

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**FARKLI EĞİTİM SEVİYESİNDEKİ FUTBOLCULARIN KULÜBE  
BAĞLILIKLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Ubeyde KILIÇASLAN**

**TRABZON  
Şubat, 2021**

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**FARKLI EĞİTİM SEVİYESİNDEKİ FUTBOLCULARIN KULÜBE  
BAĞLILIKLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

**Ubeyde KILIÇASLAN  
ORCID: 0000-0002-6489-7641**

**Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nce Doktora Unvanı Verilmesi İçin  
Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Danışmanı  
Doç. Dr. Akın ÇELİK  
ORCID: 0000-0002-2411-5465**

**TRABZON  
Şubat, 2021**

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Trabzon Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığımı ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Ubeyde KILIÇASLAN

01 / 02 / 2021

## ÖN SÖZ

*“Eğitimidir ki bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır; ya da milleti esaret ve sefalete terk eder...” Mustafa Kemal ATATÜRK*

“Farklı Eğitim Seviyesindeki Futbolcuların Kulübe Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” başlıklı tez çalışmamda desteğini, içtenliğini ve samimiyetini her daim yanımda hissettiğim değerli danışmanım Doç. Dr. Akın ÇELİK hocama teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Tez çalışmam süresince engin bilgisine danışmakta hiç çekinmediğim ve önümü ışıık gibi aydınlatan Prof. Dr. Taner ALTUN hocama desteklerinden dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Tez izleme süresince desteği, bilgisi ve yönlendirmesiyle yardımını esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Aynur YILMAZ’a teşekkür ederim.

Tez yazım aşamasında ve veri toplama sürecinde destekleriyle yanımda olan değerli arkadaşlarıma;

Uygulamaları gerçekleştirirken gerek izin konularında gerekse uygulama esnasında destek veren ve verileri elde etmeme yardımcı olan tüm amatör spor kulüplerinin yönetici, antrenör ve futbolcularına;

Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu (ASKF) Trabzon Şubesi Müdürlüğü’ne ve sekreteryasına;

Trabzon şehrini profesyonel anlamda temsil eden başta Trabzonspor olmak üzere Hekimoğlu Trabzon FK, Yomraspor ve Ofspor kulüplerinin kulüp yöneticilerine, antrenörlerine ve futbolcularına veri toplama sürecindeki desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Gerek eğitim hayatım gerekse futbol hayatım boyunca üzerimde emekleri olan öğretmenlerime, antrenörlerime ve kulüp yöneticilerime böyle bir çalışmayı yürütmem de ilham kaynağım oldukları için ve her birinin üzerimdeki ayrı ayrı emekleri için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Her daim yanımda olan, beni hep destekleyen, bana hep güvenen, zorlukların üstesinden gelebileceğime inanan hayat paydaşım, sevgili eşim Dr. Öğr. Üyesi Elif AKŞAN KILIÇASLAN’a sonsuz teşekkür ederim. İyi ki hayatımdasın...

Ayrıca çalışmamın her anında desteklerini arkamda dağ gibi hissettiğim tüm içtenlikleriyle yanımda olan, beni yetiştiren ve bugünlere gelmemdeki en büyük paya sahip annem, babam ve kardeşlerime teşekkür ederim.

Şubat, 2021

Ubeyde KILIÇASLAN

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>xiv</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1. 1. Araştırmanın Amacı .....	3
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi .....	3
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	4
1. 4. Araştırmanın Varsayımları.....	5
1. 5. Tanımlar .....	5
<b>2. LİTERATÜR TARAMASI</b> .....	<b>7</b>
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi .....	7
2. 1. 1. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	7
2. 1. 2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımlar .....	9
2. 1. 2. 1. Davranışsal Bağlılık.....	9
2. 1. 2. 1. 1. Salancik'in Yaklaşımı.....	10
2. 1. 2. 1. 2. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı .....	10
2. 1. 2. 2. Tutumsal Bağlılık .....	11
2. 1. 2. 2. 1. Kanter'in Yaklaşımı.....	12
2. 1. 2. 2. 2. Etzioni'nin Yaklaşımı .....	12
2. 1. 2. 2. 3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı.....	13
2. 1. 2. 2. 4. Allen Meyer Yaklaşımı.....	14
2. 1. 2. 2. 5. Penley ve Gould Yaklaşımı .....	15
2. 1. 2. 3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı .....	15
2. 1. 3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	16
2.1.3.1. Bireysel (Kişisel) Faktörler.....	17
2. 1. 3. 2. Örgütsel Faktörler .....	18
2. 1. 3. 3. Örgüt Dışı Faktörler.....	20
2. 1. 4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	21
2. 1. 4. 1. Düşük Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	22
2. 1. 4. 2. İlimli (Orta) Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	23

2. 1. 4. 3. Yüksek Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	23
2. 1. 5. Spor Kavramı .....	24
2. 1. 6. Takım Sporları .....	25
2. 1. 7. Futbol Kavramı .....	26
2. 1. 8. Futbolun Tarihçesi .....	27
2. 1. 9. Dünya’da Futbol .....	28
2. 1. 10. Türkiye’de Futbol .....	31
2. 1. 10. 1. Amatör Futbol.....	32
2. 1. 10. 2. Profesyonel Futbol.....	33
2. 1. 10. 3. Amatörlük ve Profesyonellik Kavramlarının Tanımı ve Ayırımı .....	33
2. 1. 11. Türkiye Futbolunun Lig Statüleri .....	34
2. 1. 12. Örgütsel Bağlılık ve Futbol.....	35
2. 2. Literatür Taramasının Sonucu.....	36
2. 2. 1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar .....	36
2. 2. 2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	50
<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>54</b>
3. 1. Araştırma Modeli .....	54
3. 1. 1. Araştırma Deseni .....	54
3. 1. 1. 1. Tarama Yöntemi .....	55
3. 1. 1. 2. Durum Çalışması .....	56
3. 2. Araştırma Grubu .....	56
3. 3. Verilerin Toplanması .....	58
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları .....	59
3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu.....	59
3. 3. 1. 2. Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği (TSBÖ) .....	59
3. 3. 1. 3. Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması ..	60
3. 3. 1. 4. Görüşme (Mülakat) Formu .....	61
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci .....	62
3. 4. Verilerin Analizi .....	63
3. 4. 1. Nicel Verilerin Analizi (İstatistiksel Analiz) .....	63
3. 4. 2. Nitel Verilerin Analizi (İçerik Analizi).....	63
<b>4. BULGULAR .....</b>	<b>65</b>
4. 1. Futbolcuların Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı .....	66
4. 2. Örgütsel Bağlılık ile Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Spor Yapma Yılı, Spor Yapma Düzeyi ve Lig Seviyesi Değişkenleri Arasındaki Ölçümler ile İlgili Bulgular .....	67

4. 3. Amatör Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Kulübe Bağlılıklarını Yordaması İle İlgili Bulgular.....	71
4. 4. Profesyonel Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Kulübe Bağlılıklarını Yordaması İle İlgili Bulgular.....	72
4. 5. Futbolcuların Kulübe Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri .....	73
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>81</b>
5. 1. Futbolcuların Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı ile İlgili Değerlendirme .....	81
5. 2. Örgütsel Bağlılık ile Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Spor Yapma Yılı, Spor Yapma Düzeyi ve Lig Seviyesi Değişkenleri Arasındaki Ölçümler ile İlgili Değerlendirme .....	82
5. 3. Amatör Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarını Yordaması İle İlgili Değerlendirme.....	87
5. 4. Profesyonel Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarını Yordaması ile İlgili Değerlendirme .....	89
<b>6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....</b>	<b>91</b>
6. 1. Sonuçlar .....	91
6. 1. 1. Futbolcuların Örgütsel Bağlılıkları ile İlgili Sonuçlar .....	91
6. 1. 2. Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Kulübe Bağlılıklarını Yordaması ile İlgili Sonuçlar .....	92
6. 2. Öneriler .....	93
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler.....	93
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler .....	94
<b>7. KAYNAKLAR.....</b>	<b>95</b>
<b>8. EKLER.....</b>	<b>114</b>
<b>9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ .....</b>	<b>120</b>

## ÖZET

### Farklı Eğitim Seviyesindeki Futbolcuların Kulübe Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Bu araştırma ile, futbolcuların görev yaptıkları kulüplere olan bağlılık seviyeleri ile bu seviyelerinin futbolcuların demografik özelliklerinden elde edilen değişkenlere göre ne düzeyde farklılaştığının belirlenmesi ve futbolcuların kulüplere olan bağlılıklarını etkileyen faktörlerin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada nicel ve nitel verilerin bir arada ele alındığı *karma araştırma yaklaşımı* benimsenerek, karma araştırma yaklaşımı desenleri içerisinde yer alan *açıklayıcı desen* tasarımı kullanılmıştır. Araştırmanın nicel aşamasındaki katılımcı grubunu, Trabzon ili içerisinde süper lig, 2. lig, 3. lig, bölgesel amatör lig (BAL) ve amatör liglerde (1. ve 2. amatör) mücadele eden kulüplerde futbol oynayan sporcular oluşturmaktadır. Bu kulüplere ayrı ayrı gidilerek uygulama yapılmış ve 312 erkek futbolcudan veri elde edilmiştir. Araştırmanın nitel aşamasındaki katılımcı grup ise nicel aşamadaki katılımcı gruptan seçilen daha küçük bir gruptan oluşmaktadır. Nitel araştırma grubu, Trabzon ili içerisinde tüm lig düzeylerinde mücadele eden kulüplerde futbol oynayan sporcular arasından seçilmiş 15 futbolcudan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formunun yanında, nicel veriler için "*Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği*"; nitel veriler için ise "*görüşme (mülakat) formu*" kullanılmıştır. Araştırmanın nicel aşamasındaki anket verilerinin analizinde istatistiksel yöntem olarak t-testi, ANOVA, Tukey Çoklu Karşılaştırma, Güvenilirlik analizi ve Regresyon analizi kullanılırken; nitel aşamada görüşme yoluyla toplanan veriler içerik analizi yoluyla çözümlenmiştir. Çalışmanın nicel boyutundan elde edilen sonuçlara göre, futbolcuların örgütsel bağlılık özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma boyutlarının tümünden alınan puanların ortalama değerinin üzerinde olduğu; futbolcuların örgütsel bağlılıklarının yaş, eğitim durumu, spor yapma yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmadığı; medeni durum, spor yapma düzeyi ve lig seviyesi değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir. Medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılığın uyuşma boyutunda ( $p<.05$ ); spor yapma yılı değişkenine göre örgütsel bağlılığın uyuşma boyutunda ( $p<.01$ ); lig seviyesi değişkenine göre örgütsel bağlılığın özdeşleşme ( $p<.01$ ), uyuşma ( $p<.01$ ) ve yabancılaşma ( $p<.05$ ) boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür. Amatör ve profesyonel futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeylerinin kulübe bağlılıkları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda nicel bulguların altında yatan nedenler ortaya çıkarılmıştır. Nitel boyuttan elde edilen sonuçlara göre yaş değişkenine göre *alternatif iş bulma korkularının*; medeni durum değişkenine göre *ail faktörünün*; spor yapma düzeyi değişkenine göre amatör futbolcuların *tesis imkânına* ve belirli bir *taraf tar kitesine* sahip olmamaları ile *sözleşme sürelerinin*; lig seviyesi değişkenine göre profesyonel futbolcuların süper lig kulüplerinin diğer lig seviyelerinde

mücadele eden kulüplere göre *ekonomik anlamda daha güçlü olmaları* ve *kurumsal açıdan daha ileri seviyede oluşlarının*, amatör futbolcuların ise *düzenli yapılan ödemelerin* öneminin yanı sıra daha üst liglerde oynayabilme yolunda maddiyatı ön plana koymanın *futbolculuk geleceğine zarar vereceği düşüncesinin* bağlılıklarını etkileyen faktörler olduğu tespit edilmiştir. Kulüpten ve kulüp dışından elde edilen gelir değişkeni ile ilgili amatör futbolcuların futbolu profesyonelliğe ulaşmak için *basamak olarak görmeleri*, maddi anlamda *verilen sözlerin yerine getirilmemesi* ve hiçbir gelir elde etmeden *sadece futbola olan sevgilerinin* kulübe bağlılıkları üzerinde etkili olması; profesyonel futbolcuların kulüp içerisinde yönetici, antrenör, futbolcu ve kulüp çalışanları arasındaki *samimiyet (içtenlik) ve aidiyet (sahiplenme) duygularının* maddiyatı ikinci plana attığı düşüncelerinin futbolcuların bağlılıklarını etkilediği tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlara ek olarak; futbolcu, antrenör ve kulüp yöneticilerinin gerçekleştirdikleri *kulüp dışı sosyal etkinliklerin*, antrenörlerin *deneyim ve teknik taktik bilgisinin*, Trabzonspor kulübünün amatör ve profesyonel futbolcular üzerindeki *manevi değerinin*, kulübün yer aldığı ilin futbolda ön planda olmasının transferde tercih edilme nedeni oluşu futbolcuların bağlılıkları üzerinde etkiye sahip faktörler olarak belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Futbol, Kulüp, Örgütsel Bağlılık

## ABSTRACT

### **Analysis of Factors Effecting Commitment of Football Players at Different Education Levels to the Club**

With this research, it was aimed to determine the level of commitment of football players to the clubs they serve and to what extent these levels differ according to the variables obtained from the demographic characteristics of the football players and to investigate the factors affecting the commitment of football players to the clubs. In the research, by adopting the *mixed research approach* in which quantitative and qualitative data are handled together, the explanatory design included within mixed research approach designs was used. The participants group in the quantitative phase of the study consists of the players who play football in the clubs competing in the super league, 2nd league, 3rd league, regional amateur league (BAL) and amateur leagues (1st and 2nd amateur) in Trabzon. These clubs were visited separately, and data were obtained from 312 male football players. The participant group in the qualitative stage of the research, on the other hand, consists of a smaller group selected from the participant group in the quantitative stage. The qualitative research group consists of 15 football players selected among those who play football in clubs competing at all league levels in Trabzon. As the data collection tool of the study; "*Team Athletes Organizational Commitment Scale*" was used for quantitative data; "*interview form*" was used for qualitative data apart from personal information form. t-test, ANOVA, Tukey Multiple Comparison, Reliability analysis and Regression analysis were used in the analysis of the survey data in the quantitative stage of the research; while data collected through interviews were analysed through content analysis at the qualitative stage. According to the results obtained from the quantitative dimension of the study, it was found that the scores obtained from all dimensions of organizational commitment, identification, harmony and alienation of football players were above the average value; the organizational commitment of footballers did not differ significantly according to age, educational status and years of doing sports; and that there was a significant difference according to marital status, sports level and league level variables. There is a significant difference observed in the harmony dimension of organizational commitment according to the marital status variable ( $p < .05$ ); in the harmony dimension of organizational commitment according to the year of doing sports ( $p < .01$ ); identification ( $p < .01$ ), harmony ( $p < .01$ ) and alienation ( $p < .05$ ) dimensions of organizational commitment according to the league level variable. It has been concluded that the income levels of amateur and professional football players from the club and outside the club are not a significant predictor of their commitment to the club. In the qualitative dimension of the study, the reasons underlying the quantitative findings were revealed. According to the results obtained from the qualitative dimension, factors which effect commitment of football players are *the fear of finding*

*alternative employment* according to the age variable; *family factor* according to marital status variable; amateur players' *not having facilities and fans* and *contract period* according to the variable of the level of doing sports; professional football players being *economically stronger and more advanced in institutional terms* than the clubs competing in other league levels according to league level variable, amateur football players' giving importance to *regular payments*, as well as putting materiality in the foreground in order to play in higher leagues *harms the future of football*. It has been determined that the variable of income obtained from the club and outside the club, amateur football players' regarding football as *a step to reach professionalism, not fulfilling their financial promises* and *their love for football without earning any income* has an effect on their loyalty to the club; and the thoughts of professional football players in the club, that the feelings of *sincerity and belonging* among managers, coaches, footballers and club employees put materiality in the second plan, affect the loyalty of football players. In addition to all these results; football players, trainers and club managers' *social activities outside the club, experience and technical-tactical knowledge of the trainers, the spiritual value* of Trabzonspor club on amateur and professional football players, and *the province* where the club is located are the factors that have an impact on football players' loyalty.

**Keywords:** Education, Football, Club, Organizational Commitment

## TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yaklaşımlar (Sürücü ve Maşlakçı, 2018) .....	9
2.	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler (Northcraft ve Neale, 1999) .....	17
3.	Türkiye Futbolunun Lig Statüleri .....	35
4.	Nicel Aşamada Katılımcı Grubu Oluşturan Futbolcuların, Liglere ve Kulüplere göre Dağılımı .....	57
5.	Nitel Aşamada Katılımcı Grubu Oluşturan Futbolcuların Demografik Bilgileri ...	58
6.	TSBÖ'ye İlişkin Güvenilirlik Değeri .....	61
7.	TSBÖ'ye İlişkin Alt Boyutlar Güvenilirlik Değerleri .....	61
8.	Futbolculara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı .....	65
9.	Amatör ve Profesyonel Futbolcuların Kulüpten Ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeyi Dağılımları .....	66
10.	Örgütsel Bağlılık Puanları ile İlgili Betimsel İstatistikler .....	66
11.	TSBÖ Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı .....	67
12.	TSBÖ Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı .....	68
13.	TSBÖ Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı .....	68
14.	TSBÖ Puanlarının Spor Yapma Yılı Değişkenine Göre Dağılımı .....	69
15.	TSBÖ Puanlarının Spor Yapma Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı .....	69
16.	TSBÖ Puanlarının Lig Seviyesi Değişkenine Göre Dağılımı .....	70
17.	Amatör Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeyleri ile TSBÖ Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	71
18.	Profesyonel Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeyleri ile TSBÖ Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi sonuçları .....	72
19.	Futbolcuların Kulübe Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri.....	73

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Açıklayıcı desen (Creswell ve Plano Clark, 2011).....	55



## KISALTMALAR LİSTESİ

**TFF** : Türkiye Futbol Federasyonu

**TİCİ** : Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı

**FIFA** : Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği (Federation Internationale de Football Association)

**UEFA** : Avrupa Futbol Federasyonları Birliği (Union of European Football Associations)

**MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı

**BTGM**: Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü

**BAL** : Bölgesel Amatör Lig

**TSBÖ** : Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği

**FC** : Futbol Club

**FA** : Futbol Federasyonu

**IFAB** : Uluslararası Futbol Birliği Kurulu (International Football Association Board)

## 1. GİRİŞ

Futbol; dünya genelinde çocuk, genç, yetişkin demeden herkesin zevkle oynadığı ve izlediği bir spor dalıdır. Farklı spor branşları ile kıyaslandığında seyircilere heyecan verici anlar yaşatması, rekabeti, hırsı, kimlik edinmeyi, milliyetçiliği, ekonomiyi, dikey hareketliliği, iş bölümünü, fanatizmi, holiganları, şiddeti, estetiği, sevinci, üzüntüyü ve şanslı barındırması nedeniyle ilgiyle takip edilmektedir (Şanlı, 2014). Bütün bu ilgi tarih boyunca bu duyguların yaşatılması adına pek çok organizasyonun gerçekleştirilmesine sebebiyet vermiştir. Dünyada gerçekleştirilen spor organizasyonları içerisinde insanların en fazla dikkatini çeken, onları bu organizasyonlara katılmaya sevk eden, içerisinde maddiyat olgusu bulunan en güzide spor dalı futboldur. Futbol heyecanla izlenmekte olan ve 19. yüzyıldan itibaren gelişen bir spor dalıdır. Profesyonel bir meslek olmasının yanında sanayi ve turizm sektörü haline gelmiştir (Kristiansen, Murphy, & Roberts, 2012).

Futbol, Kashmiri ve Delaney'e göre "*dünyada 200 bin profesyonel ve 240 milyon amatör lisanslı futbolcusu*" ile insanlar tarafından en fazla tercih edilen spor branşıdır. Bu doğrultuda futbolda amatörlük; maddi kazanç umulmadan zevk uğruna gerçekleştirilen uğraşlar olarak tanımlanır ve bu işi belirli bir meslek haline getirmeden zevk için yapan bireyler ise amatör sporcu olarak nitelendirilir (Öziş, 2015). Profesyonel, amatörün karşıtı olarak, bu işi meslek haline getirmiş bireylerdir. Para amacı güden bu sporcular ise profesyonel sporcu olarak adlandırılır (Erol, 1997).

Bu spor branşı tek başına yapılamayacağı için, birden fazla bireyin bir araya gelmesi ile oluşan resmi ya da gayri resmi oluşumlarla ortaya çıkmaktadır. Bu durum ise örgüt olarak spor kulüplerinin doğmasına zemin hazırlamıştır (Özdemir, 2019). Yıllar içerisinde futbolun ekonomisinin büyümesi futbolun içinde yer alan diğer unsurlara (futbolcu, antrenör, yönetici vb.) olan ilgiyi artırmıştır. Bütün bu özellikleri içerisinde barındıran futbolun yapıtaşlarından bir tanesini de şüphesiz bünyesi içinde bulunan futbolcular oluşturmaktadır. Futbolcuların ve mensubu oldukları kulüplerin popülerlik seviyeleri hem bireysel hem de takım performanslarıyla paralellik gösterse de futboldaki performans odaklı başarıya örgütsel psikoloji alanındaki faktörlerinde etkili olduğu bilimsel araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Bu faktörlerin başında ise şüphesiz hem profesyonel hem de amatör futbol kulüplerde görev yapan futbolcuların kulüplerine olan örgütsel düzeydeki bağlılıkları gelmektedir (Kristiansen vd., 2012).

Örgüt; hedefler doğrultusunda bireylerin çabalarının uyumlu koordinasyonunun sağladığı yönetim süreci; bireyin, amacın ve teknolojik faktörlerin birlikte düşünüldüğü düzen; tabiri caizse içerisindeki kendine has yapısı sayesinde insanların birbirleriyle olan etkileşimlerini açığa çıkaran bir olgu olarak tanımlanmıştır (Güçlü, 2003). Bağlılık ise; örgüt içerisindeki bireyler tarafından duyulan kuvvetli his, insanlara, fikirlere, örgütlere ya da kıdem anlamında daha üst düzeyde görülen kişilere gösterilen sadakat olarak tanımlanır (Guetzkov, 1955). Her iki terimin bir araya gelmesiyle

oluşan örgütsel bağlılık kavramı ise; işgörenin örgüte karşı hissettiği psikolojik bir yaklaşımdır. Ayrıca çalışan bireyler ile kurumları arasında yer alan ilişki düzeyini açıklayan ve kuruma karşı olan bağlılığını sürdürme kararını tetikleyen psikolojik bir olaydır (Meyer & Allen, 1997).

Gelişen teknoloji her ne kadar hayat standartlarımızı yükseltse de, bir kurumun işleyişi kurum içerisinde yer alan bireylerin etkileşimli olmasına ve birlikte ortaya koydukları işgücü ile ilerlemektedir (Permarupan, 2013). Bundan dolayı kurumsal hedeflerin ortaya çıkarılabilmesi için örgüt çalışanlarının kurumlarına olan bağlılıkları önemli hale gelmektedir. Kurumyla bütünleşmiş personel üzerine vazife olan sorumluluklarını zorla yerine getiriyormuş gibi değil de gerçekten içinden geldiği için yapacaktır. Bu bağlamda bireylerin kurumlarına olan bağlılıkları, kurum içi yaşantının ve kurumun geleceğinin en önemli yapı taşıdır (Pierro, Raven, Amato & Belanger, 2013). Örgüt yapısı içerisindeki amaçlara sadık olan, kendisini örgütün bir üyesi ve değer verilen bir insan olarak algılayan çalışanlar, örgüt adına yapılması gereken işlerden kaçınmayacak ve elinden gelen çabanın en fazlasını ortaya koymaya çalışacaktır (Dhar, 2015).

Kulüplerin daha iyi yönetilip, daha güzel başarılarla imza atması için futbolculardan en iyi verimi elde edebilmek adına yönetim, antrenör, futbolcu ve kulüp çalışanları arasındaki ilişki durumunun iyi seviyede olması gerekmektedir. Bu durum ise örgüt içi bağlılığı kaçınılmaz hale getirmektedir (Ulukan, 2006).

Futbolcuların görev yaptıkları kulüplerine olan bağlılık durumları kulübün başarısı ile doğru orantılıdır. Kulübün başarısı ise kulüp içerisinde yer alan diğer unsurları da derinden etkilemektedir. Kulübüne bağlı bir futbolcunun kulübünün çıkarları adına elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacağı, bu durumun kulübün ve futbolcunun başarısına yansıtacağı, elde edilen hizmetin olumlu anlamda etkileneceği bilinmektedir (İlsev, 1997; Nelson & Quick, 1997). Farklı bireylerin bir araya gelmesiyle oluşmuş takım sporlarında bireyler tek bir amaç uğruna birlikte hareket ederler. Farklı kültürlerden oluşan bu takımlardaki sporcuların aynı amaç uğruna birlikte hareket etmeleri, aralarında oluşan birlik beraberlik duygusu ve taktiksel becerileri gibi etkenlerin tümü takım başarısını olumlu yönde etkiler. Takımı oluşturan sporcuların hedef ve amaçları ile takım yöneticilerinin amaçları aynı yönde seyrettiğinde örgüt içi bağlılık seviyesi de paralel olarak aynı yönde seyredecektir. Bu durum takım içi örgütsel bağlılık ilişkisinin önemini ortaya koymaktadır (Aktürk, Özen, & Üzüm, 2014).

Kulüp içerisinde futbolcuların kulübe karşı hissettikleri güven ve bağlılık duygusu pek çok farklı sebepten etkilenmektedir. Bu faktörlerin başında Schwenk'e (1986) göre geçmişteki iş tecrübeleri, bireylerin kişisel özellikleri ile kurum içi ve durumsal özellikler gelmektedir. Mathieu ve Zajac (1990), kuruma bağlılık ile ilgili pek çok çalışma gerçekleştirmişlerdir. Kuruma bağlılığı etkileyen pek çok değişkenin olduğundan da söz etmişlerdir. Ancak bu bağımsız değişkenlerin çok azının doğrudan kuruma bağlılık ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu değişkenlerin ise; medeni

durum, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, liderle olan iletişim ve katılımcı liderlik olduğunu belirtmişlerdir.

Kulüplerde amatör ve profesyonel gibi farklı statülerde görev alan futbolcuların da kulüplerine karşı olan hissiyat ve bağlılıklarının çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterebileceği ve bu farklılıkların altında yatan nedenlerin neler olabileceği bu araştırmanın hareket noktası olmuştur.

## **1. 1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma ile, futbolcuların görev yaptıkları kulüplere olan bağlılık seviyeleri ile bu seviyelerinin futbolcuların demografik özelliklerinden elde edilen değişkenlere göre ne düzeyde farklılaştığının belirlenmesi ve futbolcuların kulüplere olan bağlılıklarını etkileyen faktörlerin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmanın araştırma problemleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

1. Futbolcuların kulübe bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Futbolcuların kulübe bağlılıkları yaş, medeni durum, eğitim durumu, spor yapma yılı, spor yapma düzeyi ve lig seviyesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Amatör futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeyleri kulübe bağlılıklarının yordayıcısı mıdır?
4. Profesyonel futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeyleri kulübe bağlılıklarının yordayıcısı mıdır?
5. Amatör ve profesyonel futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörler hakkındaki görüşleri nelerdir?

## **1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi**

Bir grubun amaçlarının gerçekleşebilmesi için pek çok farklı bireyin faal bir ortamda bir araya gelerek çalışmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu durum ise bireylerin takım halinde çalışmalarını ve fayda sağlamak adına özel yetenek ve becerileri gerektirmektedir. Yüksek performansa sahip, ideallerini gerçekleştirebilen bir takım oluşturmak için sadece planlama, yüksek fiyatlar ödeme ve kalite hesaplarının yapılabilmesi yeterli olmamaktadır. Bütün bu belirtilenlerin yanında sosyal ilişki, güven ve arkadaşlık ilişkilerinin de sağlam temellere oturtulması gerekmektedir. Bu durumdan dolayı takım bünyesi içerisinde açık bir iletişim halinde ve moral yüklü çalışanların bulunması takımın temel taşlarını oluşturacaktır. Günümüzde futbolcuların görev yaptıkları kulübü ile olan ilişkisini pek çok faktör etkileyebilmektedir. Futbolcuların kişisel faktörlerinin yanında kulüp içi ve kulüp dışı unsurlar futbolcular ile kulüp arasındaki pek çok şeyi değiştirdiği bilinmektedir. Bu çalışma; bu değişimin futbolcular üzerinde nasıl bir etki bıraktığı, onları etkileyen faktörlerin neler

olduğu, bu faktörlere göre onların bağlılık seviyelerinin farklılaşabileceği düşünülerek gerçekleştirilmiştir.

Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde; örgütsel bağlılık ve spor ile ilgili yapılan araştırmaların çeşitli örneklem grupları üzerinde ve çok sayıda olduğu görülmüştür (Becker & Billings, 1993; Ulukan, 2006; Okudan, 2018; Belli, 2014; Bal, 2018; Öztürk, 2013; Adiloğulları, 2011; Kul, 2010; Vural, 2016, Malkoç, 2018; Togo, 2018; Geri, 2010; Ermiş, 2019; Arı, 2015; Sancar, 2017; Alev, 2016; Gündoğan, 2017; Kartal, 2019; Beltekin, 2015; Öz, 2018; Büyükbasmacı, 2019; Yıldırım, 2019; Soyer, Can, & Akbulut, 2010). Yapılan bu çalışmalar içerisinde futbolcuları örneklem grubu olarak belirleyen (Kelecek ve Koroç, 2018; Ulukan, 2006; Adiloğulları, 2011; Kelecek ve Göktürk, 2017; Aktürk vd., 2014; Üzüm, 2010; Adiloğulları, Görgülü ve Ulucan, 2017) çalışmaların ise az sayıda olduğu belirlenmiştir. Futbolcular üzerinde gerçekleştirilmiş bu çalışmalar incelendiğinde nicel boyutta oldukları görülmüştür. Bu çalışmalar içerisinde nitel boyutun incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmada ise futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörlerin derinlemesine ortaya konulması açısından nicel boyutun yanında nitel boyutta ele alınarak karma yöntem tercih edilmiştir.

Bu araştırma, benzer çalışmalara ışık tutması ve futbolcuların kulübe bağlılıkları ile ilgili farkındalık yaratması açısından önemlidir. İlgili konunun nitel araştırma yaklaşımıyla incelenmemesi, çalışmamızda nicel boyutun yanında nitel boyuta ağırlık verilmesi ve Trabzon ilinde futbolcuların örgütsel bağlılıklarının incelendiği böyle bir çalışmanın daha önce gerçekleştirilmemiş olması araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Bu açıdan çalışma nicel ve nitel boyuttan sağlanacak bulguların birlikte değerlendirilmesi ile elde edilecek sonuçlar açısından literatüre katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın muhtemel sonuçları, öncelikle Türkiye Futbol Federasyonu (TFF)'na, amatör ve profesyonel anlamda futbol kulüplerinde görev yapan yönetici, antrenör ve futbolcuların yanı sıra diğer tüm branşlarda görev yapan kulüp yöneticilerine, antrenör, sporcu ve takım çalışanlarına da fayda sağlayacaktır.

### **1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma;

- 2019-2020 futbol sezonu ile,
- Trabzon ilindeki 10 amatör, 1 bölgesel amatör (BAL) ve 4 profesyonel futbol kulübünde görev yapan 312 futbolcu ile,
- Futbolcuların araştırmaya olan açıklık, ilgi ve samimiyetleri ile,
- Kişisel bilgi formu, Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği (TSBÖ) ve görüşme formu sorularından elde edilen veriler ile,

- Covid-19 pandemi sürecinin etkisi sonucu süper lig düzeyinde futbol oynayan sınırlı sayıda sporcu ile,
- Konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklar ile sınırlıdır.

#### 1. 4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada;

- Katılımcıların anket ve görüşme sorularını doğru şekilde anladıkları,
- Anket ve görüşme sorularına verilen yanıtların katılımcıların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıttığı varsayılmıştır.

#### 1. 5. Tanımlar

*Futbol:* Futbol sözcük anlamı olarak; ‘‘topu, kafa veya ayak vuruşları ile karşı kaleye sokma kuralına dayanan ve on birer kişilik iki takım arasında oynanan top oyunu, ayak topu’’ olarak adlandırılmaktadır (TDK, 2011).

*Örgütsel Bağlılık:* Bireylerin kurumlarına karşı olan psikolojik yaklaşımıdır. Ayrıca çalışanların bağlı oldukları örgütleri ile bağlantı ilişkilerini açıklayan, örgüt üyeliğinin sürekliliğine sebebiyet veren psikolojik bir olaydır (Meyer & Allen, 1997).

*Amatör:* Maddi kazanç amacı olmadan, sporu meslek edinmeden, mutluluk ve zevk için yapan bireylere verilen addır (Öziş, 2005).

*Profesyonel:* Bir konu hakkındaki bilgi ve becerisini pazarlamak anlamında ifade edilir. Spor bağlamında profesyonel, herhangi bir spor alanında becerilerini, yeteneklerini pazarlayan sporcudur (Erdemli, 2012). Profesyonellik, amatörün karşıtı, para karşılığında spor yapan birey anlamına gelir. Profesyonel futbolda spor artık bir meslek olarak kabul edilmiştir (Erol, 1997).

*Amatör Lig:* Amatör lig, Türkiye’de bulunan futbol ligleri içerisinde 6. sırada yer alan bir ligdir. Amatör ligler içerisinde Bölgesel amatör ligin ardından 2. sırada yer alır. Amatör lig içerisinde faaliyet göstermekte olan tüm kulüpler bölgesel amatör lige yükselmek adına çaba gösterirler. Amatör futbol müsabakaları Türkiye’de bulunan tüm illerde oynanmaktadır. İllerin amatör ligleri, 2. amatör, 1. amatör ve süper amatör olmak üzere 3 gruba ayrılır. Türkiye’de şu anda 32 tane ilde bahsedilen 3 seviyede de amatör lig vardır. Ancak 49 ilde ise sadece 1. ve 2. amatör liglerinde mücadele sergilenmektedir (TFF-Amatör Lig, 2020).

*Bölgesel Amatör Lig:* Türkiye’de 5. seviyede bulunan futbol ligi Bölgesel Amatör Lig (BAL)’dir. BAL ligi ilk kez 1990-1994 yıllarında oynanmıştır. İlk olarak deplasmanlı futbol ligi ismiyle oynanan bu lig, 2010 yılında tekrar faaliyete geçmiştir (TFF-Bölgesel Amatör Lig, 2020).

*3.Lig:* Türkiye’de yer alan profesyonel ligler arasında 4. kademe ile en alt sırada yer alır. İlk olarak 1967 yılında faaliyete başlayan 3. lig müsabakalarının 1980-1984 döneminde faaliyetlerine

son verilmiştir. 3. lig, 2001 yılına kadar 3. kademede bulunan bir lig konumundayken, aynı yıl içerisinde 2. lig kurulmasının ardından 4. kademeye gerilemiştir. (TFF-3. Lig, 2020).

*2.Lig:* Türkiye’de yer alan profesyonel ligler içerisinde üçüncü seviyede yer alır. 2001-2002 sezonu 2. lig müsabakalarının gerçekleştirildiği ilk sezondur ve yükselme grubu kategorisinde faaliyet göstermiştir. Takip eden üç sezon boyunca 3’lü gruplar oluşturularak müsabakalar oynanmıştır. 2005-2010 döneminde tekrar eski sisteme dönmüştür. 2010 yılından itibaren takımların sayılarında azaltılma yapılarak kırmızı-beyaz olacak şekilde iki gruplu sistemde müsabakalar oynanmaktadır (TFF-2. Lig, 2020).

*Süper Lig:* Türkiye’de yer alan lig seviyeleri içerisinde en yukarıda yer alan süper ligde bir sezon içerisinde 21 takım faaliyet gösterir. Her takım, ligde yer alan diğer takımlarla iki maç yapar ve lig iki ayrı devreden oluşur. Bu süreç sonunda ligi 1. sırada bitiren takım şampiyonluğunu ilan ederken son dört takım ise bir alt lig olan 1. lige düşmektedir. 1. ligi ilk üç içerisinde tamamlayan kulüpler ise gelecek sezon süper ligde mücadele etme hakkı kazanmaktadır (TFF-Süper Lig, 2020).

## **2. LİTERATÜR TARAMASI**

### **2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

#### **2. 1. 1. Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Literatüre göre bağlılık konusu ilk defa Whyte tarafından incelenmiştir. Ardından Porter'ın yapmış olduğu çalışmalar gelmektedir. Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker adlı bilim insanları tarafından ise bağlılık kavramının ilerletildiği görülmektedir. Pek çok araştırmacı bağlılık kavramının alt boyutlarını 1956 yılından bu yana çeşitli araştırmalarla ele almışlardır (Mowday, Richard, Steers, & Porter, 1979).

Araştırmacılar arasında bir örgüte bağlı olmak ve kuruma bağlılık arasında ilişkilerin var olduğu noktasında ortak fikirler bulunmaktadır. Bu ilişki durumunun yapısı ve oluşumu ile ilgili fikir ayrılıklarının da yaşandığı görülmektedir. Bu durum örgüte bağlılık kavramının tanımlanmasında farklılıkların ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Halis, 2007). Bu farklılıklara örnek verilecek olursa, Tuncer (1995) ile Varoğlu (1993) bu kavramı örgütsel bağlılık olarak adlandırmışlardır. Celep (1996) ile Balcı (2000) ise bu kavrama örgütsel adanmışlık adını vermişlerdir (Balay, 2000).

Örgüte olan bağlılık güncel olan yönetsel kavramlar içerisinde beğeni ile karşılanan ve yankı uyandıran kavram olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Son yıllarda üzerinde daha fazla durulmaya başlanılan örgütsel bağlılık kavramı üzerinde alan uzmanları ortak görüş belirleme konusunda fikir birliği sağlayamamışlardır (İnce & Gül, 2005). Araştırmacılar içerisinde Çöl (2004), çeşitli disiplinlerden oluşmuş alanında uzman bireylerin bu kavramı kendilerine ait olan uzmanlık alanları içerisinde değerlendirmiş olmalarının bu durumun sebebi olacağını belirtmiştir.

Çöl'ün (2004) bu yaklaşımına benzer şekilde Morrow, literatürde yirmi beşin üzerinde tanım bulunmasının ve örgütsel bağlılığın anlaşılabilirliğini yitirmesinin sebebini örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi disiplinlerin örgütsel bağlılık konusuna eğilimlerinin artmasına ve bu alanlardaki araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmelerine bağlamıştır (Oliver, 1990). Buradan hareketle literatürde örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili yapılan tanımlar şu şekildedir;

Örgütsel bağlılık, işgören bireylerin kurumlarıyla arasında gerçekleşen etkileşiminin miktarı ve örgüt içerisinde aktif birey olma konusunda hevesli olmayı istemesidir (Davis & Newstrom, 1989).

Kuruma bağlılık, işgören bireylerin isteklilik göstermesi ve kendini psikolojik anlamda hazır hissetmesi ile başlar. Örgütün amaçları, ulaşmak istediği hedefleri ve sorumluluklarının gerektirdiklerini anlayabilme konusunda bilgi sahibi olması ile gelişir. Buradan hareketle bireylerin kurumlarına olan bağlılıkları Gregory ve Neale (1990) tarafından; bireylerin içerisinde buldukları

kurumları ile benzer özellikler göstermeye başlayarak meydana getirdiği kuvvet birliği olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel bağlılığın bir başka tanımı Schermerhorn, Hunt ve Osborn (1994) tarafından yapılmıştır. Örgütsel bağlılığı bireyin bulunduğu örgüt ile oluşturduğu bağın ve kendisinin örgüte ait olarak hissetmesinin derecesi olarak tanımlamışlardır.

Kanter'e göre örgütsel bağlılık bir süreçtir. Birey bu süreçte örgütün hedeflerini yerine getirmek için uğraş gösterir (Koç, 2009).

Buchanan (1974) ise örgütsel bağlılığın örgüte uyum sağlama, kendini o göreve ait hissetme ve örgüte bağlı kalma öğelerinden meydana gelen bir yapı; örgütün amaç, değer ve kendisine partizanca ve duygusal biçimde bağlanma olduğunu belirtmiştir.

Sheldon (1971) örgütsel bağlılık tanımını bireyin kimliği ile kurumu arasındaki bağ ve örgüte karşı olan tavır olarak yapmıştır.

Literatürde en fazla etki gösteren ve Porter, Steers ve Mowday tarafından yapılmış tanımda ise; işgörenlerin örgütleriyle bütünleşerek ve onunla aynı doğrultuda hareket edip amaç ve hedefleri için çaba harcayarak oluşabileceğini belirtmişlerdir (Çavuş & Gürdoğan, 2008).

Hall, Schnider ve Nygren (1970), örgütsel bağlılığın tanımı ile ilgili örgüt ile işgören bireylerin zaman içerisinde etkileşim halinde olacaklarını ve bu etkileşim sonucu bağlılığın gerçekleşebileceğini belirtmişlerdir.

Farklı bir tanım olarak Becker (1960) örgütsel bağlılık ile ilgili daha farklı bir tanımlama getirmiştir. Bu tanımlama işletmeye bağlılık, kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılık olduğu şeklindedir.

Bağlılık kavramını bir bütün olarak ele alan Dubin, Champoux ve Porter (1975), bağlılık kavramını örgütün içerisinde yer edinebilme isteği, örgütün amaçlarını zevkle yerine getirebilme isteği olarak tanımlamışlardır.

Baysal ve Paksoy'a (1999) göre bireyin içerisinde bulunduğu örgütüne karşı hissettiği bağlılık, kurumun koyduğu hedeflerle özdeşleşmesi ve kurum içerisindeki varlığını devam ettirmeyi arzulamasıdır. Bunun yanında bir örgüt çalışanı örgüte olan bağlılığını güçlü hisler besleyerek, örgüt faydası için emek harcayarak veya örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek anlatabilir.

Kurumsal bağlılıkla ilgili yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi kavramın tanımlanmasıyla ilgili ortak bir bakış açısının bulunmadığı göze çarpmaktadır. Konu ile ilgili yapılmış ilk çalışmalarda örgütsel ve duygusal bağlılık aynı çatı altında ele alınmıştır. Ayrıca işgörenlerin örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini benimsedikleri derecede bağlılık gösterecekleri kabul edilmiştir (Özutku, 2008).

## 2. 1. 2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılığın tanımında olduğu gibi sınıflandırmasında da karışıklık yaşandığı literatürde dikkat çeken diğer bir unsurdur. Çeşitli araştırmacılar tarafından çeşitli yaklaşım sınıflandırmalarının ortaya atıldığı görülmektedir. Sürücü ve Maşlakçı (2018), yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yaklaşım sınıflandırmalarını aşağıdaki gibi oluşturmuşlardır.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yaklaşımlar (Sürücü & Maşlakçı, 2018)

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	
TUTUMSAL BAĞLILIKLA İLGİLİ YAKLAŞIMLAR	DAVRANIŞSAL BAĞLILIKLA İLGİLİ YAKLAŞIMLAR
➤ Etzioni'nin Sınıflandırması (Etzioni, 1975)	➤ Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı (Becker, (1960)
➤ Weiner'in sınıflandırması (Weiner, 1982)	➤ Salanik'in Yaklaşımı (Salanik, 1977)
➤ Katzve Kahn'ın sınıflandırması (Katz ve Kahn, 1977)	
➤ Mowday'ın sınıflandırması (Mowday ve ark., 1982)	
➤ O'reilly ve Chatman'ın sınıflandırması (O'reilly ve Chatman, 1986)	
➤ Penley ve Gould sınıflandırması (Penley ve Gould, 1988)	
➤ Argyris'in sınıflandırması (Argris, 1988)	
➤ Allen ve Meyer'in sınıflandırması (Allen ve Meyer, 1990)	

Örgütsel bağlılık kavramı temelde iki farklı bakış açısıyla ele alınmaktadır. Bunlar *davranışsal ve tutumsal yaklaşımlardır*. Davranış kuramı, örgütsel bağlılığın tutumsal boyutu ile ilgilenmiştir. Davranışsal boyutu ile ilgilenen kuram ise sosyal psikoloji kuramıdır. (Mowday, Porter & Steers, 1982). Bu yaklaşımların haricinde *çoklu bağlılık yaklaşımı* da konuya farklı bir boyut katarak örgütsel bağlılığa üçüncü boyutu kazandırmıştır (Arslan, 2008).

### 2. 1. 2. 1. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık kavramını ele alan sosyal psikologlar, davranışsal bağlılığın bireyin örgütte kalma isteği, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmaması durumlarını kapsadığını belirtmişlerdir. Örgüte bağlı olmanın başlangıç noktası örgüte katılım için çaba ortaya koymak ve özveride bulunmaktır (İnce & Gül, 2005). Davranışsal bağlılık, kişinin kendine özgü olan hal ve hareketlerine cephe alması sonucu gerçekleşir. Bu davranışların tekrarlanma olasılıkları ise yüksektir (Meyer & Allen, 1991; Oliver, 1990).

Bu bağlılık türü, bireylerin aynı örgüt içerisinde yıllarca çalışması sonucu ortaya çıkan tecrübelerinden dolayı örgütten ayrılamama, örgüte bağlı kalma ile ilgilidir. Bu tarz bağlılığa sahip işgörenler, örgütün kendisine değil faaliyetine bağlıdırlar. Bu durum ise bağlılığın, çalışanın

davranışlarıyla alakalı olduğunu göstermektedir (Bayram, 2005). Zaman geçtikçe davranışın doğru olduğunu işaret eden tutumlar gelişir ve bu durum davranışın tekrar edilme ihtimalini artırır (Oliver, 1990). Davranışsal bağlılık ile ilgili iki ayrı yaklaşım bulunmaktadır. Bu iki temel yaklaşım Salancik ve Becker'in yaklaşımlarıdır.

### **2. 1. 2. 1. 1. Salancik'in Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılığı bireyin örgüt içerisindeki kendi hal ve hareketlerine bağlı kalması olarak tanımlayan Salancik, önceki davranışlarla birlikte hareket etme ve bu davranışlarla tutarlı hareketler sergilemek olduğunu belirtmiştir. (O' Reilly & Caldwell, 1981). Bireyin davranış ve tutumları uyumlu olmak zorundadır. Uyumsuz olması durumunda birey gerilim ve stres içerisinde olacaktır. Tam tersi durum bağlanma duygusunu ortaya çıkaracaktır. Salancik'e göre bireylerin gösterdikleri davranışlara karşı her zaman aynı doğrultuda bağlılık gerçekleşmez. Bireyin davranışlarındaki bir takım özelliklerin bu davranışlara olan bağlılığı da etkileyeceğini söyler (O' Reilly & Caldwell, 1981). Salancik'e göre davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesinde kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun ve davranış devamı arzusunun rolü büyüktür (Becker, 1960).

Salancik yaklaşımında davranışın oluşabilmesinde üç önemli özellik ön plana çıkmaktadır.

*Görülebilirlik;* davranışları görülebilen birey, yerine getirmiş olduğu o davranışı inkâr edemez. Başkaları tarafından görüldüğünü bilen birey daha fazla sorumluluk hisseder.

*Değiştirilemezlik (Geri alınamazlık);* çeşitli sebeplerden dolayı örgütle olan ilişkinin değiştirilemez olmasıdır. Bu sebepler; ödül, çalışma süresiyle orantılı olarak yükselen gelir düzenlemeleri, örgütten ayrılmanın doğuracağı maliyetler, örgüt içinde zamanla gerçekleşmiş büyüme veya ilerlemedir.

*Kişisel İrade;* Çalışanın sorumluluk sahasının genişletilmesi, iş performansının istenilen tarafa çekilmesini sağlar. Çalışanın, örgütün düzenlediği faaliyetlere gönüllü katılım sağladığı görülür (Aydoğan, 2008).

### **2. 1. 2. 1. 2. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı**

Becker örgütsel bağlılığı bireyin işten ayrılması sonucu kaybedeceği maliyetlerle ilişkilendirmiştir. Becker'e göre birey aslında örgüte duygusal anlamda herhangi bir bağlılık hissetmemekte ancak işten ayrılması durumunda ortaya çıkabilecek mali kayıplardan korkmasından dolayı bağlılık hissetmektedir (Cohen, 1993). Becker'in, örgütsel bağlılığa durumun mali sonuçları açısından yaklaşımı literatürde "*Yan Bahis Kuramı*" olarak adlandırılmıştır. Becker için yan bahiste tutarlı davranışlar önemlidir. Bireyin tutarlı davranışlar sergilemesini yan bahse girmekle açıklamaktadır. Yan bahse girmek, davranışlarla ilgili kararların o davranışı ilgilendirmeyen çıkarları etkilemesi anlamına gelir (Becker, 1960). Bireyin bu durumda sergileyeceği davranışların önceden

sergiledikleriyle tutarlı olmaması bahsi kaybetmesi yani yatırımların elden gitmesi anlamına gelir. Kısaca, davranışlar olumlu tutumları etkiler, geliştirir ve gelecekteki davranışları belirler. Bu tutarlılık davranışlara karşı bağlılık geliştirir (Becker, 1960; Meyer & Allen, 1991).

Becker'a (1960) göre örgüt çalışanları üzerinde bağlılığa sebep olan dört adet yan bahis kaynağı bulunmaktadır. Bunlar;

*Toplumsal Beklentiler*; kısaca toplum bireyden belli başlı beklentiler içerisindedir ve bireyde bu durum sonucunda davranışlarını etkileyen yan bahislere girer. Örneğin; fazlaca meslek değişimi yaşayan bireylerin toplum içerisinde güven vermeyen bireyler olarak değerlendirilmesi.

*Bürokratik Düzenlemeler*; Bürokratik düzenlemeler yan bahislerin ikinci kaynağı olarak belirtilmektedir. Örneğin; emekliliğinden dolayı maaşından belli miktarda para kesilen bir bireyin kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda yıllardır aylığından kesilerek biriken bu emekli ikramiyesini kaybetme düşüncesi emekli olamaması aynı zamanda yan bahse girmiş olması anlamına gelmektedir.

*Sosyal Etkileşimler*; Çevredeki diğer bireylerle etkileşim halinde olan kişi, çevredekilerin düşüncesinde kendisi ile alakalı bir kanaat oluşmasını sağlamıştır. Kendini nasıl tanıtmış ise o yargıyı değiştirmemek adına tanıttığı şekilde davranmaya özen gösterecektir.

*Sosyal Roller*; Becker'e göre bireyin yan bahisleri içerisinde bulunduğu sosyal rollere adapte olmasından da meydana gelebilir. Bu sosyal rolleri yerine getiren birey, farklı bir role uyum sağlayamaz.

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı'nı özetlemek gerekirse, maddi götürülerin fazla olması bireyin örgüte bağlılığını artırır ve bu durum da işten çıkarılma korkusunu ortaya çıkarır. Böylece birey örgüt üyeliğini tehlikeye sokacak her türlü davranıştan kaçınır (Mayer & Schoorman, 1992).

### **2. 1. 2. 2. Tutumsal Bağlılık**

Tutumsal bağlılıkta işgören ile örgüt arasındaki ilişki ön plandadır. İşgörenin işverene karşı bağlılık geliştireceğine değinilmektedir. Tutumsal bağlılıkta kişinin örgütsel amaçları gerçekleştirmesinde istekli oluşu ön plana çıkmaktadır (Yavuz, 2009). Tutum olarak irdelendiğinde Luthans'a (2011) göre örgütsel bağlılık; örgüt içerisinde yer alabilmek için güçlü bir istek, örgüt adına aşırı derecede emek sarfetme ve örgütün değer ve amaçlarına keskin inanış anlamlarına geldiğini, Porter vd. (1974) ise bireyin örgüt ile özdeşleşmesi olduğunu belirtmektedir. Ek olarak; tutumsal açıdan değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın sonuçları; sadakatli olmak, özdeşleşmek ve örgüte bağlı kalmayı sürdürmektir.

Literatüre göre bağlılık kavramını tutumsal açıdan inceleyen araştırmacılara ait yaklaşım modelleri aşağıda belirtilmiştir.

### 2. 1. 2. 2. 1. Kanter'in Yaklaşımı

Örgüte bağlılığı tanımlarken bireylerin kendi çıkarlarını düşünerek bu doğrultuda sosyal yapının gerektirdiği davranışları benimsemelerine değinmiştir (Kanter, 1968). Çünkü Kanter'e (1968) göre bağlılık sosyal yapı ile kişilik sistemlerinin uyumu sonucunda şekillenir. Örgütsel bağlılığı farklı davranışsal ihtiyaçlardan, bireylerin etkileniş biçimlerine göre sınıflandırmıştır (Kanter, 1968). Bu sınıflandırma basamakları aşağıdaki gibidir;

*Devam (continuance) bağlılığı;* birey eğer örgüt içerisinde barınmak ve o örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışmak ve bünyesinde yer almak istiyorsa bunun o örgüt içerisinde zaman içerisinde yarattığı yer ve pozisyon ile olabileceğini fark etmesidir. Bu yüzden birey bu bilinçlilik haliyle hareket etmektedir. İşgörenler organizasyona özveriyle bağlanmakta, organizasyondan ayrılmak maliyetli olmaktadır ve bu nedenle örgüte olan bağlılığını devam ettirme yolunu seçer (Kanter, 1968).

*Kenetlenme (cohesion) bağlılığı;* Kanter (1968), kenetlenme bağlılığını açıklarken; bireylerin grup içerisinde zamanla oluşan etkileşimleri sonucu duygusal etkileşimlerin yaşanacağını, bu etkileşimlerin grup içinde meydana gelen anlaşmazlıkları en aza indirgeyeceğini ve bu durumun grup içerisinde bireylerin bağlılıklarını olumlu etkileyeceğini belirtmiştir. Etkileşimin derecesi grup içerisinde birlikte hareket edebilme duygusunu da artıracaktır (Kanter, 1968).

*Kontrol (control) bağlılığı;* örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda hareket eden ve örgüte karşı kendini sorumlu hisseden kişinin, kişisel davranışını örgütün istediği doğrultuda şekillendirdiği ve örgüt normlarına bağlı olduğu sınıflandırmadır (Kanter, 1968).

Görüldüğü üzere, Kanter üç çeşit bağlılık türü ortaya koymuştur. Bu bağlılık türleri birbirinden farklıdır. Devam bağlılık türüne sahip bireylerin örgüt içerisinde barınma ve örgütün amaçları doğrultusunda hareket etme ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığına sahip bireylerde ise durum daha farklıdır. Bu tür bireyler dışarıdan gelmesi muhtemel olan tehdit, saldırı ve tehlikelere karşı savunma gücü fazla olan bireylerdir. Kontrol bağlılığında ise bireyin değer ve normları ile örgütün değer ve normları arasında paralellik bulunmaktadır. Farklılaşan bağlılık türleri ardından farklı sonuçları da getirirse, Kanter bağlılıkla ilgili yaptığı bu üç türün aslında birbirleri ile yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Örgütlere, eğer bünyesinde yer alan bireylerin bağlılıklarını oluşturmak istiyorlarsa belirttiği üç yaklaşımı da bir arada kullanmalarının gerekli olduğunu söylemiştir (Kanter, 1968).

### 2. 1. 2. 2. 2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni, eğer birey içinde bulunduğu örgüte karşı olan hislerini açığa çıkarırsa örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda üyelerin hareket edebileceğinden bahseder. Bu doğrultuda Etzioni, örgütsel bağlılık kavramını üçe ayırmıştır (Balay, 2000).

- *Ahlaki Açıdan Yakınlaşma*; örgütün amaçları, değer ve normların içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmesine dayalı, örgüte pozitif manadaki yöneliştir (Varoğlu, 1993). Birey, örgütün amacını ve örgütte gördüğü işi değerli sayar. O işi her şeyden önce ona saygısından dolayı gerçekleştirir (Schein, 1978).

- *Çıkara Dayalı Yakınlaşma*; Bireyler arasındaki etkileşim düzeyi ahlaki açıdan yakınlaşmaya nazaran farklıdır. Çıkara dayalı yakınlaşmada etkileşim oldukça sınırlıdır. Örgüt ve birey arasındaki ilişki düzeyi her iki tarafında istek arzu ve güdülerini temin edecek biçimde ayarlanmıştır. Buradan hareketle anlaşılan şudur ki; bu bağlılık çeşidinin can alıcı noktası örgüt ve bireyler arasındaki çıkara dayalı alışveriş ilişkisi. Bireye verilen ücret kadar iş normlarına bağlılık vardır (Balay, 2000).

- *Yabancılaştırıcı Yakınlaşma*; Kişisel davranışlarının sınırlandırıldığı bir birey vardır ve bu bireyin kuruma karşı olumsuz bir tavrı söz konusudur. Birey, örgütü ceza veren ve zararlı olarak görürse yabancılaştırıcı bağlanma ortaya çıkmaktadır. Bu bağlılıkta birey, birey kendisini örgüte karşı psikolojik olarak bağlı hissetmez. Ancak, herhangi bir bağlılığı olmamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000).

## 2. 1. 2. 2. 3. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986), Örgütsel bağlılık kavramını bireyin görev aldığı örgütüne psikolojik bağlılığı olarak nitelendirir. Ayrıca örgütsel bağlılığın üç ayrı boyutu olduğundan söz eder. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir;

*Uyum Bağlılığı*; Belirli ödüllere kavuşmak temel amaçtır. Bu ödüllere kavuşmak isteyen birey, örgütün amaç ve isteklerine uygun hareket eder. Amacı ödül elde etmek olan birey, bu ödülleri kazanmak ve cezalardan kurtulmak için tutum ve davranışlarında düzenlemeler yapar (O'Reilly & Chatman, 1986).

*Özdeşleşme Bağlılığı*; Bu boyuttaki temel amaç ise, bireyin örgütün bir parçası olma isteğidir. Birey örgüte olan tutumlarını örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleştirir. Sonuç olarak, örgütle özdeşleşmiş birey örgütün amaç ve hedeflerini kabul eder ve örgüt içinde bulunmaktan mutluluk duyar (O'Reilly & Chatman, 1986).

*İçselleştirme Bağlılığı*; Birey ile örgütün değer sistemlerinin uyumlu hale gelmesi anlamına gelir. Eğer uyum sağlanmış ise, içselleştirme boyutuna uygun tutum ve davranışlar sergilenir. Örgütün başarıya ulaşabilmesi, örgüt yararının gözetilmesi açısından; bireylerin, uyum boyutundaki bağlılıktan daha çok, örgüte, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda bağlılık göstermesi gerektiğini söylemek mümkündür (O'Reilly & Chatman, 1986).

## 2. 1. 2. 2. 4. Allen Meyer Yaklaşımı

Allen ve Meyer'in 1980'li yıllardan bu yana örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yaptıkları bilinmektedir. Bireylerin görev yaptıkları örgütlerine olan bağlılıklarını farklı şekillerde gerçekleştirebileceğini öne sürerek tek bir boyut üzerine odaklanmışlardır. Daha sonra 1984 yılında organizasyon bağlılığını duygusal ve devam bağlılığı olarak iki sınıfa ayırdıkları görülmektedir. 1990 yılında ise üçlü model diye adlandırdıkları duygusal, normatif ve devam bağlılığı adı altında üç sınıfa ayırdıkları görülmektedir (Meyer & Allen, 1991).

Tutumsal bağlılık üzerine çalışmaları bulunan Allen ve Meyer, tutumsal bağlılığın çalışanlar ile örgüt arasında yer alan ilişkiyi yansıttığı ve psikolojik bir durum olduğunu vurgulamışlardır (Meyer & Allen, 1997).

*Duygusal Bağlılık;* kısaca örgüt ve birey arasındaki duygusal bağın kurulması ve bireyin örgütle bütünleşmesi demektir. Çalışanlar örgütün hedeflerini kabullenir ve örgüt için sıra dışı bir emek harcarlar. Örgütüne duygusal ve hissi bağlılık hisseden birey örgütün üyesi olmaktan mutludur (McGee & Ford, 1987). Literatür incelendiğinde en çok rastlanılan bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında örgüt içerisinde bireyler arasında en fazla yaşanılması beklenen duygusal bağlılıktır (Arslan, 2008).

*Devamlılık Bağlılığı;* Becker'in Yan Bahis Kuramı, Allen ve Meyer'in devam bağlılığını geliştirmesinde yol gösterici olmuştur (Kavi, 1998). Literatürde hem "devam bağlılığı" hem de "algılanan maliyet" olarak iki isimde karşımıza çıkmaktadır (İnce & Gül, 2005).

Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmasının sonuçları ile alakalıdır. Örgütten ayrılmanın sonucunda ortaya çıkacak olan maliyet, bireyin örgütte kalmasını zorunlu hale getirmektedir. Allen ve Meyer'e (1990) göre, eğer örgütte yer alan bir bireyin örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları üst düzeyde ise devam bağlılığı ortaya çıkmaktadır. Çünkü bireyin örgütten ayrılması maliyetlidir ve sonuç olarak örgütte kalmaya mecburdur. Allen ve Meyer iki önemli maliyet faktörünün devam bağlılığını etkilediğini savunur. Bunlar; kurulan bağlantıların sayısı, ölçüsü ile bireyin hissettiği alternatif eksikliğidir. Bu iki faktör bu bağlılığın gelişmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Yıllarca örgütte ustalaşma süreci geçirmiş olan birey zaman ve emek harcamıştır. Örgütüne yapmış olduğu bu yatırım zaman ve emeğin karşılığını almadan o örgütten ayrılmak istemeyecektir. Allen ve Meyer (1990), bu durumun da bireyde "sadece örgütte kalma" isteğini ve uygunsuz iş davranışları ortaya çıkaracağını ve bunun sonucu olarak kızgınlık ve öfkelenme gibi istenmeyen davranışların meydana geleceğini belirtmişlerdir.

*Normatif (zorunlu) Bağlılık;* örgüte bağlı olmayı görev olarak algılayan bir çalışanın, örgütüne bağlı olmanın doğru olduğunu düşünmesi sonucu gelişir ve diğer iki tür bağlılıktan daha farklı bir boyutu ele alır (Saldamlı, 2009). Çalışanların duydukları bağlılık kendi kişisel çıkarlarını düşündükleri için değildir. Yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarındandır. Birey için erdemlilik ve ahlaki duygular ön plandadır (Allen & Meyer, 1991). Normatif bağlılığı yüksek olan

bireyler toplumsal değer ve normların da etkisiyle örgütsel bağlılığı ahlaki bir sorumluluk olarak kabul eder. Örgütün kendisine ihtiyaç duyduğunu bilerek çalışır (Bennett & Durkin, 2000; McDonald & Makin, 2000).

Allen ve Meyer'in bağlılık türlerinin ortak noktası, çalışanların örgüt içerisinde barınmaya devam etmesidir. Duygusal bağlılıkta örgütte kalma güdüsü isteğe, rasyonel bağlılıkta gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Obeng & Ugboro, 2003, s. 89).

### **2. 1. 2. 2. 5. Penley ve Gould Yaklaşımı**

Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanan ve Penley ve Gould tarafından öne sürülen bu yaklaşım, Etzioni'nin modelinin kurumsal bağlılığı açıklamada yeterli olduğunu ancak bu yaklaşımın karmaşık bir yapıya sahip oluşunun alanyazında yeteri kadar ilgi görmemesine neden olduğunu belirtmektedir (Penley & Gould, 1988). Karmaşıklığın nedenlerinden ilki; modelde yer alan iki duygusal boyutun (ahlaki katılım ve yabancılaştırıcı katılım) birbirinden bağımsız mı yoksa zıt mı olduklarının belirsizliğidir. İkincisi ise; örgüt içerisinde aynı anda tek bir katılım ve uyum sisteminin ifade edilmesidir (Penley & Gould, 1988). Oysaki Penley ve Gould (1988), aynı anda farklı uyum sistemlerinin ve katılım şekillerinin bir arada görülmesinin mümkün olduğunu belirtmişlerdir.

Penley ve Gould'a (1988) göre üç çeşit boyut vardır;

*Ahlaki Bağlılık;* örgütsel hedefleri kabul etmek ve onlarla özdeşleşmek esastır. Bireyler kendilerini görev yapmakta olduğu kurumlarına adanmış ve kurum içerisinde alınan her türlü sonuçtan (başarı-başarısızlık) kendilerini sorumlu tutarlar.

*Çıkarıcı Bağlılık;* Örgüt içerisindeki bireylerin, örgüte sağladıkları katkılar sonucu ödül ve teşvik beklentilerini içerir. Bu ödül ve teşviklere ulaşabilme yolunda örgüt, araçtır.

*Yabancılaştırıcı Bağlılık;* eğer bir birey içinde yer aldığı örgüte karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık ile bağlıysa örgütün kendisine sunduğu ödül ve mükâfatların yaptığı iş ile ilgili olmadığını düşünür. Rastgele verildiği hissi ile hareket eder. Bu düşünce birey üzerinde olumsuz etkiler yaratmasının yanı sıra köşeye sıkıştığı hissi oluşmasına neden olur.

### **2. 1. 2. 3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Reichers (1985), örgüt kavramının bireyler açısından bağlanmayı ortaya çıkardığını ve farklı bir nesneyi belirttiğini savunmaktadır. Bu doğrultuda da çoklu bağlılık yaklaşımını öne sürmüştür. Reichers'a (1985) göre örgütsel bağlılıkla ilgili olan diğer sınıflandırmalar örgütün bütününe duyulur. Çoklu bağlılık yaklaşımında ise durum farklıdır. Örgütler içerisinde yer alan diğer elemanların daha farklı bağlılık çeşitlerinin oluşmasında etkin rol oynayabileceği için çoklu bağlılık yaklaşımını diğer bağlılık çeşitlerinden ayrı olarak ele almıştır.

Bir takım araştırmalar, örgüt içerisindeki meslek sahiplerinin örgütsel ve mesleki hedeflere duydukları bağlılıklarının çatışını belirtirler. Rol çatışması ile ilgili yapılan araştırmalar da rol verenin amacının çalışanın amaçlarından uzaklaşması sonucu çatışma çıkacağından bahsederler (Reichers, 1985).

### 2. 1. 3. Örgütsel Bağlılığ Etkileyen Faktörler

Pek çok araştırmacı örgütsel bağlılık kavramı hangi unsurların etkilediği ile ilgili araştırmalarda bulunmuştur ve çeşitli sonuçlar elde etmişlerdir. Bu araştırmacılar örgütsel bağlılıği etkileyen faktörleri farklı gruplar altında değerlendirmişlerdir. Örneğin;

Mowday vd. (1982);

- Kişisel özellikler
- İş özellikleri
- Çalışma deneyimleri
- Yapısal özellikler olarak,

Mathieu ve Zajac (1990);

- Medeni hal
- Maddiyat
- Kabiliyette eşitlilik ve faaliyet alanı
- Sorumluluklara bağlılık
- Lider iletişimi
- Etkileşimci liderlik olarak,

Schwenk (1986);

- Geçmişteki iş yaşantıları ve tecrübeleri
- Kişisel(demografik) faktörler
- Örgütsel-görevsel faktörler
- Durumsal faktörler olarak,

Iverson ve Buttigieg (1988) ise;

- Kişisel özellikler
- İş ile ilgili özellikler
- Çevresel özellikler olarak değerlendirmişlerdir.

Özetlemek gerekirse örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan değişkenler Northcraft ve Neale'in (1999) alışmasındaki gibidir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler (Northcraft &amp; Neale, 1999, s. 471)

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
1. İş beklentileri	1. İşin niteliği ve önemi	1. Yeni iş bulma olanakları
2. Psikolojik sözleşme	2. Yönetim	2. Profesyonellik
3. Kişisel özellikler	3. Ücret düzeyi	3. İşsizlik oranı
	4. Nezaret	4. Ülkenin sosyo-ekonomik durumu
	5. Örgütsel kültür	5. Sektörün durumu
	6. Örgütsel adalet	
	7. Örgütsel ödüller	
	8. Takım çalışması	
	9. Örgütün bulunduğu sektörün durumu	

### 2.1.3.1. Bireysel (Kişisel) Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler içerisinde iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler yer almaktadır.

*İş Beklentileri;* İnsanların ihtiyaç, hedef ve beklentileri örgütlerin varlık nedenlerinden birkaçıdır. Buradan hareketle eğer örgüt bu amaç ve hedefleri karşılayabiliyorsa işgörenin örgüte olan bağlılığı etkilenecektir (Zaccaro & Dobbins, 1989). İşgören bireylerin örgüte ait olan değerleri içselleştirip kendi değerleriyle özdeşleşmesi eşgüdüm sağlanmış olduğu anlamına gelir. Eğer örgütsel beklentiler ile kişisel beklentiler uyum içerisinde ise bu durum örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir (Cohen, 1999).

*Psikolojik Sözleşme;* örgüt içerisinde yer alan yönetici, çalışanlar ve diğer bireylerin uymakla yükümlü oldukları aynı zamanda kendilerinden yerine getirmeleri beklenen davranışlarla ilgili yazılı olmayan kuralların tümünü kapsar (McDonald & Makin, 2000). Örgütler için oldukça önemli olan psikolojik sözleşme, yazılı değildir ve gayri resmidir.

*Kişisel Özellikler;* literatürde kurumsal bağlılık üzerinde etkisinin incelendiği değişkenler olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

a) *Yaş Değişkeni;* yaş değişkeninin örgütsel bağlılık üzerine olan etkileri konusunda farklı araştırmacıların farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Örneğin,

- Alvi ve Ahmed (1987), yaşın bağlılıkla ilişkisinin olumsuz yönde olduğunu,
- Angle ve Perry (1981), Morris ve Sherman (1981), Mathieu ve Zajac (1990) ve Naumann (1993), yaş arttıkça bağlılığında arttığını,
- Angle ve Perry (1981), yaşı artan bireylerin eğitim alma imkânlarının azalacağını ve bu yüzden örgüte bağlılıklarının artacağını,

- Allen ve Meyer (1993), ilişkinin her boyut için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

b) *Kıdem Değişkeni*; Örgüt içerisinde geçirilen süre örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerden birisidir (Mathieu & Zajac, 1990). Cohen'e (1999) göre örgüt içerisindeki bireylerin çalışma süreleri arttıkça elde ettikleri gelirlerin de artacağını ve bu durumda kazançları kaybetmemek adına örgüte bağlılığı artıracığını belirtmiştir.

c) *Eğitim Değişkeni*; çalışanın eğitim seviyesinin artması örgütten beklentilerini yükseltmektedir. Ya da bu durumun tam tersi eğitim seviyesinin azalması beklentileri azaltmaktadır (Angle & Perry, 1981; Morris & Steers, 1977; Glisson & Durick, 1988). Literatürden elde edilen bu bilgi doğrultusunda örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi değişkeni arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca eğitim seviyesinin artması çalışanın örgütün gerçekleştirebileceklerinden daha fazlasını isteme durumunu ortaya çıkarmaktadır (Mathieu & Zajac, 1990).

d) *Medeni Durum Değişkeni*; pek çok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılık üzerinde etkisi incelenen değişkenlerden bir diğeri medeni durum değişkenidir. Genellikle bekâr bireylerin düzenli hayatlarının olmaması ve sorumluluğunu üstlendikleri birey sayısının az olmasından dolayı evli olan bireylere nazaran daha cesaretli oldukları söylenebilir. Bekâr bireylerin yaşamlarında yapacak oldukları değişim kararlarında evli bireylere göre daha özgürdürler. Bu durumun örgütsel bağlılığa yansımaları ise evli bireylerin görev yaptıkları örgütlerine bekâr bireylere nazaran daha bağlı olmaları sonucudur (Cengiz, 2000).

### 2. 1. 3. 2. Örgütsel Faktörler

Bireylerin iş hayatı içerisindeki bütün oluşumları kapsayan bir kavram örgütsel faktörler kavramıdır. Örgütsel bağlılıkla ilişkisinin olduğunu ve örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt içi faktörler olduğunu belirten Northcraft ve Neale (1999), bu faktörleri;

- *İşin niteliği ve önemi*
- *Yönetim tarzı*
- *Karar alma sürecine katılma*
- *İş grupları*
- *Örgütsel kültür*
- *Rol çatışması*
- *Astların beceri düzeyi*
- *İşe odaklanma*
- *Görev kimliği*
- *Örgütsel ödüller*

olarak sınıflandırırken, Fukami ve Larson (1984) ise;

- *Kimlik belirsizliği*
- *İşin zor oluşu*
- *Amir-çalışan arasındaki ilişkiler*
- *Görevde yükselme ve kariyer elde etme imkânları*
- *Bireylerin arzu istek ve ihtiyaçlarına değer verme*
- *Ücret ödemede eşitlik*
- *Denetim ilişkileri*

olarak sınıflandırmıştır.

Literatürde belirtilen örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt içi kavramlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

*Yapılan işin Kalitesi ve Önemi;* Yapılan işin kalitesi ve önemi değişkeni, yapılmış ilk çalışmalardan beri geçerlilik ve önemini korumuştur. Bu değişkenle ilişkili yapılmış çalışmalarda örgütsel bağlılık ile olan ilişki genellikle yüksek çıkmıştır. Bireylerin örgüt içerisindeki işinin motive etme potansiyeli, zorluk derecesi ile iş üzerinde sorumluluk ve yetki sahibi olması örgütsel bağlılığı etkilediği bilinmektedir (Cohen, 1999).

*Ücret Düzeyi;* Örgütsel faaliyetlerden herhangi bir gelir elde etmeyen örgütlerin dışında çoğunlukla işler ücret karşılığı yapılmaktadır. Bireylerin gelir elde ettikleri örgütlere karşı olan bağlılık seviyeleri de bu değişkenden etkilenmektedir. Sadece ücretin miktarı değil bunun yanı sıra ücretin dağıtımındaki adalet çok önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt içi bu ücret politikası ne kadar adil olursa örgüte olan bağlılığın da o denli artacağı bilinmektedir (Johnson & Jones, 1991).

*Örgütsel Kültür;* örgüt içerisinde bireyler arasında meydana gelmiş kültür, değer yargısı, sembol ve ihtimallerin tümünün bir arada değerlendirildiği ve bütünleştirildiği bir kavramdır. Kısaca örgüt içerisinde iş ve işlemlerin nasıl yürütüldüğü ile alakalıdır. Örnek ile açıklamak gerekirse bir yapının temelinde sağlam kirişler ve alt yapı olması gerekliyse, örgütler içerisinde de örgütsel bir kültürün oluşmuş olması şarttır (Goffee & Jones, 2001). Yönetim uygulamalarında ve akademik çalışmalarda örgüt kültürü kavramı oldukça fazla incelenmiştir. Çünkü örgüt kültürü örgütün neredeyse bütün faktörlerini etkileyen bir unsurdur. Örgütsel kültür ile örgütsel bağlılık iç içe geçmiş kavramlardır. İkisi de birbiriyle ilişki içerisinde ve birbirlerinden etkilenirler (Erdem, 2007).

*Örgütsel Adalet;* örgütsel adalet kavramı literatüre Greenberg (1987) tarafından kazandırılmıştır. Örgüt içinde gerçekleşen olayları adalet ilkesine göre irdeleyip, kişilerin örgüt içerisindeki sorumluluklarını yerine getirirken kendilerine adil davranıldığına dair inançlarının düzeyinin örgütsel adalet olduğunu belirtmiştir. Örgütsel adalet kavramının çeşitli etmenlere göre şekilleneceğinden bahsetmiştir. Bu etmenler; işgörenlerin belirlenmesi, performans analizi, ödüllendirme sistemi ve maaştır (Greenberg, 1987). Eğer çalışanlar örgüt içerisindeki yönetimsel faaliyetleri adil olarak algılamazlarsa verimlilikleri için önemli unsurlardan biri olan motivasyon ve

performans seviyelerinde düşüş yaşanacağı ve bunun yanı sıra çalışanların işten uzaklaşma, saldırganlık, stres ve gerginlik gibi durumların ortaya çıkacağı belirtilmiştir (İplik, 2009).

*Örgütsel Ödüller*; ödül; bir başarı karşılığında verilen mükâfat, armağandır (TDK, 2020). Bir örgütte yer alan işgörenler üzerine düşen görevleri yerine getiriyorsa onların hoşuna gidebilecek teşviklerle ödüllendirilmeleri gerekir. Ödüllendirmenin olumlu bir durum olması, olumlu sonuçları ortaya çıkaracak ve olumsuz sonuçların ortadan kalkmasına sebep olacaktır (Nelson & Economy, 2010). Bireylerin başarısına bir dönüt olarak verilen bu ödüller, maddi ve manevi şekilde olabilirler. Ücret artışı, prim, ikramiye gibi ödüller maddi ödüllere örnektir. Ancak takdir etme, teşekkür etme ve yetki verme ise manevi ödüller içerisine girer. Maddi ödüller manevi ödüllere nazaran bireyler üzerinde daha uzun süreli etkiye sahiptirler (Yenipınar, 2005).

*Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği*; Bireyin, aynı anda gönderilen birden çok role uyum problemi yaşaması durumudur (Katz & Kahn, 1977). Bu gibi durumlarda bireyler üzerine birden fazla yüklenen yükün bir tanesine daha fazla ağırlık verirler ve uyum sağlarlar. Rol çatışması şu gibi durumlarda ortaya çıkar;

- a) Eğer birey birbiriyle alakasız iki durumla karşılaşılıyor ve hangisine odaklanacağı konusunda tereddüt ve şüpheye düşüyorsa,
- b) Bireyin kabiliyetleri ile uyum sağlamak zorunda olduğu rolün gerekleri birbiriyle örtüşmüyorsa,
- c) Birey bu görevin sorumluluklarını yerine getirmek istemiyorsa,
- d) Statünün değişmesi ile aynı anda roller de farklılaşıyorsa,
- e) Ast-üst arasında anlaşmazlıklar varsa ortaya çıkmaktadır (Gökçe & Şahin, 2003).

Rol belirsizliği ise; daha çok bireyin kendisi ile alakalıdır. Eğer birey rolü ile ilgili olarak kendisinden tam olarak ne istenildiğini biliyor fakat bunu nasıl elde etmesi gerektiği konusunda tereddüt yaşıyorsa, birey kendisinden ne istenildiğini ve bunu nasıl elde edeceğini bildiği halde yapmak zorunda olduğu rolün getireceği sonuçları önceden kestiremiyorsa rol belirsizliği yaşıyor anlamına gelir (Şimşek, 2002). Basım, Erkenekli ve Şeşen (2010) rol belirsizliğinin kişisel özelliklerin yanı sıra kurumsal özelliklerden kaynaklanabileceğini, kurumsal özelliklerden kaynaklanan faktörleri ise kurumsal rolün gerektiği kadar açık olmayışı ve o rolün gereklerini yerine getirmek için yeterli bilgiye sahip olunmaması olarak belirtmişlerdir.

### 2. 1. 3. 3. Örgüt Dışı Faktörler

*Profesyonellik*; bireylerin mesleklerine karşı olan bağlılıkları ile ilgilidir. Profesyonel bireyler mesleklerini severek, onunla özdeşleşerek ve mesleğin gerektirdiklerini kabul edip yerine getirerek hareket ederler (İnce & Gül, 2005).

Shafer, Park ve Liao (2002, s. 48) profesyonelleri ifade eden dört önemli özellik belirlemişlerdir: Profesyoneller;

- a) Branşları ile ilgili birtakım örgütler kurarlar ve bu örgütlere üye olurlar. Seminerler, kongreler gibi bazı topluluklar içerisinde yer alıp alanları ile ilgili yayınları takip ederler,
- b) Yükümlülüklerinin farkındadırlar,
- c) Belirledikleri kurallara göre hareket ederler,
- d) Özerklikleri için istekte bulunurlar.

Kendi kurallarını koyabilen, bağımsız hareket edebilen, sosyal açıdan sorumluluk sahibi olan ve kendi alanlarıyla ilgili örgütlerin içerisinde yer alan bireyler profesyonel olarak tanımlanırlar (İnce & Gül, 2005). Profesyonellik kavramının örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu bilinmektedir. Profesyonellik, başlı başına çelişki doludur ve ikilemli bir kuruma bağlılık kavramı yaratır. Bir takım mesleki alanlardaki (hukuk, tıp ve mühendislik gibi) hem mesleğe bağlılık hem de örgüte olan bağlılığın aynı anda gelişmiş olmasını istemek ortaya bir ikilem durumunun çıkmasına sebep olabilir (Gunz & Gunz, 1994). Profesyoneller içerisindeki meydana gelen bu durumun azalması için mesleki ve örgütsel değer uygulamalarının azaltılması gerekmektedir. Böylece, profesyonellerin bağlılığını zedeleyen devam problemi yaşama ve kurumu terk etme gibi kötü davranışları mesleğini profesyonel anlamda devam ettiren bu gibi bireylerin göstermesinin engellenmesi mümkün olabilir (Aryee, Thomas, & Win, 1990).

*Yeni İş Bulma Olanakları;* Bir kurumu dışarıdan etkileyen en önemli faktör yeni iş bulma düşüncesidir. Günümüz Türkiye'sinde iş bulma şansı düşüktür. Bu duruma gelişmekte olan bir ülke olmamız sebebiyet vermektedir. Bu durum yeni iş bulma olanaklarını cazip hale getirmektedir. Bu doğrultuda alternatif iş imkânları aşağıda belirtilen uluslararası değişkenlerle ilgilidir (Gilbert & Ivancevic, 1999).

- ✓ İşgörenlerin bireysel kabiliyetleri
- ✓ Kurumun içerisinde yer aldığı sektör
- ✓ Ülkenin sosyo-ekonomik seviyesi
- ✓ Küreselleşme

#### **2. 1. 4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Bireylerin içerisinde buldukları örgütlere olan bağlılıkları olumlu ve olumsuz sonuçlar gösterir. Örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçlarının olması işgörenlerin beklentileri ile örgütün amaç ve hedeflerinin olmasından kaynaklanmaktadır (Balay, 2000).

Randall (1987) düşük, orta ve yüksek şeklinde örgütsel bağlılığı üç ayrı kategoride sınıflandırmıştır. Randall (1987) bu sınıflandırmaların da örgütte yer alan bireylere ve örgüte yönelik birtakım sonuçlarının olduğundan bahsetmiştir. Aşağıda bu düzey ve sonuçlardan bahsedilmiştir.

### 2. 1. 4. 1. Düşük Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Allen ve Meyer (1991) örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında devam bağlılığı olarak adlandırdıkları bu bağlılık türü, zorunlu bağlılık olarak da adlandırılır. Düşük örgütsel bağlılığa sahip bireyler, örgütün amaç ve hedefleri için çaba ve uygun tutum ve davranışlar göstermezler. Düşük düzeydeki örgütsel bağlılığın şahıslar ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları yer almaktadır.

#### *Bireyler açısından sonuçları;*

Olumlu sonuçlar olarak; düşük seviyede örgütsel bağlılık gösteren birey, yaratıcılık taleplerini ön plana çıkarabilir. Bunu yanı sıra birey, örgüt dışı faktörlerin en önemlisi olan alternatif iş olanaklarını değerlendireceğinden örgütün insan kaynaklarını daha etkin kullanır. Yine de genel kabul görmüş kanaat düşük bağlılık gösteren bireylerin performanslarının da düşük olduğudur (Fox & Staw'dan aktaran Ulukan, 2006).

Olumsuz sonuçları ise; düşük bağlılık düzeyi çalışanların bireylerin kariyer imkânlarını olumsuz etkiler. İşveren tarafından gözden çıkarılan bireyler durumundadırlar. Bunun nedeni ise işverenlerin daha fazla güvenilen ve daha bağlı bireyleri tercih etmeleridir (Randal, 1987).

Randal (1987) ile Morrow ve Würth'ün (1989) yaptıkları çalışmalarda düşük örgütsel bağlılığa sahip bireylerin davranışlarından ortaya çıkabilecek sonuçları şu şekilde sıralamışlardır;

- ✓ İşgören devri
- ✓ İş aksatma
- ✓ İşe vaktinde gelmeme
- ✓ Örgütle olan ilişkiyi koparma arzusu
- ✓ Verimsizce yapılan iş
- ✓ Bağlılık ve sadakatten yoksunluk
- ✓ İşgören hırsızlığı
- ✓ İsteksizce gösterilen ve yeterli olmayan çaba

*Çalışma grupları açısından sonuçları;* işgörenlerin örgüte bağlılıklarında önemli bir etken de içerisinde yer aldıkları çalışma gruplarıdır. Ancak literatür incelendiğinde örgütlerde yer alan çalışma gruplarının gösterdikleri düşük seviyedeki kurumsal bağlılıklarının olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı görülmemiştir.

Örgüte bağlılığı düşük çalışma gruplarının devamsızlık ve yüksek düzeyde iş terk etme eğilimleri göstermeleri olumsuz sonuçlara örnektir (Varoğlu, 1993).

### 2. 1. 4. 2. İlimli (Orta) Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Düşük ve yüksek bağlılık arasında yer alan ılımlı bağlılıkta, bireylerin deneyimleri güçlüdür. Ancak örgütle uyum ve bağlılık tam olarak gerçekleşmemiştir (Randall, 1987).

*Bireyler açısından sonuçları;* İlimli bağlılıkla ilgili bireyler açısından olumlu ve olumsuz sonuçlar yer almaktadır.

Olumlu sonuçları; düşük bağlılıkta olduğu gibi sadakatin olmadığı bir durum söz konusu değildir. Sınırlı düzeyde bir sadakat vardır. Bu düzeydeki bireyler örgütün kendilerini şekillendirmesine izin vermez ve kendi kimliklerini korurlar. Bu bağlılık türünde bireylerin çalışma süreleri uzar, iş terk etme eğilimleri zayıflar (Randall, 1987).

Olumsuz sonuçları; eğer bu bağlılık türüne sahip bireyler mevcut iş yerlerinde terfi alma durumlarında kuruma bağlılık ile öz benlikleri arasında ikileme düşebilirler. Eğer birey yenilikçilik, yardımseverlik, yaratıcılık ve fedakârlık gibi değerlere sahipse bu karmaşa ve kararsızlık azalır. Bunun yanı sıra örgüt içerisinde beklenmeyen durumlarda da beklenen esnekliği sağlayabilir (Randall, 1987).

*Çalışma grupları açısından sonuçları;* literatürde çalışma grupları açısından olumlu ve olumsuz sonuçlara rastlanılmamıştır. Ancak Randal (1987), ılımlı bağlılığın örgütün birtakım özelliklerinin içselleştirilip birtakım özelliklerinin ise içselleştirilmemesi anlamına geldiği düşünüldüğünde, bireyler ile örgüt normları arasında çatışma gerçekleşmesinin kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir. Bu durum örgütün performansını olumsuz etkileyecektir.

### 2. 1. 4. 3. Yüksek Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Pek çok olumlu ve olumsuz sonuçlara yol açan yüksek örgütsel bağlılık, bireyin örgütüne güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık göstermesidir (Balay, 2000).

*Bireyler açısından sonuçları;* Mowday vd. (1982), yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren bireylerin örgütleri içerisinde fazla çaba harcama, devamsızlık konusunda hassas davranma gibi davranışlar sergilediklerini ortaya koymuşlardır.

Olumlu sonuçlarından bahsedildiğinde; eğer bir birey örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteriyorsa özgüven, aidiyet duygusu, gelecekle ilgili hedefler geliştirebilme ve kendisini olumlu bir kişi olarak algılayabilme gibi davranışlar sergiler. Bu gibi özelliklere sahip bireyler mesleklerinde başarılıdır ve tatmin edici düzeyde ücretler elde ederler (Randal, 1987). Yüksel bağlılık gösteren bireyler örgüt içerisinde değer gören bireyler arasındadırlar. Mevcut işlerinden ayrılmaları nadiren gerçekleşen bir durumdur. Eğer ayrılma gerçekleşmişse, bu durum örgütler açısından olumsuz sonuçlara yol açar (Blau & Boal, 1987).

Olumsuz sonuçları; bireylerin örgütlerine aşırı bağlılık göstermeleri farklı örgütlerde çalışmalarını engellemektedir. Çünkü birey düzen içerisinde çalıştığı örgütünden ayrılmayı

düşünmeyecektir. Bu durum ise bireylerin örgüt değişimi anlamındaki yatay ve dikey hareketliliklerini kısıtlamaktadır. Örgütlerine aşırı bağlı çalışan bireylerin, uzun süre örgütleri içerisinde yer almaları onların alternatif iş imkânlarından yararlanma ve onları değerlendirme fırsatını kaçırmaları sonucunu ortaya çıkarır. Bu durum da bireyin yaratıcılığını sınırlayarak bireysel gelişimine engel olmaktadır (Randal, 1987).

Ayrıca örgütlerine aşırı bağlılık gösteren bu gibi bireyler aile ve sosyal ilişkilerde stres ve gerilim yaşamaktadırlar. İş yerinde uzun zaman harcamak zorunda olan bu tür bireyler iş ve ev arasında olması gereken dengeyi kurmakta zorluk yaşarlar (Randal, 1987).

*Çalışma grupları açısından sonuçları;* Örgütsel bağlılığın sonuçları içerisinde yer alan düşük ve ılımlı örgütsel bağlılığa sahip çalışma grupları, yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışma gruplarına oranla daha az oranda üye kalıcılığı ve etkinliği gösterirler. Devamsızlık ve işi terk etme gibi davranışlar yüksek örgütsel bağlılık davranışı sergileyen bireylerde nadiren görülen davranışlardır. Bu gibi grupların örgütleri adına gereğinden daha fazla çaba harcamaları grubun toplamdaki verim düzeyini artırır.

Olumsuz sonuçları; yüksek düzeyde bağlılık gösteren gruplar içerisinde yeni fikir ve değerlere gerekli hassasiyet gösterilmez. Örgütün amaç ve hedefleri sorgulanmaz. Yaratıcılık ve uyum süreç içerisinde azalır (Varoğlu, 1993).

## 2. 1. 5. Spor Kavramı

Spor kavramı insanlık tarihinin ilk çağlarına kadar uzanır. Bu tarihin daha en başlarında daha çok yaşamı sürdürme ve av yapma amacıyla gerçekleştirilen spor, günümüzde ise toplumsal bir hal alarak daha modern bir hale gelmiştir (Harrison & Narayan, 2003). Modernleşerek toplum içerisinde yerini alan spor, genetik faktörlerden etkilendiği mutlaklıdır. Sosyal yaşamdan ve kültürel etkilerden de etkilenmiş olduğu da yadsınamaz bir gerçektir. Spor faaliyetlerinin özellikle çocuklar ve gençler üzerindeki etkisi büyüktür. Spor yoluyla çocuklar ve gençler olgunlaşmaları adına önemli bir fırsat elde ederler (Şahan, 2007). Spor, gelişmekte olan çocuklara fiziksel gelişimlerine destek sağlama, grup içi etkileşim süreçlerini yürütebilme, bireysel farklılıkları keşfedebilme ve heyecan dolu aktif zaman geçirebilme gibi fırsatlar sunmaktadır (Şahan, 2007). Spor aktiviteleri genellikle spor yapmak olarak değerlendirilir. Aslında tam anlamı bu değildir. Spor aracılığıyla eğlenceli ortamlar yaratılmış olur, bireyler sağlıklı bir yaşama ulaşma fırsatı yakalarlar ve eğitimsel ve kültürel değerler kazanırlar.

Bahsedildiği gibi sporun çok boyutlu bir yapı barındırması ve bireylerin spora olan bakış açılarının farklı olması onunla ilgili farklı tanımlar yapılmasına sebebiyet vermiştir. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir;

‘Spor, belirli kurallar içeren, araçlı araçsız, bireysel veya toplu olacak şekilde boş zamanlarda veya tam zamanlı gerçekleştirilen bireyleri sosyalleştirme, toplumla kaynaştırma etkisine sahip,

beden yapısını ve ruh yapısını geliştiren dayanışmaya dayanan bir olgudur” (Erkal, Ayan, & Güven 1986, s. 33).

Spor bireylerin bir araya gelmesini sağlar ve bu yüzden özgürlük bilincinin yerleşmesine katkıda bulunur. Bireyler arası iş birliği ve dayanışmayı artırır (Kat, 2009).

Aile yaşamına veya toplumsal hayata uyum sağlamakta problem yaşayan bireyler sporu benimsediklerinde psikolojik anlamda rahatlarlar ve daha dengeli bireyler haline gelirler (Kat, 2009).

“Spor, tek başına ve toplu olarak yapılan, kendine özgü kuralları olan, genelde yarışmaya dayanan bedensel ve zihinsel yeteneklerin gelişimini sağlayan, eğitici ve eğlendirici uğraşlardır” (Mengütay, 1997, s. 120).

“Spor, bireyin beden ve ruh sağlığının geliştirilmesi, belli kurallara göre rekabet ölçüleri içinde mücadele etme, heyecan duyma, yarışma, üstün gelme ve gerçek anlamda başarı gücünün artırılması kişisel açıdan en yüksek noktaya çıkarılması yolunda gösterilen yoğun çabalarıdır” (Aracı, 1999, s. 57).

Spor, hem yarışma, zevk, sağlık, estetik, eğlence, oyun, reklam, propaganda, meslek, bilim, boş zamanları değerlendirme aracı, hem de kişi ve toplumlararası ilişkileri düzenleyen bir olgudur (Voigt, 1998).

Bireyler bir örgüt içerisinde yer almak adına spor ile uğraşırlar. Bu durum da yalnızlık duygularından arınmalarına sebep olur. Bir spor takımı desteklemek, onun bir parçası olmak, o takımın başarılarıyla ve başarısızlıklarıyla bütünleşmek takımın duygularını bireyin kendisine yansıtmasını sağlar. Spor yoluyla insanların bastırılmış duyguları ortaya çıkar. Spor ortamları bireylerin deşarj olmasını sağlayan bir nevi hastanelerdir (Türkel, 2010).

## 2. 1. 6. Takım Sporları

Takım sporları; en az iki sporcudan meydana gelen ve gruplar arasında gerçekleştirilen spor etkinliklerine denir. Birden fazla oyuncunun katkı sağlayarak takım ruhunu yoğun biçimde yaşadığı takım sporları, yeteneğin, taktik, beceri ve stratejinin sergilendiği oyunlardır (Takım Sporları, 2007). Takım sporlarında taktik önemli bir unsurdur. Sporcular taktiksel ve stratejik bilince sahip olmalıdırlar. Takım sporlarında başarı ve başarısızlık tüm takım sporcularına dağılır. Bu yüzden sporcular bireysel sporlardakine nazaran sorumluluk ve ruhsal zorlanma düzeyleri daha azdır. Sorumluluk paylaşılır ve sporcular müsabaka anında duygusal açıdan fazla yıpranmazlar (Kat, 2009).

Takım sporları tarihsel açıdan irdelendiğinde insanların topluluklar halinde yaşamaya başladığı dönemlere kadar dayandığı bilinir. Takım sporları içerisinde biri olan futbol oyununun tarihi geçmişi ise M.Ö. 200-M. Ö 300'lü yıllara kadar dayanmaktadır (Spor Tarihinin İlkleri, 2019). Dünya üzerinde artık daha fazla sesi çıkmaya başlayan futbol artık federasyonu kurulan ilk takım sporu olmuştur. Özellikle 1980'li yıllardan sonra futbol alanında ilgi giderek yükselmiştir. Bunun yanı sıra dünya çapında bu denli ses getiren futbol oyunu, uluslararası spor organizasyonlarında ülkeleri

sosyo-ekonomik ve turistik açıdan da etkilemeyi başarmıştır. Bu nedenle dünyada pek çok kişiye hitap etmiş ve etkilemiştir (Dalkıran, 2014).

Futbolda aynı amaç için bir araya gelen kişiler farklı bir uyum ve ortam oluştururlar. Takım yer alan bireyler arasında duygusal bir bağ vardır ve bu bağa takım ruhu adı verilir. Takım içerisindeki bireylerin farklı görevleri olsa da aynı amaç için mücadele gösterirler (Piko & Keresztes, 2006).

### 2. 1. 7. Futbol Kavramı

Futbol sözcük anlamı olarak; topu, kafa veya ayak vuruşları ile karşı kaleye sokma kuralına dayanan ve on birer kişilik iki takım arasında oynanan top oyunu, ayak topu olarak adlandırılmaktadır (TDK, 2011). Sözcük anlamı olarak yapılmış bu tanımlama futbolu anlatmaya yetersizdir. Çünkü futbol, fiziksel ve psiko-sosyal gelişime katkı sağlamanın yanı sıra dünya üzerindeki tüm spor dalları içerisinde en geniş seyirci kitlesine sahip olanıdır. Futbol; sadece 11 kişi ile belli başlı kurallara göre oynanan bir oyun değildir. Futbolun pek çok özelliği tercih edilmesinde avantaj sağlayıcıdır. Örneğin futbolun kuralları basittir. Tüm sağlıklı bireyler tarafından kolaylıkla oynanabilir. Mekân fark etmeden herhangi bir düzlükte de oynanabilir. Futbol oynamak için çok fazla materyale de gerek yoktur. Tüm bu nedenlerden ötürü futbol dünyada en çok tercih edilen, dünyanın en popüler spor dalları arasında yer almaktadır. Tüm bu nedenler futbolun popülerliğini çok üst düzeylere çıkarmış ve dünyanın neredeyse her yerinde işçi ve işverenleri olan bir sektör haline gelmiştir. Futbol birlik ve beraberlik gerektirir. Aynı takım içerisinde çeşitli dil, din ve ırka sahip bireyler yer alabilmektedir. Futbolun bu birleştiriciliği tüm bu ayırım unsurlarının yok etmiştir (Acet, 2005).

Topla yapılan sporları incelediğimizde genellikle ellerin kullanıldığı görülmektedir. Araştırmalara göre, elin ve kolların özelliklerinin daha etkili ve kontrol edilebilirliğinin fazla olduğu vurgulanabilir. Futbol oyununda ise bu durum daha farklıdır. Futbolda ayak ve vücut uyumu gerekliliği ön plana çıkmaktadır (Akgün, 1994).

Akgün (1994) futbol kavramını şu şekilde açıklamaktadır:

Nereye gidilebileceği kestirilebilen ve kontrol edilebilen yuvarlak bir topla, heyecan verici bir koşu, ölçülü bir top sürme, soluk kesici bir pas veya şut ve sonuçta da, estetik açıdan mükemmel bir kurtariş, ya da golle sonuçlanan, göze hoş gelen, oyun boyunca seyredenleri ve oyuna katılanları yeni pozisyonlara, yeni durum ve şartlara sürükleyen bir spor branşı''dır. Bu spor dalı, oyuncuların topu kontrol edebilmek adına atletik yeteneklerini daha da artırmalarını ve daha çok çaba harcamalarını gerektirmektedir. Oyuncu, oyun içerisinde kafa ve vücudunun tüm bölümlerini nerede, nasıl ve ne şekilde kullanması gerektiğini bilmek zorundadır (s.222).

Futbol kolay oynanabilen spor branşıdır. Bunun altında yatan sebep, oyun için gerekli araç gereçlere kolayca erişilebilir olmasıdır. Bazen basit bir teneke kutusu ile bazen de plastik bir topla ev içerisinde bile oynanabilen bir spordur (Dever, 2013).

Tarihsel açıdan bakıldığında ise, futbolun farklı toplumlarda pek çok isimle anıldığı görülmektedir. Bunun sebebini ise, eski dönemlerde iletişimin sınırlı olması ve net bilgilerin

olmamasıdır. Örmek vermek gerekirse; Çin'de “*cuju*” iken farklı kurallarla Japonya'da “*kamer*” Avusturalya'da “*marn grook*” İtalya'da “*calcio*” adı ile bilinirlerdi (Aktükün, 2010).

## 2. 1. 8. Futbolun Tarihçesi

Futbolun ne zaman ve dünya üzerinde hangi topraklarda oynandığı bilinmemektedir. Ancak dünyada farklı kıtalarda bulunan ülkeler ilk kez futbolun oynandığından bahsederler (Yıldıran, 1997). Örneğin; Asya'da Çin, Japonya, Hindistan, Afrika'da Mısır, Amerika'da Meksika, Avrupa'da Yunanistan, İtalya, Fransa ve İngiltere, değişik kaynaklara göre futbolun ilk oynandığı ülkelerdir (Urartu, 1997).

Tarihi buluntulardan ve kayıtlardan elde edilen bilgiler doğrultusunda top kullanılarak oynanmış oyunların Sümerler zamanına kadar dayandığı bilinmektedir. M.Ö. 2500 yıllarında Çin'de, iki direk dikilmesiyle oluşturulmuş bir kaleye topu sokarak antrenmanlar yapıldığı yapılan araştırmalarda ortaya çıkarılmıştır.

Tarihi açıdan önemli bir konuma sahip olan Kaşgarlı Mahmut'un Divan-ı Lügat'it Türk adlı eserinin ilk cildi olan Hitay-ı Name'nin yanı sıra Baybars Tarihi ile Ayasofya Kütüphanesi'nde bulunan kayda geçmiş kitaplarda da futbol oyununa gerek kurallar açısından gerekse de şekil olarak çok benzeyen “tepük” isimli oyunun oynandığı belirtilmiştir (Morpa Spor Ansiklopedisi, 1995). “*Tsuh Küh*” adlı oyunun da futbol ile benzer özellikler taşıdığı bilinmektedir. Çin'de bu oyun sarı imparator devrinden (M.Ö. 2000) 19 yüzyıla kadar oynanmıştır. Çin'deki ProtoTürk boylarının övgüyle bahsederek oynadıkları bilinmektedir.

XI. yüzyılda Türklerin spor, eğlence ve oyun hayatları hakkında önemli detaylara değinen ve bilgiler içeren “*Divan-ı Lügat-it Türk*” de topla kullanılarak oynanan oyunlarla ilgili olarak “*Tepük*”, “*Çögen*”, “*Top Yuvarlaşmak*” gibi kavramlara değindikleri bilinmektedir. Bu oyunlar içerisinde “*Tepük*”, “*Müzükür*” adlı oyun aracının görünümü ile oyunun ne şekilde oynandığı ile ilgili yeterince bilgi sahibi olunmaması gerek dil bilimcilere açısından gerekse spor tarihimiz açısından önemli bir problem oluşturmaktadır (Üçışık, 1999).

Türklerde futbol geçmişinin eskilere dayandığı bilinmektedir. Orta Asya Türklerinin, bugünün futbolunu bazı kurallara dayandırarak oynadığı eski eserlerde belirtilmektedir. Tsang şehrinde kız-erkek karma takımların futbol müsabakalarını seyreden Çinli Huan, “*La Tartarie*” adlı eserinde büyük tapınakların avlularında sık sık ayak topu müsabakalarının yapıldığını, oyun içerisinde topa elle dokunulmadığını, amacın topu rakip kaleye sokmak olduğunu belirtmiştir (Ferah, 1987).

Günümüze yaklaştıkça İngilizlerin futbol ve benzeri oyunları görerek benimsemeleri bu oyunu gittikleri her yere taşımalarını ve Dünya genelinde yayılmasını sağlamıştır. İtalyanlar ise futbolun Norman'lar tarafından dünyaya tanıtıldığını savunurlar. 17. yüzyılda ise İngiltere'de özellikle hükümdarların bu oyunun oynanmasını istedikleri bilinmektedir. Hükümdarların bu teşviki futbolun İngiltere'de çok büyük bir gelişme göstermesine sebep olmuştur. Saha ölçüleri 120 x 80 m. olan bir

arazide bu oyun oynanmıştır. Oyunun oynanmasında kullanılan top ise hayvanların sidik torbalarının hava ile doldurulması ile oluşturulmuştur. Oyun esnasında bu top bir metre ara ile dikilmiş direklerden geçirilerek sayı elde ediliyordu (Kısa, 2010).

1866 yılında İngiltere, İskoçya, Galler ve İrlanda Futbol Federasyonlarının bir araya gelerek, “*International Board*” adı altında ilk uluslararası futbol kuruluşunu gerçekleştirmeleri futbolun günümüzdeki şeklini almasını sağlamıştır (İnal, 1995).

21 Mayıs 1904 yılında yedi ülkenin federasyonlarının katılımıyla Uluslararası Futbol Federasyonu (Federation Internationale de Football Association, FİFA) kurulmuştur. Bu kurum dünya futbolu içerisinde gerçekleşen tüm müsabakaların tek yetkili organı olarak görev yapmaktadır. Dünya futbolunu yönetip yönlendiren, kuralların değişimine karar veren, anlaşmaların çözümünde başvuru ve karar verme yetkisine sahip olan kuruluştur (İnal, 1995).

### 2. 1. 9. Dünya’da Futbol

Literatürde ayaktopu ile ilgili pek çok kaynakta bilgiler yer almaktadır. Nerede ve hangi tarihte oynandığı ile ilgili kesin bilgiler yer almamaktadır. Çin kaynaklarında o dönemin İmparatoru olan Huayn-Ti’nin M.Ö. 2500 yılında askerlerine bu oyunu oynattığı bilinmektedir (Demir & Talimciler, 2015). Talimciler’e (2014) göre “Amerika kıtasında Maya ve Aztek uygarlıklarının, Asya’da Çin ve Japonların, Avrupa’da ise olimpiyat geleneğini başlatan Antik Yunan site devletlerinin yanı sıra Roma İmparatorluğunda da topla oynanan oyunlar icra edilmiştir” (s. 95). Yapılmış araştırmalar şunu göstermektedir ki; Mısır’da yer alan *Merruka* mezarlarındaki hiyeroglifler arasında sporcu figürleri ve top oynayan insan figürleri yer almaktadır (Büyükbaykal, 2004). Kayıtlara göre Japonya’da futbolun ilk biçimine M.Ö. 1004 yılında rastlanmakla birlikte, M.S. 300-600 yıllarında ortaya çıkarak yaygınlaşarak günümüzde hala oynanan, Çinlilerin Tsu Chu oyununa benzetilen ve günümüzde hala oynanmakta olan “Kemari” oyunu bilinir. (Erdoğan, 2008).

Futbolun ortaya çıktığı dönemlerde çok tehlikeli bir oyun olduğu bilinmektedir. Stemmler (2000), Gladyatör dövüşlerinden farksız olduğunu, modern çağlara kadar uzanan futbol yolunun sayısız ölü ve yaralıyla dolu olduğundan bahsetmiştir. Talimciler (2014) de Stemmler ‘in bu söylemini; “oyun köylülerin eğlence aracıdır, kaç kişi ile oynanacağı belli değildir ve bu yüzden meydana gelen olaylar oyunun kanlı bitmesine sebep olmaktadır” diyerek desteklemiştir.

Günümüzde oynanan modern futbol “*harpastum*” a dayanmaktadır. Harpastum, Romalılar tarafından eski Yunanistan’dan alınmış bir oyundur ve eski Yunanca’da “*el topu*” anlamına gelmektedir. Bu oyunun içeriğinde; hava ve tüy ile içi dolddurulmuş ve adına Pilla, Follis ya da Pagonica denilen bir top, aynı sayıda bireyden meydana gelen takımlar, çizgiler kullanılarak belirlenmiş bir saha ve rakibin koruduğu çizginin diğer tarafına topu geçirmek yer almaktadır (Urartu, 1994).

Ortaçağ'da daha çok köylüler arasında oynanan soylu ailelerin ara sıra oynadığı oyun olan "La Soule"nin futbol oyunuyla benzerlik göstermektedir (Talimciler, 2014). "Soule" topun ismidir. Bu top içerisinde ot, talaş, vs. bulunurdu. Amaç bu topu rakip takıma karşı hareket ettirmeye çalışmaktır. Bu oyunda güç ve hız önemliydi. Yazılı kural, taktik, katılımcı sayısı, oyun süresi ve saha sınırları kesin olarak belirlenmemiştir (Wahl, 2005). Konuyla ilgili ortaya atılan iddialar içerisinde Galya bölgesinden Fransa'ya götürülmüş olması vardır. Başka bir iddia ise Romalı askerler tarafından Galya'ya götürülmesi ve oradan da Normanlar tarafından İngiltere'ye yayılmasıdır (Ongan & Demiröz, 2010). Orta Çağ Avrupası İtalya'sında ise, "Giuocco del Calcio" isimli futbola benzeyen bir oyunun oynandığı o dönemlerden kalma gravür ve afişlerde görülmektedir. 17. Yüzyılda Kral II. Charles sayesinde futbol kelimenin tam anlamıyla gözde olmuştur. 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra İngiltere'de işçi sınıfı gençleri arasında yaygınlaşmıştır (Erdoğan, 2008).

Anlatılanlardan yola çıkarak futbol oyununun Avrupa'daki gelişimi ve dünyaya yayılması ile ilgili çeşitli iddiaların bulunduğu anlaşılmaktadır. Fransızlar, İtalyanlar ve İngilizler futbolun ilk kez kendi ülkelerinde oynandığını dile getirmişlerdir. Buna ek olarak kendi ülkelerinden Dünya'ya yayıldığını da belirtmişlerdir. Yapılan incelemeler günümüzdeki şekline en yakın futbol oyununun 19. Yüzyılda İngiltere'de görüldüğünü ortaya koymaktadır. Temellerinin İngiltere'de atıldığı futbol oyununun tarihsel gelişimi aşağıda sıralanmıştır (Horosan, 2007);

- 1841 yılında futbol topunun küre şeklinde kabul edilmesi,
- 1848 yılında futbol oyun kurallarının Cambridge Kuralları adı altında toplanması,
- 1855 yılında İngiliz üniversitesinin ilk defa ülkesinden ayrılarak İsviçre'de futbol oynaması ve böylece Almanya'da futbolun temellerinin atılması,
- 1857 yılında ilk futbol kulübü olan Sheffield FC'nin kurulması,
- 1863 yılında İngiltere Futbol Federasyonu'nun (FA) kurulması ile futbola dair herkesin kabul edeceği kurallar yazılarak, elle oynamanın ve sert müdahalelerin yasaklanması ve modern futbolun doğuşu,
- 1870 yılında FA'nın tespit ettiği kuralların Almanya'da kabulü ve Portekiz'de yerleşik olan İngilizlerin, burada futbolu yaymaya başlamaları,
- 1871 yılında İngiltere Federasyon Kupası müsabakaları gerçekleştirilmiştir.
- 1872 yılında İngiltere ve İskoçya ülkeleri arasında dünyanın ilk milli müsabakası gerçekleştirilmiştir.
- 1875 yılında FA, kalelerde iki yan direk ile birleştirmek suretiyle üst direğin kullanılması ve topa kafa ile vurulmasına izin verilmesi,
- 1876 yılında korner kuralının kabul edilmesi,
- 1879 yılında para teklifi ile profesyonel futbolculuğun başlaması,

- 1882 yılında İngiltere, İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda Federasyonları kendi aralarındaki müsabakalara ait kuralları tanımlayarak anlaşmaları,
- 1883 yılında Galler, İskoçya ve Kuzey İrlanda milli takımları arasında Britanya Kupası müsabakaları düzenlenmesi,
- 1885 yılında profesyonelliğin resmen kabul edilmesi,
- 1886 yılında İngiltere, İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda Federasyonları tarafından, günümüzde hala oyun kurallarının düzenlenmesinden ve gözetilmesinden sorumlu kurul olan Uluslararası Futbol Birliği Kurulu'nun (International Football Association Board - IFAB) kurulması ve ofsayt kuralının kabul edilmesi,
- 1888 yılında İngiltere Profesyonel Ligi'nin başlaması,
- 1889 yılında Hollanda ve Danimarka Futbol Federasyonları'nın kurulması,
- 1890 yılında IFAB tarafından orta ve yan hakemlerin görevlerinin belirlenmesi, müsabakalarda tam yetkinin orta hakeme verilmesi,
- 1891 yılında penaltı kuralının kabul edilmesi, ilk defa kale ağlarının kullanılması,
- 1893 yılında Arjantin'de Amerika kıtasındaki ilk federasyonun kurulması,
- 1895 yılında İngiltere'de bayanların ilk futbol müsabakasını yapması,
- 1899 yılında müsabakaların süresi 90 dakika ve oyun alanı ölçülerinin 118,4 x 91,4 olarak kabul edilmesi,
- 1901 yılında İngiltere Federasyon Kupası Sheffield United - Tottenham Hotspur final müsabakasını 110.802 kişinin izlemesi,
- 1902 yılında İngiltere dışında ilk milli müsabakada Viyana'da Avusturya'nın Macaristan'ı 5-0 yenmesi,
- 1904 yılında Paris'te yapılan toplantıda Fransa, Belçika, Danimarka, Hollanda, İspanya, İsveç, İsviçre federasyon temsilcileri tarafından Uluslararası Futbol Federasyonu Birliği'nin (FIFA) kurulması,
- 1906 yılında kıtalararası ilk milli müsabakada Sao Paulo'da Güney Afrika'nın Brezilya'yı 6-0 yenmesi,
- 1908 yılında Londra Olimpiyat Oyunları'nda futbolun ilk kez yer alması,
- 1930 yılında FIFA tarafından düzenlenen ilk Dünya Kupası'nın Uruguay'da yapılması,
- 1954 yılında Avrupa Futbol Federasyonları Birliği'nin (UEFA) kurulması,
- 1956 yılında Avrupa Şampiyon Kulüpler Kupası'nın oynanmaya başlaması,
- 1963 yılında Avrupa Kupa Galipleri Kupası'nın oynanmaya başlaması.

## 2. 1. 10. Türkiye’de Futbol

Literatür incelendiğinde ülkemizde futbol, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi olarak iki ayrı başlıkta incelendiği görülmektedir.

*Cumhuriyet Öncesi Dönem Ülkemizde Futbol;* Orta Asya Türkleri arasında ‘‘tepük’’ ismiyle yaygın bir şekilde oynanan futbol, günümüzde batı ülkelerinden esinlenerek ve kurallarında yapılan bazı değişikliklerle futbol adıyla altında yeni şeklini almıştır (Apaydın, 2000). Tanzimat Fermanı’nın ilan edilmesinin ardından ülkemizde batılılaşma yolunda atılan adımlar ile gerçekleştirilen reformlar sayesinde pek çok spor dalı ülkemize girmiştir. Bu spor dallarından en önemlisi ise futboldur (Fişek, 1985).

Dünyanın her ülkesinde olduğu gibi Türkiye’ye de futbolun gelişi İngiliz denizcilerinin, diplomat ailelerinin ve tüccarların tanıtımı sayesinde olmuştur. Ülkemizde oynanan ilk futbol müsabakaları 1890 yılında, İzmir’de, *La Fontaine* ailesinin çevresinde toplanan İngiliz gençleri arasında yapılmıştır. Artık ülkemizde Osmanlı dönemine özgü tekke örgütlenmesinden vazgeçilerek batı örnek alınmaya başlanmıştır (Fişek, 1985). İzmir’in Bornova çayırlarında futbol karşılaşmaları yapılmış ve akabinde İngilizler tarafından ilk futbol kulübü ‘*Football Club Smyrna*’ adı altında kurulmuştur. İş gereği bu İngiliz aileleri İstanbul’a taşınmış ve *Moda Çayırı*’nda 1895 yılında futbol oynamışlardır. İzmir’den İstanbul’a gelen futbolcular ve İngiliz sefarethanesinde çalışan personeller ile ‘*Moda Futbol ve Ragbi Kulübü*’ ilk spor kulübü olarak kurulmuştur (Ertuğ, 1977).

Türkiye’de ilk resmi futbol kulübü ise 1902 yılında Kadıköy’deki İngiliz ve Rumlar tarafından kurulan ‘*Cadıköy Football Club*’dur. 1904 yılında *İstanbul Futbol Ligi* adı altında bir lig kurulmuştur. Bugün Fenerbahçe Stadi’nin yer aldığı, *Papazın Çayırı* olarak bilinen ve yalnızca Pazar günleri müsabaka yapılan lig 1915 yılı ortalarına kadar devam etmiştir. O dönemlerde ülkemizde oynanması yasaklanmış futbolu İngilizler ve azınlıklar rahatça oynayabiliyorlardı. Türk gençleri ise bu duruma sadece seyirci kalıyorlardı. Galatasaray Sultanisi öğrencilerinden olan Ali Sami Yen, 1905 yılında, resmi olarak ilk kez takım kurma girişimlerinde yer almıştır. Böylece bu takımın adı Galatasaray olmuştur. Galatasaray Pazar Ligi’nde katıldığı müsabakalarda başarılı olarak heyecanı artırmış ve 1907 yılında Fenerbahçe Futbol Kulübü’nün de kurulmasıyla Pazar Ligi’nde Türk futbolcular çoğunluk haline gelmiştir (Apaydın, 2000).

İlerleyen süreçte İkinci Meşrutiyet’in ilanı, kulüp ve takım sayısında artışa ve futbolun gençler arasında yayılmasına zemin hazırlamıştır (Spor Ansiklopedisi, 1991). İlk yıllarda futbol kurallarının iyi bilinmemesi, hakemlik yapan bireylerin futbolu yeteri kadar bilmemeleri, oyun alanları ve kullanılan malzemelerin kurallara uygun olmayışı birtakım problemlere yol açmıştır. Ancak zaman ilerledikçe futbolu bilerek oynayanların sayısı artmış, tekniğe dayalı oyun anlayışı önem kazanmıştır (Apaydın, 2000).

*Cumhuriyet Dönemi Ülkemizde Futbol;* Cumhuriyet döneminde bugünkü Türkiye Futbol Federasyonu (TFF)’nun adı ‘*Türkiye Futbol Heyeti Müttehidisi*’ idi. Türkiye Futbol Heyeti

Müttehidisi 13 Nisan 1923 yılında Cumhuriyet dönemi ilk spor teşkilatı olan ‘‘Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı (TİCİ)’’ bünyesine bağlı olarak kurulmuştur. TFF aynı yıl 21 Mayıs’ta FIFA üyeliğine kabul edilmiştir. Zaman içerisinde TİCİ, kendi bünyesinde meydana gelen çekişme ve bölünmeler sonucunda 1936 yılında yerini Cumhuriyet Halk Partisi’ne bağlı olarak faaliyet gösteren *Türk Spor Kurumu (TSK)*’na bırakmıştır. Bu kurumun faaliyetleri de uzun ömürlü olmayıp 1938 yılında feshedilmiştir. Yerine ise ‘‘*Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (BTGM)*’’ kurulmuştur. TFF bu kuruma bağlanarak başkanı da bu kurum tarafından atanmaya başlanmıştır (Apaydın, 2000).

Cumhuriyet döneminde yukarıda belirtilen gelişmelerin ardından aşağıdaki gelişmeler yaşanmıştır;

- 1951 yılında profesyonellik kabul edildi ve bu gelişme ile futbol bir mesleğe dönüştü (Spor Ansiklopedisi, 1991).
- 1954 yılında UEFA (Union of European Football Associations) kuruldu.
- 1961 yılında istikrarsız bir performans sergileyen Türk Milli Futbol Takımı, Avrupa kupalarında başarı göstermiştir.
- 1962 yılında UEFA, Türkiye’yi bir Avrupa ülkesi olarak üyeliğe kabul etmiştir.
- 1969 yılında BTGM ve Futbol Federasyonu, yeni kurulan ‘‘Gençlik ve Spor Bakanlığı’’na bağlanmıştır.
- 1974 yılında ‘‘Türk Spor Vakfı’’ kurulmuştur.
- 1983 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı Milli Eğitim Bakanlığı ile birleştirilerek tek bünyede toplanmıştır.
- 1990 yılında ve akabinde Türk futbolundaki hareketlilik hemen akabinde Avrupa’da elde edilen başarıları getirmiştir. Üst üste başarılar elde edilmiştir. Türk futbolunun inişli çıkışlı dalgalanmalar yaşaması Avrupa ayarında olmasına engel olmuştur. Maddi yetersizlik gibi sebepler günümüzde Avrupa’nın gerisinde olmamıza olanak sağlamıştır (Apaydın, 2000).

### **2. 1. 10. 1. Amatör Futbol**

Amatör kavramı, Latince ‘‘amare-sevmek’’ sözünden türetilmiştir. Amatörlük kavramı içerisinde ondan çıkar elde etmek, maddi gelir sağlamak gibi kavramlar yer almaz. Sadece birey, onu sevdiği için ona vakit ayırır. Bu gibi özellikleri içinde barındırmayan amatör kavramı genel olarak küçümsenmiştir (Erdemli, 2012). Talimciler’e (2010) göre amatör spor içerisinde en önemli husus, egzersiz yapmanın her yaştan ve yetenekten insana açık olmasıdır. Fiziksel anlamda yetersiz olan ve çeşitli sebeplerle hareket kabiliyeti kısıtlı olan bireyler bile bu ortamdan uzaklaştırılmaz. Amatörlükte amaç, bireyin fiziksel faaliyetlerden zevk alması ve kendini geliştirmesidir.

Amatör olarak yapılan futbol her yaştan insan tarafından yapılabilir. Bireylerin kişilik gelişimlerine, sosyalleşmelerine, takımdaşlık duygusuna bürünmelerine, yenme ve yenilme

kavramlarının ve bu kavramların bireyler üzerinde uyandırdığı hisleri anlamalarına fayda sağlar (Aydoğan, 2016). Bu bağlamda futbol, 200 bin profesyonel ve 240 milyon amatör lisanslı futbolcusuyla dünyada en çok tercih edilen spor dalı olmuştur (Kashmiri & Delaney, 2006).

Ülkemizde profesyonel takımların alt yapılarında amatör olarak faaliyetlerine devam eden sporcular yer almaktadır. Bunların yanı sıra deplasmanlı olarak oynanan Bölgesel Amatör Lig (BAL), yerel olarak oynanan 1. ve 2. amatör ligler günümüzde futbol faaliyetlerine devam etmektedirler.

Futbolda amatörlük, maddi kazanç olmadan zevk için yapılan uğraşlardır. Bunun yanında futbolu maddi kazanç amacı olmadan, sporu meslek edinmeden, mutluluk ve zevk için yapan bireylere de amatör sporcu adı verilir (Öziş, 2005).

### **2. 1. 10. 2. Profesyonel Futbol**

Profesyonel kavramı, bir konu hakkındaki bilgi ve becerisini pazarlamak anlamında ifade edilir. Spor bağlamında profesyonel, herhangi bir spor alanında becerilerini, yeteneklerini pazarlayan sporcudur (Erdemli, 2012). Profesyonellik, amatörün karşısı, para karşılığında spor yapan birey anlamına gelir. Profesyonel futbolda spor artık bir meslek olarak kabul edilmiştir (Erol, 1997).

Türkiye'de her türlü futbol faaliyetini ulusal ve uluslararası kurallara göre yürütmek, teşkilatlandırmak ve geliştirmek TFF'nin yetki ve sorumluluğundadır. Amatör veya profesyonel anlamda futbol faaliyetlerine katılacak tüm spor kulüplerinin profesyonel futbol şubelerinin, anonim şirketlerin TFF tarafından yayımlanan Futbol Kulüpleri Tescil Talimatı içerisinde belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde tescilleri yapılır ve işleyiş gösterirler (TFF, 2020).

Bu kanunlar doğrultusunda ülkemizde 1951 yılında profesyonelliğin kabul edilmesiyle futbolun bir meslek dalı olarak kabul süreci başlamıştır (Sümer, 1988). 1959 yılından bugüne düzenlenen Süper lig, 1. lig, 2. lig ve 3. profesyonel ligler ve profesyonel ligde takımı olmayan illerin en üst amatör ligdeki takımının katıldığı Türkiye Kupası müsabakaları, futbola olan ilgiyi arttırmakla kalmamış, bir numaralı spor dalı haline gelmesini sağlamıştır (Talimciler, 2003). 2018-2019 Spor Toto Süper Lig, Spor Toto Birinci Lig, TFF İkinci Lig ve TFF Üçüncü Liglerinde, 125 profesyonel futbol kulübü ve 4000 civarında profesyonel futbolcu bulunmaktadır (TFF, 2020).

### **2. 1. 10. 3. Amatörlük ve Profesyonellik Kavramlarının Tanımı ve Ayrımı**

Amatör anlamda yapılan spor, temelde maddi unsurun yer aldığı belli bir karşılık beklenerek yapılan spor değildir. Amatör anlamda yapılan sportif faaliyetler herhangi bir ücret ödemesi yapılmadan ve zevk için yapılan faaliyetlerdir (Öztürk, 1998).

Profesyonel anlamda yapılan spor ise, artık spor branşı meslek haline getirildiği anlamını taşır. Profesyonel anlamda spor yapan bireyler o işten gelir elde ederler ve geçimlerini sağlarlar.

Profesyonel sporlarda esas unsur maddiyattır. Profesyonel sporcular harcadıkları zaman ve gösterdikleri faaliyetler karşılığında para ve parasal değeri olan maddi gelirler elde ederler. Ayrıca bir sporcunun profesyonel sporcu kategorisinde değerlendirilebilmesi için kulübü ile sporcu arasında imzalanmış bir mukavelenin olması gerekmektedir (Öztürk, 1998).

Ülkemizde futbol branşı profesyonel bir branş olarak kabul edilmektedir. Ancak son dönemlerde kulüpler profesyonellik anlamında değişik metotlara başvurumaktadırlar. Çeşitli branşlarda amatörlüğün gizli veya yarı profesyonelliğe dönüştüğü görülmektedir. Konuyu bu açıdan irdelediğimizde amatörlük kavramı ile profesyonellik kavramları arasında ayırım yapmanın zorlaştığı görülmektedir. Sadece bu iki kavramın ayırımı kontrat ve sözleşmelere bakarak anlaşılabilir (Günay & Yüce, 2008).

Amatör ve profesyonel ayırımı son zamanlarda ülkemizde tartışılmalı konular arasında yer almaktadır. Amatörlük kavramının bir takım branşlarda gizli profesyonelliğe dönüşmüş olması konunun ülkemizde ses getirmesine sebebiyet vermiştir (Erkal vd., 1998).

Bazı sporcu bireylerin amatörlük ve profesyonellik kavramlarından hangisinin bünyesinde olduğunu anlayabilmek zordur. Bazı sporcular bazen amatörmüş gibi bazen de profesyonelmüş gibi davranışlar sergileyebilmektedir. Bu durumda bizleri bu tür sporcuların hangi gruba dâhil olması gerektiği konusunda şüpheye düşürmektedir. Günümüzde transfer edilmiş yabancı sporculara baktığımızda sporcu kimliklerinin yanında ithalat/ihracat işleriyle uğraştıkları bilinmektedir. Bu durum bu bireylerin sporcu kişiliklerini ikinci plana düşürmektedir. Profesyonellik mesleği saygılı ve ahlaklı bireyler olmayı ve yetiştirmeyi gerektirir. Eğer bir bireyde profesyonel zihniyet mevcutsa, işini severek yapıyor ve mesleğine değer gösteriyorsa o birey profesyoneldir (Doğan, 2005).

## **2. 1. 11. Türkiye Futbolunun Lig Statüleri**

Ülkemizde faaliyette olan mevcut lig sistemimize 2010 yılında geçilmiştir. Süper lig, 1. lig, 2. lig ve 3. lig olarak 4 ayrı kademe profesyonel lig yer almaktadır. Bu liglerde ise 126 ayrı kulüp aktif olarak müsabakalara katılarak mücadele etmektedir (Türk Futbolundaki Lig Sistemi, 2020).

Bölgesel amatör lig ise profesyonel lig ile amatör lig arasındaki geçiş ligidir. Bu lig içerisinde 12 ayrı grup yer almaktadır. Bu grupların şampiyonları play-off müsabakaları oynayarak 3. lige terfi etmeye hak kazanırlar (TFF, 2020).

Ülkemizin her ilinde amatör anlamda yürütülen ligler yer almaktadır. Süper amatör, 1. amatör ve 2. amatör olmak üzere üç ayrı kategoride ligler düzenlenmektedir. Oluşturulan bu liglerde şampiyon olan takımlar bir üst lig olan bölgesel amatör lige çıkmaya hak kazanırlar. Bu amatör futbol müsabakaları ülkemizde 32 ilde süper amatör, 1. amatör ve 2. amatör olarak 3 ayrı seviyede oynanırken, 49 ilimizde ise süper amatör ligi bulunmayıp sadece 1. ve 2. amatör liglerde amatör müsabakalar gerçekleştirilmektedir (TFF, 2020).

Türkiye Futbolunun Lig Statüleri aşağıda belirtilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Türkiye Futbolunun Lig Statüleri

TÜRKİYE FUTBOLUNUN LİG STATÜLERİ				
SEVİYE	LİGLER			
1	Süper Lig 21 kulüp			
2	1.Lig (TFF 1.Lig) 18 kulüp			
3	2. lig Kırmızı Grup (Misli. com 2. Lig) 20 kulüp		2. lig Beyaz Grup (Misli. com 2. Lig) 19 kulüp	
4	3.lig 1. Grup (Misli. com 3.lig) 16 kulüp	3. lig 2. Grup (Misli. com 3.lig) 17 kulüp	3. lig 3. Grup (Misli. com 3.lig) 17 kulüp	3. lig 4. Grup (Misli. com 3.lig) 17 kulüp
5	Spor Toto Bölgesel Amatör Lig (BAL) (Birbirine paralel hareket eden toplam 12 ayrı gruptan oluşmaktadır.)			
6	Süper Amatör Lig			
7	1.Amatör Lig			
8	2.Amatör Lig			

## 2. 1. 12. Örgütsel Bağlılık ve Futbol

19. yüzyıldan itibaren gelişen ve profesyonelleşen futbolda baş aktörler futbolculardır. Dünya çapında gerçekleşen müsabakalar ve organizasyonlar yoluyla futbol camiası içerisinde yer alan futbolcu, antrenör ve yöneticiler çeşitli milletlerin kahramanları ve gözdesi haline gelmişlerdir.

Bu kahramanlar içerisinde futbolcular ele alındığında görsel olarak onların popülerlik seviyelerini fiziksel anlamda gösterdikleri performans düzeyleri etkilese de örgütsel psikoloji alanındaki faktörlerin de önemli etkilerinin olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu durum yapılan çalışmalar ile de desteklenmektedir (Kristiansen vd., 2012). Örgütsel psikoloji alanında yer alan bu faktörlerden bir tanesi bu araştırmamızda ele alınan örgütsel bağlılık faktörüdür.

Genel olarak örgütsel bağlılık bireylerin örgütle bütünleşmesi, örgütün hedeflerine uygun hareket edebilme ve içselleştirilmiş çabaların toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım futbolcular baz alınarak düşünüldüğünde gerek amatör gerekse profesyonel düzeyde kulüp çıkarları adına birlikte hareket edebilmek çok önemlidir. Bu konu ile ilgili Başer (1994), bir futbol takımının duygusal ögesinin takımı oluşturan futbolcu, antrenör ve yöneticilerin aralarındaki iletişim süreçlerine göre oluşacağını belirtmiştir. Yani takım içerisinde futbolcuların kendi aralarındaki, antrenör ve yöneticileriyle olan ilişkileri örgütsel bağlılık anlamında son derece önemlidir. Eğer takım içerisinde belirlenen gruplar arasındaki etkileşim iyi düzeydeyse, takım içerisinde karşılıklı sevgi ve saygı ortamı oluşmuşsa, arkadaşlık ilişkileri içten ve samimi ise, antrenör ve kulüp yöneticilerinin sporcularla olan diyalog hal ve hareketleri karşılıklı saygı çerçevesi içerisinde

yürütülüyorsa, mevcut takımdan kapasitesinin üzerinde performans beklenmiyorsa ve futbolcular sonuç ne olursa olsun içerisinde yer aldıkları takım uğruna, galip gelebilmek adına, müsabaka esnasında birbirlerine destek çıkmak zorunda olduklarını biliyorlarsa bu durumun takım performansına olumlu olarak yansıtacağı kaçınılmazdır (Başer, 1994).

Futbolcularla ilgili çeşitli alanlarda yapılmış çalışmalar alanyazında mevcuttur. Ancak amatör ve profesyonel futbolcuların örgütsel bağlılıklarının bir arada ele alındığı çalışma bulunmamaktadır. Bu araştırma bu anlamıyla özgündür. Bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir.

## **2. 2. Literatür Taramasının Sonucu**

Bu bölümde spor bilimleri alanında örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalardan ulaşılabilenler ayrı ayrı ele alınmıştır.

### **2. 2. 1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar**

Yaşar ve Sunay (2018) “Futbol Antrenörlerinin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi” adlı çalışmada örneklem grubu olarak 212 antrenör üzerinde çalışmışlardır. Bu antrenörler İç Anadolu Bölgesi’nde yer alan futbol kulüplerinin alt yapılarında görev yapan antrenörlerdir. İki ayrı ölçek kullanılarak yürütülen bu çalışmada Antrenörlerin İş doyum seviyelerini belirlemek için Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 9 tane alt boyutu olan “İş Doyum Ölçeği”, örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için ise Porter vd. (1974) tarafından geliştirilen ve dilimize olan uyarlamasının Buluç (2009) tarafından yapıldığı “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda belirlenen antrenörlerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğuna ulaşılmıştır. Antrenörlerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde en düşük değer ödeme ve prim alt boyutunda olduğu, en yüksek değer ise işin doğası ve iş arkadaşları alt boyutunda olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda antrenörlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Antrenörlerin eğitim seviyelerine göre yapılan analizler sonucunda ise eğitim düzeyi daha yüksek olan antrenörlerin hem iş doyumları hem de örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir değişken olan görev yapılan kulüp yapısı açısından ise profesyonel grubun iş doyumunu ve örgütsel bağlılık seviyelerinin amatör gruba nazaran daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uyar ve Sunay (2016) “Ankara’da Özel Spor Merkezlerinde İşgören Personelin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmanın örneklem grubunu Ankara’da, spor merkezlerinde çeşitli mevkilerde işgören 87 kadın (%50,6),85 erkek (%49,4) olmak kaydıyla araştırmayı toplamda

172 kişiden oluşmaktadır. Çıkan sonuçta büyük oranda işgörenlerin işlerinde doyuma ulaştıkları sonucuna varılmıştır.

Sunay (2014) “Türkiye de Voleybol Liglerinde Görev Yapan Antrenörlerin İş Doyumları” adlı araştırmada Türkiye 1. ve 2. lig antrenörlerinden 90 tanesine uygulanmıştır. Elde edilen bulgularda Türkiye Liglerinde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lise eğitimi alan antrenörlerin üniversite eğitimi alan antrenörlere göre ve 11 yıldan fazla görev yapan antrenörlerin, 11 yıldan az görev yapan antrenörlere göre iş doyumlarının daha fazla olduğu sonucu saptanmıştır. Kurslar ve üniversite eğitimi ile alınan antrenörlük eğitiminin antrenörlerin doyum düzeylerinde bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Ayrıca antrenörlük kademeleri yükseldikçe doyum düzeylerinin de artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Profesyonel futbolcuların duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Adiloğulları (2011), çalışmada süper ligden, İkinci lig A ve B grubundan ve üçüncü lig ekiplerinden toplamda 25 takım, 401 futbolcudan oluşmaktadır. Çalışmaya katılan bu futbolcuların yaş değişkenine duygusal zekâ alt boyutları değerlendirildiğinde kişiler arası ilişkiler alt boyutunda yaşa göre anlamlı farklılık görülmüştür.

Demirsoy’un (2009) yapmış olduğu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında bulunan ilişkiler konu edinilmiştir. Araştırma 4 ili kapsamaktadır. Bunlar Bolu, Kastamonu, Bartın ve Düzce ile sınırlanmıştır. Araştırmaya toplamda 53 beden eğitimi öğretmeni dâhil edilmiştir. Mesleki kıdem açısından değerlendirildiğinde beden eğitimi öğretmenleri, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ve aynı yerde çalışma yılı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sunay’ın (1998) “Türkiye’de Antrenörlerin İş Doyumu” adlı çalışmasında anket yöntemi uygulanmıştır. Türkiye’de iki farklı kurumdan toplamda 203 antrenör katılmıştır. Üniversitelerden eğitim alarak antrenörlük yapanlar ile normal antrenör kurslarından eğitim alarak antrenörlük yapan antrenörlere göre daha yüksek iş doyumunu sonucuna varılmıştır.

Köse (2019) ‘‘Jimmastik Antrenörlerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi’’ adlı araştırmasının örneklem grubu Türkiye’de aktif olarak Jimnastik antrenörlüğü yapan 67 kadın, 71 erkek toplam 138 antrenörden meydana gelmektedir. Çalışmada yer alan antrenörlerin kişisel özelliklerinin yanında veriler "İş doyum Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında araştırma değişkenlerinden antrenörlerin çalıştığı kurum, medeni durum, yaş durumu ve çalıştırılan öğrenci yaş grubuna göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık durumlarında değişiklikler olduğu gözlenmiştir. Yapılan bu araştırmada jimnastik antrenörlerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin ve iki değişken arasında olumlu veya olumsuz bir ilişki olup olmadığının araştırılmasının amaçlandığı Kartal’ın (2019) çalışması 140

personel ile gerçekleştirilmiştir. Bu personeller İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ne ait hizmet binasında görev yapmaktadır. Örgütsel İklim Anketi ile Örgütsel Bağlılık Anketi verilerin elde edilmesinde kullanılan araçlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre katılımcıların örgütsel iklimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında %33 oranında ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Kelek'in (2019) çalışmasında spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin çalışma yaşam kalitesi mesleki tutum ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Böylelikle farklı çalışma koşullarının çalışma yaşam kalitesini ve mesleki tutumu ve çalışma yaşam kalitesi ve mesleki tutumun da örgütsel bağlılığı (duygusal, devam ve normatif) nasıl etkilediği elde edilecek veriler ışığında değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan toplam 359 polis memurunun 181'i spor eğitimi veren yükseköğretim kurumunda eğitim alırken, 178'i polis meslek yüksekokulunda eğitim almıştır. Çalışmanın veri toplama aracı olarak Sirgy vd.'nin (2001) geliştirdiği "Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği" toplam 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, Taşdemir ve Afşar (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Örgütsel Bağlılık değerlerini saptamak amacıyla Meyer ve Allen'in (1991) geliştirdiği 18 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Polislik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeği, Murat ve Uygun (2004) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 33 maddeden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda, polis meslek yüksekokulu ve BESYO/Spor Bilimleri Fakültesi mezunu polislerin çalışma yaşam kalitesi ve mesleki tutumları ile duygusal bağlılıkları arasında neden sonuç ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Polis meslek yüksekokulu ve BESYO/Spor Bilimleri Fakültesi mezunu polislerin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ve mesleki tutumları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Paçalı'nın (2019) "Spor Kuruluşları Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesi İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı çalışmasında araştırmanın evrenini, Muğla ilinde bulunan resmi ve özel spor ile ilgili kurum ve kuruluşlarında çalışan bireyler oluşturmuştur. Bu bireylerden içerisinden 82 (% 30,5'i Kadın, % 69,5'i Erkek) kişi örnekleme yer almıştır. Araştırmada, veri toplamak amacıyla; Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Minnesota Doyum Ölçeği, çalışanların örgütsel bağlılık algısını ölçmek için Meyer vd.'nin (1993) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve "Kişisel Bilgi Formu"ndan yararlanılmıştır. Yapılan çalışmada kadınların erkeklere göre, yaşamın işten ibaret olma alt boyutunda farklılık tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeninin iş tatmini ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca eğitim değişkeninin yaşamı ihmal etme alt boyutunda farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Yıldırım (2019), Besyo'larda çalışan öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel iklim seviyelerini araştırmıştır. 10 ayrı üniversiteden elde edilen verileri 45'i kadın ve 113'ü erkek olmak üzere toplam 158 öğretim

elemanı oluşturmaktadır. Araştırma verilerini elde edebilmek için demografik bilgi formunun yanı sıra Örgütsel bağlılık Ölçeği ile Örgütsel İklim Anketi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların çalışma süresi ve çalıştığı üniversite ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında; yaş ve çalıştıkları üniversiteler ile örgüt iklimleri arasında anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır.

Balta (2019), GHSİM’nde görev yapmakta olan antrenörler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında antrenörlerin mobbing seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ne düzeyde bir ilişkinin olduğunu araştırmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubu; İç Anadolu Bölgesinde yer alan 13 GHSİM’nde görev yapan 494 gönüllü katılımcıdan meydana gelmektedir. Araştırmada verilerin elde edilmesi için Kişisel Bilgi Formu, Einarsen ve Raknes’in (1997) geliştirdiği ve Türkçe uyarlamasının Karaahmet vd. (2013) tarafından yapıldığı Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe Formu (NAQ-TR), Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada sonuç olarak GHSİM görev yapan antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeyde iken mobbinge maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği ile mobbing arasındaki ilişki göz önüne alındığında anlamlı, negatif yönlü ve orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür.

Karaoğlu (2019), Kayseri ili sınırları içerisinde gerçekleştirdiği çalışmasında beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve örgütsel imaj algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde ne tür bir etkiye sahip olduğu konusunda araştırma gerçekleştirmiştir. Kayseri ilinde aktif öğretmenlik yapmakta olan 300 beden eğitimi ve spor dersi öğretmeni tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenerek çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışmada yer alan beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerine demografik bilgi formunun yanı sıra Jones ve Volpe tarafından geliştirilip Şanlı (2014) tarafından dilimize uyarlaması yapılan “Örgütsel Kimlik Ölçeği”, Gürbüz’ün (2008) geliştirdiği “Örgütsel İmaj Algısı Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçları olarak beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin örgütsel kimlik, örgütsel imaj algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında yer alan ilişkinin anlamlı ve orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Örgütsel kimlik seviyeleri ile örgütsel imaj seviyeleri yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ve içerisinde yer aldıkları kurumlarına karşı olan bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra ortaya koymuş oldukları olum tutum, davranış, hal ve hareketlerle kurumlarının gelişimine katkı sağladıkları düşünülmüştür.

Havuç’un (2019) “Jimnastik Sporcusu Ailelerinin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” isimli araştırmasının örneklem grubu Kocaeli ilinde çocukları jimnastikle ilgilenen 62’si kadın ve 60’ı erkek olmak üzere toplam 122 veliden meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan velilerin demografik bilgilerinin yanı sıra "Duygusal Zekâ Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nden verilerin elde edilmesinde yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre velilerin duygusal zekâ durumları ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında lisanslı spor yapmış olma, cinsiyet ve gelir düzeylerine göre anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

Kuyulu (2019), gerçekleştirdiği çalışmasındaki örneklem grubunu rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 66 ayrı ildeki spor liselerinde görev yapmakta olan 304 ‘ü erkek ve 193’ü kadın olan toplam 497 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada Spor liselerinde görev yapan yöneticilerin vizyoner liderliklerinin öğretmenlerin motivasyonlarına ve örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma verilerini elde etmek için öğretmenlere öncelikle demografik bilgi formu, ardından ‘‘Vizyoner Liderlik Yeterliliği Ölçeği’’, ‘‘Öğretmen Motivasyon Ölçeği’’ ve ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’’ uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre bu üç ölçeğin boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın aracılık analizinin sonuçlarından spor lisesi yöneticilerinin vizyoner liderlik seviyelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisinde öğretmen motivasyonunun aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Büyükbasmacı (2019), spor kulüp yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarını konu edindiği araştırmasında ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’’ni verilerin toplanması aşamasında kullanmıştır. Çalışmada örneklem grubunu 74 spor yöneticisi oluşturmuştur. Bu spor kulüp yöneticileri Türkiye’deki tüm lig düzeylerinde müsabakalara katılan spor kulüplerinden belirlenmiştir. 74 kulüp yöneticisinin 11’i süper lig, 11’i 1. lig, 9’u 2. lig, 9’u 3. lig, 15’i bölgesel amatör lig ve 19’u ise amatör liglerde müsabakalara katılan kulüplerin yöneticileridir. Araştırma sonuçlarına göre toplamda değerlendirmeye alınan 7 ayrı bağımsız değişkenin üçünde anlamlı sonuçlar gözlenmişken, dördünde anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

Ermiş’in (2019) ‘‘Akademisyenlerin Karanlık Üçlü Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’ adlı çalışmasının amacı akademisyenlerin karanlık üçlü özelliklerinin düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek ayrıca akademisyenlerin kişisel özelliklerinden elde edilen bilgiler doğrultusundaki değişkenlere göre kıyaslanması ve ilişki düzeylerinin belirlenmesidir. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında Paulhus ve Williams’a (2002) ait Karanlık Üçlü Özellikleri Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini tesadüfi yöntemle belirlenen 372 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerin makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin orta düzeyde, psikopati kişilik özelliklerinin ise düşük seviyede olduğu ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geneli ve alt boyutlarının ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık alt boyutu ile narsisistik ve makyavelist kişilik özellikleri arasında orta düzeyde ve ters yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların Karanlık üçlü özellikleri demografik değişkenlere göre incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre psikopati, üniversite türü değişkenine göre; Narsisizm, yöneticilik yapma değişkenine göre; Makyavelizm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Akgül’ün (2019) ‘‘Sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi’’ adlı araştırması tarama modelinde betimsel niteliktedir. Araştırmanın evrenini, seçilmiş bazı amatör spor federasyonlarının (Cimnastik, Boks, Tekvando, Judo ve Güreş

Federasyonu) büro çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırma örneklemini ilgili federasyonların büro çalışanlarından rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiş toplam 64 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için “Kişisel Bilgi Form” ve ilgili federasyon başkanlarının liderlik stillerini belirlemek amacıyla Bolman ve Deal (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Dereli (2003) tarafından uyarlanmış “Liderlik Stilleri Betimleme Anketi (LOQ)” kullanılmıştır. Diğer taraftan federasyon çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada duygusal bağlılık; insan kaynağı ve politik liderliği pozitif yönde, sembolik liderliği negatif yönde etkilemektedir. Devam bağlılığı; yapısal liderliği pozitif, sembolik liderliği negatif yönde etkilemektedir. Normatif bağlılık; politik liderliği pozitif yönde, sembolik liderliği negatif yönde etkilemektedir.

Okudan’ın (2018) araştırmasına, Spor Genel Müdürlüğü’nde çalışmakta olan bireyler arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 317 spor yöneticisi gönüllü olarak katılmış ve araştırmada kullanılan anket formu Spor Genel Müdürlüğünce onaylanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmaya katılanların örgütsel iklim algılarını belirlemek amacıyla, Bilir (2005) tarafından geliştirilen ve 20 sorudan oluşan "Örgütsel İklim Ölçeği", araştırmaya katılanların örgütsel güven duygularını belirlemek için 18 sorudan oluşan "Örgütsel Güven Ölçeği", araştırmaya katılanların iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ve 28 sorudan oluşan "İş Yaşam Dengesi Ölçeği", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nden faydalanılmıştır. Ayrıca araştırmada 12 soruluk kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, regression Model 1 analizinde, örgütsel güven duygusu ve örgütsel iklim algısı arttıkça iş yaşam dengesinin de arttığı gözlenmektedir. Oluşturulan model 2 analizine göre ise, iş yaşam dengesinin bağımlı değişken olan örgütsel güven duygusunu azaltıcı yönde etki yaptığı, bunun yanında örgütsel iklim algısı ve örgütsel bağlılık duygusu faktörlerinin örgütsel güven duygusunu arttırıcı yönde etki ettiği gözlenmiştir. Oluşturulan model 3 analizine göre, iş yaşam dengesinin, örgütsel iklim algısının ve örgütsel güven duygusunun bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık duygusu arttırıcı yönde etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Model 4 analizine göre, örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel iklim algısının, iş yaşam dengesinin ve örgütsel güven duygusunun bağımlı değişken olan örgütsel iklim algısını arttırıcı yönde etki yaptığı tespit edilmiştir.

Togo (2018), İstanbul’da düzenlenen Şirketler Ligi’nde müsabakalara aktif olarak katılan ve müsabakalara katılmayıp işgören olarak görev alan bireylerde bu tür organizasyonların onların örgütsel bağlılık ve yaşam kaliteleri üzerinde ne tür bir etkiye sebep olduğunu araştırmayı amaçlamıştır. Deney ve kontrol gruplarının yer aldığı araştırmada, deney grubunda 19 takımdan 235 organizasyona katılan erkek sporcu yer alırken; organizasyona katılmayan 235 işgören de kontrol grubunu oluşturmuştur. Araştırmada kişisel bilgi formunun yanı sıra “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile “WHOQOL-BREF-Yaşam Kalitesi Ölçeği” verileri elde etmek için kullanılmıştır. Araştırmadan

elde edilen bulgulara göre bu tür organizasyonlara aktif katılım gösteren bireylerin gerek örgütsel bağlılık seviyelerinin gerekse yaşam kalitelerinin belli boyutlarda aktif katılım göstermeyen bireylere nazaran belirgin olduğu saptanmıştır.

Yüksel (2018) çalışmasında Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarını örneklem grubu olarak belirlemiştir. Çalışmada, örgüt içerisinde gerçekleştirilen adaletli uygulamaların çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde ne denli etkisinin olduğunu araştırmak amaçlanmıştır. Çalışma 353 tane Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara “Örgütsel Adalet Ölçeği”nin yanı sıra “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanarak veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve işgören bireylerin performansları ile ilgili anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlardan hareketle katılımcıların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıkları arttıkça performanslarında da artış meydana gelmektedir. Dolayısı ile örgüt içerisindeki adalet arttıkça örgütsel bağlılıkta artmaktadır.

Deniz (2018), Ankara ilinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü’nün merkez ve ilçelerinde görev yapan 403 personele ulaşmıştır. Bu personellerin işten ayrılma eğilimleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin yanı sıra “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”nin kullanıldığı bu çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık boyutunda bu durumun daha açık şekilde ortaya çıktığı ve personelin işten ayrılma eğilimlerinin düşük seviyede olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan alt boyutların personelin işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi araştırıldığında ise duygusal ve normatif boyutların işten ayrılma eğilimleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca korelasyon analizi sonuçlarına göre personelin işten ayrılma eğilimleri ile duygusal ve normatif bağlılık ile ölçekten alınan puanlarında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Malkoç’un (2018) özel spor işletmelerinde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında bu bireylerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık seviyelerini incelemiştir. Marmara Bölgesi’nde özel spor işletmelerinde görev yapan toplam 394 çalışana “Örgütsel Sinizm” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanarak veriler elde edilmiştir. Çalışma sonuçları pek çok değişkende ve ölçeklerin alt boyutlarındaki faktörler üzerinde anlamlılık olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki düzeyi incelenerek ters yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Öz’ün (2018) çalışmasına araştırmaya gönüllü katılım sağlayan 130 (34 kadın, 87 erkek) kişi dâhil edilmiştir. Verilerin toplanmasında “Liderlik Tarzları Ölçeği” ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden faydalanılmıştır. Sonuç olarak, örgütsel bağlılık ölçeğine göre cinsiyet, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmazken, gelir değişkenine göre devam bağlılığı ve duygusal bağlılık alt boyutlarında, eğitim durumu değişkenine göre devam bağlılığı alt boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Liderlik tarzları ölçeğine göre cinsiyet ve

yaş, mesleki kıdem, kurumda çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmazken, gelir düzeyi değişkenine göre iş gören odaklı liderlik alt boyutunda, eğitim durumu değişkenine göre üretim odaklı ve iş gören odaklı liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Bal'ın (2018) çalışmasının sonucunda; yaş değişkeninin işgören bireylerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet değişkenine göre erkek katılımcıların puanlarının kadın katılımcılara göre işin niteliği ve normatif bağlılık puanlarında daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Medeni durum değişkeninin katılımcıların iş doyumları üzerinde etkisinin olmadığı ve evli bireylerinin bekâr bireylere nazaran daha yüksek düzeyde normatif bağlılıklarının olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumu değişkeninin ise ölçeklerden alınan puanlar üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Mezun olunan bölüm değişkenine göre katılımcıların iş doyum düzeyleri etkilenmemiştir.

Cevahircioğlu (2017), çalışmasında ülkemizdeki 25 ayrı üniversitede yönetici ve akademik personel üzerinde stratejik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. Belirlenen bu örneklem grubunun 6 tanesi spor bilimleri fakültesi iken 19 tanesi ise beden eğitimi ve spor yüksekokuludur. Toplamda 25 üniversitenin spor yöneticisi ve akademik personeli ile çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Stratejik liderlik ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılan çalışmada stratejik liderlik ölçeği yöneticilere uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği ise hem yönetici hem de akademik personele uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre spor yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde etik liderlik alt boyutunda ve akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerinde politik liderlik alt boyutunda anlamlılık gözlenmiştir. Ayrıca yönetici duygusal bağlılık alt boyutu ile akademik personel örgütsel bağlılık alt boyutları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Gündoğan'ın (2017) ‘‘Cimnastik Antrenörlerinin Örgütsel Bağlılık ve Kişi-Örgüt Uyum Düzeyleri ve İlişkisi’’ adlı çalışmasının evrenini Türkiye'de 2016 yılında vizeli toplam 330 cimnastik antrenörü, örneklem grubunu ise random yöntemiyle belirlenen 229 katılımcı oluşturmaktadır. Veriler Kişi Örgüt Uyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden faydalanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda; katılımcıların kişi-örgüt uyumlarının yüksek, genel örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Boyutlar açısından bakıldığında duygusal bağlılık alt boyutunun yüksek, devam bağlılığının ise düşük olduğu görülmektedir. Araştırmada bağımsız değişken olarak alınan yaş kategorilerine göre anlamlı derecede farklılık olduğu yaş kategorisi yükseldikçe kişi örgüt uyumu ve duygusal bağlılığın yükseldiği belirlenmiştir. Bununla birlikte katılımcıların, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine göre farklılık meydana gelmemiştir. Ayrıca antrenörlerin mesleklerinden elde ettikleri gelir arttıkça kişi-örgüt uyumları ve duygusal bağlılıkları anlamlı derecede yükselmektedir. Ölçekler arası korelasyon sonuçlarına göre; birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlar açısından

detaylandırıldığında ise antrenörlerin kişi-örgüt uyum düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde, normatif bağlılık ile düşük seviyede ilişki görülmüştür.

Çap (2016), İstanbul'da çeşitli spor branşlarında görev yapan takım sporu antrenörleri ile uzakyol zabiti gemi adamlarının iş tatminleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında ilişkiler araştırılmıştır. "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" ile "Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin kullanıldığı araştırmada takım sporu antrenörlerinin hem iş tatmin düzeyleri hem de örgütsel bağlılık düzeyleri gemi adamlarına göre yüksek bulunmuştur. Ayrıca takım sporu antrenörlerinin içsel tatmin ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri gemi adamlarına nazaran yüksek bulunmuştur. Bu durum gemi adamlarında ise dışsal tatmin ve devamlılık bağlılığında yüksek bulunmuştur.

Ayata'nın (2016) "Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Örgütsel Algı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Araştırılması (Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği)" adlı çalışması Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel algı düzeyinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği araştırmanın veri toplama aracıdır. 443 kişi üzerinde bu ölçek uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda; demografik özelliklerin Örgütsel bağlılık düzeyinin üstünde etkisi olduğu görülmüştür. Cinsiyette erkeklerin işlerine daha duygusal yaklaştığı, medeni duruma etkisinin olmadığı, eğitim düzeyinin lise ve önlisans mezunlarında devamlı bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Çalışanların duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarına göre devamlı bağlılık düzeylerinin daha yüksek çıkması, zorunluluktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Alev (2016), Basketbol İl Temsilcileri üzerinde yürüttüğü çalışmasında katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye'de Basketbol Federasyonu'na bağlı olarak çalışan tüm illerdeki basketbol temsilcileri oluşturmaktadır. Bu evren içerisinde 2 tanesi kadın olmak üzere toplam 81 il temsilcisi örneklem grubu olarak belirlenerek çalışma yürütülmüştür. Katılımcılara demografik bilgilerinin yanı sıra "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" uygulanmıştır. Çalışma sonuçları ölçekte yer alan 3 boyut düşünüldüğünde yaş, lisans durumları ve diğer mezunların eğitim durumları değişkenlerine göre anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir. Ancak katılımcıların medeni durumları, görev süreleri ve daha önceki görevi hakem, teknik komiser, antrenör olanlara göre incelendiğinde anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Son olarak, basketbol il temsilcilerinin bağlı oldukları federasyona karşı olan duygusal ve normatif bağlılıklarının güçlü seviyede, devam bağlılıklarının ise düşük seviyede olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çalışkan (2016), çalışmasında yükseköğretim kurumlarında çalışan spor eğitimcisi öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılık seviyelerini araştırmıştır. Çalışma evrenini yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmuş ve bu öğretim elemanlarından online ortamda 396 tanesine ulaşılmıştır. Bu öğretim elemanlarının 291'i erkek olup, 105'i ise kadındır. Tarama yönteminin kullanıldığı araştırmada "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ile

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden faydalanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar neticesinde genel olarak akademisyenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri örgütsel sinizm algıları ile karşılaştırıldığında örgütsel bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada en yüksek sinizm algısı bilişsel sinizmde görülürken en yüksek örgütsel bağlılık ise duygusal bağlılık boyutunda görülmüştür. Örgütsel sinizm incelendiğinde katılımcıların kurumlarındaki hizmet süreleri, idari anlamdaki görevleri ve unvanları üzerinde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Bunun yanı sıra cinsiyet, yaş ve meslekte geçirilen hizmet sürelerinde de anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Yaşar’ın (2015) çalışmasının örneklemini, İç Anadolu bölgesi içerisinde faaliyet gösteren futbol kulüplerinin altyapılarında görev yapan antrenörler oluşturmuştur. Bu antrenörler amaçlı örnekleme yöntemi ile tespit edilmiştir. Toplamda 212 antrenöre ulaşılmıştır. Çalışmada verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu ile İş Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyum düzeylerinde en düşük puana sahip alt boyutlar’’ödeme ve prim’’dir. En yüksek boyutlar ise ‘’işin doğası ve iş arkadaşları’’ olarak belirlenmiştir. Antrenörlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde sonuç olarak eğitim seviyesi yüksek bireylerin hem iş doyumları hem de örgütsel bağlılık puanları düşük bulunmuştur. Yine çalışmadaki katılımcılardan profesyonel kulüp bünyesinde çalışanların iş doyum ve örgütsel bağlılık seviyeleri amatör kulüp bünyesinde çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arı’nın (2015) gerçekleştirdiği çalışmasında toplamda 524 akademisyene ulaşılmıştır. Bu akademisyenlerin 5’i profesör, 62’si doçent, 172’si yardımcı doçent, 104’ü öğretim görevlisi, 82’si okutman ve 99’u araştırma görevlisi unvanlarına sahiptir. Çalışmanın verilerinin elde edilmesinde öncelikle katılımcılara kişisel bilgi formunun yanında "Örgütsel Adalet Ölçeği" ile "Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında akademisyenlerin örgütsel adalet ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığında en yüksek ortalamanın dağıtımsal adalet boyutunda olduğu görülmektedir. Hemen ardından bu durumu etkileşimsel adalet boyutu ile işlemsel adalet boyutu takip etmektedir. Akademisyenlerin genel manada örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlara bakıldığında adalet algılarının "orta" düzeyde olduğu görülmektedir. Buradan çıkarılacak sonuç ise akademisyenlerin adalet boyutlarından alınan kararlardan memnun olmadıklarıdır. Araştırma sonuçları, belirlenen bazı değişkenlere göre anlamlı farklılaşırken bazı değişkenlerde anlamlı farklılık göstermemiştir.

Öztürk’ün (2013) Gaziantep ilinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında sanayide çalışan bireylerin rekreatif etkinliklere katılımlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde ne denli etkili olduğunu araştırmıştır. Gaziantep ili sanayi bölgesinde yer alan ve 28 tane orta ve büyük ölçekli işletme bu araştırmanın örneklem grubudur. Araştırmanın veri toplama araçlarından olan kişisel bilgi formu, katılımcıların demografik bilgilerini elde etmeye yarayan sorulardan

oluşmaktadır. Bunun yanı sıra sanayi çalışanlarının rekreatif etkinliklere katılım düzeylerini belirlemek için “Rekreatif Etkinliklere Katılım Ölçeği”, örgütsel bağlılık seviyelerini belirlemek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Tükenmişlik düzeylerini belirlemek üzere “Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir; katılımcıların demografik bilgileri genellikle ilkökul mezunu ve erkek olduklarını ayrıca evli ve çocuk sahibi olduklarını, kirada oturduklarını, kısa vadede ve aynı kurumda çalıştıkları, çoğunluğunun işçi olduğu ve asgari ücret karşılığında çalıştığı ve tamamının mesaiye kaldığını ortaya çıkarmıştır. Katılımcılar boş zaman bulduklarında pasif olarak rekreatif etkinliklere katılmaktadırlar. Yaşın artması rekreatif etkinliklere katılımı azalmaları ortaya çıkarmıştır. Eğitim seviyesi ile maddi gelir seviyesinin artışı ise rekreatif etkinliklere katılımı artırmaktadır. Bekâr sanayi çalışanlarının evlilere göre daha fazla rekreatif etkinliklere katılım gösterdikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra çocuk sayısında meydana gelen artışın rekreatif etkinliklere katılımı ve sıklığını azalttığı görülmüştür. Katılımcıların rekreatif etkinliklere katılım seviyelerindeki artma örgütsel bağlılıklarını, devam bağlılıklarını ve kişisel başarı hislerini de artırmaktadır. Ancak duygusal açıdan tükenmişliklerini ise azaltmaktadır. Katılımcıların rekreatif etkinliklere katılım sıklıkları arttığında bireysel başarı hisleri de artmaktadır. Rekreatif etkinliklerin etkileri incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi gözlenen faktörler belirlenmiştir.

Kul’un (2010) okul yöneticileri ile beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerini kapsayan çalışmasında okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri, kurumlarına olan örgütsel bağlılık seviyeleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki durumu incelenmiştir. Çalışmanın örneklem grubu 291 beden eğitimi ve spor dersi öğretmeninden oluşmaktadır. Verileri elde ederken Multifactor Leadership Questionnaire 5-x short (MLQ) anketi, Negative Acts Questionnaire (NAQ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İşdoyum Ölçeği Kısa Formu’ndan faydalanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre okullarda yer alan yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışlarını genellikle, işlemci liderlik davranışlarını ise ara sıra sergiledikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “memnunum” seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri irdelendiğinde ise düşük düzeyde mobbing yaşadıkları belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma yaşama düzeyleri arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin alt boyutlarından alınan puanların arasındaki ilişki incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ile liderlik stilleri ölçeği alt boyutlarının arasında dönüşümcü liderlik ile uyum arasında negatif yönlü orta düzeyde; özdeşleşme ile pozitif yönde orta düzeyde; içselleştirme alt boyutu ile yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yöneticilerin işlemci liderlik alt boyutuyla beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasında yalnızca içselleştirme alt boyutu arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri alt boyutları ile beden eğitimi öğretmenlerinin iş

doyumunu arasında, beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına ilişkin alt boyutlar ile iş doyumları arasında, beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin yaşamış olduğu yıldırma ile iş doyumları arasında, beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin yaşamış olduğu yıldırma ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Üzüm (2010), Türkiye’de basketbol, voleybol, futbol ve hentbol branşlarında profesyonel elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki düzeyini incelemiştir. Araştırmanın katılımcı grubunu 430 profesyonel sporcu oluşturmaktadır. Bu sporcular belirlenirken tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada öncelikle katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik değişkenler belirlenmiştir. Ardından her iki ölçeğin alt boyutları ortaya konularak bu alt boyutların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, spor yaşı, klasman, branş, takımda geçirilen süre ve konum değişkenleri ile olan ilişki durumları irdelenmiştir. Bunun yanı sıra örgütsel stres ölçeğinden elde edilen puanlar ile örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki ilişki durumlarına da bakılmıştır. Araştırmacı tarafından Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği geliştirilmiş ve Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği ise modifiye edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar katılımcıların bazı stres ölçeği alt boyutlarında stres yaşadığı ve bazı örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında da yüksek düzeyde bağlılığa sahip olduklarını ortaya koymuştur. Katılımcıların demografik özelliklerinden olan cinsiyet, yaş, medeni durum, spor yaşı, klasman, takım içerisinde geçirilen süre ve branş değişkenlerine öre örgütsel stres ve bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarında istatistiksel analizler sonucu anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ayrıca sporcuların toplam stres puanları ile toplam bağlılık puanları arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki görülmüştür.

Geri’nin (2010) çalışmasında Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nde çalışan personeller içerisinde yönetim görevi olan ve olmayan çalışanların yöneticilerinin liderlik tarzlarının araştırılmasının yanı sıra bu yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. ‘‘Kişisel Bilgi Formu’’, ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’’ ve ‘‘Liderlik Davranışlarını Betimleme Ölçeği’’nden verilerin toplanmasında faydalanılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları için pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve bu çalışma için belirlenen illerden 83 Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanına ulaşılmış ve 695 katılımcıya belirlenen anketler uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçları yöneticilerin kendi liderlik tarzlarını tanımlamaları ile çalışanların yöneticilerinin liderlik tarzlarını algılamaları arasında farklılıklar olduğunu ve yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Ulukan (2006), futbolcuların kulüplerine olan bağlılıkları üzerinde antrenörlerin liderlik özelliklerinin etkisini araştırmıştır. Bu doğrultuda Türkcüll süper ligde futbol oynayan 8 ayrı kulübe gidilmiş ve 158 futbolcuya anket uygulaması yapılmıştır. 21 hipotezin test edildiği bu çalışmada futbolcuların örgütsel bağlılıkları için ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’’, ‘‘Liderlik Ölçeği’’ kullanılmıştır. Ayrıca futbolcuların performansını ölçebilmek için 4 sorudan meydana gelmiş bir ölçek kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre antrenörlerin vizyon belirlemesi ile

futbolcuların normatif bağılıkları arasında, antrenörlerin çevresel duyarlılıkları ile futbolcuların duygusal bağılıkları arasında, antrenörlerin sıra dışı davranışlar sergilemesi ile futbolcuların devamlılık ve normatif bağılıkları arasında, antrenörlerin kişisel risk üstlenmesi ile futbolcuların duygusal bağılıkları arasında, antrenörlerin üye ihtiyaçlarına duyarlılık göstermesi ile futbolcuların duygusal ve devamlılık bağılılığı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra bağıllık türleri ile performans arasında yapılan incelemeler sonucu ise normatif bağıllık ile performans arasında olum ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ersoy, Bişgin, Karayol ve Atakan'ın (2014) Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında çalışanların örgütsel bağıllıklarını bazı değişkenler açısından incelemiştir. Örgütsel Bağıllık Ölçeği'nin kullanıldığı çalışmaya Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanları içerisinde 180 gönüllü çalışan katılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre bağımsız değişkenler içerisinde sadece çalışılan birim değişkeninde anlamlı farklılık görülürken diğer değişkenlerde herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Aktürk, Özen ve Üzümlü (2014), Allen ve Meyer'in Örgütsel bağıllık ölçeğini verilerin elde edilmesinde kullanmışlardır. Araştırma evreni ve örneklemini aynıdır. 114 sporcu ile katılımcı grubu oluşturulmuştur. İstatistikler sonucu elde edilen bilgilere göre pek çok bağımsız değişken arasından futbolcuların sportif sorumlular ile olan diyalog düzeyleri ile eğitim seviyeleri ölçeğin alt boyutlarında anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca katılımcıların yaşları, futbol yaşları ve eğitim seviyelerine göre devam bağıllıklarında negatif yönde ancak anlamlı ilişki görülmüştür.

Zorba, Çelik ve Mutlu (2015) araştırmalarında kişisel bilgi formunun yanı sıra "Örgütsel Güven Envanteri" nin kısa formu kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Muğla ilinde lisanslı olarak futbol oynayan 240 sporcu oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre cinsiyet değişkenine göre kadınların örgütsel bağıllık puan ortalamaları erkeklere nazaran yüksektir. Ancak bağıllık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bekâr sporcuların evlilere göre örgütsel bağıllıklarının yüksek olduğu ve anlamlı farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkenine göre de anlamlı farklılık bulunmuştur.

Adiloğulları, Görgülü ve Ulucan'ın (2017) profesyonel futbolcular üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, futbolcuların algıladıkları yönetici desteğinin örgütsel bağıllıkları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. 2015-2016 futbol sezonunda profesyonel kulüplerde futbol oynayan 641 futbolcu araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Araştırmada futbolculardan elde edilen veriler "Örgütsel Bağıllık Ölçeği" ile "Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; katılımcıların yönetici destek seviyeleri ile bağıllıkları arasında anlamlı ilişki yer almaktadır. Katılımcıların yönetici destek seviyeleri üzerinde lig kategorisi ve eğitim seviyelerinin etkili olduğu; yaş, lig kategorisi, eğitim durumu ve profesyonel oynama süresi değişkenlerinin ise katılımcıların örgütsel bağıllıkları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Güllü ve Yenel'in (2015) çalışmaları ülkemizde beden eğitimi ve spor yüksekokulları fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin çalıştıkları örgüte duydukları bağlılıkları üzerinde iletişimin etkisini ölçme amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemini 336 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada tarama yöntemiyle veriler elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek 3 kısımdan oluşmaktadır. Bu kısımların ilkini demografik bilgiler, ikinci kısmını örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler ve üçüncü kısmını ise örgütsel iletişim ile ilgili ifadeler oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre amiri ve arkadaşları ile etkili iletişime sahip olan ve okulda bilgilendirme sürecinin iyi yönetildiğine inanan akademisyen bireylerin duygusal ve duygusal ve normatif bağlılıkları yüksek ancak devam bağlılıklarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Şahin'in (2013) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlerinin iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında İl Müdürlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki durumunun belirlenen bazı değişkenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu değişkenler; mezuniyet durumu, eğitim düzeyi, hizmet yılı ve yaşıdır.

Ekici, Hacıcaferoğlu ve Çalışkan (2017), spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemiştir. Bu çalışmanın örneklem grubunu farklı pozisyonlarda spor örgütlerinde görev yapan 434 yönetici personel oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Allen ve Meyer'in geliştirdiği "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", Brandes, Dhalwadkar ve Dean'in geliştirdiği "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yöneticilerin bağlılıkları orta düzeydedir. Örgütsel sinizm düzeyleri ise düşük düzeydedir. Yöneticilerin bağlılıkları çeşitli değişkenler açısından anlamlı olduğu görülmüştür. Belirlenen değişkenler içerisinde yöneticilerin medeni durumları, cinsiyetleri, eğitim seviyeleri, çalıştıkları bölgeleri, konumları ve çalışma süreleri anlamlılık göstermiştir. Örgütsel sinizmde ise medeni durumları ile pozisyonlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Yöneticilerin bağlılıkları ile sinizmleri arasında yapılan analizler sonucunda elde edilen anlamlı ilişkinin negatif yönde ancak düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Üzüm, Yalçın ve Yüktaşır'ın (2007) çalışmalarının örneklemini 98 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada verileri Hoşgörür'ün (1997) "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre cinsiyet değişkeni ile yerimseme, uyuşum ve yabancılaşma alt boyutları arasında erkeklerin lehine, katılımcıların öncelikli yapmak istedikleri işler ile özdeşleşme, yerimseme ve yabancılaşma alt boyutları arasında idarecilik yapmak isteyen katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçların yanı sıra katılımcıların alternatif iş imkânları ve sorumluluk düzeyi bağımsız değişkenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarından yerimseme, uyuşum ve yabancılaşma üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Okçu, Şahin ve Şahin (2015), beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ilişkin algılarının örgütsel bağlılığa olan etkileri üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında

çalışmanın örneklem grubu Siirt ilinde çalışan 162 beden eğitimi ve spor dersi öğretmeninden meydana gelmiştir. Veriler örgütsel sinizm ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okullarına en fazla içselleştirme boyutunda iyi düzeyde bağlılık duydukları, özdeşleşme boyutunda orta düzeyde ve uyum boyutunda düşük düzeyde bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir.

Karakaya ve Kılınç (2014), spor liselerinde çalışan idareci ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını araştırmışlardır. Veri toplama aracı Güçlü'nün (2006) çalışmasından faydalanılarak araştırmacılar tarafından geliştirilmiş bir anket formudur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre katılımcıların anket sorularına verdikleri cevapların genelde olumlu yönde olduğu, idareci ve öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarına karşı yaş, mesleki kıdem, hizmet süresi ve görev unvanı yönünden istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

## 2. 2. 2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Koç ve ark.'nın (2016) "X ve Y Nesillerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmanın sonuçlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında istatistiksel bakımdan pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda unvan ile iş doyumu ve örgütsel bağlılıkta pozitif yönlü anlamlı bir bağ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çıkan sonuçlar arasında çalışma süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmazken, örgütsel bağlılık konusunda anlamlı ilişkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelir durumuna göre iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla ilgili pozitif yönde anlamlılık olduğu sonucu saptanmıştır.

MacIntosh ve Doherty (2010) "Örgüt Kültürünün İş Tatmini ve Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi" adlı çalışmayı fitness personellerine uygulanmıştır. Örgütün işleyişi genel manada üyeleri yönlendirme, koordine etme sürecinden geçmektedir. Açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Örgütsel kültür faktörleri, iş doyumu ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek için yol analizi kullanılmıştır. Bulgularda, örgüt kültürünün çok yönlülüğüne ve fitness endüstrisindeki karmaşıklığına dikkat çekmektedir.

Ebmeier'in (2003) "Müfettiş Davranışlarının Öğretmenlerin Yetenekleri ve Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri" adlı çalışması model araştırması şeklinde yapılmıştır. Müfettiş davranışlarının öğretmenler üzerinde belirli etkileri olduğu ama bu değişkenlerin yaratmış olduğu etki de karmaşık ve dolaylı olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin örgüte duyduğu bağlılığını sağlayan etmenlerde iş doyumu olduğu sonucuna varılmıştır.

Peterson, Puia ve Suess'in (2003) "Meksika'da İşgörenler Arasındaki İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık" adlı çalışmada işgören motivasyonu, bağlılığı, iş doyumu ve işletme imajı ile ilgili otomotiv sektöründeki iş görenler arasında uygulanmıştır. Süre olarak 42 ay sürmüştür. İşyerinden memnuniyet, ücretler, denetim, potansiyel, terfi imkânları, olanaklar, iş görenler ya da meslektaşlar arası ilişkiler, işletmenin mali ve sosyal durumu, konumu ve pozisyonu, müfettiş tutum ve

davranışlar gibi etmenlerin iş doyumunu üzerinde önemli derecede etkisi olduğu saptanmıştır. Davranışsal bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığını etkileyen faktörler arasında ise cinsiyet, eğitim durumu, örgütsel statü, yönetici ve müfettişlerin göstermiş olduğu tutum ve davranışların etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada iş doyumunu ve örgütsel bağlılık adına pozitif yönde bir sonuca ulaşılmıştır.

Donohue ve Wong'un (1997) eğitimde başarı ve motivasyon üzerine yaptıkları çalışmada 102 kadın 24 erkek öğrenci anket çalışması uygulanmıştır. Öğrencilerin motivasyon ile yaşadıkları doyum arasındaki ilişki ortaya çıkarmak amacındadır. Öğrencilere bağlılık anketi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarında öğrencilerin doyum ile bağlılıkları arasında farklılıkların olduğu bu durumun öğrencilerin kendi çalışmalarının sonucunda ortaya çıkmış olabileceği saptanmıştır. Motivasyon ile doyum arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Christopher ve Bennett (1996) "Adalet Yargılarının Rolü, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri Arasındaki İlişkinin Açıklanması" adlı çalışmada aralarındaki ilişki yapılan ölçeklerle belirli hale geldiği görülmüştür. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları, adalet, hakkaniyet ilkeleri üzerine değerlendirme yapılmıştır.

Tett ve Meyer'in (1993) "İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Devir Niyeti ve Devir Hızı: Temel Analitik Analiz Yolu" adlı çalışmada çeşitliliğin üzerinde durulduğu ve iş tutumlarından devir yöntemleri üzerindeki çalışmalar içerisinde; belirtilen kavramların birbirleri arasında geçen ilişkiler hakkında bilgi sahibi olmak, elde edilen ilişkilerde birbirini etkileyen veya değişmesine neden olan etkenlerle ilgili bir kanıya varmak ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın devir hızının durumunu analitik yöntemi kullanılması yoluyla açıklama getirmek ve elde edilen korelasyonlarını karşılaştırmalarının yapılması hedeflenmiştir. Elde edilen sonuçta; devir hızının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı tespitine yönelik olduğu, devir niyetinin üzerinde olan doyumun bağlılığın üzerinde daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş tutumlarının devir hızı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Luthans'ın (1992) "Örgütsel Davranış" adlı çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişkinin olduğu, aynı zamanda kadınların işletmelerde çalışma durumlarının zorlu bir süreç içinde tamamlanmasından dolayı, kadınların örgüte duyduğu bağlılık erkeklere göre daha fazla olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tarr, Cirielle ve Convey'in (1992) "Katolik Okul Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması" adlı çalışmasında, katılım, işe devam, misyona bağlılık, iş doyumunu, iş özelliklerine bağlılık ve dinin yeri veya önemi gibi etmenler ele alınmış ve sonuç olarak örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin iş doyum oranları diğer öğretmenlere göre yüksek çıkmıştır.

Lincoln ve Kallberg (1991), "Kültür, Kontrol ve Taahhüt, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya'da İş Organizasyonu ve Çalışma Tutumlarının İncelenmesi" adlı çalışmada iş doyumunu ve

bağlılık üzerine A.B.D. ve Japonya'daki örneklem grubu ile kıyaslama yapılmıştır. İki ülke arasındaki yapısal boyutları üzerinde durulmuştur. Yapılan çalışma sonucunda, iş doyumu ve örgütsel bağlılığı karşılaştırılan ve birbirine açıklık getiren 3 model üzerinde ortaya çıkarılmıştır. Bu modeller eş zamanlı bir şekilde denklem modeli olarak açıklamışlardır. Tanımın ve sınırlamalarının farklılığı üzerinde durulmuştur.

Boxx ve Odom (1991), iş doyumu ve bağlılığın örgüt için değerleri ve bu değerlerin uygunluğu üzerindeki etkilerinin sonuçları üzerinde durulmuştur. Örgütsel kültür ve örgütsel değerler, örgütsel erdem ve kişisel davranışlar, var olan değerlerle oluşan uyum ve kişinin bireysel olarak var olan tutumları üzerinde durulmaktadır.

Lance (1991), iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında oluşan yapısal durumu incelemiştir. Bu durumu incelerken aynı zamanda isteğe bağlı nedenlere bağlı bir çalışma ortaya koymuştur. Bu tip çalışmalar sıralanarak isteğe bağlı iş devrini ile daha önceki yapılmış çalışmalar özetlenmiştir. İş doyumu hakkında genel bilgileri üzerine açıklamalar yapılmıştır. İş doyumu ve örgütsel bağlılığın uygulamadaki enstrümanlarına değinerek bu iki kavramın toplum üzerindeki etkileri üzerinde durulmuş, birbirleri ile olan ilişkileri üzerinde saptamalar yapılmıştır. Telekomünikasyon alanında işgören 1870 işgörenin iş stresi, liderlik tutumları, meslektaşlık durumu ve işgören ilişkileri ve örgütsel koşulları inceleyen bir çalışma yapılmıştır.

Nauman'ın (1993) yaptığı çalışmada katılımcıların iş doyumları ile bağlılıkları arasında kuvvetli bir ilişki bulunduğu neticesine varılmıştır. Çeşitli uluslararası değişkenler ile yabancı bireyler arasında bu ilişkilerde farklılık gösterebilir.

Meyer ve Allen (1991) "Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Kavramsallaştırılması" adlı çalışmasında insan kaynakları yönetimi inceleme tarafından ortaya konulan modelin alan çalışması ile denenmesini konu edinmektedir. Bu çalışmada, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları ile örgütsel bağlılık konusu incelenmiştir. Sonuçların teorik ve pratik yönleri ile kayda değer bulunan anlamları açıklanmaktadır.

Tannenbaum, Mathieu ve Cannon'un (1991) "Stajyerlerin Beklentilerinin Karşılanması: Taahhütlerin Geliştirilmesine Yönelik Eğitimin Yerine Getirilmesi" adlı çalışmada toplamda 666 kişiye uygulanmıştır. Toplanan verilerle örgütsel bağlılık, akademik öz-yeterlik, fiziksel öz-yeterlik ve sosyalleşme tipi eğitim bağlamında motivasyonu değerlendirildi. Hipotezler, (1) eğitimin yerine getirilmesi veya eğitimin bir stajyerin beklentilerini ve isteklerini karşıladığı veya yerine getirdiği kapsamı, (2) stajyer tepkiler ve (3) eğitim performansının, tutum tutumlarının gelişmesi ile ilişkili olmasıdır. Her hipotez için destek elde edildi. Eğitimin yerine getirilmesi, tutumlar ve bireysel değişkenler bir dizi kontrol edildikten sonra, örgütsel bağlılık, fiziksel öz-yeterlik, akademik öz-yeterlik ve eğitim motivasyonunu olumlu yönde etkilemiştir. Pretraining motivasyonu, stajyer tepkiler ve eğitim performansı da gelişimiyle ilişkisi olduğu sonuçları ortaya çıkmıştır.

Allen ve Meyer (1990), duygusal ve tutumsal bağıllık faktörlerini; katılım iş güçlüğü, arkadaş bağımlılığı, geri dönütler, bireysel değer, otorite yönetiminde de olan açıklık, amaç zorluğu, amaç açıklığı, rol açıklığı şeklinde özetlenmektedir. Devam bağıllığı faktörleri ele alındığında eğitim, bireysel yatırım, emeklilik ve sosyal güvenceler, yetenekler, ikamet şartları, değişkenler, hareket edebilme alanı gibi durumları şeklinde ifade edilmektedir.

Orpen (1978), iş doyumunu ile iş doyumunu arasındaki olması muhtemel nedensellik yönleri üzerinde durmuştur. İki değişkenin anket ölçütlerinin nedensel-korelasyon analizinden çıkarılmıştır. Denekler 73 birinci kademe yöneticiden alınmış, 12 ay arayla ayrılan iki durumda toplanmıştır. Sonuçlar, işten nedensellik yönünün işten memnuniyetsizliğe yönüne göre ters yönde olduğundan daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974), toplamda işgören 60 psikiyatri stajyerinin örgütsel bağıllık ve iş tatminlerinin zaman içindeki değişimleri değerlendirilmektedir. Örgütsel bağıllık anketi ve iş tanımlayıcı endeks uygulanmıştır. İşgörenlerin anlamlı ilişkilerin olduğu sonuçları saptanmıştır. Tutumlar ve davranışlar bunda temel alınmıştır.

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu aşamasında; araştırmanın modeli, araştırma deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması, verilerin elde edilmesinde kullanılan araçlar, verilerin elde edilme süreci ve verilerin analizleri hakkında bilgiler verilmiştir.

#### 3. 1. Araştırma Modeli

Farklı eğitim seviyelerindeki futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörlerin incelendiği bu çalışmada ilgili araştırma problemlerinin açıklanabilmesi için nicel ve nitel verilerin bir arada ele alındığı karma araştırma yaklaşımı tercih edilmiştir. Creswell ve Plano Clark'a göre karma araştırma yaklaşımı, nicel ve nitel verilerin tek bir çalışma ya da çalışma dizisi içerisinde toplanması, çözümlenmesi ve bağdaştırılmasını içerir (Creswell & Plano Clark, 2011). Karma yöntem, nicel ve nitel yaklaşımları birleştirmesi ve her iki yaklaşımda yer alan sınırlılıkları asgari seviyeye indirgemesinden dolayı tercih edilmektedir (Creswell, 2002). Pratik düzeyde, karmaşık bir yaklaşım sunması nedeniyle ilgi çekicidir; işlemsel düzeyde ise araştırma sorularının daha iyi anlaşılabilmesi için faydalı bir yaklaşımdır. Araştırmacıların nicel ve nitel verilere erişebilme imkânına sahip olduklarında ideal bir yaklaşımdır.

Futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörlerin bireyler arası farklılık göstermesi, bu farklılıkların tespit edilmesi, tespit edilen bu farklılıkların altında yatan sebeplerinin ortaya konulması ve nitel ile nicel verilere ulaşabilme imkânı bulunması bu çalışmada karma araştırma yaklaşımının tercih edilmesinin başlıca sebepleridir.

#### 3. 1. 1. Araştırma Deseni

Creswell'e (2012) göre eğer bir araştırmacı karma araştırma yaklaşımı desenini kullanacaksa;

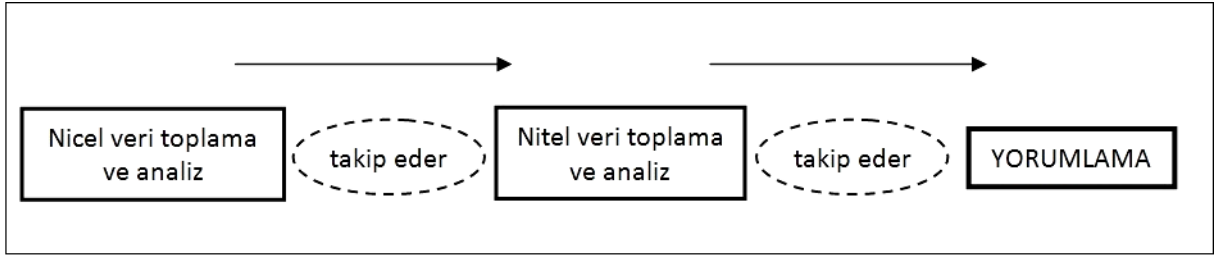
a) Nitel ve nicel veriler toplanırken hangi yönteme daha ağırlık verilmekte ve nasıl bir sıra izlenmektedir?

b) Araştırma verileri nasıl analiz edilmektedir?

c) Araştırma verileri hangi aşamada birleştirilmektedir?" soruları doğrultusunda değerlendirme yapılmalıdır.

Bu doğrultuda Creswell ve Plano Clark'a (2011) göre karma araştırma yaklaşımı desenleri yakınsayan desen, açıklayıcı desen, keşfedici desen, iç içe karma desen'dir.

Bu çalışmada karma araştırma yaklaşımı desenleri arasında yer alan *açıklayıcı desen* (*explanatory*) tasarımından faydalanılmıştır.



Şekil 1. Açıklayıcı desen (Creswell & Plano Clark, 2011)

Açıklayıcı desen kullanılan araştırmalarda öncelikle nicel veriler elde edilir ve ardından nitel veriler toplanarak çözümlenir. Karma araştırma yaklaşımının benimsendiği çalışmalarda ikinci aşama olan nitel aşamada, birinci aşama olan nicel aşamanın sonuçları takip edilir (Şekil 1). Ayrıca nicel ve nitel aşamaların belirgin bir biçimde ilişkilendirildiği yer araştırmanın yorumlama (tartışma) aşamasıdır. Nicel aşamadan elde edilen bulguları detaylarıyla açıklamak için nitel verilerin kullanılması bu desenin amacıdır (Patton, 2002). Nitel aşamada yapılan mülakatlar, nicel boyutta verilen cevapların açıklanmasına yardımcı olur (Creswell, 2002; Creswell & Plano Clark, 2011).

Açıklayıcı desenin kullanıldığı bu çalışmanın nicel aşamasında tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu aşamada, futbolcuların kulüplerine olan bağlılıkları ile ilgili bulgular anket uygulaması yolu ile elde edilmiştir. Nitel aşamada ise durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Bu aşamada da çalışmanın nicel aşamasında elde edilen bulgular, futbolcular ile yapılan görüşmeler sonucunda derinlemesine incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen nitel ve nicel bulgular çalışmanın tartışma bölümünde derinlemesine ilişkilendirilerek sonuçlar yazılmıştır.

### 3. 1. 1. 1. Tarama Yöntemi

Bu araştırmada Tarama (survey) yöntemi kullanılmıştır. Betimsel araştırmada en yaygın olarak kullanılan yöntem tarama yöntemidir (Thomas & Nelson, 1996). Tarama yöntemi sayıca fazla gruplar üzerinde yürütülür. Bu tür gruplarda yer alan bireylerin konu ya da olayla ilgili görüş ve tutumları alınır. Bu konu ve olaylar kendi koşulları içerisinde olduğu gibi betimlenmeye çalışılır (Karakaya, 2009; Karasar, 2005). Genellikle gerçekleştirilen araştırmanın konusu ile ilgili var olan bir durumu ortaya koymak tarama çalışmalarının amacıdır. Bu amaç doğrultusunda tarama araştırmalarında genellikle pek çok örneklemden veri elde edilir (Büyüköztürk vd., 2012). Tarama yönteminin dezavantajı veri toplama işlemi sırasında mevcut seçeneklerin katılımcıların gerçek görüşünü yansıtmaması durumudur. Bunun yanı sıra mevcut seçeneklerin katılımcının görüşüne yakın olan bir görüşü belirtmesi katılımcıyı yönlendirme ihtimalini doğurmaktadır. Bu durumun haricinde tarama araştırmalarında araştırmacılar, görüşlerin ve özelliklerin neden kaynaklığından çok çalışma grubundaki bireyler açısından nasıl dağıldığıyla ilgilenmektedirler (Fraenkel & Wallen, 2006).

Trabzon ilinde tüm lig seviyelerinde 51 futbol kulübü aktif olarak müsabakalara katılmaktadır. Bu futbol kulüpleri bünyesinde yaklaşık 900 sporcu müsabakalarda görev almaktadır. Sekaran'ın (1992) evren ve örneklem arasındaki ilişkiyi özetlediği tablosunda; 900 kişilik evrene sahip çalışmalarda örneklem sayısının en az 269 kişiden oluşması gerektiğini belirtmiştir. Çalışma evrenini 900 sporcunun oluşturduğu ve tarama yönteminin kullanıldığı bu araştırmada Tablo 4'te belirtilmiş 15 ayrı kulüpte futbol oynayan 312 sporcuya ulaşılarak anket uygulaması yapılmıştır. Buna göre araştırmanın nicel aşamasındaki katılımcı grubun ( $n=312$ ), araştırmanın evrenine ( $N=\pm 900$ ) göre oldukça yeterli sayıda olduğu söylenebilir.

### 3. 1. 1. 2. Durum Çalışması

Bu araştırmanın nitel boyutunda yararlanılan ve diğer bir yöntem olarak kullanılan durum çalışması, nitel araştırma yaklaşımı desenlerinden birisidir. Yıldırım ve Şimşek'e (2013) göre durum çalışması, nitel araştırmalar güncel konuları doğal yaşam çerçevesi içerisinde ele alır. Olguların sınırları kesin olarak belirgin değildir. Elde edilebilecek pek çok veri varsa durum çalışması kullanılması uygundur. Temelinde "nasıl ve niçin" sorularının yer aldığı durum çalışması araştırmacıya kontrol altında tutamadığı olayları ve olguları daha derinlemesine inceleyebilme imkânı sunar (Yıldırım & Şimşek, 2013).

Bu araştırmanın nicel boyutunda futbolcuların örgütsel bağlılıkları bir takım değişkenlere göre incelenmiştir. Nicel aşamada elde edilen bulguların "nasıl" ve "niçin" soruları ile altında yatan gerçek nedenlerin neler olduğunun ortaya konulması ve daha derinlemesine araştırma yapılması açısından araştırmada durum çalışması tercih edilmiştir. Trabzon ilinde futbol oynayan ve anket uygulaması yapılmış sporcular içerisinde ve her lig düzeyinden seçilmiş toplam 15 sporcuya ulaşılmıştır (Tablo 5). Sporculara önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış mülakat formu uygulanarak nicel bulguların altında yatan nedenler ortaya çıkarılmıştır.

### 3. 2. Araştırma Grubu

Karma araştırma yaklaşımı ile yürütülen araştırmalar nicel ve nitel veri toplama aşamalarını içerdiğinden, ilgili araştırmalarda birden çok katılımcı grubu bulunmaktadır. Araştırmanın nicel aşamasındaki katılımcı grubunu, Trabzon ili içerisinde süper lig, 2. lig, 3. lig, bölgesel amatör lig (BAL) ve amatör liglerde (1. ve 2. amatör) mücadele eden kulüplerde futbol oynayan sporcular oluşturmaktadır.

Tablo 4. Nicel Aşamada Katılımcı Grubu Oluşturan Futbolcuların, Liglere ve Kulüplere göre Dağılımı

Ligler	Kulüpler	Sıklık (N)	Geçerli Yüzde (%)	Birikimli Yüzde (%)
Amatör Lig (1.amatör-2.amatör)	Zağnosspor	16	5,1	5,1
	Yeşilyalıspor	20	6,4	11,5
	Araklı 1961 Spor	22	7,1	18,6
	Yıldızlıspor	22	7,1	25,7
	Sebat Gençlikspor	17	5,4	31,1
	Trabzon Söğütüspor	20	6,4	37,5
	1985 Derecikspor	20	6,4	43,9
	Bahçecikspor	21	6,7	50,6
	1461 Soğuksuspor	21	6,7	57,3
	Trabzon Gençlerbirliği	22	7,1	64,4
	toplam	201	64,4	
Bölgesel Amatör Lig	1461 Trabzonspor	27	8,7	73,1
	toplam	27	8,7	
3. Lig	Yomraspor	24	7,7	
	Ofspor	26	8,3	89,1
	toplam	50	16	
2.Lig	Hekimoğlu Trabzon	26	8,3	97,4
	toplam	26	8,3	
Süper Lig	Trabzonspor	8	2,6	100
	toplam	8	2,6	
TOPLAM		312	100	

Tablo 4'te yer alan futbol kulüplerinin 4'ü profesyonel ligde, 1'i bölgesel amatör ligde, 10'u ise amatör liglerde mücadele eden kulüplerdir. Bu kulüplere ayrı ayrı gidilerek uygulama yapılmış ve 312 (%100) erkek futbolcudan veri elde edilmiştir. Futbolcuların 201 (%64,4)'i amatör takımlarda, 27 (%8,7)'si bölgesel amatör lig takımında, 50 (%16)'si 3. lig takımlarında, 26 (%8,3)'sü 2. lig takımında ve 8 (%2,6)'i ise süper lig futbol takımında görev yapmaktadır (Tablo 4).

Araştırmanın nitel aşamasındaki katılımcı grup ise nicel aşamadaki katılımcı gruptan seçilen daha küçük bir gruptan oluşmaktadır. Nitel araştırma gurubu, Trabzon ili içerisinde tüm lig

düzeylerinde mücadele eden kulüplerde futbol oynayan sporcular arasından seçilmiştir. Bu futbolcular çeşitlilik gösterecek şekilde belirlenmiştir. Grubun çeşitliliği; yaş, medeni durum, eğitim durumu, spor yapma yılı, spor yapma düzeyi ve lig statüsü dikkate alınarak sağlanmıştır. Futbolcuların demografik bilgileri şu şekildedir;

Tablo 5. Nitel Aşamada Katılımcı Grubu Oluşturan Futbolcuların Demografik Bilgileri

Futbolcular	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Spor Yapma Yılı	Spor Yapma Düzeyi	Lig Statüsü	Kulüpten Gelir Durumu	Kulüp Dışı Gelir Durumu
F1	26	Bekâr	Üniversite	13	Amatör	2. Amatör	Var	Yok
F2	30	Evli	Üniversite	18	Amatör	1. Amatör	Var	Var
F3	31	Bekâr	Üniversite	21	Amatör	1. Amatör	Var	Yok
F4	37	Evli	Üniversite	23	Amatör	BAL Ligi	Var	Yok
F5	18	Bekâr	Lise	7	Amatör	BAL Ligi	Var	Yok
F6	32	Bekâr	Lisansüstü	20	Profesyonel	3. Lig	Var	Yok
F7	24	Bekâr	Lise	10	Profesyonel	3. Lig	Var	Var
F8	19	Bekâr	Lise	7	Profesyonel	3. Lig	Var	Yok
F9	20	Bekâr	Lise	8	Profesyonel	3. Lig	Var	Yok
F10	21	Bekâr	Lise	9	Profesyonel	3. Lig	Var	Yok
F11	21	Bekâr	Lise	10	Profesyonel	2. Lig	Var	Yok
F12	21	Bekâr	Lise	12	Profesyonel	2. Lig	Var	Yok
F13	23	Bekâr	Lise	7	Profesyonel	2. Lig	Var	Yok
F14	24	Bekâr	Lise	13	Profesyonel	2. Lig	Var	Yok
F15	22	Bekâr	Üniversite	15	Profesyonel	Süper Lig	Var	Yok

Tablo 5'te görüldüğü gibi mülakat gerçekleştirilen futbolcuların yaşları 18 yaş ile 37 yaş arasında farklılık göstermektedir. Futbolcuların 2'si evli iken 13'ü bekârdır. Futbolcuların 9'u lise, 5'i üniversite ve 1'i ise lisansüstü (yüksek lisans) mezunudur. Futbolcuların sporculuk geçmişleri 7 yıl ile 23 yıl arasında değişmektedir. Futbolcuların 5'i amatör liglerde görev yaparken 10'u ise profesyonel liglerde görev yapmaktadır. Katılımcı futbolcuların tümü kulüpten gelir elde ederken, kulüp dışından ise F2 ve F7 gelir elde etmektedir (Tablo 5).

### 3. 3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın nicel aşamasında verilerin elde edilmesinde veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği, nicel araştırma içerisinde bulunan tarama (survey) yönteminde sıklıkla yararlanılan veri toplama tekniğidir (Frankfort-Nachmias & Nachmias, 1996). Anketlerin uygulanması aşamasından önce, ölçek sahibi yazara e-mail göndererek, ölçeğin kullanımına ilişkin (Ek-4) izin ile bu anketin uygulanmak istenildiği sporcular için Trabzon Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu (ASKF)' dan (Ek-5) ve kulüp yönetim kurullarından ölçeğin uygulanmasına ilişkin izinler alınmıştır. Ölçek formları, uygulama için izin alınan sporcu sayıları dikkate alınarak çoğaltılmıştır. Ölçeğin uygulanması araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Antrenman

öncesinde gerçekleştirilen uygulamalar esnasında uyulması gereken kurallar hakkında gerekli bilgilendirmeler ve gönüllü katılımın esas olduğu belirtilmiştir. Sporculara 350 adet anket formu uygulanmıştır. Uygulanan anket formlarının bazıları eksik doldurma, sürekli aynı seviyede kodlama ve benzeri sebeplerden dolayı çalışma dışı bırakılmıştır. Son şekil olarak 312 sayıda anket formu araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmanın nitel aşamasında veriler görüşme tekniği ile toplanmıştır. Nitel araştırmalarda ve özellikle sosyal bilimlerde en sık kullanılan veri toplama araçlarından biri görüşmedir (Chadwick, Bahr & Albrecht, 1984; Yıldırım & Şimşek, 2013). Görüşme, önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci olarak tanımlanır (Stewart & Cash, 1985). Görüşmeler, sporcuların serbest zamanlarında, gönüllülük esasına bağlı kalınarak araştırmacı tarafından yapılmıştır. Görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmış ve her bir katılımcı için ortalama 15 dakika sürmüştür.

### **3. 3. 1. Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın nicel aşamasında veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu ile Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği (TSBÖ) kullanılmıştır. Nitel aşamada ise veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu vasıtası ile araştırmacı tarafından toplanmıştır.

#### **3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu**

Futbolcularla ilgili bilgi toplamak amacıyla, araştırma konusu olan bağımsız değişkenlerle ilgili sorulardan oluşmaktadır. Kişisel bilgi formunda yer alan değişkenler aşağıdaki gibidir;

- Yaş
- Medeni durum
- Eğitim durumu
- Spor yapma yılı
- Spor yapma düzeyi
- Lig seviyesi
- Kulüpten elde edilen aylık gelir
- Kulüp dışı elde edilen aylık gelir

#### **3. 3. 1. 2. Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği (TSBÖ)**

“İşgören Örgütsel Tutum Ölçeği” adlı ölçek Hoşgörür (1997) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek Üzüm, Mirzeoğlu, Polat ve Ayata (2010) tarafından sporcuların kulüplerine olan bağlılık düzeylerini belirlemek, sporcuların daha iyi performans sergileyebilmeleri için gerekli alt yapıyı oluşturmak ve konu ile ilgili alınacak önlemlerle kulüplere farkındalık yaratmak amacıyla “*Takım*

*Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği (TSBÖ)*'' adı verilerek yeniden yapılandırılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçek Ek-1'de sunulmuştur.

Üzüm vd. (2010), örneklem grubu olarak Türkiye birinci, ikinci ve üçüncü liglerinde mücadele eden ve futbol, basketbol, hentbol ve voleybol branşlarındaki 264'ü erkek ve 128'i kadın olmak üzere toplamda 392 sporcuyla belirlemiştir. Katılımcılar 5'li likert tipi ölçeğe (Hiçbir zaman, Nadiren, Ara sıra, Genellikle, Her zaman) katılma düzeylerini işaretlemiştir. Özgün haliyle 50 madde ve 5 alt boyuttan (özdeşleşme, yerimseme, uyuşum, umursamazlık, yabancılaşma) oluşan ölçeğin ifadeleri arasında yer alan bazı ifadelerde değişiklikler yapılmıştır. Araştırmanın amacına göre "Örgüt" ifadesi yerine "kulüp", "işgören" ifadesi yerine ise "sporcu" ifadesi kullanılmıştır. Bunun yanı sıra ölçekte yer alan bazı maddelerin uzman görüşüne başvurularak ifade biçimlerinde değişiklikler yapılmıştır. Yapılandırılan ölçek yeni haliyle 35 madde ve 3 faktör altında meydana getirilmiştir. Bu faktörlerden birincisi 3., 12., 16., 17., 24., 29., 31., 37., 38., 40., 45., 48. ve 50. maddelerden, ikinci 6., 7., 8., 9., 10., 11., 13., 18., 23., 28., ve 30. maddelerden, üçüncüsü ise 14., 19., 20., 27., 33., 34., 35., 41., 42., 43 ve 46. maddelerden oluşmuştur. Faktör analizi sonucu 1 ile 50 arasındaki numaralara sahip maddeler yeniden numaralandırılmış ve hangi numaralı maddelerin hangi alt boyutta yer alacağı yeniden oluşturulmuştur. Yapılandırma sonucu oluşan ölçeğin birinci alt boyutunda (özdeşleşme) 1, 8, 11, 12, 17, 20, 22, 26, 27, 28, 32, 34, 35 numaralı maddeler, ikinci alt boyutunda (uyuşma) 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 13, 16, 19, 21 numaralı maddeler ve üçüncü alt boyutunda (yabancılaşma) 10, 14, 15, 18, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 33 numaralı maddeler yer almıştır. Yabancılaşma boyutunda yer alan tüm maddeler olumsuz anlam içermesinden dolayı ters çevrilerek puanlanması gerekmektedir. Cronbach Alpha iç tutarlılık analizi sonucunda ölçeğin birinci boyutu olan özdeşleşme için  $\alpha = 0.90$ ; ikinci boyutu olan uyuşma için  $\alpha = 0.89$  ve üçüncü boyutu olan yabancılaşma için  $\alpha = 0.80$  olarak tespit edilmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık değeri ise  $\alpha = 0.88$  olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutları arasında bulunan ilişkinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için yapılan analizler sonucunda özdeşleşme ve uyuşum alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde ( $r=0.60$ ), uyuşum ile yabancılaşma alt boyutları arasında ise yine pozitif yönde ancak düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

### **3. 3. 1. 3. Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması**

Güvenilirliğin hesaplanmasında amaç ölçme aracında yer alan bütün soruların birbirleriyle olan tutarlılığını ve yeterliliğini ortaya koymaktır (Özdamar, 2004). Araştırmada kullanılan Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin genel anlamdaki güvenilirliği ve alt boyutlarının güvenilirliği tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. Güvenilirliğin hesaplanmasında kullanılan en yaygın yöntem Cronbach's Alpha Katsayısı'dır. Özdamar'a (2004) göre Cronbach's Alpha Katsayısı'nın değerlendirilmesinde kullanılan ölçüt aralıkları;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değil,  
 $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilir,  
 $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilir,  
 $0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir olduğu şeklindedir.

Tablo 6. TSBÖ'ye İlişkin Güvenilirlik Değeri

ÖLÇEK	MADDELER	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
TSBÖ	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	,861	35

Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin güvenilirlik değeri % 86.1 olarak bulunmuştur (Tablo 6). Elde edilen bu değere göre araştırmada kullanılan TSBÖ yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 7. TSBÖ'ye İlişkin Alt Boyutlar Güvenilirlik Değerleri

TSBÖ	MADDELER	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Özdeşleşme	1, 8, 11, 12, 17, 20, 22, 26, 27, 28, 32, 34, 35	,852	13
Uyuşma	2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 13, 16, 19, 21	,672	11
*Yabancılaşma	10, 14, 15, 18, 23, 24, 25, 29, 30, 31, 33	,613	11

\*Yabancılaşma alt boyutunun tüm maddeleri olumsuz olduğu için ters kodlama yapılarak analize dâhil edilmiştir.

Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin hesaplandığı analiz sonucunda özdeşleşme boyutunun güvenilirlik değeri %85.2, uyuşma boyutunun %67.2 ve yabancılaşma boyutunun ise %61.3 olduğu belirlenmiştir (Tablo 7). Bu sonuçlara göre araştırmada kullanılan Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından özdeşleşme boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğu, uyuşma ile yabancılaşma boyutlarının ise oldukça güvenilir oldukları görülmüştür.

### 3. 3. 1. 4. Görüşme (Mülakat) Formu

Mülakat formu nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilen bir veri toplama aracıdır. Mülakat formu, katılımcıların araştırma problemlerine ilişkin düşüncelerini derinlemesine ortaya çıkarmaya çalışırken, araştırılan problemlere ilişkin tutum, inanç, algı gibi gözlenemeyen verilere de ulaşmaya çalışır (Yıldırım & Şimşek, 2008; Wellington, 2000). Mülakat formları yapılandırılmış, yarı-

yapılandırılmış ve yapılandırılmamış mülakatlar olmak üzere üçe ayrılır (Ekiz, 2009). Mülakatlar farklı şekillerde sınıflandırılmasına rağmen literatürde en çok geçen türleri yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış mülakattır (Scott & Usher, 2010).

Bu çalışmada da araştırmacıya esneklik sağlaması nedeniyle, önceden hazırlanmış soruların mülakat sırasında değiştirilme ya da daha ayrıntılı açıklanmasına olanak sağlayan yarı yapılandırılmış mülakat tekniğine başvurulmuştur. Görüşme soruları oluşturulurken literatürde yer alan konu ile ilgili araştırmalar incelenerek soru havuzu oluşturulmuştur. Bu sorular kapsam geçerliği açısından beden eğitimi alanından 3, açıklık ve anlaşılabilirlik açısından Türkçe eğitimi alanından 1 ve ölçme değerlendirme alanından 1 olmak üzere toplam 5 uzmanın değerlendirmesine sunulmuştur. Uzmanların önerileri ve eleştirileri doğrultusunda düzenlenen görüşme formu görüşme yapılmadan önce 3 futbolcu üzerinde test edilmiştir. Yapılan pilot çalışma, görüşme öncesinde soruların futbolcular tarafından yeteri kadar anlaşılıp anlaşılmadığı konusunda ön bilgi sağlamıştır. Mülakatlar yapılmadan önce katılımcılara isimlerinin gizli tutulacağı, bilgilerin araştırmanın amaçları dışında kullanılmayacağı belirtilmiştir. Futbolcuların kulübe bağlılıklarının, nicel bulguların altında yatan nedenleri belirlemek amacıyla futbolculara; kendilerine göre kulübe bağlılığın ne anlama geldiği, bir sporcunun kulübüne olan bağlılığı üzerinde etkili olabilecek olumlu ve olumsuz faktörlerin neler olabileceği, kendilerini kulübe bağlayan etmenlerin neler olduğu, kulübe olan bağlılıklarını yönetici, antrenör, takım arkadaşları ve takım çalışanları açısından değerlendirdiklerinde neler söyleyebilecekleri, bünyesinde buldukları kulübü farklı sporculara önerip önermemelerinin nedenleri, sporcuların kulübe olan bağlılıklarını artırmak amacıyla neler yapılması gerektiğinin sorgulandığı yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu çalışmada kullanılan görüşme formu Ek-2'de sunulmuştur.

### **3. 3. 2. Veri Toplama Süreci**

Araştırma, 2019-2020 eğitim-öğretim dönemi bahar yarı yılında literatür taraması ile başlamıştır. Nicel ve nitel olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Nicel aşamada 2019-2020 futbol sezonunda 15 farklı futbol kulübünden elde edilen anket uygulamaları ile nicel veriler araştırmacı tarafından toplanmıştır. Nicel verilerin toplanması yaklaşık 6 ay sürmüştür. Devam eden süreçte nicel veriler analiz edilmiş ve analiz sonuçları, araştırmanın nitel aşamasının tasarlanmasında yol gösterici olmuştur. Nitel veriler için, Trabzon ili içerisinde tüm liglerde (1. ve 2. amatör lig, bölgesel amatör lig, 3. lig, 2. lig ve süper lig) mücadele eden kulüplerde futbol oynayan sporcular içerisinden araştırmanın nicel bölümündeki katılımcı grubu temsil edebilecek küçük bir grup belirlenmiştir. Veriler, 2019-2020 futbol sezonu ikinci yarısında görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşmeler, görüşme formu hazırlandıktan sonra 2 hafta içerisinde tamamlanmıştır.

### 3. 4. Verilerin Analizi

#### 3. 4. 1. Nicel Verilerin Analizi (İstatistiksel Analiz)

Bu aşamada SPSS 21 istatistik paket programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde istatistiksel yöntemlerden frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma analizlerinin yanı sıra futbolcuların ‘*medeni durum*’ ile ‘*spor yapma düzeyi*’ nin değerlendirilmesinde bağımsız gruplar için t-testi; ‘*yaş*’, ‘*eğitim durumu*’, ‘*spor yapma yılı*’, ‘*lig seviyesi*’ nin değerlendirmesinde ANOVA ve Tukey çoklu karşılaştırma testleri, futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir seviyelerinin kulübe bağlılıkları üzerinde ne kadar etkili olduğunun hesaplanmasında Regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin hesaplanmasında ise Güvenilirlik analizi (Reliability statistics) kullanılmıştır. Verilerin Çarpıklık ve Basıklık (verilerin normal dağılım durumu) değerleri ve Levene (varyansların eşitliği) testi sonuçlarına göre parametrik testlerin ön şartlarını sağlayıp sağlamadığına karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2010).

#### 3. 4. 2. Nitel Verilerin Analizi (İçerik Analizi)

Nicel verilere gömülü nitel verilerin analiziyle, anket cevaplarının desteklenmesi ya da açıklanması sağlanabilir (Driscoll, Appiah-Yeboah, Salib & Rupert, 2007). Nitel verilerin analizi sürecinde farklı yaklaşımlar kullanılır. Ancak betimsel analiz, içerik analizi (Yıldırım & Şimşek, 2013) ve sürekli karşılaştırılmalı veri analizi sıklıkla tercih edilen tekniklerdir (Strauss & Corbin, 1990; Ekiz, 2009). Araştırmanın nitel aşamasında mülakatlar sonucu ulaşılan verilere içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi tekniği metin içerisinde yer alan birtakım kelimelerin daha küçük kategorilere ayrılmasıyla oluşturulur. İçerik analizi yinelenebilir ve sistematik bir tekniktir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2012). Bu analiz yönteminin asıl amacı elde edilen verileri daha az kelime ile açıklayabilecek kavramlara erişebilmektir. Araştırmada, konu ile ilgili kavramların tanımlanması ve analiz birimlerinin (futbolcular, kulüpler) belirlenmesinin ardından *veri indirgeme* (reduction) yapılmıştır. Verilerin daha yakından incelenmesi ve değerlendirilmesi anlamında kategori ve temalar belirlenmiştir (Ekiz, 2009). Temalar Northcraft ve Neale’in (1990) araştırmasına dayandırılarak oluşturulmuştur.

Bir araştırmanın niteliği etik kurallara uyarak geçerli, güvenilir verilere ve sonuçlara ulaşmaya dayanmaktadır (Merriam, 2009). Geçerlilik nicel araştırmalarda ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı durumu doğru ölçmesi ile yakından ilişkiliyken, nitel araştırmalarda ise araştırmacının araştırdığı durumu, yansız ve olabildiğince yansız gözlemesi ile ilişkilidir (Kirk & Miller, 1986). Ayrıca nicel araştırmalarda güvenilirlik ölçüm aletinin yapılandırılmasına dayanırken, nitel araştırmalarda ise araştırmacının kendisi bir ölçüm aracıdır (Patton, 2002). Nicel ve nitel araştırmalarda geçerlilik ve

güvenirlilik tanımları değişmektedir ve nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenirlilik kavramları yerine genelde inanılrlık ve tutarlılık kavramları kullanılmaktadır (Miles & Huberman, 1994).

Bir araştırmının tutarlı olması, aynı araştırmayı aynı ortamda aynı yöntemle yürüten başka araştırmacılar tarafından da aynı sonuçlara ulaşılması ile ilgilidir (Merriam, 2009). Bu araştırmada da tutarlılığın sağlanması için mülakatlardan elde edilen veriler yazıya aktarıldıktan sonra katılımcıların onayına sunulmuştur. Böylece yanlış anlaşılmalr önlenmiştir. Mülakat verilerinin analizinde başka bir araştırmacı tarafından da kodlamalar yapılmış, elde edilen kodların uyumuna bakılmış ve ortak noktaya varılamayan kodlar üzerinde tekrar tartışılmıştır.

Nitel araştırmalar, araştırma sonuçlarını genelleme kaygısını taşımamaktadır (Merriam, 2009; Yıldırım & Şimşek, 2008). Nitel araştırmalarda geçerliliğin sağlanması için inanılrlığın sağlanması gerekmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2008). İnanılrlığın sağlanmasında etkili olan bir faktör ise araştırmada birden fazla veri toplama aracının kullanılmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2008). Bu araştırmada da veri toplama sürecinde anket ve mülakatlar kullanılmıştır. Böylece birden fazla veri toplama aracından yararlanılarak veri toplama aracının çeşitliliği sağlanmıştır. Bunların yanında verilerin raporlaştırma sürecinde doğrudan alıntı cümlelere yer vermek ve araştırmanın her aşamasında alan eğitimi uzmanlarının görüşlerini almak bir araştırmanın inanılrlığının sağlanması sağlayan ölçütlerdendir (Yıldırım & Şimşek, 2008). Bu araştırmada da bulguların sunumunda katılımcıların görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılarak araştırmanın inanılrlığının artırılması amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular ve sonuçlar, alan eğitimi uzmanlarına ilettilerilerek uzman incelenmesi sağlanmıştır.

#### 4. BULGULAR

Bu bölümde, futbolcuların örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik olarak yapılan istatistiksel analizlere yer verilmiştir. Araştırmada önceden belirlenmiş olan araştırma problemlerine uygun olarak futbolcuların betimsel istatistikleri, belirlenen bağımsız değişkenlere göre elde edilen bulgular ile mülakatlar sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 8’de araştırma konusu futbolcuların demografik bilgilerinden elde edilen veriler yer almaktadır.

Tablo 8. Futbolculara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı

DEĞİŞKENLER	n	(%)	
Yaş	15-19 yaş	122	39.1
	20-24 yaş	121	38.8
	25-29 yaş	39	12.5
	30 yaş ve üstü	30	9.6
	Toplam	312	100
Medeni Durum	Evli	46	14.7
	Bekâr	266	85.3
	Toplam	312	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	9	2.9
	Ortaöğretim	190	6.9
	Yükseköğretim	113	36.2
	Toplam	312	100
Spor Yapma Yılı	1-6 yıl	26	9
	7-12 yıl	145	46.5
	13 yıl ve üstü	139	44.6
	Toplam	312	100
Spor Yapma Düzeyi	Amatör	228	73.1
	Profesyonel	84	26.9
	Toplam	312	100
Lig Seviyesi	Amatör Lig	201	64.4
	Bölgesel Amatör Lig	27	8.7
	3. Lig	50	16
	2. Lig	26	8.3
	Süper Lig	8	2.6
	Toplam	312	100

Tablo 8’e göre futbolcuların 122 (%39,1)’sinin 15-19 yaş, 121 (%38,8)’inin 20-24 yaş, 39 (%12,5)’unun 25-29 yaş ve 30 (%9,6)’unun 30 yaş ve üstü yaş aralıklarında olduğu; 46 (%14,7)’sının evli ve 266 (%85,3)’sının bekâr olduğu; 9 (%2,9)’unun ilköğretim, 190 (%60,9)’ünün orta öğretim ve 113 (%36,2)’ünün yükseköğretim mezunu olduğu; 26 (%9)’sının spor yapma yılı 1-6 yıl, 145 (%46,5)’inin 7-12 yıl ve 139 (%44,6)’unun 13 yıl ve üstünde olduğu; 228 (%73,1)’inin amatör, 84 (%26,9)’ünün ise profesyonel düzeyde spor yaptığı; 201 (%64,4)’inin amatör ligde, 27 (%8,7)’sinin

bölgesel amatör ligde, 50 (%16)'sinin 3. ligde, 26 (%8,3)'sının 2. ligde ve 8 (%2,6)'inin süper ligde mücadele eden kulüplerde futbol oynadıkları görülmektedir.

Tablo 9'da araştırmaya konu olan amatör ve profesyonel futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde etmiş oldukları gelir düzeylerinin ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 9. Amatör ve Profesyonel Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeyi Dağılımları

	DEĞİŞKENLER	n	$\bar{x}$	Ss.	Min.	Mak.
Amatör	Kulüpten Elde Edilen Gelir Düzeyi	228	620.35	884.77	0	5000
	Kulüp Dışı Elde Edilen Gelir Düzeyi	228	541.32	1143.21	0	7500
Profesyonel	Kulüpten Elde Edilen Gelir Düzeyi	84	14600	26812.52	2000	200000
	Kulüp Dışı Elde Edilen Gelir Düzeyi	84	1875	4145.60	0	20000

Tablo 9'a göre amatör futbolcuların kulüpten elde ettikleri gelir düzeylerinin aritmetik ortalaması 620.35, standart sapması 884.77 iken kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeylerinin aritmetik ortalaması 541.32, standart sapması ise 1143.21'dir. Amatör futbolcuların kulüplerinden elde ettikleri gelir seviyesi 0 ile 5000 tl arasında değişirken, kulüp dışından elde ettikleri gelir seviyesi ise 0 ile 7500 tl arasında değişmektedir. Profesyonel futbolcuların kulüpten elde ettikleri gelir düzeylerinin aritmetik ortalaması 14600, standart sapması 26812.52 iken kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeylerinin aritmetik ortalaması 1875, standart sapması ise 4145.60'tır. Profesyonel futbolcuların kulüplerinden elde ettikleri gelir seviyesi 2000 ile 200000 tl arasında değişirken, kulüp dışından elde ettikleri gelir seviyesi ise 0 ile 20000 tl arasında değişmektedir.

#### 4. 1. Futbolcuların Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı

Tablo 10'da Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği (TSBÖ)'ni oluşturan faktörlerden elde edilen puanlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri ile basıklık ve çarpıklık değerleri belirtilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Puanları ile İlgili Betimsel İstatistikler

	Madde Sayısı	n	$\bar{x}$	Ss.	Min.	Mak.	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Özdeşleşme	13	312	3.85	0.66	1.46	5.00	-0.76	0.30
Uyuşma	11	312	4.24	0.45	2.45	5.00	-0.77	0.95
Yabancılaşma	11	312	3.88	0.54	2.09	4.91	-0.61	0.05

Araştırmaya konu olan futbolcuların TSBÖ'nün, *Özdeşleşme* boyutundaki puanlarının aritmetik ortalaması 3.85, standart sapması 0.66; *Uyuşma* boyutundaki puanlarının aritmetik ortalaması 4.24, standart sapması 0.45; *Yabancılaşma* boyutundaki puanlarının aritmetik ortalaması 3.88, standart sapması 0.54'tür. Ayrıca, futbolcuların TSBÖ'nün alt boyutlarından elde ettikleri puanlarının normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır (Tablo 10). Bu katsayılara göre değerler özdeşleşme boyutunda çarpıklık -0.76, basıklık 0.30; uyuşma boyutunda çarpıklık -0.77, basıklık 0.95 ve yabancılaşma boyutunda çarpıklık -0.61, basıklık 0.05 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda TSBÖ'nün alt boyutlarından elde edilen verilerin normal dağılım sınırları içerisinde yer aldığı belirlenmiştir.

#### 4. 2. Örgütsel Bağlılık ile Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Spor Yapma Yılı, Spor Yapma Düzeyi ve Lig Seviyesi Değişkenleri Arasındaki Ölçümler ile İlgili Bulgular

Yaş değişkeninin TSBÖ faktörlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile yaş gruplarına göre faktör bazında yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. TSBÖ Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

	Yaş	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	15-19	122	3.88	0.62	3-308	1.08	0.36	-
	20-24	121	3.87	0.64				
	25-29	39	3.67	0.80				
	30 ve üzeri	30	3.82	0.68				
Uyuşma	15-19	122	4.16	0.46	3-308	2.57	0.05	-
	20-24	121	4.30	0.45				
	25-29	39	4.30	0.46				
	30 ve üzeri	30	4.30	0.35				
Yabancılaşma	15-19	122	3.85	0.52	3-308	0.51	0.68	-
	20-24	121	3.88	0.53				
	25-29	39	3.98	0.53				
	30 ve üzeri	30	3.90	0.66				

Futbolcuların TSBÖ'lerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan ANOVA sonuçlarına göre Özdeşleşme alt boyutu puanları [ $F_{(3, 308)}=1.08$ ,  $p=0.36$ ], Uyuşma alt boyutu puanları [ $F_{(3, 308)}=2.57$ ,  $p=0.05$ ] ve Yabancılaşma alt boyutu puanları [ $F_{(3, 308)}=0.51$ ,  $p=0.68$ ] arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 11).

Tablo 12'de TSBÖ puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 12. TSBÖ Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Özdeşleşme	Evli	46	3.86	0.60	0.129	310	0.89
	Bekâr	266	3.84	0.66			
Uyuşma	Evli	46	4.37	0.34	2.535	76.575	0.01**
	Bekâr	266	4.22	0.46			
Yabancılaşma	Evli	46	4.00	0.52	1.700	310	0.09
	Bekâr	266	3.86	0.54			

\*\* $p < .05$ 

Tablo 12'ye göre, futbolcuların TSBÖ puanları, medeni durum değişkenine göre Özdeşleşme ( $t_{0,89} ; 310=0.129$ ) ve Yabancılaşma ( $t_{0,09} ; 310=1.700$ ) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken, Uyuşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür ( $t_{0,01} ; 76.575=2.535$ ). Buna göre Uyuşma alt boyutunda evli futbolcuların kulübe bağlılık düzeyleri ( $\bar{x}=4.37$ ) bekâr futbolcuların kulübe bağlılık düzeylerinden ( $\bar{x}=4.22$ ) daha yüksektir.

Eğitim durumu değişkeninin TSBÖ faktörlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile eğitim durumu gruplarına göre faktör bazında yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13.TSBÖ Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	İlköğretim	9	4.10	0.59	2-309	2.008	0.13	-
	Ortaöğretim	190	3.88	0.63				
	Yükseköğretim	113	3.76	0.69				
Uyuşma	İlköğretim	9	4.40	0.38	2-309	0.803	0.44	-
	Ortaöğretim	190	4.25	0.44				
	Yükseköğretim	113	4.21	0.45				
Yabancılaşma	İlköğretim	9	3.64	0.26	2-309	0.952	0.38	-
	Ortaöğretim	190	3.89	0.03				
	Yükseköğretim	113	3.87	0.04				

Futbolcuların TSBÖ'lerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan ANOVA sonuçlarına göre Özdeşleşme alt boyutu puanları [ $F_{(2, 309)}=2.008, p=0.13$ ], Uyuşma alt boyutu puanları [ $F_{(2, 309)}=0.803, p=0.44$ ] ve Yabancılaşma alt boyutu puanları [ $F_{(2, 309)}=0.952, p=0.38$ ] arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 13).

Spor yapma yılı değişkeninin TSBÖ faktörlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile spor yapma yılı gruplarına göre faktör bazında yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14. TSBÖ Puanlarının Spor Yapma Yılı Değişkenine Göre Dağılımı

	Spor Yapma Yılı	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	1-6 yıl	28	3.91	0.66	2-309	1,306	0.27	-
	7-12 yıl	145	3.90	0.57				
	13 yıl ve üzeri	139	3.78	0.73				
Uyuşma	1-6 yıl	28	4.11	0.51	2-309	1.362	0.25	-
	7-12 yıl	145	4.25	0.44				
	13 yıl ve üzeri	139	4.26	0.44				
Yabancılaşma	1-6 yıl	28	3.82	0.64	2-309	0.212	0.80	-
	7-12 yıl	145	3.88	0.49				
	13 yıl ve üzeri	139	3.89	0.56				

Futbolcuların TSBÖ'lerinin spor yapma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan ANOVA sonuçlarına göre Özdeşleşme alt boyutu puanları [ $F_{(2, 309)}=1.306, p=0.27$ ], Uyuşma alt boyutu puanları [ $F_{(2, 309)}=1.362, p=0.25$ ] ve Yabancılaşma alt boyutu puanları [ $F_{(2, 309)}=0.212, p=0.80$ ] arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 14).

Tablo 15'te TSBÖ puanlarının spor yapma düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 15. TSBÖ Puanlarının Spor Yapma Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

	Spor Yapma Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Özdeşleşme	Amatör	228	3.83	0.64	-0.479	310	0.63
	Profesyonel	84	3.87	0.70			
Uyuşma	Amatör	228	4.16	0.45	-5.071	310	0.00*
	Profesyonel	84	4.44	0.37			
Yabancılaşma	Amatör	228	3.86	0.54	-0.918	310	0.35
	Profesyonel	84	3.92	0.53			

\* $p < .01$

Tablo 15'e göre, futbolcuların TSBÖ puanları, spor yapma düzeyi değişkenine göre Özdeşleşme ( $t_{(0,63; 310)}=-0.479$ ) ve Yabancılaşma ( $t_{(0,35; 310)}=-0.918$ ) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken, Uyuşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür ( $t_{(0,00; 310)}=-5.071$ ). Buna göre Uyuşma alt boyutunda profesyonel futbolcuların kulübe bağlılık düzeyleri ( $\bar{x}=4.44$ ) amatör futbolcuların kulübe bağlılık düzeylerinden ( $\bar{x}=4.16$ ) daha yüksektir.

Lig seviyesi değişkeninin TSBÖ faktörlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ile lig seviyesi gruplarına göre faktör bazında yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. TSBÖ Puanlarının Lig Seviyesi Değişkenine Göre Dağılımı

	Lig Seviyesi	n	$\bar{x}$	Ss	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Özdeşleşme	Amatör Lig	201	3.87	0.64	4-307	9.103	0.00*	Amt.-3.lig
	Bölgesel Amatör Lig	27	3.54	0.53				2.lig-Amt.
	3. Lig	50	3.57	0.61				2.lig-Bal
	2. Lig	26	4.29	0.60				2.lig-3.lig
	Süper Lig	8	4.44	0.53				Süp.Lig-Bal
Uyuşma	Amatör Lig	201	4.14	0.45	4-307	9.682	0.00*	Süp.Lig-3.lig
	Bölgesel Amatör Lig	27	4.32	0.36				3.lig-Amt.
	3. Lig	50	4.34	0.35				2.lig-Amt.
	2. Lig	26	4.58	0.32				Süp.lig-
	Süper Lig	8	4.69	0.45				Amt.
Yabancılaşma	Amatör Lig	201	3.86	0.54	4-307	3.133	0.01**	2.lig-Amt.
	Bölgesel Amatör Lig	27	3.84	0.55				2.lig-3.lig
	3. Lig	50	3.76	0.56				
	2. Lig	26	4.18	0.38				
	Süper Lig	8	4.11	0.38				

\* $p < .01$  \*\* $p < .05$

Futbolcuların TSBÖ'lerinin lig seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan ANOVA sonuçlarına göre Özdeşleşme alt boyutu puanları [ $F_{(4, 307)}=9.103$ ,  $p=0.00$ ], Uyuşma alt boyutu puanları [ $F_{(4, 307)}=9.682$ ,  $p=0.00$ ] ve Yabancılaşma alt boyutu puanları [ $F_{(4, 307)}=3.133$ ,  $p=0.01$ ] arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 16). Lig seviyeleri arasındaki farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey HSD testinin sonuçlarına göre;

Özdeşleşme boyutunda; amatör lig grubundaki ( $\bar{x}=3.87$ ) futbolcuların 3. lig ( $\bar{x}=3.57$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; 2. lig grubundaki ( $\bar{x}=4.29$ ) futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=3.87$ ), bölgesel amatör lig ( $\bar{x}=3.54$ ) ve 3. lig ( $\bar{x}=3.57$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; süper lig grubundaki ( $\bar{x}=4.44$ ) futbolcuların ortalama puanlarının ise bölgesel amatör lig ( $\bar{x}=3.54$ ) ve 3. lig ( $\bar{x}=3.57$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 16).

Uyuşma boyutunda; 3. lig ( $\bar{x}=4.34$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=4.14$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; 2. lig ( $\bar{x}=4.58$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=4.14$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; süper lig ( $\bar{x}=4.69$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=4.14$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 16).

Yabancılaşma boyutunda; 2. lig ( $\bar{x}=4.18$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=4.14$ ) ve 3. Lig ( $\bar{x}=3.76$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 16).

#### 4. 3. Amatör Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Kulübe Bağlılıklarını Yordaması İle İlgili Bulgular

Amatör futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde etmiş oldukları gelir düzeylerine göre örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin Çoklu Doğrusal Regresyon analizi sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Amatör Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeyleri ile TSBÖ Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.940	0.038	-	104.204	0.000	-	-
Kulüpten Elde Edilen Gelir	-1.309	0.000	-0.026	-0.390	0.697	-0.016	-0.026
Kulüp Dışı Elde Edilen Gelir	3.473	0.000	0.089	1.339	0.182	0.087	0.089
R=0.090 F <sub>(2, 225)</sub> =0.927		R <sup>2</sup> =0.008 p=0.397					

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde amatör futbolcuların kulüpten elde ettikleri gelir ile TSBÖ puanları arasında negatif yönde bir ilişkinin ( $r=-0.02$ ) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=-0.03$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Futbolcuların kulüp dışından elde ettikleri gelir ile TSBÖ puanları arasında pozitif yönde ( $r=0.09$ ) bir ilişki vardır, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=0.09$  olarak hesaplandığı görülmektedir.

Kulüpten ve kulüp dışından elde edilen gelir ile TSBÖ arasındaki ilişki anlamlı değildir ( $R=0.09$ ,  $R^2=0.01$ ,  $p>0.05$ ). Adı geçen iki değişken birlikte TSBÖ’deki toplam varyansın %1’ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin TSBÖ üzerindeki görece önem sırası kulüp dışı elde edilen gelir ve kulüpten elde edilen gelir şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, kulüpten ve kulüp dışından elde edilen gelir değişkenlerinin TSBÖ üzerinde önemsiz (anlamsız) bir yordayıcı olduğu görülmektedir (Tablo 17). Regresyon analizi sonuçlarına göre TSBÖ’nün yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$TSBÖ=3.940-1.309KULÜPTENGELİR +3.473KULÜPDİŞİGELİR$$

#### 4. 4. Profesyonel Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Kulübe Bağlılıklarını Yordaması ile İlgili Bulgular

Profesyonel futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde etmiş oldukları gelir düzeylerine göre örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin Çoklu Doğrusal Regresyon analizi sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Profesyonel Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeyleri ile TSBÖ Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata B	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	4.043	0.059	-	68.515	0.000	-	-
Kulüpten Elde Edilen Gelir	2.848	0.000	0.017	0.137	0.891	0.070	0.015
Kulüp Dışı Elde Edilen Gelir	1.449	0.000	0.130	1.079	0.284	0.137	0.119
R=0.138		R <sup>2</sup> =0.019					
F(2, 81)=0.783		p=0.461					

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde profesyonel futbolcuların kulüpten elde ettikleri gelir ile TSBÖ puanları arasında pozitif yönde bir ilişkinin ( $r=0.07$ ) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=0.01$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Futbolcuların kulüp dışından elde ettikleri gelir ile TSBÖ puanları arasında pozitif yönde ( $r=0.14$ ) bir ilişki vardır, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun  $r=0.12$  olarak hesaplandığı görülmektedir.

Kulüpten ve kulüp dışından elde edilen gelir ile TSBÖ arasındaki ilişki anlamlı değildir ( $R=0.14$ ,  $R^2=0.02$ ,  $p>0.05$ ). Adı geçen iki değişken birlikte TSBÖ’deki toplam varyansın %2’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin TSBÖ üzerindeki görece önem sırası kulüp dışı elde edilen gelir ve kulüpten elde edilen gelir şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, kulüpten ve kulüp dışından elde edilen gelir değişkenlerinin TSBÖ üzerinde önemsiz (anlamsız) bir yordayıcı olduğu görülmektedir (Tablo 18). Regresyon analizi sonuçlarına göre TSBÖ’nün yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$TSBÖ=4.043-2.848KULÜPTENGELİR +1.449KULÜPDİŞİGELİR$$

#### 4. 5. Futbolcuların Kulübe Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri

Araştırmada yer alan katılımcı sporculara yönelik açık uçlu sorulardan meydana gelen yarı yapılandırılmış mülakat formu, futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörlerin neler olduğu hakkındaki görüşlerini belirleyebilmek amacıyla oluşturulmuştur. Futbolcuların kulüplerine olan bağlılıklarını etkileyen faktörlerle ilgili görüşlerinin bilinmesi onların bağlılıklarının altında yatan sebeplerin daha ayrıntılı anlaşılabilmesi adına önemlidir. Görüşme yapılan futbolcular spor yapma düzeyleri ve lig seviyeleri dikkate alınarak belirlenmiştir.

Katılımcı futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla yöneltilen açık uçlu sorulara (Ek 1.2) verdikleri cevaplar doğrultusunda veriler elde edilmiştir. Futbolcuların kulübe bağlılığını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri elde edilen 15 futbolcuya ait kategori ve temalar belirlenmiştir (Tablo 19).

Tablo 19. Futbolcuların Kulübe Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri

TEMA	KATEGORİ	F	FUTBOLCU	
			Amatör	Profesyonel
KİŞİSEL FAKTÖRLER	Aile faktörü	7	F1, F3, F5	F7, F8, F10, F14
	Futbol branşına olan tutku	2	F1, F5	-
	Şampiyonluk arzusu (beklentisi)	7	F2, F3, F5	F8, F9, F10, F14
	Sahiplenme (aidiyet) duygusu- Samimiyet (içtenlik) duygusu	5	F4, F5	F6, F7, F9
ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	Kulübün maddi imkânları-Zamanında ve düzenli ödeme	15	F1, F2, F3, F4, F5	F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15
	Antrenör-Futbolcu etkileşimi	13	F1, F2, F3, F4, F5	F6, F7, F10, F11, F12, F13, F14, F15
	Futbolcu-Futbolcu etkileşimi-Birlik beraberlik duygusu	12	F1, F2, F3, F4	F6, F8, F9, F11, F12, F13, F14, F15
	Yönetici-Futbolcu etkileşimi	10	F1, F2, F3, F4, F5	F8, F11, F12, F14, F15
	Antrenör deneyimi-Donanımı-Teknik bilgisi	3	F2, F5	F14
	Tesis, imkân ve olanaklar	6	-	F6, F11, F12, F13, F14, F15
	Sözleşme süresi	1	-	F15
ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER	Transfer basamağı olarak görme düşüncesi-Yeni iş bulma planları	9	F4	F7, F9, F10, F11, F12, F13, F14, F15
	Taraftar	5	-	F7, F11, F12, F13, F15
	Kulüp dışı sosyal etkinlikler	3	F1, F4	F6
	Kulübün yer aldığı il	9	F2, F3, F4, F5	F7, F9, F11, F12, F15
	Kulübün manevi değeri-tanınmışlığı (popülerliği)	4	F4, F5	F13, F15

Görev yaptıkları kulüplerine olan bağlılık seviyeleri üzerinde etkili olan faktörlere ilişkin açıklamalarda bulunan futbolcuların görüşleri temelde kulübe bağlılıkları üzerinde etkili olan *kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler* olmak üzere üç ana tema altında birleştirilmiştir.

Kişisel faktörler teması altında görüşlerini ifade eden futbolcuların kulübe bağlılıkları üzerinde 7 futbolcuda *şampiyonluk arzusu (beklentisi)*, 7 futbolcuda *aile faktörü*, 5'inde *sahiplenme (aidiyet) duygusu-samimiyet (içtenlik) duygusu* ve 2'sinde *futbol branşına olan tutku* düşüncelerinin yer aldığı ve bu konulara vurgu yaptıkları görülmüştür (Tablo 19).

‘‘Şampiyonluk arzusu (beklentisi)’’ ile ilgili F2 ve F14 düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir;

*F2: Kulübüme bağlılık konusunda şunları söyleyebilirim; Ben 30 yaşındayım ve kendime göre gencim. Bu seviyenin oyuncusu değilim. Daha önce üst liglerde şampiyonluklar yaşadığım için bu kulübümdede de şampiyonluk istiyorum. Ama işlerin kötü gitmesi kulüpte hedeflerin küçülmesine neden oldu. Bu durumda beni çok etkiledi ve ayrılmayı düşünüyorum. Kariyerim ve kendi açımdan...(AMATÖR)*

*F14: Ben bu kulübe transferin son günü geldim. Son güne kadar 1. lig ya da süper ligden teklif bekledim. Alt liglerden çok takım transfer etmek istedi beni ama bu ben bu kulübü seçtim. Çünkü bu kulüp şampiyonluğa oynuyor. Düşünüyorum da şampiyonluk hedefi olmasa herhalde bu kulüple bir bağım olamazdı...(PROFESYONEL)*

Bu bölümde futbolcuların şampiyonluk arzusu içerisinde olmalarının kulüplerine olan bağlılıkları üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğuna ve amatör ile profesyonel futbolcuların bağlılıkları üzerinde etkili bir unsur olduğuna vurgu yapılmıştır.

‘‘Aile faktörü’’ ile ilgili F3, F7 ve F8 görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir;

*F3: Evli olduğumdan dolayı başka şehirlerde futbol oynama şansım yok. Anne baba ayrı olduğu için annemi bırakıp farklı bir yere gidemiyorum. Bu durum benim burada oynamamı etkileyen bir neden...(AMATÖR)*

*F7: Ailemin burada olması en başta gelir benim için. Onların olmadığı bir ilde futbol oynayamam. Evimden çıkıyorum 5 dakikada sahama gidiyorum. Onların yanımda olduğu hissi beni mutlu ediyor ve işime daha sıkı sarılıyorum...(PROFESYONEL)*

*F8: Ailemden uzak olmam beni her anlamda olumsuz etkiliyor. Buralı değilim. Zor oluyor benim için ama şimdilik yapacak bir şey yok. Ailemin bulunduğu şehirde oynamak istiyorum açıkçası...(PROFESYONEL)*

Bu bölümde amatör ve profesyonel futbolcuların ailevi ilişkilerinin onların kulüplerine olan bağlılıkları üzerinde etkili olduğu düşüncelerine vurgu yapılmıştır.

‘‘Sahiplenme (aidiyet) duygusu-samimiyet (içtenlik) duygusu’’ ile ilgili F4, F5 ve F7 görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir;

*F4: Bana göre bağıllık kulübün seviyesi ne olursa olsun orayı sahiplenmek. O kulübün başarı ve başarısızlığında o sevinci ve üzüntüyü yürekte yaşayacaksın. Hani derler ya aile ortamı. Bunu oluşturunca başarı da kendiliğinden geliyor. Dediğim gibi benim için bağıllık sahiplenmektir...(AMATÖR)*

*F5: Nasıl eve gidersin de kardeşlerinle güler eğlenir sarılırsın ya işte buradaki havada öyle. Bu durum beni çok etkiliyor. Samimi ilişkiler bu kulübe olan ilgimi alakamı artırıyor...(AMATÖR)*

*F7: Ben bu kulübü sahiplendim artık. Kulübe aidiyet duygum var. Burası benimmiş gibi. Yani başkana, yöneticiye, antrenöre bırakmadan ben kendimde onların sorumluluklarını alabiliyorum. O derece bağıllığım var yani. Yani şey diyebilirim. Burası bizim çocuğumuz gibi. Burayı biz büyütüyoruz. Her maça o gözle bakıyoruz...(PROFESYONEL)*

Bu bölümde amatör ve profesyonel futbolcuların sahip olduğu aidiyet ve içtenlik duygularının kulübe bağıllıkları üzerinde etkili olduğu düşüncelerine vurgu yapılmıştır.

“Futbol branşına olan tutku” ile ilgili F1 ve F5 görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir;

*F1: Hocam ben zaten hiçbir gelir elde etmiyorum ve zevk için oynuyorum. Beni bu kulübe bağlayan en büyük etken başlı başına futbolu sevmem...(AMATÖR)*

*F5: Sevgilimdir, duygumdur, futbola olan aşkımdır...(AMATÖR)*

Futbolcuların kulübe olan bağıllıklarına futbol branşına karşı besledikleri yoğun duyguların sebep olduğu görülmektedir. Bu kategoride yer alan görüşleri amatör futbolcuların belirttiği dikkat çekmektedir.

Örgütsel faktörler teması altında görüşlerini ifade eden futbolcuların kulübe bağıllıkları üzerinde 15 futbolcu kulübün *maddi imkânları-zamanında ve düzenli ödeme* düşüncesinin etkili olduğuna vurgu yapmıştır. Ardından sırasıyla 13’ünde *antrenör-futbolcu etkileşiminin*, 12’sinde *futbolcu-futbolcu etkileşimi-birlik beraberlik duygusunun*, 10’unda *yönetici futbolcu ilişkisinin*, 6’sında *kulübün tesis, imkan ve olanaklarının*, 3’ünde *antrenör deneyimi, donanımı ve teknik bilgisinin* ve 1’inde ise *sözleşme süresinin* kulübe bağıllıkları üzerinde etkili olduğu düşüncelerine yer verdikleri görülmüştür (Tablo 19).

“Kulübün maddi imkânları-zamanında ve düzenli ödeme” ile ilgili F4, F5, F6 ve F11’e ait görüşler şu şekildedir;

*F4: Ülkenin çoğu kulübünde maddi anlamda sıkıntılar var ama burası Trabzonspor olduğu için ve başarılı da olduğu için o anlamda sıkıntı yok. Bu camiada maddi konuda bir düzen olması önemli yani. Bende mesela meblağların yüksek olduğu birçok kulüpte oynamışumdur. Meblağlar yüksektir ama sen o meblağları alamazsın. Öyle kulüpler de var ki meblağlar az ama alabiliyorsun. Tabi bunun sorumlusu yöneticiler. Sezon*

*başında onu verecez bunu verecez diyorlar ama işler kötüye gidince verilen sözler unutuluyor...(AMATÖR)*

*F5: Şuanda benim bağlılığım üzerinde para etkilidir desem yalan söylemiş olurum. Çünkü daha yolun başındayım. Yaşım on sekiz. Geleceğim önemli futbolculukta. Şimdiden para amaçlı oynadığım hissedilirse ne yaparsam yapayım zaten beni kimse bir yere getirmez. (AMATÖR)*

*F6: Sonuçta bu işten para kazanıyorum. Maddiyat önemli bir faktör. Maddi olarak verilen sözlerde bir aksama olmadığı takdirde oyuncu kesinlikle bu kulübü sahipleniyor. Bu durum başarıyı tetikliyor, başarı geldikçe de bağlılık daha da artıyor... Şahsım adına beni maddiyat bağlar ama bu kulüp için kesinlikle ikinci planda. Yani şuanda tüm futbolculara ödeme yapmasalar en son ses çıkaracak futbolcu olduğumu söyleyebilirim. Çünkü bu kulüple özdeşleştim artık...(PROFESYONEL)*

*F11: Profesyonel olabilmek, orada başarılar elde edebilmek, maddi olarak ailemi mutlu edebilmek, anneme babama ev alabilmek ve onları rahatlatabilmek gibi düşüncelerim var. Umarım gerçekleşir. Bundan dolayı kulübün maddi imkânları önemli...(PROFESYONEL)*

Kulübün maddi imkânlarının ve düzenli ödeme konusunun futbolcular açısından önemli olduğu görülmektedir. Amatör ve profesyonel futbolcuların gerek gelecekle ilgili planlamalarında gerekse takım içi motivasyon artırıcı bir unsur oluşunda maddi faktörün önemli olduğu noktalarına değinilmiştir. Ancak bazı futbolcular açısından ise maddiyatın kulübe verilen değerden ötürü ikinci planda olduğuna vurgu yapılmıştır.

*“Antrenör-futbolcu etkileşimi” ile ilgili F4, F10 ve F11’e ait görüşler şu şekildedir;*

*F4: Antrenör dediğin kendisini futbolcuya sevdirmeli. Futbolcu hocasını sevdiğinde performansında ve kulübe olan sevgisinde artma oluyor. Hani derler ya “bu maçı hocanız için alacaksınız” mesela. Hoca sana o sevgiyi verdiğinde bu duygu otomatik olarak devreye giriyor...(AMATÖR)*

*F10: Benim bu kulüpte olmamın ve bu kulüpte beni tutan en büyük etken antrenörümüzdür. Benim profesyonel olmama katkı sağlayan insan odur. O olmasaydı burada olamazdım. Ona karşı sorumluluklarım var...(PROFESYONEL)*

*F11: Bir futbolcunun kulübüne bağlı olması noktasında bana göre en önemli özellik antrenörün futbolcularla etkileşimi. Futbolcunun seviyesine inebilen bir antrenör bence başarılıdır. Arkadaş gibi olmalı. Ben çok antrenör ile çalıştım. Üst perdeden konuşmak özellikle genç futbolcular üzerinde sıkıntı yaratıyor. Takım performansını da olumsuz etkiliyor...(PROFESYONEL)*

Amatör ve profesyonel futbolcular üzerinde antrenör-futbolcu etkileşiminin etkili olduğu, futbolcuların mesleki yaşantılarını etkileyebileceği ve futbolcu ile antrenör arasındaki bağın takım performansına da yansıtacağı konularına değinildiği görülmektedir.

“Futbolcu-futbolcu etkileşimi-birlik beraberlik duygusu” ile ilgili F1 ve F12’ye ait görüşler aşağıdaki gibidir;

*F1: Genellikle biz takım arkadaşları olarak bir araya gelip aktiviteler yaparız. Kahvaltı olur, sinema olur... Bu tür davranışlar takımın performansına yansıyor. Ama bu tür aktivitelerden uzak duran arkadaşlar da oluyor. Sıcak olmuyor öyle insanlarla. Ben yapamıyorum böyle insanlarla açıkçası. Arkadaşlar arasındaki bağlılık önemli...(AMATÖR)*

*F12: Ben tesiste kalıyorum. Hayatım burada geçiyor. Maçlarda, antrenmanlarda veya bunların dışında tesiste geçirdiğim vakitlerde takım arkadaşlarım ile olan ilişkilerim ve yakın dostluklarım var. Beni buraya bağlayan bu...(PROFESYONEL)*

Hem amatör hem de profesyonel futbolcular arasındaki birlik beraberlik duygusunun onların kulüplerine olan bağlılıkları noktasında önemli bir etken olduğu ve futbolcular arasında kulüp dışı yapılan aktivitelerin takım performansına olumlu yansıdığı noktalarına vurgu yapıldığı görülmüştür.

“Yönetici futbolcu ilişkisi” ile ilgili F3, F4 ve F14’in görüşleri şu şekildedir;

*F3: Benim kulübe bağlılığım üzerinde yöneticilerin futbolculara göstermiş olduğu tavır davranışlar etkilidir. Şuan bazı yöneticilerin kulübe maddi imkân sağlamamalarına rağmen gelip bizi sahada umursamamaları benim mesela motivasyonumu düşürüyor. Yani direk etken yöneticilerimizin futbolculara göstermiş olduğu tutumudur...(AMATÖR)*

*F4: 1461 Trabzonspor’da Fenerbahçe’yi ve Galatasaray’ı yendiğimizde antrenör futbolcuları saha çıkartıyor ama ben hep şunu söylemişimdir: O dönemdeki başarımız en büyük mimarı yöneticilerimizdi. Yönetim vecibelerini yerine getiriyor ama bir defa futbolcunun psikolojisini anlaması gerekiyor. Mesela futbolcunun omuzuna elini atman bile çok önemlidir. Bu hareket futbolcuyu takıma bağlar. Yönetim futbolcunun psikolojisini anladığı zaman başarı da ister istemez geliyor zaten...(AMATÖR)*

*F14: Şöyle söyleyeyim: Yöneticilerin hepsinin benim kulübe bağlılığım üzerinde etkisi var. Sonuçta ben bu işi para için yapıyorum. Parayı da çok seven bir insanım bu arada. Bu parayı bana zamanında ödemesi benim kafamı rahatlatıyor. Bende ona göre çıkıp performans sergiliyorum...(PROFESYONEL)*

Bu kategoride yöneticiler ile futbolcular arasındaki ilişki düzeyinin amatör ve profesyonel futbolcuların bağlılıklarını etkilediğine vurgu yapılmıştır. Futbolcuların kulüp yöneticileri ile olan ilişkilerinin özellikle duygusal boyutta bağlılıklarını etkilediği görülmektedir. Yöneticilerin futbolculara karşı sergiledikleri tavır ve davranışlar ve yöneticilerin maddi anlamda verdikleri sözleri

yerine getirmeleri futbolcuların bağlılık ve performansları üzerinde etkili olduğu noktalarına vurgu yapılmıştır.

*‘‘Kulübün tesis, imkân ve olanakları’’ ile ilgili F12 ve F13’e ait görüşler şu şekildedir;*  
*F12: Tesis çok etkiler benim bağlılığımı. Tesisin fiziki imkânlarının iyi olması lazım. Ben buralı değilim ve tesisin böyle güzel imkânlarının olduğunu bilmeden buraya geldim. Şansım varmış diyebilirim. Tesiste olmaktan, burada bulunmaktan mutlu oluyorum. Yani beni bağlayan şeylerden biri bu...(PROFESYONEL)*

*F13: Yaşadığın yer önemli oluyor aileden uzak olunca. Bu kulübün tesis imkânları gayet iyi. Üst düzey bir tesisimiz var zaten. Belki de süper lig kulüplerinde yoktur yani. Saunamız, şok havuzumuz, her şeyimiz var. Hiçbir eksikimiz yok...(PROFESYONEL)*

Futbolcuların görüşlerine göre kulübün tesis, imkân ve olanaklarının bağlılıklarını etkilediği görülmektedir. Bu kategoride amatör futbolcuların görüş belirtmediği görülmüştür. Bu duruma tesis imkânların olmayışının ve profesyonel kulüplerde bulunan imkânlara sahip olmamalarının sebep olduğu düşünülmektedir.

*‘‘Antrenör deneyimi, donanımı ve teknik bilgisi’’ ile ilgili F2 ve F5 ‘e ait görüşler şu şekildedir;*  
*F2: Bağlılık konusunda antrenör çok etkilidir. Bizim antrenörümüz geçmişte futbol oynamış ama antrenörlük anlamında kendisini fazla geliştirememiş bir insan. Tamam iyi bir kişiliğe sahip ama bu yeterli olmuyor. Bu durum benim bağlılığım üzerinde etkili açıkçası...(AMATÖR)*

*F5: Antrenörün saha içinde oyuncuyu yönlendirebilmesi, antrenmandaki teknik taktik bilgisi, çeşitli idman metotları bilmesi... Kısacası futbolcudan daha çok bilgiye sahip olduğunu futbolcu hissetmeli. Bizim antrenörümüz tıpkı bu anlattığım gibi. Böyle olması motivasyonumuzu etkiliyor...(AMATÖR)*

Bu kategori ile ilgili amatör futbolcuların görüş belirtmeleri dikkat çekicidir. Futbolcuların, antrenörlerin teknik ve taktik anlamda bilgi sahibi olması gerektiğine ve antrenörün bu gibi özelliklere sahip olmamasının takımın motivasyonu ve sporcuların bağlılıkları üzerinde olumsuz etki yarattığı düşüncelerine vurgu yaptıkları görülmektedir.

*‘‘Sözleşme süresi’’ ile ilgili F15’e ait düşünceler şu şekildedir;*

*F15: Beni bu kulübe bağlayan etmenler arasında kulübüme ve şehrimde olan sevgim var. Ancak bunların yanında üç yıllık ta bir sözleşme sürem var. Sonuçta üç yılın sonunda ne olacağı belli değil. Sözleşmem uzar mı? Yoksa başka bir kulüple mi anlaşırım bilmiyorum. Ama şu bir gerçek ki bağlılığım üzerinde sözleşme sürem etkili...(PROFESYONEL)*

F15’in düşüncelerine göre sözleşme süresinin kulübüne olan bağlılığı üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Sadece profesyonel bir sporcunun görüş belirttiği görülmüştür. Bu duruma amatör

futbolcuların sözleşme sürelerinin bir yıl olacak şekilde düzenleniyor olmasının neden olduğu düşünülmektedir.

Örgüt dışı faktörler teması altında görüşlerini ifade eden futbolcuların kulübe bağlılıkları üzerinde 9 futbolcuda *transfer basamağı olarak görme düşüncesi-yeni iş bulma planlarının*, 9'unda *kulübün yer aldığı ilin*, 5'inde *taraf tar olgusunun*, 4'ünde *kulübün manevi değeri*, *tanınmışlığının(popülerliği)*, 3'ünde *kulüp dışı sosyal etkinliklerin yer aldığı* görülmektedir (Tablo 19).

“Yeni iş bulma planları” ve “transfer basamağı olarak görme düşüncesi” ile ilgili F4 ve F11 düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir;

*F4: Futbol oynayanlar genelde zaten futbolun içinde oluyorlar. Benimde düşüncem futbolculuğumun sona ermesinin ardından futbolun içinde olmaya devam etmek. Yarın ne gösterir bilemeyiz ama şu anki düşüncem futbolun içinde olmak. Antrenörlük boyutunda. Futbol hayatımın sonuna geldiğim bu günlerde kulübüme bağlı olursam gelecek günlerde yine bu kulüp bünyesinde çalışabilirim...(AMATÖR)*

*F11: Kulübüne bağlı bir sporcu olduğumu düşünüyorum. Moralim yüksek bir şekilde dolu dolu futbol oynayıp her anlamda daha rahat edebileceğim takım bulabilirim diye buradayım. Benim amacım iyi bir sezon geçirip transfer yapmak. Her futbolcu gencin istediği gibi...(PROFESYONEL)*

Bu bölümde amatör futbolcular mesleki geleceklerini planlama gerekliliği açısından kulübe bağlı olduklarını dile getirirken, profesyonel futbolcular ise daha iyi bir kulübe transfer olabilmek adına basamak olarak gördüklerini dile getirmiştir.

“Kulübün yer aldığı il” ile ilgili F11 ve F12’ye ait görüşler şu şekildedir;

*F11: İdealleri olan bir futbolcuyum. Hedefleri olan bir takıma gelmeyi bu açıdan tercih ettim. Bunun yanında Trabzon faktörü var tabi. Bu şehirde futbol ön planda. Diğer kulüplerin gözlerinin üzerinde olduğu bir yer. Bunun haricinde kalınacak ve yaşanılacak bir yer. Özellikle genç sporculara çok değer veriliyor...(PROFESYONEL)*

*F12: Menajerim Trabzon şehrinde oynamak ister misin? dediğinde çok sevinmişim. Buraya karşı zaten bir sempati vardı eskiden beri. O aracı oldu ama aslında ben çok gelmek istedim. Doğma büyüme İstanbulluyum ama Trabzon futbol adına başka bir şehir. Bu yüzden iyi ki buradayım...(PROFESYONEL)*

Özellikle profesyonel futbolcuların kulübün yer aldığı il kategorisi ile ilgili görüş belirttiği görülmüştür. Trabzon şehrinin futbol konusunda ön planda olması ve transfer amaçlı futbolcu takibinin yapıldığı bir il olması hususlarının futbolcuların kulübe bağlılıkları üzerinde etkili olduğuna vurgu yapılmıştır.

“Taraftar” olgusu ile ilgili F11, F13 ve F15’e ait görüşler şu şekildedir;

*F11: Bağlılık üzerinde kulüp içerisinde pek çok şey etkilidir. Antrenör, yönetici, takım arkadaşların, taraftar... Taraftar benim açımdan önemli. Taraftarın seni benimseyip sahip çıkması güzel bir duygu...(PROFESYONEL)*

*F13: Birinci sıraya antrenörü koyarım. Ama taraftar da önemli... Futbolcuysan taraftar seni sevmeli...(PROFESYONEL)*

*F15: Bana göre kulübe bağlılığı etkileyen en önemli unsurlar; taraftar, yönetim ve teknik ekiptir...(PROFESYONEL)*

Profesyonel futbolcuların, kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörler arasında taraftar olgusunun etkili olduğunu belirttikleri görülmektedir. Amatör futbolcuların belirgin bir taraftar kitlesine sahip olmamaları bu kategori ile ilgili görüş belirtmemelerine sebebiyet verdiği düşünülmektedir.

‘‘Kulübün manevi değeri, tanınmışlığı (popülerliği)’’ ile ilgili F4 ve F15’e ait görüşler şu şekildedir;

*F4: Ben Trabzonluyum ve Trabzonsporluyum. 1461 Trabzonspor oyuncusuyum. Trabzonspor demek bizim her şeyimiz demek. Bizim olmazsa olmazımız. Kulübün manevi değeri bağlılığımın arkasındaki en büyük etken...(AMATÖR)*

*F15: Çocukluktan beri hayalimdi Trabzonspor’da oynamak. Bu kulüpte oynamaya alt yapıda başladım. Daha sonra profesyonel oldum burada. Bu kulübü tercih etmemin sebebi Trabzonlu ve Trabzonsporlu olmamdı. Kulübümü ve şehrimi seviyorum...(PROFESYONEL)*

Trabzonspor kulübünün amatör ve profesyonel futbolcular üzerindeki manevi değerinin futbolcuların bağlılıkları üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

‘‘Kulüp dışı sosyal etkinlikler’’ ile ilgili F1 ve F6’e ait görüşler şu şekildedir;

*F1: Bir futbolcunun kulübüne olan bağlılığını artırmak için ekstra şeyler düzenlenebilir. Atıyorum sinemaydı, yemekti veyahut ta takımın içerisinde sosyal etkinlikler düzenlenebilir. Bunlar takımın içerisinde herkesi bir arada tutan etkenler. Mesela hocanın sürekli futbolcularla kulüp dışında bir arada olması. Yine yöneticilerin futbolcularla kulüp dışında görüşebilmesi. Birlik beraberlik olması için bunlar çok önemli...(AMATÖR)*

*F6: Bağlılığı artırmak ve başarıyı yakalamak için dışarıda gerçekleştirilen sosyal aktivitelerde çok önemli. Motivasyonu artırıyor böyle etkinlikler...(PROFESYONEL)*

Kulüp dışı sosyal etkinliklerle ilgili hem amatör hem de profesyonel futbolcular, kulüp dışı sosyal etkinliklerin kulüp içinde motivasyon artırıcı bir unsur olduğu ve birlik beraberliği artıracığı hususlarına vurgu yapmışlardır. Bu yüzden bağlılık üzerinde etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

## 5. TARTIŞMA

Bu bölümde, futbolcuların örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik olarak yapılan istatistiksel analizler sonucu ortaya çıkan bulgular değerlendirilmiştir. Araştırmada önceden belirlenmiş olan araştırma problemlerine uygun olarak futbolcuların betimsel istatistikleri, belirlenen bağımsız değişkenlere göre elde edilen bulgular, amatör ve profesyonel futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını yordayıp yordamadığı ile ilgili bulgular ve son olarak mülakatlar sonucu elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

### 5. 1. Futbolcuların Örgütsel Bağlılık Puanlarının Dağılımı ile İlgili Değerlendirme

Araştırma kapsamındaki futbolcuların TSBÖ'nün özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma alt boyutlarından elde ettikleri puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sırasıyla  $3.85\pm 0.66$ ;  $4.24\pm 0.45$  ve  $3.88\pm 0.54$ 'tür (Tablo 10). Tüm boyutlar için puan aralığının 1 ile 5 arasında olduğu ve ortalama değer 3 olduğu dikkate alındığında özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma boyutlarının tümünden alınan puanların ortalama değer üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak genel anlamda futbolcuların görev yaptıkları kulüplerine yönelik bağlılık seviyelerinin uyuşma boyutunda özdeşleşme ve yabancılaşma boyutuna nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Adiloğulları (2011), profesyonel futbolcuların örgütsel bağlılıklarını araştırdığı çalışmasında araştırmaya katılan futbolcuların duygusal bağlılık boyutu ortalamalarını 3.23; zorunlu bağlılık boyutu ortalamalarını 2.70; devam bağlılığı boyutu ortalamalarını ise 2.94 olarak bulunmuştur. Futbolcuların en fazla duygusal bağlılığa sahip olduklarını en az ise zorunlu bağlılığa sahip olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği bu çalışmada kullanılan ölçekten farklı olsa da bu çalışma ile kıyaslandığında futbolcuların ortalama puanlarının daha düşük olduğu söylenebilir. Vural (2016), spor federasyonlarında çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ortalama puanlarını duygusal bağlılık boyutunda 3.11; devam bağlılığı boyutunda 3.35 ve normatif bağlılık boyutunda ise 3.17 olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışmada da bizim çalışmamızda olduğu gibi spor federasyonlarında çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından elde ettikleri puanlarının ortalamanın üzerinde olduğu görülmektedir.

## 5. 2. Örgütsel Bağlılık ile Yaş, Medeni Durum, Eğitim Durumu, Spor Yapma Yılı, Spor Yapma Düzeyi ve Lig Seviyesi Değişkenleri Arasındaki Ölçümler ile İlgili Değerlendirme

Yaş değişkenine göre TSBÖ boyutları incelendiğinde TSBÖ'nin özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma boyutlarında yaş grupları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Tablo 11). Yapılan çalışmaya göre futbolcuların 122 (%39,1)'sinin 15-19 yaş, 121 (%38,8)'inin 20-24 yaş, 39 (%12,5)'unun 25-29 yaş ve 30 (%9,6)'unun 30 ve üstü yaş aralıklarında olduğu görülmüştür.

Bu bulgulardan hareketle futbolcuların yaşlarının artıp azalmasının onların kulüplerine olan bağlılık düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde bu sonuçlara benzer sonuçlar olduğu gibi benzer olmayan sonuçlar da mevcuttur. Bu araştırmanın bulgularıyla benzemeyen çalışmalara örnek olarak Atakan ve Ersoy (2015) gerçekleştirdikleri çalışmalarında bireylerin yaş seviyeleri yükseldikçe bağlılık seviyelerinin de yükseldiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumun gerekçesi olarak yaş seviyesi ilerleyen bireylerin kurumlarında geçirdikleri sürenin artmasının kişinin kurumuyla özdeşleşmesinin bir sonucu olduğunu göstermişlerdir. Yine Allen ve Meyer'in (1993) çalışmasında da örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında üç ayrı boyutta anlamlılık aranmış ve sonuç olarak bireyin yaşının ilerlemesi ile duygusal bağlılık seviyesinin yükseldiğini, devam bağlılık seviyelerinde ise işgörenlerin yaş seviyelerinin bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik gösteren çalışmalara örnek olarak Ekici, Hacıcaferoğlu ve Çalışkan (2017) yapmış oldukları çalışmalarında katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerinin yaş değişkeni açısından anlamlılık oluşturmayan tek değişken olduğunu vurgulamışlardır. Beltekin'in (2015) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nün çalışanlarını kapsadığı çalışmasında da yaş değişkeni ile ilgili anlamlı sonuç elde edilememiştir. Benzer şekilde Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğündeki spor uzmanları ile yaptığı çalışmalarında da Üzüm, Yalçın ve Yüktaşır (2005), spor uzmanlarının örgütsel bağlılık seviyelerinin yaşa göre anlamlı farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da yaş değişkeni futbolcuların örgütsel bağlılık seviyeleri üzerinde hiçbir boyutta anlamlılık göstermemiştir. Ancak çalışmanın nitel boyutunda yapılan mülakatlardan elde edilen bilgilere göre yaşı ilerlemiş amatör futbolcuların gelecek planları yapmaya başladıkları ve futbolculuk yaşantısının yaş anlamında sonuna gelmiş bu bireylerin alternatif iş bulma korkularının kulübe bağlılıklarını etkilediği görülmüştür. Amatör futbolcuların futbolculuk yaşantılarının sona ermesinin ardından *"kulüpte antrenör olarak kalabilirim"* ya da *"yaşantıma spor camiası içerisinde farklı bir görevde devam edebilirim"* düşünceleri ile işine daha özenle sarıldıkları göze çarpmaktadır. Bu durum nicel bulgularla çelişmektedir. Ancak profesyonel sporcularda böyle bir durum söz konusu değildir. Profesyonel futbolcuların bu anlamda kaygılarının olmaması ise nicel bulgulardan elde edilen bilgilerle örtüşmektedir.

Medeni durum değişkenine göre TSBÖ boyutları incelendiğinde istatistiksel analizler sonucunda özdeşleşme ve yabancılaşma boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır (Tablo 12). Ancak uyuşma alt boyutunda ise evli futbolcuların kulübe bağlılık düzeylerinin ( $\bar{x}=4.37$ ) bekâr futbolcuların kulübe bağlılık düzeylerinden ( $\bar{x}=4.22$ ) daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde medeni durum değişkeni sınıflandırmasının genellikle evli-bekâr şeklinde yapıldığı görülmektedir. Ancak bazı çalışmalarda evli, bekâr, ayrı-boşanmış-vefat ya da evli, bekâr, dul şeklinde sınıflandırmaların da olduğu görülmüştür. Arı (2015) medeni durum değişkenini çalışmasında evli, bekâr, ayrı-boşanmış-vefat şeklinde ele almıştır. Üç boyuta sahip ölçek ile yapılan bu çalışmada beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel bağlılıkları irdelenmiştir. Çalışmanın sonucunda duygusal ve devam bağlılığının anlamlı farklılaşmadığı ancak normatif bağlılık boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Evli ve bekâr katılımcıların ayrı-boşanmış-vefat olan katılımcılara nazaran normatif bağlılık boyutunda yüksek bulunmuştur. Akyol, Atan ve Gökmen (2013), örgütsel bağlılık ile medeni durum ilişkisini incelemiş ve evli çalışanların evlilikle alakalı yerine getirmesi gereken sorumluluklarının olmasının işe devam etme, işine daha sadık olma konularında bekârlara nazaran daha hassas olduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Örgütsel bağlılıkla medeni durum arasında anlamlı sonuçların bulunduğu (Boylu vd., 2007; Kurşunoğlu, Bakay, & Tanrıoğen, 2010; Akyol vd., 2013) ve anlamlı ilişki bulunmayan (Ekici vd., 2017; Belli & Ekici, 2012; Beltekin, 2015; Çakır, 2007; Aydoğan, 2010) çalışmalar yer almaktadır. Ekici vd. (2017) spor örgütlerinde çalışan yöneticiler üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda duygusal bağlılık boyutunda bekârlar lehine bir anlamlılık bulmuşlardır. Elde edilen bu sonuç bu çalışmanın sonuçları ile çelişmektedir. Fakat Özkaya, Kocakoç ve Kara'nın (2006) spor yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları üzerine yaptıkları çalışmalarında devam bağlılığı boyutunda evliler lehine anlamlı bir sonuca ulaşmışlardır. Bu sonuç ise bu çalışma ile benzerdir. Sonuç olarak nicel bulgulardan elde edilen bilgilere göre evli futbolcuların gerek maddi gerekse duygusal açıdan ailelerine karşı hassas olmaları ve bekâr futbolculara göre daha sorumluluk sahibi bireyler olmaları uyuşma alt boyutunda böyle bir sonuç ortaya çıkarmış olabilir. Uyuşma boyutunda evli futbolcular lehine ortaya çıkan bu anlamlılık durumu nitel mülakatlarda da aynı sonucu ortaya koymuştur. Amatör futbolcuların evli olmalarından dolayı başka şehirlerde bulunan kulüplerde oynamak istemedikleri, Trabzon ilinde futbol oynayıp ancak Trabzonlu olmayan profesyonel futbolcuların ise memleketlerinde futbol oynamak istedikleri görülmüştür. Bu durum aile faktörünün futbolcular için ön planda olduğu anlamına gelmektedir. Aynı zamanda nitel mülakatlar sonucu amatör bir futbolcunun anne ve babasının ayrı olması durumu futbolcunun kulübe bağlılığını zorunlu hale getirdiğı görülmüştür. Nitel mülakatlardan elde edilen tüm bu bulgular uyuşma boyutunda belirlenen anlamlılığın altında yatan nedenleri açıkladığı görülmektedir.

Eğitim durumu değişkenine göre TSBÖ boyutları incelendiğinde istatistiksel analizler sonucunda özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır (Tablo 13). Ancak futbolcuların ölçekten elde ettikleri ortalama puanlara bakıldığında en yüksek ortalamaya ilköğretim mezunu futbolcuların sahip olduğu görülmektedir. Bu durumu sırasıyla ortaöğretim ve yükseköğretim mezunu futbolcuların ortalamaları takip etmektedir. Literatürde bu çalışmaya benzer şekilde Aktürk vd.'nin (2014) amatör futbolcular üzerinde yaptıkları çalışmalarında futbolcuların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki bulmuşlardır. Bu çalışmanın özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma alt boyutlarında anlamlılık bulunmamıştır. Ancak futbolcuların ortalama puanlarına bakıldığında özdeşleşme ve yabancılaşma boyutlarının her ikisinde de ilköğretim mezunu futbolcuların ortalama puanlarının ortaöğretim ve yükseköğretim mezunu futbolculardan yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmamızın yabancılaşma boyutunda ise bu durum tam tersidir. Yani yabancılaşma boyutundaki yükseköğretim mezunu futbolcuların ortalama puanları ortaöğretim ve ilköğretim mezunu futbolcuların ortalama puanlarından yüksektir (Tablo 13). Literatürde yaş değişkeni incelemesi sonucu anlamlılık bulunan çalışmalar da yer almaktadır. Adiloğulları (2011) futbolcular üzerinde gerçekleştirdiği doktora tez çalışmasında en yüksek bağlılık seviyesine ilkokul mezunu futbolcuların sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özkaya vd. (2006) kurum yöneticileri üzerindeki çalışmalarında eğitim düzeyi arttıkça bağlılığın azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Ekici vd. (2017) gençlik ve spor bakanlığına bağlı çalışan spor yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmalarında devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık tespit edilerek doktora düzeyindeki yöneticilerin devam bağlılık düzeylerinin lise ve üniversite mezunu alanlardan daha düşük düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Bahsi geçen bu çalışmalar anlamlılık açısından bu çalışmadan farklıdır. Ancak katılımcıların ortalamaları dikkate alındığında bu çalışmada olduğu gibi eğitim seviyesi düşük katılımcıların kuruma bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın nitel boyutunda da amatör ve profesyonel futbolcuların kulüplerine olan bağlılıkları üzerinde eğitim seviyelerinin etkisi ile ilgili bir görüşte bulunmadıkları görülmüştür.

Spor yapma yılı değişkenine göre TSBÖ boyutları incelendiğinde istatistiksel analizler sonucunda özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma boyutlarında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır (Tablo 14). Futbolcuların 26 (%9)'ünün spor yapma yılı 1-6 yıl, 145 (%46,5)'inin 7-12 yıl ve 139 (%44,6)'unun 13 yıl ve üstünde olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde Belli'nin (2010) Ege bölgesinde Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personeller üzerinde yaptığı çalışmasında çalışanların görev süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında gerçekleştirdiğimiz çalışmada olduğu gibi anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çakır'ın (2007) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını araştırdığı çalışmasında da sonuçlar anlamlı bulunmamıştır. Literatürde bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Adiloğulları, Görgülü ve Ulucan (2017) bu çalışmada olduğu gibi futbolcular üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında 11-15 yıl aralığında futbol oynama süresine sahip futbolcuların 1-5 ve 6-10 yıl aralığında olanlardan anlamlı

derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Arı (2015) beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında anlamlı farklılaşmazken, devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 1-5 yıl çalışma süresine sahip çalışanların devam bağlılıklarının 6-10, 11-15 ve 21-25 yıl çalışma süresine sahip çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Literatürde elde edilen sonuçlara göre çeşitli şekilde yorumlar mevcuttur. Bu yorumlardaki yaygın görüş gerek spor yapma süreleri olsun gerekse de kurumlardaki çalışma süreleri olsun uzun yıllar kurumlarında görev yapan bireylerin örgütsel bağlılıklarının kısa süreli çalışanlara göre daha yüksek olduğudur. Gerçekleştirilen çalışmalarda futbolcuların kulüplerde oynama sürelerinin artmasının onların kulüp içi örgüt ilişkisini daha iyi öğrendikleri için kulübe olan bağlılıklarını artırdığı sonucunu ortaya çıkardığı benimsenmiştir (Adiloğulları vd., 2017).

Spor yapma düzeyi değişkenine göre TSBÖ boyutları incelendiğinde istatistiksel analizler sonucunda özdeşleşme ve yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak uyuşma alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür (Tablo 15). Bu sonuca göre uyuşma alt boyutunda profesyonel futbolcuların kulübe bağlılık düzeyleri ( $\bar{x}=4.44$ ) amatör futbolcuların kulübe bağlılık düzeylerinden ( $\bar{x}=4.16$ ) daha yüksektir. Yani bu çalışmada profesyonel sporcuların uyuşma boyutunda amatör futbolculara nazaran kulüplerine olan bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde amatör ve profesyonel futbolcuların örgütsel bağlılık seviyelerinin incelendiği sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu durum da bizim çalışmamızın önemini ortaya koymaktadır. Yapılmış çalışmalar daha çok kulüp yöneticileri, spor federasyonları, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlükleri ile özel spor işletmelerinde çalışan bireylerin sporculuk geçmişlerinin olup olmadığı ve sporculuk geçmişlerinin amatör ya da profesyonel anlamda mı geçirdikleri araştırılmıştır. Soyer, Can ve Akbulut (2010) futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde amatörlük ve profesyonellik açısından anlamlı farklılık elde etmişlerdir. Bu çalışmada da sonuç gerçekleştirdiğimiz araştırmada olduğu gibi anlamlı farklılık profesyonel futbolcuların lehinedir. Profesyonel antrenörlerin iş tatmin duygularının örgüte olan bağlılığı etkilediği düşünülmektedir. Benzer şekilde Malkoç (2018) özel spor işletmesi işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği doktora tez çalışmasında katılımcıların sporla ilgilenme düzeyleri örgütsel bağlılığın üç alt boyutunda da anlamlı bulunmuştur. Daha önce sporla hiç ilgilenmemiş bireylerin duygusal bağlılıklarının profesyonel olarak ilgilenen işgörenlerin duygusal bağlılıklarından daha düşük olduğu sonucuna ve sporla amatör anlamda ilgilenen işgörenlerin ise en yüksek normatif bağlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızın nitel boyutunda yapılan mülakatlar sonucunda amatör ve profesyonel futbolcuların belirlenen kategoriler altında çeşitli yorumlarda buldukları görülmektedir. Amatör futbolcuların herhangi bir tesise sahip olmamaları tesis imkân ve olanaklarının etkili olup olmaması konusunda profesyonel sporcularda

olanın aksine herhangi bir düşünce belirtmemelerine sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Aynı şekilde düzenli olarak müsabakaları takip eden bir taraftar kitlesine sahip olmamaları ve sözleşme sürelerinin sadece bir yıllık olarak düzenlenmesi profesyonel sporcularda olduğundan farklı bir durumdur. Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda profesyonel sporcuların kulübe bağlılıklarının amatör futbolculara kıyasla nicel boyutta anlamlı bulunması nitel boyutta da desteklenmiş olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Lig seviyesi değişkenine göre TSBÖ boyutları incelendiğinde istatistiksel analizler sonucunda özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmüştür (Tablo 16). Çalışmamızda özdeşleşme boyutunda; amatör lig grubundaki ( $\bar{x}=3.87$ ) futbolcuların 3. lig ( $\bar{x}=3.57$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; 2. lig grubundaki ( $\bar{x}=4.29$ ) futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=3.87$ ), bölgesel amatör lig ( $\bar{x}=3.54$ ) ve 3. lig ( $\bar{x}=3.57$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; süper lig grubundaki ( $\bar{x}=4.44$ ) futbolcuların ortalama puanlarının ise bölgesel amatör lig ( $\bar{x}=3.54$ ) ve 3. lig ( $\bar{x}=3.57$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 16). Çalışmamızın uyuşma boyutunda; 3. lig ( $\bar{x}=4.34$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=4.14$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; 2. lig ( $\bar{x}=4.58$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=4.14$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; süper lig ( $\bar{x}=4.69$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=4.14$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir. Yabancılaşma boyutunda; 2. lig ( $\bar{x}=4.18$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ( $\bar{x}=4.14$ ) ve 3. Lig ( $\bar{x}=3.76$ ) grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 16). Bu bulgulardan hareketle alanyazın incelendiğinde Adiloğulları, Görgülü ve Ulucan (2017) profesyonel futbolcuları örneklem grubu olarak belirledikleri çalışmalarında futbolcuların örgütsel bağlılık puanlarının anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuca göre süper ligde mücadele eden futbolcuların örgütsel bağlılık ortalamalarının diğer liglerdeki futbolculara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. 1. ligde yer alan sporcular 2. ligdeki sporcularla kıyaslandığında 1. ligdeki futbolcuların ortalama değerlerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu ve 3. ligdeki sporcuların örgütsel bağlılık ortalama değerlerinin 2. ligdeki sporculara göre anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam puanlarından elde edilen bu sonuçların anlamlılığı bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Büyükbasmacı (2019), spor kulüp yöneticileri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında kulübün mücadele ettiği lig seviyesinin kulüp yöneticilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu araştırmanın sonucunda grupların ortalama puanları arasında bu çalışmada olduğu gibi istatistiksel açıdan anlamlı sonuç elde edilmiştir. Adiloğulları (2011), bu çalışmada olduğu gibi lig statüsü değişkenine göre futbolcuların örgütsel bağlılıklarını araştırmışlardır. Ancak bu araştırmanın sonuçları gerçekleştirdiğimiz çalışma ile farklılık göstermektedir. Çalışmanın üç alt boyutunda da lig seviyesi değişkeninin futbolcuların

örgütsel bağlılıklarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışmanın bulgularından hareketle özdeşleşme ve uyuşma boyutlarında en yüksek ortalamanın süper lig düzeyinde olduğu ve bunu sırasıyla 2. lig, 3. lig, amatör lig ve bölgesel amatör lig düzeylerinin takip ettiği görülmektedir. Bu bulgulara göre; süper lig düzeyinde ortalama puanların en yüksek seviyede çıkması şu şekilde açıklanabilir; futbolcular geçimlerini futbol oynayarak ve buradan elde ettikleri kazanç ile sürdürmektedirler. Bu durumun kulübe bağlılık konusunda belirleyici bir etken olduğu düşünülmektedir. Süper lig kulüplerinin diğer lig seviyelerinde mücadele eden kulüplere göre ekonomik anlamda daha güçlü olmaları ve kurumsal açıdan daha ileri seviyede oluşları, bünyesinde yer alan futbolcuların kulüplerine daha bağlı bireyler olmalarını etkilemiş olabilir. Nitekim çalışmanın nitel aşamasında profesyonel futbolcularla gerçekleştirilen mülakatlarda kulübün maddi imkânlarının önemli olduğu, düzenli ve zamanında yapılan ödemelerin futbolcuların bağlılıkları üzerinde etkili olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu durumun kulübün motivasyon ve başarısına önemli katkılar sağladığı da mülakatlardan elde edilen bilgiler arasındadır. Amatör futbolcular üzerinde de profesyonel futbolcularda olduğu gibi kulüp tarafından yapılan ödemelerin düzenli olması gerektiği düşüncesi hâkimdir. Çalışmanın yabancılaşıma boyutundan elde edilen bulgular ise farklıdır. En yüksek ortalamaya 2. lig seviyesi sahipken ardından süper lig, amatör lig, bölgesel amatör lig ve 3. lig seviyeleri gelmektedir.

### **5. 3. Amatör Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarını Yordaması ile İlgili Değerlendirme**

Amatör futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Tablo 17). Adı geçen iki değişken birlikte TSBÖ'deki toplam varyansın %1'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin TSBÖ üzerindeki göreceli önem sırası kulüp dışı elde edilen gelir ve kulüpten elde edilen gelir şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, kulüpten ve kulüp dışından elde edilen gelir değişkenlerinin TSBÖ üzerinde önemsiz (anlamsız) bir yordayıcı olduğu görülmektedir (Tablo 17).

Amatörlük kavramı içerisinde ondan çıkar elde etmek, maddi gelir sağlamak gibi kavramlar yer almaz. Sadece birey, onu sevdiği için ona vakit ayırır. Bu gibi özellikleri içinde barındırmayan amatör kavramı genel olarak küçümsenmiştir (Erdemli, 2012). Talimciler'e (2010) göre amatör spor içerisinde en önemli husus, egzersiz yapmanın her yaşta ve yetenekten insana açık olmasıdır. Fiziksel anlamda yetersiz olan ve çeşitli sebeplerle hareket kabiliyeti kısıtlı olan bireyler bile bu ortamdan uzaklaştırılmaz. Amatörlükte amaç, bireyin fiziksel faaliyetlerden zevk alması ve kendini geliştirmesidir. Maddi boyutla ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde Adiloğulları (2011), sporcuların örgütsel bağlılık alt boyutlarının futbolcuların genel olarak yıllık kazandıkları ücrete göre değişip değişmediğini incelemiştir. Yıllık olarak elde ettikleri ücretleri yeterli bulan

futbolcuların örgütsel bağlılık seviyeleri yeterli bulmayan futbolculara göre duygusal ve devam bağlılık düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Ancak zorunlu bağlılık düzeyinde anlamlı sonuca ulaşılamamıştır. Elde edilen bu sonuç bu çalışmadan farklıdır. Büyükbasmacı (2019), spor kulübü yöneticileri ile gerçekleştirdiği çalışmada, kulüp tarafından belirlenen görevleri karşılığında aldıkları ücretin örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre kulüpten gelir elde eden ile ücret elde etmeyen gönüllü yöneticilerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlılık görülmemiştir. Ücret almayan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek ortalamaya sahip olmasının sebebi olarak ücret almayan yöneticilerin gönüllü olması gösterilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ise anlamlılık açısından çalışmamızla benzerdir.

Çalışmamızdan elde edilen sonuçlara göre bu çalışmadaki örneklem grubundaki 312 sporcunun 228 (%73.1)'ini amatör sporcular oluşturmaktadır (Tablo 8). Amatör sporcuların kulüpten elde ettikleri gelir düzeylerinin aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ =620.35 tl) ile kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeylerinin aritmetik ortalamasının ( $\bar{x}$ =541.32 tl) düşük olması (Tablo 9), çoğunluğunun gelir beklentisi içerisinde olmadan futbol oynamaları ve futbol hayatlarının geleceğini düşünerek amatör futbolu basamak olarak görmeleri (maddiyata değer vermemeleri) araştırma sonuçlarının bu şekilde çıkmasının sebebi olarak yorumlanabilir. Çalışmanın nitel boyutundan elde edilen bulgulara göre amatör futbolcular içerisinde maddiyatı ikinci sıraya koyan futbolcular olduğu göze çarpmaktadır. Kendilerinin henüz amatör seviyede futbol oynadıklarını ve bu seviyede parayı ön planda tutmalarının futbol gelecekleri adına doğru olmayacağını belirtmişlerdir. Bu sonuç nicel bulguları destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra pek çok kulüpte vaat edilen meblağların yüksek olduğuna ancak ödeme yapılmadığına vurgu yapmışlardır. Bazı kulüplerin ise düşük meblağlar vadettiği ve bu meblağları ödemedede sıkıntı yaşatmadıklarını belirttikleri görülmüştür. Bu konu ile ilgili kulüp yönetiminin tutarlılık göstermesinin motivasyon ve bağlılık açısından futbolcuları etkilediğini dile getirmişlerdir. Futbolcuların üzerinde vurgu yaptıkları bir diğer konu ise verilen sözlerin yerine getirilmesi konusudur. Amatör kulüp yöneticileri tarafından özellikle transfer sezonlarında verilen sözlerin içerisinde yer alan ‘‘maddi boyutta bir aksama olmayacağı’’ ile ‘‘yapılacak ödemelerin zamanında ve düzenli olacağı’’ sözleri sezon içerisinde yerini aksaklıkları bırakması durumunun futbolcuların kulübe olan bağlılıkları üzerinde olumsuz etki yarattığı görülmüştür. Araştırmanın nitel bulgularında bazı amatör sporcuların hiçbir gelir elde etmedikleri ve bu sporcuların kulübe bağlılıklarının altında yatan en büyük etkenin başlı başına futbola olan sevgilerinin olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca mülakat gerçekleştirilen 5 amatör futbolcunun sadece 1'inin kulüp dışından gelir elde ettiği (Tablo 5) ve o futbolcunun da öğretmenlik yaptığı dikkat çekmektedir. Nicel bulguların bu şekilde çıkmasının bir sebebinin de bu durumun olabileceği düşünülmektedir.

#### 5. 4. Profesyonel Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarını Yordaması ile İlgili Değerlendirme

Profesyonel futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (Tablo 18). Adı geçen iki değişken birlikte TSBÖ'deki toplam varyansın %2'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin TSBÖ üzerindeki göreceli önem sırası kulüp dışı elde edilen gelir ve kulüpten elde edilen gelir şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, kulüpten ve kulüp dışından elde edilen gelir değişkenlerinin TSBÖ üzerinde önemsiz (anlamsız) bir yordayıcı olduğu görülmektedir (Tablo 18).

Nicel istatistikler sonucu elde edilen bulgular profesyonel futbolcular üzerinde kulüpten ve kulüp dışından elde edilen gelir faktörünün etkili olmadığı sonucunu göstermiştir. Bu sonuç şu şekilde yorumlanabilir; profesyonel futbolcuların yüksek bedellere transfer olmaları ile popüler olmaları gerçeği duygusal bir yapıya sahip oldukları gerçeğini değiştirmemektedir. Futbolcuları gerçek anlamda etkileyen unsurun takım arkadaşlarıyla, kulüp yöneticileriyle, antrenör ve takım çalışanlarıyla olan ilişkileri olduğu bilinmektedir (Angle & Perry, 1981). Futbolcuların kulüp camiası içerisinde yer alan bu bireylerle olan ilişkileri onların bağlılık seviyeleri üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Pek çok sporcu, çok yüksek bedellerden vazgeçerek gönül verdiği, bağ kurduğu, kendisini kulübün bir parçası hissettiği kulüplerin forması altında futbolculuk kariyerine devam etmektedir. Pek çok futbolcu da bu değerlerden yoksunlaşmış (bünyesindeki futbolculara yüksek bedeller ödemesine rağmen) kulüplerin formasını giymekten kaçınmaktadır (Angle & Perry, 1981). Araştırmanın nitel boyutunda gerçekleştirilen mülakatlarda bazı profesyonel futbolcuların kendilerine ödeme yapılmasa bile kendilerini kulübün bir parçası olarak gördükleri için kulüp içerisinde maddi anlamda bir problem çıkarmayı düşünmeyeceklerini belirttikleri görülmektedir. Ayrıca maddiyatın kulübe olan bağlılık ve aidiyetlerinden dolayı ikinci planda olduğuna, futbolcuların bu sahiplenme (aidiyet) duygularının yanı sıra samimiyet (içtenlik) duygularının da kulübe bağlılıklarında etkili olduğuna, bu samimi ortamın oluşmasında antrenör, yönetici, takım arkadaşları ve takım çalışanlarının birlik beraberlik ve duygusal bağlarının sebep olduğuna vurgu yaptıkları görülmektedir. Tüm bu bahsedilenler nicel boyutta çıkan anlamsızlığın altında yatan sebepler olabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın nitel boyutundaki mülakatlardan elde edilen bazı bulgularda ise futbolcuların ailelerini düşünerek onlara daha güzel imkânlar sağlamak adına maddiyatın önemine vurgu yaptıkları görülmüştür. Bu durumdan anlaşılabilir da aile faktörünün futbolcuların maddi boyutları üzerinde de etkili olduğudur. Profesyonel sporcularla yapılan mülakatlar sonucu kulüp dışından elde edilen gelir durumlarına bakıldığında (Tablo 5), toplamda mülakat yapılan 10 profesyonel futbolcunun sadece 1'inin kulüp dışından gelir elde ettiği görülmüştür. Nicel boyutta anlamlılığın bulunamamasının diğer bir sebebi olarak da bu durum gösterilebilir.

Araştırmanın tartışma bölümünde nicel ve nitel bulgular harmanlanarak nicel bulguların altında yatan nedenler nitel bulgularla açıklığa kavuşturulmuştur. Nitel bulgulardan elde edilen bilgilere göre futbolcuların kulübe bağlılıkları üzerinde etkiye sahip farklı konulara değindikleri de görülmüştür. Bu konuların bir tanesi sporcu, antrenör ve kulüp yöneticilerinin kulüp dışında gerçekleştirdikleri sosyal etkinlikleridir. Gerek amatör gerekse profesyonel futbolcuların görüş belirttiği kulüp dışı sosyal etkinliklerin futbolcuların bağlılıkları üzerinde etkili olduğu mülakatlar sonucu belirlenmiştir. Örneğin; antrenör ve yöneticilerin kulüp dışında futbolcularla zaman geçirmelerinin birlik beraberlik açısından faydalı olacağına, yine futbolcular arasında gerçekleştirilen kulüp dışı etkinliklerin arkadaşlık bağlarını güçlendireceğine ve bu durumun dolaylı olarak kulüp içi bağlılığa olumlu yansıtacağına değindikleri görülmüştür. Bir diğer husus ise kulüp antrenörünün deneyimli ve teknik açıdan donanımlı olmasıdır. Konu ile ilgili amatör futbolcular antrenörün saha içinde oyunu yönlendirebilen, teknik-taktik bilgisine sahip ve futbolcudan daha çok bilgiye sahip olduğu futbolcular tarafından hissedilebilen bir birey olması gerektiğini belirtmişlerdir. Kulüp antrenörlerinin bu açıdan donanımlı olup olmaması futbolcuların bağlılıkları üzerinde etkili bir unsur olduğu görülmüştür. Diğer bir konu kulübün yer aldığı il faktörüdür. Özellikle profesyonel futbolcuların mülakatlarda bu konuya değinmeleri dikkat çekicidir. Trabzon şehrinin futbol ile bütünleşmiş bir şehir olmasının transferde tercih edilme nedeni olduğu vurgulanmıştır. Futbolcuların, Trabzon şehrinin futbol konusunda ön planda bir il olmasının diğer futbol kulüplerinin dikkatini çektiğine ve transfer amaçlı futbolcu izlenen bir şehir olduğunu belirttikleri görülmüştür. Ayrıca Trabzon'un yaşanılabilir imkânlarla sahip olduğuna ve özellikle bu şehirde genç sporculara değer verildiğine vurgu yaptıkları görülmüştür. Araştırmada göze çarpan bir diğer konu Trabzonspor'da futbol oynayan amatör ve profesyonel futbolcuların kulübün kendileri üzerindeki manevi değeridir. Gerçekleştirilen mülakatlarda çocukluklarına dayanan bir Trabzonspor sevgisinin olduğuna, bu kulübü tercih etmelerinin altında Trabzonspor taraftarı olmalarının gizli olduğuna değindikleri görülmüştür. Futbolcuların mülakatlarda belirttikleri tüm bu etkenlerin nicel boyutta ortaya çıkan bulguların altında yatan nedenleri açıklayıcı etkenler olduğu düşünülmektedir.

## 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde futbolcuların belirlenen bağımsız değişkenlere göre elde edilen örgütsel bağlılık sonuçları ile mülakatlardan elde edilen sonuçlar harmanlanarak sunulmuştur. Ayrıca araştırma sonuçlarına dayandırılmış öneriler ile ileride yapılabilecek araştırmalara yönelik öneriler belirtilmiştir.

### 6. 1. Sonuçlar

#### 6. 1. 1. Futbolcuların Örgütsel Bağlılıkları ile İlgili Sonuçlar

- Futbolcuların örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma boyutlarının tümünden alınan puanların ortalama değerinde olduğu görülmüştür.

- Futbolcuların örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Mülakatlardan elde edilen bilgilere göre yaşı ilerlemiş amatör futbolcuların gelecek planları yapmaya başladıkları ve futbolculuk yaşantısının yaş anlamında sonuna gelmiş amatör futbolcuların alternatif iş bulma korkularının kulübe bağlılıklarını olumlu etkilediği görülmüştür. Futbolculuk yaşantısının ardından görev yaptıkları kulüpte ya da spor camiası içerisinde farklı görevlerde bulunabilme düşüncelerinin olduğu belirlenmiştir.

- Medeni durum değişkenine göre, TSBÖ'nün uyuşma boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, evli futbolcuların bekâr futbolculara göre örgütsel bağlılık puan ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın nitel boyutunda ise amatör futbolcuların evli olmalarının başka şehirlerde futbol oynamaları önünde engel teşkil ettiği, Trabzon ilinde futbol oynayıp ancak Trabzonlu olmayan profesyonel futbolcuların ise memleketlerinde futbol oynamak istemelerinin futbolcuların bağlılıkları üzerinde aile faktörünün etkili olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir.

- Eğitim durumu değişkeninin sporcuların kulübe bağlılıkları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. En yüksek ortalamaya ilköğretim mezunu, en düşük ortalamaya ise yükseköğretim mezunu sporcuların sahip olduğu belirlenmiştir. Eğitim seviyesinin artmasının kulübe bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

- Spor yapma yılı değişkeninin futbolcuların kulübe bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

- Spor yapma düzeyi değişkenine göre, TSBÖ'nün uyuşma boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, profesyonel futbolcuların amatör futbolculara göre örgütsel bağlılık puan ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun altında yatan nedenler arasında amatör futbolcuların profesyonel futbolcularda olanın aksine herhangi bir tesis imkânına ve

belirli bir taraftar kitlesine sahip olmamaları ile sözleşme sürelerinin sadece bir yıl olarak düzenleniyor olması görülmüştür.

- Lig seviyesi değişkenine göre, TSBÖ'nün özdeşleşme, uyuşma ve yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

- Özdeşleşme boyutunda; amatör lig grubundaki futbolcuların 3. lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; 2. lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig, bölgesel amatör lig ve 3. lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından; süper lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının ise bölgesel amatör lig ve 3. lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Uyuşma boyutunda 3. lig, 2. lig ve süper lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Yabancılaşma boyutunda 2. lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarının amatör lig ve 3. lig grubundaki futbolcuların ortalama puanlarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdeşleşme ve uyuşma boyutlarında süper ligde mücadele eden futbolcuların örgütsel bağlılık ortalama puanlarının diğer tüm liglerde mücadele eden futbolculara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak yabancılaşma boyutundaki en yüksek ortalamaya 2. ligde mücadele eden futbolcuların sahip olduğu görülmüştür.

Süper ligde görev yapan futbolcuların lig seviyesi değişkenine göre bağlılık ortalama puanları yüksek bulunmuştur. Profesyonel futbolcularla gerçekleştirilen mülakatlar sonucu bu durumun sebepleri içerisinde süper lig kulüplerinin diğer lig seviyelerinde mücadele eden kulüplere göre ekonomik anlamda daha güçlü olmaları ve kurumsal açıdan daha ileri seviyede oluşları gibi faktörlerin olduğu tespit edilmiştir. Amatör futbolcular ise düzenli yapılan ödemelerin öneminin yanı sıra daha üst liglerde oynayabilme yolunda maddiyatı ön plana koymanın futbolculuk geleceğine zarar vereceği düşüncesinin hâkim olduğu tespit edilmiştir.

### **6. 1. 2. Futbolcuların Kulüpten ve Kulüp Dışından Elde Ettikleri Gelir Düzeylerinin Kulübe Bağlılıklarını Yordaması ile İlgili Sonuçlar**

- Amatör futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Amatör futbolcuların çoğunluğunun gelir beklentisi içerisinde olmadığı, amatör futbol profesyonelliğe ulaşmak için basamak olarak gördükleri, maddiyatı ön planda tutmalarının gelecekleri adına doğru olmayacağı, maddi anlamda verilen sözlerin yerine getirilmediği düşüncelerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca hiçbir gelir elde etmeden sadece futbola olan sevgilerinden dolayı görev yaptıkları kulüplerine bağlılık göstermeleri, mülakat gerçekleştirilen beş amatör futbolcudan sadece birinin kulüp dışından gelir elde ediyor olması yine futbolcuların kulübe bağlılıklarının anlamsız çıkmasının sebepleri arasında olduğu tespit edilmiştir.

- Profesyonel futbolcuların kulüpten ve kulüp dışından elde ettikleri gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Profesyonel futbolcuların kendilerini kulübün bir parçası olarak gördükleri için maddiyatı önemsemedikleri, kulüp içerisinde yönetici, antrenör, futbolcu ve kulüp çalışanları arasındaki samimiyet (içtenlik) ve aidiyet (sahiplenme) duygularının hakim olmasının maddiyatı ikinci plana attığı tespit edilmiştir. Ayrıca anlamsızlığın çıkmasındaki bir nedenin de mülakat gerçekleştirilen 10 profesyonel futbolcudan sadece 1'inin kulüp dışından gelir elde ediyor olması görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen tüm bu sonuçların yanı sıra nitel aşamada;

- Amatör ve profesyonel futbolcuların bağlılıkları üzerinde futbolcu, antrenör ve kulüp yöneticilerinin gerçekleştirdikleri kulüp dışı sosyal etkinliklerin önemli olduğu,
- Amatör futbolcular üzerinde kulüp antrenörünün deneyimi ve teknik-taktik bilgisinin bağlılıkları üzerinde etkili olduğu,
- Trabzonspor'da futbol oynayan amatör ve profesyonel futbolcular üzerinde kulübün manevi değerinin kulübe bağlılıkları konusunda önemli bir faktör olduğu,
- Profesyonel futbolcular üzerinde kulübün yer aldığı ilin futbolda ön planda olmasının transferde tercih edilme sebebi olduğu ve bu durumun bağlılıkları üzerinde etkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

## 6. 2. Öneriler

### 6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

Futbolcuların kulüplerine olan bağlılıklarını artırabilmek adına araştırma sonuçlarına yönelik;

- Bu çalışmada futbolculuk yaşantısının sonuna gelmiş amatör futbolcuların alternatif iş bulma korkularının kulübe bağlılıklarını zorunlu kıldığı görülmüştür. Bu durumun gelecek adına endişe duyduklarının belirtisi olduğu düşünülmektedir. Amatör futbolcularda yer alan bu endişenin giderilmesi adına sporculuk yaşantısının ardından spor camiası içerisinde farklı görevlerde istihdam edilmeleri için gerekli çalışmaların ilgili birimlerce yapılması,
- Amatör kulüplerin sosyal ve fiziksel şartlarının futbolcuların kulübe bağlılıkları noktasında önemli olduğu için sosyal ve fiziki şartları (tesis imkânları) iyileştirici çalışmalar planlanması,
- Amatör ve profesyonel futbolcuların maddi tatmin düzeylerinin sağlanması adına kulüp yönetimlerince yapılan ödemelerin düzenli ve zamanında olması,
- Kulüp yöneticilerinin, antrenörlerin ve takım çalışanlarının futbolcularla olan ilişkilerinde dürüst ve samimi olmaları (verilen sözlerin yerine getirilmesi),
- Birlik, beraberlik ve duygusal bağların kulübe bağlılık konusunda etkisinin olduğu düşünülerek kulüp yöneticilerini, antrenörleri, futbolcuları ve takım çalışanlarını kapsayan kulüp dışı sosyal etkinliklerin gerçekleştirilmesi,

- Amatör ve profesyonel futbolculara kulübe olan bağlılıklarının artırılması hususunda, kulüp yönetici ve antrenörlerine ise futbolcuların bağlılıklarını artırabilme konularında eğitim seminerleri verilmesi önerilir.

### **6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler**

Kulübe bağlılıkla ilgili ileride yapılacak çalışmalara yönelik;

- Futbolcuların kulübe bağlılıklarının araştırıldığı bu çalışmanın farklı spor branşlarında da uygulanması,

- Trabzon ilinde futbol oynayan futbolcuları kapsayan bu çalışmanın daha farklı illerde, daha fazla ilde ve daha fazla örneklem grubuyla gerçekleştirilmesi,

- Takım sporcularının yanı sıra ferdi sporcuların kulübe bağlılıklarının incelenmesi,

- Kulübe bağlılık konusunda nitel çalışmaların sayısının artırılması,

- Antrenör ve kulüp yöneticilerinin kulübe bağlılıklarının nitel yaklaşımla incelenmesi önerilir.

## 7. KAYNAKLAR

- Adiloğulları, İ. (2011). *Profesyonel futbolcularda duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Adiloğulları, İ., Görgülü, R., & Ulucan, H. (2017). Algılanan yönetici desteğinin örgütsel bağlılığa etkisi: Profesyonel futbolcular örneği. *International Journal of Sports Exercise and Training Sciences*, 3(4), 188-198.
- Akgül, T. (2019). *Sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Akgün, N. (1994). *Egzersiz ve spor fizyolojisi*, Ankara: GSGM Yayınları.
- Aktükün, G. (2010). Futbolun siyasi tarihine kenar notları. *Cogito*, (63), 8-26.
- Aktürk, A., Özen, G., & Üzüm, H. (2014). Amatör düzeydeki futbolcuların örgütsel bağlılıklarının incelenmesi (Bolu İli Örneği). *International Journal of Science Culture and Sport*, 2(1), 361-374.
- Akyol, P., Atan, T., & Gökmen, B. (2013). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-45.
- Alev, A. (2016). *Basketbol il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33(4), 847-858.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Alvi, S. A., & Ahmed, S. W. (1987). Assessing organizational commitment in a developing country: Pakistan a case study. *Human Relations*, 40(5), 267-280.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Apaydın, A. (2000). *Futbola giriş*. Bursa: Nadir Kitap

- Aracı, H. (1999). *Okullarda beden eğitimi*. Ankara: Bağırhan Yayınmevi.
- Arı, A. (2015). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet alguları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Arslan, T. (2008). *Yöneticilerin statüleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Aryee, S., Thomas, W., & Min, M. K. (1990). Antecedents of organizational commitment and turnover intentions among professional accountants in different employment settings in Singapore. *The Journal of Social Psychology, 131*(4), 545-556.
- Ayata, Ş. (2016). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde örgütsel algı ve örgütsel bağlılık düzeyinin araştırılması (Doğu Anadolu Bölgesi ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Aydoğan, H. (2016). *Profesyonel futbolda örgütsel adalet benlik saygısı iş doyumunu*. Ankara: Spor Yayınevi ve Kitabevi.
- Aydoğan, O. (2008). *İş stresinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Kamu sektöründe bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Aydoğan, S. E. (2010). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bal, E. (2018). *Spor kulüpleri işgörenlerinin iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri: Kocaeli İli Örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara İli Örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balta, İ. (2019). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin mobbing düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Basım, H. N., Erkenekli, M., & Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi, 43*(1), 145-165.
- Başer, E. (1994). *Futbolda psikoloji ve başarı*. İstanbul: Yayınevi Yayıncılık.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, (66), 32-42.
- Belli, E. (2010). *Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıkları ve iş tatmin düzeylerinin araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Belli, E., & Ekici, S. (2012). Ege bölgesindeki gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(2), 171-178.
- Beltekin, E. (2015). *Türkiye'deki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan yönetici personelin duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Bennett, H., & Durkin, M. (2000). The effects of organizational change on employee psychological attachment: An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 126-147.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Boxx, W. R., & Odom, R. Y. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: an empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195.
- Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manmagers in work organizatios. *Administrative Science Quarterly*, (19), 533-546.
- Büyükbasmacı, Y. E. (2019). *Spor kulüp yöneticilerinde çeşitli değişkenlere göre örgütsel bağlılık araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Büyükbaykal, G. N. (2004). *Geçmişten günümüze Türkiye'deki yazılı spor basınında futbolun yeri ve önemi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (12.bs.). Ankara: Pegem.
- Cengiz, A. A. (2000). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cevahircioğlu, B. (2017). *Spor yükseköğretim kurumlarında stratejik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Christopher, M. L., & Bennet, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group- organization management*, 21(1), 84-104.
- Cohen, A. (1993). Organizational commitment and turnover: A meta analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5),1140-1157.
- Cohen, A. (1999). The relation between commitment forms and work outcomes in jewish and arab culture. *Journal of Vocational Behavior*, (54), 371-392.
- Creswell, J. W. (2002). *Research design: Quantitative, qualitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). USA: SAGE.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston: Pearson.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Los Angeles: SAGE.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, K. (2016). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Çap, H. (2016). *Takım Sporü Antrenörleri ve Gemi Adamlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Çavuş, Ş., & Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 18-34.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).
- Dalkıran, M. A. (2014). *Ortaöğretim öğrencilerinin spor branşlarına göre kişilik özelliklerinin incelenmesi: Osmaniye örnekleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work, organizational behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Demir, M., & Talımcılar, A. (2015). *Şiddet, şike ve medya kıskacında futbol ve taraftarlık*. Konya: Literatürk Academia.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Deniz, M. E. (2018). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personelinin işten ayrılma eğilimi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Dever, A. (2010). *Spor sosyolojisi: Tarihsel ve güncel boyutlarıyla spor ve toplum*. İstanbul: Başlık Yayın Grubu.
- Dever, A. (2013). *Endüstriyel futbol ve taraftarlık: Kayseri ili örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Dhar, R. L. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism Management*, (46), 419-430.
- Doğan, O. (2005). *Spor psikolojisi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Donohue, T. L., & Wong, E. H. (1997). Achievement motivation and college satisfaction in traditional and nontraditional students. *California Education*, 118(2), 1- 237.
- Driscoll, D. L., Appiah-Yeboah, A., Salib, P., & Rupert, D. J. (2007). Merging qualitative and quantitative data in mixed methods research: How to and why not. *Ecological and Environmental Anthropology*. 3(1), 19-28.

- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L. W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers, *Administrative Science Quarterly*, (20), 411-421.
- Ebmeier, H. (2003). How supervision influences teacher efficacy and commitment: An investigation of a path model. *Journal of Curriculum and Supervision EBSCO Publishing*, (18), 111-141.
- Ekici, S., Hacıcaferoğlu, H., & Çalışkan, K. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(2), 40-57.
- Ekiz, D. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri geliştirilmiş* (2.bs.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdemli, A. (2012). Spor nedir, ne değildir? Din ve hayat. *TDV İstanbul Müftülüğü Dergisi*, (17), 18-21.
- Erdoğan, İ. (2008). Futbol ve futbolu inceleme üzerine. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (26), 1-58.
- Erkal, M. E. (1986). *Sosyolojik açıdan spor*. Ankara: MEB.
- Erkal, M., Ayan, D., & Güven, Ö. (1998). *Sosyolojik açıdan spor*. Ankara: Der Yayınları.
- Ermiş, S. A. (2019). *Akademisyenlerin karanlık üçlü özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erol, M. (1997). *Amatör ve profesyonel sporcularda denetim odağının 'locus of control' yöntemi ile araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ersoy, A., Bişgin, H., Karayol, M., & Atakan, M. M. (2014). Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının örgüte bağlılık düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, (1), 757-766.
- Ertuğ, A. R. (1977). *Türkiye futbol tarihi (1890-1923)*. Ankara.
- Ferah, A. (1987). *Futbol teknik eğitimi ve öğretim*. Ankara.
- Fişek, K. (1985). *100 soruda Türkiye spor tarihi* (1.bs.). İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Fişek, K. (1998). *Türkiye'de ve Dünya'da spor yönetimi*. Ankara: Bağırğan Yayınevi.

- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Frankfort-Nachmias, C., & Nachmias, D. (1996). *Research methods in the social sciences. (5th ed.)*. London: Arnold.
- Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union; parallel models. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 367-371.
- Geri, S. (2010). *Liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: GSGM Merkez Örgütü Örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gilbert, J. A., & Ivancevich, J. M. (1999). A re-examination of organizational commitment. commitment (psychology); Work environment; Employees - Attitudes; Mentoring; Organizational behavior. *Journal of Social Behavior & Personality, 14*(3), 385-397.
- Goffee, R., & Jones, G. (2002). *Kurum kültürü*. Ankara: Kapital Medya.
- Gökçe, O., & Şahin, A. (2003). Yönetimde rol kavramı ve yönetsel roller. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (6)*, 133-156.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review, 12*(1), 9-22.
- Guetzkov, H. (1955). *Multiple loyalties, Theoretical approach to a problem in international organization*. N. J., Princeton University, USA.
- Gunz, H. P., & Gunz, S. P. (1994). Professional / Organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers, *Human Relations, 47*(7), 801-828.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. <http://edergi.manas.edu.kg/index.php/sbd/article/view/342/295> adresinden 26.03.2020'de edinilmiştir.
- Güllü, S., & Yenel, F. (2015). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisi. *E-Journal of New World Sciences Academy, 10*(2), 1-15.
- Günay, M., & Yüce, A. (2008). *Futbol antrenmanının bilimsel temelleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Gündoğan, B. (2017). *Jimnastik antrenörlerinin örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyum düzeyleri ve ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması* (Uzmanlık yeterlilik tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Halis, M. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi: Gaziantep Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Hall, D. T., Schnider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational İdentification. *Administrative Science Quarterly*, (15), 176-190.
- Harrison, P. A., & Narayan, G. (2003). Differences in behavior, psychological factors, and environmental factors associated with participation in school sports and other activities in adolescence. *Journal of School Health*, 73(3), 113-20.
- Havuç, T. (2019). *Jimnastik sporcusu ailelerinin duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, İzmit.
- Horasan, E. (2007). *Futbol kulüplerinin UEFA mali kriterlerine uyumu, denetimi ve muhasebe organizasyonu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim işğörenlerinin örgütsel tutumları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık; hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- İnal, A. N. (1995-1996). *Futbol ders notları* (Yayımlanmamış ders notu). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- İnal, A. N. (1998). *Futbolda eğitim ve öğretim*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- İplik, F. N. (2009). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 107-118.
- Johnson, W. R., & Jones, G. (1991). The effects of equity perceptions on union and company commitment. *Journal of Collective Negotiations in the Public Sector*, 20(3), 235-244.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karakaya, İ. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri. A. Tanrıöğren (Ed.), Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karakaya, Y. E., & Kılınc, H. (2014). Spor liselerinde çalışanların örgütsel bağlılığının incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 12(1), 11-18.
- Karaoğlu, B. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel kimlik örgütsel imaj algularının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Kayseri İli Örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (14. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, B. (2019). *Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin araştırılması; Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kashmiri, A. A., & Delaney, J. S. (2006). Head and neck injuries in football (soccer). *Trauma*, (8), 189-195.
- Kat, H. (2009). *Bireysel sporcularla takım sporcularının stres düzeyleri ve problem çözme becerilerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (H. Can & Y. Bayar, Çev.) Ankara: Doğan Basımevi.
- Kavi, A. (1998). *Relationship between commitment and organizational-professional conflict* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Kelek, S. (2019). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin çalışma yaşam kalitesi mesleki tutum ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kısa, T. (2010). *Kütahya süper amatör liginde dereceye giren futbol takımlarının temel fiziksel ve psikomotor özelliklerinin araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- Kirk, J., & Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. New York: Sage Publications.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi (Elektronik)*, 8(28), 200-211.
- Koç, M., Öztürk, L., & Yıldırım, A. (2016). A study on job satisfaction and organizational commitment of X and Y generations. *Research Journal of Business and Management*, 3(2), 173-182.
- Köse, M. (2019). *Jimnastik antrenörlerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık durumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Bolu.
- Kristiansen, E., Murphy, D., & Roberts, C. G. (2012). Organizational stress and coping U.S. professional soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, (24), 207-223.
- Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 101-115.
- Kuyulu, İ. (2019). *Spor liselerinde görev yapan yöneticilerin vizyoner liderliklerinin öğretmenlerin motivasyonuna ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Lance, C. E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behavioral Research*, 26(1), 137-162.
- Lincoln, J. R., & Kallberg, A. L. (1991). *Culture, control and commitment, a study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. England: Cambridge University Press.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: Mcgraw-Hill international editions, management series.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2), 106-117.

- Malkoç, N. (2018). *Özel spor işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, *108*(2), 171-194.
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment, *Academy of Management Journal*, *35*(3), 112-120.
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organization Development Journal*, *21*(2), 84-91.
- McGee, G. W., & Ford, K. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, *(72)*, 638-642.
- Mengütay, S. (1997). *Morpa spor ansiklopedisi* (2.bs.). İstanbul: Orhan Ofset.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation: Revised and expanded from qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, *(1)*, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace; Theory, research and application*, Sage Publications.
- Miles, B. M., & Huberman, M. A. (1994). *Qualitative data analysis. (2th ed.)*. Sage Publications.
- Morpa Spor Ansiklopedisi, (1995). *Basketbol, Futbol ve Güreş*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Morpa Spor Ansiklopedisi, (2005). *Spor Ansiklopedisi*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Morris, J., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, *24*(3), 512-526.
- Morris, J., & Steers, R. M. (1977). Structural Influences on Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, *(17)*, 50-57.

- Morrow, P. C., & Würth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, (34), 40-56.
- Mowday, R. T, Porter, L. W. & Steers. R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Richard, M., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, (14), 224-247.
- Naunman, E. (1993). Antecedents and consequens of satisfaction and commitment among expatriate managers. *Group Organizations Management Sage Journal*, 18(2), 153-187.
- Nelson, B., & Economy, P. (2010). *Yöneticilik for Dummies Meraklısına*. İstanbul:Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organizational behavior*. Minneapolis/St.Paul: West Publishing Company.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: A management Challenge*. USA: The Dryden Press.
- O'Reilly, C., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocially behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Oberholster, F. R., & Taylor, J. W. (1999). Spiritual experience and the organizational commitment of college faculty. *International Forum Journal*, 2(1), 57-78.
- Okçu, V., Şahin, H. M., & Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport*, (4), 298-313.
- Okudan, B. (2018). *Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarının örgütsel iklim ve örgütsel güven algıları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin aracılık rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the U.K., *Human Relations*, 63(1), 19-31.
- Ongan, T., Demiröz, H., & Dündar, M. (2010). *Akademik futbol: Futbolda rekabet başarı ilişkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Orpen, C. (1978). Work and nonwork satisfaction: a causal correlational analysis. *Journal of Applied Psychology*, (8), 530-532.
- Öz, E. B. (2018). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü yöneticilerinin liderlik stilleri ve çalışanlarının örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Adana GHSİM Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, E. (2019). *Amatör futbolcuların benlik saygıları ile örgütsel adalet alguları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Öziş, H. (Mart, 2015). Amatör profesyonel ayrımı, <http://www.orduolay.com/yazarlar/halil-ozis/amator-profesyonel-ayrimi/2549> adresinden 25.03.2020'de edinilmiştir.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., & Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Öztürk, F. (1998). *Toplumsal boyutlarıyla spor*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Öztürk, H. (2013). *Sanayi çalışanlarının rekreatif aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerine etkisi: Gaziantep uygulaması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Paçalı, S. (2019). *Spor kuruluşları çalışanlarının iş-yaşam dengesi iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods. (3rd ed.)*. Thousand Oaks, California: SAGE.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (9), 43-59.

- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Social and Behavioral Sciences*, (107), 88- 95.
- Peterson, D. K., Puia, G. M., & Suess, F. R. (2003). An exploration of job satisfaction and commitment among workers in Mexico. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(2), 73-88.
- Pierro, A., Raven, B. H., Amato, C., & Belanger J. J. (2013). Bases of social power, leadership styles and organizational commitment, *International Journal of Psychology*, (48), 1122-1134.
- Piko, B. F., & Keresztes N. (2006). Physical activity, psychosocial health, and life goals among youth. *Journal of Community Health*, 31(2), 136-45.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5). 603-609.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 461-466.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment, *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Schein, H. E. (1978). *Örgüt psikolojisi*. (M. Tosun, Çev.) Ankara: TODAE Yayınları.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Managing organization behavior*, (50th. ed.). New York: John Willey&Sons.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action. *Academy of Management Review*, 11(2), 298-310.
- Scott, D., & Usher, R. (2010). *Researching education: Data, methods and theory in educational enquiry*. London: Bloomsbury Publishing.
- Sekaran, U. (1992). *Reserch methods for Business*. Newyork: John Wiley and Sons, Inc.

- Shafer, W. E., Park, L. J., & Liao, W. M. (2002). Professionalism, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes: A Study of Certified Management Accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(1), 46-48.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, (16),143-150.
- Soyer, F., Can, Y., & Akbulut, K. (2010). Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi [Elektronik Dergi]*, <http://www.insanbilimleri.com> adresinden 25 Eylül 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Spor Ansiklopedisi, (1991). *Milliyet gazetesi ansiklopedisi spor bölümü*. İstanbul: Milliyet Gazetesi Yayınları.
- Spor Tarihinin İlkleri. (2019). <https://www.barcin.com/sportmen/spor-tarihinin-ilkleri/> Spor Tarihinin İlkleri. adresinden 23 Eylül 2020 tarihinde erişilmiştir.
- Stemmler, T. (2000). *Futbolun kısa tarihi*. Ankara: Dost Kitabevi.
- Stewart, C. J., & Cash, W. B. (1985). *Interviewing: Principles and practices (4th ed.)*. Dubuque, IO: Wm. C. Brown Pub.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Sunay, H. (1998). Türkiye’ de antrenörlerin iş doyumunu. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 9(2), 22-24.
- Sunay, H. (2014). Jop satisfaction of turkish volleyball league trainer. *The Antropologist. International Journal Of Contemporary And Applied Studie*, 18(2), 363-370.
- Sümer, R. (1988). *Sporla demokrasi: Belgeler-yorumlar*. Ankara: Güven matbaası.
- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Management and Administration*, 2(2), Kıbrıs.
- Şahan, H. (2007). *Üniversite öğrencilerinin sosyalleşme sürecinde spor aktivitelerinin rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Şahin, S. (2013). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *E-journal of New World Sciences Academy*, 8(1), 12-25.

- Şanlı, S. (2014). *Futbol müsabakalarında olaylarda yer alan seyircilerin saldırganlık düzeylerinin belirlenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve organizasyon*, Konya: Günay Ofset.
- Takım Sporları, (2007). [http://www.megep.meb.gov.tr/mte\\_program\\_modul/moduller\\_pdf/Takım Sporları.pdf](http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Takım_Sporları.pdf). adresinden 23 Eylül 2020 tarihinde erişilmiştir.
- Talimciler, A. (2003). *Türkiye 'de futbol fanatizmi ve medya ilişkisi*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Talimciler, A. (2010). *Sporun sosyolojisi sosyolojinin sporu*. Ankara: Bağlam Yayıncılık.
- Talimciler, A. (2014). *Türkiye 'de futbol fanatizmi ve medya ilişkisi*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 759.
- Tarr, H. P., Maria, J. C., & Convey, J. J. (1993). Commitment and satisfaction among parochial school teachers: findings from catholic education. *Journal of Research on Christian Education*, 2(1), 41-63.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Türkiye Futbol Federasyonu [TFF], (2002). *Futbol Kulüpleri Tescil Talimatı*. 8 Ağustos 2002 Tarihli ve 24840 Sayılı Resmi Gazete.
- Türkiye Futbol Federasyonu [TFF], (2020). <http://www.tff.org.tr/default.aspx?pageID=86>. adresinden 11 Mayıs 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Futbol Federasyonu [TFF]-2. Lig, (2020). [https://tr.wikipedia.org/wiki/2.\\_Lig](https://tr.wikipedia.org/wiki/2._Lig). adresinden 11 Eylül 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Futbol Federasyonu [TFF]-3. Lig, (2020). [https://tr.wikipedia.org/wiki/3.\\_Lig](https://tr.wikipedia.org/wiki/3._Lig). adresinden 11 Eylül 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Futbol Federasyonu [TFF]-Amatör Lig, (2020). [https://tr.wikipedia.org/wiki/2.\\_Lig](https://tr.wikipedia.org/wiki/2._Lig). adresinden 11 Eylül 2020 tarihinde erişilmiştir.

- Türkiye Futbol Federasyonu [TFF]-Bölgesel Amatör Lig, (2020). [https://tr.wikipedia.org/wiki/B%C3%B6lgesel\\_Amat%C3%B6r\\_Lig](https://tr.wikipedia.org/wiki/B%C3%B6lgesel_Amat%C3%B6r_Lig). adresinden 11 Eylül 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Futbol Federasyonu [TFF]-Süper Lig, (2020). [https://tr.wikipedia.org/wiki/S%C3%BCper\\_Lig](https://tr.wikipedia.org/wiki/S%C3%BCper_Lig). adresinden 11 Eylül 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Thomas, J. R., & Nelson, J. K. (1996). *Research methods in physical activity (4th ed.)*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Togo, O. T. (2018). *Kurumsal spor organizasyonlarının örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesine etkisinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu [TDK], (2011). *Türkçe sözlük*. Ankara: TDK
- Türk Futbolundaki Lig Sistemi, (2020). [https://www.wikizero.com/tr/t%C3%BCrk\\_futbolundaki\\_lig\\_sistemi](https://www.wikizero.com/tr/t%C3%BCrk_futbolundaki_lig_sistemi) adresinden 14 Mayıs 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Türkel, Ç. (2010). *İlköğretim öğrencilerinin sportif faaliyete katılım düzeyi ile sosyal uyum ve iletişim beceri düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Ulukan, M. (2006). *Futbolcuların kulübe bağlılıklarında antrenörlerin liderlik özelliklerinin rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Urartu, Ü. (1994). *Futbol teknik taktik kondisyon*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Urartu, Ü. (1997). *Futbol teknik taktik*. İstanbul: İnkılap Kitabevi,
- Uyar, Y., & Sunay, H. (2016). Private sports centers in ankara task levels of job satisfaction of staff engaged in evaluation, commitment level of football coaches. *Journal Of Human Sciences*, 13(2), 3347-3349.
- Üçışık, H. F. (1999). *Sporda sorunlar ve çözüm önerileri*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Üzüm, H. (2010). *Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Üzüm, H., Mirzeoğlu, N., Polat, E., & Ayata, A. (2010). İşgören örgütsel bağlılık ölçeğinin takım sporcularına uyarlanması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1), 57-71.

- Üzüm, H., Yalçın, H. B., & Yüктаşır, B. (2007). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde görevli spor uzmanlarının örgütsel bağlılığı. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 5-15.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Voigt, D. (1998). *Spor sosyolojisi* (A. Atalay, Çev.). İstanbul.
- Wahl, A. (2005). *Ayaktopu: Futbolun öyküsü*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Wellington, J. (2015). *Educational research: Contemporary issues and practical approaches*. Bloomsbury Publishing.
- Yaşar, O. M. (2015). *İç Anadolu Bölgesinde görev yapan futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2018). Investigation of job satisfaction and organizational commitment level of football coaches. *Journal Of Human Sciences*, 15(2), 952-969.
- Yavuz, E. (2009). İş görenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 51-69.
- Yenipınar, U. (2005). *Özendirme ve ödül yönetimi. Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi: İlkeler ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldıran, İ. (1997). Tepük futbol mudur?: XI. yüzyıl Türk spor faaliyetlerinden “Tepük” oyunun mahiyeti üzerine bir araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 54-62.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemi* (6. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, Ö. D. (2019). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt ikliminin araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Yüksel, İ. G. (2018). *Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri örneğinde incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.

Zaccaro, S. J., & Dobbins, G. H. (1989). Contrasting group and organizational commitment: evidence for differences among multilevel attachments. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 267-273.

Zorba, E., Çelik, B., & Mutlu, T. O. (2015). Sporcuların yöneticilere duyduğu güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *International Journal of Science Culture and Sport*, (4), 188-196.





## **8. EKLER**

## Ek 1. Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu ölçek, Trabzon Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yürütülen bir tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Ölçeğin amacı sporcuların kulüplerine olan bağlılık seviyelerini belirlemektir. Üç alt boyuttan oluşan ölçekte toplam 35 madde bulunmaktadır. Sizden istenilen, her bir madde ile ilgili yeterlilik düzeyinizi size uygun gelen kutucuklara "X" koyarak işaretlemenizdir. Katkılarınız için çok teşekkürler.

Ubeyde KILIÇASLAN  
Doktora Öğrencisi

1. Yaş: .....
2. Medeni Durum: ( ) Evli ( ) Bekâr
3. Eğitim Durumu: ( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim ( ) Yükseköğretim
4. Spor Yapma Yılı: ( ) 1-3 yıl ( ) 4-6 yıl ( ) 7-9 yıl ( ) 10-12 yıl ( ) 13 ve üstü
5. Spor Yapma Düzeyi: ( ) 1. Amatör Lig ( ) 2. Amatör Lig  
( ) Bölgesel Amatör Lig ( ) 3. Lig ( ) 2. Lig ( ) Süper Lig
6. Kulüpten Elde Edilen Aylık Gelir: .....
7. Kulüp Dışı Elde Edilen Aylık Gelir: .....

TSBÖ		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her Zaman
Her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okuduktan sonra, bunun size ne derece uygun olup olmadığını ifadenin yanındaki kutucukları işaretleyerek belirtiniz. Lütfen her bir ifadeyi bir kez işaretleyiniz ve cevaplanmamış hiçbir ifade bırakmayınız.						
1	Kulüp yönetimi benim iyiliğimi düşünür.					
2	Kulüp yönetiminin koyduğu kurallara uyarım.					
3	İşimden başka işlere karışmam.					
4	Kulübümün çevre tarafından yeterince tanınmasını önemserim.					
5	Kulüp yönetimi ile uyumum içindedim.					
6	Kulübüm benim için bir geçim kaynağıdır.					
7	Takım arkadaşlarımın sorunları beni ilgilendirir.					
8	Kulübümde sporculara önem verildiğine inanıyorum.					
9	Takımındaki değişikliklere uyum sağlarım.					
10	Çalışmalarım biter bitmez kulüpten ayrılırım.					
11	Kulübümün geleceği ile ilgilenirim.					
12	Kulübümde yapılan toplantılara gönüllü katılırım.					
13	Takım arkadaşlarımdan hoşnutum.					
14	Kulüp yönetimine öneri götürmem.					
15	Başka bir takım bulamadığım için bu takımda oynuyorum.					
16	Kulübümde üstün başarı sağlamak amacımdır.					
17	Kulüp dışında bile kulübümü düşünürüm.					
18	Takım ile ilgili görevlerimi umursamadığım olur.					
19	İşimi kendime uygun bulurum.					
20	Kulübümün çevresine yapacağı etkinliklere katılırım.					
21	İşimden hoşnutum.					
22	Kulübümde kendimi güven içerisinde hissediyorum.					
23	Kulübümden çok kulüp dışı beni ilgilendirir.					
24	Kulübüme gidip gelmede zorlanıyorum.					
25	Kulübümdeki toplantılara ilgi duymuyorum.					
26	Çevremde kulübümle övünüyorum.					
27	Kulübümde mutluyum.					
28	Kulüp yönetimi ile iyi geçinirim.					
29	Kulüp yönetiminin başarısı beni ilgilendirmiyor.					
30	Arkadaşlarım tarafından kullanıldığımı düşünüyorum.					
31	Kulübüme gitmeyi canımın istemediği zamanlar olur.					
32	Bu kulüpten başka bir kulüpte rahat edemem.					
33	Kulüp yönetiminin sorunları ile ilgilenmem.					
34	Kulübümde huzur içindedim.					
35	Kulübümden hoşnutum.					

ZAMAN AYIRDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER...

## Ek 2. Sporculara Yönelik Mülakat Formu

### A) Demografik Bilgiler


- Yaşınız:
- Cinsiyetiniz:
- Uyuşunuz:
- Eğitim durumunuz nedir?
- Anne/babanızın eğitim durumu nedir?
- Anne/babanızın mesleği nedir?
- Kulüp dışında gelir elde ettiğiniz başka bir işiniz var mı? Cevabınız "evet" ise bu işinizi belirtir misiniz?
- Kaç yıldır futbol oynuyorsunuz?
- Lisanslı olarak kaç yıldır futbol oynuyorsunuz?
- Daha önce farklı kulüplerde oynadınız mı? Cevabınız "evet" ise hangi kulüplerde oynadınız?
- Şu anda bulunduğunuz kulüp kaçınıcı ligde yer almaktadır?
- Şu anda bulunduğunuz kulüpte kaç yıldır görev yapıyorsunuz?
- Neden bu kulüptesiniz? (Bu kulüpte oynamaya nasıl başladınız? / Sizi bu kulüpte oynamaya kim yönlendirdi? Bu kulübü tercih etmenizin sebepleri nelerdir?)
- Şu anda kulüpten herhangi bir gelir elde ediyor musunuz? Kazandığınız gelir sizi tatmin ediyor mu?
- Bu kulüpteki (varsa) sözleşmenizin süresi ne kadar?
- Geleceğinizle ilgili bir planınız/idealiniz/hedefiniz var mı? Varsa paylaşır mısınız lütfen?

### B) Futbolcuların "Kulübe Bağlılık" İle İlgili Görüşme Soruları:

1. Size göre kulübe bağlılık nedir? Örnek verebilir misiniz?
2. Sizce bir sporcunun kulübe bağlılığını olumlu etkileyen faktörler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
3. Sizce bir sporcunun kulübe bağlılığını olumsuz olarak etkileyen faktörler neler olabilir? Örnek verebilir misiniz?
4. Sizi şu anda bu kulübe bağlayan etmenler nelerdir? Kulübe olan bağlılığınızı kendi açınızdan değerlendirirseniz neler söyleyebilirsiniz? (aile, maddiyat, yaş, çevre, taraftar, bölge, şehir, ideal .....vb.)
5. Kulübe olan bağlılığınızı kulüp yöneticileri açısından değerlendirirseniz neler söyleyebilirsiniz?
6. Kulübe olan bağlılığınızı antrenör açısından değerlendirirseniz neler söyleyebilirsiniz?
7. Takım arkadaşlarınız ve kulüp çalışanları ile olan ilişkileriniz kulübe bağlılığınızı nasıl etkiler? Şu anda kulüpteki arkadaşlarınızla iletişiminiz konusunda neler söyleyebilirsiniz?
8. Şu andaki kulübünüzü başka futbolculara önerir misiniz? Neden?
9. Bir futbolcunun kulübe bağlılığını artırmak için sizce neler yapılmalıdır? Neler önerirsiniz? Örnek verebilir misiniz?
10. Son olarak bu konuda eklemek istedikleriniz varsa lütfen paylaşır mısınız?

**Zamanınızı ayırdığınız için çok teşekkür ederim.**

## Ek 3. Etik Kurul Onay Belgesi



**T.C.  
TRABZON ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Genel Sekreterlik**


**Sayı : 81614018-000-E.9** **08.01.2020**  
**Konu : Etik Kurul Belgesi**

**Sayın; Ubeyde KILIÇASLAN**

"Farklı eğitim seviyesindeki futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörlerin incelenmesi" adlı doktora tezi çalışmanız için gerekli olan Etik Kurul incelemesi Üniversitemizin Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından yapılmış olup, çalışmanıza onay verilmiştir.

**e-imzalıdır  
Prof. Dr. Atilla ÇİMER  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı**

**Ek : Tutanak**



Trabzon Üniversitesi Rektörlüğü, Söğütlü Mah. Adnan Kahveci Bulvarı, 61335 – Akçaabat-Trabzon / TÜRKİYE  
**Tel : 0 (462) 455 10 19 Fax : 0 (462) 455 24 72** **Bilgi : FİLİZ KIRALI**  
*Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.*  
**Belge Kodu : D0D63372-C696-442D-B7BC-859CC1BFE187 - <http://ebys.trabzon.edu.tr/EBYS/eimzadogrulam>**

#### Ek 4. Takım Sporcuları Örgütsel Bağlılık Ölçeği (TSBÖ) Kullanım İzni

İZİN TALEBİ Gelen Kutusu X



Ubeyde Kılıçaslan

Alıcı: uzum\_h

27 Şub 2019 09:14

İyi günler Sayın Hocam;

Ben Trabzon Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda Doktora Tez Dönemi öğrencisiyim. Futbolcuların kulüplerine olan bağlılıklarını incelediğim tezime üzerine çalışma yapıyorum. Tezim ile ilgili bu çalışmamı yapabilmem adına, geliştirdiğiniz "Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeğini" kullanmak ve edinmek için sizden gerekli iznin verilmesini talep ediyorum.

İyi çalışmalar...

Ubeyde KILIÇASLAN

Trabzon ÜNİVERSİTESİ



Hanifi ÜZÜM

Alıcı: ben

27 Şub 2019 17:23

Sayın Ubeyde Kılıçaslan;

Geliştirmiş olduğum "Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeğini" tezinizde veya bilimsel çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Ölçek ile ilgili herhangi bir sorunuz olursa lütfen bildiriniz. İyi çalışmalar dilerim.

Doç. Dr. Hanifi ÜZÜM

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

BESYO-Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Kimden: "Ubeyde Kılıçaslan"

Kime: "Hanifi ÜZÜM"

Gönderilenler: 27 Şubat Çarşamba 2019 10:14:29

**Ek 5. Anket Uygulama İzni****TRABZON  
AMATÖR SPOR KULÜPLERİ FEDERASYONU  
61-006-104**

Sayı : 2019/16  
Konu : Anket İzni

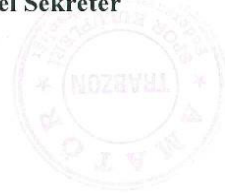
04/03/2019

Sayın :Ubeyde KILIÇASLAN

İlgi:04.03.2019 tarihli dilekçeniz.

Trabzon'daki Amatör kulüplerimiz için yapacağınız anket çalışmanız federasyonumuzca uygun bulunmuştur.  
Bilgilerinize rica ederim.

Genel Sekreter



Adres : Hızırbey mah. Devlet Sahil yolu cad. Haluk ULUSOY Kamp Eğitim Tesisleri  
ASKF Hizmet Binası TRABZON Mail: askftrabzon\_61@Hotmail.com  
Telefon : 0-462-3269705 Fax : 0-462-3262648

## 9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

\*\*\*\* tarihinde \*\*\*\* doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini aynı şehirde tamamladı. Lisans eğitimini 2003-2007 yılları arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü'nde tamamladı. 2010 yılında K.T.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans eğitimini kazandı. 2011 yılında MEB'e Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak atanıp, Van ilinin Erciş ilçesindeki Aşağı Işıklı Ortaokulu'nda iki yıl süreyle görev yaptı. 2013 yılında "eğitim özü" kapsamında Trabzon'un Düzköy ilçesindeki Çamlıca Ortaokulu'na tayin olmuştur ve 2018 yılından itibaren Müdür Yardımcısı olarak görevine devam etmektedir. Futbol antrenörlük belgesine sahip olmasının yanı sıra İngilizce bilmektedir. Evli ve bir çocuk babasıdır.