-sunu uyumu ve istem-yetenek uyumunu içeren kişi-örgüt uyumunun farklı boyutları tanımlanmış ve araştırılmıştır. Kişi-örgüt uyumu çoğunlukla “değer uyumu” ve “hedef uyumu” şeklinde kavramsallaştırılır. (Cable ve Judge, 1997) Değer uyumu, hem çalışanın hem de örgütün benzer değerleri olduğunu ifade eder. Değerler, doğrudan karşılaştırılabilenden, hem bireylerin hem örgütlerin önemli bir ögesi şeklinde ifade edilebilir (Yıluzar, 2016).

(Memon ve diğerleri, 2014) Değerleri bulunduğu örgütle uyumlu olan birey, örgüte karşı olumlu tutum sergiler ve örgütte kalma eğilimi gösterir. Buna karşılık, hedef uyumu, bireylerin kendi hedefleri ile örgütün hedefleri karşılaştırılınca aradaki benzerliğin uyumunu ifade eder. Örgütün hedeflerinin bireylerin hedefleri ile uyumlu olması durumunda hedeflerin benzerliğinin bireyleri örgüte çektiği görülmektedir (Yıluzar, 2016).

(Başaran, 1991), Schneider'in (1995) çekicilik-seçim-pişmanlık (ASA- Attraction- Selection- Attrition) ana kurgusu da hedef uyumunu kişi-örgüt uyumunun önemli bir boyutu olarak varsaymaktadır. Çekicilik-seçim-pişmanlık (ASA- Attraction- Selection- Attrition) kuramına göre, bireyler, hedefleri bireysel hedeflerine ulaşmada etkili olabilecek örgütlere çekilmektedir. Bu yüzden hedef uyumu örgütün hedefleri ve örgüt çalışanlarının hedefleri arasındaki benzerliği içermektedir ve hedef uyumunun iş performansı gibi bireysel hedefe ulaşma ve bağlılık gibi bireysel tutumlarla ilgili olması beklenmektedir. Buradan hareketle

iş hayatındaki örgütlerin sürdürülebilir ve piyasadaki yaşanan rekabet ortamının gücüne karşı koyması çok yönlü, etkin ve ağır bir iş sürecini gerektirmektedir. Bu süreçte sürdürülebilirliği sağlamak için iş yaşamındaki birçok etkenin ve sistemin yönetiminin iyi yapılması gerekmektedir. Örgütlerde insan kaynağı kurumsal başarının sağlanmasında ve artırılmasında vazgeçilmez değişkenlerin başında gelmektedir. Sanayi ve teknoloji yenilikleri ve sonrasındaki gerekliliklerle ilgili yapılan çalışmalarda; kurum çalışanlarının performanslarının artırılması, değişen ve gelişen koşullar çerçevesinde işletmelerin ortak beklenti ve sorumluluklarının karşılanmasını incelemeyi gerektirmektedir. Sonuç olarak da çalışanlarla örgüt arasında uyumun sağlanması ihtiyacı baş göstermektedir. Bu karşılıklı ihtiyaç, çalışanların ve kurumların ihtiyaçlarının karşılanmasında çok önemli bir kriter olarak yer tutmaktadır. Bu nedenle kişi-örgüt uyumu örgütler açısından önem arz eden kavramlar arasındadır. Kişi-örgüt uyumu iki taraflı ihtiyaçların karşılandığı, tarafların aynı özelliklere sahip oldukları koşullarda ortaya çıkan uyum sürecidir. Bu uyum süreci, çalışanların görevlerine yönelik tutum ve davranışlarının da yansması olarak kabul edilebilir (Yıluzar, 2016).

Kişi-örgüt uyumuna göre üç farklı görüşten bahsedilebilir (Ulutaş vd., 2015) :

Değerlerde Uygunluk: Değerler, sürdürülebilirliği temsil etmektedir ve değerlerde uygunluk, sistemin sahip olduğu mevcut sosyal ve kültürel değerler ile bireylerin temel yaklaşım ve değerleri arasındaki uygunluk halidir.

Kişilikte Uygunluk: Kişinin bireysel özelliklerinin içinde bulunduğu ve etrafındaki diğer kişilerin özelliklerine uygun olması durumudur.

İş-Çevre Uygunluğu: Kişilerin içerisinde yer aldığı çalışma ortamı ile olan uyumluluklarını açıklamaktadır.

(Cable ve Edwards, 2004) Kişi-örgüt uyumu, genellikle bireyler ve örgütler arasındaki uygunluk olarak tanımlanabilirken, kişi-örgüt uyumunun farklı şekillerde tanımlanabilir olmasından kaynaklanan bazı kavramsal farklılıklar da mevcuttur. Örneğin; örgütsel araştırmalarda bütünleştirici uyum ve tamamlayıcı uyum olmak üzere iki farklı uyumdan bahsedilmektedir (Yıluzar, 2016).

(Muchinsky ve Monahan, 1987) Bütünleştirici uyum, kişi ve örgüt benzer ya da aynı temel özelliklere sahip olduğu zaman oluşmaktadır. Örneğin; hem çalışan hem de örgüt, otonomi ve yaratıcılık gibi aynı değerlere sahip olursa ve aynı değerleri desteklerse, bütünleştirici uyum yüksek olmaktadır. Bir birey, işyerindeki diğer bireylerle aynı özelliklere sahip olduğunda bütünleştirici uyumdan bahsedilebilir (Yıluzar, 2016).

(Cable ve Edwards, 2004), Derek ve Chapman (2007) tamamlayıcı uyum yaklaşımını geliştirmişler ve tamamlayıcı uyumu diğer uyum tiplerinden ayıran iki önemli kriter belirlemişlerdir. Birinci kriter, bir bireyin önem verdiği kriterler (yetenekler, bilgi, kişilik, özellikler gibi) açısından örgütsel niteliklere benzer olmadıklarını algılamasıdır. İkinci kriter, bireyin bu benzersizliğin (farklılığın) örgütte kendisini eşsiz yaptığını ve bu yüzden örgüte değer kattığını algılamasıdır. Böylece, bir birey sahip olduğu eşsiz niteliklerin diğer çalışanların niteliklerinden farklı olduğunu fakat örgüt için değerli olduğunu algıladığında tamamlayıcı uyum oluşmaktadır. Tamamlayıcı uyum, bir birey veya örgüt birbirlerinin istediği ve ihtiyaç duyduğu özelliklere sahip olduğu zaman vardır. Çalışan, örgütün belirli iş için gerekli gördüğü yeteneklere sahipse ya da örgüt, çalışanın ihtiyaç duyabileceği veya isteyebileceği ödülleri ve ücreti sağlayabiliyorsa, tamamlayıcı uyum yüksek olacaktır (Yıluzar, 2016).

1.3. Yerel Yönetimler

Yerel yönetim alanında yapılan akademik çalışmalarda yerel yönetim kavramına yönelik birçok tanım ve değişik yaklaşım kazandırılmıştır. Yerel yönetim kavramını tanımlarken öncelikle yerel yönetim kavramı ile mahalli idareler, yerel demokrasi, âdem-i merkeziyet, demokrasinin yerelliği ve yerinden yönetim kavramların özdeş olduğu ve genellikle aynı anlamda kullanıldığı bilinmelidir. Türk Kamu Yönetimi alanında çalışan ve çalışmalarını akademik düzlemdeki çalışmalara kaynaklık eden bilim insanlarının tanımlamalarına ve Türk Kamu Yönetimi anlayışına yönelik yapılan araştırma ve geliştirme çalışmalarındaki raporlarda bulunan yerel yönetim tanımlamalarına yer vererek, yerel yönetim kavramına yönelik bir bilgi birlikteliği oluşturulması gerekmektedir (Akyol, 2017).

Yerel yönetimler, belirli bir coğrafi alanda yaşayan yerel topluluğun ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan, karar organları yerel halkça seçileni görev ve yetkileri yasalarla belirlenen, özel gelirleri ve bütçesi olan ve kendine özgü yapısı ve personeli bulunan kamu tüzel kişileri olarak da tanımlanmaktadır (Urhan, 2008, s. 85).

Mart 1984'ten bu yana klasik belediye yönetiminin yanı sıra büyük yerleşim yerlerinde iki kademeli metropol belediye sistemine geçilmiştir. Bu sistem de büyükşehir belediyeleri ve buna bağlı ilçe belediyeleri tanımlanmaktadır. 1580 sayılı Belediye Kanununa göre nüfusu 2000 ve üzeri olan yerleşim birimleriyle nüfusu 1.000.0000'un üzerinde olan yerleşim birimlerinin aynı belediye kanununa bağlı olması sorunlara yol açmaktaydı. Bu sorunların çözümü için de Paris, Londra, Tokyo ve Toronto gibi dünyanın büyük şehirlerinde olduğu şekilde farklı bir örgütlenmeye gidildi. Büyükşehir belediyeleri oluşturuldu (Eryılmaz, 2011, s. 177).

1984 tarihli yasa daha sonra yerel yönetimlere yönelik reform çalışmaları kapsamında 2004 yılında yerini yeni 5216 sayılı Büyükşehir Belediye kanununa bırakmıştır. 3030 sayılı eski kanun ve 5216 sayılı yeni yasa ile büyükşehir belediyelerine sosyal ve kültürel hizmetlerden ulaşım ve kanalizasyon hizmetlerine hal ve mezbaha hizmetlerine kadar pek çok görev ve yetkiler verilmiştir (Olgun, 2006, s. 113).

Belediye meclisi belediye idaresinin genel karar organıdır ve beş yılda bir yapılan yerel seçimler ile doğrudan halk tarafından seçilir. Belediye meclisi; stratejik planı görüşmek ve karar almak, bütçe ve kesin hesabı kabul etmek, borçlanmaya karar vermek, belediye encümeni üyelerini ve ihtisas komisyonu üyelerini seçmek gibi daha birçok önemli görevleri vardır. Belediye meclisine belediye başkanı başkanlık eder. Belediye meclisi belediye başkanının başkanlığında belediyeyi ilgilendiren ve kanunla kendilerine verilen alanlarda karar almakla görevlidirler (Akyol, 2017).

Belediye başkanı; belediye idarelerinin yürütme organı, belediye yönetiminin başı ve kamu tüzel kişiliğinin temsilcisidir. Doğrudan yerel halk tarafından seçilmesi ve kanunla verilen görev ve yetkiler düşünüldüğünde belediye başkanı, belediye yönetiminde ağırlığını hissettiren önemli bir kişiliktir (Şengül, 2010, s. 97).

Yerel yönetimlerde görev alan karar organlarının bir kısmı seçilmiş, bir kısmı atanmışlardan oluşmaktadır. Yerel yönetim personeli, ülkenin genel çıkarlarına ulusal birlik ve bütünlüğe aykırı hareket edemez. Özellikle seçilmiş personelin bu yönde olabilecek tutumlarına dünyanın en demokratik ülkelerinde bile izin verilemez. Yerel yönetimlerin özerkliği ilkesi bu tutumlara izin vermez. Çünkü yerel yönetimlerin daha özerk kılınması gibi talepler bu tutum ve davranışlar nedeniyle reddedilir, sekteye uğrar (Keleş, 2011, s. 23).

Yerel yönetimlerin bir diğer varlık nedeni de sosyal nedenlerdir. Bir ülkede yaşayan insanların; bilgi seviyeleri, kültür seviyeleri ve devlet egemenliğine bakış açıları o ülkedeki yerel yönetimlerin gelişmesinde büyük önem arz etmektedir. Halkın karar mekanizmalarına katılımı ve yerel hizmetlere yönelik isteği yerel yönetim merkezlerinin oluşumunda etkilidir. Yerel yönetimlerin sosyal varlık nedenleri Türkiye üzerinden de açıklanabilmektedir. Türkiye’de yerel yönetimlerin toplumsal, sosyo-ekonomik, siyasal ve kültürel bakımlardan günlük yaşamın belirleyici unsuru olmuş durumdadırlar (Çukurçayır, 2011).

Çiftçi (2006) Bu açıdan baktığımızda sonuç olarak şu kanıya ulaşabiliriz; büyükşehirler politik, sosyo-ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamın merkezi konumundadır (Akyol, 2017).

5216 sayılı Büyükşehir Belediye kanunu ve 5393 sayılı Belediyeler kanunu içerisinde kültürel, sosyal ve halka dönük spor alanında dahi birçok uygulamalar teşvik edilmiştir. Bu kapsamda yerel yönetimler Büyükşehir ve Belediye kanunlarına binaen birçok sosyal ve kültürel uygulamalar başta olmak üzere spor alanındaki uygulamalara stratejik planlarında ve akabinde gerçekleşme düzeylerine göre faaliyet raporlarında yer vermektedirler.

Günümüzdeki gelişmelerin ve yenilenen teknolojilerin ışığında ise merkezi yerel yönetimlerde sosyal belediyecilik kavramı daha da ön plana çıkmıştır. Halka dönük sosyo-ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde kültürel, sosyal ve sportif faaliyetler büyük bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda başta Büyükşehir Belediyeleri olmak üzere ülkemizdeki tüm belediyelerde halk ile bütünleşik yerel mekanizmayı sürekli hareket halinde tutabilecek spor faaliyetlerine yer verilmekte ve bu alanda birçok makro projeler hayata geçirilmektedir.

1.4. Spor

Spor, günümüzde tüm toplumlar tarafından ortak ve sosyal bir olgu olarak kabul görülmektedir. Bununla birlikte spor, birçok yan alanı ve disiplinler arası geçişleri de beraberinde getirmiştir. Birçok bilimsel çalışmanın yanı sıra sosyal hayatta da üzerinde birçok çalışmanın yapıldığı bir alan haline gelmiştir. Bu multi-disipliner alanın daha verimli yönetilebilmesi açısından iyi bir organizasyon süreci gerekmektedir. Bu süreç spor alanının kendi içerisinde sosyal yönetim sistemlerini gerçekleştirmesini ve geliştirmesini sağlamıştır. Çünkü spor yeniliklerin ve teknolojik gelişmelerin artmasıyla birlikte artık küresel bir alan haline gelmiş ve tüm dünyada farklı yönetim yaklaşımlarının ve sistemlerinin geliştirildiği, ülkelerin üzerinde yarıştığı ve gelişmişlik parametresi olarak değerlendirildiği bir alan haline almıştır.

Spor ferdin tabii çevresini beşeri çevre haline getirirken elde ettiği kabiliyetleri geliştirirken, belirli kurallar altında araçlı ya da araçsız, ferdi veya toplu olarak, boş zaman kavramı içerisinde veya tam zamanını alacak şekilde meslekleştirilerek yaptığı sosyalleştirici, toplumla örgütleştirici, ruh ve fiziği geliştiren rekabetçi, dayanışmacı ve kültürel bir olgudur (Erdemli, 2002).

Spor çok köklü bir geçmişe ve tarihe sahip olup günümüze kadar gelmiştir. İnsanın beden ve ruh terbiyesinin yapıldığı toplumsal bir olgu haline dönüşmüştür. Spor evrensel sistemin bir parçası ve küresel dünyada birçok insanı ve kesimi birleştiren önemli bir köprü görevi görmektedir. Sporun bu birleştirici ve bütünleyici etkisi dünya barışına katkı sağlayan en önemli alanlardan olduğunu da açığa çıkarmaktadır.

Modern toplumlarda spor, bireyler aktif katılımcı olsun ya da olmasın, yaşamın olmazsa olmazıdır. Eğer spor kavramı insanın “hareket etmesi” olarak tanımlanırsa elbette bu durum binlerce yıl eskiye uzanan bir tarihle karşı karşıya kalmamız anlamına gelmektedir (Fişek, 1983, s.13).

Spor günümüzde geldiği noktada toplumların kültür ve refah düzeyleri ile birlikte sosyal hayatın tüm yönlerini etkileyen, ilgi çeken, kitlesel, önemli ve vazgeçilemez bir sosyal olgu olarak görülmektedir (Yetim, 2005).

Spor kavramına ilişkin tanımlamalar ve bakış açılarının farklılıklar taşınması sporda gelişim ya da sporda kalkınma kavramı ve içeriğinin karmaşık bir yapıya sahip olmasına neden olmuştur (Bramham vd., 2007).

Spor birçok paydaş bilim dalları ve yan alanlar ile birlikte tam manasıyla hizmet sektörü durumunu ve kimliğini kazanmıştır. Kendi temel alanı içerisindeki faaliyetlerin bütünselliği ve paydaşlığının gereği olarak da birçok yan faaliyet alanları ve farklı çeşitliliklerdeki alanlarda iş kolları oluşturmuştur. Bu iş kollarının hayata geçirilmesi ve etkin, verimli bir kalkınma sistemiyle yönetilmesi de kendi içerisinde kurumsal bir yönetim organizasyon sürecinin gerekliliğini doğurmuştur.

Ayrıca spor, sosyal etkilerine ek olarak genel kalkınma süreçleri için de etkili bir araç olmaktadır (Kidd, 2008).

1.5. Spor Eğitmeni

Sporda eğitici kadro denildiğinde akla ilk gelen ‘‘antrenör’’dür. Antrenörler ilk aşamada, bireyin karakteristik özelliklerini ortaya çıkarıp geliştirmeyi, doğal dinamizmini güçlendirmeyi ve dış çevreye karşı olumlu tepki göstermesinin sağlanmasını amaçlayan sürekli ve topluca etkinlikler biçiminde tanımlanan eğitimin bir uygulayıcısıdır (Göral, Yıpıcı ve Koç, 1999).

GSGM (1990) ‘ne göre antrenör spor dalında eğitim gördüğü kademedeki programları başarı ile tamamlayarak ilgili spor dalında eğitim gördüğü kademedeki programları başarı ile tamamlayarak bulunduğu kademe için Genel Müdürlükten belge alan ve sporcu veya spor takımlarını sportmenlik anlayışı içinde ihtisasları dahilinde yetiştirmek, her türlü spor faaliyetlerindeki milli ve milletlerarası kural ve teknikleri ve gelişmeleri takip etmek görev ve yetkisine haiz Gençlik ve Spor Teşkilatındaki kadrolu, fahri veya sözleşmeli kişi olarak tanımlanmaktadır (Göral, Yıpıcı ve Koç, 1999).

Ancak spor eğitmeni ise genel yapıda tüm spor branşlarının eğitim modüllerinin eğitimini alarak bu spor branşlarının temel olarak eğitim uygulamasını tüm bireyler üzerinde sağlayan kişidir. Dolayısıyla antrenör kavramını spor branşlarında daha özelleşmiş ve performans amaçlayan bir yapıda, spor eğitmenini ise daha genel bakışta sporu, eğitim unsuru olarak baz alıp bu doğrultuda eğitim-öğretim programlarını bireyler üzerinde çekirdek yapıda uygulayan kişi olarak düşünmek gerekmektedir.

Antrenörün temel bazı kişilik özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Gündoğan, 2017):

- Spor bilgisi: Konusunda bilgi ve yeniliğe açık olmalıdır.
- İlgü düzeyi: Sporcularına ayırım yapmadan adaletli ve yeterli ilgiyi gösterebilmelidir.
- Dürüştlük: Kendisine ve sporcularına karşı dürüşt olmalıdır.
- Örneğ olma: Tutum ve davranışlarıyla sporcularına idol ve iyi örneğ olmalıdır.
- Yenilenebilme: Evrensel dünya görüşü ve spor kültürü yenilikçi kalmalıdır.
- Zeka: Araştıran, düşünün yenilikçi düşünelere açık bir yapıya sahip olması gerekir. Spor bilgisi ve zekası, tecrübelerin kazanılması ile birlikte iyileşecektir.
- Kararlı olmak: Mağruz kalınan zorluklar, hüsrancılar ve mağlubiyetler dahil cesaretini geri planda bırakmadan başarıda kararlı olmalıdır.
- Organizasyon: Sporcuyla istenen amaçlar yönünde organize edebilmelidir.

2. AMAÇ

Spor, evrensel olarak gelişmiş ülkelerde genellikle teşvik edilen ve yönetiminin verimliliği yüksek düzeyde yapılan bir organizasyon bütünüdür. Sporun ve yan alanlarının sağladığı birçok faydanın yanı sıra insan vücuduna ve yaşamına olan etkisi ile insan hayatındaki en başlıca olgulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlıklı bir toplum olmakta, dünya ile bütünleşmede, kalkınmada ve sosyal bir toplum olma sürecinde sporun yeri çok önemli bir yer tutmaktadır.

Spor birçok paydaş bilim dalları ve yan alanlar ile birlikte tam manasıyla hizmet sektörü durumunu ve kimliğini kazanmıştır. Kendi temel alanı içerisindeki faaliyetlerin bütünselliği ve paydaşlığının gereği olarak da birçok yan faaliyet alanları ve farklı çeşitliliklerdeki alanlarda iş kolları oluşturmuştur. Bu iş kollarının hayata geçirilmesi ve etkin, verimli bir kalkınma sistemiyle yönetilmesi de kendi içerisinde kurumsal bir yönetim organizasyon sürecinin gerekliliğini doğurmuştur.

Bu faaliyet alanlarının kurumsallık gerektiren ve sürecin, uzman bir ekiple denetimsel unsurları da içeren bir yönetim sistemiyle devamı gerekmektedir. Bu mekanizmadaki en önemli kısımda yine işgörenlerin sisteme doğru şekilde entegrasyonu ile gerçekleşir.

Sporun tüm faaliyet alanlarındaki işgörenlerin sorumluluk duyduğu kurumsal yapıyla bağı ve ilişkileri de bir hayli uyumlu olması gerekmektedir. Bu bağlılık ve uyum da kurumun ve işgörenlerin karşılıklı olarak mekanizmayı düzgün işletebilmesine olanak sağlamaktadır.

Buradan hareketle spor alanında faaliyet gösteren kurumsal ve yerel bir yapının işgörenlerinin kurumla arasındaki örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumu düzeylerinin nasıl ve ne derecede yordandığı incelenerek kavramsal ilişkileri saptanmak istenmektedir.

Bu araştırma dolayısıyla Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığındaki işgörenlerin (spor eğitmenlerinin) kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkisi incelenerek belirlenen sonuçlara göre gerekli önerilerin sunulması amaçlanmaktadır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın tipi, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi ile ilgili bilgiler aktarılmıştır.

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırmada Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'ndaki spor eğitmenlerinin kişi örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca spor eğitmenlerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, kurumda çalışma sürelerine, aylık kazanç miktarlarına, çalışma statülerine, eğitim vermekte oldukları spor branşlarının, uzmanlık alanları ile aynı olup olmama durumuna göre kişi örgüt uyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu araştırma unsurları tarama modellerinden betimleyici ilişkisel tarama modeline örnektir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda çalışan toplam 152 spor eğitmeni oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında evrenin tamamına ulaşılması planlanmış ancak bazı spor eğitmenlerinin çalışmaya katılmamış olduğu görülmüştür. Değerlendirmeye alınan 138 spor eğitmeninin cevapları doğrultusunda araştırmaya bu 138 spor eğitmenin görüşü dahil edilmiştir.

3.2.1. Örneklemin Belirlenmesi

Büyüköztürk ve diğerleri (2014) Eşitlik 1 ile evreni temsil eden örneklem büyüklüğünün belirlenebileceğini ifade etmişlerdir. Eşitlikte evren N=152 yerine konulduğunda evreni temsil eden örneklem sayısının formüle göre evreni temsili gerektiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada görüşleri alınan 138 katılımcının evreni temsil ettiği görülmektedir.

Eşitlik 1. Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini

$$\frac{n0}{1 + n/N}$$

3.2.2. Örneklemin özellikleri

Çizelge 3. 1 Spor Eğitmenlerinin demografik özelliklerine göre dağılımı

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	85	61,5
	Kadın	53	38,4
Yaş	18-24	25	18,1
	25-31	73	52,8
	32-38	24	17,3
	39-45	14	10,1
	46 ve Üstü	2	1,4
	Medeni Durum	Evli	48
Bekar		90	65,2
Eğitim Durumu	Lise	12	8,6
	Yüksekokul	13	9,4
	Lisans	103	74,6
	Yüksek Lisans	10	7,2
	Doktora	0	0
	Kurum Çalışma Süresi	0-3 Yıl	86
3-6 Yıl		31	22,4
7-10 Yıl		10	7,2
10-15 Yıl		8	5,7
15 Yıl ve Üstü		3	2,17
Aylık Kazanç Miktarı		0-500 TL	5
	500-1000 TL	3	2,1
	1000-1500 TL	22	15,9
	1500-3000 TL	73	52,8
	3000 TL ve Üstü	35	25,3
Çalışma Statüsü	Yarı Zamanlı-Saatlik	60	43,4
	Tam Zamanlı-Saatlik	59	42,7
	Tam Zamanlı-Memur	19	13,7
Eğitim Verilen Spor Branşı Uzmanlıkla Aynı Branş mı	Evet	93	65,9
	Hayır	45	34

Çizelge 3.1 incelendiğinde;

Araştırma kapsamında görüşleri alınan spor eğitmenlerinden %61,5'inin (n=85) erkek, %38,4'ünün (n=53) bayan, olduğu belirlenmiştir.

Spor eğitmenlerinin %18,1'inin (n=25) 18-24 yaşında, %52,8'inin (n=73) 25-31 yaşında, %17,3'ünün (n=24) 32-38 yaşında, %10,1'inin (n=14) 39-45 yaşında ve %1,4'ünün (n=2) 46 yaş ve üstünde olduğu görülmüştür.

Spor eğitmenlerinin %34,7'sinin (n=48) evli, %65,2'sinin (n=90) bekar olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan spor eğitmenlerinin %8,6'sının (n=12) lise, %9,4'ünün (n=13) yüksekokul, %74,6'sının (n=103) lisans, %7,2'sinin (n=10) yüksek lisans olduğu saptanmıştır.

Spor eğitmenlerinin %62,3'ünün (n=86) 0-3 Yıl, %22,4'ünün (n=31) 3-6 Yıl, %7,2'sinin (n=10) 7-10 Yıl, %5,7'sinin (n=8) 10-15 Yıl ve %2,17'sinin (n=3) 15 Yıl ve üstünde kurumlarındaki çalışma süresinin olduğu belirlenmiştir.

Araştırmadaki spor eğitmenlerinin %2,17'sinin (n=5) 0-500 TL, %3,6'sının (n=3) 500-1000 TL, %2,1'inin (n=22) 1000-1500 TL, %15,9'unun (n=73) 1500-3000 TL ve %52,8'inin (n=35) 3000 TL ve üstünde aylık kazanç miktarının olduğu görülmüştür.

Spor eğitmenlerinin %43,4'ünün (n=60) Yarı Zamanlı-Saatlik, %42,7'sinin (n=59) Tam Zamanlı Saatlik ve %13,7'sinin (n=19) Tam Zamanlı-Memur çalışma statüsünde olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan spor eğitmenlerinin %65,9'unun (n=91) eğitim verdiği spor branşının uzmanlık branşlarıyla aynı olduğu, %34'ünün (n=47) eğitim verdiği spor branşının uzmanlık branşıyla farklı olduğu durumları saptanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri;

- Araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu,
- Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen Kişi Örgüt Uyum Ölçeği,
- Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği, veri toplama araçları ile toplanmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamında spor eğitmenlerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, kurumda çalışma sürelerine, aylık kazanç miktarlarına, çalışma statülerine, eğitim vermekte oldukları spor branşlarının, uzmanlık alanları ile aynı olup, olmama durumuna ilişkin demografik bilgilerin alınması amacıyla kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan değişkenlerin kategorileri belirlenirken daha önce gerçekleştirilen çalışmalar incelenmiş ve bu doğrultuda kişisel bilgi formu oluşturulmuştur.

3.3.2. Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği

Spor Eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumlarını belirlemek amacıyla 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş ve toplam dört maddeden oluşan Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği uygulanmıştır. Ölçek, Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilmiştir. Olumsuz maddesi olmayan ölçekten alınan yüksek puanlar kişi ve örgüt arasındaki uyumunun yüksek düzeyde olduğunu; düşük puanlar ise kişi örgüt arasındaki uyumun düşük düzeyde olduğunu belirtmektedir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde ölçek maddelerine verilen cevapların Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır (Netemeyer ve diğerleri, 1997). Kişi-örgüt uyumu ölçeğinde dört madde ve tek boyuttan oluşan ölçek modeli mevcuttur.

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmaya katılan spor eğitimcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş toplam 18 madde ve üç boyuttan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde ölçekte duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut olduğu belirlenmiştir.

Maddelerden biri olumsuz nitelikte olduğu için hesaplamalarda maddenin ters kodlanmıştır. Her bir alt boyutta yüksek puanlar kişilerin bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu, düşük puanlar ise bağımlılığın düşük olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddelerine verilen cevapların güvenilirliğini belirlemek amacıyla Güner (2007) iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Duygusal bağlılık için 0,62 devam bağlılığı için 0,71 normatif bağlılık için de Cronbach alfa katsayısını 0,72 bulduğunu ifade etmiştir (Gündoğan, 2017).

3.4. Verilerin Analizi

Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri aracılığıyla toplanan veriler istatistiksel paket programı (SPSS 22,0) aracılığıyla analiz edilip sonuçlar yorumlanmıştır. Öncelikle demografik bilgiler ve diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Ayrıca spor eğitimcilerinin kişi-örgüt uyumu ölçeği ile örgütsel bağlılık boyutlarındaki değişkenler arasındaki farkı ve arasındaki ilişkiyi bulabilmek amacıyla normal dağılıma sahip olan veri gruplarında bağımsız T-testi, Varyans Analizi tek yönlü (Anova) ve Korelasyon (r istatistiği) testleri uygulanmıştır. Araştırmanın anlam düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Bu skala beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı ve Betimsel İstatistikler

Araştırma kapsamında ölçekler dolayısıyla görüşleri alınan spor eğitmenlerinin, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacı ile öncelikli olarak tanımlayıcı ve betimsel istatistikleri hesaplanmıştır ve sonuçlar, çizelge 4.1 ve 4.2’de gösterilmiştir.

Çizelge 4. 1 Spor Eğitmenlerinin demografik özelliklerine göre dağılımı

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	85	61,5
	Kadın	53	38,4
Yaş	18-24	25	18,1
	25-31	73	52,8
	32-38	24	17,3
	39-45	14	10,1
	46 ve Üstü	2	1,4
Medeni Durum	Evli	48	34,7
	Bekar	90	65,2
Eğitim Durumu	Lise	12	8,6
	Yüksekokul	13	9,4
	Lisans	103	74,6
	Yüksek Lisans	10	7,2
	Doktora	0	0
Kurum Çalışma Süresi	0-3 Yıl	86	62,3
	3-6 Yıl	31	22,4
	7-10 Yıl	10	7,2
	10-15 Yıl	8	5,7
	15 Yıl ve Üstü	3	2,17

Aylık Kazanç Miktarı	0-500 TL	5	3,6
	500-1000 TL	3	2,1
	1000-1500 TL	22	15,9
	1500-3000 TL	73	52,8
	3000 TL ve Üstü	35	25,3
Çalışma Statüsü	Yarı Zamanlı-Saatlik	60	43,4
	Tam Zamanlı-Saatlik	59	42,7
	Tam Zamanlı-Memur	19	13,7
Eğitim Verilen Spor Branşı Uzmanlıkla Aynı Branş mı	Evet	93	65,9
	Hayır	45	34
Total		138	100

Çizelge 4.1 incelendiğinde;

Araştırma kapsamında görüşleri alınan spor eğitmenlerinden %61,5'inin (n=85) erkek, %38,4'ünün (n=53) bayan, olduğu belirlenmiştir.

Spor eğitmenlerinin %18,1'inin (n=25) 18-24 yaşında, %52,8'inin (n=73) 25-31 yaşında, %17,3'ünün (n=24) 32-38 yaşında, %10,1'inin (n=14) 39-45 yaşında ve %1,4'ünün (n=2) 46 yaş ve üstünde olduğu görülmüştür.

Spor eğitmenlerinin %34,7'sinin (n=48) evli, %65,2'sinin (n=90) bekar olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan spor eğitmenlerinin %8,6'sının (n=12) lise, %9,4'ünün (n=13) yüksekokul, %74,6'sının (n=103) lisans, %7,2'sinin (n=10) yüksek lisans olduğu saptanmıştır.

Spor eğitmenlerinin %62,3'ünün (n=86) 0-3 Yıl, %22,4'ünün (n=31) 3-6 Yıl, %7,2'sinin (n=10) 7-10 Yıl, %5,7'sinin (n=8) 10-15 Yıl ve %2,17'sinin (n=3) 15 Yıl ve üstünde kurumlarındaki çalışma süresinin olduğu belirlenmiştir.

Araştırmadaki spor eğitmenlerinin %2,17'sinin (n=5) 0-500 TL, %3,6'sının (n=3) 500-1000 TL, %2,1'inin (n=22) 1000-1500 TL, %15,9'unun (n=73) 1500-3000 TL ve %52,8'inin (n=35) 3000 TL ve üstünde aylık kazanç miktarının olduğu görülmüştür.

Spor eğitimcilerinin %43,4'ünün (n=60) Yarı Zamanlı-Saatlik, %42,7'sinin (n=59) Tam Zamanlı Saatlik ve %13,7'sinin (n=19) Tam Zamanlı-Memur çalışma statüsünde olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan spor eğitimcilerinin %65,9'unun (n=91) eğitim verdiği spor branşının uzmanlık branşlarıyla aynı olduğu, %34'ünün (n=47) eğitim verdiği spor branşının uzmanlık branşıyla farklı olduğu durumları saptanmıştır.

Çizelge 4. 2 Spor Eğitimcilerinin, Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Ölçek	Madde Sayısı	N	En Düşük	En Yüksek	Madde Ortalaması	Standart Sapması
Kişi-Örgüt Uyumu	4	138	1,00	5,00	3,74	0,95
Duygusal Bağlılık	6	138	1,83	5,00	4,01	0,78
Devam Bağlılığı	6	138	1,00	5,00	2,64	0,78
Normatif Bağlılık	6	138	1,67	4,83	3,30	0,69
Örgütsel Bağlılık	18	138	1,67	4,78	3,32	0,51

Çizelge 4.2'deki bilgiler incelendiğinde, araştırma kapsamında görüşleri alınan spor eğitimcilerinin kişi-örgüt uyum düzeylerinin 4,00 ile 20,00 puan arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların kişi-örgüt uyumu ölçeğinde bulunan maddelere vermiş oldukları cevapların ortalaması incelendiğinde (3,74) spor eğitimcilerinin kişi-örgüt uyumlarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.2'deki bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan spor eğitimcilerinin örgütsel bağlılık ölçek maddelerinden aldıkları puanların 30,06 ile 86,04 arasında farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Spor eğitimcilerinin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların ortalaması incelendiğinde (3,32) örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Spor eğitimcilerinin duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu (4,01) belirlenmiştir. Normatif bağlılıklarının da orta düzeyde olduğu (3,30) tespit edilmiştir. Bununla birlikte spor eğitimcilerinin devam bağlılıklarının orta düzey ile düşük düzey sınırında olduğu (2,64) belirlenmiştir.

4.2. Fark Analiz İstatistikleri

Araştırma kapsamında spor eğitmenlerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, kurumda çalışma sürelerine, aylık kazanç miktarlarına, çalışma statülerine, eğitim vermekte oldukları spor branşlarının, uzmanlık alanları ile aynı olup, olmama durumuna göre kişi-örgüt uyumları ve örgütsel bağlılıklarının anlamlılık düzeyleri incelenmiştir.

4.2.1. Spor Eğitmenlerinin cinsiyetlerine göre

Çizelge 4. 3 Spor Eğitimlerinin cinsiyetlerine göre bağımsız T testi sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	X	SS	P
Kişi-Örgüt Uyum	Erkek	85	3,77	0,11	0,58
	Kadın	53	3,68	0,11	
Duygusal Bağlılık	Erkek	85	4,08	0,08	0,20
	Kadın	53	3,90	0,09	
Devam Bağlılığı	Erkek	85	2,52	0,08	0,03
	Kadın	53	2,81	0,10	
Normatif Bağlılık	Erkek	85	3,34	0,07	0,38
	Kadın	53	3,23	0,10	
Örgütsel Bağlılık	Erkek	85	3,31	0,51	0,98
	Kadın	53	3,31	0,06	

Çizelge 4.3'te yer alan bilgilere göre spor eğitmenlerinin, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ($p>0,05$) cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği analiz edilmiştir. Devam bağlılık düzeylerinde ($p<0,05$) ise anlamlı bir farklılık görülmüştür. Kadınların devam bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir.

4.2.2. Spor Eğitmenlerinin yaşlarına göre

Çizelge 4. 4 Spor Eğitmenlerinin yaşlarına göre tek yönlü Anova testi sonuçları

Ölçek	Yaş	N	X	SS	P
Kişi-Örgüt Uyumu	18-24	25	3,92	0,19	0,19
	25-31	73	3,66	0,10	
	32-38	24	3,51	0,23	
	39-45	14	4,10	0,17	
	46 ve Üstü	2	4,50	0,50	
Duygusal Bağlılık	18-24	25	4,04	0,14	0,53
	25-31	73	3,95	0,08	
	32-38	24	3,96	0,19	
	39-45	14	4,34	0,17	
	46 ve Üstü	2	4,08	0,41	
Devam Bağlılığı	18-24	25	2,63	0,20	0,36
	25-31	73	2,62	0,07	
	32-38	24	2,64	0,16	
	39-45	14	2,52	0,21	
	46 ve Üstü	2	3,75	0,08	
Normatif Bağlılık	18-24	25	3,21	0,11	0,18
	25-31	73	3,28	0,07	
	32-38	24	3,21	0,18	
	39-45	14	3,72	0,16	
	46 ve Üstü	2	3,16	0,16	
Örgütsel Bağlılık	18-24	25	3,30	0,10	0,43
	25-31	73	3,28	0,05	
	32-38	24	3,27	0,12	
	39-45	14	3,53	0,12	
	46 ve Üstü	2	3,66	0,05	

Çizelge 4.4'te yer alan bilgilere göre spor eğitimcilerinin, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ($p>0,05$) yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.3. Spor Eğitimcilerinin medeni durumlarına göre

Çizelge 4. 5 Spor Eğitimcilerinin medeni durumlarına göre T testi sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	N	X	SS	P
Kişi-Örgüt Uyumu	Evli	48	3,76	0,13	0,82
	Bekar	90	3,72	0,10	
Duygusal Bağlılık	Evli	48	4,09	0,10	0,40
	Bekar	90	3,97	0,08	
Devam Bağlılığı	Evli	48	2,72	0,11	0,36
	Bekar	90	2,59	0,08	
Normatif Bağlılık	Evli	48	3,38	0,10	0,27
	Bekar	90	3,25	0,07	
Örgütsel Bağlılık	Evli	48	3,40	0,07	0,16
	Bekar	90	3,27	0,05	

Çizelge 4.5'te yer alan bilgilere göre spor eğitimcilerinin, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ($p>0,05$) medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği analiz edilmiştir.

4.2.4. Spor Eğitimcilerinin eğitim durumlarına göre

Araştırma kapsamında spor eğitimcilerinin, eğitim durumlarına göre frekansları belirlenmiştir. Spor eğitimcilerinin eğitim durumlarına göre analiz edilen ilişkisiz test ölçümlerinden tek yönlü Anova testi sonuçları Çizelge 4.6'da belirtilmiştir.

Çizelge 4. 6. Spor Eğitmenlerinin eğitim durumlarına göre tek yönlü Anova testi sonuçları

Ölçek	Eğitim	N	X	SS	P
Kişi-Örgüt Uyumu	Lise	12	3,52	0,26	0,85
	Yüksekokul	13	3,80	0,24	
	Lisans	103	3,76	0,09	
	Yüksek Lisans	10	3,70	0,27	
Duygusal Bağlılık	Lise	12	3,76	0,27	0,68
	Yüksekokul	13	3,96	0,19	
	Lisans	103	4,04	0,07	
	Yüksek Lisans	10	4,01	0,15	
Devam Bağlılığı	Lise	12	2,88	0,19	0,38
	Yüksekokul	13	2,75	0,17	
	Lisans	103	2,62	0,07	
	Yüksek Lisans	10	2,33	0,24	
Normatif Bağlılık	Lise	12	3,29	0,21	0,19
	Yüksekokul	13	3,12	0,14	
	Lisans	103	3,36	0,07	
	Yüksek Lisans	10	2,91	0,14	
Örgütsel Bağlılık	Lise	12	3,31	0,15	0,50
	Yüksekokul	13	3,28	0,12	
	Lisans	103	3,34	0,05	
	Yüksek Lisans	10	3,08	0,08	

Çizelge 4.6’da yer alan bilgilere göre spor eğitmenlerinin, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ($p>0,05$) eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

4.2.5. Spor Eğitmenlerinin kurumda çalışma sürelerine göre

Çizelge 4. 7 Spor Eğitmenlerinin kurumda çalışma sürelerine göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Çalışma Süresi	N	X	SS	P
Kişi-Örgüt Uyumu	0-3	86	3,76	0,10	0,42
	3-6	31	3,67	0,15	
	7-10	10	3,67	0,35	
	10-15	8	3,43	0,33	
	15 Yıl Üstü	3	4,66	0,33	
Duygusal Bağlılık	0-3	86	4,03	0,08	0,52
	3-6	31	4,05	0,13	
	7-10	10	3,81	0,22	
	10-15	8	3,70	0,39	
	15 Yıl Üstü	3	4,50	0,41	
Devam Bağlılığı	0-3	86	2,72	0,08	0,77
	3-6	31	2,50	0,12	
	7-10	10	2,58	0,21	
	10-15	8	2,06	0,15	
	15 Yıl Üstü	3	3,27	0,33	
Normatif Bağlılık	0-3	86	3,33	0,07	0,13
	3-6	31	3,15	0,11	
	7-10	10	3,29	0,19	
	10-15	8	3,20	0,32	
	15 Yıl Üstü	3	4,22	0,45	
Örgütsel Bağlılık	0-3	86	3,36	0,05	0,03
	3-6	31	3,23	0,07	
	7-10	10	3,23	0,11	
	10-15	8	2,99	0,24	
	15 Yıl Üstü	3	4,00	0,22	

Çizelge 4.7’de yer alan bilgilere göre spor eğitmenlerinin, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin ($p>0,05$) kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği analiz edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinde ($p<0,05$) ise anlamlı bir farklılık görülmüştür. Kurumda çalışma süresi 15 yıl ve üstünde olanların örgütsel bağlılık düzeyleri, kurumda çalışma süreleri 0-3 yıl, 3-6 yıl, 7-10 yıl ve 10-15 yıl arasında olanlara göre daha yüksektir.

4.2.6. Spor Eğitmenlerinin çalışma statülerine göre

Çizelge 4. 8 Spor Eğitmenlerinin çalışma statülerine göre Anova Testi sonuçları

Ölçek	Çalışma Statüsü	N	X	SS	P
Kişi-Örgüt Uyumu	Yarı Zamanlı-Saat	60	3,79	0,12	0,66
	Tam Zamanlı-Saat	59	3,74	0,11	
	Tam Zaman-Memur	19	3,56	0,27	
Duygusal Bağlılık	Yarı Zamanlı-Saat	60	3,99	0,10	0,96
	Tam Zamanlı-Saat	59	4,03	0,09	
	Tam Zaman-Memur	19	4,00	0,16	
Devam Bağlılığı	Yarı Zamanlı-Saat	60	2,76	0,11	0,26
	Tam Zamanlı-Saat	59	2,53	0,08	
	Tam Zaman-Memur	19	2,58	0,17	
Normatif Bağlılık	Yarı Zamanlı-Saat	60	3,29	0,09	0,76
	Tam Zamanlı-Saat	59	3,33	0,08	
	Tam Zaman-Memur	19	3,20	0,18	
Örgütsel Bağlılık	Yarı Zamanlı-Saat	60	3,35	0,07	0,75
	Tam Zamanlı-Saat	59	3,30	0,06	
	Tam Zaman-Memur	19	3,26	0,12	

Çizelge 4.8’de yer alan bilgilere göre spor eğitmenlerinin, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ($p>0,05$) çalışma statülerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği analiz edilmiştir.

4.2.7. Spor Eğitmenlerinin aylık kazanç miktarlarına göre

Çizelge 4. 9 Spor Eğitmenlerinin aylık kazanç miktarlarına göre Anova testi sonuçları

Ölçek	Aylık Kazanç	N	X	SS	P
Kişi-Örgüt Uyumu	0-500 TL	5	3,30	0,28	0,21
	500-1000 TL	3	3,66	0,72	
	1000-1500 TL	22	4,10	0,17	
	1500-3000 TL	73	3,76	0,10	
	3000 TL - Üstü	35	3,54	0,18	
Duygusal Bağlılık	0-500 TL	5	3,26	0,37	0,10
	500-1000 TL	3	3,44	0,64	
	1000-1500 TL	22	4,21	0,15	
	1500-3000 TL	73	4,02	0,08	
	3000 TL - Üstü	35	4,01	0,13	
Devam Bağlılığı	0-500 TL	5	2,73	0,26	0,02
	500-1000 TL	3	3,16	0,09	
	1000-1500 TL	22	3,09	0,22	
	1500-3000 TL	73	2,53	0,08	
	3000 TL - Üstü	35	2,50	0,11	
Normatif Bağlılık	0-500 TL	5	3,30	0,24	0,94
	500-1000 TL	3	3,22	0,56	
	1000-1500 TL	22	3,36	0,14	
	1500-3000 TL	73	3,32	0,07	
	3000 TL - Üstü	35	3,22	0,13	
Örgütsel Bağlılık	0-500 TL	5	3,10	0,23	0,16
	500-1000 TL	3	3,28	0,41	
	1000-1500 TL	22	3,55	0,10	
	1500-3000 TL	73	3,29	0,05	
	3000 TL - Üstü	35	3,24	0,08	

Çizelge 4.9’da yer alan bilgilere göre spor eğitmenlerinin, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ($p>0,05$) aylık kazanç miktarlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği analiz edilmiştir. Devam bağlılığı düzeylerinde ($p<0,05$) ise anlamlı bir farklılık görülmüştür. Aylık kazanç miktarı 500-1000 TL arasında olanların devam bağlılığı düzeyleri, aylık kazanç miktarları 0-500 TL, 1000-1500 TL, 1500-3000 TL arasında ve 3000 TL üstünde olanlara göre daha yüksektir.

4.2.8. Spor Eğitmenlerinin uzmanlık branşı, eğitim branşlarıyla ilişkisine göre

Çizelge 4. 10 Spor Eğitmenlerinin uzmanlık durumlarına göre bağımsız T testi sonuçları

Ölçek	Uzmanlık Durum	N	X	SS	P
Kişi-Örgüt Uyumu	Evet	93	3,79	0,09	0,38
	Hayır	45	3,63	0,15	
Duygusal Bağlılık	Evet	93	3,98	0,08	0,58
	Hayır	45	4,06	0,11	
Devam Bağlılığı	Evet	93	2,60	0,07	0,50
	Hayır	45	2,70	0,12	
Normatif Bağlılık	Evet	93	3,34	0,69	0,25
	Hayır	45	3,20	0,67	
Örgütsel Bağlılık	Evet	93	3,31	0,05	0,91
	Hayır	45	3,32	0,07	

Çizelge 4.10’da yer alan bilgilere göre spor eğitmenlerinin, kişi-örgüt uyumu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ($p>0,05$) uzmanlık seviyesinde sahip oldukları spor branşlarının, kurumlarında eğitim vermekte oldukları spor branşlarıyla aynı olup, olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği analiz edilmiştir.

4.3. İlişkisel Durum (Korelasyon İncelemesi)

Çizelge 4. 11 Spor Eğitmenlerinin kişi örgüt uyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilere yönelik hesaplanan Pearson korelasyon katsayısı sonuçları

Değişkenler	Kişi-örgüt uyumu	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık	
Kişi-Örgüt uyumu	r	1	,602**	-,005**	,619**	,582**
	p		,000	,950	,000	,000
	N	138	138	138	138	138
Duygusal bağlılık	r	,602**	1	-,032**	,614**	,768**
	p	,000		,709	,000	,000
	N	138	138	138	138	138
Devam bağlılığı	r	-,005**	-,032**	1	,026	,506**
	p	,950	,709		,766	,000
	N	138	138	138	138	138
Normatif bağlılık	r	,619**	,614**	,026	1	,778**
	p	,000	,000	,766		,000
	N	138	138	138	138	138
Örgütsel bağlılık	r	,582**	,768**	,506**	,778**	1
	p	,000	,000	,000	,000	
	N	138	138	138	138	138

p<0, 01**

Çizelge 4.11’de görüldüğü üzere spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık ($r=0,602$; $p<0,01$), normatif bağlılık ($r=0,619$; $p<0,01$) ve örgütsel bağlılık ($r=0,582$; $p<0,01$) düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu ile devam bağlılığı ($r= -0,005$; $p>0,05$) düzeyleri arasında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Çizelge 4.11’de görüldüğü üzere spor eğitmenlerinin örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık ($r=0,768$; $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r=0,778$; $p<0,01$) düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Spor eğitmenlerinin örgütsel bağlılık ile devam bağlılığı ($r=0,506$; $p<0,01$) düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.11’de görüldüğü üzere spor eğitmenlerinin duygusal bağlılık ile normatif bağlılık ($r=0,614$; $p<0,01$) düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Spor eğitmenlerinin devam bağlılığı ile duygusal bağlılık ($r= -0,032$; $p>0,05$) ve devam bağlılığı ile normatif bağlılık ($r=0,026$; $p>0,05$) düzeyleri arasında ise anlamlı bir fark görülmemiştir.



5. TARTIŞMA

Örgütlerin, işgörenleriyle arasındaki sistematik ilişki, günümüzde teknolojinin ve bilginin her geçen gün yapısal olarak yenilenmesiyle yeni bir hal almaktadır. Bu süreçlerin verimli bir katkıya dönüşebilmesi için kurumlar da kendi içerisindeki yapısında bu kavramlar üzerine yeni gelişmeleri ele alarak bir sistem yürütmektedir. Özellikle spor alanında hizmet veren kurumlar da sosyal gelişmeleri güncel olarak alana entegre etmek üzerine kurulu bir sistemi yürütmektedirler. Dolayısıyla bu alandaki kurumların, sistematik ve kurumsal yapıyı işgörenleriyle birlikte daha da verimli bir eşgüdüm içerisinde yürütmeleri için çeşitli uzman görüşlerini, yenilikçi yaklaşımları ve gelişen teknolojik gelişmeleri de baz alarak örgütlerindeki ilişkiyi buna göre dizayn etmektedirler.

Spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, kişisel bilgilere göre farklılıklarının bulunması ve aralarındaki ilişkinin ortaya konması amacı ile yapılan araştırmanın bu bölümünde, kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler analiz edildikten sonra yorumlanarak literatüre göre tartışılmıştır.

Özgen ve Turunç'a göre (2017) uyum, kişi ile örgüt arasındaki ilişkide bir taraf diğer tarafın ihtiyaçlarını karşıladığında veya taraflar bazı benzer özellikleri paylaştıklarında ortaya çıkar. Çalışan ile örgütünün kendine ait özellikleri ve değer yargıları, hedeflerinin uyumu ve çalışanın karakter özelliklerinin örgüt kültürüyle özdeşleşmesi uyum sürecini artırır. Spor eğitmenlerinin verimliliklerinin ve enerjilerinin çalıştıkları kurumun hedef ve beklentilerini karşılaması, değerlerinin kurum misyonuyla aynı paralellikte olması ile daha da güçlü bir şekilde gerçekleşeceği yorumu yapılabilir.

Moripek (2016) havacılık sektöründeki çalışanlarla yaptığı bir araştırmasında işgörenlerin, kurumları ile arasındaki kişi-örgüt uyumu düzeylerinin yüksek olduğunu analiz etmiştir. Bu sonuç araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre spor eğitmenlerinin, kurumları ile arasındaki kişi-örgüt uyumu düzeylerinin de ($X=3,74$) yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4.2).

Yapılan bir başka çalışmada ise Tuncer (1995), M.E.B Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü personellerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmıştır. Bu çalışması sonucunda çalışanların genel olarak örgütsel bağlılık gösterdiklerini; fakat, bireysel ve kurumsal değerler yönetimindeki farklılıklar nedeniyle kişi-örgüt uyumu birleşmesinde birtakım önemli sorunlar yaşandığını; kurum işgörenlerine yönelik yönetim uygulamalarından çalışanların memnuniyetsizliklerini ortaya koymuştur. Buradan hareketle her ne kadar çalışanların, kurumları ile arasındaki değerleri ve hedefleri paralellik gösterse de uygulanan politikalarla belirli bir zaman sonra bu uyum sürecinin bütünleşmesinde olumlu olumsuz bir etkinin varlığından söz edilebilir.

Araştırmaya katılan spor eğitmenlerinin genel olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin ($X=3,32$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.2). Gündoğan (2017) cimnastik antrenörleri üzerine yaptığı bir araştırmasında çalışanların, kurumla arasındaki örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bu sonucu itibarıyla araştırmalarımız benzerlik göstermektedir.

Randall (1987) Bireylerin sosyal gruptaki kısıtlı bağlılık düzeylerine göre, devam eden sistemlere bir nebze bağlanabileceği söylemektedir. Orta düzeydeki bağlılığın, kişinin tamamiyle sınırsızca sadakat beslemediği örgütüne bağlılık düzeyi olduğunu ve bu seviyede yer alan işgörenlerin, kurumun yönetiminin yenilemesine karşı olduğunu ve bu yüzden kişisel olarak kimliklerini stabil tutabilmek adına gayret gösterdiklerini ifade etmiştir. Bu düzeydeki işgörenlerin örgütün tüm değil, ancak bazı değerlerinin kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yanda örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmekte olduğunu ifade etmektedir (Balay, 2014, s. 96-97).

Çalışanların bu türdeki yaklaşımlarının örgütsel bağlılık noktasında kurumların hizmet ettiği alanlarda gerekli olan koşullarda, kendi bireyselliklerini ön planda tutarak temel olmayan ve zararlı olduğunu düşündükleri uygulamaları benimsemeyerek daha kalıcı bir bağlılığı gözettiği söylenebilir.

Örgütte duygusal bağlılık sürecinin, bireysel faktörler, işe ilişkin yaklaşımlar, çalışma hayatı ve yapısal süreçler adına çeşitli alanlarda değerlendirilebileceği söylenmektedir. Dolayısıyla, çalışma hayatı, örgütle işgörenin karşılıklı rahatlıkta olmasına olanak veren psikolojik gereksinimine ilişkin deneyimlerdir (Allen ve Meyer, 1990).

Araştırmaya katılan spor eğitimcilerinin genel olarak duygusal bağlılık düzeylerinin ($X=4,01$) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.2). Deniz (2018) bir kamu kurumu olan gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü personelleri üzerine yaptığı bir araştırmasında çalışanların, kurumla arasındaki duygusal bağlılık boyutundaki düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bu sonucu itibarıyla araştırmalarımız farklılık göstermektedir. Çalışanların genel olarak çalışma liyakati unsurlarının kendilerine uygun şekilde sağlanması, duygusal açıdan kurumla olan ilişkilerinin yükselmesi anlamında yorumlanabilir.

Allen ve Meyer (1990) devam bağlılığı güçlü olan bireylerin yatırımları yüksek, alternatifleri olmadıkları için kendilerini örgütte kalmak için zorunlu hissedeceklerini ve bu zorunluluğun performansın düşmesine etki edecek bir neden olabileceğini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan spor eğitimcilerinin genel olarak devam bağlılığı düzeylerinin ($X=2,64$) orta düzey ile düşük düzey sınırında olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.2). Alev (2016) Türkiye Basketbol Federasyonu'na bağlı il temsilcileri üzerine yaptığı bir araştırmasında çalışanların, kurumla arasındaki duygusal bağlılık boyutundaki düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bu sonucu itibarıyla araştırmalarımız benzerlik göstermektedir. Çalışanların bu düzeyde devam bağlılığına olan yaklaşımlarının yerel yönetimler bünyesinde hizmet veren bir kurumda çalışıyor olmaları ve çalışanların genel portföyünün genç kesimden oluşması, meslek hayatları boyunca çeşitliliğe yer vermek ve başka kurumlara da yönelerek kendi kariyerlerini geliştirmek adına olduğu düşünülebilir.

Allen ve Meyer'e (1990) göre normatif bağlılık, bireyin hem kuruma katılma öncesindeki ve de girişi akabindeki, deneyimlerden etkilenmektedir. Dolayısıyla bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık değerini ifade etmektedir. Normatif bağlılık çalışanın ahlaki ya da etik nedenlerden ötürü zaruri olarak örgütte kalmasıdır ve herhangi bir çalışan işi bıraktığında yöneticilerini yüzüstü durumda koyacağını tahmin ettiğinden ötürü kurum yöneticileriyle kalabileceğini aktarmıştır.

Araştırmaya katılan spor eğitimcilerinin genel olarak normatif bağlılık düzeylerinin ($X=3,30$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.2). Vural (2016) spor federasyonları personelleri üzerine yaptığı bir araştırmasında çalışanların, kurumla arasındaki duygusal bağlılık boyutundaki düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bu sonucu itibarıyla araştırmalarımız benzerlik göstermektedir. Çalışanların genel olarak karşılıklı adalet ve etik kurallarının gerekliliklerine uygun şekilde tutum ve çalışma hayatı sergilemeleri ve bunun

kurum açısından önemsenmemesi gibi durumlarda bu tür normatif bağlılık düzeylerinin orta seviyelerde olması beklenebilir. Tek taraflı olarak benimsenen, ahlaki ve etik kurallar gözetilerek uygulanan çalışma şartları da dahil olmak üzere bu bağlılığın seviyesinin karşılıklı bir uyuma dönüşmesi beklentisinin bağlılık düzeyinde etkili olduğu söylenebilir.

Allen ve Meyer (1990) bağlılık çeşitlerine göre örgütsel bağlılık etmenleri açısından devam eden araştırmalarda, başlıca duygusal bağlılık faktörlerinin iş güclüğü, rol açıklığı, amaç açıklığı, yönetimin öneriye açıklığı, örgütsel güvenirlilik, adalet, bireysel önem, cevap ve katılım olduğunu; devam bağlılığı faktörleri bağlamında özellikle beceriler, eğitim, yerleşme, kendine yapılan yatırım, emeklilik primi ve iş alternatiflerine ilişkin algının öne çıktığını; normatif bağlılıkta ise işgörenin kişisel bağlılık duygularının önemli olduğunu göstermiştir.

Örgütsel bağlılığın genel ve boyutsal olarak incelendiği durumlarda, etkili unsurların kişisel özellikler ve demografik durumlar gibi faktörler bağlamında önemli etkisinin olduğu literatürde belirtilmektedir. Araştırmamızda kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın genel olarak ve tüm alt boyutlarıyla birlikte kişisel ve demografik özelliklerden olan yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü ve spor eğitmenlerinin uzmanlık branşları ile kurum bünyesinde eğitim vermekte oldukları spor branşlarının aynı olup olmaması değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Tablo 4.4, 4.5, 4.6, 4.8, 4.10).

Özden (1997) yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerindeki etkilerini incelemek için yaptığı çalışmada, çalışan öğretmenlerin fakülte veya enstitü mezunu olmalarının ve yaşlarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olmadığını saptamıştır. Bu bulgular itibariyle araştırmalarımız paralellik göstermektedir.

Bu sonuç spor eğitmenlerinin görev yaptığı kurumdaki yönetim yapısının tüm çalışanlara yönelik standart uygulamalarından kaynaklandığı gibi örgütsel süreçte kuralların ve sorumlulukların eşit uygulanması, şartların her iki taraf içinde aynı olmasından ve çalışanların çalışma statüleri, eğitim durumları ve görevlendirilme unsurları da gözetilerek karşılıklı olarak adalet ve liyakat durumuna göre uygulanabilmesinden kaynaklı bu değişken özelliklerinde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak benzer olduğu söylenilebilir.

Araştırmada kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın genel olarak ve tüm alt boyutlarıyla birlikte spor eğitmenlerinin kişisel ve demografik özelliklerden olan cinsiyet, kurumda çalışma süresi ve aylık kazanç miktarı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık analiz edilmiştir (Tablo 4.3, 4.7, 4.9).

Çalışkan ve Ekici (2017) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı farklılık belirlemiştir.

Hrebiniak ve Alutto'a (1972) göre literatürde kadınların erkeklerden daha fazla bağlılık gösterdikleri düşüncesi baskındır. Kadın sayısı fazla olan işgücüne sahip kurumlar, kadınlara imkan ve teşvik edildiği zaman, onların iş, ev ve aile sorumluluklarını iyi bir şekilde yerine getirdiklerini gözlemişlerdir. Kadınlar görevlerini ve çalıştıkları kurumu sürekli değiştirmekten hoşlanmamaktadırlar (Angle and Perry, 1981). Aynı bulgular Hrebiniak ve Alutto (1972) tarafından da desteklenmektedir, kadınlar erkeklere oranla buldukları statüye ve konuma gelebilmek için fazlaca zorluklarla karşılaşmış, fazlaca zaman, gayret ve çaba sarf etmişlerdir. Bu durum kadınların motivasyonunu atırarak örgütlerine daha fazla bağlılık duymalarına sebep olmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 62-63).

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre genel örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan devam bağlılığında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Kadınların, erkeklere göre devam bağlılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucu itibariyle araştırmamızdaki görüşler ve bulgular örtüşmektedir. Kadınlar çalıştıkları kurumla olan ilişkilerinde evdeki ve aile içerisindeki yükümlülüklerini uyguladıkları gibi öncelikli bir bağlılık gözeterek sürdürmektedirler. Bu da temel bir aidiyetle kadınların, kurumla arasında süregelen ve devam eden sağlam bir ilişkiye yol açmaktadır. Dolayısıyla kadınların sürekli olarak aynı kurumda çalışma tercih ve istekleri devam bağlılıklarının artmasına yol açtığı söylenilebilir.

Balay (2000) Ankara ilindeki özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerine yaptığı çalışmasında, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları, uyum boyutunda cinsiyete, konuta, özel araca ve eşin çalışma durumuna göre farklılaşmakta olduğunu belirtmiş ve bununla birlikte ek iş yapma ve ek iş yapma gereksinimi duymaya bağlı olarak farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Böylelikle ek iş yapan çalışanların, ek iş yapmayanlara; ek iş yapma gereksinimi duyan çalışanların da, buna gereksinim duymayanlara göre uyum boyutunda örgüte bağlılıkları daha üst düzeyde gerçekleşmektedir.

Diğer taraftan araştırmaya katılanların bu boyuta ilişkin örgütsel bağlılıkları, kurumdaki hizmet süresine, öğrenim düzeyine ve gelire bağlı olarak farklılaşmaktadır.

Araştırmada kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre genel örgütsel bağlılık da anlamlı bir farklılık görülmüştür. Kurumda 15 yıl ve daha üstündeki çalışanların örgütsel bağlılıklarının, daha az yıllardaki çalışanlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucu itibariyle araştırmalarımızdaki görüşler ve bulgular örtüşmektedir. Kurumdaki çalışma süresi arttıkça sahip olunan tecrübe ve olgunluğun da etkisiyle tek bir misyon üzerine kurulu çalışma ve yaşam stili benimsenmeye başladığından ötürü kuruma olan örgütsel bağlılığın da yüksek düzeyde olacağı yorumlanabilir.

Balay (2000) Ankara ilindeki özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerine yaptığı çalışmasında ortaya koyduğu sonuçlara göre özel liseler, resmi liselere; yöneticiler de öğretmenlere göre daha üst düzeyde örgüte ilişkin içselleştirme algısına sahiptir. İçselleştirme boyutuna ilişkin ayrıca, özel lise yöneticileri, resmi lise yöneticilerine; özel lise öğretmenleri de resmi lise öğretmenlerine göre daha üst düzeyde örgüte bağlılık göstermektedir. Aynı lise türü içindeki karşılaştırmaya göre ise özel lise yöneticileri, özel lise öğretmenlerine; resmi lise yöneticileri de aynı okuldaki öğretmenlere göre okullarını daha üst düzeyde içselleştirmektedirler.

Araştırmada kurumdaki aylık kazanç miktarı değişkenine göre devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Aylık kazanç miktarı 500-1000 TL arasında olan çalışanların devam bağlılıklarının, daha fazla miktarda kazancı olan çalışanlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Balay (2000) araştırmasında liselerdeki yöneticilerin, öğretmenlere göre içselleştirme boyutlarının yüksek olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla statü ve kadro açısından yöneticilerin aylık kazanç miktarlarının daha yüksek olduğu düşünülürse bu sonucu itibariyle araştırmalarımızdaki görüşler ve bulgular farklılık arz etmektedir.

Kurumdaki çalışanların aylık kazanç miktarı düşük olanların, yüksek olan çalışanlara göre devam bağlılıklarının yüksek olmasının, ek olarak bu kazancı elde ettiklerinin yahut birtakım gereksinimlerini karşılayabilmeleri için bu kazanca ihtiyaç duymaları ve ilerleyen süreçlerde daha fazla kazanabilecekleri ve kalıcı olabilecekleri düşüncesinde olmalarından kaynaklı olduğu söylenilebilir.

Araştırmada korelasyon sonuçlarına göre; katılımcıların kişi örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ($r=0,582$; $p<0,01$) düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar açısından ise spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu düzeyleri ile duygusal bağlılık ($r=0,602$; $p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r=0,619$; $p<0,01$) düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kişi örgüt uyumları ile devam bağlılıkları ($r=-0,032$; $p>0,05$) arasında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Tablo 4.11).

Bu bulgulara göre spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu arttıa, örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Aynı zamanda spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu arttıa, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu ile devam bağlılıkları arasında ise bir anlamlı bir ilişki görülmemektedir.

Gündoğan (2017) cimnastik antrenörleri üzerine yaptığı bir araştırmasında antrenörlerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel bağlılıkların arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Antrenörlerin kişi-örgüt uyumları ile normatif bağlılık düzeyleri arasında da pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Antrenörlerin kişi-örgüt uyumları ve duygusal bağlılıkları arasında ise yine pozitif olmakla birlikte orta düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu bulgular ışığında araştırmalarımız, spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif yönde artışı ile ilişkili olması sonucu açısından benzerlik göstermektedir.

6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

6.1 Sonuçlar

Spor kavramı günümüz itibariyle toplumun yapıtaşlarından biri haline gelmiştir demek çok iddialı bir fikir olmaz. Çünkü spor her geçen gün insanların rutin yaşamlarında önemli bir yer tutmaktadır. Dolayısıyla bu alanda hizmet veren kurumlar da bir hayli önem kazanmıştır. Özellikle yerel yönetimler de insan ile olan ilişkilerini doğrusal olarak güçlendirebilmek adına spor alanında birçok hizmetlerde bulunmaktadır. Spor alanındaki bu kurumların sosyal bir işletme modelindeki unsurları işletebilmek adına ise en önemli unsuru insan faktörü yani çalışanlarıdır. Kurum ve işgörenleri arasındaki uyum ve bağlılık süreci yapılan organizasyonun ve işlerin verimliliğini ve kalitesini de etkilemektedir. Dolayısıyla kurumda çalışan kişilerin kurumla olan uyum ve bağlılık düzeylerini geliştirmek üzerine yapılan her türlü çalışma kurumsal açıdan ve bireyler açısından olumlu bir etki yaratmaktadır. Bu etki organizasyon ve hizmet sürecini daha etkin ve verimli kılmaktadır.

Bu araştırma Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'ndaki spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerin belirlenerek aralarındaki ilişkinin bulunması amacı ile yapılmıştır. Araştırma yerel bir yönetim olan Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin ilgili spor biriminde görev yapan spor eğitmenleri ile yapılmıştır. Yerelde hizmet veren bir kamu kurumunda yapılan bu çalışma kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bu kurumsal tipteki çalışanlara spor alanında yapılan ilk araştırmalardan biri olması dolayısı ile önem arz etmektedir.

Sonuç olarak: spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumlarının yüksek, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar açısından bakıldığında ise örgütsel bağlılık alt boyutlarından, duygusal bağlılığın yüksek düzeyde, normatif bağlığın orta düzeyde ve devam bağlılığının ise orta ile düşük düzey sınırında olduğu görülmektedir.

Ayrıca cinsiyet değişkenine göre bakıldığında kadın spor eğitimcilerinin, erkeklere göre devam bağlılıklarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada spor eğitimcilerinin çalışma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği ve kurumda geçirilen çalışma süresi daha yüksek olanların, örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Aylık kazanç miktarı değişkenine göre bakıldığında ise spor eğitimcilerinden aylık kazanç miktarı daha yüksek olanların, devam bağlılıklarının anlamlı olarak düşük olduğu görülmüştür. Buna karşın spor eğitimcilerinin yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü ve eğitim verilen spor branşının, uzmanlık branşıyla aynı olup olmama değişkenlerine göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

Araştırmada spor eğitimcilerinin kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre bakıldığında ise spor eğitimcilerinin kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna karşın spor eğitimcilerinin kişi-örgüt uyumu ile devam bağlılığı düzeyleri arasında ise anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

6.2 Öneriler

Araştırmayla ilgili benzer çalışmalar yeni ve farklı değişkenler eklenerek farklı kurumlarda yapılabilir.

Kurumsal felsefe ve kurumsal içerikle ilgili tüm çalışanlara belirli aralıklarla hizmet içi eğitimler ve kişisel gelişim seminerleri verilebilir.

Kişi-örgüt uyumunu ve örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik sürekli ve belirli periyotlarla çeşitli organizasyon, etkinlik ve faaliyetler yapılarak tüm çalışanların birbirlerini daha iyi tanıması ve kurumsal kaynaşması sağlanabilir.

Bu tür araştırmalar, aynı çalışanlara belirli zaman aralıklarında uygulanarak uyum ve bağlılık düzeylerinin gözlenmesi için bir durum tespiti ve düzeylerin gelişim sürecine katkı sağlayacak analizler yapılabilir.

Kurum yöneticilerinin, düzenli olarak çalışanlarla bir araya gelip uyum ve bağlılık sürecinde yaşadıkları veya yaşayabilecekleri sıkıntılar hakkında fikir paylaşımı yapılarak çalışanların motivasyonlarının artması sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Akyol, M. (2017). Türkiye’de Yerel Yönetimlere Yönetişimin Eklenmesi: Yerel Yönetim (Yüksek Lisans Tezi.) Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Alev, Alpay. (2016). Basketbol İl Temsilcilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi.) Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Allen, J. N. And Meyer, P. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Allen, J. N., Meyer, P. J. (1997). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. (49), 252–276.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*.9(19), 164-168.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., & Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Bir Yaklaşım*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Balay, R. (2000). Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği) (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık* (2. Baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Becker, T. E.S., Evelynt, O. M. & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*.39 (2), 464.
- Bolat O. İ., Bolat T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75-94.
- Bozkurt, I., Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu Yönetim Sözlüğü*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Bramham, P., Hylton, K., Jackson, D. (2007). Sports development: Policy, process and practice. *Routledge*.
- Brokner, J., Tyler, T. R., & Schneider, R. C. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceive dun fairness: The higher the yare, the harder the fall. *Anministrative Science Quarterly*.37 (1-4), 241-261.
- Bursalıoğlu, Z. (1981). *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri: İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterliklerine İlişkin Bir Araştırma* (2. Baskı), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Cohen, A., Freund, A. (2005). A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and with draw all cognitions. *Scandinavia Journal of Management*. 21.
- Çap, H. (2016). Takım Spor Antrenörleri ve Gemi Adamlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Yüksek Lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çukurçayır, M. A. (2011). Yerel yönetimlerde ‘avrupalılaştırma’ ve demokratikleşme. *Dış Denetim Dergisi*. 4 (1), 12.
- Deniz, M. E. (2018). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin İşten Ayrılma Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İlişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durna, U., Eren V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6(2), 211.

- Erdemli, A. (2002). *Spor Felsefesi*, İstanbul: E Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2011). *Kamu Yönetimi, Düşünceler – Yapılar – Fonksiyonlar – Politikalar*, Ankara: Okutman Yayıncılık
- Fişek, K. (1983). *Spor Yönetimi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Gaertner, K. N. & Nollen, S. D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization. *Human Relations*. 42(11), 975.
- Göral, M., Yıpcı A. K., ve Koç, H. (1999). Antrenör Eğitimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2, 276.
- Güçlü, N. Örgüt Kültürü, <https://dergipark.org.tr/tr/search>
- Gündoğan, B. (2017). Cimnastik Antrenörlerinin Örgütsel Bağlılık ve Kişi-Örgüt Uyumu Düzeyleri ve İlişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güney S.(Ed.) (2007). *Yönetim ve organizasyon*, Ankara: Nobel Yayınları.
- İnce M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Katz, D., Kahn, R., (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Keleş, R. (2011). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*, İstanbul: Cem Yayınevi.
- Kidd, B. (2008). A new social movement: Sport for development and peace. *Sport in Society*.11(4), 370-380.
- Manion, J. (2004). Strengthening organizational commitment: understanding the concept as a basis for creating effective work force retention strategies. *The Health Care Manager, Lippincott Williams & Wilkins Inc*. 23(2), 167.
- Moripek, İ. (2016). Kişi-Örgüt ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Havacılık Sektörü Örneği (Yüksek Lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Namasivayam K., Zhao X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and jobs satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*.28, 112-123.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*.61(3), 85-98.
- Olgun, H. (2006). Türkiye’de büyükşehir belediyeleri ve küreselleşme sürecine eklenmeleri. *Sosyo-Ekonomi Dergi*. 4.
- O’Reilly III, C. & Chatman J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*.71, (3), 492.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde okula adanmışlık: yönetici davranışları ile ilişkili mi. *Milli Eğitim*, 135: 35-41.
- Özgen, F., Eren V. (2017). Örgütsel adalet-sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.3 (2), 80-96.
- Özsoy, A. S. (2004). Bir yüksek okul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.6 (2), 13-19.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*.12(1), 460-471.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 9, 309-317.

- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive bases, and commitment to a course of action. *Academy of Management Review*.11(2), 299.
- Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(2), 262.
- Sökmen A. (2010). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şengül, R. (2014). *Yerel Yönetimler*. Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
- Tuncer, A. (1995). M.E.B Bilgisayar Eğitimi Ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doymu Ve Örgütsel Bağlılık Durumları. (Yayınlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi). TODAİE, Ankara.
- Terzi, A. R., Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 166.
- Ulutaş, M., Kalkan, A. ve Çetinkaya, Ö. B. (2015). Birey-örgüt uyumunun iş doymu ve örgüte bağlılık üzerine etkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*.17 (1), 141-160.
- Urhan, F. V. (2008) Türkiye’de yerel yönetimlerin yeniden yapılandırılması. *Sayıştay Dergisi*. 70, 85-102.
- Vural, M. (2016). Spor Federasyonları Personelinin Örgütsel Adalet Alguları ile Karar Verme ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy Of Management Review*.7 (3), 418-428.
- Yetim, A. (2005). *Sosyoloji ve Spor*, Ankara: Morpa Yayınları.
- Yıldız, M. L.,(2013) Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*.34 (1), 153-173.
- Yıluzar, H. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu İle İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi (Yüksek Lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

ÖZGEÇMİŞ

<u>Kişisel Bilgiler</u>	
Adı Soyadı	Kubilay PARILTI
Doğum Yeri ve Tarihi	Bakırköy – 06.03.1995
İletişim Adresi	Sanayi mah. Ömer Türkçakal Bulvarı. No:5 İzmit / KOCAELİ
Telefon	0538 933 33 25
E-posta	kubilayparilti@gmail.com
Eğitim Bilgileri (Tarih Sırasına Göre)	2017- Halen - Kocaeli Üniversitesi- Sağlık Bilimleri Enstitüsü– Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı –Yüksek Lisans 2013-2017 - Kocaeli Üniversitesi- BESYO – Beden Eğitimi Ö. 2009-2013 - Şehit Özcan Kan Anadolu Öğretmen Lisesi – Kocaeli
Mesleki Deneyim İş Yeri Bilgileri	2015 – Halen - Kocaeli Büyükşehir Belediyesi – Memur
Yabancı Dil Bilgileri	İngilizce-Almanca
Üye Olduğu Mesleki / Sosyal Kuruluşlar	Kocaeli Kent Konseyi
<u>Bilimsel Etkinlikler</u>	
Makaleler*	Parilti K., Duman M. (2019), ‘2020 Türkiye-Kocaeli Dünya Gençler Oryantring Şampiyonasına Yüklenici Paydaş Kurum Kocaeli Büyükşehir Belediyesinin Organizasyonel Yaklaşımı.’ International Marmara Social Sciences Congress (Autumn) Proceedings Book (Social Sciences). 5 (7), 31-32. Duman M., Parilti K. (2019), ‘Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatlanmasında Spor Hizmetlerinin Personel İhtiyacı Yönünden İncelenmesi (Kocaeli İli Örneği).’ International Marmara Social Sciences Congress (Autumn) Proceedings Book (Social Sciences). 5 (7), 343-358.
Projeler	
Bildiriler	
Ödüller	

EKLER

EK-1. Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 30/10/2019-E.82666



T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : 10017888-302.99/
Konu : Kubilay PARILTI

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 23/10/2019 tarihli, 81006 sayılı ve "Etik Kurul Başvuruları." konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 24/10/2019 tarih ve 2019/11 nolu toplantısında alınan 7 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Adem ÇAYLAK
Kurul Başkanı

Karar No 7: Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 23/10/2019 tarih ve 81006 sayılı yazısı görüşüldü. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Kubilay PARILTI'nın, Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ danışmanlığında yürütmekte olduğu "Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesindeki Spor Eğitimcilerinin Örgütsel Bağlılık ve Kişi – Örgüt Uyumu Düzeylerinin İlişkisi" başlıklı yüksek lisans tezi için kullanacağı anketi uygulamasında bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

Mevcut Elektronik İmzalar

ADEM ÇAYLAK (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 30/10/2019 16:07

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi 41380, Kocaeli
Tel:+90 (262) 303 10 01 Faks:+90 (262) 303 10 33
E-Posta :rekiletisim@kocaeli.edu.tr Elektronik Ağ :http://www.kocaeli.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2. Anket Uygulaması İzin Yazısı

Tarih: 05/06/2020
Sayı: 17856694-622.01-E.00001070533



T.C.
KOCAELİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

Sayı : 17856694-622.01
Konu : Anket İzni

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 21.05.2020 tarihli ve 8355 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda yüksek lisans öğrenciniz Kubilay PARILTI'nın "Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığındaki Spor Eğitimcilerinin Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık" konulu tezi kapsamındaki anket uygulaması için talep ettiğiniz izin, Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

e-imzalıdır
Dr. Hasan AYDINLIK
Belediye Başkanı a.
Genel Sekreter Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.kocaeli.bel.tr> adresinden 387bc21b-7465-4028-8648-2f5662fda883 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Sanayi Mahallesi Ömer Türkçakal Bulvarı No:38 İzmit/KOCAELİ
Tel:2112.Faks :
e-posta: merveuzuner@kocaeli.bel.tr

Bilgi için: Merve UZUNER
Büro Personeli
Telefon No:2112



EK-3. Ölçek

Değerli Öğretmen, sorulara cevap verirken, ‘düşündüğünüzü değil olması gerekeni’ olanı belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşmak için gereklidir. Verdiğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup elde edilen bilgilerin geçerliliği sorulara vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olabilecektir. Anketi cevaplayarak çalışmaya sağladığınız katkı ve bize ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederiz.

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi:
Kubilay PARILTI
E-Mail: kubilayparilti@gmail.com

1- Kişisel Bilgi Formu

Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER						
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()			
2	Yaşınız	18-24 ()	25-31 ()	32-38 ()	39-45 ()	46 ve Üstü ()
3	Medeni Durumunuz	Evli ()	Bekâr ()			
4	Eğitim Durumunuz	Lise ()	Yüksekokul ()	Lisans ()	Yük. Lisans ()	Doktora ()
5	Kurumda Çalışma Süreniz	0-3 ()	3-6 ()	7-10 ()	10-15 ()	15 ve Üstü ()
6	Aylık Kazanç Miktarınız	0-500 TL ()	500-1000 TL ()	1000-1500 TL ()	1500-3000 TL ()	3000 TL ve Üstü ()
7	Çalışma Statünüz	Yarı Zamanlı-Saatlik ()	Tam Zamanlı-Saatlik ()	Tam Zamanlı-Memur ()		
8	Eğitim vermekte olduğunuz spor branşı uzmanlık alanınızla aynı mıdır?	EVET ()	HAYIR ()			

2- Örgütsel Bağlılık Ölçeği		1	2	3	4	5
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerimmiş gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
3	Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	1	2	3	4	5
4	Kendimi çalıştığım kuruma ‘duygusal olarak bağlı’ hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Kendimi çalıştığım kurumda “ailenin bir parçası olarak” görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	1	2	3	4	5
7	Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kurumda çalışıyorum.	1	2	3	4	5
8	İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak durumda değilim.	1	2	3	4	5
9	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	1	2	3	4	5
10	Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdan kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkânım sınırlı olur.	1	2	3	4	5
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için bir sorumluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14	Avantajlı olsa da çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.	1	2	3	4	5
17	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamıyorum.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

3- Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği

		1	2	3	4	5
Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerinizi belirtiniz. 1= Hiç Katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Kararsızım 4= Katılıyorum 5= Tamamen Katılıyorum		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kişisel değerlerim ile çalıştığım kurum arasında iyi bir uyum vardır.	1	2	3	4	5
2	çalıştığım kurum dürüşlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.	1	2	3	4	5
3	çalıştığım kurum adalet konusunda benimle aynı değerler sahiptir.	1	2	3	4	5
4	Bu kurum çalışma arkadaşlarımla aynı değerlere sahiptir.	1	2	3	4	5

Tez Denetleme Listesi

Tez, aşağıdaki denetimler yapılarak tamamlanmıştır.

- Kapak ve iç kapak sayfalarında BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA şeklinde elde edilen unvanlar yazıldı (Kapak sayfasına danışman adı yazılmamalıdır).
- Kapak sayfasına mezun olunan PROGRAMIN (Anabilim dalının değil) adı yazıldı.
- Tez kapağı sırt kısmına kılavuzda belirtilen çizimde (yazının yönüne dikkat!) ad, program, yıl yazıldı.
- Onay sayfası uygun çizimde hazırlandı (kazanılan unvanlar BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA olmalıdır) imzalatıldı (Enstitü Müdürü'nn imzası da gereklidir, imzaların aynı renk kalemle atılmasına dikkat edilmelidir).
- Dizinler kılavuzda belirtildiği gibi sıralandı.
- n sayfalara i, ii, iii şeklinde Roma rakamları konuldu.
- Sayfa numaraları kılavuzda belirtildiği şekilde konuldu.
- Sayfa düzeni kılavuzda belirtildiği şekilde yapıldı.
- Ana metin yazı boyutu 12 olacak biçimde basıldı.
- Dipnot yazı boyutu 10 olacak şekilde basıldı.
- Ana metin satır aralığı 1.5 olacak şekilde yazıldı.
- Kaynaklar abecesel sıralamaya göre yazıldı.
- Kaynak gösterme ilkelerine ve yazım kurallarına uyuldu.
- Ekler kılavuzda belirtildiği gibi verildi.
- Lisansüstü eğitim sırasında yapmış olduğu yayınlar ve bildiriler eklendi.
- Teze ait intihal raporu eklendi.

.../.../2020

Kubilay PARILTI

İmza

.../.../2020

Doç. Dr. Kürşad SERTBAş

İmza