

Örgütsel Bağlılığın Spor Yönetimi ve Yöneticileri Açısından Ele Alınması

Cahide İrem Korkmaz¹

Özet

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri sadakat duygusunu ifade etmektedir. Bu kavramın, spor yönetimi ve spor yöneticileri açısından oldukça büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Hem spor kulüplerinin hem de spor yöneticilerinin düzenlediği organizasyonların başarısında kritik bir rol oynayan örgütsel bağlılık, antrenörler ve teknik ekibin sporculara ve kulübe daha fazla katkı sağlamasına da teşvik etmektedir. Aynı zamanda, spor yönetiminde stratejik kararların alınması ve uygulanması sürecinde de örgütsel bağlılık büyük bir rol oynamaktadır. Spor tesislerinde çalışan fizyoterapistler, diyetisyenler ve idari personel gibi diğer personelin örgütsel bağlılığı da genel işleyiş ve verimlilik açısından son derece önemlidir. Bu bağlamda, spor yönetimi ve spor yöneticileri açısından örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu kitap bölümünde, spor yöneticilerinin yüksek örgütsel bağlılık düzeylerinin kulüp verimliliğini artırdığı ve çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

1. Örgütsel Bağlılık

Rekabetin yoğunlaşmasıyla birlikte, örgütler varlıklarını devam ettirebilmek ve değişen koşullara hızla uyum sağlamak zorunda kalmışlardır (Koçak, 2023). Artan rekabet gücü ve iş piyasasındaki hızlı değişimlerden ötürü, işletmelerin sürdürülebilirliği, bünyelerinde barındırdıkları personelin kalitesiyle doğrudan bağlantılıdır (Yavuz, 2008)

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütüne duyduğu bağlılığın psikolojik yansımalarını ifade eder (Allen ve Meyer, 1990). Başka bir tanıma göre, kişinin örgütünü daha iyi hale getirme çabasıyla doğru orantılı olarak tanımlanmıştır (Aymaz, 2023). Bu durum, kişinin örgütün fikirlerini

1 Dr., iremogus@gmail.com, ORCID NO: 0000-0002-8490-4642

benimsemesi ve bu görüşleri içselleştirmesiyle ilgilidir (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Örgütsel bağlılıkla aynı anlama gelen kurumsal bağlılık, işletmeye bağlılık ve organizasyona bağlılık kavramları da literatürde sıklıkla kullanılmaktadır (Halbiş, 2023). Bu tanımlamalarda genellikle bireysel ve kurumsal faktörler birlikte ele alınmıştır (Becker, 1960). Genel olarak, örgütsel bağlılık duygusal bir bağlanma olarak, kişisel amaç, çıkar ve değerleri geri planda bırakıp, örgütsel amaç, çıkar ve değerleri ön plana çıkararak örgütsel bir duruş sergileme eğilimi olarak tanımlanabilir (Jalonen, Virtanen, Vahtera, Elovainio ve Kivimäki, 2006).

1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Terlemez (2023)'e göre, Örgütsel hedeflere ve örgütün değerlerine sahip çıkma ve bu hedef ve değerlere güçlü bir bağlılık, çalışanlar için önemli ve kolayca uyarılmayan bir motivasyon tarzı olarak belirtilmektedir. Bu bağlılık, çalışanların işe devam etme davranışlarını olumlu yönde etkiler. Ayrıca, bu motivasyon tarzı sayesinde verimlilik ve yaratıcılık artarken, sistem başarısı da üst seviyelere ulaşır (Bakan, Uslu ve Eytmiş, 2012).

Örgüte bağlılık gösteren çalışanların yüksek düzeyde üretkenlik sergilemeleriyle birlikte, sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygularıyla hareket ettikleri belirtilmektedir (Samadov, 2006). Örgütsel bağlılığı yüksek olan personel, işini en iyi şekilde yapma gayretinde olduğundan, çevresinden de aynı hassasiyeti bekler ve bu nedenle iş disiplini ön planda olur (Dolapoğlu, 2018). Örgütsel bağlılık sayesinde personelden beklenen performans istenilen seviyeye ulaşır ve bağlılığın önemi daha da anlaşılır hale gelir (Koçak, 2023). Örgüt çalışanları, çalıştıkları örgütün amaçlarını benimsediklerini, örgüt için fedakârlık yaptıklarını, gururla çalıştıklarını ve örgütün bir üyesi olmaktan memnuniyet duyduklarını ifade etmişlerdir (Terzi ve Kurt, 2005). Ayrıca, çalışanlar çalıştıkları örgütle özdeşleşerek, örgütün değerlerini ve yargılarını içselleştirirler (Aymaz, 2023).

1.2. Örgütsel Bağlılığın Temel Boyutları

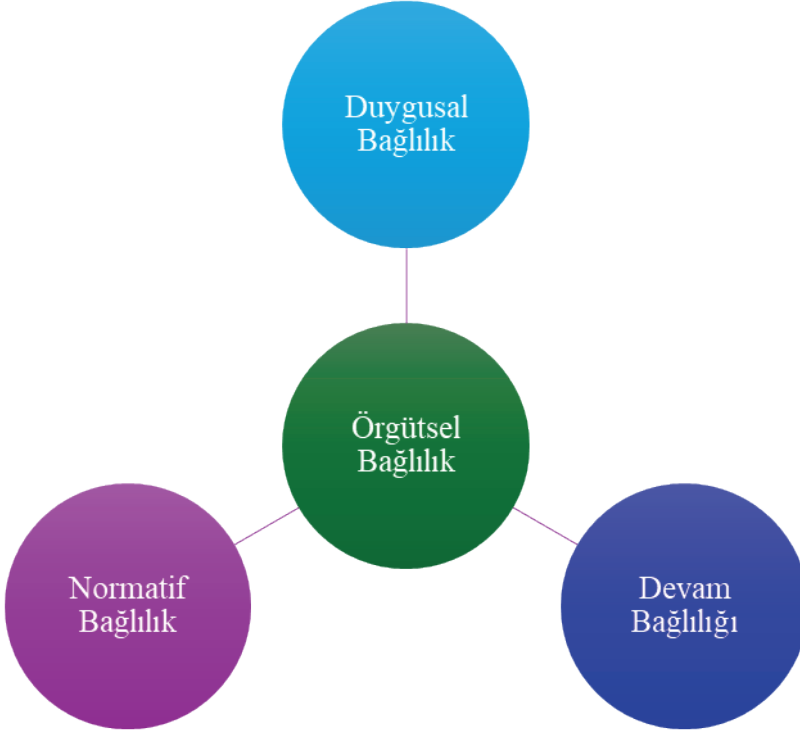
Porter, Steers ve Boulian (1974), örgütsel bağlılığı karakterize eden üç temel özelliği ileri sürmüşlerdir. Bu özellikler şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Örgütün değer ve hedeflerine sağlam bir biçimde inanma ve bunları kabul etme.

2. Kurum adına güçlü bir biçimde çaba harcama isteği.

3. Örgüte olan üyeliği sağlam bir şekilde sürdürme talebi. Ancak, literatürde Allen ve Meyer (1990) tarafından ileri sürülen örgütsel bağlılığın alt boyutlarının daha sık kullanıldığı görülmüştür. Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığın üç yönünü vurgulamışlardır.

Örgütsel bağlılığın alanyazında yer alan boyutları şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

1.2.1. Duygusal Bağlılık

Bir çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılımıyla doğrudan bağlantılıdır (Allen ve Meyer, 1990). Çalışanlar, örgütlerinin değer ve amaçlarını ne kadar benimsiyorlarsa, o kadar güçlü bir bağlılık hissederler (Halbiş, 2023). Duygusal bağlılık, personelin örgütsel hedef ve değerleri kabullenmesi ve örgütün çıkarlarını içselleştirmesi ile karakterizedir. Bu bağlılık boyutunda bireyin örgütte kalma nedeni duygusal bir temele dayanır. Birey, örgütle özdeşleştiğinde ve örgütün bir parçası olmaktan dolayı mutluluk duyduğunda, bağlılığı yüksek olur. Böyle bir birey, örgütte bulunmayı ve çalışmayı içten gelen bir hevesle kabul eder (Meyer ve diğerleri, 2002).

Duygusal bağlılığın oluşmasında, kişinin ve örgütün ortak amaçlarının kesişmesi ve ortak hareket etme duygusunun ortaya çıkması etkilidir (Koç ve Yavuz, 2007). Halbiş (2023)'e göre, çalışanın örgüte olan bağlılığının en iyi biçimi duygusal bağlılıktır. Örgütler, bu tür çalışanların sayısını artırmak isterler, çünkü bu çalışanlar örgüte karşı yüksek sorumluluk ve bağlılık duygusu beslerler. Böylece, örgüt içerisindeki çalışanlar daha motive ve örgüte daha bağlı hale gelirler.

1.2.2. Devam Bağlılığı

Küçükkatçeken (2023)'e göre, devam bağlılığı ya da diğer bir deyişle sürekli bağlılık, çalışanın şirketten ayrılmanın maliyetlerini ve bu ayrılığın olumsuz sonuçlarını düşünmesiyle ilgilidir. Sürekli bağlılık, çalışanın şirketten ayrılmanın olumsuz sonuçlarına ilişkin duygularıyla şekillenir ve bu, sunulan avantajlar ve fırsatlara rağmen oluşur (Yalçın ve İplik, 2005). Başka bir ifadeyle, bir çalışan, şirketteki görevinden ayrılmanın kendisine avantajlar, olası bir kariyer fırsatı veya maaş artışı getirmeyeceğine inanıyorsa, bu durumda mevcut görevinde kalmayı tercih edecek ve sürekli bağlılık hissedecektir (Balay, 2000).

Arız (2023)'ın belirttiğine göre, yöneticilerin çalışma koşullarını iyileştirerek ve çalışanlara eğitim imkanları sunarak onların gelişimine katkı sağlamaları, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırarak işten ayrılma düşüncelerinin azalmasına yardımcı olabilir. İşten ayrılma niyeti olan çalışanlar, farklı bir kurumdaki işe uyum sağlama ve ücret beklentilerindeki farklılıkları değerlendirirler. Bu nedenle, yöneticilerin çalışanların işten ayrılma niyetini en aza indirebilmek için şartları iyileştirerek örgütsel bağlılığa önem vermeleri önemlidir. Örgütsel bağlılığın sağlanamadığı bir kurumda çalışanlar sadece maddi kazançlar için çalışmaya devam edeceklerdir, bu da düşük verimlilik ve iş performansına yol açabilir (Çankır, 2019).

1.2.3. Normatif Bağlılık

Örgüte karşı üyeliği devam ettirme konusunda sorumluluk hissetmek, personelin örgüte vefa göstererek görev yapmaya devam etmesini sağlar (Meyer ve Allen, 1991; Demirçelik, 2017). Erdoğan (2023)'a göre, normatif bağlılıkta çalışanlar, örgüte olan bağlılığı ahlaki bir sorumluluk olarak kabul eder ve bu sorumluluğu yerine getirirler. Etik değerler, normatif bağlılıkta ön plandadır. Çünkü çalışanlar, emeklerinin karşılığında ödeme almakla birlikte, örgüte olan bağlılığı bir etik zorunluluk olarak kabul ederler. Bu bağlılık boyutunda, örgütün çalışanlara sağladığı fırsatlar ve yapılan yatırımlar karşılığında örgütte kalmak isteme duygusu ön plana çıkar (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005). Bu bağlılık boyutunda, devam etme isteği veya zorunluluğu,

bireylerin örgüte karşı duydukları bağlılık hissiyle şekillenir ve ahlaki bir sorumluluk hissiyle de desteklenir (Yalçın ve İplik, 2005).

1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

1.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

1. Cinsiyet

Araştırmalarda cinsiyet faktörü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında bir ilişki olduğu rapor edilmiştir (Özkaya ve diğerleri, 2006). Ancak, örgütsel bağlılık çerçevesinden bakıldığında hem kadınların hem de erkeklerin örgütsel bağlılıklarının genel olarak yüksek olduğu ifade edilmiştir. Öte yandan, cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığını belirten araştırmalar da literatürde bulunmaktadır (Sayan, 2018). Özkaya ve diğerleri (2006) gibi, örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirten çalışmalara da rastlanmaktadır. Bazı çalışmalar erkeklerin kadınlara oranla daha düşük örgütsel bağlılık seviyelerine sahip olduğunu öne sürerken (Usufli, 2022), diğer çalışmalar tam tersi sonuçlara ulaşmıştır.

2. Yaş

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden biri de yaş faktörüdür. Araştırmalar, yaş ilerledikçe çalışanlarda örgütte yükselme arzusu ve kariyer planlarına bağlılık düzeylerinde artış olduğunu göstermektedir (Çırpan, 1999). Genel olarak, çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında doğru orantılı bir ilişki tespit edilmiştir (Lok ve Crawford, 1999). Angle ve Perry (1981), yaptıkları inceleme sonucunda yaşın artmasıyla birlikte örgütsel bağlılık düzeyinde artış olduğunu belirtmişlerdir. Hrebiniak ve Alutto (1992), genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre yatırıma daha az önem verdiklerini ve bu nedenle de örgüte daha az bağlılık hissettiklerini ifade etmişlerdir. Blau ve Lunz (1998), meslek farkı gözetmeksizin yaptıkları bir çalışmada genç çalışanların yaşlı çalışanlara kıyasla daha yüksek sinizm düzeylerine sahip olduğunu bulmuşlardır (Balay, 2000).

3. Kıdem

Örgüt içinde geçirilen süre, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir değişkendir (Mathieu ve Zajac, 1990). Cohen (1999)'e göre, bireylerin örgütte geçirdikleri süre arttıkça kazançları da artar ve bu durum, elde ettikleri gelirleri korumak için örgüte olan bağlılıklarını artırır. Kıdem seviyesi yüksek personelin örgüte bağlılığının yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, kıdemli personelin maddi gelirlerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu ve

tatmin düzeylerinin de yeterli olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Bu nedenle, kıdemli personelde örgütte kalma isteğinde artış görülür (Balay, 2000).

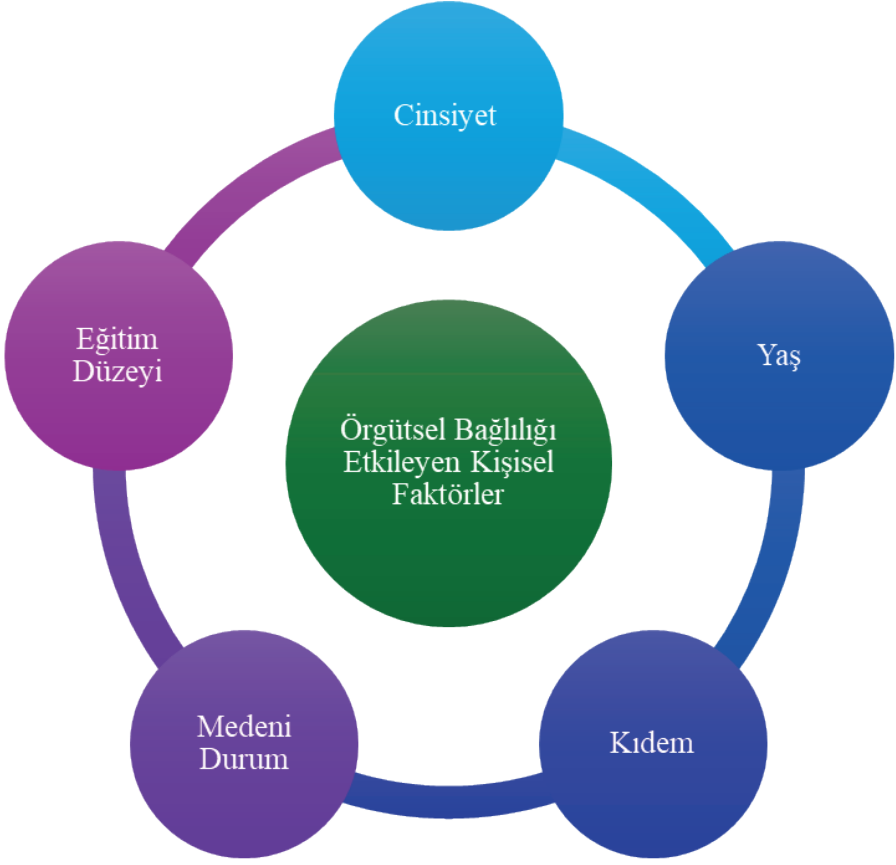
4. Medeni Durum

Arız (2023)'e göre, çalışanların medeni durumları da örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Bekar çalışanlar için, düzenin değişmesi ve örgütten ayrılmanın daha az maliyetli olması gibi sebeplerden dolayı, evli bireylere göre bağlılık düzeyleri düşük olabilir. Öte yandan, evli çalışanların aldığı aile sorumlulukları ve düzen değiştirmenin zorluğu gibi durumlar, örgütsel bağlılık düzeylerini daha yüksek düzeyde tutabilir. Medeni durum açısından yapılan incelemeler, evli veya bekar olmanın bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Bayar, 2020). Halbiş (2023)'e göre, genellikle bekar kişilerin düzenli hayatları olmaması ve sorumlu oldukları kişi sayısının az olması nedeniyle evli olanlara göre daha cesur olabilecekleri söylenebilir. Bekar kişiler, hayatlarında yapacakları değişim kararlarında evli kişilere göre daha fazla özgürlüğe sahiptirler. Bu durum, örgütsel bağlılığa yansıtıldığında, evli kişilerin görev yaptıkları örgütlere bekar kişilere göre daha bağlı olmalarına yol açabilir (Cengiz, 2001).

5. Eğitim Düzeyi

Erdoğan (2023)'a göre, eğitim düzeyi örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel özelliklerden biridir. Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü gözlemlenmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, daha fazla alternatif iş imkanına sahip olmaları ve iş pozisyonlarından daha yüksek beklentilere sahip olmaları, örgütlerine olan bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak, eğitim seviyesi ile örgüt içindeki bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan çalışmalarda, eğitim düzeyi ve bilgi artışıyla birlikte bireylerde kişisel ve örgütsel olumsuz düşüncelerin azaldığı, işe bağlılık, sorumluluk duygusu, karar alma yeteneği ve işe devam motivasyonunun arttığı bulunmuştur. Ancak, bazı araştırmalarda eğitim düzeyindeki artışla birlikte iş yaşamındaki istek ve beklentilerin artmasıyla negatif bir ilişkinin ortaya çıktığı gözlemlenmiştir (Özkaya ve diğerleri, 2006; Yalçın ve İplik, 2005). Eğitim düzeyi düşük olan çalışanlar, uzmanlık sahibi olmadıklarında işyerinden ayrılma ve başka bir işe geçme durumunda ekonomik kayıplar yaşayacaklarını düşünmektedirler (Bakan, 2011).

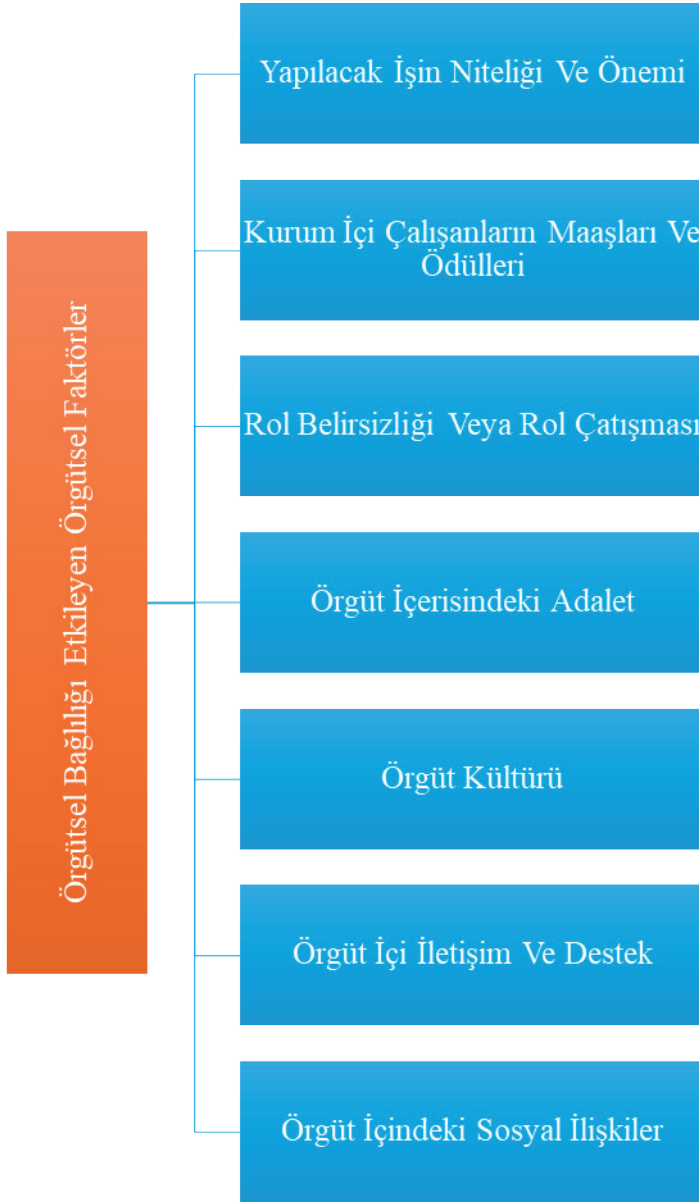
Genel anlamda örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Kişisel Faktörler

1.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgüt içerisinde ortaya çıkan değişkenler, kişilerin çalıştıkları örgütlere olan bağlılıkları üzerinde etki oluşturmuştur. Bu etkileri şekil 3'te yer almaktadır (Bakan, 2011; Yılmaz-Altıparmak, 2019);



Şekil 3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Terlemec (2023)'e göre, örgütsel bağlılığın başarı üzerinde oldukça etkili olduğu görülmektedir. Yüksek bağlılık düzeyine sahip bireyler, örgütlerinin hedeflerine, amaçlarına ve değerlerine bağlı kalma eğilimindedirler. Bu durum, beklenen performansın üzerine çıkılmasını sağlar (Nehmeh, 2009).

Meyer ve diğerleri tarafından yapılan bir çalışmada, işten ayrılma niyeti ile bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur (Meyer ve diğerleri, 2002). Çalışanların işe geç başlama durumuyla ilgili yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılık ile işe geç başlama davranışı arasında anlamlı negatif bir ilişki bulunmuştur (Angle ve Perry, 1981). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışan, örgütün değerlerine bağlı kalarak işe geç kalmayacaktır (Mowday ve diğerleri, 1982). Ayrıca, örgütsel bağlılık ile çalışanların devamsızlık yapması arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Wooden (1995), örgütsel bağlılığın devamsızlığı etkileyen önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışan, örgütün değerlerine bağlı kalarak işe karşı devamsızlık yapmayacaktır (Bakan, 2011).

Örgütsel Bağlılık ile ilgili Spor Yöntemi Alanında Yapılan Araştırmalar

Spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen Örenç (2023), genç yaşta olan antrenörlerin örgüte olan bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Spor Bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştıran Akın (2023) ise, yaptığı analizler sonucunda akademisyenlerin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve bağlılık değerlerinin yüksek olduğunu, işten ayrılma eğiliminin ise düşük olduğunu tespit etmiştir.

Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen Gül (2023) ise, yönetici pozisyonundaki çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin antrenörlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı pozitif yönde doğrudan etkilediği sonucuna varılmıştır. Başka bir çalışmada da gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini kuşaklara göre inceleyen Göçer (2022), katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin kuşaklara göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Spor federasyonunda çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş performansı düzeylerini inceleyen Aydemir (2022), yaptığı çalışmada iş performansı ile duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen Ulu (2021) ise, çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ve bu durumun iş tatminleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasına katkı sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Spor kulüplerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştıran Büyükbasmacı (2019), üst düzeyde ücret alan kulüp yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü yöneticilerinin liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen Öz (2018) ise, yöneticilerin liderlik tarzlarının duygusal ve devam bağlılıklarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Basketbol hakemlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen Halbiş (2023), yaptığı çalışmada hakemlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin arttıkça iş tatmini düzeylerinin de yükseldiğini tespit etmiştir. Gençlik merkezinde çalışan gençlik liderlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini araştıran Koçak (2023) ise, gençlik liderlerinin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin artmasıyla duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin de arttığını ortaya koymuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen Aymaz (2023) ise, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve mesleki tecrübenin örgütsel bağlılık üzerinde etkili faktörler olduğunu belirlemiştir.

SONUÇ

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı duymuş olduğu bağlılığı ifade etmektedir. Bu kavramın spor yönetimi ve spor yöneticileri açısından değerlendirilmesinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Gerek spor kulüpleri gerekse de spor yöneticileri açısından tarafından düzenlenen organizasyonların başarılarında da etkili olan örgütsel bağlılık kavramı, antrenörlerin ve teknik ekibin sporculara ve kulübe daha fazla katkı sağlamasını teşvik etmektedir. Bunun yanında, spor yönetimi açısından stratejik kararların alınması ve uygulanması sürecinde de örgütsel bağlılık oldukça önemli rol oynamaktadır. Spor tesislerinde çalışan diğer personelin (fizyoterapistler, diyetisyenler, idari personel) örgütsel bağlılığı, genel işleyiş ve verimlilik açısından da oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Tüm bunlardan hareketle, spor yönetimi ve spor yöneticileri açısından örgütsel bağlılığın değerlendirilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu bölümde, spor yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması hem kulüp verimliliğini arttırmakta hem de çalışanların iş tatmini düzeylerinin de olumlu yönde etkilendiği söylenebilir. Ayrıca yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın; işten ayrılma eğilimini azalttığı, örgütsel vatandaşlık düzeyleri ve algılanan örgütsel destek düzeyini arttırdığı söylenebilir.

Kaynakça

- Akın, B. (2023). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık, Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimlerinin İncelenmesi: Spor Bilimleri Alanında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Muğla.
- Allen, N. J. ve 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.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63,1-18.
- Angle, H. L., ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1- 14.
- Arız, M. (2023). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algularının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Bayburt.
- Aydemir, U. (2022). *Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları, iş performansı ve duygu durumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Bayburt.
- Aymaz, H. (2023). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Sayguları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bakan, A. Uslu ve A.M. Eyitmiş. (2012). Daimî ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algularına İlişkin Bir Araştırma: Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması. (II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu 01–02 Ekim 2012, Kahramanmaraş Türkiye), *Bildiriler Kitabı, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Basımevi*.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık: Kavram, kuram, sebep sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayar, S. (2020). *Gençlik ve spor bakanlığı merkez teşkilatı çalışanlarının paylaşılan liderlik algısı ile örgütsel bağlılık alguları arasındaki ilişkinin analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Blau, G. ve Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of

- external, personal, and work-related variables. *Journal of vocational behavior*, 52(2), 260-269.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cohen, A. (1999). The relation between commitment forms and work outcomes in jewish and arab culture. *Journal of Vocational Behavior*, (54), 371-392.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 155-177.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ve Personel Yönetim Organizasyon Doktora Programı. İstanbul.
- Demirçelik, E. (2017). *Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleriyle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Alguları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dolapoğlu, N. (2018). *Toplam Kalite Yönetimi ile Çalışan Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Devlet ve Özel Hastane Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, K. (2023). *Belediye Spor Tesisi Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Göçer, A. (2022). *Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı İlişkininin X ve Y Kışaklarına Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Gül, F. (2023). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Bireysel Yaratıcılık ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Güven, M., İ. Bakan ve S. Yeşil (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 127- 151.
- Halbiş, G. (2023). *Basketbol Hakemlerinin Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Sakarya.

- Hrebiniak, L.G. ve Alutto, J.A. (1972), "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 72(17), ss.555-572
- Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M. ve Kivimäki, M. (2006). Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration*, 36(5):268-276.
- Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına demografik faktörlerin etkisi üzerine bir araştırma. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4).
- Koçak, A. (2023). *Gençlik Merkezlerinde Çalışan Gençlik Liderlerinin Örgütsel Destek Algularının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Kayseri.
- Küçükkatçeken, V. (2023). *İç Anadolu Bölgesindeki Spor Kurumlarında Görev Yapan Personelin Mantar Yönetim Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61, 20-52.
- Mowday, R. T., Porter, L. M. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Nehmeh, R. (2009). What is organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it. *Swiss management center*, 5, 45-46.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Örenç, A. (2023). *Spor Örgütlerinde Çalışan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kütahya.

- Özkaya O., Devenci Kocakoç, İ. ve Karaa, 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):76-96.
- Porter, L. W., Steers, R. M. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sayan, İ. (2018). *Kurumsal liderlik tarzlarını algılamamanın örgütsel bağlılık ve vatandaşlığa etkisinde çalışanların motivasyon seviyelerinin rolü ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terlemmez, M. (2023). *Örgütsel Sinizm, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Muhalefetin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Spor Örgütleri Araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166, 98-113.
- Ulu, T. (2021). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Vatandaşlık, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: (Manisa Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Manisa.
- Usufllu, O. (2020). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek alguları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yalçın A. ve İplik F. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 395-412.
- Yavuz, E. (2008). *Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Yılmaz-Altıparmak S. (2019). *Örgütsel Stres ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Antrenör Desteğinin Moderatör Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.