

# Bireysel ve Takım Sporları ile Uğraşan Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Abdülkadir ABDULLAH<sup>1A</sup>, Hakan KOLAYIŞ<sup>2B</sup>

<sup>1</sup> Düzce Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Düzce, TÜRKİYE

<sup>2</sup> Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Sakarya, TÜRKİYE

**Sorumlu Yazar:** Abdülkadir Abdullah: e-mail: abdulcadirabdullah@duzce.edu.tr

**Çıkar Çatışmaları:** Yazarların beyan edeceği herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

**Telif Hakkı ve Lisans:** Dergide yayım yapan yazarlar, CC BY-NC 4.0 kapsamında lisanslanan çalışmalarının telif hakkını saklı tutar.

**Etik Beyanı:** Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi ve yazılmasında bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve kullanılan tüm kaynaklara usulüne uygun şekilde atıfta bulunulduğu beyan edilmiştir.

A: Orcid ID: 0000-0003-2379-9962 B: Orcid ID: 0000-0001-9448-1463

## Özet

Bu araştırmanın amacı bireysel ve takım sporları ile ilgilenen antrenörlerin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler ile incelenmesidir. Araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini bireysel ve takım sporlarıyla uğraşan lisanslı antrenörler, örneklemini ise evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 37 kadın, 57 erkek antrenör oluşturmaktadır. Araştırma da "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmış ve veriler bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında antrenörlerin örgütsel bağlılık puanlarının cinsiyete ve meslek yılına göre farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir. Bunun yanında örgütsel bağlılık puanlarının branş durumlarına göre örgütsel bağlılık ile alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılıkta anlamlı farklılık tespit edilemediği, yalnızca devam bağlılığında branşa göre takım sporuyla uğraşan antrenörler ile bireysel sporlarla uğraşan antrenörler arasında anlamlı farklılık ( $p<0,05$ ) tespit edildiği görülmüştür. Antrenörlerin yaş durumlarına göre örgütsel bağlılık puanlarında ise; 30 yaş üzeri antrenörler ile 30 yaş ve altı antrenörler arasında anlamlı farklılıklar ( $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarında ise yaş durumlarında herhangi bir farklılık gözlemlenmemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Takım Sporları, Bireysel Sporlar, Antrenör

**Examination of Organizational Commitment Levels of Coaches Engaged in Individual and Team Sports**

## Abstract

The aim of this research is to examine the organizational commitment of coaches interested in individual and team sports with various variables. The research was conducted using the relational screening model. The population of the research consists of licensed coaches dealing with individual and team sports, and the sample consists of 37 female and 57 male coaches selected using the convenience sampling method. "Organizational

Commitment Scale" was used in the research and the data were analyzed by independent groups t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). Looking at the research findings, it was determined that the organizational commitment scores of the coaches did not differ according to gender and professional year ( $p>0.05$ ). In addition, it was observed that there was no significant difference in organizational commitment scores according to branch status and emotional and normative commitment, which are its sub-dimensions, and only a significant difference ( $p < 0.05$ ) was detected between coaches dealing with team sports and coaches dealing with individual sports according to branch in continuance commitment. As for the organizational commitment scores of the coaches according to their age; Significant differences ( $p<0.05$ ) were detected between coaches over the age of 30 and coaches under the age of 30. No differences were observed in age groups in the organizational commitment sub-dimensions.

**Key Words:** Organizational Commitment, Team Sports, Individual Sports, Coach

## GİRİŞ

İnsan, gereksinimlerini karşılamak, sorunlarına çözüm bulmak, yaşamını devam ettirmek için başka insanlara, insanların bir araya geldiği örgütlere ve hepsinin bir araya gelerek oluşturduğu birtakım sistemlere ihtiyaç duymaktadır. İnsanların hayatlarını devam ettirirken ihtiyaç duydukları bu sistemler ve örgütler için en önemli unsurlardan biriside insan faktörünün kendileriyle olan iletişimi ve birlikteliğidir. Bu noktada karşımıza bağlılık kavramı çıkmaktadır.

Örgütsel açıdan baktığımızda, bir örgütün en mühim öz kaynaklarından birisinin insan olduğu gerçeği apaçık karşımızdadır. Örgütlerin değişim gösterdiği modern dünyada insan kaynakları her örgüt için vazgeçilmez bir öge durumuna gelirken, bu önemli kaynağın üzerine yatırım planları yapılması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır (Geyik, 2022).

Birden fazla boyuta sahip bir kavram olarak karşımıza çıkan bağlılık kavramı, tanımlanması noktasından da zorlanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bağlılık kavramı alanyazında çok sık araştırılan ve tartışılan bir kavram olması yanında, mevcut durumda sosyal bilimler alanının en zorlu kavramlarından biri durumundadır (Cohen, 2007, s. 336).

Örgütsel bağlılık kavramı aynı zamanda, günümüz modern yönetim kavramları içerisinde yoğun ilgi gören kavramlardan biridir. Örgütlerde iş görenlerin işleriyle ilgili ortaya koydukları tutumlarından biri olarak örgütsel bağlılık, özellikle son yarım asırdır üzerinde çokça yoğunlaşılan bir konu olsa da, örgütsel bağlılık kavramı tanımı özelinde tam anlamıyla fikir birliği sağlanamamıştır (İnce & Gül, 2005).

Çağımızın örgütlerinde iş görenlerin örgütlerinde ortaya koydukları tutum ve davranışlar büyük öneme sahiptir. Örgütsel anlamı olan bu tutum ve davranışlar alanyazında sürekli araştırılan konulardan biridir. Örgütsel bağlılık yapılan araştırmalarda da görüleceği üzere önemli bir araştırma konusu olup, çalışanlar içinde önemi yüksek bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşmenin artış göstermesi, rekabet kavramının örgütler için daha çetin şartlarda gerçekleşmesi kapsamında örgütlerin sürdürmek zorunda oldukları varlıkları için örgütsel bağlılık kavramı, önemli ölçüde etki eden niteliğe kavuşmaktadır (İnce & Gül, 2005, s. 1)

Bununla birlikte örgütlerin hayatta kalabilmeleri, belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri, örgüte güçlü bir şekilde bağlanmış ve amaç birliği edinmiş çalışanlarla mümkün olabileceği belirtilebilir. Çalışanların örgüte dair bağlılık duygularında bir artış oluşması, bireylerin örgüt içinde kendilerini rahatça ifade etmeleriyle gerçekleşebilecek ve bu durum örgüte olan bağlılık duygularını pekiştirecektir. Örgüte ve örgütteki süreçlere katılan birey kendini daha çok örgüte ait hissedecektir (Kılıç, 2021).

Herhangi bir örgüt çalışanı, idarecisi, sahibi, departmanları ve tüm diğer bölümleriyle örgütsel bağlılık güveni arttırmakta, ast-üst ilişkilerini teşvik etmekte örgütte iklimi daha iyi duruma getirmektedir. Bu şekilde örgütlerin sağlıklı büyümesi, gelişmesi ve hayatlarını sürdürmelerinde güçlü rol sahibi olabilmektedir (Garg & Rastogi, 2009).

Tüm bunların ışığında, gelişen ve dönüşen dünya düzeninde hızlı küreselleşme süreci sporun yapısında bireysel ve örgütsel anlamda değişikliklere neden olmuştur. Her branş bu süreçten payını alarak değişime ayak uydurmak durumunda kalmıştır. Spor branşları ile sporcular arasında köprü görevi gören antrenörler kendileri bu hızlı süreci yaşarken aynı zamanda örgütsel anlamda da bu süreci yaşamaktadırlar. Bağlılık kavramı bu nedenle antrenörlerin içinde buldukları durumda önem kazanan ve irdelenmesi gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada da antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek çalışmamızın önceliği oluşturmaktadır.

## **METOD**

### **Araştırma Modeli**

Bireysel sporlar ve takım sporlarında antrenörlük yapan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenler ile birlikte incelenmesini amaçlayan araştırma, nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir.

### **Araştırma Varsayımları**

Araştırmaya katılanların ölçek sorularına gönülden ve içtenlikle cevap verdiği ve ölçekten elde edilen verilerin anketi cevaplayanların görüşlerini yansıttığı varsayılmaktadır.

Araştırma da ulaşılan cevaplayıcı sayısının evreni yeterli ölçüde temsil ettiği varsayılmaktadır.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, Avrupa Spor Başkentleri ve Şehirleri Federasyonu (ACES) tarafından ülkemizde Spor Şehri ünvanı alan illerimizde lisanslı antrenörlük yapan bireysel ve takım sporları antrenörleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme ise; 2023 yılı Avrupa Spor Şehri ünvanı alan Sakarya ilimizde Bireysel ve takım sporları ile uğraşan lisanslı antrenörler arasından kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılabilen 89 antrenör ile oluşturulmuştur.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada öncelikle alanyazın taraması yapılarak farklı kaynaklardan araştırma konusu ile ilgili kuramsal veriler bir araya getirilmiş ve çalışmanın kuramsal kısmı tamamlanmıştır. Çalışma da veriler anket yoluyla Google formlar vasıtasıyla toplanmıştır. Anket 2 farklı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara kişisel özellikleri sorulmuş, ikinci bölümde ise; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe'ye uyarlaması, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından gerçekleştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

## Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin Türkçeye uyarlama çalışması, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışmaları yapılmış olup, 226 öğretmene uygulanmış olan ölçeğin geçerlik çalışmaları neticesinde Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör analizi sonuçları orijinal ölçeğin Türkçe formunda da aynı şekilde karşılık bulduğunu ve doğrulandığı göstermiştir. Güvenirlik çalışmaları kapsamında yapılan Chronbach-Alpha ve madde toplam korelasyon değerlerine ilişkin sonuçlar da beklenen değerler üzerinde çıkararak ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir. Ayrıca 3 boyuttan oluşan ölçeğin birinci boyutu olan duygusal bağlılık 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6), ikinci boyutu olan devam bağlılığı 6 maddeden (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve üçüncü boyutu olan normatif bağlılık ise yine 6 maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır. Ölçek toplam 18 maddeden oluşmakta ve Ölçeğin 3, 4, 5 ve 13. maddeleri ters maddelerdir.

### Verilerin Analizi

Veri toplama formu ile elde edilen veriler SPSS programları kullanılarak gerekli testler ile analiz edilmiştir. Veriler toplanırken geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçek araçları tercih edilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler kapsamında frekans, yüzde analizleri ile ortalama ve standart sapma değerleri hesaplamaya tabii tutulmuştur. Araştırma verilerinin normal dağılım durumu basıklık ve çarpıklık değerleri ile belirlenmiştir. Araştırmanın veri setinde basıklık değerleri örgütsel bağlılık ölçeği için -,363 ile ,506 ve çarpıklık değerleri örgütsel bağlılık ölçeği için -,250 ile ,255 arasında olduğu hesaplanmıştır. Ayrıca normallik dağılımları Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmıştır. Yapılan analiz sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır ( $p < 0,05$ ). Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyleri ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını sınavabilmek için Bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırmamıza katılan örneklemelere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	32	36
Erkek	57	64
<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Araştırmamıza katılan cevaplayıcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 3.1. de verilmiştir. Buna göre ankete katılanların %36'sı kadın, %64'ü erkektir. Erkek cevaplayıcıların sayısı 57, kadın cevaplayıcıların sayısı 32'dir.

Branş	Frekans	Yüzde
Takım Sporları	27	30,33
Bireysel Sporlar	62	69,67
<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Araştırmamıza katılan cevaplayıcıların Branşlarına göre dağılımları Tablo 3.1. de verilmiştir. Buna göre ankete katılanların %30,33'ü Takım Sporlarıyla, %69,67'si Bireysel Sporlar ile ilgilenmektedir. Bireysel Sporla ile ilgilenen cevaplayıcıların sayısı 62, Takım Sporlarıyla ilgilenen cevaplayıcıların sayısı 27'dir.

**Tablo 3. Cevaplayıcıların Cinsiyete Göre Dağılımları**

Yaş	Frekans	Yüzde
30 Yaş ve Aşağısı	47	52,80
30 Yaş Üzeri	42	47,20
<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Araştırmamıza katılan cevaplayıcıların yaşlarına göre dağılımları Tablo 3.1. de verilmiştir. Buna göre ankete katılanların %52,80'i 30 yaş ve aşağısında, %47,20'si 31 Yaş ve üzeridir. 30 yaş ve aşağısında olan cevaplayıcıların sayısı 47, 30 yaş ve üzerinde olan cevaplayıcıların sayısı 42'dir.

**Tablo 3. Cevaplayıcıların Meslekteki Yıllarına Göre Dağılımları**

Meslekteki Yıl	Frekans	Yüzde
1-9 Yıl	60	67,41
10-19 Yıl	18	20,23
20-35 Yıl	11	12,36
<b>Toplam</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Araştırmamıza katılan cevaplayıcıların meslekteki yıllarına göre dağılımları Tablo 3.1. de verilmiştir. Buna göre ankete katılanların %67,41'i 1-9 yıl arasında, %20,23'ü 10-19 yıl arasında, %12,36'sı 20-35 yıl arasında meslek yılına sahiptir. 1-9 yıl arasında meslekte olan cevaplayıcıların sayısı 60, 10-19 yıl arasında meslekte olan cevaplayıcıların sayısı 18, 20-35 yıl arasında meslekte olan cevaplayıcıların sayısı 11'dir.

**Tablo 2. Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	N	Mean±SD	t	df	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	32	21,81±4,748	-,182	89	0,856
	Erkek	57	22,02±5,303			
Devam Bağlılığı	Kadın	32	17,72±5,366	,523	89	0,602
	Erkek	57	17,11±5,277			
Normatif Bağlılık	Kadın	32	19,88±5,173	-,204	89	0,839
	Erkek	57	20,09±4,441			
Örgütsel Bağlılık (Genel)	Kadın	32	59,41±10,764	,081	89	0,935
	Erkek	57	59,21±10,993			

P<0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetlerine göre, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında ortalamalarının anlamlı olarak birbirinden farklılaşmadığı görülmüştür. Duygusal bağlılık ve Normatif bağlılık alt boyutlarında erkek katılımcıların, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık genel ortalamasında ise kadın katılımcıların ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Fakat bu istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar ortaya çıkarmamıştır.

**Tablo 6.** Branşa Göre T Testi Sonuçları

	Branş	N	Mean±SD	t	df	p
<b>Duygusal Bağlılık</b>	Takım Sporları	27	22,67±5,152	,884	89	0,379
	Bireysel Sporlar	62	21,63±5,064			
<b>Devam Bağlılığı</b>	Takım Sporları	27	15,52±4,718	-2,173	89	<b>0,33*</b>
	Bireysel Sporlar	62	18,11±5,363			
<b>Normatif Bağlılık</b>	Takım Sporları	27	20,22±4,353	,279	89	0,781
	Bireysel Sporlar	62	19,92±4,860			
<b>Örgütsel Bağlılık (Genel)</b>	Takım Sporları	27	58,41±8,441	-,499	89	0,619
	Bireysel Sporlar	62	59,66±11,789			
<b>P&lt;0.05</b>						

Araştırmaya katılan katılımcıların takım sporları ve bireysel sporlara göre, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık ortalamalarının anlamlı olarak birbirlerinden farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak Örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığında bireysel sporların, takım sporları ile arasında anlamlı farklılık olduğu ( $p=0,033$ ) görülmektedir. Bireysel Sporlar ile uğraşan antrenörlerin takım sporları ile uğraşan antrenörlerden daha yüksek devam bağlılığına sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

**Tablo 7.** Yaşa Göre T Testi Sonuçları

	Yaş	N	Mean±SD	t	df	p
<b>Duygusal Bağlılık</b>	30 Yaş ve Aşağısı	47	20,68±4,658	-2,566	89	<b>,012*</b>
	30 Yaş Üzeri	42	23,36±5,221			
<b>Devam Bağlılığı</b>	30 Yaş ve Aşağısı	47	17,30±4,741	-,052	89	,958
	30 Yaş Üzeri	42	17,36±5,897			
<b>Normatif Bağlılık</b>	30 Yaş ve Aşağısı	47	19,11±4,842	-1,956	89	,054
	30 Yaş Üzeri	42	21,02±4,348			
<b>Örgütsel Bağlılık (Genel)</b>	30 Yaş ve Aşağısı	47	57,09±10,268	-2,056	89	<b>,043*</b>
	30 Yaş Üzeri	42	61,74±11,076			
<b>P&lt;0.05</b>						

Araştırmaya katılan katılımcıların yaşlara göre t testi sonuçlarına bakıldığında, Örgütsel Bağlılık genel ortalamalarında 30 yaş üzeri antrenörlerin, 30 yaş ve altı antrenörlere göre ortalamalarında anlamlı farklılık ( $p=0,043$ ) ortaya çıkmıştır. 30 yaş üzeri antrenörlerin Örgütsel Bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel Bağlılık alt boyutlarından Duygusal Bağlılıkta da 30 yaş üzeri antrenörler, 30 yaş ve altı antrenörlere göre daha yüksek Duygusal Bağlılığa sahiptirler. Bu fark ayrıca anlamlı olarak farklılık ( $p=0,012$ ) ortaya koymuştur. Diğer alt boyutlar Normatif ve Devam Bağlılığında ise anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

**Tablo 8.** Meslek Yıllarına Göre T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Mean±SD	t	df	p
<b>Duygusal Bağlılık</b>	1-9 Yıl	60	21,30±4,996	1,682	89	,192
	10-19 Yıl	18	22,83±4,902			
	20-35 Yıl	11	24,00±5,550			
<b>Devam Bağlılığı</b>	1-9 Yıl	60	17,55±5,147	,570	89	,567
	10-19 Yıl	18	16,17±6,042			
	20-35 Yıl	11	18,00±4,940			
<b>Normatif Bağlılık</b>	1-9 Yıl	60	19,90±4,922	,052	89	,949
	10-19 Yıl	18	20,28±4,170			
	20-35 Yıl	11	20,18±4,557			
<b>Örgütsel Bağlılık (Genel)</b>	1-9 Yıl	60	58,75±11,072	,459	89	,633
	10-19 Yıl	18	59,28±9,535			
	20-35 Yıl	11	62,18±12,131			

P&lt;0.05

Araştırmaya katılan katılımcıların mesleklerini icra ettikleri yıllara göre Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır. Genel anlamda Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarında 20-35 Yıl meslekte bulunan antrenörler diğerlerine göre daha yüksek bağlılık ortalamalarına sahip olsa da bu anlamlı farklılık ortaya koymamaktadır.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma da antrenörlerin çeşitli değişkenler ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda toplanan veriler analiz edilerek tartışma ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyet durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık cinsiyet durumları baz alındığında görülmemiştir. Duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında erkek antrenörlerin bağlılıkları daha yüksek, devam bağlılığında ise kadın antrenörlerin daha yüksek çıksa da yukarıda aktarıldığı gibi anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Bu durumda da cinsiyete bağlı birtakım farklılıkların varlığından söz edebilmek de bu farklılıkların çalışmamızdan yola çıkarak birtakım etkilere neden olmayacağına yorumu yapılabilir.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılığın cinsiyet durumlarına göre ortaya koyduğu sonuçlara bakıldığında, Özdemir ve Uğurlu (2021) spor lisesi çalışanları ile yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı farklılık ortaya koymadığını tespit etmiştir. Yıldız ve Atilla (2019) çalışmalarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varmıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık yaratmadığını saptamışlardır.

Diğer yandan Aydemir (2022) çalışmasında cinsiyete göre örgütsel bağlılıkta anlamlı farklar olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmaya katılan antrenörlerin branş durumlarına göre örgütsel bağlılık durumlarına baktığımızda örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının ortalamalarında anlamlı olarak farklılık ortaya çıkmadığı sonucuna varılmıştır. Bunun yanında



duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında takım sporu ile ilgilenen antrenörler bağlılık ortalamaları, bireysel sporlar ile ilgilenen antrenörlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bunu birden çok kişiyle bir amaç için çok zaman geçiren ve takım olgusu hisseden antrenörlerin örgüte veya çevresine olan bağlılığının artmasıyla açıklanabilir. Bunlar dışında branşa göre devam bağlılığı alt boyutunda takım sporu ile bireysel sporlar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bireysel sporlar ile uğraşan antrenörler, takım sporu ile uğraşan antrenörlere göre yüksek devam bağlılığına sahiptir. Bu durum bireysel sporlar ile ilgilenen antrenörlerin mevcuttaki durumlarını bırakıp alternatif bir şey yapmak istemesiyle mevcut durumunu tekrar sağlayamama endişesini, bireysel sporcu bulamama endişesini yaşama düşüncesi ile bağdaştırılabilir.

Alanyazına baktığımızda genel anlamda çalışmamızda örtüşen sonuçlar bulunmaktadır. Lee, Yusof, Geok ve Omar (2017) yaptıkları çalışmada spor örgütü çalışanlarının çalıştıkları branş ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Xie, (2005) yapmış olduğu araştırma da spor örgütü çalışanlarının branşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaş durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine bakıldığında, örgütsel bağlılık düzeylerinde 30 yaş ve üzeri antrenörlerin 30 yaş ve altı antrenörlere göre anlamlı farklılık oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda yaşı 30 üzeri olan antrenörlerin birtakım dış etkenler ile birlikte bağlılık gösterme niyetlerinin yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir. Belirli bir yaşa gelmiş olan antrenörler hayatlarını belirli bir düzene oturttuklarından dolayı bağlılık gösterme istekleri daha çok olabilecektir. Ayrıca normatif bağlılık alt boyutunda da 30 yaş ve üzeri antrenörler yüksek bağlılık sahibidirler. Anlamlı bir fark çıkmış olmasa da yakın bir ortalamaya sahiptir.

Motz, Rathwell, Callary, ve Young, (2024) tarafından yapılan araştırma da spor örgütlerinde çalışan antrenörlerin yaş ile örgütsel bağlılık ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmamızdan farklı olarak bu çalışma da genç antrenörlerin bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Çelik (2011) de çalışmalarında yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptamıştır.

Diğer yandan Çelik ve Kılıçaslan (2021) çalışmasında örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Özdemir (2012) tarafından gençlik spor müdürlüğünde yapılan araştırma da örgütsel bağlılığın yaş faktöründe anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin meslek yıllarına göre örgütsel bağlılık düzeylerine bakıldığında örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bunun yanında duygusal bağlılıkta meslek yılı arttıkça bağlılığın arttığı görülmektedir. Antrenörlerin meslekte yılı arttıkça branşı ile amaç ve inanç bütünleşmesi yaşaması çok doğal olacağından bu bağlılık alt boyutundaki artış olması gereken şekilde yorumlanabilir. Devam bağlılığında ise meslek başlarında yüksek, sonrasında düşen bağlılık sonra tekrar yükselmektedir. Bu durumda meslekte geçen süre içerisinde bireylerin alternatif iş bulma olanakları değişiklik gösterebilir ve birtakım etkenler bağlılıkları etkileyebilecektir. Normatif bağlılıkta ise mesleğin ilk yıllarında düşük olan bağlılık, mesleğin ortalarında yükselirken antrenörlerin örgütlerine veya çevrelerine tecrübelerini aktarma, kendisine katkıda bulunanlara karşılık verme arzusu da yükselmektedir. Sonrasında tekrar bağlılığın düştüğü görülmektedir.

Alanyazına bakıldığında, Doğan ve Akgül (2014) yaptığı araştırma da meslek yılında meydana gelen farklılaşmanın örgütsel bağlılığı etkilemediğini ortaya koymuştur. Altun (2010) ve İmamoğlu (2011) de yapmış oldukları çalışmalarda meslekte geçen yılların örgütsel bağlılığı etkilemediğini ortaya koymuştur.

Diğer yandan Atik ve Üstüner (2012) öğretmenlerin meslekte geçirdikleri yılların örgütsel bağlılıkları ile istatistiksel olarak anlamlı farklar ortaya koyduğunu göstermiştir. Aynı zamanda



Nartgün ve Menep (2010) un çalışmalarında da örgütsel bağlılık ile meslekteki yıl arasında anlamlı farklar söz konusudur.

Sonuç olarak; antrenörlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında cinsiyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Branşa göre bakıldığında ise devam bağlılığı alt boyutunda takım ve bireysel sporlar arasında anlamlı olarak farklılık elde edilmiştir. Ayrıca yaş durumlarına göre örgütsel bağlılık ortalamalarına bakıldığında da 30 yaş üzeri antrenörler ile 30 yaş ve altı antrenörler arasında da anlamlı farklılık elde edilmiştir. Bunlarla birlikte antrenörlerin meslek yıllarına göre örgütsel bağlılık ortalamalarında anlamlı farklılıklar gözlemlenmezken, duygusal bağlılık alt boyutunda ise meslek yılı arttıkça duygusal bağlılığın arttığı sonucu da göze çarpmaktadır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili antrenörler üzerinden yapılacak çalışmaların daha fazla değişken göz önüne alarak yapılması önerilmektedir. Antrenörlerin aynı branşlarda sporcularla ilişkisine bakılması ayrıca alanyazın için katkıda bulunabilecektir. Bunun yanında farklı branşların antrenör ve sporcularının örgütsel bağlılık kıyaslamalarının yapılmasının bu alana katkı sunacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

- Altun, G. (2010). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Marmara Üniversitesi.
- Atik, S., & Üstüner, M. (2012). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Aydemir, U. (2022). Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları. Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22), 121-139.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review(17:3), 336-354.
- Çelik, A., & Kılıçaslan, U. (2021). Farklı eğitim seviyesindeki futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. Sportmetre Been Eğitimi ve Spor Dergisi, 19(4), 109-123.
- Çelik, S. (2011). Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S., & Akgül, Z. (2014). Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. Sivas.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. Journal of Organizational Behavior, 8(2), 42-51.
- Geyik, M. (2022). The effects of psychological safety and organizational commitment to subjective job performance in Turkish banking sector. 6.
- İmamoğlu, G. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Yayınevi.
- Kılıç, Ç. (2021). Çalışanın kurumsal sosyal sorumluluk projelerine katılımının örgütsel bağlılığa etkisi.
- Lee, O., Yusof, A., Geok, S., & Omar, Z. (2017). Volunteerism, organizational justice and organizational commitment: the case of sport coaches in Malaysian schools. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(7), 387-401.
- Motz, D., Rathwell, S., Callary, B., & Young, B. (2024). Invariance Testing of the Adult-Oriented Sport Coaching Survey Across Masters Athletes' Age, Gender, Competition Level, and Sport. Measurement in Physical Education and Exercise Science, 28(1), 1-14.
- Nartgün, Ş., & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), 288-316.
- Özdemir, K. (2012). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi: Doğu Anadolu illeri örneği. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

18. Özdemir, M., & Uğurlu, F. (2021). SPOR LİSELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN MOBBİNGE Maruz Kalma Durumlarının Örgütsel Bağlılık İle İlişkisinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(2), 339-354.
19. Xie, D. (2005). Exploring organizational learning culture, job satisfaction, motivation to learn, organizational commitment, and internal service quality in a sport organization. The Ohio State University.
20. Yıldız, A., & Atilla, G. (2019). Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 39-64.