

**T.C.**  
**ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ELİT SPORCULARIN ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

**Doktora Tezi**

**Hazırlayan**  
**Hanifi ÜZÜM**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU**

**Bolu-2010**

**A.İ.B.Ü**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,**

Hanifi ÜZÜM'e ait, Elit Sporcuların Örgütsel Stres Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi adlı çalışma, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Akademik Unvan ve Adı Soyadı**

Üye (Jüri Başkanı) :	Prof. Dr. Gazanfer DOĞU	İmza.....
Üye	: Prof. Dr. F. Hülya AŞÇI	İmza.....
Üye (Tez Danışmanı):	Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU	İmza.....
Üye	: Yrd.Doç. Dr. Müberra ÇELEBİ	İmza.....
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Dilşad E. MİRZEOĞLU	İmza.....

İmza.....  
Prof. Dr. Gönül ÜLKER  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

**ÖZET****ELİT SPORCULARIN ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ****Hanifi ÜZÜM****Doktora Tezi****Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı****Tez Danışmanı : Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU****Nisan-2010, 155 Sayfa**

Günümüzde, örgütsel davranış alanında stres ve bağlılık kavramları oldukça önem taşımaktadır. Lazarus (1980) stresi; organizmanın gereksinimlerinin, organizmanın kaynaklarını aştığında ortaya çıkan durum olarak tanımlamıştır. Morrow (1983) tarafından örgütsel bağlılık ise; iş görenlerin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel stresin aşırı yoğun olduğu iş ortamlarında bireylerin örgütüne yönelik bağlılık düzeyleri de etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda genellikle stres ve bağlılık arasında negatif yönde ilişkiler bulunmaktadır. Bundan dolayı yöneticiler çalışanlarının örgütsel stres kaynaklarını belirleyip ona göre tedbirler almalıdır. Böylece işgörenlerin örgütüne yönelik bağlılık düzeyleri artırılabilir. Bu amaçla yapılan bu çalışmayla, Türkiye profesyonel spor liglerinde (Basketbol, Futbol, Hentbol ve Voleybol) spor yapan elit sporcuların örgütsel stres ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada, (a) deneklerin demografik özelliklerine yönelik değişkenler belirlendi; (b) örgütsel stres

ile bağıllık alt boyutları belirlendi ve bu alt boyutların, (c) cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, spor yaşı, klasman, branş, takımda geçirilen süre ve konum değişkenleri ile olan ilişkisine bakılmıştır. Ayrıca örgütsel stres ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Araştırma, genel tarama modellerinden biri olan kesit alma yaklaşımı ve ilişkiyel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni 2008-2009 ve 2009-2010 Türkiye Futbol, Voleybol, Hentbol ve Basketbol liglerinde spor yapan yaklaşık (N=8872) sporcudan oluşmaktadır. Örneklem grubu ise, bu evren içerisinde “Olasılıklı Örnekleme” yöntemlerinden biri olan “Tabakalı Örnekleme” yöntemi kullanılarak seçilen (n=430) sporcudan oluşmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği (ESÖSÖ) geliştirilmiştir. Bu ölçek (yönetim-finansman, antrenör davranışı, seyirci davranışı, sağlık-beslenme ve karara katılma) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğinin tümüne ait Cronbach’s Alpha iç tutarlılık değerleri ise ( $\alpha =0,93$ ) olarak bulunmuştur. Örgütsel bağıllık için ise, Elit Sporcu Örgütsel Bağıllık Ölçeği (ESÖBÖ) yine bu araştırmanın amacı doğrultusunda modifiye edilmiştir. Bağıllık ölçeği (özdeşleşme, uyum ve yabancılaşma) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmuştur. Ölçeğinin tümüne ait Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise ( $\alpha=0,89$ ) olarak bulunmuştur.

Elde edilen verilerin çözümlenmesinde; sporcuların demografik özellikleri ile ilgili frekans dağılımları betimsel istatistik yöntemi ile belirlenmiştir. Örgütsel bağıllık ve stres anketinin alt boyutları arasındaki ilişkiye (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon) analizi ile bakılmıştır. Bağımsız değişkenler ile örgütsel bağıllık ve stres alt boyutları arasındaki farka t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve gruplar arasında fark olduğunda ise farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek için Tukey analizleri kullanılmıştır.

Çalışma sonucunda sporcuların örgütsel stres alt boyutlarından; yönetim-finansman, antrenör davranışı ve sağlık-beslenme boyutlarında stres yaşadıkları, buna karşın özdeşleşme ve uyum alt boyutlarında yüksek bağıllığa sahip oldukları bulunmuştur. Sporcuların demografik özelliklerinden; cinsiyet, yaş, medeni durum, spor yaşı, klasman, takım içerisinde geçirilen süre ve branş değişkenlerine göre örgütsel stres ve bağıllık alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Ayrıca sporcuların toplam stres puanları ile toplam bağlılık puanları arasında negatif yönde ve ( $p<0,01$ ) düzeyinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık, Elit Sporcu

**ABSTRACT****AN INVESTIGATION OVER THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS  
LEVEL AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT FOR ELITE  
ATHLETES  
Hanifi ÜZÜM****Phd. Thesis****The Department of Sports Management****Supervisor : Ass. Prof. Nevzat MİRZEOĞLU, Phd.****April-2010, 155 Pages**

Today, the concepts of stress in organizational behavior and commitment are increasingly considerable to study over. Stress by Lazarus, (1980), is defined as a state resulted from the condition in which the needs of an organism exceed the sources available. Organizational commitment, by Morrow (1983), is defined as the employee's identifying himself with the objectives and values of the organization as well as his strife for being able to participate in the organization.

The level of commitment of the individuals are also affected due to the presence of organizational stress. In line with the results of the studies, it is found to be a negative relationship between stress and commitment. Therefore, it is suggested that organizations specify the stress level and take actions accordingly. By doing so, the level of the employee's commitment could be increased. By the same token, in this study the level of sources of stress and organizational commitment for the elite athletes from Professional Leagues in Turkey (Basketball, Football, Handball and Volleyball) was made to be the focus of the investigation. In the study a) variables according to the demographic features of the subjects; b) organizational stress and sub-dimensions of their commitment were specified; c) the relationship between the

variables; gender, age, marital status, literacy level, sport age, league, branch, team experience and location were all employed to be analyzed. Also, the relationship between organizational stress and commitment was investigated.

As required for the purpose of the study, as a general survey model, cross sectional method and correlational survey were applied for the analysis. The population in the study were selected from the elite athletes, almost (N=8872), who play at Football, Volleyball, Handball and Basketball Leagues 2008-2009 and 2009-2010 in Turkey. For the sampling, the subjects from this population were selected, using of 'Stratified Sampling Method', one from 'Probable Sampling Methods'. The data were gathered by means of survey. An Elite Athlete Organizational Stress Scale (EAOSS) was developed for this purpose. The scale is composed of such five sub-dimensions as, management-finance, trainer attitude, spectator attitude, health-diet, and decision making involvement. The Total Cronbach's Alpha internal-consistency level of the scale was reached as ( $\alpha=0,93$ ). Also, EAOSS was employed to reach values of organizational commitment. The Commitment Scale is made up of the three sub-dimensions such as identification, harmony, and alienation. Total Cronbach's Alpha internal consistency value was found to be ( $\alpha=0,89$ ).

For the analysis of the data, frequency distribution regarding to demographic characteristics of the athletes were acquired through descriptive statistics. Pearson Correlational Analysis was employed to investigate the relationship between organizational commitment and the sub-dimensions of the stress survey. For the difference between independent variables and organizational commitment and stress sub-dimensions, a t-test, one-way variance analysis (ANOVA) and in case of differences between the groups, Tukey Post Hoc Analyses were employed.

The results of the study showed that the athletes experience the stress in terms of organizational stress, management-finance, trainer attitude and health-diet, counted among the sub-dimensions of organizational stress. Whereas, from the organizational commitment sub-dimensions, the athletes were found to show a high level of identification and harmony. As for the demographic features of the athletes, significant differences between organizational stress and sub-dimensions of

commitment and the variables; gender, age, marital status, sport age, league, team experience and branch were found. Besides, a negative and ( $p < 0,01$ ) level-significance was found between total stress values and commitment values of the athletes. The gathered data were elaborated and interpreted within the study.

**Key Words:** Organizational Stress, Organizational Commitment, Elite Athlete



**BABAM ABİDİN ÜZÜM VE ANNEM ÜMMÜHANI ÜZÜM'E**

## TEŞEKKÜR

Yapmış olduğum bu tez çalışması ile birlikte diğer bilimsel çalışmalarında da büyük emeği bulunan, bana bilimsel yöntem ve görüş ufku kazandırarak, maddi ve manevi hiç bir desteğini esirgemeyen Doktora Tez Danışmanım Sayın Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU'na Sayın Yrd. Doç. Dr. H. Birol YALÇIN'a, Jüri Üyeleri; Sayın Prof. Dr. Gazanfer DOĞU ve Prof. Dr. F. Hülya AŞCI'ya, Sayın Yrd. Doç. Dr. Dilşad E. MİRZEOĞLU ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Müberra ÇELEBİ'ye katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Tez verilerinin toplanması ve data girişi aşamasında yardımcı olan Yüksek Lisans Öğrencisi, Ayşegül AYATA AKTÜRK ve Eşi Profesyonel Futbolcu Engin AKTÜRK'e, Sayın Gökhan KARAKUŞ'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca, Yazım aşamasında ve verilerin analizinde yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. Ümid KARLI, Yrd. Doç. Dr. Ünal KARLI ve Yrd. Doç. Dr. Yılmaz UÇAN'a, Arş. Gör. Ercan POLAT'a, Arş. Gör. Kutlu AYDIN'a, Arş. Gör. Okan MİÇOOĞLU'na ve Arş. Gör. Sabri ÖZÇAKIR'a, doktora öğrencisi Levent ATALI'ya, İngilizce okutmanı Sayın Tolga YORULMAZ'a teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	VI
TEŞEKKÜR.....	X
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	XI
TABLolar DİZİNİ.....	XIV
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XVII
GRAFİKLER DİZİNİ.....	XIII
EKLER.....	XIX

### BÖLÜM-I

GİRİŞ.....	1
1.1. Problem cümlesi.....	08
1.2. Araştırmanın Amacı.....	08
1.3. Alt problemler.....	09
1.4. Araştırmanın Önemi.....	09
1.5. Sayıtlılar.....	10
1.6. Sınırlılıklar.....	10
1.7. Tanımlar.....	11
1.7.1.Kavramsal Tanımlar.....	11
1.7.2. İşlevsel Tanımlar.....	11

### BÖLÜM-II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR.....	12
2.1. Örgütsel Stresin Tanımı.....	12
2.1.1. Örgütsel Stresin Oluşumunu Etkileyen Faktörler.....	13
A- Bireysel Etkenler.....	13
B- Örgütsel Etkenler.....	13
C- Çevresel Etkenler.....	14
2.1.2. Stres Oluşum Süreci.....	14
2.1.3. Stres Belirtileri.....	15

A-Bedensel Belirtiler.....	15
B-Duygusal ve Davranışsal belirtiler.....	15
C- Örgütsel Belirtiler.....	16
2.1.4. Stres Yoğunluğu ve Performans İlişkisi.....	16
2.1.5. Mesleki Stres ve Sonuçları Modeli.....	17
2.1.6. Sporda Örgütsel Stres Alt Boyutları.....	19
A-Antrenör Davranışları.....	20
B-Yönetim ve Finansman.....	21
C-Karara Katılma.....	22
D-Sağlık ve Beslenme.....	23
E-Seyirci.....	24
2.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	25
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Yapısı.....	26
2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar.....	28
A-Kişisel özellikler.....	28
B- İşle İlgili Özellikler.....	28
C-Örgütsel özellikler.....	28
D-Grup/Lider ilişkileri.....	29
E-Örgüt Dışı Faktörler.....	29
2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	30
A -Olumlu Sonuçlar.....	30
B-Olumsuz Sonuçlar.....	31
2.2.4. Yeni işe başlayanlarda örgütsel bağlılık modeli.....	32
2.2.5. Sporcu Bağlılığı Modeli.....	34
2.2.6. Örgütsel Bağlılık Anketinin Alt Boyutları.....	35
A-Özdeşleşme.....	36
B-Uyuşum.....	36
C- Yabancılaşma.....	36

## 2.3. Örgütsel Bağlılık ve Stres Konusunda Yurt içinde ve Yurt Dışında

Yapılan Araştırmalar.....	38
2.3.1.Örgütsel stres çalışmaları.....	38
2.3.2. Örgütsel bağlılık çalışmaları.....	43

## BÖLÜM-III

YÖNTEM.....	46
3.1. Araştırma Modeli.....	46
3.2. Evren ve Örneklem.....	47
3.3. Veri Toplama Aracı.....	48
3.3.1. Ölçek Geliştirme Süreci.....	50
3.3.1.1 Maddelerin Oluşturulması.....	50
A- Literatür Taraması.....	50
B- Soru Havuzunun Oluşturulması.....	51
C- Madde Puanlarının Belirlenmesi.....	52
3.3.1.2 Ölçeklerin Geçerliliği.....	52
3.3.1.3 Ölçeklerin Faktör Analizleri.....	53
A-Sporcuların Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi.....	53
A-1. Bağlılık Ölçeği Örneklem Grubu Özellikleri.....	54
A-2. Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Bulguları.....	55
B- Sporcuların Stres Ölçeği Faktör Analizi.....	64
B-1. Stres Ölçeği Örneklem Grubu Özellikleri.....	65
B-2. Stres Ölçeği Faktör Analizi Bulguları.....	66
3.4. Verilerin çözümlenmesi.....	75

## BÖLÜM-IV

BULGULAR.....	77
---------------	----

## BÖLÜM-V

TARTIŞMA VE YORUM.....	103
------------------------	-----

## BÖLÜM-VI

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	124
6-1. Alana Yönelik Öneriler.....	128
6-2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	130
KAYNAKLAR.....	131

## TABLolar

<b>Tablo 1.</b> Genel evren, alt evren ve bu evrenleri temsil eden örneklem sayıları.....	47
<b>Tablo 2.</b> Madde Puanları.....	52
<b>Tablo 3.</b> Bağlılık Ölçeği Örneklem Grubu Özellikleri.....	55
<b>Tablo 4:</b> Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett küresellik testi tablosu.....	56
<b>Tablo 5:</b> Bağlılık Ölçeği Test Maddeleri Başlangıç Ortak Değerleri.....	57
<b>Tablo 6:</b> Bağlılık Ölçeği Eigen Değerleri ve Açıklanan Toplam Varyans.....	58
<b>Tablo 7:</b> Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri.....	61
<b>Tablo 8.</b> Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarının tanımlanması, alt boyutların ve toplam ölçeğin alfa değerleri.....	63
<b>Tablo 9.</b> Örgütsel bağlılık anketinin alt boyutları arasındaki ilişki.....	64
<b>Tablo 10.</b> Stres Ölçeği Örneklem Grubu Özellikleri.....	65
<b>Tablo 11:</b> Stres Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu.....	66
<b>Tablo 12.</b> Stres Ölçeği Test Maddeleri Başlangıç Ortak Değerleri.....	67
<b>Tablo 13:</b> Stres Ölçeği Eigen Değerleri ve Açıklanan Toplam Varyans.....	68
<b>Tablo 14:</b> Stres Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri.....	71
<b>Tablo 15.</b> Stres Ölçeğinin alt boyutlarının tanımlanması, alt boyutların ve toplam ölçeğin alfa değerleri.....	73
<b>Tablo 16.</b> Örgütsel stres anketinin alt boyutları arasındaki ilişki.....	74

<b>Tablo 17.</b> Sporcuların çeşitli değişkenlere göre yüzde ve frekans dağılımları.....	78
<b>Tablo 18.</b> Örgütsel stresi oluşturan alt boyutların aritmetik ortalama ve standart sapmaları.....	80
<b>Tablo 19.</b> Yaş ile örgütsel stres puanları arasındaki ilişki.....	81
<b>Tablo 20.</b> Cinsiyete göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması .....	81
<b>Tablo 21.</b> Medeni duruma göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması .....	82
<b>Tablo 22.</b> Eğitim seviyesine göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.....	83
<b>Tablo 23.</b> Spor yaşına göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.....	84
<b>Tablo 24.</b> Spor yaşı değişkenine göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi.....	84
<b>Tablo 25.</b> Klasmana göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması .....	85
<b>Tablo 26.</b> Konuma (as sporcu, yedek sporcu, kaptan) göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.....	86
<b>Tablo 27.</b> Branşa göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.....	87
<b>Tablo 28.</b> Branşa göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi.....	88
<b>Tablo 29.</b> Kulüp yılına göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.....	89
<b>Tablo 30.</b> Örgütsel bağlılığı oluşturan alt boyutların aritmetik ortalama ve standart sapmaları.....	90
<b>Tablo 31.</b> Yaş ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki.....	91
<b>Tablo 32.</b> Cinsiyete göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması .....	91
<b>Tablo 33.</b> Medeni duruma göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması .....	92
<b>Tablo 34.</b> Eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.....	93
<b>Tablo 35.</b> Spor yaşına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.....	94
<b>Tablo 36.</b> Spor yaşı değişkenine göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi.....	94
<b>Tablo 37.</b> Klasmana göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.....	95



<b>Tablo 38.</b> Klasman değişkenine göre farklığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey LSD analizi.....	96
<b>Tablo 39.</b> Konuma göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.....	97
<b>Tablo 40.</b> Branşa göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.....	98
<b>Tablo 41.</b> Branş değişkenine göre farklığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi.....	98
<b>Tablo 42.</b> Kulüp yılına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.....	100
<b>Tablo 43.</b> Kulüp yılı değişkenine göre farklığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi.....	100
<b>Tablo 44.</b> Örgütsel stres ve bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki.....	101
<b>Tablo 45.</b> Toplam örgütsel stres puanları ile toplam örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki.....	102

**ŞEKİLLER**

<b>Şekil 1.</b> Woodman ve Hardy (2001)'e Göre Elit Sporcuların Örgütsel Stres Kaynakları.....	7
<b>Şekil 2.</b> Stres oluşum aşamaları (Daft, 2003 ).....	14
<b>Şekil 3.</b> Stres yoğunluğu ile performans arasındaki ilişki (Nelson ve Quick, 1997).....	17
<b>Şekil 4.</b> Matteson ve Ivacevich'in (1979) mesleki stres yapısı ve sonuçları modeli (Kreitner ve Kınickı, 1992).....	18
<b>Şekil 5.</b> Yeni işe başlayanlarda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.....	33
<b>Şekil 6.</b> Scanlan ve arkadaşları (1993) Spor Bağlılık Modeli.....	34
<b>Şekil 7.</b> Sporcu bağlılığı modeli, doğrudan ve dolaylı etkileşim.....	43

**GRAFİKLER**

<b>Grafik 1.</b> Bağlılık Ölçeği Scree Plot Grafiği.....	59
<b>Grafik 2.</b> Stres Ölçeği Scree Plot Grafiği.....	69
<b>Grafik 3.</b> Stres Verileri Normal Dağılım Eğrisi.....	75
<b>Grafik 4.</b> Bağlılık Verileri Normal Dağılım Eğrisi.....	76
<b>Grafik 5.</b> Deneklerin yaş değişkenine göre frekans dağılımı.....	77

**EKLER**

EK-1. Bağlılık Ölçeği Anket Kullanma İzni.....	146
EK-2 Denek bilgi toplama formu.....	147
EK- 3. Özgeçmiş ve Yayınlar.....	154

## BÖLÜM-I

### GİRİŞ

Yönetimin bir bilim dalı olarak ele alınmasından günümüze kadar yapılan araştırmalarda elde edilen bilimsel verilere göre, örgütlerde etkinlik ve verimliliği etkileyen birden çok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler: yönetim ve yönetici davranışları, örgütün içinde bulunduğu kültür, örgüt içi çatışmalar, iletişim ve işbirliği, motivasyon, doyum vb. faktörlerin yanı sıra, bireylerin görev yaptığı işe ve örgüte yönelik tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyen örgütsel stres ve bu stres den etkilendiği düşünülen örgütsel bağlılıktır.

Günümüzde tıp bilimi bir çok hastalıkla başa çıkabildiği ve insan ömrünü uzatabildiği halde, hastanelerimiz hastalarla dolup taşmaktadır. “İnsanları, hemen öldürmeyip hayatlarını karartan, bir gölge gibi her an varlığını hissettiren, insanı yakın duygusal ilişkilerden uzaklaştıran, verimliliğini düşüren ve en önemlisi hayattan aldığı zevki azaltan bu gölge, tıbbın çeşitli dallarında çalışan bir çok bilim adamına göre strestir” (Baltaş ve Baltaş, 1995). Stres, bir hastalık ya da sendrom değildir. Hayatımızın olmazsa olmaz doğal bir parçasıdır. Hayatımızın bir dönemi için keyifli ve heyecan verici bir olay, başka bir dönemi için ağır bir strese yol açabilir (Müftüoğlu, 2003). Stresi, geçmişte doğanın getirdikleri yaratırken; bugün insanın yarattıkları yaşatmaktadır. Bireylerin işini kaybetme endişesi, arkadaşın ve eşin olumsuz davranışlarının zihne takılması gibi yüzlerce sebep her gün bize stres tepkisini yaşatmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1995).

Günümüzde, stres kavramının birbirinden farklı iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Başta Selye (1974) olmak üzere, stres alanında araştırma ve çalışma yapan araştırmacıların tümü, stres kavramına önce “organizmaya zarar veren etken”, daha sonra da “dış ve iç ortamdan kaynaklanan zararlı etkenlerin organizmada yarattığı değişiklik” olarak yaklaşmışlardır (Zoraloğlu, 1998). Lazarus (1980) stresi; organizmanın gereksinimlerinin, organizmanın kaynaklarını aştığında ortaya çıkan

durum olarak tanımlamıştır (Morgan, 1993). Bu tanımlar çerçevesinde stresin genellikle, birey ve çevresi bağlamında ele alındığı ve tüm çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu ve kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum olarak değerlendirildiği görülmektedir (Ertekin, 1993).

Bugünün modern toplumunda hemen hepimiz stresle doluyuzdur. Çünkü yaşamımızın büyük bir bölümünü çalışma ortamında geçiriyoruz. Bu nedenle, iş yaşamındaki stres ile iş yaşamı dışındaki stresin ayırımı yapmak oldukça yapay kalmaktadır. Bu ikisini birbirinden ayırmak hemen hemen imkansızdır (Can, 1999). Bu nedenle, örgütlerde ortaya çıkan stres kaynaklarını oluşum noktalarına göre, örgüt içi ve dışı olarak iki ayrı noktada toplamak mümkündür.

Birey, günlük yaşayışı içerisinde sürekli olarak çeşitli stres kaynakları ile karşı karşıya kalmaktadır. Bireyin, karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik değişimlerin, aile ilişkilerinin, ekonomik koşulların, birer stres kaynağı olduğu bilinmektedir. Çalıştığı örgütlerde bir takım sorunlarla karşı karşıya kalan yönetici ve işgören, aile ortamında duygusal açıdan gerekli huzuru bulamıyor, eşi ve çocukları ile anlaşamıyor ise iş stresi katlanmaktadır. Öte yandan toplumsal ve teknolojik değişimin de insanların yaşam tarzı üzerindeki etkisi büyüktür. İnsanlar, kentlerin kalabalık, hareketli ve telaşlı yaşam tarzını benimsedikçe, genel dengeleri zarar görmekte ve iş stresi potansiyeli artmaktadır (Demir, 1997).

Örgütsel açıdan stres, yaşamının büyük bir bölümünü çeşitli örgütlerde geçiren insanın, içinde bulunduğu durumu anlatmak için kullandığı, daha çok duygusal ve öznel öğelerle, deneyimlerle yüklü bir kavram olarak anlaşılmaktadır. Örgütsel stresin görünümünü tam olarak anlamak için, stresin iki etmenin etkileşiminden doğduğunu göz önünde tutmak gerekir. Bu iki etmen, bireysel özellikler ile örgütsel veya işle ilgili özelliklerdir (Pehlivan, 1995). Köknel'e göre bireysel özelliklerle ilgili olanlar; sabırsızlık, huzursuzluk, saldırganlık, yarışmacılık, önemli oranda zaman baskısını duyma, yaş ve cinsiyet gibi genetik özelliklerdeki değişkenlerdir (akt. Bilek, 2001). Örgütsel etkenler ise, çalışma koşulları ve iş güclüğü, iş yeri organizasyonunun bozukluğu, örgüt yapısındaki rol görev ve sorumlulukların dağılımındaki bozukluklar, karara katılma, ücret yetersizliği, işyerinin uzaklığı gibi değişkenlerdir (Eren, 2000). Benzer bir şekilde Heater (1982) örgütten kaynaklanabilecek bir takım stresleri rol çatışması, işin özelliği, örgütteki

yerleşme düzeni, iş akışının tasarımı, örgüt desteğinin olmaması, ücret ve örgütteki karar alma süreci olarak özetlemiştir (akt. Ertekin 1993).

Rol çatışması ve rol belirsizlikleri örgütteki önemli stres kaynaklarıdır. Rol, bir örgütte belirli bir durumda bireyden beklenen davranış biçimleridir. Bireyin, rolleri konusunda yeterli bilgisi olmaması durumunda rol belirsizliği ortaya çıkar. Rol belirsizliğinin stresle ilgili sonuçları psikolojik gerilim, verimsizlik, iş doyumsuzluğu, kendini bir işe yaramadığı duygusuna kaptırmadır (Bilek, 2001).

Tüm bu stresli iş koşulları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlama yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi, sağlıkla ilgili ciddi problemlerin doğmasına neden olur. Stres, çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri sonucunda, onların sağlığını ve örgütün başarısına olan katkısını olumsuz yönde etkiler (Demir, 1997). Stresin iş verimliliği üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Başka bir ifade ile; stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle, verimliliği yükseltmek için stres düzeyini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Bu takdirde birey daha çok gayrete gelmekte, bilgi ve becerilerini ortaya koymaktadır. Ancak, stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde çatışma, tükenme ve zayıf bağlılık meydana geleceğinden, verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilecektir. Bu nedenle, stresin yoğunluğunu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altına düşürmemek yada üzerine çıkarmamak gerekir (Eren, 2000).

Örgütsel stresin aşırı yoğun olduğu iş ortamlarında bireylerin örgüte yönelik tükenmişlik ve bağlılık düzeyleri de etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda genellikle stres ve tükenmişlik arasında pozitif, bağlılık arasın da negatif yönde ilişkiler bulunmaktadır (Jones ve Diğerleri, 1995).

Örgütsel bağlılık ise, çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir. Örgüte bağlılık tutumu kişisel (yaş, örgüt içi kıdem ve iç/dış kontrol odağı) ve örgütsel (iş dizaynı ve yöneticilerin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme, ademi merkezietçi örgütsel yapı ve olumlu örgüt iklimi çalışanın örgüte bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır (Yıldız, 1993). Mowdey, Porter ve Steers (1982) örgüte bağlılığı, bireyin, belirli bir örgüte ilgisi ve o örgütle özdeşleşme derecesi olarak tanımlamış ve kavramsal olarak bu tanımın üç faktörü içerdiğini belirtmişlerdir: a) Örgütün amaç ve

değerlerini kabul etme ve inanma, b) Örgüt yararına önemli miktarda gayret gösterme isteği, c) Örgüte olan üyeliği şiddetli bir şekilde devam ettirme arzusu (Mowdey, ve Diğerleri, 1982).

Mathieu ve Zajak, 1967 ile 1986 yılları arasında örgüte bağlılık ile ilgili yayınlanmış 174 araştırma üzerinde yapmış oldukları meta-analizde, örgüte bağlılığı etkileyen faktörleri beş başlık altında toplamışlardır (Ergül, 2004).

- a- Kişisel özellikler
- b- İş ile ilgili özellikler
- c- Rol ile ilgili özellikler
- d- Örgütsel özellikler
- e- Grup/ Lider özellikleri

Bu sınıflandırma içerisinde yer alan faktörlerin örgüte bağlılık üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Kuralların biçimsel olarak yazılı olması, merkezkaçlaşma derecesi ve fonksiyonel olarak diğer bölümlere bağlılık ile örgüte bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Görev bağımlılığının iş görenlerin örgüte ve bağlı oldukları gruba yaptıkları katkının farkına varmaları sonucunda, kendilerini işin içinde görmelerini sağlayarak bağlılığı artırdığı ileri sürülmüştür. İş görenlerin örgüte hislerinin olması ve kararlara katılma derecesi ve örgütün büyüklüğü ile örgüte bağlılık arasında da ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Kişilerin örgütle olan ilişkileri kuvvetlendikçe kişi kendini örgütün hizmetindeymiş gibi hissedebilir (Ergül, 2004).

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün etkin derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve iş gücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli bir çok eyleme yöneltir. Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve onlara güçlü bağlılık, en etkili güdü tarzlarından biridir. Bu güdü tarzı, klasik örgüt politikasının sınırları içinde uyulması en zor olanı olarak görülür. İçselleştirmenin derecesi, örgütsel amaçların kendi özelliklerine ve bunların bireyin gereksinim ve değerleri ile olan uygunluğuna bağlıdır (Türk, 2003).

Örgüte bağlılığın sonuçlarından olan iş tatmini, devamsızlık, personel devri, sadakat ve işle ilgili çabalar önemlidir ve örgüt çalışanlarının örgüte bağımlılığını sağlama yolunda çaba göstermelerini gerektirir. Çalışanın yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için olumlu bir etmendir. Bunların



olumlu sonuçları arasında çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır (Yıldız, 1993).

Bazı araştırma sonuçlarına göre, örgütün iş görenin beklentilerini karşılayamadığında işgörenin örgüte bağlılığının azalabileceği ve örgütten ayrılabilceği belirtilmektedir. Örgüte bağlılıkları azalan işgörenlerin işe devamlılıkları da azalmakta ve iş gücü devir hızı artmaktadır. Fortune'da (1981) yayınlanan bir araştırmada, bir şirketin yeni mezunlarından istihdam edilenlerin %50'sinin ilk beş yıl içerisinde şirketten ayrıldıkları tespit edilmiştir (Mowdey ve diğerleri, 1982). Yine Örs ve diğerleri tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucuna göre, uzman hekimlerin örgütsel bağlılık algıları; mesleğine yeni başlayan asistan-pratisyen hekimlere göre daha yüksek bulunmuştur (Örs ve diğerleri, 2003).

Örgüt-işgören ilişkileri, işe devamlılık veya devamsızlık, işte kalma veya işgücü devri ve örgüte bağlılık biçimleri yalnızca işletmeleri değil bütün örgütleri ilgilendirmektedir. Bu ilişkilere verilen önem, işgörenlerin örgütlerle olan bağlantılarında bir azalma eğilimi olması nedeniyle gittikçe artmaktadır. İşgören açısından bir örgüte katılmak ve örgütte kalmak, işgörene, maaşlar gibi mevcut ekonomik ödüllerle birlikte emeklilik şeklinde gelecek güvencesi sağlar. Ayrıca, bir örgüte üyelik, içsel iş doyumunu ve destekleyici bir arkadaş grubu gibi psikolojik ödüller de sağlar. Dolayısıyla, bir iş gören bir örgüte ne kadar yatırım yaparsa veya bağlanırsa örgütten temin edeceği fayda ve ödüllerde o kadar çok olur (Çırpan, 1999).

Merkezinde insan olan ve temel çıktısı mal veya hizmet üretmek olan spor örgütleri de, örgütsel stres ve bağlılık değişkeninden önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu spor örgütlerinde hizmet vermek amacı ile, orta ve üst düzey yöneticiler, teknik adamlar, antrenörler ve sporcular amatör veya profesyonel olarak görev yapmaktadır. Özellikle sporcular ağır şartlar altında spor yaşamını sürdürmeye çalışmakta ve birçok stres yaratan faktör ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu faktörlerin etkisi ile ortaya çıkan stres ise onların örgütüne bağlılığını etkileyebilir.

Sporda stres çalışmaları, spor psikolojisinin yeni akademik disiplin alanı olarak yer almaya başladığı andan günümüze kadar genellikle stresin ve kaygının sporcular üzerindeki fizyolojik ve psikolojik etkisi üzerinde durulmuştur.

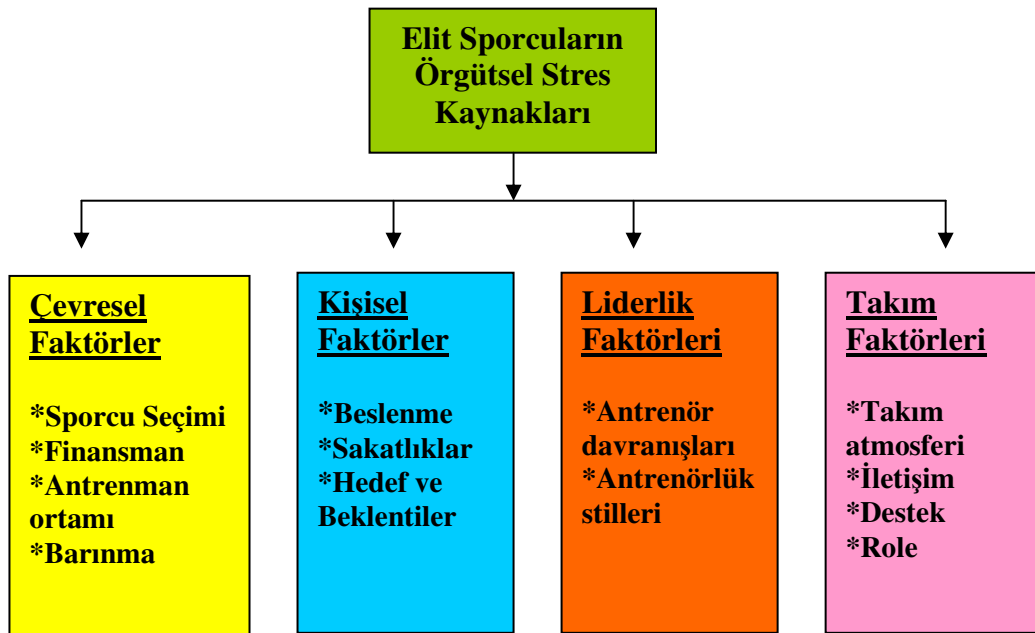
Stresin psikolojik etkileri gerilimi ifade etmektedir. Bu yaklaşımın temelindeki araştırmalar sosyal ve kültürel (sosyal sınıf, yaş, cinsiyet, ırk, yaşamın değişmesi v.b.) faktörlerin nasıl stres reaksiyonları ürettiği üzerine yoğunlaşmaktadır. Günlük yaşam ve olayları tanımlamaya odaklanan psikolojik stresle ilgili popüler çalışmalar, tatil ihtiyacı, cinsel zorluklar, yaşlılık ölümleri v.b. gibi değişik konuları içermektedir. Spor araştırmaları ise önemli spor olaylarının baskısı, diğer kişilerin beklentileri (seyirci, antrenör, yönetici v.b.), yönetme ve oynama arzuları, finansal zorluklar gibi faktörler üzerine yoğunlaşmaktadır (Crocker ve Hadd, 2005).

Stresin fizyolojik etkilerinde ise araştırmacılar çoğunlukla stres tepkileri üzerine odaklanmaktadır. Bu tepkiler oldukça önemlidir. Bu nedenden dolayı bilim adamları biyo-fizyolojik tepkilerin ve sonuçlarının performans düşüklüğü veya hastalıklar arasındaki ilişkisini araştırmışlardır. Fizyolojik etkiler adrenalini harekete geciren stres hormonlarını içermektedir (kortizon, aldosterone ve epinephrine). Stres tepkileri sinirsel heyecanı arttırmakta, dolaşım sistemini etkilemekte, metabolizmayı hızlandırarak terleme ve sindirim fonksiyonlarını değiştirmektedir. Bundan dolayı sporda stres tepkileri kalp atım volümünü yükseltmekte, avuç içi ve diğer vücut bölgelerini terletmekte, mide ağrılarına veya tansiyon problemlerine neden olmakta, ishal ve sık sık tuvalet ihtiyacını arttırmaktadır (Crocker ve Hadd, 2005).

Elit sporcular genellikle, yaşışma ortamındaki stres ve baskılara karşı hazırlanmaktadır. Oysa yaşışma dışında da performans üzerinde etkili olabilecek sosyal, örgütsel, politik, mesleki ve kültürel stres faktörleri bulunmaktadır. Bu fikirde olan bazı araştırmacılar sosyal ve örgütsel faktörlerin sporcuların performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği görüşündeler. Özellikle son on yıldan bu yana araştırmacılar elit sporcuların örgütsel stres kaynakları üzerinde yoğunlaşmaya başlamışlardır (Fletcher ve Hanton, 2003). Örneğin, Anshel ve Delany (2001), 52 genç sporcunun akut stres kaynaklarını araştırdıkları çalışmada, sporcuların stres algılama ve başa çıkma stratejilerini belirlemeye çalışmışlardır. Yapılandırılmış bireysel görüşme tekniği kullanılarak yapılan bu çalışma sonucunda sporcuların en önemli iki stres kaynağının, hakemlerin aleyhlerine çaldıkları hatalı bir karar ve

fiziksel bir oyun hatasının olduğunda olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Ekmekçi, 2008).

Diğer bir çalışmada, Woodman ve Hardy (2001) tarafından, elit sporcuların stres kaynaklarını belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır. Uluslararası başarı elde etmiş sekiz erkek ve sekiz bayan sporcuya örgütsel stresle ilgili yapılandırılmış 22 soru sorulmuş ve elde edilen bulgular aşağıdaki şekilde verilmiştir (Woodman ve Hardy, 2001).



Şekil 1. Elit Sporcuların Örgütsel Stres Kaynakları (Woodman ve Hardy, 2001)

Şekil 1’de görülen elit sporcuları etkileyen stres kaynaklarından bireysel veya takım sporcuları etkilenebilir. Ülkemizdeki elit sporcuların maruz kaldığı (yöneticiler, antrenörler, kendi takım arkadaşları ve hatta seyircilerden kaynaklanan) bir takım stres faktörleri onlar üzerinde olumsuz etki oluşturabilir. Çünkü teorisyenler, stresin iş ile ilgili davranışsal ve bilişsel sonuçlarının olduğunu ve genellikle stres ile bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar (Kreitner ve Kınıckı, 1992). Bu noktadan hareketle, sporcuların örgütünden kaynaklanan stres düzeyinin yüksek olması durumunda, onların örgütüne

yönelik bağıllık düzeylerinin düşebileceği varsayılabilir. Bağıllık düzeyinin zayıflığı ise sporcuları alternatif arayışlar içerisine iter ve böylece bu sporcular ilk fırsatta kulübünü bırakma eğilimi içerisine girebilirler. Bu nedenle sporcuların örgütsel stres kaynaklarının ve örgütsel bağıllık düzeylerinin belirlenerek gerekli tedbirlerin alınması sportif verim açısından gereklidir.

### **1.1.Problem cümlesi:**

Dünyada ve ülkemizde profesyonel olarak spor yapan, yani sporu kendisine bir meslek edinen elit düzeydeki sporcuların performansını olumlu veya olumsuz olarak etkileyen psikolojik, fizyolojik ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Günümüzde bu konuda araştırma yapan bilim adamları genellikle psikolojik ve fizyolojik faktörler üzerinde yoğunlaşmışlar ve yönetsel anlamda sporcuların performansını etkileyen örgütsel faktörler üzerinde literatürde çok fazla çalışmaya rastlanmamaktadır.

Oysaki, sportif verimi doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebileceği düşünülen (karara katılma, yönetici ve antrenör davranışları, finansman, sağlık ve beslenme koşulları, seyirci tutum ve davranışları v.b.) gibi örgütsel faktörler sporcunun ve bağlı bulunduğu örgütün başarısını etkileyebilir. Bu noktadan hareketle yapılan bu araştırmanın problemi bu konu üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Türkiye de takım sporu yapan elit sporcuların, örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi ve bu sporcuların örgütsel stres ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi bu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

### **1.2. Araştırmanın Amacı:**

Bu araştırma, elit sporcuların performansını etkileyen örgütsel stres kaynaklarından; Antrenör tutum ve davranışları, yönetsel ve finansal sorunlar, sağlık ve beslenme, seyirci tutum ve davranışları ve karara katılma gibi stres alt boyutlarından hangilerinden ne derece etkilendiklerini tespit etmek ve örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağıllık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılmıştır.

### 1.3. Alt problemler:

- 1- Sporcuların örgütsel stres düzeyleri nedir?
- 2- Sporcuların; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, spor yaşı, klasman, konum (as sporcu, yedek sporcu, kaptan), branş, takımda geçirilen süre değişkenlerine göre örgütsel stres düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3- Sporcuların örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- 4- Sporcuların; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, spor yaşı, klasman, konum (as sporcu, yedek sporcu, kaptan), branş, takımda geçirilen süre değişkenlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 5- Sporcuların örgütsel stres ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?
- 6- Sporcuların toplam örgütsel stres puanları ile toplam örgütsel bağlılık puanları arasında bir ilişki var mıdır?

### 1.4. Araştırmanın Önemi:

Sporcuların kendisine ve takımına karşı olumlu tutumlar içinde olması, bağlı bulunduğu takımın beklentilerinin gerçekleşmesi bakımından oldukça önemlidir.

Örgüt yöneticileri birlikte olduğu, yönettiği kişilerin sisteme, sistemin kurallarına ve kendisine karşı olan tutumlarını bilmek zorundadır. Çünkü, insanların tutumları bilindiği takdirde onların davranışlarını önceden tahmin etmek, kontrol etmek ve bazı önlemler almak olanaklı olacaktır. Örgüt yöneticisi, iş görenlerin örgüte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu veya olumsuz hale getirecek faktörleri belirleyebiliyorsa alacağı önlemlerle iş görenleri daha kolay yönlendirebilecektir (Erdoğan, 1997).

Sporcuların agresif davranışlar sergileyerek takım içinde arkadaşları ve yöneticileri ile anlaşmazlığa düşmeleri ve sık sık takım değiştirme eğilimi içerisinde olmaları onların spor yaptığı ortamdaki stres düzeylerinin fazla olması ve bağlılık düzeylerinin zayıf olması ile açıklanabilir. Bu noktadan hareketle bu stres

kaynaklarının yöneticiler tarafından önceden bilinip gerekli tedbirlerin alınması sportif verim ve kulüplerin ekonomik çıkarları açısından oldukça önemlidir.

Ayrıca bu çalışmada, sporcuların performansı üzerinde etkili olan stres kaynaklarının ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesine yönelik olarak geliştirilmiş olan likert tipi ölçeklerin, bundan sonraki benzer araştırmalarda ölçme aracı olarak kullanılması ve bu konuda literatüre katkıda bulunması bakımından önemlidir.

### **1.5. Sayıtlar:**

Araştırmaya katılan denekler, çalışmanın amacı doğrultusunda bilgilendirilmiş ve anketi uygun bir ortamda doldurmaları tavsiye edilerek isimlerinin gizli tutulacağı belirtilmiştir. Ayrıca, çalışmanın iç güvenirliliği ve geçerliliği açısından içten ve doğru bilgilerin gerekliliği vurgulanmıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmadaki katılımcıların anket sorularını içtenlikle yanıtladığı varsayılmıştır.

### **1.6. Sınırlılıklar:**

Bu araştırma,

- 1- Takım branşlarından Futbol, Voleybol, Hentbol ve Basketbol branşları ile sınırlandırılmıştır.
- 2- 2008-2009 ve 2009-2010 sezonlarında, Türkiye Futbol, Voleybol, Hentbol ve Basketbol federasyonlarına bağlı süper lig, birinci lig, ikinci lig ve üçüncü lig klasmanlarında mücadele eden sporcularla sınırlı tutulmuştur.

### **1.7.Tanımlar:**

Bu başlık altında anahtar kelimelerin kavramsal ve işlevsel tanımları verilmiştir.

### 1.7.1.Kavramsal Tanımlar:

**Stres:** İnsanın içinde yaşadığı ortamı kötü olarak değerlendirmesi sonucu içine düştüğü durum olarak belirtilmektedir (Morgan, 1993).

**Bağlılık:** Örgütsel bağlılık iş görenlerin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir (Morrow, 1983).

**Örgüt:** Bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarının uygun bir bileşiminden oluşmuş kuruluşlardır (Eren, 2000).

**Elit Sporcu:** Sporun üst basamaklarında olan, önde gelen sporcu anlamında kullanılır ([www.bodyforumtr.com](http://www.bodyforumtr.com), 2008).

### 1.7.2. İşlevsel Tanımlar:

**Stres:** Sporcuların ‘Örgütsel Stres’ ölçeğinden aldıkları puanlar onların örgütsel stres algılarını ifade eder.

**Bağlılık:** Sporcuların ‘Örgütsel Bağlılık’ ölçeğinden aldıkları puanlar onların örgütsel bağlılık seviyesini ifade eder.

**Örgüt:** Bu çalışmada spor örgütü olarak adı geçen Spor kulüpleri, Voleybol, Hentbol, Futbol ve Basketbol Federasyonlarına bağlı olarak faaliyet gösteren ve dernekler yasasına göre kurulan spor kulüplerini ifade eder.

**Elit Sporcu:** Spor kulüplerinde sözleşmeli olarak spor yapan ve sporu kendilerine meslek edinen kişileri ifade eder.

## BÖLÜM-II

## KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

### 2.1.Örgütsel Stresin Tanımı

Stres, günümüzde her kesimden insan tarafından yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Fakat bu kullanıma karşın, kavrama ilişkin anlam birliğinin sağlanamadığı görülmektedir. Bu nedenle tanımlanması pek kolay olmayan, günümüzün en karmaşık kavramlarından biridir. Bir görüşe göre, araştırmacı sayısı kadar stres tanımı vardır (Ertekin, 1993).

Sözcük olarak stres, latince kökenli olup “estricia” fiilinden gelmektedir. Sözlüklerde, fiil olarak; baskı yapmak, bastırmak, germek, önem vermek, yüklemek, zorlamak, isim olarak ise; baskı, basınç, gerilim, güç, kuvvet, şiddet, yük anlamlarında kullanılmaktadır (Morgan, 1993).

Şimşek’e göre (1999) stres; insanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen ve belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepki olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 1999).

Lazarus stresi (1980) organizmanın gereksinimlerinin, organizmanın kaynaklarını aştığında ortaya çıkan durum olarak tanımlamıştır (Ekmekçi, 2008).

Stres kavramına ilişkin yapılan bütün bu tanımlamalar gözden geçirildiğinde, “zararlı uyaran”, “zararlı uyarana karşı tepki”, “zararlı uyaranla organizma arasındaki etkileşim” gibi ortak özelliklerin olduğu görülmektedir (Morgan, 1993).

Stres, hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır. Çünkü, insana çevresindeki uyaranlar karşısında daha iyi davranma olanağı verir. Selye’nin (1974) dediği gibi: “Sıfır stres ölümdür.” Böyle bir durumda birey, çevreden gelen etkilere tepki vermeye yetecek enerjiden yoksundur. Aşırı stres de, ölümcül olabilir. Çünkü bu durumda, birey aşırı enerji sarf etmekte ve tükenmektedir. Çözüm, her bireyin



kaldırabileceği bir ölçüdeki stres ile doyumlu ve olumlu bir yaşam sürdürebilmesidir (Zoraloğlu, 1998).

Stres, hayatın bir gerçeği olmasına karşın, genellikle olumsuz bir durum olarak görülür. Gerçekten de aşırı stres insanı iş göremeyecek bir duruma getirebileceği gibi, ciddi sağlık sorunları da oluşturabilir. Ancak stresin birde olumlu yanı vardır. Herkes için değişebilen, fakat belirli bir düzeyde bulunan stres, organizmada fiziksel psikolojik değişmelere, büyümeye ve olgunlaşmaya neden olur (Zoraloğlu, 1998).

### **2.1.1. Örgütsel Stresin Oluşumunu Etkileyen Faktörler**

Örgüt çalışanları üzerinde stres oluşturan faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel etkenler olmak üzere üç başlık altında aşağıda kısaca açıklanmıştır.

#### **A- Bireysel Etkenler:**

Strese neden olan bireysel faktörleri; bireyin kişiliği, cinsiyeti, yaşı, yaşam tarzı, parasal sıkıntılar, sabırsızlık, zaman baskısı, huzursuzluk, monoton yaşam, saldırganlık, yarışmacılık, aile sorunları gibi faktörlerden kaynaklandığını söyleyebiliriz (Bilek, 2001 ve Eren, 2000).

#### **B- Örgütsel Etkenler:**

Örgütlerin yapıları, büyüklüğü-küçüklüğü, ekonomik ve coğrafi durumları işleyiş şekilleri gibi bir çok kavram örgüt üyelerini değişik şekillerde etkilemektedir (Öztürk, 2003).

İşletmelerde işle ilgili stres kaynakları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Her işletme faaliyet alanına, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, fiziksel koşullara, üyelerin örgüt içindeki pozisyon, deneyim ve eğilimlerine, örgüt içi çatışmalara, örgütsel yapıya, politikalara, süreçlere, iklime ve diğer etmenlere göre örgütsel stres kaynakları üretebilmektedir (Akmel, 1992).

Bakan (2004) strese yol açan örgütsel faktörleri, aşırı iş yükü ve zaman kısıtlaması, rol çatışması ve rollerin belirsizliği, fiziksel koşullar, ekonomik faktörler, sorumluluk, karar verme, iş güvenliği, yönetim tarzı, kariyer engeli ve teknolojik gelişmeler olarak sıralamıştır (Bakan, 2004).

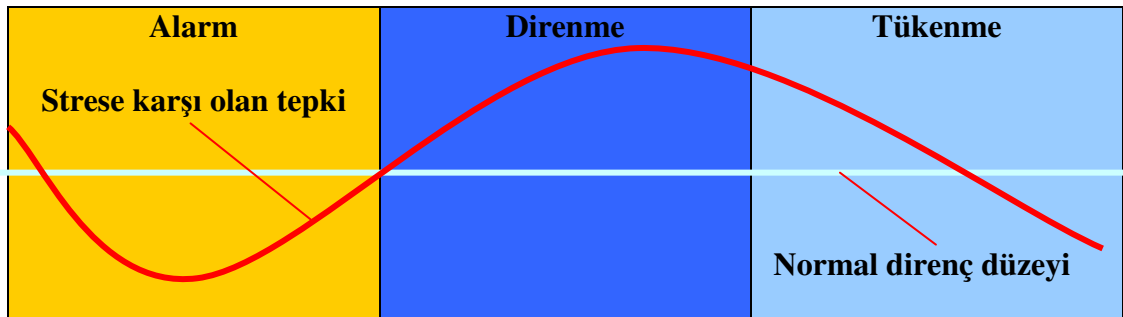
Örgütsel stres kaynaklarını Luthans (1992) ise dört grupta toplamaktadır. Bunlar; Örgütsel politikalar (ücret eşitsizlikleri, gerçekçi olmayan iş tanımları); örgütün yapısal özellikleri (merkeziyetçilik, yükselme olanakları, kararlardan dışlanma); fiziksel koşullar (gürültü, kalabalık çalışma ortamı, yetersiz ışık) ve örgütsel süreçlerdir (yetersiz bilgi, yetersiz geri bildirim, belirsiz ve çelişkili amaçlar). Örgütler büyüdükçe ve karmaşık bir yapıya kavuştukça, bireyi etkileyen stres kaynakları bunlara paralel bir biçimde artış göstermekte ve örgütün daha zor denetleyebileceği bir düzeye çıkmaktadır (Aydın, 2004).

### C- Çevresel Etkenler:

Çevresel stres nedenleri bireyin bedenini etkileyen dışsal faktörlerdir. Özellikle dünyanın gittikçe küresel bir iş ortamına sahip olmasından dolayı rekabet artmıştır. Bu rekabet ortamı, yöneticiler ile iş görenlerin başarı şanslarını zorlayarak onlar üzerinde stres oluşturmaktadır. Ayrıca; ekonomi, politika, kentin büyüklüğü, teknolojik değişimler, sosyal ve kültürel değişimler bireyler üzerinde stres oluşturan çevresel faktörler olarak belirlenmiştir (Bilek, 2001 ve Ertekin, 1993).

### 2.1.2. Stres Oluşum Süreci

Stresin meydana gelmesi iki değişkene bağlıdır. Bunlardan biri stres kaynaklarının yoğunluk derecesi, diğeri de zamandır. Buna göre stres oluşum süreci Şekil 2’de görüldüğü biçimde ortaya çıkmaktadır.



Şekil 2 – Stres Oluşum Aşamaları (Daft, 2003 )

Şekil 2 incelendiğinde, gerilim kaynaklarının etkisi ile bireyin zaman içinde alarma geçtiği, stresin etkisine belirli bir süre direndiği ancak zaman içinde bu

direncinin kırılarak tükendiği göze çarpmaktadır. Birey normal direnç düzeyindeki stres etkilerine dayanım göstermektedir. Ancak, stresi yaratan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres eğrisi hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk işaretlerini vermeye başlar, buna streste alarm aşaması adını vermekteyiz. Birey ikinci aşamada strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayretleri ortaya koyarak stresli bir insanın davranışlarını sergilemektedir ki, buna direnme aşaması adını vermekteyiz. Belirli bir süre bireyin davranışlarında ve yaşantısında bu durum gözlenebilir. Ancak, gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece hatta artış gösterdikleri durumlarda bireyin aşırı gayretleri kırılacak ve davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir zaman evresine girilecektir ki buna tükenme aşaması adını veriyoruz. Tükenme aşamasının sonlarında birey, davranışsal bozukluklar yanında bedensel rahatsızlıklar ve bozukluklar da gösterecektir. Bunun için stres ortamından uzaklaştırılarak tıbbi ve psikolojik tedaviye ihtiyacı olacaktır (Daft, 2003).

### **2.1.3. Stres Belirtileri**

Örgütsel strese maruz kalan çalışanlarda fizyolojik ve psikolojik davranış değişiklikleri görülebilir. Bu değişiklikler aşağıda kısaca anlatılmıştır.

#### **A-Bedensel Belirtiler:**

İştahsızlık veya aşırı yemek, sürekli yorgunluk hissi, baş ve mide ağrıları, uyku sorunu, ellerde titreme ve nefes darlığı, cinsel iştahsızlık, ağrı kesici ilaçlara düşkünlük, yüksek tansiyon, kalp hastalıkları ve vücudun bağışıklık sistemi üzerinde olumsuz etkilere sahiptir (Baron ve Greenberg, 1990).

#### **B-Duygusal ve Davranışsal belirtiler:**

Duygusal Sorunlar: stres ve gerilim fazla enerji tüketmeye neden olduğu için bir süre sonra birey kendisini zayıf, güçsüz, her an kötü bir şey olacaktıymış duygusunu yaşayan nedeni belirsiz yoğun bir endişe duyan, uykusuzluk çeken, sinirli, çabuk heyecanlanan bir kişi durumunda hissedebilir. Dikkatini toplamakta güçlük çekebilir, hafıza sorunları yaşayabilir, öğrendiği konuları unuttuğu endişesine kapılabilir

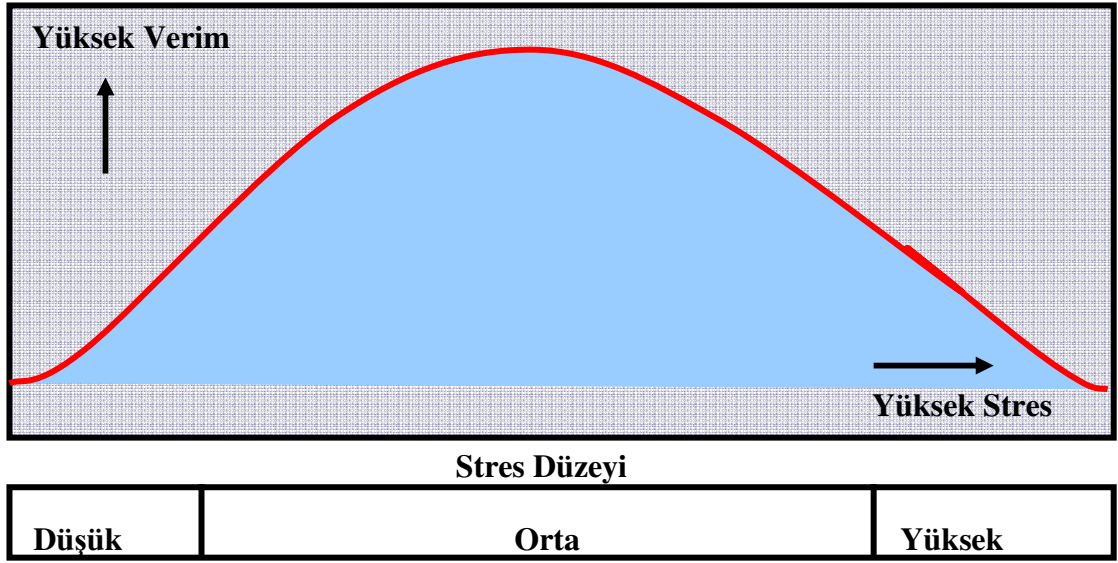
(Aldemir ve diğeri, 1993). Davranışsal sorunlar ise: ie kapanma, uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, yemede artış, konuşma güçlükleri, bir maddeye (sigara, alkol v.b.) aşırı düşkünlük, sakarlık, gevşemede güçlükler olarak sıralanabilir (Aksoy ve Kutluca, 2006).

### **C- Örgütsel Belirtiler:**

Stresin, işletmeler üzerindeki olumsuz belirtileri şu şekilde sıralanabilir; örgüte bağlılığın azalması, iş kazaları, işten tatminsizlik, uyarı ve cezalarda artış, mal ve hizmetlerin kalitesinde düşüş, ilişkilerde gerginlik, örgütsel iletişimin zayıflaması, personel şikayet ve taleplerinin artması, uzayan yemek ve çay molaları, örgütün imajının zayıflaması olarak sıralanabilir (Yılmaz ve Ekici, 2003).

### **2.1.4. Stres Yoğunluğu ve Performans İlişkisi**

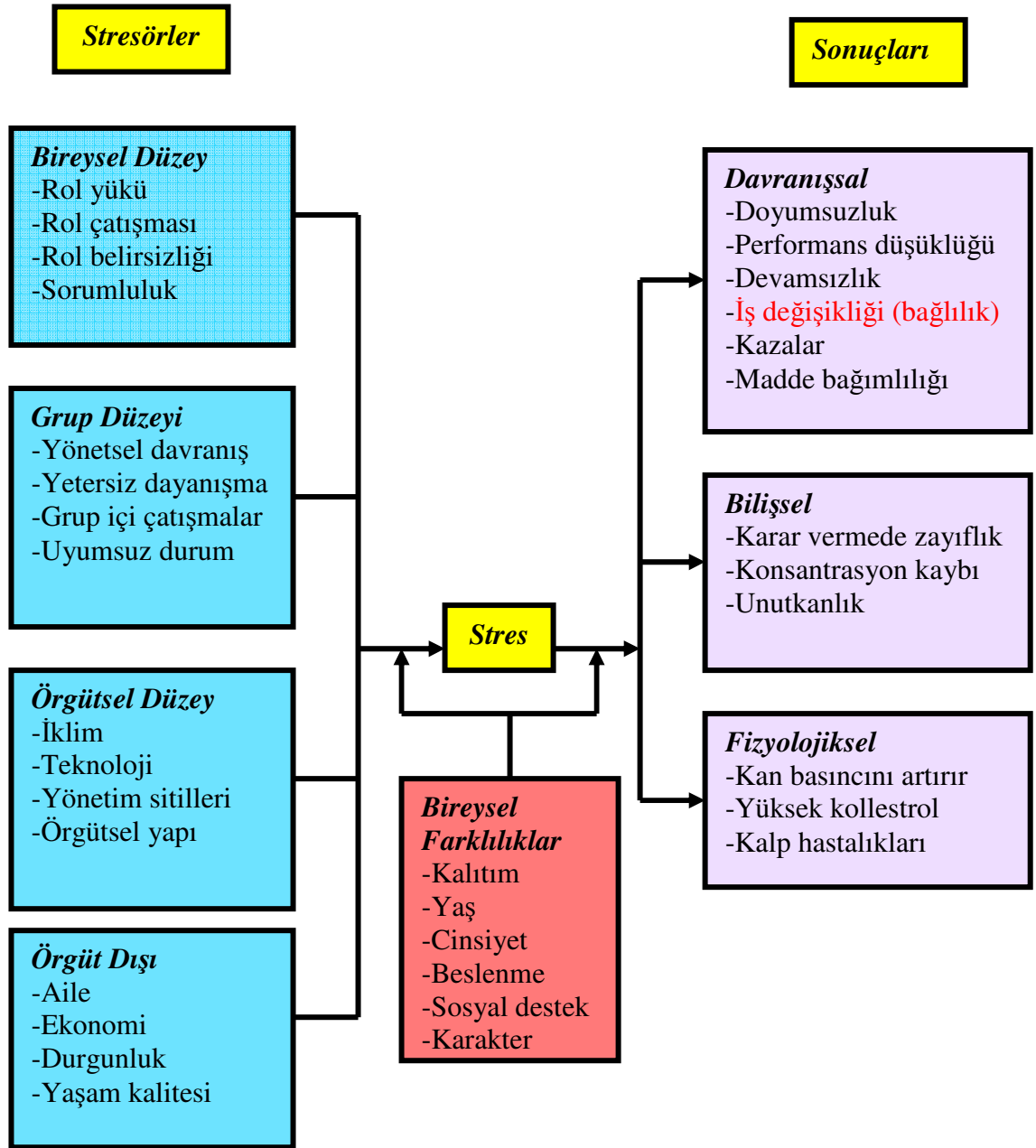
Stresin iş performansı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Başka bir ifade ile stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle verimliliği yükseltmek için stres düzeylerini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Bu takdirde birey daha çok gayrete gelmektedir. Ancak, şekil 3'de görüldüğu gibi stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde tükenme meydana geleceğinden verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilecektir. Bu nedenle stresin yoğunluğunu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altına düşürülmemeli ya da üzerine çıkarılmamalıdır (Nelson ve Quick, 1997).



**Şekil 3-Stres Yoğunluğu İle Performans Arasındaki İlişki**  
(Nelson ve Quick, 1997)

#### 2.1.5. Mesleki Stres ve Sonuçları Modeli

Örgütsel davranış araştırmacılarından Matteson ve Ivacevich'in (1979) geliştirmiş olduğu mesleki stres yapısı ve sonuçları modeli Şekil 4'de verilmiştir. Model incelendiğinde; strese neden olan başlıca stresörleri ve bu stresörlerin artması sonucunda oluşan değişik davranış şekilleri görülmektedir (Kreitner ve Kınickı, 1992).



**Şekil 4. Matteson ve Ivacevich (1979) Mesleki Stres Yapısı ve Sonuçları Modeli**

Şekil 4 incelediğinde; bireysel, grupsal, örgütsel ve örgüt dışı olmak üzere dört farklı stres kaynağının olduğu görülmektedir. Bireysel düzeydeki stres kaynakları doğrudan kişilerin iş yerindeki görevleri ile ilgili (rol yükü, rol çatışması, rol belirsizliği ve sorumluluk v.b) ortak stres kaynaklarıdır. Bireylerin üstlendiği rolün yapısından kaynaklanan aşırı iş yükü ve belirsizlikler bireylerde stres yaratmaktadır. Yöneticiler bu stres kaynaklarını önleyici tedbirler almalı ve çalışanlarını desteklemelidir. Grup düzeyinden kaynaklanan stres kaynakları yönetimsel

davranışlar ve grup hareketliliğinden oluşmaktadır. Yöneticiler tarafından iş görenler üzerinde oluşan stres kaynakları: yöneticilerin çelişkili davranışları, destek sağlayamama, yeterince ilgi göstermeme, turtasız yönlendirme ve yüksek düzeyde verimlilik için çalışanların performansı üzerindeki negatif etkileri ihmal etmek gibi davranışlardan oluşmaktadır. Örgütsel stres kaynakları çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütün iklimi veya kültürü ile yönetim stili potansiyel stres kaynaklarındandır. Ayrıca işyerinin gürültülü olması, zayıf ışıklandırma ve büro malzemelerinin uygun olmayışı birer stres kaynağıdır. Yöneticiler bu stres kaynaklarını azaltıcı tedbirler almalıdır. Örgüt dışı faktörler örgütsel stres üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Özellikle bireyler kariyerleri ile ailesi arasında dengeyi sağlayamadıkları için çatışma yaşamaktadırlar (Kreitner ve Kınickı, 1992).

Teorisyenler, stresin davranışsal, bilişsel ve fizyolojik sonuçlarının olduğunu ileri sürmektedirler. Araştırmaların büyük bir çoğunluğu, stresin fizyolojik sonuçlar üzerinde etkili olduğu sonucunu desteklemektedir. Aynı zamanda stresin iş ile ilgili davranışsal ve bilişsel sonuçlarının olduğunu ve stres ile iş değişimi (bağlılık) ve iş memnuniyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu vurgulamaktadırlar (Kreitner ve Kınickı, 1992).

### **2.1.6. Sporda Örgütsel Stres Alt Boyutları**

Sporda örgütsel stres kaynakları ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde sporcuların genellikle; çevresel (sporcu seçimi, finansman, barınma, antrenman ortamı), kişisel (beslenme, sakatlıklar, hedef ve beklentiler), liderlik (antrenör davranışları, antrenörlük stilleri ve yönetici davranışları) ve takım (takım atmosferi, iletişim, destek, rol) gibi faktörleri stres yaratan etkenler olarak algıladıkları sonucu bulunmuştur. Bu çalışmada, sporcuların örgütsel stres kaynakları ile ilgili geliştirilen anketin faktör analizi sonucunda sporcuların; antrenör davranışları, yönetim-finansman, sağlık-beslenme, karara katılma ve seyirci davranışları alt boyutlarını kendilerinde stres yaratan etkenler olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Bu alt boyutlar aşağıda açıklanmaktadır.

### **A-Antrenör Davranışları:**

Günümüzde antrenörlük bilimsel ve belli bir spor dalına özgü, gözleme dayalı bir bilginin karışımı olmakla birlikte, bir sanat olarak da düşünülmelidir. Antrenörler aynı sanatçılar gibi kullandığı malzemeler üzerinde yaratıcılığını ve teknik bilgisini kullanabilmelidir. Antrenörün malzemesinin duygu ve düşüncelerini sporcular üzerinde işleyeceği düşünüldüğünde, bu işin ne kadar zor olduğu rahatlıkla görülebilir. Woodman'a (1993) göre antrenör, sporcuların sahip olabilecekleri en üst performansa çıkmalarına yardımcı olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Özetle antrenör, sporcudan gerek yarışma, gerek eğitim sürecinde her anlamda sorumludur (Yakupoglu, 1997).

Bir antrenörün sporcular üzerindeki etkisi kendini sporcuların davranış biçimlerinde açığa vurur. Her ne kadar bu etki her zaman olumlu olmasa da, antrenör sporcu ilişkisi sporcunun fiziksel, zihinsel, ve sosyal/duygusal gelişimini azamiye çıkarma fırsatını yaratır (Krotee ve Bucher, 2007).

Elit sporcuların kariyerlerindeki gelişimi açısından antrenörü ele alacak olursak; antrenörün, sporcunun kendi potansiyelini gerçekleştirme söz konusu olduğunda oldukça önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Woodman ve Hardy (2001) tarafından elit sporcular üzerinde yapılan çalışmada, antrenör ile sporcu arasında yaşanan ve strese neden olan sorunlar; antrenör ile sporcu arasındaki gerginlik, sık antrenör değişikliğinde karşılaşılan zorluklar, antrenörlerin kendi aralarındaki gerginlik, rolünü gerçekleştiremeyen antrenör, fazla güdüleyici olmayan antrenör, kendisine güvenilmeyen antrenör, antrenörün tutarsız davranışı, saygı göstermeyen antrenör, psikolojik becerilerde rol almayan antrenör, çok fazla beklentisi olan antrenör, hiç bayan antrenörün olmaması, sporcuyu tanımayan anlamayan antrenör, antrenörün hilekar olması, antrenörün birey üzerinde değil de takım üzerinde yoğunlaşması, antrenörün teknik yetersizliği, antrenörün beslenmeye dair olan tutumu, sakatlanma dönemlerinde destek çıkmaması ve iletişim becerisi gelişmemiş antrenör olarak sıralanmıştır (Woodman ve Hardy, 2001).



## **B-Yönetim ve Finansman:**

Yönetim işi yöneticiler tarafından yerine getirilir. Dolayısı ile, yönetici kısaca yönetim işini yerine getiren kişi olarak tanımlanabilir (Sucu, 2000). Yöneticinin birincil etkinliği yönetim sürecinin parçalarını oluşturan kişi olmasıdır. Kesin olarak belirtmek gerekirse bir yönetici; plan yapan, karar veren, örgütleyen, liderlik yapan, motive eden ve organizasyonun kaynaklarını kontrol eden kişidir. Organizasyonu eş güdümlen, bütünleştiren, denetleyen ve üyelerin çalışmalarını yöneten bir üyedir. Yönetici grup üyelerinin çalışma performanslarından sorumlu olan ve organizasyonun kaynaklarının girişim için kullanılmasını sağlayan kişidir (Krotee ve Bucher, 2007).

Üzüm ve arkadaşları (2003) Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarındaki araştırma görevlilerinin örgütsel stres kaynaklarını inceledikleri çalışmalarında yöneticilerin tutum ve davranışları ile insan ilişkileri becerilerini oluşturan alt boyutların araştırma görevlileri üzerinde strese neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Üzüm ve Diğerleri, 2003).

Farklı örgütlerde işgörenlerin stres düzeyi üzerinde etkili olan yönetici tutum ve davranışlarından spor örgütlerindeki iş görenlerde benzer şekilde etkilenebilir. Günümüzde elit olarak spor yapan bireyler, genelde spor yaptıkları kulüplerde çoğu zaman yöneticilerin davranışlarından kaynaklanan problemlere maruz kalmaktadırlar. Bu sorunlar; yöneticilerin vaatlerini yerine getirmemesi, takımın sorunları ile ilgilenmemesi, sporculara gereken ilgiyi göstermemesi ve örgütün diğer elemanları ile arasındaki sorunlar olarak sıralanabilir.

İşletmelerde çalışanların beklentilerini karşılamayan ve adil olmayan ücret politikaları da bir diğer stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda işgörene verilen ücret eşit ve dengeli değilse, yükselme ile orantılı değilse, nesnel ve bütün değilse çalışan için önemli bir stres kaynağı olabilecektir (Tutar ve diğerleri, 2006).

Woodman ve Hardy (2001) tarafından elit sporcular üzerinde yapılan çalışmada, başlıca finansal konular şu şekilde sıralanmıştır: yeteri kadar maddi kaynak bulamamak, farklı farklı finansal destek alma ve bu desteğin sporcuyla "kontrol etme" amacı ile kullanılması. Elit sporcular yıllarını spora adanmış

insanlardır ve sporun dışında yaşamlarını idame ettirecek başka parasal kaynakları ve zamanları olmayabilir. Dolayısı ile spor kariyerlerini devam ettirebilmek için gerekli mali kaynakları bazen ailelerinden, bazen sponsor kuruluşlardan, bazen de spor kulüplerinden alırlar. Bu kaynaklar yeterli gelmediğinde sporcuların disiplinlerinin bozulduğu ya da belli bir süre çalışmalarına ara verdiği görülmüştür. Çeşitli finansal kaynaklar, özellikle yeterli miktarda sağlanmadığında müsabakalarda sporcu için oldukça kötü duygular uyandırabilmektedir. Özellikle ulusal müsabakalarda sporcu diğer sporculardan daha az finansal destek aldığını düşünüyorsa, sportif olarak yeteri kadar güdülenmediği duygusunu yaşamaktadır (Woodman ve Hardy, 2001)

### **C-Karara Katılma:**

Bireylerin, örgütte yapılan işle ilgili kararların alınmasına katılma fırsatının verilmemesi, onlar için önemli bir stres etkeni olarak ortaya çıkmaktadır. Frenc ve Capllan'a (1984) göre karar verme sürecine katılımın olmayışıyla ortaya çıkan stres, bireyin verimliliği üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Özellikle, bireyin kendini ilgilendiren kararlarda fikrinin hiç sorulmaması ve sadece sonuçların bildirilmesi de bireyin örgüte olan güvenini azaltır. Örgütteki değişikliklerden ve değişikliklere ilişkin bilgiden yoksun olmak, bireylere kendi kişiliklerinin dikkate alınmadığını hissettirmek, onların morallerinin düşmesine ve kontrol duygularının sarsılmasına neden olmaktadır (Bilek, 2001).

Steers'e (1988) göre örgütsel strese neden olan faktörler önemlilik sırasına göre; kesintiler, yükselme, karara katılma, yönetim ve iletişim boyutları olarak sıralanmıştır (Steers, 1988).

Örgütlerde çalışanların kararlara katılım düzeyinin azlığı yani çalışanın iş yerindeki karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması da stres oluşumunda önemli bir faktör olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda, örgütlerde işgörenler kararlara katılmakla kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilecek, iş tatmini yükselecek, işle ilgili tehditler hissedilmeyecek, bireyin kendine olan güveni ve saygısı artacak dolayısı ile stresi de azalacaktır (Silah, 2005).

### **D-Sağlık ve Beslenme:**

Sporcu sağlığı üzerinde yapılan çalışmalar genellikle sakatlıklar ve önleme çalışmaları üzerinde yoğunlaşırken stresin sakatlıklar üzerindeki etkisi günümüze kadar göz ardı edilmiştir. Oysa stres ile sakatlıklar arasında çift yönlü bir ilişki olabilir. Bu ilişkide, bir yandan sporcuların yaşam değişikliğinden kaynaklanan stresin neden olduğu sakatlanmalardan söz edilebileceği gibi, diğer yandan bu sakatlıklardan dolayı bireyde oluşan stresten söz edilebilir (Walter ve John, 1985).

Sakatlanma ile ilgili sporcuların karşılaştığı başlıca sorunlar şunlardır: Kişinin sakatlığından dolayı kendisini engellenmiş hissetmesi, sakatlığından dolayı üzerinde baskı hissetmesi, sakatlığa rağmen antrenman yapması, başkaları tarafından sakat birey gibi görünme korkusu ve son olarak da bu sakatlığın tedavisinin olmaması. Sakatlık ile tüm bu sorunları, sporcu kariyeri açısından başlıca yok edici bir durum olarak görebilir (Brewer, 1994).

Woodman ve Hardy (2001) tarafından elit sporcular üzerinde yapılan çalışmada, büyük sakatlanmaların sporcuyu müsabakalara katılmaktan alıkoymasına rağmen çoğu spor branşında, sakatlığına rağmen müsabakalara katılan sporcuları görmek mümkündür. Yapılan çalışmada görüşü alınan sporcuların hepsi (istisnasız) bu durumu yaşamakta olan sporculardır (Woodman ve Hardy, 2001).

Sporcuların beslenme alışkanlıkları ile ilgili önemli sorunlar yaşadıkları yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Flecher ve Hanton (2003) tarafından elit sporcuların stres kaynakları üzerinde yapılan araştırmada sporcuların, beslenme ile ilgili sorunları; yetersiz gıda alımı, düzensiz yeme alışkanlığı ve beslenmeye verilen önem olarak sıralamışlardır. Çalışmada, beslenme daha çok bayan sporcular tarafından dile getirilmiştir. Beslenmenin önemi katılımcı bir bayan sporcu tarafından şu şekilde ifade edilmiştir; “açıkça söyleyebilirim ki yaptığımız sporun % 90’ı beslenme ile ilgilidir, beslenme en ihmal ettiğim alandır.” Beslenme kendi içinde oldukça önemli bir konu olmasına rağmen antrenörlerin bu konudaki duyarsızlığının önemli sorunlara neden olabileceği açıkça görülmektedir. Beslenmeye ilişkin bayan sporcuların deneyimlerinden yola çıkarak şu söylenebilir ki; bu alandaki bilgi eksikliği, antrenörlerin tutumları, ve bu alanda sporcunun destek alamaması gibi durumlar sporcunun hayatında büyük problemlere neden olabilmektedir (Flecher ve Hanton, 2003).

### **E-Seyirci:**

Spor seyircisi (tarafsız), serbest zamanlarında spor olaylarını takip eden kişi olarak tanımlanabilirken, taraftarlık ise bireylerin kendilerini takıma veya oyunculara adama dereceleri olarak ifade edilmiş ve bu yönü ile seyirci kavramından ayrılmıştır. Buradan hareketle spor seyirciliği, bir spor olayını sadece gözlemleyen kişiden, oldukça özdeşleşmiş taraftara doğru sınıflandırılabilir (Trail ve James, 2001). Bu özdeşleşme düzeyi, kişinin tuttuğu takıma ve oyunculara adanma derecesi ile seyircilikten holiganlığa kadar uzanabilir. Takımla özdeşleşme ise bir taraftarın takımla olan psikolojik bağlantısıdır (Wann ve Wiggins, 1999).

Taraftarlık, bir şeyden, bir görüşten, düşünceden ya da birinden yana olma ondan yana saf tutmadır. Hunt ve arkadaşları (1999) spor taraftarlığını; sporla ilgili bazı özel tüketilebilir nesnelere (sporcu, takım, lig veya spor dalı) hayranlık düzeyinde bağlılık olarak tanımlamışlardır (Argan ve Katırcı, 2002). Seyirci kavramına psiko-sosyal açıdan bakıldığında, seyircilerin müsabaka esnasında günlük hayatlarının dışına çıkarak farklı bir kimliğe dönüştükleri görülmektedir. Spor müsabakaları, özellikle kalabalıkların içinde şahsiyetin kaybolması ve çeşitli dış uyarıcıların etkisi ile arzu edilen veya edilmeyen toplu veya bireysel olayların meydana geldiği bir ortam olmaktadır. Bu olaylar sosyal psikolojide saldırganlık, “genel olarak diğerine zarar vermek amacı ile bir kişi ya da grup tarafından gerçekleştirilen davranış” olarak adlandırılmaktadır (Karagözoğlu ve Ay, 1997).

Seyirci saldırganlığında amaç; rakip takım oyuncusuna acı çektirme rakip takım taraftarına sözlü veya direkt olarak yapılan saldırılardır. Seyirciler ve oyuncular arasında kalan yarışma ortamı, potansiyel olarak yüksek stresli bir çevre oluşturur. Özellikle seyircilerin toplu olarak, karşı takım veya kendi takımı seyircisi ve oyuncularına yönelik olarak sözlü sataşma, karşı grubu çeşitli yönlerden itham etme, hakeme yönelik çeşitli davranışlar ve benzerleri bu çerçevede sayılabilir (Kuru, 2000). Seyircilerin göstermiş olduğu saldırgan davranışlar, sporcular üzerinde stres oluşturarak performanslarının düşmesine neden olabilir.

## 2.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Yönetim bilimleri alanında son yıllarda yapılan çalışmalar incelendiğinde örgüte bağlılık konusunun bir çok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Bilim adamları yıllardır, iş görenlerin hareketlerini, tutum ve düşüncelerini inceleyerek örgüt yapısı ile birey arasında bir bağ kurmaya çalışmışlardır. Araştırmalar genelde motivasyon ve iş tatmini üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak son zamanlarda örgütsel bağlılık üzerine yoğunlaşan araştırmalar sonucunda, örgütün hedeflerine ulaşması ve başarılı olmasında örgütsel bağlılığın da etkili olabileceği yönünde sonuçlar elde edilmiştir.

Örgüte bağlılık konusuna yönelik artan bu ilgiye bağlı olarak, bu alanda yapılan araştırmalar ve geliştirilen kuramlar sonucunda örgüte bağlılığın çok yönlü ve karmaşık bir yapı olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar ve kuramcılar, örgüte bağlılığı uzun süre “işevuruk” olarak farklı biçimlerde tanımlamışlardır (Cohen, 1996).

Örgütsel bağlılık kavramı yıllarca sadakat, itaat, iş tatmini, yüksek performans gibi kavramlarla eş tutulmuştur. Ancak, yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın bu kavramlardan farklı olduğunu, daha uzun sürede oluşan ve daha kalıcı bir tutum olduğunu ortaya çıkarmıştır. Değişik branşlardan araştırmacıların kendi bakış açılarına göre verdikleri tanımlar aşağıda verilmiştir.

Mottaz (1988) örgütsel bağlılığı: kişinin örgütü benimsemesi, bu örgüte kendi çapında göreceli bir katkı, güç verme, destek sağlama istekliliği ve örgütle özdeşleşme duygusu olarak tanımlamıştır (Tekin, 2002).

Varoğlu (1993) çalışmasında Dubin’e göre bağlılığı: örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür şeklinde tanımlamıştır (Varoğlu, 1993).

Araştırmalar, hangi tanımın daha gerçekçi olduğu konusundaki tartışmalardan çok, örgütsel bağlılığın yapısı ve ilişkili olduğu değişkenler üzerinde yoğunlaşmaktadır.

### 2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Yapısı

Becker (1960) örgütsel bağlılığı davranışsal olarak ele almakta ve genellikle “devamlılık bağlılığı” (continuance commitment) ya da “tasarlanmış bağlılık” (calculated or calculative commitment) olarak adlandırmaktadır. Becker’in belirttiği gibi, bu tür bağlılığın temelini ekonomik nedenler oluşturur ve kişi, örgütten ayrılmamanın parasal, sosyal ve diğer yönlerden götürüsü fazla olacağı için örgüte zorunlu olarak bağlanır. Ekonomik getirilerin sayısı ve miktarı arttıkça iş görenin örgüte bağlılığı da o derecede artar. Steers (1977) ise Becker’in örgütsel bağlılığın duygusal temellerinin olmadığına ilişkin görüşünün aksine, işgörenin ekonomik nedenleri göz ardı ederek sadece işletmenin yararı ve geleceği için örgütte çalışmaya devam etmesinin, bağlılığın duygusal boyutunu oluşturduğunu belirtmekte ve bu bağlılık türünü “duygusal bağlılık” (affective commitment) ya da “değer bağlılığı” (value commitment) olarak adlandırılmaktadır. Değer bağlılığı yüksek olan kişiden, kendi görevi olup olmadığına bakılmaksızın, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede yardımcı olacak davranışlarda bulunması beklenir (Sökmen, 2000).

Duygusal ve devamlılığa yönelik bağlılık çeşitleri üzerine yapılan çalışmalar bize, üçüncü bir çeşit olan “ahlaki” (normatif) bağlılığın varlığını işaret etmiştir. Örgütsel otoriteyle bütünleşme ve kuralların benimsenmesi olarak da tanımlanan ahlaki bağlılığı Jaros ve diğerleri (1993) “işgörenlerin örgütün amaçlarını, değerlerini ve hedeflerini benimsemesi yoluyla oluşan psikolojik bağlanma derecesi” olarak tanımlamışlardır. Bu bağlılık türünün duygusal ve devamlılık bağlılığı ile olan ilişkisini ise şöyle tanımlamaktadırlar: Ahlaki bağlılık, tutumsal olması açısından duygusal bağlılıkla benzerdir. Ancak, ahlaki yönden örgüte bağlı olan kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve kendisini çalışmaya zorunlu hissetmesi yönüyle duygusal bağlılıktan farklıdır. Ayrıca bu bağlılık örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak götürülerin hesaplanmasından etkilenmediği için devamlılık bağlılığından da farklıdır (Tekin, 2002).

Etzioni (1966) bağlılığı üç başlık altında ele almıştır: “moral bağlılık” (moral involvement) “değişim ilkesine dayalı bağlılık” (calculative involvement) ve “uzaklaştırıcı bağlılık” (alienative involvement). Moral bağlılık, örgütün amaç, değer ve normlarının içselleştirilmesine bağlı olarak örgüte doğru olumlu ve yoğun bir

yönelimi temsil eder. Değişim ilişkisine dayalı bağlılık ise, örgüt ile iş gören arasındaki bir değişim ilişkisine dayanır. İşgörenler, örgüte yaptıkları katkının karşılığında almış olduklarının adil ve yeterli olduğunu algılamaları durumunda örgüt de kalmaya devam edeceklerdir. Son olarak uzaklaştırıcı bağlılık ise, örgüte karşılık olumsuz bir yönelimi temsil eder. Bu bağlılık bireysel davranışın sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkar. Hapishaneler de mahkumlar örgüte bağlıdır, fakat bu bağlılık onların bunu seçmesiyle değil, toplumun bir uygulaması sonucu ortaya çıkmıştır (Çırpan, 1999).

Bir diğer tipoloji de Kanter'e (1968) aittir. Kanter, değişik bağlılık çeşitlerinin ortaya çıkmasını, örgütün çalışanlarına yüklediği değişik davranış gerekliliklerine bağlamıştır. Yazara göre, üç değişik bağlılık vardır. "Zorunlu bağlılık" (continuance commitment), örgütün yaşaması için işgörenin kendisini adanması olarak tanımlanabilir. Bu bağlılık işgörenlerin, örgütten ayrılamayacak derecede örgüt için kişisel özveride bulunmaları ve yatırım yapmalarınıdır. Böyle durumlarda örgütten ayrılmak işgörenler açısından çok maliyetli hale gelir. "Yakın ilişki bağlılığı" (cohesion commitment), bir örgüt içerisindeki sosyal ilişkilere bağlılık olarak ele alınabilir. Örgütler iş görenlerin yakın ilişkiler geliştirmeleri için bazı sosyal faaliyetler düzenleyerek bu bağlılığı arttırmaya çalışırlar. Son olarak Kanter, "denetim bağlılığını" (control commitment), üyenin davranışlarını yönlendirerek örgütün normlarını benimsemesi olarak tanımlamıştır. Bu tür bağlılığın ortaya çıkması, bireyin, uygun davranış ölçütü olarak örgütün norm ve değerlerini kabul etmesine bağlıdır. Kanter bu üç tür bağlılığın birbiri ile ilintili olduğunu ve birinin varlığının diğerini güçlendirdiğini ileri sürmüştür (Ergül, 2004).

## 2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar

### A-Kişisel özellikler:

Örgüte bağlılık ile kişisel özellikler arasındaki ilişki pek çok araştırmaya konu olmuştur. Uluslararası literatürdeki araştırmalarda kişilikle ilgili olarak genellikle cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, ünvan ve çalışma yılı gibi değişkenler incelenmiştir (Yıldırım, 2002).

### B- İşle İlgili Özellikler:

Literatürde belirlenen örgüte bağlılığı etkileyen faktörlerin ikinci grubu işle ilgili özelliklerdir. İşle ilgili en azından üç faktörün örgüte bağlılık üzerinde etkisi vardır: İşin içeriği, beceri çeşitliliği ve özerklidir. İşin içeriği ne kadar zengin olursa örgüte bağlılık düzeyi de o kadar artmaktadır. Bu ilişkinin temel hipotezi şudur: İşin yapılma güçlüğü artarsa, iş görenlerin karşılaştıkları meydan okuma artar ve bu bağlılıklarını etkiler. İş görenler, işlerinde ne kadar meydan okuyucu işlerle karşılaşılırsa o kadar tepki vermektedirler. İş görenler, işlerine işin çeşitli özellikleriyle yaklaşmaktan çok işi bir bütün olarak değerlendirmekte ve bunu iş karmaşıklığı olarak adlandırmaktadır. İşin karmaşıklık düzeyi arttıkça, işgörenlerin bağlılıkları azalmaktadır. Beceri çeşitliliği ile bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Sürekli çalışanlarla, yarı zamanlı çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar, yarı zamanlı çalışanlar için beceri çeşitliliğinin bağlılık üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Özerklik ile örgüte bağlılık arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur (Çırpan, 1999).

### C-Örgütsel Özellikler:

Örgüt yapısı ile ilgili bazı özelliklerin örgüte bağlılık üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Kuralların biçimsel olarak yazılı olması, merkezkaçlaşma derecesi ve fonksiyonel olarak diğer bölümlere bağlılık ile örgüte bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Görev bağımlılığının işgörenlerin örgüte ve bağlı oldukları gruba



yaptıkları katkının farkına varmaları sonucunda, kendilerini işin içinde görmelerini sağlayarak bağlılığı artırdığı ileri sürülmüştür. Örgüt büyüklüğü ile örgüte bağlılık arasında da bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür. İşgörenler büyük örgütlerde kendilerini özdeşleştirmekte güçlük çekmektedirler. Buna karşılık büyük örgütler, üyelerine daha fazla terfi olanakları, daha fazla yan faydalar ve kişiler arası etkileşim fırsatları sağlayarak işgörenlerin bağlılık düzeylerini artırabilir (Artan, 1986).

#### **D-Grup/Lider İlişkileri:**

Yapılan araştırmalarda hem görev hem de ilişki yönelimli liderlik ile örgüte bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Görev yönelimli lider ve ilişki yönelimli lider ve liderle iletişim değişkeni ile örgüte bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Amirlerin bilgileri zamanında ve doğru olarak işgörene aktarmasıyla çalışma ortamının güçlendiği ve böylece işgörenlerin bağlılık düzeylerinin arttığı ileri sürülmüştür. İşgörenin örgüt içerisinde geliştirmiş olduğu sosyal ilişkiler ve bağlar, işgörenin işverene daha fazla bağlanmasına yol açmaktadır (Ergül, 2004).

#### **E-Örgüt Dışı Faktörler:**

Örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen örgüt içi faktörlerin yanı sıra, örgüt dışı bir takım faktörlerin de işgörenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğu varsayılmaktadır. Bu faktörleri; rekabet ve kültür (güç mesafesi, belirsizlik, bireyselliğe karşı kolektiflik ve dışılığa karşı erkeklik) olarak sıralayabiliriz (Varoğlu, 1993).

### . 2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanların örgütüne yönelik bağlılık düzeyleri örgüt ve işgören açısından bir takım olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçlar işgörenlerin ve örgütün amaçlarına ulaşması bakımından oldukça önemlidir.

#### A -Olumlu Sonuçlar:

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, örgütlerine yönelik davranışlarında farklılaşma olacaktır. Bir örgüte yüksek düzeyde bağlılık, bireylerde bir yere aidiyet, kendini güvende hissetme, etkili olma, yaşam için bazı hedeflere sahip olma ve kendini olumlu algılama gibi duygularla ilişkilendirilebilir. Yüksek düzeyde bağlı işgörenlerden oluşan örgütlerde güvenilir ve kalıcı bir insan gücü yapısı vardır. Bu nitelikteki örgütler, örgüt dışı bireyler için daha cazip hale gelebilirler. Çünkü bağlılık duyan işgörenler, örgütünü, üye olmayanlara olumlu şekilde anlatma eğilimindedirler. Bu da şirketlerin örgüte kaliteli eleman bulabilmesine yardımcı olur (Varoğlu, 1993) .

Odierno (1987) örgütsel bağlılığı yüksek işgöreni aşağıdaki şekilde tarif etmektedir:

- 1- Kendileri ve başkaları için yüksek kabul düzeyleri vardır. Kim olduklarını bilirler ve kendilerini severler.
- 2- İşgörenler daha anlamlı kararlar verebilirler. Risklerin değerlendirmesine bağlı olarak, yeni faaliyetlere girmeyi isterler. Yeni şeyleri panik olmadan ve direnmeden kabul ederler.
- 3- Olay merkezli olmaktan ziyade kişi merkezlidirler. Beyinleri, her durumda ağızlarından çıkan hararetle dolu değildir.
- 4- Sorunları, idealden bir sapma olarak görürler ve her şeyi doğru yapmak için meydan okumayı kabul ederler.
- 5- Kendi kararlarını kendileri verirler ve dış etkenlerden daha az etkilenirler.
- 6- Kişisel gelişim için çabalarlar; kolay uğraş peşinde değildirler (Tekin, 2002).

## **B-Olumsuz Sonuçlar:**

Örgütsel bağlılığın bütün araştırmacılar tarafından tartışmasız kabul edilen en önemli olumsuz sonuçları; bağlılık ve iş başarımı, bağlılık ve örgütte kalma süresi, bağlılık ve işe devamsızlık, bağlılık ve işe geç kalma ve bağlılık ve işgücü devri olarak beş başlık altında incelenebilir.

**Bağlılık ve İş Başarımı:** Yapılan araştırmalarda, iş başarımı ile bağlılık arasında, zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin zayıf olmasının iki nedeni olduğu ileri sürülmüştür. Birincisi, iş başarımı; işgörenden güdülenme düzeyi, rol belirginliği ve yeteneğine bağlıdır. Bağlılık gibi tutumların, iş başarımının yalnızca bir yönünü etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle, bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki beklenmemelidir. Buna rağmen, örgüte bağlılığın, işgörenden işe harcayacakları çaba düzeyini artıracakını ve böylece başarımı azda olsa etkileyebileceğini söyleyebiliriz (Ergül, 2004).

**Bağlılık ve Örgütte Kalma Süresi:** Örgüte bağlılık düzeyleri yüksek iş görenden örgütte daha uzun süre kalmayı arzu ediyorlarsa, örgüte bağlılık ile örgütte kalma süresi arasında olumlu bir ilişki olması gerekir. Araştırmalar bunun böyle olduğunu göstermiştir. Fakat üzerinde durulması gereken husus, örgüte bağlılık ile örgütte kalma süresi arasında nedensel bir bağ bulunup bulunmadığıdır. Yani, işgörenden örgüte bağlı oldukları için mi uzun süre örgütte kalmakta, yoksa örgütte uzun süre kaldıkları için mi örgüte daha fazla bağlanmaktadırlar (İlhan, 1996).

**Bağlılık ve İşe Devamsızlık:** Kuramsal olarak, örgüte bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin işe devam konusunda daha güdülenmiş olacaklarını söyleyebiliriz. Bu güdülenme, işgörenden işin bazı yönlerinden hoşlanmasa bile var olacaktır. Bunu destekleyen araştırmalar vardır. Buna karşılık, eğer işgörenden bağlılığı işten başka konularla ilgili ise, işgörenden üzerindeki devam baskısı daha az olacaktır. Örgüte bağlılık ve işe devamsızlık arasında bire bir ilişkiden çok, örgüte bağlılığın işe devamını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir (ırpan, 1999).

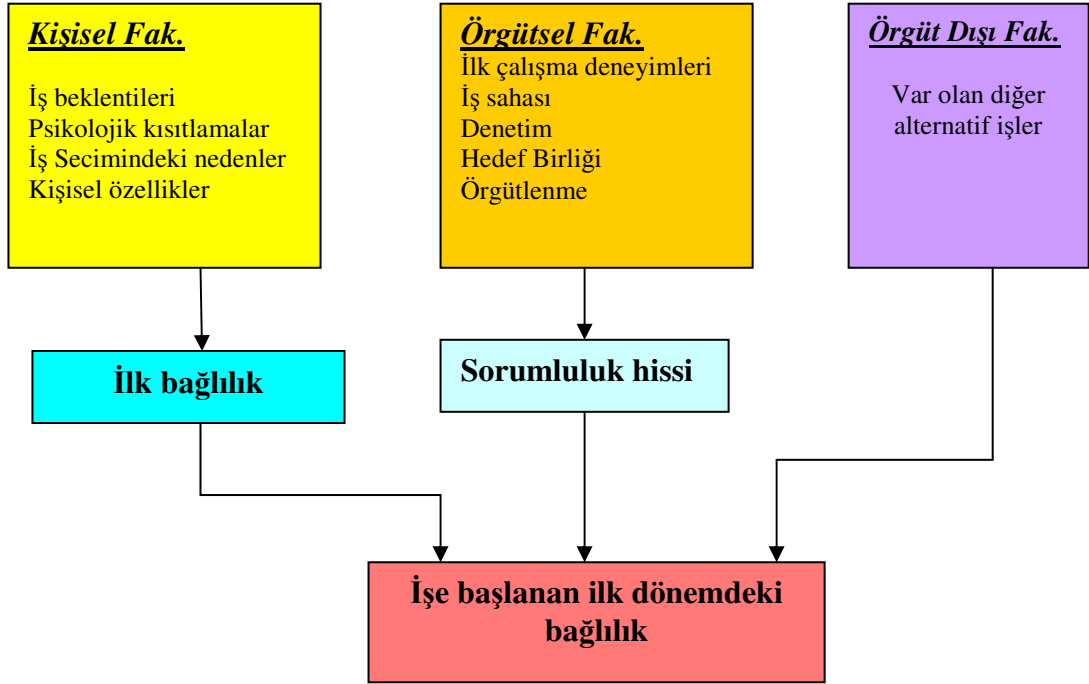
**Bağlılık ve İşe Geç Gelme:** Örgüte bağlılık ile işe geç gelme arasında önemli derecede negatif bir ilişki vardır. İşgörenlerin örgüte karşı olan olumlu tutumları, onların bu tutumlarla tutarlı bir davranış sergilemesini sağlamaktadır. İşe zamanında gelme de bu davranışlar arasında yer almaktadır (İlhan, 1996).

**Bağlılık ve İşgücü Devri:** Kuramsal olarak, örgüte bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birisi, iş gücü devir oranının düşmesidir. Tanım gereği, bağlılık düzeyleri yüksek işgörenler, örgütte daha fazla kalmayı ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı arzu ederler ve sonuç olarak ayrılma olasılıkları düşüktür. İşgörenlerin örgüte bağlılıklarını işten ayrılma davranışlarını inceleyen araştırmalarda, örgüte bağlılığın zaman içerisinde geliştiğini ve buna bağlı olarak bağlılık düzeyleri düşük olan işgörenlerin işten ayrılmaları yaklaştıkça bağlılık düzeylerinin iyice düştüğü görülmüştür. Yeni işe başlayanlarda ise, istihdam edilenlerin yüzde ellisinin ilk beş yıl içerisinde işten ayrıldıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda, örgüte bağlılığın işgörenlerin işten ayrılma davranışlarını öngörmede iş doyumundan daha etkili bir değişken olduğu ifade edilmiştir (Mowdey ve diğerleri, 1982).

Bu sonuçları değerlendirdiğimizde özellikle, mesleğinin hemen başında olan iş görenlerin, örgütüne yönelik tutumlarını etkileyen bir takım sorunlar yaşadıklarında daha uygun bir çalışma ortamı aramaya ve aradığı ortamı bulduğunda ise işini bırakma eğilimi gösterdikleri söylenebilir.

#### **2.2.4. Yeni işe başlayanlarda örgütsel bağlılık modeli**

Profesyonel olarak spor yapan bireylerin sık takım değiştirdikleri ve sürekli daha iyi alternatif kulüp arayışı içinde oldukları bilinen bir gerçektir. Bu sporcuların sık takım değiştirmeleri örgütsel bağlılıklarının zayıflığı ile de açıklanabilir. Bu nedenle yapılan bu çalışmada temel alınan örgütsel bağlılık ve buna bağlı olarak oluşan erken işi bırakma eylemi ile ilgili Porter ve Steers (1991) tarafından geliştirilen model şekil 5’de verilmiştir.



**Şekil 5: Yeni İşe Başlayanlarda Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler (Porter ve Steers, 1991).**

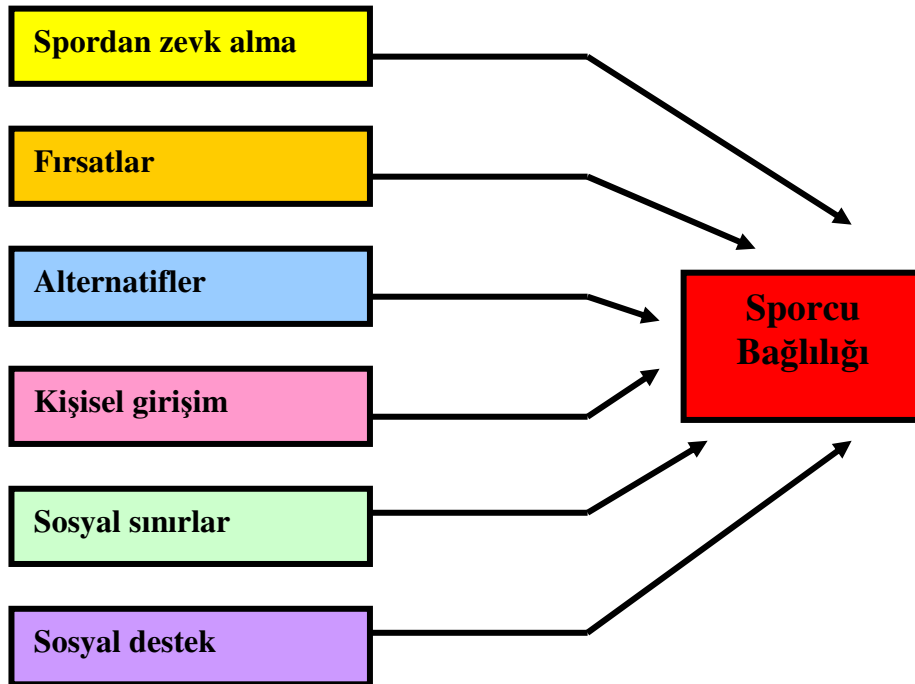
Porter ve Steers (1991)'in yeni işe başlayanlar ile işverenlere önerdiği bir çok örgütsel bağlılık modeli bulunmaktadır. Bu yazarlara göre en uygun bağlılık modellerinden biri de Şekil 5'te görülmektedir. Şekli incelediğimizde; kişisel faktörlerle ilgili olarak iş görenleri ilk iş gününde işe götüren muhtemel bağlılık faktörleri sıralanmaktadır. Bireylerin ilk iş gününden itibaren yüksek örgütsel bağlılık duygusu onların örgütte kalıcılığını sağlar. Bu bağlılık onları daha fazla sorumluluk alma duygusu içerisine iterek örgütsel etkinliklere daha fazla katılımı sağlar. Bu durum kişinin erken etkili örgütsel bağlılık sürecine girmesine neden olarak bireyleri daha fazla örgüte bağlar ve onların örgüt ile ilgili görevlerinde daha fazla çaba sarf etmelerini sağlar. Örgütsel faktörler ise iş ile ilgili çalışma alanı, iş dönütü, işin özerkliği ve işin önemi gibi faktörleri içerir. İşle ilgili karar mekanizmasına etkin bir şekilde katılım bağlılık derecesini etkiler. İş grubu ve örgütsel amaçlardaki tutarlılık da bağlılığı artırır. Sonuç olarak örgütsel özellikler, işgörenlerin sorumluluk almalarında önemli rol oynamaktadır. Örgüt dışı faktörler ise kişinin bir işi elde etmesinden sonra var olan diğer alternatif iş imkanlarının elde edilebilirliği ile ilgilidir. Araştırmalar; yüksek maaşla işe başlamayan bireylerin işe

bağlılığının düşük olduğunu ve işe başladıktan altı ay sonra teklif edilen diğer alternatif işleri değerlendirmeyi düşündüklerini göstermektedir (Porter ve Steers, 1991).

### 2.2.5. Sporcu Bağlılığı Modeli

Özellikle elit sporcuların çok sık kulüp değiştirdiği bilinen bir gerçektir. Bunun nedeni ise kulüplerin sporcuların performansını yakından takip ederek başarılı olanlara daha iyi imkanlar vererek kendi kulübüne transfer etmek istemesinden kaynaklanabilir. Sporcuların bu transfer tekliflerini değerlendirmede kulübüne olan bağlılık düzeyinin de etkili olduğu düşünülebilir.

Bu nedenle elit sporcuların bağlılığı ile ilgili uluslararası düzeyde yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Sporcu bağlılığı ile ilgili olan bu çalışmalar diğer çalışmaların da alt yapısını oluşturmaktadır. Sporcu bağlılığı ile ilgili araştırmalar genellikle sporcuların “arzu ve kararlılığı” üzerinde odaklanmıştır. Scanlan ve arkadaşlarının (1993) geliştirdiği sporcu bağlılık modeli (Sport Commitment Model) bu alanda yapılan ilk çalışma olup, genç sporcuların bağlılığı üzerinde etkili olan 6 faktörü (Şekil 6) açıklamaktadır.



Şekil 6: Spor Bağlılık Modeli (Scanlan ve arkadaşları, 1993).

Şekil 6’da görüldüğü gibi, sporcuların bağlılık düzeyi üzerinde etkili olan altı faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden birincisinde, sporcuların yapmış olduğu branşın birey üzerindeki pozitif genel etkinlerinden (branşı sevme, eğlenme, yapmaktan haz duyma) söz etmektedir. Bağlılık üzerinde etkili olan ikinci faktörde sporcuya sunulan fırsatların (as kadro, kaptanlık gibi olanakların) bağlılık üzerinde etkilisi vurgulanmaktadır. Cazip alternatiflerin (ulusal ve uluslararası müsabakalar gibi) çok olması ve sporcuların bu alternatifleri elde edebilmek için ekstra çaba sarf etmeleri onların bağlılığını etkilemektedir. Kişisel girişimde ise sporcuların aktivitelere katım devamlılığı sayesinde elde etmiş olduğu kariyer yani takım içerisindeki yerini sağlamlaştırmasının bağlılık üzerindeki etkisinden bahsedilmektedir. Sporcunun spor aktivitelerine devam etmesini zorunlu kılan sosyal norm ve beklentiler (seyircilerin beklentileri, yöneticilerin beklentileri ve takımın kültürü v.b.) gibi unsurlar bağlılık üzerinde etkili olmaktadır. Sporcuların görmüş olduğu destek ve motivasyonun (para, prestij elde etme, sosyal güvence v.b) diğer sporcuların aktivitelere katılımını sağlamada örnek teşkil etmesi sporcu bağlılığını etkilemektedir (Scanlan, 2003).

### **2.2.6. Örgütsel Bağlılık Anketinin Alt Boyutları**

Örgütsel bağlılık ile yapılan çalışmalar incelendiğinde; bağlılığı yüksek olan işgörenlerin kurumu ile özdeşleştiği ve kurumunun hedeflerini kendi kişisel hedeflerinden daha önde tuttuğu, buna karşın örgütten beklentileri yerine gelmeyen işgörenlerin ise kurumuna karşı yabancılaştıkları ve bağlılıklarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada sporcuların bağlılığını ölçmek amacı ile geliştirilen bağlılık ölçeğinde de bu faktörler göz önünde bulundurulmuş ve yapılan faktör analizi sonucunda sporcu bağlılığı aşağıda açıklandığı gibi özdeşleşme, uyuşum ve yabancılaşma alt boyutlarından oluşmuştur.

### **A-Özdeşleşme:**

Özdeşleşme (Identification), işgörenin örgütüne yüksek düzeyde duygusal bağlılığı yolu ile kendi "ben"i ile örgütü birleştirmesidir. Bu duygusal bağlılıkta ussallık ta bulunabilir. Çoğu kez işgörenin örgüte ussal bağlılığı giderek duygusal bağlılığa dönüşür. İşgören başlangıçta gereksinmelerini karşıladığı, işten doyum sağladığı, işine güdülendiği için örgütüne bağlı iken, giderek bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyor ise işgörenin örgütü ile özdeşleşmesi duygusallaşmıştır (Başaran, 1992).

### **B-Uyuşum:**

Uyuşum (Accomadation), duyu organlarını gelen uyarımları açık olarak izleyebilmeye hazırlayan devinimdir. Toplumsal bakımdan uyuşum (Consensus Social) belli bir toplumu ya da toplumsal kümeyi oluşturan bireylerin, düşünce, duyu ve eylem birliğidir denilebilir (Ozankaya, 1984).

Örgütleri ile uyuşum içinde olan işgörenler, yönetimin koyduğu kurallara uyma bakımından yönetmenlerini pek zor durumlara sokmazlar. Ancak üretim süreci içinde aslında gösterebilecekleri gayreti ve üretim miktarını tam olarak göstermeyip, sınırdan tutmaları yüzünden örgütsel amaçların yerine getirilmesinde fazla çaba harcamazlar. Bu açıdan bakıldığında, yöneticilerin örgüt ile uyuşum içinde olan bu işgörenleri daha fazla işe yönlendirmede sıkıntılar yaşadıklarını söylemek yanlış sayılmayabilir (Hoşgörür, 1997).

### **C- Yabancılaşma:**

Günümüzde sıkça karşılaşılan yabancılaşma (Alienation) kavramı, Marksist kuramın uygulamaya konulduğu "1920"lerden sonra incelenmeye ve kullanılmaya başlanılmıştır. Marks'a göre yabancılaşma, insanın çevresine sahip ve egemen



olamamasından çok, çevrenin diğer insanların hatta bizzat insanın kendi öz varlığına yabancı olması demektir. Karl Marx el yazmaları kitabında yabancılaşmayı: insanı boyunduruğu altına alan karşıt güçler durumuna gelmeleri, bunun sonucu olarak insanı, insan olmayana dönüştürmeleri süreci olarak dile getirmektedir (Hançerlioğlu, 1982). Yeni gelişen ileri teknoloji ve üretim artışı sonucu insanlar giderek tek başlarına kalmakta ve yalnızlığa itilmektedirler. Kendilerine tanınan her türlü özgürlük ortamına rağmen işgörenler kendilerini yalnız hissetmekte giderek iş ortamlarına soğukluk duymaktadırlar. Yabancılaşmadan "Sosyal ilişki içindeki üretici insanı ve onun aktivitesinin ürünü ile bu ürünlerin sosyal olarak dışa vurulması, belirli bir sosyal sistemle kaynaşması, otonom bir biçimde işlemesi de" anlaşılabilir (Hoşgörür, 1997).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık ve Stres Konusunda Yurt içinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Örgütsel bağlılık ve stres ile yapılan literatür taraması sonucunda yurt içinde ve yurt dışında farklı örgüt çalışanları üzerinde yapılmış olan bir çok çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalar dan spor alanında yapılmış ve konumuz ile doğrudan ilgili olanlar yapıldığı tarih sıralamasına göre aşağıda kısaca özetlenmiştir.

### 2.3.1. Örgütsel stres çalışmaları

Pensgaard ve Ursin (1998) stresle ilgili yapmış oldukları çalışmalarında, 1994 yılında Norveç'te yapılan Lillehammer Kış Olimpiyat Oyunlarına katılan 69 sporcunun stres deneyimleri ve baş etme yöntemlerini incelemişlerdir. Bu oyuncular öncelikli olarak yarışma periyodunda yer alan müsabakalardan kaynaklı stres yaşadıklarını, ayrıca dış baskıların ve beklentilerin yüksek olmasının da kendileri üzerinde bir stres baskısı oluşturduğunu vurgulamışlardır. Bazı sporcular antrenör memnuniyetsizliği ve kontrol eksikliğinden dolayı stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca strese neden olan tüm bu faktörlerin zaman içerisinde performanslarını da olumsuz etkilediğini vurgulamışlardır (Pensgaard ve Ursin,1998).

Martin ve arkadaşları (1999) antrenörlerin stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, Kelly'nin (1994) geliştirmiş olduğu stres ve tükenmişlik modelini kullanmışlardır. Bu model, sosyal destek, güçlükler ve kariyer elde etme gibi sorunların strese neden olduğu ve bu stresin ise tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu açıklayan bir modeldir. Çalışma sonucunda antrenörlerin kariyer kaygıları ile ilgili yüksek düzeyde strese sahip oldukları bulunurken, çalışma ortamındaki düşük düzeydeki zorlukların stresi ve tükenmişliği yükselttiği sonucuna ulaşmışlardır. Özellikle stres belirleyicilerinin tükenmişlik üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkili olduğu bu çalışma sonucunda bulunmuştur (Martin ve arkadaşları, 1999).

Holt ve Hogg (1999) bayan futbol dünya kupası finallerine katılan sporcuların stres kaynakları ve baş etme yöntemlerini incelemişlerdir. Şampiyonadan üç hafta önceki periyotta 7 bayan sporcu ile kamp ortamında yaptıkları görüşme sonucunda veriler toplanmıştır. Çalışma sonucunda elit düzeydeki bayan futbolcuların; antrenörle iletişim, gereksinimler (sağlık, beslenme, finansman v.b), yarışma korkusu ve dikkat dağıtıcı çevresel unsurlar (seyirci, basın v.b) gibi faktörleri stres yaratan etkenler olarak algıladıkları vurgulanmıştır (Holt ve Hogg, 1999) .

Anderson ve Williams (1999) 10 farklı branştan 196 kolej sporcusu üzerinde yaptıkları çalışmalarında, stresin sporcular üzerindeki algısal, psikolojik ve spor yaralanmaları ile ilgili etkisini incelemişlerdir. Bu sporcuların sezon başlamadan önce yaşamsal ve sosyal ihtiyaçları giderilmiştir. Bu konu ile ilgili daha önceki yapılmış olan çalışmalarda, özellikle sporcu sakatlanmalarında; sporcuların yaşam tarzı, sosyal destek ve stres algı düzeylerinin etkili olduğu bulunmuştur. Bu çalışma sonucunda ise, olumsuz yaşam tarzı ve sınırlı imkanların strese neden olduğu ve bu stresinde spor sakatlanmaları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Anderson ve Williams, 1999).

Ford ve arkadaşları (2000) ulusal ve ulusal ararsı düzeyde değişik branşlarda mücadele eden 65 erkek ve 56 bayan elit sporcu üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, sporcuların sakatlığı ile stres arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda cinsiyet ile stres yaratan durumlar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çok değişkenli korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında ilişki saptanmıştır. Özellikle, sporcuların hayatındaki olumlu değişikliklerin artması ile irade ve dayanıklılık artmakta, sakatlıklardan dolayı meydana gelen zaman kaybı azalmakta, yine sporcuların genel yaşamındaki ve olumsuz yaşamındaki iyileşmelerin artması ile kendine güven ve sakatlıkların iyileşme süresindeki düşüş arasında ilişki bulunmuştur (Ford ve arkadaşları, 2000).

Anshel ve Wells (2000) elit basketbolcuların müsabaka esnasında oluşan stres kaynaklarını ve bu stres kaynakları ile mücadele etme yöntemlerini incelemiştir. 20 basketbol oyuncusu ile yapılan görüşme sonucunda, sporcuların müsabaka esnasında; kişiler arası çatışma, hakem kararları, bireysel performans problemleri, karşıt görüşler ve takım oyuncularının davranışı ile ilgili faktörleri stres kaynağı olarak algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Anshel ve Wells, 2000).

Dugdale ve arkadaşları (2002) 1998 Commonwealth oyunlarına katılan 91 Yeni Zelandalı sporcu üzerinde yaptıkları çalışmalarında, sporcuların uluslararası büyük müsabakalarda karşılaştıkları stres kaynaklarını ve baş etme yöntemlerini incelemiştir. Çalışma bulgularında sporcuların; sakatlanma ve hastalıklar, müsabaka kaygısı, trafik ve ulaşım sorunları, takımına veya arkadaşlarına güvensizlik, müsabaka esnasında performansı etkileyecek hatalar yapma, müsabaka skorunun baskısı, beklentiler (medya, seyirciler, antrenörler ve idareciler), antrenör davranışları ve yorgunluk gibi faktörleri stres kaynağı olarak algıladıkları belirlenmiştir (Dugdale ve arkadaşları, 2002).

Chambell ve Jones (2002) elit tekerlekli basketbol oyuncularının stres kaynaklarını incelemiştir. Ulusal düzeydeki 10 sporcu ile yapılan görüşme sonucunda sporcuların stres faktörü olarak: engellenme endişesi, müsabakaya yeterince hazırlanamama, oyun alanı ile ilgili endişe, maç sonrası performans kaygısı, bedensel görünüşleri ile ilgili negatif algılar, grup etkileşimi ve iletişimin zayıflığı, olumsuz antrenör davranışları, müsabakanın skoru, tekerlekli sandalye basketbol branşının talep ve maliyeti ile bu branş hakkındaki bilinç eksikliği gibi durumları algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Chambell ve Jones, 2002).

Anshel ve arkadaşları (2003) 77 bayan ve 174 erkek İsrail’li sporcu üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, sporcuların stres kaynakları ve baş etme yöntemlerini cinsiyet değişkenine göre incelemiştir. Çalışma sonucunda sporcuların stres faktörü olarak; seyirciler, rakipler, antrenörler, gereksinimler, karamsarlık, ortam, hata yapma ve vaatlerin yerine getirilmemesi gibi faktörlerden

etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bayanların erkeklerden daha fazla stres korkusu olmasına rağmen stresten daha az etkilendikleri bulunmuştur (Anshel ve arkadaşları, 2003).

Assadi (2003) spor eğitimi örgütlerindeki yöneticilerin örgütsel ve yönetsel mesleki stres faktörlerini değerlendirmiştir. Ayrıca bu parametrelerle yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve diğer faktörlerin ilişkisine bakmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel stres ile yönetsel stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İkramiyeler ve kişisel gelişim olanakları örgütsel strese neden olurken, işin kalitesi, işin önemi ve zaman baskısı gibi değişkenler yönetsel stres faktörlerine neden olmaktadır. Kişisel özellikler ile örgütsel stres, yönetsel stres ve toplam stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Assadi, 2003).

Hanton ve Flether (2005) yarışmalara katılan profesyonel sporcuların örgütsel stres kaynaklarını inceledikleri çalışmalarında, literatürde var olan potansiyel örgütsel stres kaynaklarını tartışarak, örgütsel stres ile ilgili bundan sonraki yapılacak çalışmalarda anahtar olacak faktörleri sıralamışlardır. Bu faktörler: a) Yapılan branşın kendine has özelliği, b) sporcunun organizasyonlarda üstlendiği rol, c) spor ilişkileri ve kişiler arası talepler, d) sporcunun kariyeri ve performans gelişimindeki sorunlar, e) örgütsel yapı ve iklimidir (Hanton ve Flether, 2005).

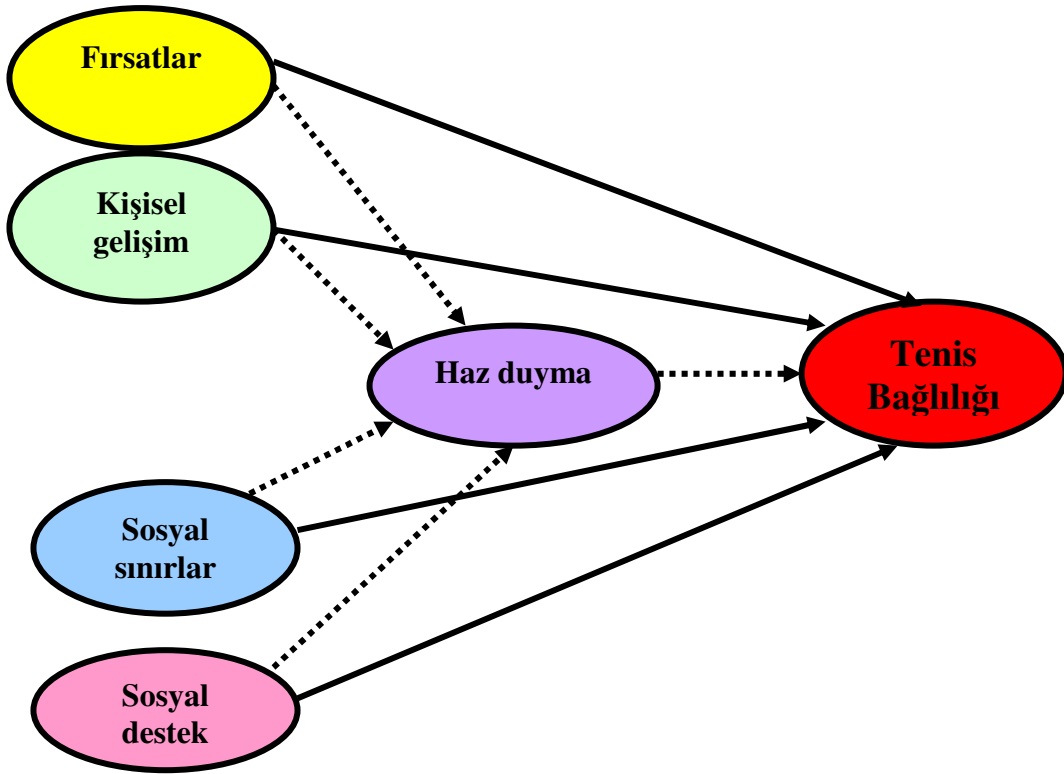
Nicholls ve arkadaşları, (2006) profesyonel Rugby oyuncularını üzerinde yaptıkları çalışmada, elit düzeydeki 8 Rugby oyuncusuna 28 gün boyunca yaşadıkları stresli durumlar ile ilgili günlük tutturulmuştur. Bu günlüklerden elde edilen veriler sonucunda sporcuların yaşadığı olası stres durumları; Sakatlanma, zihinsel ve fiziksel hata yapma, antrenör davranışları, performans düşüklüğü, antrenman içerikleri, hava şartları, yönetici davranışları, yorgunluk, rakibin aldatıcı hareketleri, takımın taktiği, rakibin iyi oyunu, seyirciler, olumsuz takım atmosferi, takım seçiminin adil olmayışı, seyircilerin olumsuz davranışları ve medya olarak açıklanmıştır (Nicholls ve arkadaşları, 2006) .

O'Neil ve Steyn (2007) dayanıklılık sporu yapan güney Afrikalı atletlerin çevresel stres faktörleri ve başa çıkma stratejileri üzerinde çalışmışlardır. 53 amatör sporcu üzerinde yapmış oldukları çalışmada, görüşme ve anket yöntemini birlikte kullanmışlardır. Çalışma sonucunda, sporcular üzerinde en fazla stres yaratan çevresel faktörleri; ekipman, beslenme, hava durumu, aşırı su kaybı, belirsizlik ve arazinin durumu olarak sıralamışlardır. Ayrıca, sporcuların stres yaratan bu faktörlerle kendi bireysel çabaları ile mücadele ederek performanslarını yükseltmeye çalıştıkları sonucuna ulaşmışlardır (O'Neil ve Steyn, 2007).

Levy ve arkadaşları (2009) elit antrenörlerin örgütsel stres kaynakları ve baş etme yöntemleri ile ilgili boylamsal bir araştırma yapmışlardır. Antrenörlerin 28 gün boyunca karşılaştıkları sorunları yazdıkları günlük tutturulmuştur. Ayrıca bu günlüklerin her birine stresle başa çıkma yöntemi ile ilgili likert tipi anket konulmuştur. Çalışma sonucunda antrenörlerin; yönetsel, aşırı iş yükü, yarışma atmosferi, sporcular, takım atmosferi ve örgüt dışı stres faktörlerinden etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Antrenörler stresle baş edebilmek için; konuşma, stresli duruma karşı ön hazırlık, planlama, sosyal destek ve kendi çabasıyla baş etmeye çalışmaktadırlar (Levy ve arkadaşları, 2009).

### 2.3.2. Örgütsel bağlılık çalışmaları

Maureen ve arkadaşları (2001) genç tenisçilerin motivasyonunu sağlayan sporcu bağlılığı modeli üzerinde teorik olarak çalışmışlardır (Şekil 7). Yaşları 10 ile 18 arasında değişen 198 tenis oyuncusunun motivasyonlarını etkileyen unsurlar ile ilgili kendi görüşlerini belirtmeleri istenmiştir.



**Şekil 7: Sporcu Bağlılığı Modeli, Doğrudan ve Dolaylı Etkileşim (Maureen ve arkadaşları, 2001).**

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, sporcuların, branşın sağladığı alternatifler, kişisel gelişimleri, sosyal sınırlar ve sosyal destek gibi faktörlerin, tenisten aldıkları haz üzerinde etkili olduğunu ve algıladıkları bu hazzında onların bağlılığı üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Maureen ve arkadaşları, 2001).

Yalçın ve diğerleri (2004) Bolu ve Düzce ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptığı kuruma yönelik bağlılık düzeylerini incelemişlerdir. Öğretmenler üzerinde yapılan çalışma sonucunda, Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum gibi değişkenler ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından uyuşum, yerimseme ve yabancılaşma alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Yalçın, 2004).

Joanne ve Shannon (2007) yapmış oldukları çalışmalarında, Kanada bayanlar golf şampiyonasında görev alan gönüllülerin motivasyon ve bağlılıklarını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda bağlılığın spor branşının özelliğinden kaynaklanan faktörlerle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, gönüllülerin motivasyonu ile toplumun bir parçası olma eğilimi arasında ilişki bulmuşlardır. Gönüllülerin, %95'inin bundan sonraki golf müsabakalarında da görev alacağını, %76'sının diğer müsabakalarda da ve %85'inin ise yapılacak tüm müsabakalarda gönüllü olarak görev alacaklarını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda gönüllülerin motivasyon ve bağlılığını etkileyen faktörlerin, organizasyonların amacına ulaşmada, karlılığı ve tutundurma stratejilerinde önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Joanne ve Shannon, 2007).

Can ve Soyer (2008) çeşitli illerde spor yapan 1258 sporcunun iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönünü incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, sporcuların örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sporcuların yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve spor yapma yılları arasında negatif yönde ters bir ilişki bulunmuştur. Spordan ekonomik gelir elde etme amacı ile iş tatmini ve bağlılık arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Can ve Soyer, 2008).

Üzüm ve arkadaşları (2009) Türkiye profesyonel futbol liglerinde futbol oynayan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerini incelemişlerdir. Türkiye İkinci ve Üçüncü Liglerinde spor yapan 90 futbolcu üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda, evli olan sporcuların bekar olanlara göre umursamazlık düzeyinde bağlılıklarının



düşük olduğu, yaşı büyük olan sporcuların genç olanlara göre daha yüksek yabancılaşma tutumu geliştirdiği ve yine spor yaşı büyük olan sporcuların umursamazlık alt boyutunda spor yaşı küçük olanlara göre bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Üzüm ve arkadaşları, 2009).

## BÖLÜM -III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama yöntemi verilerin toplanması için geliştirilen stres ve bağlılık ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ve toplanan verilerin hangi istatistik yöntemi kullanılarak analiz edileceğine dair bilgiler sunulmuştur.

#### **3.1. Araştırma Modeli:**

Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan bu araştırma, genel tarama modellerinden biri olan kesit alma yaklaşımıyla ve ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak, elit sporcuların bünyesinde yer aldığı spor kulüplerinden kaynaklanan stres düzeylerini belirleyebilmek ve stres ile bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçebilmek için araştırmacı tarafından likert tipi stres ve bağlılık ölçekleri geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçekler, evrene dahil elit sporculara uygulanarak onların görüşlerine başvurulmuştur. Ayrıca örgütsel stres ve bağlılık konuları ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalar incelenerek örgütsel stres ve bağlılık konuları betimlenmeye çalışılmıştır.

### 3.2. Evren ve Örneklem:

Bu araştırmanın çalışma evreni 2008-2009 ve 2009-2010 Türkiye Futbol, Voleybol, Hentbol ve Basketbol liglerinde spor yapan yaklaşık (N=8872) sporcudan oluşmaktadır. Örneklem grubu ise bu evren içerisinde “Olasılıklı Örneklem” yöntemlerinden biri olan “Tabakalı Örneklem” yöntemi kullanılarak seçilen (n=430) sporcudan oluşmuştur.

Çalışma evrenini belirleyebilmek için öncelikli olarak Türkiye Futbol, Voleybol, Hentbol ve Basketbol Federasyonlarına bağlı 2008-2009 ve 2009-2010 sezonunda; süper lig, birinci lig, ikinci lig ve üçüncü lig klasmanlarında mücadele eden sporcuların sayısı belirlenmiştir. Bu sporcuların genel evren sayısı (N) ve bu evreni temsil eden örneklem sayısı (n) Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.**

Genel evren, alt evren ve bu evrenleri temsil eden örneklem sayıları

Alt Evrenler	N	%	En az (n)	Ulaşılan (n)
Futbol	3520	40	147	152
Basketbol	3810	36	132	148
Voleybol	1404	16	57	69
Hentbol	768	8	31	61
<b>Toplam</b>	<b>8872</b>	100	367	<b>430</b>

Tablo 1’i incelediğimizde toplam evreni oluşturan sporcu sayısının (N=8872) kişiden oluştuğu görülmektedir. Genel evrenin özelliklerini incelediğimizde Futbol, Voleybol, Hentbol ve Basketbol gibi farklı özelliklerde heterojen bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Evrenin farklı yapıda olduğu böyle durumlarda homojen bir yapı sağlamak için evren alt evrenlere, tabakalara ya da alt gruplara ayrılır. Tabakalı örneklem yöntemi olarak adlandırılan bu yöntemde, evreni oluşturan alt tabakaların

her birinin genel evren içerisindeki yüzde oranı ( $\text{Alt evren} \times 100 / \text{Genel evren}$ ) formülü kullanılarak bulunur. Örneğin, futbol alt evrenin genel evren içerisindeki yüzdesini yukarıdaki formüle göre hesapladığımızda ( $3520 \times 100 / 8872 = 40$ ), futbolun genel evrenin %40'ını temsil ettiği görülmektedir (Ural ve Kılıç, 2005).

Örneklem hacmini belirlemek için Krejcie (1970) tarafından, evrene bağlı olarak, örneklem büyüklüğünü belirlemek için geliştirdiği formül kullanılmıştır. Bu formüle göre, ( $N=8872$ ) kişiden oluşan genel evreni temsil eden örneklem büyüklüğü için ( $n=367$ ) kişinin yeterli olacağı bulunmuştur (Krejcie and Morgan, 1970).

Belirlenen bu örneklem hacminin alt evrenlere göre dağılımını bulmak için ( $\text{atl evren yüzdesi} \times \text{genel örneklem sayısı} / 100$ ) formülünden yararlanarak alt evrenleri temsil edecek örneklem sayısı bulunmuştur. Örneğin, futbol alt evrenini temsil edecek örneklem sayısı ( $40 \times 367 / 100 = 147$ ) kişiden oluşmaktadır (Ural ve Kılıç, 2005).

Yapılan bu hesaplamalar sonucunda Tablo 1'de görüldüğü gibi genel evrenimizi oluşturan sporcu sayısının ( $N=8872$ ) kişi olduğu ve bu evren içerisinde tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen örnek grubunun ise ( $n=430$ ) sporcudan oluştuğu görülmektedir. Bu sporcuların  $n=245$ 'i erkek ve  $n=185$ 'i kadın sporcudan oluşmaktadır. Branşlara göre örneklem grubunun dağılımına baktığımızda  $n=152$  futbol,  $n=148$  basketbol,  $n=69$  voleybol ve  $n=61$  sporcunun hentbol branşında olduğu görülmektedir.

### 3.3. Veri Toplama Aracı:

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından; Likert Tipi Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği (ESÖSÖ) ve Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ESÖBÖ) geliştirilmiştir. Stres ölçeği toplam 43 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar, “yönetim-finansman, antrenör davranışı, seyirci davranışı, sağlık-beslenme ve karara katılma” olarak isimlendirilmiştir. Alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Antrenörün Davranışları alt boyutu  $\alpha=0.86$ ), ikinci faktör için (Yönetim-Finansman alt boyutu  $\alpha=0.82$ ), üçüncü faktör için (Sağlık-Beslenme alt boyutu  $\alpha=0.84$ ), dördüncü faktör için (Seyirci davranışları alt boyutu

$\alpha=0.87$ ) ve beşinci faktör için ise (Karara katılma alt boyutu  $\alpha=0.62$ ) olarak belirlenmiştir. Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeğinin Toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise ( $\alpha=0.93$ ) olarak bulunmuştur. Stres ölçeğinde antrenör davranışları (2, 4., 5., 7., 8., 9., 11., 12., 14., 17., 18., 19., 20., 21., 26., 29., 36., 37., 38 ve 39)'uncu maddelerden, yönetim-finansman (3., 6., 10., 13., 15., 16 ve 33)'üncü maddelerden, sağlık-beslenme (22., 23., 25., 31., 40 ve 42)'inci maddelerden, seyirci davranışları (27., 28., 30., 34., 41 ve 43)'üncü maddelerden, karara katılma (1., 24., 32 ve 35)'inci maddelerden oluşmaktadır.

Bağlılık ölçeği 35 maddeden ve üç alt boyuttan oluşmuştur. Alt boyutlar “özdeşleşme, uyuşum ve yabancılaşma” olarak isimlendirilmiştir. Alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Özdeşleşme alt boyutu  $\alpha=0.85$ ), ikinci faktör için (Uyuşum alt boyutu  $\alpha=0.87$ ), üçüncü faktör için (Yabancılaşma alt boyutu  $\alpha=0.74$ ), olarak belirlenmiştir. Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise ( $\alpha=0.89$ ) olarak bulunmuştur. Bağlılık ölçeğinde özdeşleşme alt boyutu (1., 8., 11., 12., 17., 20., 22., 26., 27., 28., 32., 34 ve 35)'inci maddelerden uyuşum alt boyutu (2., 3., 4., 5., 6., 7., 9., 13., 16., 19. ve 21)'inci maddelerden, yabancılaşma alt boyutu (10., 14., 15., 18., 23., 24., 25., 29., 30., 31. ve 33)'üncü maddelerden oluşmaktadır. Yabancılaşma alt boyutunda yer alan (10., 14., 15., 18., 23., 24., 25., 29., 30., 31. ve 33)'üncü maddeler olumsuz anlamda olduğu için ters çevrilerek puanlanmıştır.

Geliştirilen ölçekler doğrudan ve posta yolu kullanılarak katılımcılara uygulanmıştır.

Araştırmacı tarafından geliştirilen stres ve bağlılık ölçeklerinin geliştirilmesi aşamasında yapılan işlemler ve kullanılan metotlar “Ölçek geliştirme süreci” başlığı altında aşağıda ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

### 3.3.1. Ölçek Geliştirme Süreci

Araştırmacı, ölçek geliştirmek amacı ile bir çalışma planı hazırlamış ve ölçek gelişim basamaklarını aşağıdaki sıralamada özetleyerek tanımlamıştır.

#### 3.3.1.1 Maddelerin Oluşturulması

Ölçek geliştirme sürecinin birinci basamağını oluşturan maddelerin oluşturulmasına yönelik çalışmalar iki ana başlıktan oluşmaktadır.

##### A) Literatür Taraması:

Örgütsel stres ve sporda stres ile ilgili 1995 ile 2008 yılları arasında uluslararası literatürde yayınlanan yaklaşık 300 yakın makale ayrıntılı olarak incelenmiş ve bu araştırmaların ortak yönleri çıkartılarak aşağıda sıralanmıştır.

- a- Spor yöneticilerin stres ve tükenmişlik düzeyleri,
- b- Yarışma stresi ve baş etme yöntemleri,
- c- Spor yaralanmaları ve stres,
- d- Dayanıklılık sporlarında aşırı yüklenme sonrası oluşan stresin performansa olan etkileri,
- e- Elit sporcuların yetenek ve motivasyonları ile stres arasındaki ilişki,
- f- Hakemlerin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri,
- g- Elit sporcuların örgütsel stresi v.b.

Bu çalışmaların ortak yönleri incelendiğinde spor alanındaki stres çalışmalarının genellikle psikolojik ve fizyolojik boyutlarda incelendiğini görmekteyiz. Yönetimsel alandaki araştırmalarda genellikle yöneticiler ve hakemler üzerinde çalışılmıştır.

Elit sporcuların örgütsel stres kaynakları ile ilgili çalışmalar ise genellikle “Nitel Araştırma Yöntemi” kullanılarak yapılmıştır. Bu araştırmacılardan Woodman ve Hardy (2001) Elit Sporcuların stres kaynaklarını belirlemeye yönelik nitel bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırma sonucunda elde edilen temalar ve alt temalardan

(Şekil'1) yola çıkılarak stres ölçeğinin soru havuzunda düşünülen alt boyutlar oluşturulmuştur.

Örgütsel bağlılık ile ilgili ise yurt içinde ve yurt dışında yapılan bir çok “Nitel ve Nicel” çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan biri olan örgütsel bağlılık ile ilgili Hoşgörür’ün (1997) “İşgörenlerinin Örgütsel Tutumlarını” ölçmeye yönelik olarak geliştirmiş olduğu ölçek sporcuların özelliklerine göre modifiye edilerek kullanılabilir nitelikte olduğu için bu çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir.

### **B) Soru Havuzunun Oluşturulması:**

Soru havuzu oluşturulurken “Stres” ve “Bağlılık” ile ilgili tutum ifadelerinin yazılım aşamasında, Tezbaşaran (1996) tarafından önerilen aşağıdaki temel ölçütler göz önünde bulundurulmuştur.

1. Maddelerin arzu edilen veya arzu edilmeyen bir durumu ifade edip etmediğine,
2. Bir madde de birden fazla yargı, düşünce veya duyuş bulunmamasına,
3. Aşırı uçtaki tepkileri ifade eden maddelerin bulunmamasına,
4. Olumlu ve olumsuz soruların olmasına,
5. Ölçekte kullanılması tasarlanan madde sayısının üç dört katının veya daha fazlasının hazırlanmasına,
6. Ölçme araçları için hazırlanacak yönergelerin cevaplayıcılar için kolayca anlaşılabilir ve kısa olmasına dikkat edilmelidir (Tezbaşaran, 1996).

Yukarıda verilen bilgiler ışığında “Stres Ölçeği” için 136 madden oluşan ölçeğin ilk formatı ortaya çıkartılmıştır.

Bağlılık ölçeğinde yer alan 50 madde anlamı bozulmadan anlaşılır bir şekilde elit sporculara göre yeniden yazılmıştır.

### C) Madde Puanlarının Belirlenmesi:

Likert tipi bir ölçekte, her cevaplayıcının ölçek puanı maddelere gösterdiği tepki puanlarının toplamından oluşur. Bunun için her bir cevaplayıcının her bir maddeye verdiği cevap puanlanmıştır. Maddelere birden beşe doğru bir puan dağılımı yapılmıştır (Tablo 2). Maddelerde 3 puan kararsızlığı ifade etmektedir. 1 puan olumsuz uçtaki stres ve bağlılık derecesini, 5 puan olumlu uçtaki stres ve bağlılık derecesini temsil etmektedir. Olumsuz maddeler, olumlu maddelerin tersine puanlanmıştır (Tezbaşaran, 1996).

**Tablo 2.**

Madde Puanları

	<b>Çok Az</b>	<b>Az</b>	<b>Orta</b>	<b>Çok</b>	<b>Çok Fazla</b>
<b>Stres</b>	1	2	3	4	5
	<b>Hiçbir zaman</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Ara Sıra</b>	<b>Genellikle</b>	<b>Her zaman</b>
<b>Bağlılık</b>	1	2	3	4	5

#### 3.3.1.2 Ölçeklerin Geçerliliği

Araştırmanın bu bölümünde, oluşturulan ölçek maddelerinin “Yapı” geçerliliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Literatür taraması sonucu oluşturulan maddeler beden eğitimi ve spor yönetimi alanlarında akademisyen olan ve aynı zaman da elit olarak bir branş da spor yapmış veya halen yapmakta olan; 1 profesör, 1 doçent, 8 yardımcı doçent ve 6 araştırma görevlisi tarafından;

- 1- Ölçeklerin hangi derecede elit sporcuların örgütsel bağlılığı ve stresini ölçtüğü,
- 2- Ölçeklerin hedeflenen kitleye uygun olup olmadığı,
- 3- Ölçekteki maddelerin yapısal doğruluğu, incelenerek görüşleri alınmıştır.



Bu değerlendirmeler sonucunda bazı maddelerin ifade biçimi yeniden düzenlenmiş ve stres anketine 3 madde daha eklenerek soru sayısı 136'dan 139'a çıkartılmıştır.

Uzman görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenen ölçek, her bir maddede ki ifadelerin, anlaşılıp anlaşılmadığının test edilmesi amacıyla beden eğitimi ve spor alanındaki akademisyenlere tekrar sunulurarak her bir maddenin anlaşılır olmasına çalışılmıştır.

Bu aşamalardan sonra oluşan ölçek maddeleri, Türk dili açısından değerlendirilmek üzere, 2 Türk dili uzmanı tarafından incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılarak ölçekler faktör analizi için hazır hale getirilmiştir.

### 3.3.1.3 Ölçeklerin Faktör Analizleri

Faktör analizinde amaç, çok sayıdaki maddelerin daha az sayıda faktörlerle ifade edilmesi demektir. Aynı faktörü ölçen maddeler bir araya gelerek çeşitli gruplar oluşur. Her faktör grubuna, içinde bulunan maddelerin özelliğine göre faktör adı verilir. Bu faktörlerden her biri ölçmedeki kuramsal yapıyı ifade etmektedir (Karasar, 2006).

#### A-Sporcuların Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi:

Bağlılık ölçeği için, Hoşgörür'ün (1997) "İşgörenlerin Örgütsel Tutumlarını" ölçmeye yönelik olarak geliştirmiş olduğu 50 madde ve beş alt boyuttan oluşan anket araştırmanın amacına göre, uzman görüşü alınarak ve ifadeleri yeniden düzenlenerek kullanılmıştır. Özgün ölçeğin alt boyutları içerisinde yer alan maddeler; Özdeşleşme alt boyutu için (1,8,16,23,29,36,37,44,47,49), yerimseme alt boyutu için (2,13,17,22,24,28,31,38,45,50), uyuşum alt boyutu için (3,6,9,10,18,21,30,40,48), umursamazlık alt boyutu için (4,7,11,14,19,26,32,35,39,41,46) ve yabancılaşma alt boyutu için ise (5,12,15,20,25,27,33,34,42,43) olarak belirlenmiştir.

Maddeler beş kategori üzerinden değerlendirmiştir. Bu kategorilerin sayısal olarak karşılığı; Hiçbir zaman=1, Nadiren=2, Ara sıra=3, Genellikle=4, Her zaman

=5 olacak şekilde puanlanmıştır. Anketteki 15 madde (14, 15, 19, 20, 25, 26, 27, 32, 33, 34, 35, 41, 42, 43, 46) olumsuz olarak belirlenmiş ve bu maddeler ters çevrilerek puanlanmıştır.

Hoşgörür (1997) veri toplama aracının güvenilirliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısına her alt boyut için ayrı bakmıştır. Bu analiz sonucunda; Özdeşleşme alt boyutu ( $\alpha=0.79$ ), Yerimseme alt boyutu ( $\alpha=0.78$ ), Uyuşum alt boyutu ( $\alpha=0.76$ ), Umursamazlık alt boyutu ( $\alpha=0.57$ ) ve Yabancılaşma alt boyutu için ( $\alpha=0.14$ ) olarak belirlemiştir. Anketin genel Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise ( $\alpha=0.82$ ) olarak tespit etmiştir (Hoşgörür, 1997).

Hoşgörür tarafından geliştirilen bu anket incelendiğinde özdeşleşme ve yerimseme alt boyutu ile umursamazlık ve yabancılaşma alt boyutlarını içeren ifadelerin birbirine anlamca çok yakın ifadeler olduğu ve faktör yükü (0,30)'un altında olan soruların da değerlendirmeye alınmış olması ve bazı alt boyutlardaki Cronbach Alpha iç tutarlılık değerlerinin düşük olması nedeniyle ankete yeniden faktör analizi yapılarak anketin üç alt boyuttan (Özdeşleşme, Uyuşma ve Yabancılaşma) oluşabileceği tasarlanarak uygulaması yapılmıştır.

### **A-1 Bağlılık Ölçeği Örneklem Grubu Özellikleri:**

Bağlılık ölçeğinin örneklem grubu Türkiye birinci, ikinci ve üçüncü futbol, basketbol, hentbol ve voleybol liglerinde mücadele eden ve halen aktif sporculuk hayatına devam eden 392 erkek ve kadın sporcudan oluşmuştur. Katılımcılara dağıtılan 550 anketten 415 tanesi geri dönmüş hatasız olarak kabul edilen 392 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3.**  
Bağlılık Ölçeği Örneklem Grubu Özellikleri

		f	%	Toplam
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	264	67.3	392
	Kadın	128	32.7	
<b>Medeni Durum</b>	Evli	82	20.9	392
	Bekar	309	78.8	
<b>Lig</b>	Birinci Lig	47	12.0	392
	İkinci Lig	189	48.2	
	Üçüncü Lig	156	39.8	
<b>Branş</b>	Futbol	282	71.9	392
	Basketbol	52	13.3	
	Hentbol	27	6.9	
	Voleybol	31	7.9	

### A-2 Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi:

Bağlılık ölçeği faktör analizi için, “Açımlayıcı Faktör Analizi” kullanılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizinde varimax eksen döndürme testi ile birlikte temel bileşenler analizi yöntemi uygulanmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi’nin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett Küresellik testine bakılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için Cronbach’s Alpha iç tutarlılık testi uygulanmıştır. Son olarak ölçekten elde edilen alt boyutların birbiri ile olan ilişkisini belirleyebilmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğinin ölçülmesi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü ile yapılmıştır. Bu değer 1’e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilir. KMO 0.50’den küçük ise ilgili veri grubuna faktör analizi yapılamaz (Bayram, 2004).

KMO ölçütü 0,90-100 olduğunda **mükemmel**; 0,80–0,89 arasında oldukça iyi; 0,70 – 0,79 arasında iyi; 0,60-0,69 arasında olduğunda orta; 0,50–0,59 arasında olduğunda zayıf ve 0,50’nin altında olduğunda **kabul edilemez** olduğu

belirlenmektedir (Akgül ve Çevik 2005; Tavşancıl, 2006). Tablo 4’de Bağlılık ölçeğine ait KMO ve Bartlett testi sonuçları görülmektedir.

**Tablo 4:**  
Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett küresellik testi tablosu

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü</b>		<b>0,90</b>
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	5927,964
	Serbestlik derecesi	595
	Anlamlılık	<b>0,00</b>

Tablo 4 incelendiğinde, ölçeğin **KMO** örneklem yeterlilik ölçümü değeri **0,90** olduğu görülmektedir. Bu değer KMO için çok iyi bir değer olduğunu ve ilgili veri grubuna analiz yapılmasının uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca Tablo 4’de korelasyon matrisinin benzer matris olup olmadığı hipotezini test etmek için Bartlett Küresellik Testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda bu hipotez **p<0.01** seviyesinde reddedilmiştir. Bu sonuçta maddeler arasında ilişkinin varlığını ortaya koyarak faktör analizi için verilerin uygunluğunu göstermektedir.

Verilerin faktör analizine uygunluğu ölçen analizlerden bir diğeri de, test maddelerin “Başlangıç Ortak Değerlerinin” incelenmesidir. Bu değerler incelendiğinde maddelerin başlangıç ortak değerleri en düşük 0,24 en yüksek 0,68 olduğu saptanmıştır (Tablo 5). Bu değerler verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

**Tablo 5:**  
Bağıllık Ölçeği Test Maddeleri Başlangıç Ortak Değerleri

<b>İfadeler</b>	<b>Başlangıç</b>	<b>Elde edilen</b>
B3	1,000	,491
B6	1,000	,583
B7	1,000	,393
B8	1,000	,371
B9	1,000	,518
B10	1,000	,387
B11	1,000	,475
B12	1,000	,415
B13	1,000	,528
B14	1,000	,265
B16	1,000	,394
B17	1,000	,297
B18	1,000	,488
B19	1,000	,258
B20	1,000	,429
B23	1,000	,562
B24	1,000	,401
B27	1,000	,423
B28	1,000	,515
B29	1,000	,357
B30	1,000	,576
B31	1,000	,613
B33	1,000	,338
B34	1,000	,371
B35	1,000	,398
B37	1,000	,458
B38	1,000	,684
B40	1,000	,439
B41	1,000	,340
B42	1,000	,248
B43	1,000	,573
B45	1,000	,503
B46	1,000	,375
B48	1,000	,669
B50	1,000	,628

Oluşturulan bağıllık ölçeğinden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu saptadıktan sonra, anlamlı bileşim maddelerinin saptanması ve kaç sayıda faktör seçileceğine karar vermek için gerekli testler yapılmıştır. Araştırmacıların önerdiği en önemli iki kriter Eigen value ve Scree Plot Testleridir (Doğru, 2003). Tablo 6'da ölçeğe ait yapılan analiz sonuçlarına göre, Eigen değerleri ve açıklanan toplam varyans sonuçları görülmektedir.

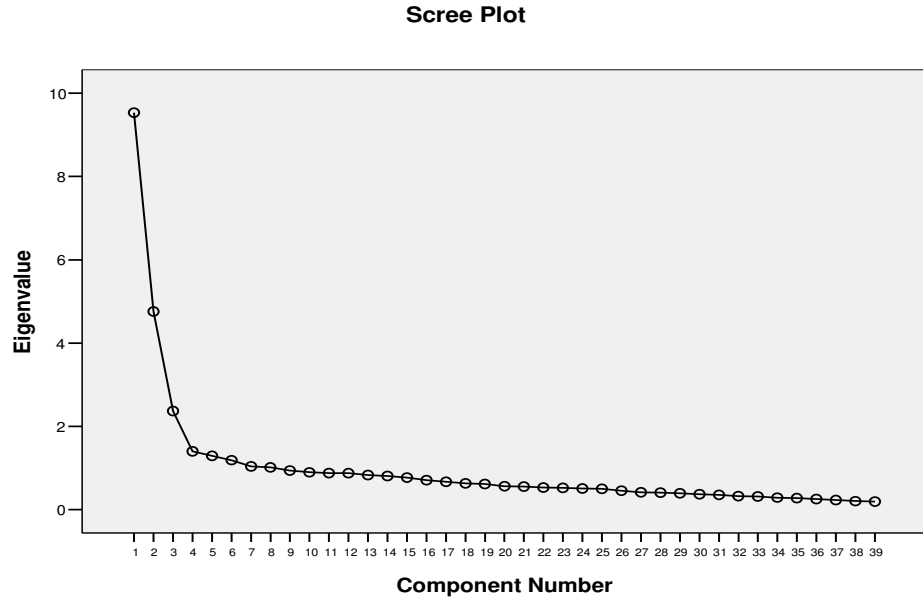
**Tablo 6:**  
Bağıllık Ölçeği Eigen Değerleri ve Açıklanan Toplam Varyans

<b>Açıklanan Toplam Varyans</b>			
<b>Başlangıç Özdeğerleri</b>			
<b>Bileşen</b>	<b>Toplam</b>	<b>Varyans %</b>	<b>Toplam Varyans %</b>
<b>1</b>	9,36	26,74	26,74
<b>2</b>	4,19	11,96	38,70
<b>3</b>	2,22	6,33	<b>45,04</b>

#### **Temel Yapı Analizi**

Tablo 6 incelendiğinde analize alınan maddelerin 35'nin öz değeri 1'den büyük üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Elde edilen bu üç faktör, toplam varyansın yaklaşık %45,04'ünü açıklamaktadır. Analiz sonunda elde edilen varyans oranları ne kadar yüksekse, ölçeğin faktör yapısı da o kadar güçlü olmaktadır. Sosyal bilimlerde yapılan analizlerde %40 ile %60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2006).

Öz değerlere göre faktörlerin kaç boyutta olabileceği grafik 1'de sunulmuştur.



**Grafik 1.** Bağıllık Ölçeği Scree Plot Grafiği.

Grafik 1'i incelediğimizde, dikey ekseninde özdeğerlerin, yatay ekseninde ise faktörlerin yer aldığını görmekteyiz. Yüksek ivmeli hızlı düşüşlerin yaşandığı dikey eksenindeki optimal faktör sayısının üç olduğu görülmektedir. Üçten sonraki faktörlerin getirdikleri ek varyansların katkılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca dayanarak bağıllık ölçeği aracının üç faktörden oluşabileceğini ve faktör yükleri alt kesme noktasının (.40) olarak alınabileceğini söylenebilir.

Faktör analizi yapılırken birinci aşamada yapılan varimax döndürme testi sonucunda, faktör yükü .40'ın altında kalan ve bir madde de toplanan iki faktör yükü arasındaki değer .1'in altında olduğu maddeler (1,2,5,15,21,22,25,36,44,49) çıkartılmıştır.

İkinci aşamada kalan maddelere yeniden varimax analizi yapılmış ve 4'üncü maddenin faktör yükü (.40)'ın altında kaldığı için bu madde de analizden çıkartılmıştır.

Üçüncü aşamada yapılan varimax analizi sonucunda, maddelerin üç alt boyutta toplandığı saptanmış ve bu boyutlara ayrı ayrı Cronbach Alpha iç tutarlılık testi uygulanmıştır.

Bu test sonucunda birinci alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri  $\alpha=0.89$  olarak bulunmuştur. Birinci alt boyutta bulunan maddelerin madde toplam istatistikleri incelendiğinde, 47'inci maddenin analizden çıkartıldığında birinci alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin  $\alpha=0.90$ 'a yükseldiği görülerek bu madde analizden çıkarılmıştır.,

İkinci alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri  $\alpha=0.83$  olarak bulunmuştur. Bu alt boyutta bulunan maddelerin madde toplam istatistikleri incelendiğinde, 26'ıncı maddenin analizden çıkartıldığında ikinci alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin  $\alpha=0.89$ 'a yükseldiği görülerek bu madde analizden çıkarılmıştır.,

Üçüncü alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri  $\alpha=0.73$  olarak bulunmuştur. Bu alt boyutta bulunan maddelerin madde toplam istatistikleri incelendiğinde, 39'uncu maddenin analizden çıkartıldığında bu alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin  $\alpha=0.80$ 'e yükseldiği görülerek bu madde de analizden çıkarılmıştır.

Dördüncü aşamada yapılan varimax analizi sonucunda 32'inci maddenin faktör yükünün ,40'ın altında kaldığı görülmüş ve bu madde de çıkarılmıştır.

Son aşamada yapılan varimax faktör analizi sonucunda maddelerin üç alt boyutta toplandığı faktör yüklerinin ,40'ın üzerinde olduğu saptanmıştır (Tablo 7).



**Tablo 7:**  
Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

	Faktörler		
	1	2	3
B3	,583		
B12	,560		
B16	,509		
B17	,489		
B24	,572		
B29	,483		
B31	,748		
B37	,649		
B38	,802		
B40	,609		
B45	,584		
B48	,801		
B50	,743		
B6		,727	
B7		,596	
B8		,518	
B9		,682	
B10		,622	
B11		,652	
B13		,683	
B18		,677	
B23		,648	
B28		,635	
B30		,608	
B14			,437
B19			,458
B20			,615
B27			,647
B33			,571
B34			,598
B35			,607
B41			,574
B42			,493
B43			,755
B46			,587

**Metod:** Temel yapı analizi. Döndürme metodu: Varimax normalleştirilmesi

Tablo 7 incelendiğinde; birinci faktör 3., 12., 16., 17., 24., 29., 31., 37., 38., 40., 45., 48. ve 50. maddelerden, ikinci faktör 6., 7., 8., 9., 10., 11., 13., 18., 23., 28., ve 30. maddelerden, üçüncü faktör 14., 19., 20., 27., 33., 34., 35., 41., 42., 43 ve 46. maddelerden oluştuğu görülmektedir.

Son olarak, toplam ölçeğin ve alt boyutların Alfa iç tutarlılık değerlerine bakılarak faktörler tanımlanmıştır. Ayrıca faktör analizi yapılan ölçekteki 1'den 50'ye kadar olan madde numaraları, küçükten büyüğe doğru 1'den 35'e kadar yeniden numaralanarak, hangi numaralı maddelerin hangi alt boyutta yer alacağı yeniden düzenlenmiştir (Tablo 8). Bu düzenleme sonucunda birinci alt boyutta yer alan maddeler; (1., 8., 11., 12., 17., 20., 22., 26., 27., 28., 32., 34 ve 35), ikinci alt boyutta yer alan maddeler; (2., 3., 4., 5., 6., 7., 9., 13., 16., 19. ve 21), üçüncü alt boyutta yer alan maddeler; (10., 14., 15., 18., 23., 24., 25., 29., 30., 31. ve 33) olacak şekilde yeniden numaralandırılmıştır. Üçüncü alt boyutta altında yer alan (10., 14., 15., 18., 23., 24., 25., 29., 30., 31. ve 33) maddeler olumsuz anlamda olduğu için ters çevrilerek puanlanacaktır.

**Tablo 8.**  
Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarının tanımlanması, alt boyutların ve toplam ölçeğin alfa değerleri

		Madde sayısı	Alt boyutların alfa değeri	Toplam ölçeğin alfa değeri
Özdeşleşme	Madde 1. Kulüp yönetimi benim iyiliğimi düşünür. Madde 8. Kulübüm de sporculara önem verildiğine inanıyorum. Madde 11. Kulübümün geleceği ile ilgilenirim. Madde 12. Kulübümde yapılan toplantılara gönüllü katılırım. Madde 17. Kulüp dışında bile kulübümü düşünürüm. Madde 20. Kulübümün çevresine yapacağı etkinliklere katılırım. Madde 22. Kulübümde kendimi güven içerisinde hissediyorum. Madde 26. Çevremde kulübümle övünüyorum. Madde 27. Kulübümde mutluyum. Madde 28. Kulüp yönetimi ile iyi geçinirim. Madde 32. Bu kulüpten başka bir kulüpte rahat edemem. Madde 34. Kulübümde huzur içindeyim. Madde 35. Kulübümde hoşnutum.	13	$\alpha=0.90$	$\alpha=0.88$
Uyuşma	Madde 2. Kulüp yönetiminin koyduğu kurallara uyarım. Madde 3. İşimden başka işlere karışmam. Madde 4. Kulübümün çevre tarafından yeterince tanınmasını önemserim. Madde 5. Kulüp yönetimi ile uyuşum içindeyim. Madde 6. Kulübüm benim için bir geçim kaynağıdır. Madde 7. Takım arkadaşlarımla sorunları beni ilgilendirir. Madde 9. Takımındaki değişikliklere uyum sağlarım. Madde 13. Takım arkadaşlarımdan hoşnutum. Madde 16. Kulübümde üstün başarı sağlamak amacımdır. Madde 19. İşimi kendime uygun bulurum. Madde 21. İşimden hoşnutum.	11	$\alpha=0.89$	
Yabancılaşma	Madde 10. Çalışmalarım biter bitmez kulüpten ayrılırım. Madde 14. Kulüp yönetimine öneri götürmem. Madde 15. Başka bir takım bulamadığım için bu takımda oynuyorum. Madde 18. Takım ile ilgili görevlerimi umursamadığım olur. Madde 23. Kulübümde çok kulüp dışı beni ilgilendirir. Madde 24. Kulübüme gidip gelmede zorlanıyorum. Madde 25. Kulübümdeki toplantılara ilgi duymuyorum. Madde 29. Kulüp yönetiminin başarısı beni ilgilendirmiyor. Madde 30. Arkadaşlarım tarafından kullanıldığımı düşünüyorum. Madde 31. Kulübüme gitmeyi canımın istemediği zamanlar olur. Madde 33. Kulüp yönetiminin sorunları ile ilgilenmem.	11	$\alpha=0.80$	
Ölçeğin toplam madde sayısı		35		

Toplam ölçeğin ve alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Özdeşleşme alt boyutu  $\alpha=0.90$ ), İkinci faktör için (Uyuşma alt boyutu  $\alpha=0.89$ ) ve üçüncü faktör için (Yabancılaşma alt boyutu  $\alpha=0.80$ )

olarak tespit edilmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık değerleri ise  $\alpha=0.88$  olarak bulunmuştur. Ölçekteki toplam madde sayısı ise 35 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin üç alt boyutu arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ) hesaplanmış ve sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9.**  
Örgütsel bağlılık anketinin alt boyutları arasındaki ilişki

	Özdeşleşme	Uyuşum	Yabancılaşma
Özdeşleşme	-	0,60** 0,00	0,05 0,87
Uyuşum			0,19** 0,00
Yabancılaşma			-

\*\*p< 0.01                      \*p<0,05

Tablo 9 incelendiğinde; Özdeşleşme ve uyum alt boyutları arasında ( $r=0.60$ ) orta düzeyde ve uyum ile yabancılaşma alt boyutları arasında ( $r=0.19$ ) pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu gözükmektedir. Bu sonuca göre örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının bir biri ile ilişkili olduğunu söyleyebiliriz.

### B-Sporcuların Stres Ölçeği Faktör Analizi:

Stres ölçeği için geliştirilen ölçme aracı, araştırmacı tarafından sporcuların örgütsel stres kaynaklarını belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış olan 139 sorudan oluşmaktadır. Sorular, literatür taraması sonucunda sporcular üzerinde stresle ilgili yapılan araştırma bulgularından; Finasman, Yönetim, Sağlık, Beslenme, Antrenör Davranışları, İletişim, Hakemlerin Davranışları, Karara Katılma, Antrenman İçerikleri, Tesis ve Olanaklar, Medya v.b. faktörlerden yola çıkılarak oluşturulmuştur

(Woodman ve Hardy 2001). Maddeler beş kategori üzerinden değerlendirilmiştir. Bu kategorilerin sayısal olarak karşılığı; Çok az=1, Az=2, Orta=3, Çok=4, Çok fazla=5 olacak şekilde puanlanmıştır.

### B-1. Stres Ölçeği Örneklem Grubu Özellikleri:

Stres ölçeği için oluşturulan 139 maddelik deneme formu, Türkiye birinci, ikinci ve üçüncü futbol, basketbol, hentbol ve voleybol liglerinde mücadele eden ve halen aktif sporculuk hayatına devam eden 479 erkek ve kadın sporcuya uygulanmıştır. Katılımcılara dağıtılan 750 anketten 520 tanesi geri dönmüş ve doğru doldurulmuş olarak kabul edilen 479 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 10'da verilmiştir.

**Tablo 10.**  
Stres Ölçeği Örneklem Grubu Özellikleri

		f	%	Toplam
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	335	59,9	479
	Kadın	144	30,1	
<b>Medeni Durum</b>	Evli	108	22,5	479
	Bekar	371	77,5	
<b>Lig</b>	Birinci Lig	76	15,9	479
	İkinci Lig	218	45,5	
	Üçüncü Lig	185	38,6	
<b>Branş</b>	Futbol	379	72,9	479
	Basketbol	54	11,3	
	Hentbol	48	10,0	
	Voleybol	28	5,8	

## B-2. Stres Ölçeği Faktör Analizi:

Stres ölçeği geçerlilik çalışması için, “Açımlayıcı Faktör Analizi” kullanılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizinde varimax eksen döndürme testi ile birlikte temel bileşenler analizi yöntemi uygulanmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi’nin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett Küresellik testine bakılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için Cronbach’s Alpha iç tutarlılık testi uygulanmıştır. Son olarak ölçekten elde edilen alt boyutların birbiri ile olan ilişkisini belirleyebilmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğinin ölçülmesi Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) ölçümü ile yapılmıştır. Tablo 11’de stres ölçeğine ait KMO ve Barlett testi sonuçları görülmektedir.

**Tablo 11:**  
Stres Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi Tablosu

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterlilik Ölçümü</b>		<b>0,95</b>
<b>Bartlett Küresellik Testi</b>	Yaklaşık Ki-kare	11861,899
	Serbestlik derecesi	903
	Anlamlılık	<b>0,00</b>

Tablo 11 incelendiğinde ölçeğin **KMO** örnekleme yeterlilik ölçümü değeri **0,95** olduğu görülmektedir. Bu değer KMO için çok iyi bir değer olduğunu ve ilgili veri grubuna analiz yapılmasının uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca Tablo 11’de korelasyon matrisinin benzer matris olup olmadığı hipotezini test etmek için Bartlett Küresellik Testi kullanılmıştır. Bu test sonucunda bu hipotez **p<0.01** seviyesinde reddedilmiştir. Bu sonuçta maddeler arasında ilişkinin varlığını ortaya koyarak faktör analizi için verilerin uygunluğunu göstermektedir.

Verilerin faktör analizine uygunluğu konusundaki en son test maddelerin “Başlangıç Ortak Değerlerinin” incelenmesidir. Bu değerler incelendiğinde

maddelerin başlangıç ortak değerleri en düşük 0,24 en yüksek 0,74 olduğu saptanmıştır (Tablo 12). Bu değerler verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

**Tablo 12.**  
Stres Ölçeği Test Maddeleri Başlangıç Ortak Değerleri

İfadeler	Başlangıç	Elde Edilen
S10	1,000	,447
S13	1,000	,469
S16	1,000	,440
S20	1,000	,407
S26	1,000	,659
S28	1,000	,514
S49	1,000	,591
S55	1,000	,740
S60	1,000	,572
S71	1,000	,578
S73	1,000	,575
S77	1,000	,531
S90	1,000	,485
S92	1,000	,617
S101	1,000	,333
S104	1,000	,551
S120	1,000	,591
S123	1,000	,671
S126	1,000	,601
S129	1,000	,592
S12	1,000	,274
S17	1,000	,625
S30	1,000	,574
S56	1,000	,587
S62	1,000	,431
S66	1,000	,441
S110	1,000	,549
S94	1,000	,605
S95	1,000	,656
S100	1,000	,514
S107	1,000	,475
S130	1,000	,291
S133	1,000	,614
S102	1,000	,601
S103	1,000	,512
S105	1,000	,587
S115	1,000	,649
S131	1,000	,515
S135	1,000	,489
S119	1,000	,413
S109	1,000	,483
S96	1,000	,408
S9	1,000	,249

Stres anketinden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu saptadıktan sonra, anlamlı bileşim maddelerinin saptanması ve kaç sayıda faktör seçileceğine karar vermek için Eigen value ve Scree Plot testleri yapılmıştır. Tablo 13’de yapılan analiz sonuçlarına göre, Eigen değerleri ve açıklanan toplam varyans sonuçları görülmektedir.

**Tablo 13:**  
Stres Ölçeği Eigen Değerleri ve Açıklanan Toplam Varyans

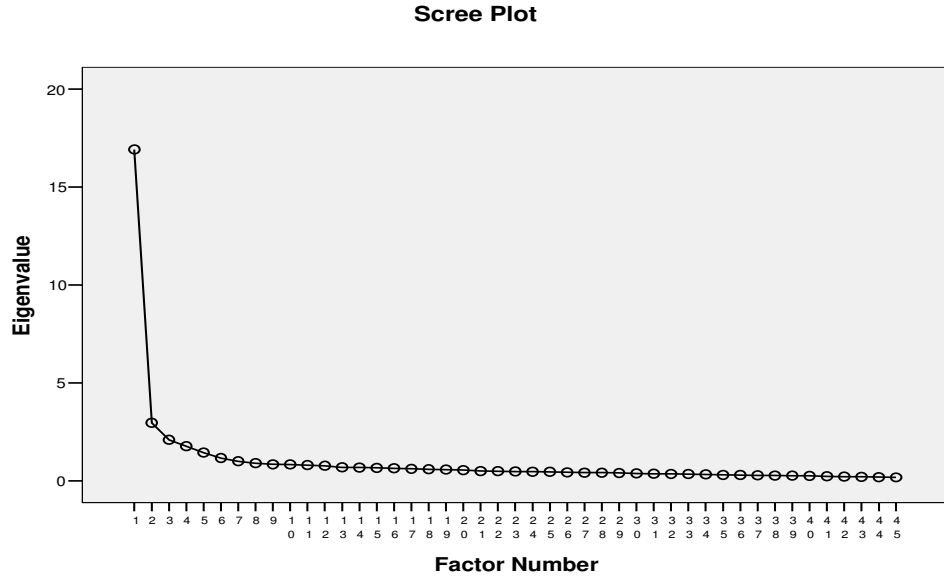
<b>Açıklanan Toplam Varyans</b>			
<b>Başlangıç Öz değerleri</b>			
<b>Bileşen</b>	<b>Toplam</b>	<b>Varyans %</b>	<b>Toplam Varyans %</b>
<b>1</b>	16,25	37,79	37,79
<b>2</b>	2,90	6,74	44,54
<b>3</b>	2,07	4,83	49,37
<b>4</b>	1,63	3,80	53,17
<b>5</b>	1,42	3,30	<b>56,48</b>

#### **Temel Yapı Analizi**

Tablo 13 incelendiğinde, analize alınan maddelerin 43’nün öz değeri 1’den büyük beş faktör altında toplandığı görülmektedir. Elde edilen bu beş faktör, toplam varyansın yaklaşık %56,48’ni açıklamaktadır.

Öz değerlere göre faktörlerin kaç boyutta olacağı grafik 2’de sunulmuştur.





**Grafik 2. Stres Ölçeği Scree Plot Grafiği**

Dikey ekseninde özdeğerlerin, yatay ekseninde ise, faktörlerin yer aldığı özdeğerlerin grafiği olan Scree plot incelendiğinde, yüksek ivmeli hızlı düşüşlerin yaşandığı dikey eksenindeki optimal faktör sayısının beş olduğuna karar verilebilir. Beşten sonraki faktörlerin getirdikleri ek varyansların katkılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca dayanarak ölçme aracının beş faktörden oluşabileceğini ve faktör yükleri alt kesme noktasının .40 olarak alınabileceğini söylenebilir.

Faktör analizi yapılırken birinci aşamada yapılan varimax döndürme eksenini testinde, faktör yükü .40'ın altında kalan ve bir madde de toplanan iki faktör yükü arasındaki değerin .1'in altında olan maddeler (1,3, 18,23,27,39,45,46,51,57,72,78,79,81,86,103,108,112,114,122,132,138) döndürme ekseninden çıkartılmıştır.

İkinci aşamada kalan maddelere yeniden varimax faktör analizi uygulanmış ve (52,111,124)'üncü maddelerin faktör yükü .40'ın altında kaldığı ve bir madde de toplanan iki faktör yükü arasındaki değerin .1'in altında olduğu için bu maddeler de ölçekten çıkartılmıştır.

Üçüncü aşamada (125)'inci soru hiç faktör yükü almadığından dolayı çıkartılmıştır.

Dördüncü aşamada yine iki faktör yükü arasındaki değer .1'in altında olan (2,5,8,47,113.)'üçüncü maddeler çıkartılmıştır.

Beşinci aşamada (91)'inci soru hiç faktör yükü almadığından dolayı analizden çıkartıldı ve sonrasında yapılan varimax eksen döndürme testi sonucunda anketin beş alt boyutta olduğu görülmüştür.

Son aşamada bu boyutlara ayrı ayrı Cronbach Alpha iç tutarlılık testi ve anketi oluşturan toplam maddelerin Cronbach Alfa iç tutarlılık değerlerine bakılmıştır.

Bu analizler sonucunda, üçüncü alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri  $\alpha=0.79$  olarak bulunmuştur. Bu alt boyutta bulunan maddelerin madde toplam istatistikleri incelendiğinde, 93'üncü maddenin analizden çıkartıldığında bu alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin  $\alpha=0.80$ 'e yükseleceği ve 128'inci maddenin analizden çıkartıldığında bu alt boyutun Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin  $\alpha=0.82$ 'e yükseleceği görülerek bu maddeler analizden çıkartıldı. En son yapılan varimax eksen döndürme testi sonucunda anketin beş alt boyuttan ve 43 sorudan oluştuğu ve her bir maddedeki faktör yükünün .40'ın üzerinde olduğu bulunmuştur (Tablo 14).

**Tablo 14:**  
Stres Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

	Faktörler				
	1	2	3	4	5
S10	,569				
S13	,598				
S16	,545				
S20	,554				
S26	,729				
S28	,534				
S49	,691				
S55	,693				
S60	,616				
S71	,699				
S73	,678				
S77	,606				
S90	,491				
S92	,601				
S101	,449				
S104	,547				
S120	,553				
S123	,665				
S126	,586				
S129	,596				
S12		,432			
S17		,698			
S30		,675			
S56		,580			
S62		,528			
S66		,513			
S110		,622			
S94			,619		
S95			,622		
S100			,617		
S107			,559		
S130			,448		
S133			,613		
S102				,693	
S103				,579	
S105				,638	
S115				,660	
S131				,502	
S135				,551	
S119					,564
S109					,671
S96					,602
S9					,421

**Metod:** Temel yapı analizi. Döndürme metodu: Varimax normalleştirme

Tablo 14 incelendiğinde, birinci alt boyutun (10, 13., 16., 20., 26., 28., 49., 55., 60., 71., 73., 77., 90., 92., 101., 104., 120., 123., 126 ve 129) maddelerden, ikinci alt boyutun (12., 17., 30., 56., 62., 66 ve 110) maddelerden, üçüncü alt boyutun (94., 95., 100., 107., 30 ve 33) maddelerden, dördüncü alt boyutun (102., 103., 105., 115., 131 ve 135) maddelerden, beşinci alt boyutun (119., 109., 96 ve 9) maddelerden oluştuğu görülmektedir. Yapılan bu analizler sonunda Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeğinin 43 maddeden ve beş alt boyuttan oluştuğu görülmektedir.

Son olarak, toplam ölçeğin ve alt boyutların Alfa iç tutarlılık değerlerine bakılarak faktörler tanımlanmıştır. Ayrıca faktör analizi son halini alan ölçekteki 1'den 129'ye kadar olan madde numaraları, küçükten büyüğe doğru 1'den 43'e kadar yeniden numaralanarak, hangi numaralı maddelerin hangi alt boyutta yer alacağı yeniden düzenlenmiştir (Tablo 15). Bu düzenleme sonucunda birinci faktör (2, 4., 5., 7., 8., 9., 11., 12., 14., 17., 18., 19., 20., 21., 26., 29., 36., 37., 38 ve 39) maddelerden, ikinci faktör (3., 6., 10., 13., 15., 16 ve 33) maddelerden, üçüncü faktör (22., 23., 25., 31., 40 ve 42) maddelerden, dördüncü faktör (27., 28., 30., 34., 41 ve 43) maddelerden, beşinci faktör ise (1., 24., 32 ve 35) madde numaraları alacak şekilde yeniden numaralandırılmıştır (Tablo 15).

**Tablo 15.**

Stres Ölçeğinin alt boyutlarının tanımlanması, alt boyutların ve toplam ölçeğin alfa değerleri

		Madde sayısı	Alt boyutların alfa değeri	Toplam ölçeğin alfa değeri
Antrenörün Davranışları	Madde 2.Antrenörünüzün sizinle dayanışma içinde olmayışı. Madde 4. Antrenörünüzün sürekli fikir değiştirmesi. Madde 5.Antrenörünüzün fiziksel egzersizleri ceza aracı olarak uygulaması. Madde 7.Antrenörünüzün başarınızdan dolayı sizi tebrik etmemesi. Madde 8.Antrenörünüzün sorumsuzca davranışları. Madde 9.Antrenörünüzün beklentilerine cevap verememeniz. Madde 11.Antrenörünüzün planlı olmayışı. Madde 12.Antrenörünüzün sağlığını riske atması. Madde 14.Antrenörünüzün inançlarınıza saygı göstermemesi. Madde 17.Antrenörünüzün sizinle gerginlik yaşaması. Madde 18.Antrenörünüzün takımı motive edememesi. Madde 19.Antrenörünüzün yenilikleri takip etmemesi. Madde 20.Antrenörünüzün isteklerinin çok fazla olması. Madde 21.Antrenörünüzden destek görememeniz. Madde 26.Antrenörünüzün alanındaki yetersizliği. Madde 29. Antrenörünüzün aşırı kaygılı olması. Madde 36.Antrenörünüzün sözlü olarak size tacizde bulunması. Madde 37.Antrenörünüzün hoşgörülü olmaması. Madde 38.Antrenörünüzün sürekli emir vermesi. Madde 39.Antrenörünüzün disiplinsiz olması.	20	$\alpha=0.95$	$\alpha=0.96$
Yönetim ve Finansman	Madde 3.Galibiyet primlerinizin düşük olması. Madde 6.Yöneticilerinizin vaatlerini yerine getirmemesi. Madde 10.Yöneticilerinizin yapamayacağı vaatlerde bulunması. Madde 13.Yöneticilerinizin takımın sorunları ile ilgilenmemesi. Madde 15.Kulübünüzün finansal sorunlar yaşaması. Madde 16.Yöneticilerinizin sporculara gereken ilgiyi göstermemesi. Madde 33.Transfer ücretlerini zamanında alamamanız.	7	$\alpha=0.86$	
Sağlık ve Beslenme	Madde 22.Düzenli beslenememeniz. Madde 23.Sakatlığınızın sürekli nüksetmesi. Madde 25.Yiyeceklerin lezzetsiz olması. Madde 31.Yemeklerin kaybettiğiniz kaloriyi karşılayamaması.. Madde 40.Yemekte kullanılan besinlerin taze olmaması. Madde 42.Yeterli tıbbi destek alamamanız.	6	$\alpha=0.82$	
Seyirci davranışları	Madde 27.Seyircinin küfürlü tezahüratı. Madde 28.Yöneticilerinizin taraftarı ile gerginlik yaşaması. Madde 30.Seyircinin rakip takıma yönelik kötü tezahüratı. Madde 34.Seyircinizin takımınıza yönelik kötü tezahüratı. Madde 41.Seyircinin saldırgan davranışları. Madde 43.Seyircinin sahaya yabancı madde atması.	6	$\alpha=0.86$	
Karara Katılma	Madde 1.Antrenman içeriklerinin hazırlanmasında görüşünüzün alınmaması. Madde 24.Takımınıza yapılacak transferler hakkında görüşünüzün alınmaması. Madde 32.Spor malzemeleri alınırken görüşünüzün alınmaması. Madde 35.Kamp yeri seçiminde görüşünüzün alınmaması.	4	$\alpha=0.70$	
<b>Ölçeğin toplam madde sayısı</b>		43		

Toplam ölçeğin ve alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci alt boyut olan (Antrenörün davranışları için  $\alpha=0.95$ ), ikinci alt boyut olan (Yönetim ve finansman için  $\alpha=0.86$ ), üçüncü alt boyut olan (Sağlık ve beslenme için  $\alpha=0.82$ ), dördüncü alt boyut olan (Seyirci davranışları için  $\alpha=0.86$ ) ve beşinci alt boyut olan (Karara katılma için  $\alpha=0.70$ ) olarak belirlenmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri ise ( $\alpha=0.96$ ) olarak bulunmuştur.

Örgütsel stres ölçeğinin beş alt boyutu arasındaki ilişkiyi ölçmek için pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16.**  
Örgütsel stres anketinin alt boyutları arasındaki ilişki.

	Antrenör Davranışları	Yönetim ve Finansman	Sağlık ve Beslenme	Seyirci Davranışları	Karara Katılma
Antrenör Davranışları	-	0,66**	0,69**	0,57**	0,27**
Yönetim ve Finansman	0,00	0,00	0,57**	0,52**	0,16**
Sağlık ve Beslenme	0,00	0,00	0,00	0,52**	0,25**
Seyirci Davranışları	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38**
Karara Katılma	0,00	0,00	0,00	0,00	-

\*\*p< 0.01

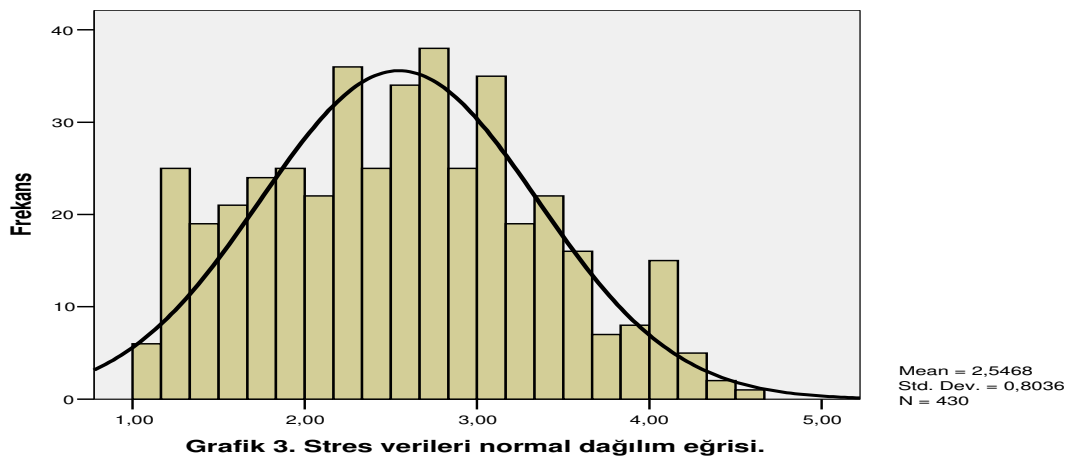
\*p<0,05

Tablo 16 incelendiğinde; bütün alt boyutlar arasında pozitif yönde orta ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Bu alt boyutlar arasında en yüksek anlamlı ilişkinin antrenör davranışı ile sağlık ve beslenme ( $r=0,69$ ) alt boyutları arasında olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Elit sporcuların örgütsel stres kaynakları ve bağıllık düzeylerini ölçmek amacı ile geliştirilen “Stres” ve “Bağıllık” ölçekleri için yapılan tüm geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda elde edilen verilere dayanarak her iki ölçekte, bu çalışmanın amacına uygun olarak ölçmek istenilen özellikleri ölçen envanterler oldukları belirlenmiştir.

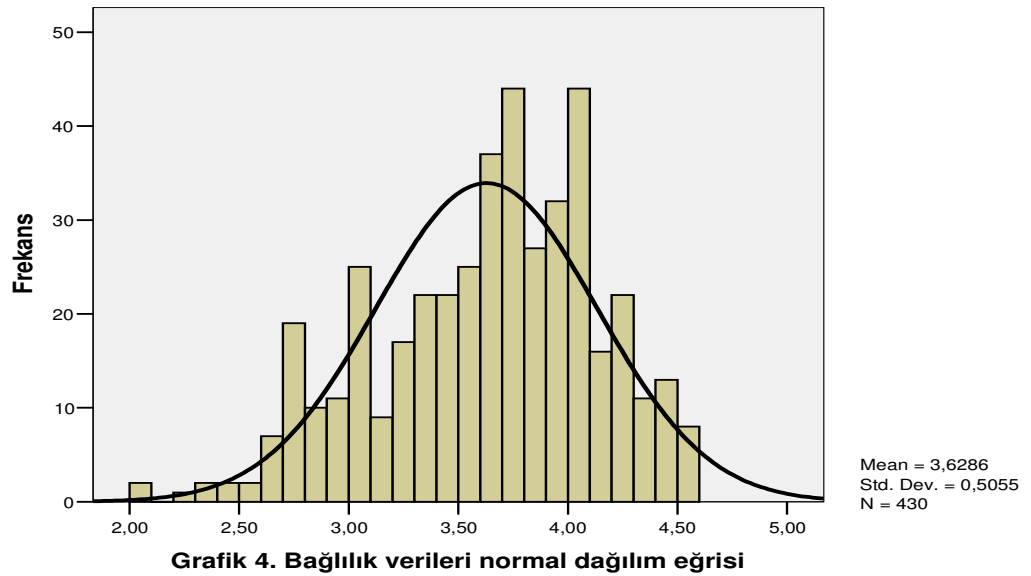
### 3.4. Verilerin çözümlenmesi:

Elde edilen veriler SPSS for Windows istatistik paket programı ile çözümlenmiştir. İstatistiksel yöntemlerin bir bölümü, “örneklemelerin çekildiği evren dağılımının bilindiği” varsayımına dayalıdır. Evren dağılımının bilindiği varsayımına dayalı hipotez testlerine, parametrik hipotez testleri denir. Parametrik hipotez testlerinde; örneklem yada örneklemelerin çekildiği evrenlerin normal dağılım göstermesi ve varyansların homojen olması temel iki varsayımdır. Bu testlerde denek sayısının  $n > 30$  ve 30’un üzerinde olması istenmektedir. Denek sayısının 30 ve daha fazla olduğu durumlarda, örneklem istatistikleri evren parametrelerine yaklaşım göstermekte ve böylelikle evren dağılımının özellikleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olunmaktadır (Alpar, 2006). Bu çalışmada, stres ile ilgili verilerinin toplanması için 430 deneye ulaşılmıştır. Bu deneklerden toplanan verilerin normal dağılım eğrisi grafik 3’de görülmektedir.



Grafik 3 incelendiğinde stres ölçeği için 430 denekten veri toplandığı ve toplanan bu verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Bağlılık ile ilgili verilerinin toplanması için yine 430 deneğe ulaşılmıştır. Bu deneklerden toplanan verilerin normal dağılım eğrisi grafik 4’de görülmektedir.



Grafik 4 incelendiğinde bağlılık ölçeği için 430 denekten veri toplandığı ve toplanan bu verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Bu bulgular bize çalışmamız için topladığımız verilerin analizinde parametrik hipotez testlerini kullanabileceğimizi göstermektedir. Bu testlerden; araştırmaya katılan deneklerin demografik özellikleri ile ilgili frekans dağılımları betimsel istatistik yöntemi ile belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ve stres anketinin alt boyutları arasındaki ilişkiye pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi ile bakılmıştır.

Bağımsız değişkenlere göre örgütsel bağlılık ve stres alt boyutları arasındaki farka bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve gruplar arasında fark olduğunda ise farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulabilmek için Tukey Post Hoc analizleri kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir.

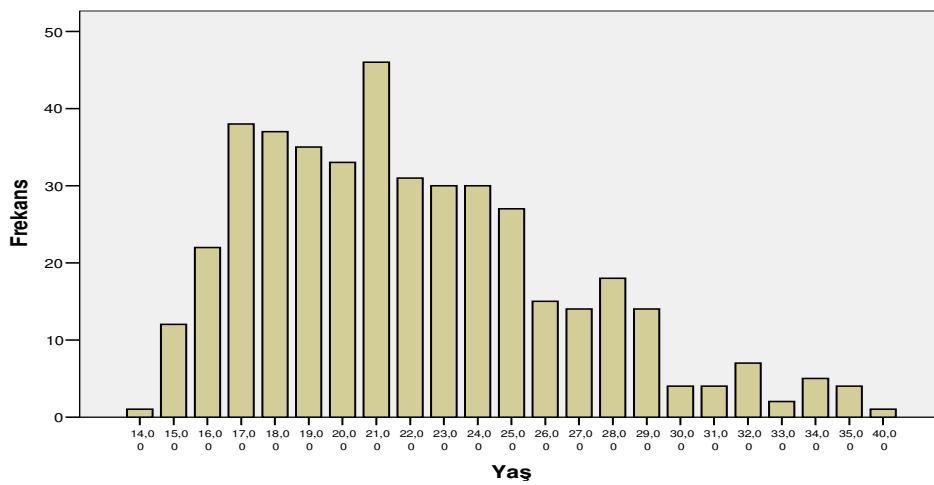


## BÖLÜM –IV

### BULGULAR

Türkiye de takım sporu yapan elit sporcuların, örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesi ve bu sporcuların örgütsel stres ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi için yapılan araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan deneklerin örgütsel stres kaynakları ve bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Veri toplama aracı olarak kullanılan ankette elit sporcuların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 9 soru bulunmaktadır. Sporcuların, bu sorulara vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda yapılan analiz sonuçlarına göre; örnekleme oluşturan sporcuların toplam sayısı n=430 kişidir. Sporcuların yaş değişkenine göre frekans dağılımı grafik 5’de verilmiştir.



**Grafik 5.** Katılımcıların yaş değişkenine göre frekans dağılımı

Grafik 5 incelendiğinde; en genç sporcunun 14 yaşında ve en yaşlı sporcunun 40 yaşında olduğu görülmektedir. Frekans dağılımlarına baktığımızda, en fazla frekansın 21 yaşındaki sporcularda olduğu ve genelde sporcuların 16 ile 29 yaş arasında yoğunlaştıkları görülmektedir.

Sporcuların cinsiyet, medeni durum, eğitim, spor yaşı, kulübündeki çalışma yılı, konumu, branşı ve klasman ile ilgili yüzde ve frekans dağılımları Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17.**  
Sporcuların çeşitli değişkenlere göre yüzde ve frekans dağılımları

		f	%	Toplam
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	245	57,0	430
	Kadın	185	43,0	
<b>Medeni Durum</b>	Evli	55	12,8	430
	Bekar	375	87,2	
<b>Öğrenim Durumu</b>	İlköğretim	5	1,2	430
	Ortaöğretim	185	43,0	
	Üniversite	233	54,2	
	Y.Lisans	7	1,6	
<b>Spor yaşı</b>	0-5 yıl	70	16,3	430
	6-10 yıl	172	40,0	
	11yıl üzer	188	43,7	
<b>Kulüp Yılı</b>	0-2 yıl	262	60,9	430
	3-5 yıl	91	21,2	
	6 yıl üzer	77	17,9	
<b>Konum</b>	Sporcu	322	74,9	430
	Yedek Sporcu	70	16,3	
	Kaptan	38	8,8	
<b>Branş</b>	Futbol	152	35,3	430
	Basketbol	148	34,4	
	Voleybol	69	16,0	
	Hentbol	61	14,2	
	Süper lig	36	8,4	
<b>Klasman</b>	Birinci lig	99	23,0	430
	İkinci lig	161	37,4	
	Üçüncü lig	134	31,2	

Tablo 17 incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre, sporcuların %57'sini (n=245) erkekler, %43'nü (n=185) ise kadın sporcular oluşturmaktadır. Medeni durum değişkenine göre %12,8 (n=55) sporcunun evli, %87,2 (n=375) sporcunun bekar olduğu görülmektedir. Sporcuların %1,2'si (n=5) ilköğretim, %43'ü (n=185) ortaöğretim, %54,2'si (n=233) üniversite ve %1,6'sını (n=7) ise lisans üstü eğitim alan sporcular oluşturmaktadır. Eğitim değişkenine göre sporcuların yarısından fazlasının üniversite mezunu olması ülkemiz adına oldukça sevindirici bir durum olarak kabul edilebilir. Spor yaşına göre deneklerin %16,3'ü (n=70) 0-5 yıl, %40'ı (n=172) 6-10 yıl ve %43,7'si (n=188) ise 11 yıl ve üzeri süre spor yapmaktadır. Sporcuların %60,9'u (n=262) 0-2 yıl, %12,8 (n=55), %21,2'si (n=91) 3-5 yıl ve %17,9'u (n=77) 6 yıl ve üzeri süre aynı kulüpte spor yapmaktadır. Deneklerin %74,9'unun (n=322) as sporcu, %16,3'ünün (n=70) yedek sporcu ve %8,8'inin (n=38) ise kaptan olarak görev yaptığı görülmektedir. Sporcuların %35,3'nün (n=152) futbol, %34,4'ünün (n=148) basketbol, %16,0'sinin (n=69) voleybol ve %14,2'sinin (n=61) ise hentbol branşında olduğu görülmektedir. Sporcuların %8,4'ünün (n=36) süper lig, %23,0'ünün (n=99) birinci lig, %37,4'ünün (n=161) ikinci lig ve %31,2'sinin (n=134) üçüncü lig de spor yaptığı görülmektedir.

Aşağıda alt problemlere göre, araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasında anlamlı ilişki veya anlamlı farklılıkların olup olmadığını bulmak için uygulanan testlerin sonuçları tablolandırılmış ve sunulmuştur.

**Alt problem 1:** Araştırmanın birinci alt problemini “Sporcuların örgütsel stres düzeyleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Sporcuların “Örgütsel Stres” ölçeği alt boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 18’de verilmiştir.

**Tablo 18.**

Örgütsel stresi oluşturan alt boyutların aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Alt Boyutlar	Yönetim ve Finansman	Antrenör Davranışları	Sağlık ve Beslenme	Karara Katılma	Seyirci Davranışları
<b>Aritmetik Ortalama (<math>\bar{x}</math>)</b>	2,98	2,56	2,54	2,30	2,29
<b>Standart Sapma (ss)</b>	1,76	0,99	1,00	0,99	0,88

Tablo 18 incelendiğinde, sporcuların örgütsel stres alt boyutlarından sırasıyla “yönetim ve finansman” ( $\bar{x}=2,98\pm1,76$ ), “antrenör davranışları” ( $\bar{x}=2,56\pm0,99$ ), “sağlık ve beslenme” ( $\bar{x}=2,54\pm1,00$ ), “karara katılma” ( $\bar{x}=2,30\pm0,88$ ) ve “seyirci davranışları” alt boyutunda ( $\bar{x}=2,29\pm0,88$ ) aritmetik ortalama ve standart sapmaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara bakarak; sporcuların “yönetim ve finansman” alt boyutunda diğer alt boyutlara göre daha yüksek, “seyirci davranışları” alt boyutunda ise daha düşük puana sahip oldukları söylenebilir.

**Alt problem 2:** Sporcuların; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, spor yaşı, klasman, konum, branş, takımda geçirilen süre değişkenlerine göre örgütsel stres düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?

**Alt problem 2-a:** Alt problemlerden yaş ile örgütsel stres puanları arasındaki ilişkiye pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi ile bakılmış ve sonuçları Tablo 19’da verilmiştir. Yaş ile ilgili toplanan verilerin sürekli veri olması ve bu verilerin bir kaynağa dayandırılarak gruplandırılmamasından dolayı yaş ile stres arasındaki korelasyona bakılmıştır.

**Tablo 19.**

Yaş ile örgütsel stres puanları arasındaki ilişki

	Yaş	Antrenör Davranışları	Yönetim ve Finansman	Sağlık ve Beslenme	Seyirci Davranışları	Karara Katılma
Yaş	Corr. @ Sig. (p)	- 0,05 0,22	-0,01 0,75	-0,03 0,50	0,07 0,10	-0,04 0,38
Antrenör Davranışları	Corr. @ Sig. (p)		0,32** 0,00	0,70** 0,00	0,53** 0,00	0,26** 0,00
Yönetim ve Finansman	Corr. @ Sig. (p)			0,36** 0,00	0,22** 0,00	0,18** 0,00
Sağlık ve Beslenme	Corr. @ Sig. (p)				0,48** 0,00	0,22** 0,00
Seyirci Davranışları	Corr. @ Sig. (p)					0,35** 0,00
Karara Katılma	Corr. @ Sig. (p)					-

\*\*p&lt; 0.01

\*p&lt;0,05

Tablo 19 incelendiğinde; sporcuların yaşı ile stres puanları arasında pozitif ( $r=0,05$ ) veya negatif ( $r=-0,01$ ) yönde anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu sonuç bize elit sporcuların yaşı ile örgütsel stres puanları arasında bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

**Alt problem 2-b:** Alt problemlerden cinsiyete göre örgütsel stres puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları tablo 20'de verilmiştir.

**Tablo 20.**

Cinsiyete göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Antrenör Davranışları	Erkek	245	2,39	0,89	-4,26	0,00*
	Kadın	185	2,79	1,06		
Yönetim ve Finansman	Erkek	245	2,92	2,17	-0,75	0,23
	Kadın	185	3,05	0,97		
Sağlık ve Beslenme	Erkek	245	2,40	0,97	-3,43	0,33
	Kadın	185	2,73	1,01		
Seyirci Davranışları	Erkek	245	2,29	0,96	-0,01	0,47
	Kadın	185	2,28	1,03		
Karara Katılma	Erkek	245	2,25	0,90	-1,17	0,54
	Kadın	185	2,35	0,85		

\*\*p&lt; 0.01

Tablo 20 incelendiğinde, cinsiyete göre antrenör davranışları alt boyutunda ( $t=-4,26;p=0,00$ ) yüksek düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde; kadınların aritmetik ortalamasının ( $\bar{x}=2,79\pm 1,06$ ) erkeklere göre ( $\bar{x}=2,39\pm 0,89$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç kadınların antrenör davranışları alt boyutunda erkeklere göre daha yüksek puana sahip olduklarını göstermektedir. Cinsiyet e göre diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılık bulunamamıştır.

**Alt problem 2-c:** Alt problemlerden medeni duruma göre örgütsel stres puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

**Tablo 21.**

Medeni duruma göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	t	p
<b>Antrenör Davranışları</b>	Evli	55	2,62	1,10	0,50	0,72
	Bekar	375	2,55	0,97		
<b>Yönetim ve Finansman</b>	Evli	55	2,75	1,07	-1,03	0,83
	Bekar	375	3,01	1,83		
<b>Sağlık ve Beslenme</b>	Evli	55	2,50	1,09	-0,31	0,22
	Bekar	375	2,55	0,98		
<b>Seyirci Davranışları</b>	Evli	55	2,43	0,94	1,14	0,67
	Bekar	375	2,26	1,00		
<b>Karara Katılma</b>	Evli	55	2,28	0,97	-0,09	0,34
	Bekar	375	2,29	0,87		

\* $p < 0,05$

Tablo 21 incelendiğinde, medeni duruma göre örgütsel stres puanları arasında ( $t=-0,50;p=0,725$ ) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca dayanarak, sporcuların medeni durum değişkeninin örgütsel stres puanları açısından anlamlı bir fark yaratmadığını söyleyebiliriz.

**Alt problem 2-d:** Alt problemlerden eğitim seviyesine göre örgütsel stres puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

**Tablo 22.**

Eğitim seviyesine göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.

Eğitim Seviyesi	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
Eğitim Seviyesi	Antrenör Davranışları	Gruplar arası	8,59	3	2,86	2,94
		Grup içi	414,43	426	0,97	
		Toplam	423,03	429		
	Yönetim ve Finansman	Gruplar arası	5,82	3	1,94	0,62
		Grup içi	1326,07	426	3,11	
		Toplam	1131,90	429		
	Sağlık ve Beslenme	Gruplar arası	2,92	3	0,97	0,97
		Grup içi	428,49	426	1,00	
		Toplam	431,42	429		
	Seyirci Davranışları	Gruplar arası	2,01	3	0,67	0,67
		Grup içi	424,45	426	0,99	
		Toplam	426,46	429		
	Karara Katılma	Gruplar arası	9,12	3	3,04	3,97
		Grup içi	325,82	426	0,76	
		Toplam	334,94	429		

**\*p<0,05**

Tablo 22 incelendiğinde, sporcuların eğitim seviyesine göre örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları ( $F(3;426)=2,94; p>0.05$ ), yönetim ve finansman ( $F(3;426)=0,62; p>0.05$ ), sağlık ve beslenme ( $F(3;426)=0,97; p>0.05$ ), seyirci davranışları ( $F(3;426)=0,67; p>0.05$ ) ve karara katılma ( $F(3;426)=3,37; p>0.05$ ) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçlara dayanarak sporcuların eğitim seviyesi değişkeninin örgütsel stres puanları açısından bir fark yaratmadığını söyleyebiliriz.

**Alt problem 2-e:** Alt problemlerden spor yaşına göre örgütsel stres puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

**Tablo 23.**

Spor yaşına göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
Spor Yaşı	Antrenör Davranışları	Gruplar arası	6,63	2	3,31	3,40*
		Grup içi	416,39	427	0,397	
		Toplam	423,03	429		
	Yönetim ve Finansman	Gruplar arası	10,29	2	5,14	1,66
		Grup içi	1321,61	427	3,09	
		Toplam	1331,90	429		
	Sağlık ve Beslenme	Gruplar arası	3,27	2	1,63	1,63
		Grup içi	428,15	427	1,00	
		Toplam	431,42	429		
	Seyirci Davranışları	Gruplar arası	6,46	2	3,23	3,28*
		Grup içi	420,00	427	0,98	
		Toplam	426,46	429		
Karara Katılma	Gruplar arası	0,10	2	0,05	0,65	
	Grup içi	334,83	427	0,78		
	Toplam	334,94	429			

\*p&lt;0,05

Tablo 23 incelendiğinde, spor yaşına göre örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları ( $F(2;427)=3,40;p<0.05$ ) ve seyirci davranışları ( $F(2;427)=3,28;p<0.05$ ) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey Post Hoc analizi sonuçları Tablo 24’de verilmiştir.

**Tablo 24.**

Spor yaşı değişkenine göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi

	Spor Yaşı	n	$\bar{x} \pm SS$	p
Antrenör Davranışları	*6-10 Yıl	172	2,45± 0,98	0,03
	11 Yıl üzeri	188	2,70 ± 0,98	
Seyirci Davranışları	*6-10 Yıl	172	2,14± 1,02	0,03
	0-5 Yıl	70	2,19± 1,00	
	11 Yıl üzeri	188	2,42± 0,96	

\*p&lt; 0.05

Tablo 24 incelendiğinde, antrenör davranışı alt boyutuna göre spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporcular ile 11 yıl ve üzeri olan sporcular arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirleyebilmek için aritmetik ortalamaları incelediğimize 6-10 yıl arasındaki sporcuların aritmetik ortalamasının



( $\bar{x}=2,45\pm0,98$ ), spor yaşı 11 yıl üzeri olan ( $\bar{x}=2,70\pm0,98$ ) sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak, spor yaşı 11 yıl üzeri olan sporcuların antrenör davranışları alt boyutunda daha yüksek puana sahip oldukları söylenebilir.

Seyirci davranışı alt boyutuna göre spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporcular ile 0-5 yıl, ve 11 yıl üzeri olan sporcular arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Aritmetik ortalamaları incelediğimizde, spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporcuların ortalamasınının ( $\bar{x}=2,14\pm 1,02$ ), spor yaşı 0-5 yıl arasında olan ( $\bar{x}=2,19\pm1,00$ ) ve 11 yıl ve üzerinde ( $\bar{x}=2,42\pm 0,96$ ) olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre spor yaşı 0-5 yıl ve 11 yıl üzeri olan sporcuların spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporculara göre daha yüksek puana sahip oldukları görülmektedir.

**Alt problem 2-f:** Alt problemlerden klasmana göre örgütsel stres puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

**Tablo 25.**

Klasmana göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
<b>Klasman</b>	Antrenör Davranışları	Gruplar arası	4,12	3	1,37	1,39
		Grup içi	418,91	426	0,98	
		Toplam	423,03	429		
	Yönetim ve Finansman	Gruplar arası	10,44	3	3,48	1,22
		Grup içi	1321,46	426	3,10	
		Toplam	1331,90	429		
	Sağlık ve Beslenme	Gruplar arası	5,89	3	1,46	1,36
		Grup içi	425,52	26	0,99	
		Toplam	431,42	429		
	Seyirci Davranışları	Gruplar arası	9,32	3	3,10	3,17
		Grup içi	417,13	426	0,97	
		Toplam	426,46	429		
Karara Katılma	Gruplar arası	3,12	3	1,04	1,33	
	Grup içi	331,82	426	0,77		
		Toplam	334,94	429		

\* $p<0,05$

Tablo 25 incelendiğinde, klasmana göre örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir farklılık ( $F(3;426)=1,39;p>0,05$ ) bulunamamıştır. Bu sonuç farklı

klasmanlarda oynayan sporcuların örgütsel stres puanlarından benzer şekilde etkilendiklerini göstermektedir.

**Alt problem 2-g:** Alt problemlerden konum (as sporcu, yedek sporcu, kaptan) değişkenine göre örgütsel stres puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

**Tablo 26.**

Konuma (as sporcu, yedek sporcu, kaptan) göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
<b>Konum</b>	Antrenör	Gruplar arası	0,04	2	0,02	0,02
	Davranışları	Grup içi	422,99	427	0,99	
		Toplam	423,03	429		
	Yönetim ve	Gruplar arası	2,36	2	1,18	0,37
	Finansman	Grup içi	1329,54	427	3,11	
		Toplam	1331,90	429		
	Sağlık ve	Gruplar arası	2,88	2	1,44	1,43
	Beslenme	Grup içi	428,53	427	1,00	
		Toplam	431,42	429		
	Seyirci	Gruplar arası	0,34	2	0,17	0,17
	Davranışları	Grup içi	426,12	427	0,99	
		Toplam	426,46	429		
	Karara	Gruplar arası	0,80	2	0,40	0,51
	Katılma	Grup içi	334,14	427	0,78	
		Toplam	334,94	429		

\* $p < 0,05$

Tablo 26 incelendiğinde, sporcuların konumuna (as sporcu, yedek sporcu, kaptan) göre örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları ( $F(2;427)=0,02;p>0.05$ ) yönetim ve finansman ( $F(2;427)=0,37;p>0.05$ ), sağlık ve beslenme ( $F(2;427)=1,43;p>0.05$ ), seyirci davranışları ( $F(2;427)=0,17;p>0.05$ ) ve karara katılma ( $F(2;427)=0,51;p>0.05$ ) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçlara dayanarak sporcuların takım içerisinde as sporcu, yedek sporcu ve kaptan olmasının örgütsel stres puanları açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığını görmekteyiz.

**Alt problem 2-h:** Alt problemlerden branş değişkenine göre örgütsel stres puanları arasında farklılığı belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

**Tablo 27.**  
Branşa göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
<b>Branş</b>	Antrenör Davranışları	Gruplar arası	27,93	3	9,31	10,04*
		Grup içi	395,09	426	0,92	
		Toplam	423,03	429		
	Yönetim ve Finansman	Gruplar arası	5,242	3	1,74	0,561
		Grup içi	1326,66	426	3,11	
		Toplam	1331,90	429		
	Sağlık ve Beslenme	Gruplar arası	18,05	3	6,01	6,20*
		Grup içi	413,36	426	0,97	
		Toplam	431,42	429		
	Seyirci Davranışları	Gruplar arası	8,65	3	2,88	2,94
		Grup içi	417,81	426	0,98	
		Toplam	426,46	429		
	Karara Katılma	Gruplar arası	4,20	3	1,40	1,80*
		Grup içi	330,74	426	0,77	
		Toplam	334,94	429		

\*p<0,05

Tablo 27 incelendiğinde, branşa göre örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları alt boyutu ( $F(3;426)=10,04;p<0.05$ ), sağlık ve beslenme alt boyutu ( $F(3;426)=6,20;p<0.05$ ) ve seyirci davranışları alt boyutlarında ( $F(3;426)=1,80;p<0.05$ ) anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey Post Hoc analizi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

**Tablo 28.**

Branşa göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi

	<b>Branş</b>	<b>n</b>	$\bar{x} \pm SS$	<b>p</b>
<b>Antrenör Davranışları</b>	Futbol	152	2,36±0,88	0,00
	*Basketbol	148	2,91±1,06	
	Voleybol	69	2,34±1,04	
	Hentbol	61	2,47±0,74	
<b>Sağlık ve Beslenme</b>	*Futbol	152	2,31±0,95	0,00
	Basketbol	148	2,78±1,03	
<b>Seyirci Davranışları</b>	Futbol	152	2,36±0,93	0,03
	Basketbol	148	2,33±1,07	
	*Voleybol	69	1,96±0,95	

**\*\*p< 0.01****\*p<0,05**

Tablo 28 incelendiğinde, branş değişkenine göre antrenör davranışları alt boyutunda basketbolcular ile futbol, voleybol ve hentbolcular arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, basketbolcuların ortalamasının ( $\bar{x}=2,91\pm1,06$ ), hentbol ( $\bar{x}=2,47\pm0,74$ ), futbol ( $\bar{x}=2,36\pm0,88$ ) ve voleybolculara ( $\bar{x}=2,34\pm1,04$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar bize basketbolcuların antrenör davranışlarında diğer branşlara göre daha yüksek puana sahip olduklarını göstermektedir.

Sağlık ve beslenme alt boyutunda futbol ve basketbol ve branşları arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, futbolcuların ortalamasının ( $\bar{x}=2,31\pm0,95$ ) basketbol branşında ( $\bar{x}=2,78\pm1,03$ ) olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak sağlık ve beslenme alt boyutunda basketbolcuların futbolculardan daha yüksek puana sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Seyirci davranışları alt boyutunda ise voleybolcular ile futbol ve basketbolcular arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, voleybol branşında olanların ortalamasının ( $\bar{x}=1,96\pm0,95$ ), basketbol ( $\bar{x}=2,33\pm1,07$ ) ve futbol ( $\bar{x}=2,36\pm0,93$ ) branşında olan sporculara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, voleybolcuların basketbol ve futbolculara göre seyirci

davranışları alt boyutunda daha düşük puana sahip olduklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

**Alt problem 2-I:** Alt problemlerden kulüp yılına göre örgütsel stres puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

**Tablo 29.**

Kulüp yılına göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
Antrenör Davranışları	Gruplar arası	0,70	2	0,35	0,35
	Grup içi	422,33	427	0,98	
	Toplam	423,03	429		
Yönetim ve Finansman	Gruplar arası	0,20	2	0,10	0,03
	Grup içi	1331,69	427	3,11	
	Toplam	1331,90	429		
<b>Kulüp Yılı</b> Sağlık ve Beslenme	Gruplar arası	0,38	2	0,19	0,19
	Grup içi	431,03	427	1,00	
	Toplam	431,42	429		
Seyirci Davranışları	Gruplar arası	1,37	2	0,68	0,69
	Grup içi	425,09	427	0,99	
	Toplam	426,46	429		
Karara Katılma	Gruplar arası	1,69	2	0,84	1,08
	Grup içi	333,24	427	0,78	
	Toplam	334,94	429		

**\*p<0.05**

Tablo 29 incelendiğinde, sporcuların bir kulüpte geçirdiği süreye göre örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları ( $F(2;427)=0,35;p>0.05$ ) yönetim ve finansman ( $F(2;427)=0,03;p>0.05$ ), sağlık ve beslenme ( $F(2;427)=0,19;p>0.05$ ), seyirci davranışları ( $F(2;427)=0,69;p>0.05$ ) ve karara katılımla ( $F(2;427)=1,08;p>0.05$ ) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç sporcuların kulüp yılı değişkeninin örgütsel stres alt boyutları açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığının göstergesi olarak kabul edilebilir.

**Alt problem 3:** Sporcuların örgütsel bağlılık düzeyleri nelerdir?

Araştırmaya katılan sporcuların “Örgütsel bağlılık” ölçeği alt boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 30’da verilmiştir.

**Tablo 30.**

Örgütsel bağlılığı oluşturan alt boyutların aritmetik ortalama ve standart sapmaları

Alt Boyutlar	Uyuşum	Özdeşleşme	Yabancılaşma
Aritmetik Ortalama ( $\bar{x}$ )	3,96	3,46	2,49
Standart Sapma (ss)	0,73	0,60	0,80

Tablo 30’da, sporcuların örgütsel bağlılık alt boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları incelendiğinde; sırasıyla “uyuşum” ( $\bar{x}=3,96\pm0,73$ ), “özdeşleşme” ( $\bar{x}=3,46\pm0,60$ ) ve “yabancılaşma” alt boyutlarında ( $\bar{x}=2,49\pm0,80$ ) aritmetik ortalama ve standart sapmaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar sporcuların özdeşleşme ve uyuşum alt boyutunda takımlarına yönelik yüksek bağlılık puanına sahip olduklarını, yabancılaşma alt boyutunda ise düşük bağlılık puanına sahip olduklarını göstermektedir.

**Alt problem 4:** Sporcuların; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, spor yaşı, klasman, konum, branş, takımda geçirilen süre değişkenlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?

**Alt problem 4-a:** Alt problemlerden yaşa ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek amacı ile yapılan pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

**Tablo 31.**

Yaş ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki

		Yaş	Özdeşleşme	Uyuşum	Yabancılaşma
<b>Yaş</b>	Corr. @ Sig. (p)	-	0,09 0,05	0,18** 0,00	0,00 0,87
<b>Özdeşleşme</b>	Corr. @ Sig. (p)			0,71** 0,00	-0,18** 0,00
<b>Uyuşum</b>	Corr. @ Sig. (p)				-0,15** 0,00
<b>Yabancılaşma</b>	Corr. @ Sig. (p)				-

**\*\*p< 0.01****\*p<0.05**

Tablo 31 incelendiğinde; sporcuların yaşı ile uyuşum alt boyutu arasında pozitif yönde, ( $r=0,18$ ) düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaş ile özdeşleşme ve yabancılaşma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca dayanarak sporcuların yaşı arttıkça uyuşum alt boyutunda bağlılık tutumu geliştirdiklerini söyleyebiliriz.

**Alt problem 4-b:** Alt problemlerden cinsiyete göre örgütsel bağlılık puanları arasında farklılığı belirlemek amacı ile yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları Tablo 32’de verilmiştir.

**Tablo 32.**

Cinsiyete göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	t	p
<b>Özdeşleme</b>	Erkek	245	3,46	0,60	-0,16	0,57
	Kadın	185	3,47	0,60		
<b>Uyuşum</b>	Erkek	245	4,02	0,74	2,00	0,57
	Kadın	185	3,87	0,72		
<b>Yabancılaşma</b>	Erkek	245	2,40	0,77	-2,80	0,11
	Kadın	185	2,62	0,82		

**\*p<0.05**

Tablo 32 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından Özdeşleşme ( $t=-0,16;p=0,57$ ), uyuşum ( $t=2,00;p=0,57$ ) ve yabancılaşma ( $t=2,80;p=0,11$ ) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık

bulunamamıştır. Bu sonuca dayanarak cinsiyetin örgütsel bağlılık puanı açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığını söyleyebiliriz.

**Alt problem 4-c:** Alt problemlerden medeni duruma göre örgütsel bağlılık puanları arasında farklılığı belirlemek amacı ile yapılan bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçları Tablo 33'de verilmiştir.

**Tablo 33.**

Medeni duruma göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	t	P
<b>Özdeşleme</b>	Evli	55	3,55	0,43	1,10	0,00*
	Bekar	375	3,45	0,62		
<b>Uyuşum</b>	Evli	55	4,23	0,54	2,96	0,00*
	Bekar	375	3,92	0,75		
<b>Yabancılaşma</b>	Evli	55	2,49	0,72	-0,06	0,33
	Bekar	375	2,49	0,81		

\*\*p< 0.01

Tablo 33 incelendiğinde, özdeşleşme (t=1,10;p=0,00) ve uyuşum alt boyutunda (t=2,96;p=0,003) yüksek düzeyde anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Farklılıkların hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, özdeşleşme alt boyutunda, evli olanların ( $\bar{x}=3,55\pm 0,43$ ) bekar olanlara göre ( $\bar{x}=3,45\pm 0,62$ ), yine uyuşum alt boyutunda evli olanların ( $\bar{x}=4,23\pm 0,54$ ) bekar olanlara göre ( $\bar{x}=3,92\pm 0,75$ ) daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç bize evli olan sporcuların bekar olanlara göre özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında takımlarına daha yüksek puana göstermektedir.

**Alt problem 4-d:** Alt problemlerden eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık puanları arasında farklılığı belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 34'de verilmiştir.



**Tablo 34.**

Eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
Özdeşleme	Gruplar arası	3,19	3	1,06	2,96
	Grup içi	152,97	426	0,35	
	Toplam	156,17	429		
Eğitim Seviyesi	Gruplar arası	14,27	3	4,75	9,20
	Grup içi	220,20	426	,517	
	Toplam	234,47	429		
Yabancılaşma	Gruplar arası	3,94	3	1,31	2,05
	Grup içi	272,91	426	0,64	
	Toplam	276,86	429		

\*p&lt;0,05

Tablo 34 incelendiğinde, eğitim seviyesi değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ( $F(3;426)=2,96;p>0.05$ ), uyuşum ( $F(3;426)=9,20;p>0.05$ ) ve yabancılaşma ( $F(3;426)=2,05;p>0.05$ ) alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre farklı eğitim seviyesindeki sporcuların örgütsel bağlılıklarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

**Alt problem 4-e:** Alt problemlerden spor yaşına göre örgütsel bağlılık puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 35’de verilmiştir.

**Tablo 35.**

Spor yaşına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar		Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
Özdeşleme		Gruplar arası	5,12	2	2,56	7,24*
		Grup içi	151,04	427	0,35	
		Toplam	156,17	429		
Spor Yaşı	Uyuşum	Gruplar arası	16,39	2	8,19	16,04*
		Grup içi	218,08	427	0,51	
		Toplam	234,47	429		
Yabancılaşma		Gruplar arası	2,47	2	1,23	1,92
		Grup içi	274,38	427	0,64	
		Toplam	246,86	429		

\*p&lt;0,05

Tablo 35 incelendiğinde, spor yaşına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ( $F(2;427)=7,24;p<0.05$ ) ve uyuşum ( $F(2;427)=16,04;p<0.05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey Post Hoc analizi sonuçları Tablo 36'da verilmiştir.

**Tablo 36.**

Spor yaşı değişkenine göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi

	Spor Yaşı	n	$\bar{x} \pm SS$	p
Özdeşleşme	*0-5 Yıl	70	3,22± 0,62	0,01
	6-10 Yıl	172	3,53± 0,63	
	11 Yıl üzeri	188	3,50± 0,53	
Uyuşum	*0-5 Yıl	70	3,52± 0,81	0,00
	6-10 Yıl	172	4,01± 0,70	
	11 Yıl üzeri	188	4,07± 0,68	

\*\*p&lt; 0.01

Tablo 36 incelendiğinde, özdeşleşme alt boyutuna göre spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcular ile 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri olan sporcular arasında yüksek düzeyde anlamlı farklılık çıkmıştır. Farklılığın hangi grubun lehine olduğunu belirlemek için aritmetik ortalamaları incelediğimizde spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcuların ortalamasının ( $\bar{x} =3,22\pm 0,62$ ), spor yaşı 6-10 yıl ( $\bar{x} =3,53\pm 0,63$ ) ve 11 yıl

üzeri ( $\bar{x}=3,50\pm 0,53$ ) olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcuların özdeşleşme alt boyutunda spor yaşı 6-10 ve 11 yıl üzeri olan sporculara göre daha düşük bağlılık tutumu geliştirdikleri söylenebilir.

Benzer şekilde, uyuşum alt boyutunda spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcular ile 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri olan sporcular arasında yüksek düzeyde anlamlı farklılık çıkmıştır. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcuların ortalamasının ( $\bar{x} = 3,52\pm 0,81$ ), spor yaşı 6-10 yıl ( $\bar{x} = 4,01\pm 0,70$ ) ve 11 yıl ve üzerinde ( $\bar{x} = 4,07\pm 0,68$ ) olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcuların uyuşum alt boyutunda spor yaşı 6-10 ve 11 yıl üzeri olan sporculara göre daha düşük bağlılık tutumu geliştirdikleri söylenebilir.

**Alt problem 4-f:** Alt problemlerden klasmana göre örgütsel bağlılık puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 37’de verilmiştir.

**Tablo 37.**

Klasmana göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
<b>Klasman</b>	Özdeşleme	Gruplar arası	8,22	3	2,74	7,89*
		Grup içi	147,94	426	0,34	
		Toplam	156,17	429		
	Uyuşum	Gruplar arası	4,91	3	1,63	3,03*
		Grup içi	259,56	426	0,53	
		Toplam	234,47	429		
	Yabancılaşma	Gruplar arası	1,99	3	0,66	1,03
		Grup içi	274,86	426	0,64	
		Toplam	276,86	429		

\*p<0,05

Tablo 37 incelendiğinde, klasmana göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ( $F(3;426)=7,89;p<0.05$ ) ve uyuşum ( $F(3;426)=3,03;p<0.05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey LSD analizi sonuçları Tablo 38'de verilmiştir.

**Tablo 38.**

Klasman değişkenine göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey LSD analizi

	<b>Klasman</b>	<b>n</b>	$\bar{x} \pm SS$	<b>p</b>
<b>Özdeşleşme</b>	Süper lig	36	3,50± 0,52	0,00
	Birinci lig	99	3,61± 0,51	
	İkinci lig	161	3,53± 0,58	
	*Üçüncü lig	134	3,27± 0,66	
<b>Uyuşum</b>	*Birinci lig	99	3,10± 0,63	0,02
	Üçüncü lig	134	3,81± 0,81	

**\*P< 0.05**

Tablo 38 incelendiğinde, özdeşleşme alt boyutuna üçüncü lig ile süper lig, birinci lig ve ikinci lig sporcuları arasında yüksek düzeyde anlamlı farklılık çıkmıştır. Aritmetik ortalamaları incelediğimizde, üçüncü lig sporcularının aritmetik ortalamasının ( $\bar{x}=3,27\pm 0,66$ ), ikinci lig ( $\bar{x}=3,53\pm 0,58$ ), birinci lig ( $\bar{x}=3,61\pm 0,51$ ) ve süper lig ( $\bar{x}=3,50\pm 0,52$ ) sporcularına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre üçüncü lig sporcularının ikinci lig, birinci lig ve süper lig sporcularına göre daha düşük düzeyde özdeşleşme tutumu geliştirdiklerini söyleyebiliriz.

Uyuşum alt boyutuna göre ise birinci lig ve üçüncü lig sporcuları arasında orta düzeyde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, üçüncü ligde spor yapan sporcuların ortalamasının ve ( $\bar{x}=3,81\pm 0,81$ ) birinci ligde ( $\bar{x}=3,10\pm 0,63$ ) spor yapan sporculara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak üçüncü lig sporcularının uyuşum alt boyutunda birinci lig sporcularına göre daha yüksek bağlılığa sahip olduklarını söyleyebiliriz.

**Alt problem 4-g:** Alt problemlerden konuma (as sporcu, yedek sporcu, kaptan) göre örgütsel bağlılık puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 39'da verilmiştir.

**Tablo 39.**  
Konuma göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F	
Özdeşleme	Gruplar arası	0,471	2	0,23	0,64	
	Grup içi	155,70	427	0,36		
	Toplam	156,17	429			
<b>Konum</b>	Uyuşum	Gruplar arası	1,542	2	0,77	1,41
		Grup içi	232,93	427	0,54	
		Toplam	234,47	429		
Yabancılaşma	Gruplar arası	0,59	2	0,29	0,46	
	Grup içi	276,26	427	0,64		
	Toplam	276,86	429			

**\*P < 0.05**

Tablo 39 incelendiğinde, takım içerisinde farklı konumda (as sporcu, yedek sporcu, kaptan) olan sporculara göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ( $F(2;427)=0,64;p>0.05$ ), uyum ( $F(2;427)=1,41;p>0.05$ ) ve yabancılaşma ( $F(2;427)=0,46;p>0.05$ ) alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç, sporcuların konum değişkeninin örgütsel bağlılık puanları açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığını göstermektedir.

**Alt problem 4-h:** Alt problemlerden branşa göre örgütsel bağlılık puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 40'da verilmiştir.

**Tablo 40.**  
Branşa göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

	Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F
Branş	Özdeşleme	Gruplar arası	5,62	3	1,87	5,30*
		Grup içi	150,54	426	0,35	
		Toplam	156,17	429		
	Uyuşum	Gruplar arası	15,69	3	5,23	10,18*
		Grup içi	218,77	426	,514	
		Toplam	234,47	429		
	Yabancılaşma	Gruplar arası	12,08	3	4,02	6,48*
		Grup içi	264,77	426	0,622	
		Toplam	276,86	429		

**\*P < 0.05**

Tablo 40 incelendiğinde, farklı branşlarda spor yapanlara göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ( $F(3;426)=5,30;p<0.05$ ), uyuşum ( $F(3;426)=10,18;p<0.05$ ) ve yabancılaşma ( $F(3;426)=6,48;p<0.05$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey Post Hoc analizi sonuçları Tablo 41’de verilmiştir.

**Tablo 41.**  
Branş değişkenine göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi

	Branş	n	$\bar{x} \pm SS$	p
Özdeşleşeme	Futbol	152	3,38±0,61	0,00
	*Basketbol	148	3,59±0,48	
	Hentbol	61	3,29 ±0,71	
Uyuşum	Futbol	152	3,99±0,78	0,00
	Basketbol	148	4,12±0,51	
	Voleybol	69	3,91±0,86	
	*Hentbol	61	3,52±0,86	
Yabancılaşma	Futbol	152	2,35±0,71	0,00
	Basketbol	148	2,65±0,80	
	Voleybol	69	2,29±0,83	
	*Hentbol	61	2,69±0,87	

**\*\*p < 0.01**

Tablo 41 incelendiğinde, branş değişkenine göre özdeşleşme alt boyutunda basketbolcular ile futbol ve hentbolcular arasında yüksek düzeyde anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, basketbolcuların ortalamasının ( $\bar{x}=3,59\pm0,48$ ) futbol ( $\bar{x}=3,38\pm0,61$ ) ve hentbol ( $\bar{x}=3,29\pm0,71$ ) branşındaki sporculara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Uyuşum alt boyutunda hentbolcular ile futbol, basketbol ve voleybolcular arasında yüksek düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, hentbolcuların ortalamasının ( $\bar{x}=3,52\pm0,86$ ), voleybol ( $\bar{x}=3,91\pm0,86$ ), futbol ( $\bar{x}=3,99\pm0,78$ ) ve basketbol ( $\bar{x}=4,12\pm0,51$ ) branşında olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Yabancılaşma alt boyutunda ise hentbolcular ile futbol, basketbol ve voleybolcular arasında yüksek düzeyde anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, hentbolcuların aritmetik ortalamasının ( $\bar{x}=2,69\pm0,87$ ) voleybol ( $\bar{x}=2,29\pm0,83$ ), futbol ( $\bar{x}=2,35\pm0,71$ ) ve basketbol ( $\bar{x}=2,65\pm0,80$ ) branşında olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara bakarak hentbolcuların özdeşleşme ve uyum alt boyutunda basketbol, voleybol ve futbol branşındaki sporculara göre daha düşük bağlılık tutumu geliştirdiği, yabancılaşma alt boyutunda ise daha yüksek bir tutuma sahip olduğu görülmektedir.

**Alt problem 4-I:** Alt problemlerden kulüp yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık puanları arasında fark olup olmadığını belirlemek amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 42’de verilmiştir.

**Tablo 42.**

Kulüp yılına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	$\Sigma \bar{x}^2$	Sd	$\bar{x}^2$	F	
Özdeşleme	Gruplar arası	3,10	2	1,55	4,32*	
	Grup içi	153,06	427	0,35		
	Toplam	156,17	429			
Kulüp Yılı	Uyuşum	Gruplar arası	2,04	2	1,02	1,87
		Grup içi	232,43	427	0,54	
		Toplam	234,47	429		
Yabancılaşma	Gruplar arası	0,30	2	0,15	0,23	
	Grup içi	276,55	427	0,64		
	Toplam	276,86	429			

**\*\*p< 0.01**

Tablo 42 incelendiğinde, aynı kulüpte geçirilen yıla göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ( $F(2;427)=4,32;p<0.05$ ) alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tukey Post Hoc analizi sonuçları Tablo 43’de verilmiştir.

**Tablo 43.**

Kulüp yılı değişkenine göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey Post Hoc analizi.

Kulüp yılı	n	$\bar{x} \pm SS$	p	
Özdeşleşeme	0-2 yıl	262	3,49±0,59	
	*3-5 yıl	91	3,31±0,64	0,01
	6 yıl üzeri	77	3,57±0,56	

**\*\*p< 0.01**

Tablo 43 incelendiğinde, kulüp yılı değişkenine göre özdeşleşme alt boyutunda 3-5 yıldan beri aynı kulüpte bulunan sporcular ile 0-2 yıl ve 6 yıl üzeri bir süreden beri aynı kulüpte bulunan sporcular arasında yüksek düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi grup lehine olduğunu belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, 3-5 yıl arasındaki sporcuların aritmetik ortalamasının ( $\bar{x}=3,31\pm0,64$ ), 0-2 yıl ( $\bar{x}=3,49\pm0,59$ ) ve 6 yıl ve üzeri ( $\bar{x}=3,57\pm0,56$ ) olan sporculara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu



sonuçlara dayanarak 3-5 yıldan beri aynı kulüpte bulunan sporcuların özdeşleşme alt boyutunda 0-2 yıl ve 6 yıl ve üzeri olan sporculara göre daha düşük ortalamaya sahip olduklarını söyleyebiliriz.

**Alt problem 5:** Sporcuların örgütsel stres alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin düzeyi ve yönünü belirlemek amacı ile yapılan pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi sonuçları Tablo 44'de verilmiştir.

**Tablo 44.**  
Örgütsel stres ve bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki

	Antrenör Davranışları	Yönetim ve Finansman	Sağlık ve Beslenme	Seyirci Davranışları	Karara katılma	Özdeşleşme	Uyuşum	Yabancılaşma
Antrenör Davranışları	-	0,32** 0,00	0,70** 0,00	0,53** 0,00	0,26** 0,00	-0,11* 0,01	-0,06 0,15	0,79** 0,00
Yönetim ve Finansman			0,36** 0,00	0,22** 0,00	0,18** 0,00	-0,14** 0,00	-0,10* 0,03	0,42** 0,00
Sağlık ve Beslenme				0,48** 0,00	0,22** 0,00	-0,11* 0,02	-0,05 0,29	0,73** 0,00
Seyirci Davranışları					0,35** 0,00	-0,15** 0,00	-0,13** 0,00	0,64** 0,00
Karara katılma						-0,13** 0,00	-0,15** 0,00	0,49** 0,00
Özdeşleşme							0,71** 0,00	-0,18** 0,00
Uyuşum								-0,15** 0,00
Yabancılaşma								-

\*\*p< 0.01

\*p<0.05

Tablo 44 incelendiğinde; Antrenörün davranışları alt boyutu ile özdeşleşme alt boyutu arasında negatif ( $r=-0.11$ ) yönde düşük düzeyde ve yabancılaşma alt boyutu ile pozitif ( $r=0.79$ ) yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yönetim ve finansman alt boyutu ile özdeşleşme ( $r=-0.14$ ) ve uyuşum ( $r=-0.10$ ) boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde, yabancılaşma boyutunda ise pozitif ( $r=0.42$ ) yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Sağlık ve beslenme alt

boyutu ile özdeşleşme boyutu arasında negatif ( $r=-0.11$ ) yönde düşük düzeyde ve yabancılaşma alt boyutu ile pozitif ( $r=0.73$ ) yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Seyirci davranışları alt boyutu ile özdeşleşme ( $r=-0.15$ ) ve uyuşum ( $r=-0.13$ ) boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde, yabancılaşma boyutunda ise pozitif ( $r=0.64$ ) yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Karara katılma boyutu ile özdeşleşme ( $r=-0.13$ ) ve uyuşum ( $r=-0.15$ ) boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde ve yabancılaşma boyutunda ise pozitif ( $r=0.49$ ) yönde yine orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, sporcuların örgütsel stres alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ve uyuşum alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ve yabancılaşma alt boyutu arasında pozitif yönde orta ve yüksek düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

**Alt problem 6:** Sporcuların toplam örgütsel stres puanları ile toplam örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek amacı ile yapılan pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi sonuçları Tablo 45’de verilmiştir.

**Tablo 45.**

Toplam örgütsel stres puanları ile toplam örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki

	<b>Toplam bağlılık</b>
<b>Toplam stres</b>	-0,19** 0,00

**\*\*p< 0.01**

Tablo 45 incelendiğinde; toplam örgütsel stres ile toplam örgütsel bağlılık puanları arasında negatif yönde, ( $r=-0.19$ ) düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak sporcuların örgütsel stresi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğunu, ve değişkenlerinden birinin düzeyi artarken diğerinin azaldığını söyleyebiliriz.

## BÖLÜM-V

### TARTIŞMA VE YORUM

Türkiye süper lig, birinci lig, ikinci lig ve üçüncü liglerinde spor yapan elit sporcuların demografik özellikleri, örgütsel stres kaynakları ve bağlılık düzeyleri ile ilgili elde edilen bulgular bu bölümde alt problemler halinde tartışılarak yorumlanmıştır.

#### **Alt problem 1:** Sporcuların örgütsel düzeyleri nedir?

Birinci alt problemle ilgili yapılan analizler sonucunda, sporcuların örgütsel stres alt boyutlarından sırasıyla “yönetim ve finansman”, “antrenör davranışları”, “sağlık ve beslenme”, “karara katılma” ve “seyirci davranışları” alt boyutlarında aritmetik ortalama ve standart sapmaya sahip oldukları görülmektedir (Tablo 18). Bu sonuçlarla ilgili literatür incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Nicholls ve arkadaşları (2006) profesyonel Rugby oyuncularını üzerinde yaptıkları çalışmada, sporcuların yaşadığı olası stres durumlarını; sakatlanma, antrenör davranışları, yönetici davranışları, seyircilerin olumsuz davranışları ve medya olarak sıralamışlardır. Yine Anshel ve arkadaşları (2003) yapmış oldukları çalışmada; seyirciler, rakipler, antrenörler, gereksinimler ve vaatlerin yerine getirilmemesi gibi durumların sporcular üzerinde stres yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Dugdale ve arkadaşları (2002) sporcuların; sakatlıklar, hastalıklar, beklentiler (medya, seyirciler,

antrenörler ve idareciler), antrenör davranışları ve yorgunluk gibi faktörleri stres kaynağı olarak algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde; ülkemizdeki elit sporcuların uluslararası elit düzeydeki sporcularda olduğu gibi öncelikli olarak yönetim-finansman, antrenör davranışları ve sağlık-beslenme alt boyutlarından kaynaklanan strese maruz kalırken, karara katılma ve seyirci davranışları gibi faktörlerin ise sporcular üzerinde çok fazla stres oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuçlardan; ülkemizdeki spor kulübü yöneticilerinin sporculara verdiği vaatleri yerine getirmemesi ve yanlış politikalar izlemesi, antrenörlerimizin sporcular ile iletişim sorunu yaşaması ve onlar üzerinde otorite kurmaya çalışırken yanlış davranışlarda bulunması, oluşan sakatlıklarda destek alınmaması, yanlış teşhis ve tedavilerin yapılması, önemli maçlar için sporcuların tam iyileşmeden saha çıkmak zorunda kalmaları ve sosyal güvencelerinin olmamasının da önemli olduğu çıkan bu sonuçların nedeni olarak düşünülebilir. Bununla birlikte ülkemizde, spor seyircilerinin genellikle fanatizmin sınırlarını aşarak saha içi ve dışı bir çok şiddet olayı çıkarmasına rağmen, sporcuların seyirci davranışlarından stres yaratacak düzeyde etkilenmemesi profesyonelliğin bir gereği olarak görülebilir.

#### **Alt problem 2-a:** Yaş ile örgütsel stres puanları arasındaki ilişki.

Sporcuların yaşı ile örgütsel stres puanları arasında pozitif veya negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 19). Bu sonuç ile ilgili literatür incelendiğinde; Özkaya ve arkadaşları (2008) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların yaşı ile stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Assadi (2003) spor eğitimi örgütlerindeki yöneticilerin örgütsel ve yönetsel mesleki stres faktörlerini değerlendirdiği çalışmasında, yaş ile örgütsel stres arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Bu sonuçlar baz alındığında yaş değişkeninin, sporcuların stres düzeyleri üzerinde önemli bir etken olmadığını söyleyebiliriz. Bunun nedeni ise, ülkemizdeki profesyonel sporcuların yaş ortalamasının grafik 3’de görüldüğü gibi 16

ile 29 arasında yoğunlaşmasından dolayı genellikle erken yaşta sporun bırakılması ve ileri yaşlarda spor yapacak şekilde kendine hedef koymaması ve o hırsı kendilerinde bulamamalarından kaynaklanabilir. Bakan'a (2004) göre "insanlar yaşlandıkça daha az hırslı olurlar ve başaramayacakları sorumlulukları yüklenmez, kendilerine başaramayacakları amaçlar koymazlar" (Bakan, 2004). Ülkemizdeki elit sporcularda bu sorunu yaşayabilir. Çünkü bu sporcular genellikle erken yaşlarda performanslarının en üst noktasına çıkmakta ve buna bağlı olarak da oldukça yüksek ekonomik gelir elde etmektedirler. Dolayısıyla erken yaşta maddi ve manevi doygunluğa ulaştıkları için ileriki yaşlarda spor yapacak iradeyi kendilerinde göremeyebilirler.

**Alt problem 2-b:** Cinsiyete göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların cinsiyeti ile antrenör davranışları alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark, kadınların erkek sporculara göre antrenör davranışlarını daha fazla stres kaynağı olarak algıladığı yönündedir (Tablo 20). Araştırmanın bu bulgusunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Anshel ve arkadaşları (2003) yapmış oldukları çalışmalarında, bayan sporcuların erkeklere göre antrenör davranışları alt boyutunda daha fazla stresli olduklarını bulmuşlardır. Holt ve Hogg (1999) bayan dünya futbol kupası finallerine katılan sporcuların stres kaynakları ve baş etme yöntemlerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda elit düzeydeki bayan futbolcuların, antrenörle iletişim faktörünü stres yaratan etken olarak algıladıklarını vurgulamışlardır. Bu sonuçları da göz önünde bulundurarak ülkemizdeki bayan sporcuların, erkek sporculara göre antrenör tutum ve davranışlarından daha çok etkilendiklerini söyleyebiliriz.

Böyle bir sonuç elde edilmesinin nedenlerinden biri, ülkemizdeki erkek antrenör sayısının bayanlara göre çok fazla olması ve bu antrenörlerimizin cinsiyet faktörünü göz ardı ederek bayan sporculara erkek sporculara davrandığı gibi muamele etmesi olarak düşünülebilir.

Özellikle ülkemizdeki bayan sporcuların cinsiyetinden dolayı maruz kaldığı bir takım sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlarla ilgili, Yaprak ve Amman (2009) tarafından yapılan “Sporda Kadınlar ve Sorunları” adlı çalışmada, spor dünyasında aktif olarak yer alan sporcu, antrenör ya da yönetici 16 kadınla yapılan görüşmeler değerlendirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen ifadeler; kadınların spora katılımlarının hâlâ kabul görmemesi, güvenlik sorunu; spora katılım öncesi, sırası ya da sonrasında tacize uğrama tehlikesi, aile, eş, erkek arkadaşı, vs. baskıları, kadın sporlarına seyirci desteğinin çok az oluşu, medyanın kadın sporlarına ilgisizliği, kulüplerde eskiye göre daha iyi ücretler kazanılmasına rağmen erkeklere kıyasla çok daha az kazanılıyor olması ve her açıdan (malzeme, çalışan sayısı, vs.) daha kötü olan şartlar, kadınlar için örneklerin olmaması nedeniyle sporun erkek uğraşı olarak görülmesi ya da kadın uğraşı olarak görülmemesi, futbolun erkek egemen bir spor kültürünün yaygınlaşmasına olan itici etkisi, kız ve erkek çocuklarına biçilen toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal yapı, aile yapısı, ekonomik durum, okul, din, çevrenin etkisi, evlilik, çocuk doğurma (sporu bırakmada zorunlu bir etken olduğu yanlışlığı), sürekli erkek antrenörlerle çalışmanın getirebileceği olumsuzluklar şeklinde özetlenmiştir. Bu sonuçlarla yapılan çalışmanın sonuçları genel anlamda benzerlik göstermektedir. Yapılan çalışma da, stres alt boyutlarından olan yönetim-finansman, sağlık-beslenme, seyirci davranışları ve karara katılma boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmamasına rağmen tüm bu alt boyutlarda kadınların aritmetik ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 20). Bu sonuçlar kadın sporcuların erkek sporculara göre stres kaynaklarını algılamada daha hassas olduklarını göstermektedir.

**Alt problem 2-c:** Medeni duruma göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların medeni durumu ile örgütsel stres puanları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 21). Özmütaf (2006) örgütlerde insan kaynakları ve stres adlı çalışmasında, çalışanların medeni durumu ile örgütsel stres arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Gök (2009) örgüt iklimi üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, medeni durum ile örgüt iklimini etkileyen faktörler arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Yine, Assadi (2003) spor eğitimi örgütlerindeki yöneticilerin örgütsel ve yönetsel mesleki stres faktörlerini değerlendirdiği çalışmasında medeni durum ile örgütsel stres, yönetsel stres ve toplam stres arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Buradan hareketle bu araştırmanın bulguları ile diğer araştırmaların bulgularının benzer nitelikte olduğu görülmektedir.

Çalışanların kişisel stres kaynaklarından biri de ailevi sorunlardır. Çalışanların ailelerini geçindirme zorunluluğu bir takım ekonomik sorunlara neden olabilir. Çalışanların yaşadığı ekonomik sıkıntılar onun işine de yansır ve iş yerindeki verimini düşürür. Ayrıca bireyin çalıştığı yerden aldığı ücret eğer kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamıyorsa bu çalışan üzerinde strese neden olur (Can, 1999). Profesyonel sporcuların medeni durumu ile stres alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın çıkmamasının nedeni olarak onların aldığı ücretin ülkemiz şartlarında ailelerini geçindirebilecek kadar yeterli olması ile açıklanabilir.

**Alt problem 2-d:** Eğitim seviyesine göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması .

Sporcuların eğitim seviyesi ile örgütsel stres puanları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 22). Bilir ve Ay (2007) yapmış oldukları çalışmada, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütü çalışanlarının örgüt iklimini incelemiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların eğitim seviyesi ile örgüt iklimini etkileyen faktörlerden biri olan stres arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Uğur ve arkadaşları (2007) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, eğitim durumu ile örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunamamışlardır. Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, sporcuların eğitim seviyesinin örgütsel stres alt boyutları açısından bir fark yaratmadığı söylenebilir. Bu sonucun olası nedeni ise profesyonel sporcuların sporu bir meslek olarak yapması ve yapmış oldukları bu mesleğin eğitim seviyesiyle ilişkili değil de kişilerin sportif yeteneğine bağlı olabilir.

**Alt problem 2-e:** Spor yaşına göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların, spor yaşı ile örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları ve seyirci davranışları alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 23). Antrenör davranışı alt boyutuna göre spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporcuların ortalamasının spor yaşı 11 yıl üzeri olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir (Tablo 24). Pensgaard ve Ursin (1998) 1994 Norveç Lillehammer kış olimpiyat oyunlarına katılan 69 sporcunun stres deneyimleri ve baş etme yöntemlerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda spor yaşı büyük olan sporcuların antrenör memnuniyetsizliği ve kontrol eksikliğinden dolayı stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Benzer bir sonuçta, Champbell ve Jones'in (2002) elit tekerlekli basketbol oyuncularının stres kaynaklarını inceledikleri çalışmada, ulusal düzeydeki sporcuların olumsuz antrenör davranışlarından etkilendikleri sonucuna ulaşılmışlardır. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, spor yaşı 11 yıl üzeri olan sporcuların antrenör davranışları alt boyutunda spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporculara göre daha stresli oldukları görülmektedir. Bu sonucun olası nedeni ise spor yaşı büyük olan sporcuların kendisini daha kıdemli görmesi ve antrenörlerin kendisinden daha yüksek performans beklemesi ve genç sporculara davrandığı gibi kendilerine davranmasından rahatsızlık duymaları olabilir.

Seyirci davranışı alt boyutuna göre spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporcular ile spor yaşı 0-5 yıl ve 11 yıl üzeri olan sporcular arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporcuların ortalamasının spor yaşı 0-5 yıl ve 11 yıl ve üzerinde olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir (Tablo 24). Nicholls ve arkadaşları (2006) profesyonel Rugby oyuncularını üzerinde yaptıkları çalışmada, elit düzeydeki 8 Rugby oyuncusuna 28 gün boyunca yaşadıkları stresli durumlar ile ilgili günlük tutturulmuştur. Bu günlüklerden elde edilen veriler sonucunda sporcuların yaşadığı olası stres durumlarının nedeni olarak, seyircilerin olumsuz davranışları ve medya olarak görülmüştür. Anshel ve arkadaşları (2003) 77 bayan ve 174 erkek İsrail'li sporcular üzerinde yapmış oldukları çalışmada, seyirci davranışlarını sporcular üzerinde stres yaratan faktörlerden biri olarak açıklamışlardır. Yapılan çalışmada; spor yaşı 0-5 yıl ve 11 yıl üzeri olan sporcuların spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporculara göre seyirci



davranışlarına ilişkin sebeplerden daha fazla etkilendikleri görülmektedir. Bu durumun sebebi ise; spor yaşı küçük olan sporcuların, seyircili ortamlarda müsabaka yapmaya alışkın olmamaları, spor yaşı büyük olan sporcuların ise seyircilerin kendisinden beklentilerinin yüksek olmasından dolayı strese girmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Spor yaşı ile örgütsel stres alt boyutlarından yönetim-finansman, sağlık-beslenme ve karara katılma alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 23). Bu boyutlardaki aritmetik ortalamalar incelendiğinde, yönetim-finansman alt boyutunda ve sağlık-beslenme alt boyutlarında spor yaşı 11 yıl üzeri olanların 0-5 yıl ve 6-10 yıl olanlara göre daha stresli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara bakarak, spor yaşı büyük olan sporcuların stres alt boyutlarında spor yaşı küçük olan sporculara göre daha stresli olduklarını söyleyebiliriz. Bu sonuçların nedeni ise spor yaşı büyük olan sporcuların beklentilerinin kulübü tarafından tam olarak karşılanmamasından olabilir.

**Alt problem 2-f:** Klasman değişkenine göre örgütsel puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların klasman değişkeni ile örgütsel stres puanları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 25). Bu konu ile ilgili literatür incelendiğinde elit sporcuların klasman değişkeni ile stres düzeyi arasındaki ilişkiyi direk inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Buna karşın farklı klasmanlarda görev yapan basketbol hakemlerinin stres kaynakları ve iş doyumları ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Savucu ve arkadaşları (2008) basketbol hakemlerinin iş doyumunu inceledikleri çalışmalarında, il aday hakemlerinin klasman hakemlerine göre daha fazla işlerinden doyum elde ettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Bayraktar ve Sunay (2007) “Türkiye’de Elit Bayan ve Erkek Voleybolcuların Spora Başlamasına Etki Eden Unsurlar ve Spordan Beklentileri” adlı çalışmasında, Sporcuların “İyi bir sporcu olmak ve hayatını spordan kazanmak” beklentisine göre ligler arasında anlamlı fark olduğunu ve farkın 1. lig lehinde olduğunu elde edilen bu sonucun, 1. ligde yer alan sporcuların voleybolla profesyonel olarak uğraşmaları ve

voleyboldan maddi kazanç bekledikleri için oynamalarından kaynaklanabileceğini vurgulamıştır. Yine “Milli Takıma seçilmek, milli olmak” ifadesi ile lig statüsü dağılımları arasındaki farka bakıldığında 2. ve 3. liglerde yer sporcuların “Milli Takıma seçilmek, milli olmak” beklentisi arasında. 2.lig lehine fark olduğunu ve bunun nedeni olarak ise Milli takımda yer almayı, sporla profesyonel olarak uğraşan sporcuların daha çok hedeflediğini belirtmiştir.

Bizim çalışmamızda ise klasmanlar arasında fark çıkmamasının nedeni olarak, klasmanlar değişse de, sporcuların kapasitelerine göre oynadıkları klasmanda en üst düzeyde performans beklentisinin olması, elde ettikleri geliri kaybetmeme istekleri, benzer stres durumlarına neden olmuş olabilir.

**Alt problem 2-g:** Konum değişkenine göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların takım içerisindeki konumu ile örgütsel stres puanları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Tablo 26). Örgütsel stresle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, farklı örgütlerdeki iş görenlerin konumu ile örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Özkaya ve arkadaşları (2008) yapmış oldukları çalışmada, buldukları unvana göre akademik personel arasında doçentlerin, idari kadroda ise teknikerlerin diğer gruplara göre daha stresli olduklarını bulmuşlardır. Örgüt açısından bu sonuç istenen bir durum değildir. Çünkü örgütler takım çalışmasını sağladığı anda hedeflerine daha kolay ulaşabilirler.

Örgütlerde takım ruhu oluşturularak istenilen hedeflere ulaşabilmesi için, takım üyelerinin her birinin kendilerinden beklenen sorumluluğu yerine getirmesine bağlıdır. Takım liderinin insan ilişkilerinde iyi olması ve takım ruhunu oluşturma yöntemleri, spor kulüpleri açısından farklı bir öneme sahiptir. Özellikle profesyonel düşünen spor kulüpleri bakımından başarıyı sergilemek, müsabaka içindeki her anı eksiksiz tamamlamak en büyük hedefdir. Dolayısıyla spor kulüplerindeki kaptan, sporcu, yedek sporcu, antrenör, yönetici vs. tüm çalışan personelin başarılı olması, takım içerisinde üstlendikleri sorumlulukların farkında olmalarına bağlıdır (Üçüncü ve Balcı, 2010).

Yapılan çalışmanın sonuca göre sporcuların, takım içerisindeki pozisyonunun (kaptan, as sporcu, yedek sporcu) örgütsel stres alt boyutları açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığı görülmektedir. Bu sonucun olası nedeni olarak yukarıda açıklandığı gibi elit sporcuların takım ruhunu benimsemesi ve takımda kendilerine yüklenen rollerin önemini farkında olmamaları ile açıklanabilir.

**Alt problem 2-h:** Branş değişkenine göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların branşına göre örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları alt boyutu, sağlık-beslenme alt boyutu ve seyirci davranışları alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 27). Branş değişkenine göre antrenör davranışları alt boyutunda, basketbolcuların aritmetik ortalamasının ve standart sapmasının, futbol, hentbol ve voleybol branşında olan sporculara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık ve beslenme alt boyutunda futbolcuların aritmetik ortalamasının ve standart sapmasının basketbol branşında olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Seyirci davranışları alt boyutunda ise voleybol branşında olanların aritmetik ortalamasının ve standart sapmasının, basketbol ve futbol branşında olan sporculara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 28). Bu sonuçlar ile ilgili literatür incelendiğinde; Nicholls ve arkadaşları (2006) Ruby oyuncularını, Holt ve Hogg (1999) futbolcularını, O'Neil ve Steyn (2007) Altletleri, Anshel ve arkadaşları (2003) farklı branşlardaki elit sporcular üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında sporcuların; antrenör davranışları, sakatlıklar, beslenme ve seyirci davranışları gibi faktörleri stres kaynağı olarak algıladıkları gibi benzer sonuçlara ulaştıkları görülmektedir.

Bu sonuçlara dayanarak basketbolcuların antrenör davranışlarından diğer branşlara göre daha çok etkilendiği, sağlık ve beslenme alt boyutunda basketbolcuların futbolculara göre daha fazla stresli olduğu ve seyirci davranışları alt boyutunda ise voleybolcuların basketbol ve futbolculara göre daha az stresli oldukları söylenebilir. Basketbolcuların antrenör davranışlarından diğer branşlara göre daha çok etkilenmesinin nedeni olarak bu branşta antrenör ve sporcu

iletişiminin özellikle oyun esnasında diğer branşlara göre daha fazla olmasından kaynaklanabilir. Voleybolcuların seyirci davranışları alt boyutunda stresinin daha düşük olmasını ise futbol ve basketbol branşlarına göre daha az popüler olmasına ve buna bağlı olarak daha az seyirci tarafından izleniyor olmasına ve ayrıca oyunda rakiple yakın temasın olmamasından dolayı, takımlar arasında bire bir mücadelenin az olması bu durumda seyirciyi kışkırtacak bir durum yaratmamasından kaynaklanabilir.

**Alt problem 2-I.** Kulüp yılı değişkenine göre örgütsel stres puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların aynı kulüpte geçirdiği süre ile örgütsel stres puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 29). Literatür incelendiğinde genellikle kıdem ile örgütsel stres arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yılmaz ve Murat (2008) yapmış oldukları çalışmada göreve yeni başlayan yöneticilerin eski yöneticilere göre daha stresli olduklarını bulmuşlardır. Yine Cengiz ve arkadaşları (2008) futbol hakemleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında klasman ve yardımcı klasman hakemlerinin üst klasman hakemlerine göre daha stresli oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Sporcuların aynı kulüpte geçirdiği sürenin, diğer iş görenler de olduğu gibi örgütsel stres açısından anlamlı bir farklılığa yol açmamasının nedeni olarak; ülkemizde profesyonel olarak spor yapan kişi sayısının az olması nedeni ile camianın birbirini yakından tanınması ve bu nedenle gittikleri yeni takımda kıdemle ilgili bir sorun yaşamadıklarından kaynaklanıyor olabilir. Yada aynı kulüpte geçirilen yıl arttıkça, kulübün değerlerini tanınması, yönetim yapısını ve yöneticilerin gelişen olaylar karşısında nasıl tepki vereceğini önceden tahmin ederek ona göre tedbir alması olabilir.

**Alt problem 3:** Sporcuların örgütsel bağlılık düzeyleri.

Sporcuların örgütsel bağlılık alt boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları incelendiğinde; “uyuşum” ve “özdeşleşme” alt boyutlarında ortalamanın yüksek, “yabancılaşma” alt boyutunda düşük olduğu görülmektedir (Tablo 30). Literatür incelendiğinde benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Yalçın ve arkadaşları (2004) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, öğretmenlerin uyuşum ve özdeşleşme alt boyutlarında yüksek düzeyde aritmetik ortalamaya, umursamazlık ve yabancılaşma alt boyutlarında ise düşük aritmetik ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Üzüm ve arkadaşları (2009) Türkiye profesyonel futbol liglerinde futbol oynayan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, sporcuların özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında yüksek düzeyde aritmetik ortalamaya sahip oldukları, yabancılaşma alt boyutunda ise düşük düzeyde aritmetik ortalamaya sahip olduklarını bulmuşlardır. Yine Üzüm (2005) spor uzmanlarının örgütsel bağlılığını incelediği çalışmada, en yüksek ortalamanın özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında olduğunu bulmuştur. Sporcuların özdeşleşme ve uyuşum alt boyutunda yüksek puana sahip olmaları örgütsel bağlılık açısından istenilen bir durumdur. Yabancılaşma alt boyutunda ise düşük puan elde etmeleri yine bağlılık açısından olumlu bir sonuçtur. Çünkü yabancılaşma boyutunda elde edilen puanın yüksek olması bağlılığın zayıf olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Sporcuların bu denli yüksek örgütsel bağlığa sahip olmalarını O'Reilly ve Catman'ın (1986) yaklaşımları ile açıklayabiliriz. Bu araştırmacılar, kişi ile örgüt arasındaki psikolojik bağı: uyma, özdeşleşme ve benimseme olmak üzere üç boyutta olduğunu belirtmektedir. “Uyma” boyutunda, örgüt ile kişi arasındaki psikolojik bağ oluşmakta ve örgüt belirli dışsal ödüller elde etmek için bir araç olarak görmektedir. “Özdeşleşme” boyutunda bu bağ kişinin örgütün bir üyesi, bir parçası olması arzusuna dayanır. “Benimseme” boyutunda ise bu bağ kişinin ve örgütün amaçlarının uyuşmasına dayanır (Sökmen, 2000).

Bu sonuçlardan yola çıkarak elit sporcuların bağlılığının bu denli yüksek olmasının nedenini, kulüplerin profesyonel sporculara sağlamış olduğu ekonomik ve sosyal imkanların iyi olmasından ve sporcuların kendi amaçları ile takımın amaçları arasındaki uyumluluktan kaynaklanabilir. Çünkü her takım ve bu takımın elemanları olan sporcular bulunduğu klasmanda başarılı olarak bir üst klasmana çıkmaya çalışarak daha çok ekonomik kazanç ve prestij elde etmeyi isteyebilir. Yine sporcuların taraftarı olduğu takımda spor yapması ve kendi seyircisi ile iyi iletişimde olması bağlılık puanlarının yüksek olmasında bir etken olabilir. Ayrıca sporcuların, antrenörleri, yönetim yapısı ve yöneticileri benimsemesi ve takım arkadaşları ile olumlu ilişkiler kurması vb. gibi etkenler de bağlılıklarının yüksek olması üzerinde etkili olabilir.

**Alt problem 4-a:** Yaş ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki.

Sporcuların yaşı ile uyuşum alt boyutu arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tablo 31). Literatür incelendiğinde bu sonuca benzer bir çok çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Yalçın ve diğerleri (2004) Bolu ve Düzce ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptığı kuruma yönelik bağlılık düzeylerini inceledikleri çalışmalarında öğretmenlerin yaşı arttıkça uyuşum alt boyutunda bağlılık düzeylerinin de arttığını bulmuşlardır. Lok ve Crowford (2004) yöneticiler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, deneklerin yaşı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuştur. Yine benzer sonuçları (Suliman ve Iles, 2000; Rowden, 2000) yapmış oldukları çalışmada deneklerin yaşının artması ile örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

İleri yaştaki sporcuların kulüplerine yönelik bağlılık düzeylerinin yüksek olmasını Allen ve Meyer'in (1990) normatif bağlılık ve rasyonel bağlılık yaklaşımları ile açıklayabiliriz. Normatif bağlılık; kişinin örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması, bu yüzden kendisini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bağlılıktır. Burada zorunluluk, rasyonel bağlılıkta olduğu gibi

örgütle ilgili çıkarlara dayanmamaktadır. Kişinin, ailesi, ait olduğu toplum ve çalıştığı örgüt ona sadakatin bir erdem olduğunu vurgulamıştır ya da etrafında yıllar boyu tek bir örgütte çalışan kişiler vardır. Dolayısıyla sadakatin önemli olduğuna inanmaktadır ve ahlaksal bir zorunluluk hissetmektedir. Özetle, doğru ve ahlaki olduğuna inandığı için örgüte bağlanmaktadır (İlsev, 1997). Rasyonel bağlılık; örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Bu tür bağlılıkta, kişi istese de örgütten ayrılamamaktadır; çünkü ayrılmak kendisi için maliyetli olacak ve zorluklarla karşılaşacaktır. Örneğin başka bir örgütün kimliğine ve kültürüne uyum sağlamak veya başka bir kente taşınmak zorunda kalacak veya işini kaybedecektir (Sökmen, 2000).

Bu sonuçlara dayanarak, sporcuların yaşı arttıkça kulüplerine yönelik bağlılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Bunun nedeni olarak sporcuların belli bir yaştan sonra kulüp değiştirmeyi düşünmemeleri yani sadakat duygusunun ağır basmasına veya kulüpten ayrılmanın kendisi ve ailesi için maliyetli ve riskli olabileceğini düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca belli bir yaştan sonra şehir değiştirmek, yeni kişilerle ilişkiler kurmak, aile düzenini vb. sorunlarda etkili olabilir.

**Alt problem 4-b:** Cinsiyete göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların cinsiyetine göre örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Aritmetik ortalamaları incelediğimizde, özdeşleşme alt boyutunda bayan sporcularla erkek sporcular arasında fark olmadığı, uyuşum alt boyutunda erkeklerin bayanlara göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu ve yabancılaşıma alt boyutunda ise bayanların erkeklere göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir (Tablo 32). Literatürde ise cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında genellikle anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kirel (1999) market çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmasında erkeklerin kadınlara göre iş-yerine bağlılık konusunda daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yurt dışında yapılan örgütsel bağlılık araştırmalarında ise;

Jacson (2004), Elizur ve Koslowsky (2001), Reed, Krathchman ve Strawser (1994), kadınların erkeklere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Mathieu ve Zajac'ın (1967-1986) yaptıkları meta-analitik çalışma sonuçlarına göre, kadınların erkeklere göre örgüte bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak farkın öneminin küçük olduğu ortaya konulmuştur. Kadınların örgüt üyeliğini kazanmak için erkeklerden daha fazla engelleri aşmaları gerektiğinden örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu iddia edilmektedir (Yıldırım, 2002).

Bu sonuçlara dayanarak elit sporcuların cinsiyetinin diğer iş görenlerde olduğu gibi örgütsel bağlılık alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık göstermemesine rağmen, kadın sporcuların erkek sporculara göre örgütüne daha çok yabancılaştıkları söylenebilir. Bunun nedeni ise ülkemizdeki kadın sporcu sayısının çok az olmasından dolayı yeterince destek bulamamalarından kaynaklanabilir.

**Alt problem 4-c:** Medeni duruma göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların medeni durumuna göre özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında anlamlı farklılıklar çıkarken yabancılaşma alt boyutunda anlamlı farklılık çıkmamıştır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında, evli olanların bekar olanlara göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir (Tablo 33). Dvir ve arkadaşları (2004) tarafından yüksek öğretim çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda da evli olan deneklerin bekârlara göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yine Çakır (2001), Yalçın ve arkadaşları (2004) yapmış oldukları çalışmalarda evli olan işgörenlerin bekarlara göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışma yaşamında medeni halin zorunlu örgütsel bağlılıkla ilişkili olabileceği söylenmektedir. Bunu nedeni ise evli bireylerin genelde bekarlara göre daha fazla finansal yük üstlenmeleridir (Çırpan, 1999). Çocuk sahibi olma ile örgüte bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarda gözlenmektedir.



Ayrıca iş ve aile rolleri arasında yaşanan çelişkiyi örgüte bağlılıkla olumlu yönde ilişkili bulan çalışmalarda bulunmaktadır (Varoğlu, 1993). Evli olan sporcuların bekar olanlara göre özdeşleşme ve uyum alt boyutlarında takımlarına daha bağlı olmasının sebebi, evli olan sporcuların ailevi sorumluluğunu düşünerek takımına daha güçlü bağlılık tutumu geliştirdiğini söyleyebiliriz.

**Alt problem 4-d:** Eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 34). Yurt dışında yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Chow (1994), Rowden (2000), Lok ve Crawford (2004), Kwon ve Banks (2004) yapmış oldukları çalışmalarda iş görenlerin eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Başka bir araştırma sonucuna göre ise; yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütsel bağlılığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun nedeni olarak, daha iyi eğitim düzeyine sahip olanların daha kolay iş bulabildikleri ve dolayısı ile buldukları mevkiye daha az adapte oldukları düşünülmektedir (Abdullah ve Shaw, 1999).

Sporcuların eğitim seviyesi değişkeninin örgütsel bağlılık alt boyutları açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığını yapmış olduğumuz çalışma sonucuna göre söyleyebiliriz. Bunun nedeni olarak, katılımcıların %43.0'nün lise, %54.2'sinin üniversite mezunu yani katılımcıların çok büyük kısmının benzer eğitime sahip olması, böyle bir farka neden olmamış olabilir. Ayrıca ülkemizdeki profesyonel sporcuların eğitim seviyesinin onların kariyerinde farklılık yaratan bir değişken olamamasından kaynaklanabilir. Yani kulüpler sporcu transferinde sporcuların eğitim seviyesini değil de yeteneklerini göz önünde bulundurarak tercihlerini yapmaktadırlar. Bu nedenle sporcular eğitim değişkenini onların bağlılığını etkileyen bir faktör olarak algılamıyor olabilir.

**Alt problem 4-e:** Spor yaşına göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların spor yaşına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunurken, yabancılaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 35). Özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcuların aritmetik ortalamasının spor yaşı 6-10 yıl ve 11 yıl üzeri olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir (Tablo 36). Bu sonuç ile ilgili literatür incelendiğinde, Crowford ve Lok (2001) ve Awamleh (1996) yapmış oldukları çalışmalarda işgörenlerin çalışma yılı arttıkça örgütüne yönelik bağlılıklarının arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütte çalışma süresinin, işgörenlerin örgüte yapmış olduğu yatırımların bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu konudaki genel varsayım, örgütte çalışma süresi arttıkça, iş görenin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımların ve çabaların arttığı yönündedir. Bu nedenle örgüte bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında pozitif yönde olumlu bir ilişki vardır (Çırpan, 1999). Örgütteki çalışma yılının artması ile örgüte yapılan yatırımlar özdeş tutulmaktadır. Bu da devam etme isteğini arttırmaktadır (Varoğlu, 1993).

Sporcuların spor yaşı arttıkça kulübüne yönelik bağlılık düzeyinin arttığı görülmektedir. Bu sonucun nedeni olarak, spor yaşı arttıkça sporcunun kendini kulübünün bir üyesi olarak görmesinden ve diğer sporcular, antrenörler ve yöneticiler ile olumlu ilişkiler geliştirmesinden kaynaklanabilir.

**Alt problem 4-f:** Klasmana göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların klasman değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunurken, yabancılaşma alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamaktadır (Tablo 37). Özdeşleşme alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile yapılan Tukey LSD testini incelediğimizde; üçüncü lig ile diğer ligler

arasında (üçüncü lig-süper lig, üçüncü lig-birinci lig, üçüncü lig-ikinci lig) anlamlı farklılık olduğu ve üçüncü lig sporcularının aritmetik ortalamasının, ikinci lig, birinci lig ve süper lig sporcularına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Uyuşum alt boyutunda ise üçüncü lig ile birinci lig sporcuları arasında anlamlı farklılık çıkmıştır. Aritmetik ortalamalara baktığımızda, farklılığın üçüncü lig sporcuları lehinde olduğu görülmektedir (Tablo 38). Hoşgörür (1997), Örs ve Diğerleri (2003) yapmış oldukları çalışmalarında, işgörenlerin çalıştığı kurumların niteliği arttıkça bağlılık düzeylerinin de arttığını belirtmektedirler. Özkaya ve arkadaşları (2006) yöneticiler üzerinde yaptıkları çalışmalarında kamu sektöründe görevli yöneticilerin, özel sektörde görevli yöneticilere göre kurumlarına daha bağlı oldukları sonucunu bulmuşlardır. Bu sonuçlara göre üçüncü lig sporcularının ikinci lig, birinci lig ve süper lig sporcularına göre daha düşük düzeyde özdeşleşme tutumu geliştirdiklerini, uyuşum alt boyutunda ise birinci lig sporcularına göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Üçüncü ligde bulunan sporcuların henüz kariyerinin ilk yıllarında olması nedeni ile, bulunduğu klasmanda kendini ispat edip bir üst klasmana bir an önce geçmek istemesinden dolayı takımına fazla bağlanmadan uyuşum içerisinde hareket etmek istemesi olabilir. Yada bu ligde bulunan yaşlı sporcuların yaşının ilerlemiş olmasından dolayı bir üst lige çıkamayacakları için daha uyumlu olabilirler.

**Alt problem 4-g:** Konuma göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların takım içerisindeki konum değişkenine göre örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Tablo 39). Reed ve arkadaşları tarafından (1994) Amerikalı 500 muhasebeci üzerinde yapılmış olan çalışmada, iş görenlerin kurum içerisinde üstlendikleri konumdan kaynaklanan çatışma yaşadıklarında, bağlılıklarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Jackson (2004) tekstil imalatında çalışan 915 işgören üzerinde yapmış olduğu çalışma sonucunda, işgörenlerin yetkileri arttıkça, örgüte olan bağlılık düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Role ilişkin faktörlerin bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya çıkan görünümü, işgörenin, açıkça belirlenmiş ve başarılığında zevk veren görevleri olduğu sürece olumlu olabileceğidir. Görevler belirsizleştikçe, işgöreni çelişkiye düşürdükçe veya aşırı rol baskısı yarattıkça bağlılık üzerindeki etki olumsuz yönde olma eğilimindedir (Tekin, 2002). Yapılan çalışmada elde edilen sonuca göre, sporcuların konum değişkeninin diğer işgörenlerin tersine örgütsel bağlılık alt boyutları açısından anlamlı bir farklılığa yol açmadığını göstermektedir. Bu sonuç sporcuların takımlarında rol belirsizliği yaşamadıklarını, takım içerisindeki pozisyonlarını (kaptan, as sporcu, yedek sporcu) ve bu pozisyonlarda kendilerinden beklenen görevlerin farkında olduklarını göstermektedir.

**Alt problem 4-h:** Branşa göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların branşına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme, uyuşum ve yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 40). Özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, hentbolcuların aritmetik ortalamasının ve standart sapmasının, voleybol, futbol ve basketbol branşında olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Yabancılaşma alt boyutunda ise hentbolcuların aritmetik ortalamasının voleybol, futbol ve basketbol branşında olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 41).

Hentbolcuların örgütüne yabancılaşmasını Maslow'un (1954) ihtiyaçlar piramidiyle değerlendirecek olursak, insanın hayatını tamamen alt basamaktaki ihtiyaçları karşılamaya adanması, bunların araç konumundan çıkıp amaç olarak görülmeye başlaması bir yabancılaşmadır. Normal bir insandan beklenen basamaktaki ihtiyaçları sırasıyla belli ölçüde karşıladıktan sonra en üstteki kendini gerçekleştirme basamağına erişmesi ve mutlu olmasıdır. Kişinin, örneğin, birinci basamaktaki açlığın giderilmesine hayatını harcaması (tüm amacının bu olması) bir yabancılaşmadır. Halbuki insanoğlunun yaşam felsefesinin bu kadar basit ve dar kalıba hapsedilmemesi gerekir. "İstek ve arzularını gerçekleştirmek için başarılı olmak ihtiyacı, daha yüksek bir statüye tırmanma arzusu yabancılaşan kimselerden beklenemez" (Erkal, 1995). Bu noktadan hareketle, hentbolcuların basketbol,

voleybol ve futbol branşındaki sporculara göre daha düşük bağlılığa sahip olmaları ve örgüte yabancılaşma eğilimlerinin daha fazla olmasının nedeni, bu branşın diğer branşlara göre ülkemizde daha az gelişmiş olması ve ekonomik olarak hentbolcuların yeterince destek görememesi ve temel ihtiyaçlarını karşılayamamaları olabilir.

**Alt problem 4-I:** Kulüp yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık puanlarının karşılaştırılması.

Sporcuların aynı kulüpte bulunma yılına göre örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme alt boyutunda anlamlı farklılık bulunurken, uyuşum ve yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 42). Özdeşleşme alt boyutunda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile aritmetik ortalamaları incelediğimizde, kulüp yılı 3-5 yıl arasında olan sporcuların ortalamasının 0-2 yıl ve 6 yıl ve üzeri olan sporculara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 43). Jackson (2004) yapmış olduğu çalışmada kurumda geçirilen süre arttıkça işgörenlerin bağlılığının da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Yıldırım (2002) çalışmasında; çalışma yılı ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlara karşın Kwon ve Banks (2004) yapmış oldukları çalışmada işteki çalışma süresi ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Rozenblum (1993) örgütsel bağlılığı geliştirme sürecinde öğretmenlerin örgütte kalma sebebini incelediği çalışmasında, öğretmenlerin yaşı ve görev yapılan yerlerdeki geçirilen olumsuz yılların örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu ve örgütsel bağlılıkta sadakat faktörünün önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlara dayanarak 3-5 yıl aynı kulüpte bulunan sporcuların özdeşleşme alt boyutunda 0-2 yıl ve 6 yıl ve üzeri olan sporculara göre bağlılığının daha düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Bir kulübe yeni transfer olan (0-2 yıl) arası sporcuların başlangıç bağlılığının yüksek olması onların kulüpten beklentilerinin yüksek olması ile açıklanabilir. Örgütlerdeki başlangıç bağlılığı işe yeni alınanın personelin; kişisel özelliklerinden, işteki beklentilerinden ve örgüte katılma kararları ile ilgili koşullardan etkilenebilmektedir. Yeni işgörenlerin örgütteki ilk günlerindeki bağlılıkları önemli görülse de bu aşamadaki bağlılığın örgüte çok uzun dönemli ve kalıcı bir bağlılığı

temsil edemeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır (Varoğlu, 1993). Bu nokta göz önünde bulundurulduğunda, 3-5 yıl arasında aynı kulüpte bulunan sporcuların bağlılığının düşük olmasının bu sporcuların aradan geçen 2 yıl içerisinde beklentilerinin karşılanmamış olması ile açıklayabiliriz.

Aynı kulüpte 6 yıl ve üzeri bir süreden beri bulunan sporcuların bağlılığının yüksek olmasının nedeni, onların artan hizmet süresinin aynı zamanda örgüt çalışmaları ile artan sosyal ilişkileri beraberinde getirmesi olabilir. Aynı iş yerinde çalışma, bir çok kişi için iş-dışı sosyal ilişkilerin üzerinde kurulduğu bir temel oluşturmaktadır. Çoğu kişi, çalışma arkadaşları ile olan sosyal ilişkilerini başka bir işe transfer olarak tehlikeye atmakta tereddüt edebilir. İşgörenlerin örgütteki artan kıdemi iş değiştirme konusundaki hareketliliğini azaltabilir. Bazı işgörenler örgütlerde, başka yerlere transfer edilmesi zor beceriler veya uzmanlaşmış roller geliştirebilmektedirler. Ayrıca, ilerleyen yaşla birlikte alternatif iş olanakları da azalmaktadır (Varoğlu, 1993). Bu nedenlerden dolayı aynı kulüpte 0-2 yıl ve 6 yıl üzeri süreden beri bulunan sporcuların bağlılığı yüksek olabilir.

**Alt problem 5:** Sporcuların örgütsel stres alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki.

Sporcuların örgütsel stres alt boyutlarından, antrenörün tutum ve davranışları, yönetim ve finansman, sağlık ve beslenme, seyirci davranışları ve karara katılma alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ve uyuşum alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde; yabancılaşma alt boyutunda ise pozitif yönde orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Tablo 44).

Örgütsel bağlılık ve stres kaynakları arasındaki ilişkinin belirlenmesiyle ilgili yapılan çalışmaların bulguları bu konuda bir tartışma olduğuna işaret etmektedir. Fischer ve Gitelson (1983), Zahra (1985), Babakuş ve diğerleri (1996) ve Yousef (2002) örgütsel bağlılık ile stres arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Öte yandan Agarwal ve Ramaswami (1993) rol belirsizliğinin duygusal bağlılığı negatif yönlü etkilediği, rol çatışmasının ise duygusal bağlılığa bir etkisi olmadığı sonucuna varmışlardır. Hartenian ve diğerleri (1994) rol çatışması ve örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki, rol belirsizliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki tespit

etmişlerdir. King ve Sethi (1997) rol stres kaynakları ile duygusal bağlılık arasında negatif ilişki, devam bağlılığı ile pozitif ilişki bulmuşlardır (Akar ve Yıldırım, 2008).

Yapılan bu çalışma bulgularına göre, sporcuların örgütsel stres alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ve uyum boyutları arsında negatif yabancılaşma alt boyutunda ise pozitif ilişkinin olduğu ve bu sonucun literatürle benzerlik gösterdiği görülmektedir.

**Alt problem 6:** Sporcuların toplam örgütsel stres puanları ile toplam örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki.

Sporcuların, toplam örgütsel stresi ile toplam örgütsel bağlılık puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tablo 45). Literatür incelendiğinde örgütsel stres ve bağlılık arasındaki ilişkinin genelde negatif yönde olduğu görülmektedir. Gül ve arkadaşları (2008) iş tatmini, stres ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde, performansı ise pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Lou ve arkadaşları (2007) hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel stres ile bağlılık arasında negatif yönde ilişki bulmuşlardır. Raedeke (2004) antrenörlerin örgütsel bağlılığı ve tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, kendisini tükenmiş olarak hisseden antrenörlerin bağlılığının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde ülkemizdeki futbol, basketbol, voleybol ve hentbolcuların stres düzeyleri ile bağlılık düzeyleri arsında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ve sporcuların stresi düşerken bağlılıklarının yükselebileceğini veya tam tersi streslerinin yükseldiğinde bağlılıklarının düşebileceğini söyleyebiliriz.

## BÖLÜM-VI

### SONUÇ VE ÖNERİLER

İş görenlerin çalıştığı kurumlarda performansını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Örgütlerde verimliliği etkileyen bu faktörlerin bilinmesi ve buna göre gerekli tedbirlerin alınması ile örgütlerin verimlilik düzeyi daha üst düzeye çıkartılabilir. Temel amacı mal ve hizmet üretmek olan spor örgütleri zaman içerisinde bu faktörlerden olumlu veya olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu örgütlerin iş görenleri olarak da adlandırabileceğimiz sporculardan yüksek düzeyde performans elde edebilmek için onların motivasyonunu üst düzeyde tutmak gereklidir. Yöneticiler, sporcuların motivasyonunu etkileyen örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu belirleyip gerekli tedbirleri alarak sporcuların örgütlerine yönelik bağlılık düzeyini ve dolayısı ile verimini artırabilir.

Bu noktadan hareketle yapılan bu araştırma ile Türkiye liglerinde spor yapan elit düzeydeki futbol, basketbol, voleybol ve hentbolcuların örgütsel stres ve bağlılık düzeylerinin demografik özellikler ile ilişkili olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca, spor yönetim bilimleri alanında örgütsel stres ve bağlılık düzeyleri ile ilgili görülen eksikliğin giderilmesi ve spor alanında hizmet veren kurum ve kuruluşların etkili ve verimli bir şekilde çalışabilmesi için yapılan bu araştırma sonuçları ile literatüre yeni bilgiler kazandırmak hedeflenmiştir. Araştırma 430 profesyonel sporcu üzerinde yapılmıştır. Elde edilen verilere göre aşağıdaki sonuçlar bulunmuş ve bu sonuçlar üzerinden öneriler yapılmıştır.



1. Sporcuların stres alt boyutlarından sırasıyla; yönetim ve finansman, antrenör davranışları, sağlık ve beslenme boyutlarında yüksek aritmetik ortalamaya, karara katılma ve seyirci davranışları boyutlarında ise düşük aritmetik ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarında ise özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında yüksek aritmetik ortalamaya, yabancılaşma alt boyutunda ise düşük aritmetik ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

2. Sporcuların yaşı ile örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, yaş ile bağlılık alt boyutlarından uyuşum boyutunda pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3. Sporcuların cinsiyetine göre stres alt boyutlarından antrenör davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve kadınların, erkek sporculara göre antrenör davranışlarından daha fazla rahatsız oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre örgütsel bağlılık puanları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

4. Sporcuların medeni durumuna göre örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarında ise evli olan sporcuların bekar olanlara göre özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

5. Sporcuların eğitim seviyesine göre örgütsel stres ve örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

6. Sporcuların spor yaşına göre örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları ve seyirci davranışları boyutlarında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Antrenör davranışları alt boyutunda, spor yaşı 11 yıl ve üzeri olan sporcular, spor yaşı 6-10 yıl arasında olan sporculara göre daha stresli bulunmuştur. Seyirci davranışları alt boyutunda ise, spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcular ile 11 yıl ve üzeri olan sporcuların 6-10 yıl arasındaki sporculara göre daha stresli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Spor yaşı ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında anlamlı farklılıklar çıkmıştır. Özdeşleşme ve uyuşum alt

boyutlarında, spor yaşı 0-5 yıl arasında olan sporcuların bağılıklarının spor yaşı 6-10 yıl ve 11 yıl üzeri olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir.

7. Sporcuların bulunduğu klasmana göre örgütsel stres puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Örgütsel bağılılık boyutlarından özdeşleme alt boyutunda, birinci ligdeki sporcuların süper lig, ikinci lig ve üçüncü ligdeki sporculara göre takımlarına daha bağılı oldukları, uyuşum alt boyutunda ise üçüncü ligdeki sporcuların birinci ligdeki sporculara göre daha yüksek bağılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

8. Sporcuların konumuna göre örgütsel stres ve örgütsel bağılılık puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

9. Sporcuların branş değişkenine göre örgütsel stres alt boyutlarından antrenör davranışları, sağlık ve beslenme ve seyirci davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Basketbolcuların antrenör davranışlarından diğer branşlara göre daha çok stresli olduğu, sağlık ve beslenme alt boyutunda basketbolcuların futbolculara göre daha fazla stresli olduğu ve seyirci davranışları alt boyutunda ise voleybolcuların basketbol ve futbolculara göre daha az stresli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Branş ile örgütsel bağılılık alt boyutlarından özdeşleşme, uyuşum ve yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Özdeşleşme ve uyuşum alt boyutlarında, hentbolcuların aritmetik ortalamasının voleybol futbol ve basketbol branşında olan sporculara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Yabancılaşma alt boyutunda ise hentbolcuların aritmetik ortalamasının voleybol, futbol ve basketbol branşında olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

10. Sporcuların kulüpte geçirdikleri süreye göre örgütsel stres puanları arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Buna karşın örgütsel bağılılık alt boyutlarından özdeşleşme alt boyutu ile aynı kulüpte 3-5 yıl süreden beri spor yapanların aritmetik ortalamasının 0-2 yıl ve 6 yıl üzeri olan sporculara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**11.** Sporcuların örgütsel stres alt boyutlarından, antrenörün tutum ve davranışı, yönetim ve finansman, sağlık ve beslenme, seyirci davranışları ve karara katılma alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından, özdeşleşme ve uyum alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde ve yabancılaşma alt boyutunda ise pozitif yönde orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiye sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca, sporcuların toplam örgütsel stres puanı ile toplam örgütsel bağlılık puanları arasında ise negatif yönde yüksek derecede anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Sonuç olarak; ülkemizde profesyonel olarak futbol, voleybol, basketbol ve hentbol branşlarında spor yapan farklı klasmanlardaki sporcuların kulüplerinden, kulübün kendilerine sağladığı sosyal ve ekonomik imkanlardan memnun oldukları görülmektedir. Ayrıca bu sporcular yönetici, antrenör ve seyirci davranışlarının kendilerini rahatsız edecek düzeyde stres yaratmadığını ve bu nedenle kulüplerine yönelik bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu bu araştırma bulgularına dayanarak söyleyebiliriz.

## 6-1. Alana Yönelik Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre spor kulüplerindeki yönetici, antrenör ve sporculara yönelik örgütsel stres ve bağlılık ile ilgili şu öneriler getirilmiştir.

1. Spor kulübü yöneticileri özellikle mali konularda yerine getiremeyeceği vaatlerde bulunmamalı ve sporculara karşı dürüst olmalıdır. Antrenörlerimiz sporcularla sağlıklı iletişim kurabilmek için yönetim ve spor psikolojisi alanından destek alarak sporcuların kişisel özelliklerine göre davranışlarını kontrol altında tutmalıdır. Sporcular olası sağlık problemlerine karşı sigortalanmalı ve sakatlıkları tam iyileşmeden spor yapmalarına izin verilmemelidir.

2. Ülkemizdeki elit sporcuların, yaş değişkeninde stres yaşamamasının sebebi genellikle erken yaşlarda sporu bırakmalarından kaynaklanabilir. Bu nedenle yöneticilerimiz ve antrenörlerimiz bu sporcuların daha ileri yaşlara kadar spor yapmalarına imkan sağlayacak yönetsel tedbirleri almalıdırlar.

3. Ülkemizde kadın sporcu sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle çoğunluğu erkek olan antrenörlerin, sporda cinsiyet faktörünü göz önünde tutarak kadın sporculara, erkek sporculara davrandığı gibi davranmaktan kaçınmalıdır. Ayrıca kulüpler kadın antrenör ve yönetici sayısını artırarak, kulüp içerisinde kadınların birbiri ile dayanışmasını ve buna bağlı olarak güven duygusunun artmasını sağlayabilir.

4. Evli olan sporcuların, bekar olan sporculara göre daha yüksek bağlılık tutumuna sahip olması nedeniyle, bekar olan sporculara düzenli bir yaşam ortamı (kamplar, misafirhaneler, sporcu eğitim merkezleri, eğlence merkezleri v.s.) sağlanabilir.

5. Sporcuların eğitim seviyesinin örgütsel stres ve bağlılık değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığa yol açmamasına rağmen, sporcularımızın alanı ile ilgili gelişmeleri takip edebilmesi için eğitim seminerleri, kurslar düzenlenmeli ve sporu

bıraktıktan sonra antrenör veya spor adamı olarak Türk sporuna hizmete devam edebilmeleri için eğitim almaya teşvik edilmelidir.

6. Antrenörler ve seyirciler spor yaşı büyük olan sporculara yaşın vermiş olduğu kıdemden dolayı daha saygılı davranmalı ve onların onurunu kırıcı davranışlardan kaçınmalıdır. Spor yaşı küçük olan sporculara da daha toleranslı davranarak onların örgütüne olan bağlılığını artırıcı tedbirler alınmalıdır.

7. Üçüncü ligdeki sporcuların kulübü ile özdeşleşmesi için sosyal ve ekonomik tedbirler alınmalıdır.

8. Sporcuların takım içerisindeki konumunun stres ve bağlılık puanları açısından fark yaratmadığını göz önünde bulundurarak, antrenörlerin veya yöneticilerin takım içerisinde yapacakları pozisyon (kaptan, as sporcu, yedek sporcu) değişikliklerini sporcularında görüşünü alarak yapmalıdırlar.

9. Basketbol antrenörleri sporcular ile iletişimde diğer branşlara göre daha sorunlu gözükmektedir. Bu nedenle başta basketbol antrenörleri olmak üzere tüm antrenörlere yönelik “antrenör davranışları” konulu seminerler verilmelidir. Sporcular sağlık ve düzenli beslenme konularında bilinçlendirilmelidir. Sporcular, antrenörler ve yöneticiler saha içi ve dışı davranışlarına dikkat ederek seyircileri şiddete yönlendiren olaylardan kaçınmalıdırlar. Hentbol branşını daha cazip hale getirecek önlemler alarak bu branşı yapan sporcuların bağlılığı artırılmalıdır. Bunun için hentbolculara daha fazla ekonomik destek sağlanıp branşın çekiciliği artırılabilir.

10. Sporcuların yeni bir kulüple anlaştığında başlangıç bağlılığı olarak adlandırılan 0-2 yıl arasındaki bağlılığı ile 6 yıl ve üzeri süreden beri aynı kulüpte bulunanların bağlılığının yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın sporcuların aynı kulüpte geçirdiği 3. yıl ile 5. yıllar arasında genellikle alternatif takımları düşündüğünü ve bu nedenle bu dönemde bağlılığının düşük olduğunu söyleyebiliriz. Yöneticiler ve antrenörler bu durumu göz önünde bulundurarak sporcusunu kaybetmemek için gerekli tedbirleri almalıdır. Bunun için 3-5 yıl arasındaki

sporculara kulüp ve takım içerisinde daha önemli görev ve sorumluluklar verilerek bu sporcuların bağlılığı artırılabilir.

**11.** Süper ligdeki futbol kulübü yöneticilerimiz ve antrenörlerimiz futbolcular üzerinde baskı yaratan süper lige özgü örgütsel faktörleri belirleyerek gerekli tedbirleri almalıdır.

**12.** Elit düzeyde, farklı klasmanlarda ve branşlarda takım sporu yapan sporcularının örgütsel stresinin düşük, bağlılığının yüksek olması, onların mevcut durumlarından (kulüplerinden ve klasmanlarından) genel anlamda memnun olduklarını göstermektedir. Yöneticilere ve antrenörlere düşen görev, bu mevcut durumu koruyarak ileride oluşabilecek yeni şartlara göre gerekli yönetsel tedbirleri şimdiden almaları önerilir.

## **6-2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

Sporda stres ve bağlılık ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik öneriler.

**1.** Bu araştırma profesyonel takım sporcuları üzerinde yapılmıştır. Benzer bir çalışma da profesyonel bireysel sporcular üzerinde yapılabilir.

**2.** Takım sporcuları ile bireysel sporcuların örgütsel stres ve bağlılık düzeylerine başka bir çalışma ile bakılabilir.

**3.** Amatör ve profesyonel düzeydeki takım veya bireysel sporcuların stresleri ve bağlılıkları karşılaştırılabilir.

**4.** Stres ve bağlılık gibi değişkenlerin, performans ve verimlilik arasındaki ilişkisi araştırılabilir.

**5.** Bireysel spor yapanlar için bağlılık ölçeği geliştirilebilir.

## KAYNAKLAR

Abdullah, M.H.A. and Shaw, J.D., “Personal Factors and Organizational Commitment: Main Interactive Effects in The United Arab Emirates”, **Journal of Managerial**, Volume: 11, 1999 , p: 77-93.

Akar, C. ve Yıldırım, T.Y. “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:10 -2, 2008, s: 97-113

Akgül, A. ve Çevik, O. **İstatistiksel Analiz Teknikleri, SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları**. Ankara: Emek Ofset, 2005.

Akmel, J. “Turizm sektöründe Stres Kavramı,” **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi**, Sayı:1-2, 1992, s:101-113.

Aksoy, A. ve Kutluca, F. “Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma,” **www.calisma.org, 2006**.

Aldemir, M. ve Ceyhan, A. ve Budak, G. **Personel Yönetimi**. İzmir: Barış Yayınları, 1.baskı, 1993.

Anderson, B. M. and Williams, M. J. “Athletic Injury, Psychosocial Factors and Perceptual Changes During Stres”, **Journal of Sports Sciences**, Volume:17, 1999, p: 735-741.

Anshel, H.M and Jamieson, J. and Raviv, S. “Cognitive Appraisal and Coping Strategies Following Acute Stres Among Skilled Competitive Male and Female Athletes” , **Journal of Sport Behavior**, Vol: 24, 2003, p:128-141.

Anshel, H.M. and Wells, B. “Source of Acute Stres and Coping Styles in Competitive Sport” **Anxiety, Stres and Coping**, Volume: 13, 2000, p:1-26.

Argan, M. ve Katırcı, H. **Spor Pazarlaması**. Ankara: Nobel yayınları, 1. Baskı, 2002.

Artan İ. **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama**. Ankara: Basisen Yayınları, 1986.

Assadi, H. “Evaluation of Job Stress Factors (Organizational and Managerial) Among Heads of Physical Education Organizations”, **Gymnica**, Volume:33, 2003, Issue 1, p:47-55.

Awamleh, A.H.K. Nail “Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study”, **Journal of Management Development**, Volume: 15, (5), 1996, p:65-74.

Aydın, Ş. “Örgütsel Stres Yönetimi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6, Sayı 3, 2004, s:49-74.

Bakan, İ. **Çağdaş Yönetim Yaklaşımları**. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2004.

Baltaş, A. ve Baltaş. Z. **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitapevi, 1995.

Baron, R. A ve Greenberg, J. **Behavior in Organization, Understanding and Managing the Human Side of Work**. Printed in the U.S.A., 1990.



Başaran, İ. Ethem. **Yönetimde İnsan İlişkileri:Yönetimsel Davranış**. Ankara: 1992.

Bayram, N. **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**. Bursa: Ezgi Kitapevi, 2004.

Bayraktar, B. ve Sunay, H. “Türkiye’de Elit Bayan ve Erkek Voleybolcuların Spora Başlamasına Etki Eden Unsurlar ve Spordan Beklentileri”, **Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, Sayı: 2, 2007, s:63-72.

Bilek, İ. “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş ve Okul Yöneticileriyle İlişkilerinden Kaynaklanan Stres Düzeylerine İlişkin Görüşleri,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir** 2001.

Bilir, P. ve Ay, Ü. “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları” **Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, Sayı:1, 2007, s: 43-50.

Brewer, B.W. “Review and Critique of Models of Psychological Adjustments to Athletic Injury,” **Journal of Applied Sport Psychology**, Volume: 6, 1994, p:87-100.

Can, H. **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitapevi, 1999.

Can, Y. And Soyer, F. “The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Sport” **10<sup>th</sup> International Sport Science Congress. Poster Presentation, 139**. Bolu Turkey. October, 2008.

Cengiz, R. ve Pulur, A. ve Cengiz, Ş. “Futbol Hakemlerinin Saldırganlık Tiplerinin Klasman Düzeylerine Göre İncelenmesi”, **Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, Cilt:2, Sayı 2, 2008.

Chambell, E and Jones, G. “Sources of Stress Experienced by Elite Male Wheelchair Basketball Players”, **Adapted Physical Activity Quarterly**, Vol:19, 2002, p: 82-99.

Chow, H.I. “Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan”, **International Journal of Career Manangement**, Volume: 6:(4), 1994, p: 3-9.

Cohen, A. “On The Discriminant Validity of The Mayer and Alen Measure of Organizational Commitment: How Does it Fit With The Work Commitment Construct,” **Educational and Psychological Measurement**, Volume: 56,(3), 1996, p:494-504.

Crawford, J. and Iok, P. “Antecedents of Organizational Commitment and the Mediating Role of Job Satisfaction,” **Journal of Managerial Psychology**, Volume: 16, (8), 2001, p:594–613.

Crocker, P. R. E and Hadd, V. “Stress” **Berkshire Encyclopedia of World Sport**, Volume: 4, 2005, p:15.

Çakır, Ö. “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir, 2001.

Çırpan, H. “Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi,” Yayımlanmamış Doktora Tezi. **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 1999.

Daft, L. R. “**Management**” **Sixth Edition**. Printed in the U.S.A. 2003.

Demir, K. “Ortaöğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerin İş Stresi.”  
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 1997.

Doğru, Z. “Spor Pazarlaması Açısından Spor Tüketicisi Profili ve Sporda Pazarlama Bileşenleri” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Bolu, 2003.

Dugdale, R. J. and Eklund, C.R. and Gordon, S. “Expexted and Unexpected Stressors in Major International Competititon: Appraisal, Coping, and Performance”, **The Sport Psychologist, Human Kineticks Publishers, Inc**, Volume: 16, 2002, p: 20-33.

Dvir, T. and Nama, Kass and Boas, Shamir. “The Emotional Bond: Vision and Organizational Commitment Among High-Tech Employees”, **Journal of Organizational Cahange Management**, Volume. 17,(2), 2004, p:126-143.

Ekmekçi, R. “Basketbol Hakemlerinin Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Yöntemlerinin Tespiti ve Önleyici Yönetmel Uygulamaların Geliştirilmesi,”  
Yayımlanmamış Doktora Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Bolu, 2008.

Elizur, D. and Koslowsk, M. “Values and Organizational Commitment”, **International Journal of Manpower**. Volume: 22,(7), 2001, p:593-599.

Erdoğan, İ. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak. Yayını, 1996.

Erdoğan, İ. **İşletmelerde Davranış**. İstanbul: Dönence Basım ve Yayım Hizmetleri, 1997.

Eren, E. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları, 2000.

Ergül, B. “Örgütsel Bağlılık,” Seminer çalışması, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Edirne, 2004.

Ertekin, Y. **Stres ve Yönetim**. Ankara: TODAİE Yayınları. no:253, 1993.

Erkal, M.E. **Sosyoloji (Toplum bilimi)**. İstanbul: Der Yayınları, 1995.

Fletcher, D. and Hanton, S. “Source of Organizational Stres in Elite Sports, Performers”, **The Sport Psychologist**, Volume:17, 2003, p:175-195.

Ford, I.W. and Eklund, C.R. and Gordon, S. “An Examination of Psychosocial Variables Moderating the Relationship Between Life Stress and Injury Time-Loss Among Athletes of a High Standard”, **Journal of Sports Sciences**, Volume, 18, 2000, p:301-312.

Gök, S. “Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi [Bağlantıda]**. 6:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>, Cilt:6, Sayı:2, 2009.

Gül, H. ve Karamanoğlu, O.E. ve Gökçe, H. “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama,” **Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, Sayı 15, 2008.

Hançerlioğlu, O. **Felsefe Sözlüğü**. Ankara: Remzi Kitapevi 1982.

Hanton, S. and Fletcher, D. “Organizational Stress in Competitive Sport: More than we Bargained For?”, **International Journal of Sport Psychology**, Volume: 36, Issue :4, 2005,p: 273-283.

Holt, N.L. and Hogg, J.M. “Perception of Stres and Coping During Preperations Fort he 1999 Women’s Soccer World Cup Finals”, **NASPSPA. Abstracts**, 1999, p: 29.

Hoşgörür, V. “Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları” Yayımlanmamış Doktora Tezi. **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 1997.

İlsev, Arzu. “Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 1997.

İlhan, E. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul,1996.

Jackson, Paul R. “Employee Commitment to Quality”, **International Journal of Quality and Reliabilty Manangement**, Volume:21,(4), 2004, p:714-730.

Joanne, M. and Shannon, H., “Motivation, Commitment, and Intentions of Volunteers at a Large Canadian Sporting Event”, **Ontario Research Council on Leisure /Loisir**, Volume: 5, (2), 2007, p:523-556.

Jones, B. and Deborah, M. F. and Kolloway, K. E. “Perception of Support From the Organization in Relation To Work Stres, Stisfaction, and Commitment” **American Psychological Association, Washington, DC**, 1995.

Karagözoğlu, C. ve Ay Mungan, S. “Futbol Seyircisinde Saldırganlık Eğilimleri-İstanbul Örneği” **1.Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu**, 10-12 Ekim 1997, Mersin.

Karasar, N. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayınları, 16. Baskı, 2006.

Kırel, Ç. “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt: 28, 1999, s: 2.

Kreitner, R ve Kınıckı, A. **Organizational Behavior**. Boston: Printed in the U.S.A., 1992.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. “Determining Sample Size for Research Activities”,**Educational and Psychological Measurement**, Vol. 30, 1970, p:607-610.

Krotee, M.L. and Bucher, A.C. **Spor Yönetimi**. (Çev. Sinan Köseoğlu). İstanbul: Spor Bilimleri Derneği, Beyaz Yayınları, 2007.

Kuru, E. **Sporda Psikoloji**. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, 2000.

Kwon, I.G. and Banks, D.W. “Factors Related to The Organizational and Professional Commitment of Internal Auditors,” **Managerial Auditing Journal**, Volume:19, (5), 2004, p:606-622.

Levy, A. and Others “Organisational Stressors, Coping, and Coping Effectiveness: A Longitudinal Study with an Elite Coach” **International Journal of Sports Science & Coaching**, Volume: 4, 2009. p:31-45

Lok, Peter. and John, Crawford. “The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment,” **Journal of Management Development**, Volume: 3, (4), 2004, p:321–338.

Lou, J. H. and Others “A Study of Role Stress, Organizational Commitment and Intention to Quit Among Male Nurses in Southern Taiwan,” **Journal of Nursing Research**, Volume:15, 2007, p:43-52.

Martin, J.J. and Kelley, B. and Eklund, C.R. “A Model of Stress and Burnout in Male High School Athletic Directors,” **Journal of Sport and Exercise Psychology**, Volume: 21, 1999, P. 280-294.

Maruen, R. M. ve Kimmel, A. L. ve Smith L.A. “Determinants of Sport Commitment Among Junior Tennis Players: Enjoyment as A Mediating Variable”, **Pediatric Exercise Science**, Volume:13, 2001, p:131-144.

Morgan, G. **İşte ve Yaşamda Stresi Yenmenin Yolları**. (Çev: Şule Çağla). İstanbul: Ruh Bilim Yayınları, 1993.

Morrow, P.C. “Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment” **Academy of Management Review**, Volume:8, 1983, p:486-500.

Mowday, T.R. and Porter, L.W. and Steers, M.R. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**, London: Academic Press, 1982.

Müftüoğlu, O. “Hayatımızın Olmazsa Olmazı: Stres.” İstanbul: **Hürriyet Gazetesi, Pazar Eki**, 31. Ağustos 2003.

Nelson, L.D. and Quick, C.J. **Organizational Behavior Foundations, Realities, and Challenges.** U.S.A. : West Publishing Company, 1997.

Nicholls, R.A. and Others “Stressors, Coping, and Coping Effectiveness Among Professional Rugby Union Players”, **The Sport Psychologist**, Volume: 20, 2006, p:314-329.

O'Neil, J.W. ve Steyn, J.M. “Strategies Used By South African Non-Elite Athletes To Cope With The Environmental Stressors Associated With Endurance Events”, **South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation**, Volume: 29(2), 2007, p:99-107.

Ozankaya, Özer. **Temel Toplum Bilimleri Sözlüğü.**,Savaş Yayınevi, Ankara, 1984.

Örs, Mukaddes ve Diğerleri. “Antalya Tıp Fakültesi Hastanesinde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde ve Antalya Devlet Hastanesinde çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi,” **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Sayı: 4, 2003, s:56.

Özkaya, M.O.; Yakın, V. ve Ekinci, T. “ Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa**, Cilt:15, Sayı:1, 2008, s:163-179.

Özkaya, O.; Karakoç, D. ve Karaa, E. “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan



Çalışması”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa**, Cilt:13, Sayı:2, 2006, s:76-96.

Özmutaf, N.M. “Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım” **Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi**, Cilt: 23, Sayı:1-2, 2006, s:75-81.

Öztürk, M. **Fonksiyonları Açısından İşletme ve Yönetim**. İstanbul: Papatya Yayıncılık, 2003.

Pehlivan, İ. **Yönetimde Stres Kaynakları**. Ankara: Pegem Yayınları. 1995.

Pensgaard, A.M. and Ursin, H. “Stres Control And Coping in Elite Athletes”, **Scandinavian Journal of Medicine Science in Sports**, Volume:8, 1998, p:183-189.

Porter, W. L. ve Steers, M. R., “**Motivation And Work Behavior**” New York. McGRAW-HILL,INC,1991.

Raedeke, T.D. “Coach Commitment And Burnout: A One-Year Follow-Up”, **Journal of Applied Sport Psychology**, Volume: 16, 2004, p:333–349.

Reed A. Sarah ve Kratchman, S.H. and Strawser, R.H. “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants”, **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, Volume:7,(1), 1994, p:31-58.

Robbins, S. **Organizational Behavior Concepts, Controversies and Applications**. New Jersey: Prentice hall Inc. (1997).

Rowden, W.R. “The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment,” **Leadership and Organization Development Journal**, Volume:21, (1), 2000, p:30-35.

Rozenblum, E.F. “Why Teachers Stay: A Process of Developing Commitment”, **Dissertation Abstracts International**, Volume:4, 1993, p:54.

Savucu, Y. ve Diğlerleri “Basketbol Hakemlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, **e-Journal of New World Sciences Academy**, Volume:3, Number: 4, Article Number: B00282008, p:168-176.

Scanlan, T.K. and Others “Project on Elite Athlete Commitment (PEAK) I. Introduction and Methodology”, **Journal of Sport and Exercise Psychology**, Volume: 25, 2003, Page. 360-376.

Silah, M. **Endüstride Çalışma Psikolojisi**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2.baskı, 2005.

Sökmen, A. “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisi: Ankara da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2000.

Steers, R.M. **Introduction to Organizational Behavior**. Third Edition. 1988.

Sucu, Y. **Yönetim: Kavramlar, Kuramlar ve Süreçler**. A.İ.B.Ü Basımevi, Bolu, Mayıs-2000.

Suliman, A. and Iles, P. “Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: a New Look”, **Journal of Managerial Psychology**, Volume:15, (5), 2000, p:407-422.

Şimşek, M. Ş. **Yönetim ve Organizasyon**. Ankara: Nobel Yayınları,1999.

Tavşancıl, E. **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**. Ankara: 3. Baskı, Nobel Yayınları, 2006.

Tekin, A. “İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma, Türkiye-Pakistan Örneği,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2002.

Tezbaşaran, A. **Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği, 1996.

Trail, G.T. and James, J.D. “The Motivaton Scale for Sport Consumption: Assessment of the Scales Psychometric Properties,” **Journal of Sport Behavior**, Volume: 24, (2), 2001, p:108-128.

Tutar, H.; Yılmaz, M.K. ve Erdönmez, C. **İşletme Becerileri Grup Çalışması**. Ankara: Detay Yayıncılık, 4.baskı, 2006.

Türk, A. “Eğitimde Örgütsel Bağlılık”, **Eğitimcilerin Dünyası** <http://eğitim1.sitemynet.com>, 2003.

Uğur, S. ve Diğerleri “Effects of Physical Environment on the Stress Levels of Hemodialysis Nurses in Ankara Turkey”, **Journal Medicine**, Volume:31, 2007, p:283–287.

Ural, A. ve Kılıç, İ. **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi**. Ankara: Detay Yayıncılık, 2005.

Üçüncü, E. ve Balcı, V. “Türkiye Süper Liginde Mücadele Eden Bir Futbol Takımının (Gençlerbirliği) Ekip Etkenliğinin Değerlendirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu**. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/17/346/3598.pdf>, 2010, s:31-37.

Üzüm, H. “Spor Uzmanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2005.

Üzüm, H.; Polat, E. ve Mirzeoğlu, N. “Organizational Commitment Of Professional Football Players;” **The 11<sup>th</sup> ICHBER. SD Europe Regional Congress&Exposition**. April 22-24, Antalya , 2009, p:318-324.

Üzüm, H., Yalçın, H.B. ve Özen, G. ” Örgütsel Stresin Kaynakları: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Araştırma Görevlileri Örneği” **1.Spor Yönetimi ve Ekonomisi Sempozyumu**, 5-6 Aralık 2003, Ankara.

Varoğlu, D. “Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri” Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 1993.

Walter, E.S. and John, F.M. “Life Change, Stres, Injuriy and Illness in Adult Runners” **Stress Medicine**. Volume :1, 1985, p:237-244.

Wann, D. L. and Wiggins, M. S. “Preliminary Investigation of The Confidence of Sport Spectators: Importance of Time, Difficulty of The Game, and Team Identification”, **Perceptual Motor Skills**, Volume: 89(1), 1999, p:305-310.

Woodman, T. ve Hardy, L. “A Case Study of Organizational Stres in Elite Sports”, **Journal of Applied Sport Psychology**, Volume :13, 2001 p:207-238.

Yaprak, P. ve Amman, T. “Sporda Kadınlar ve Sorunları”, **Türkiye Kick Boks Federasyonu Spor Bilimleri Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2009, s:43.

Yakupoglu, S. “Basketbol ve Hentbol Antrenörlerinin Benzer ve Farklı Kişilik Özelliklerinin Araştırılması,” **1.Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu**, 10-12 Ekim 1997, Mersin.

Yalçın, H. Birol ve Üzüm, H. ve Yüктаşır, B. “Organizational Commitment Of Physical Education Teachers. **The 10<sup>th</sup> ICHPER. Sd Europe Congress & The TSSA 8. International Sports Science Congress.** 17-20 November, 2004, Antalya.

Yıldırım, Fatma. “Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2002.

Yıldız, Y. “A Study on The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 1993.

Yılmaz, A. ve Ekici, S. “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Araştırma” **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt:10 Sayı:2, Manisa, 2003, s:1-19.

Yılmaz, Z.; Murat, M., “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları İle Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 18, Sayı:2, 2008, s:203-222.

Zoraloglu, Y.R. “Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurgaları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 1998.

**EK: 1. Bağlılık Ölçeği Anket Kullanma İzni.****Anket İzni****Tarih:** 01 Aralık 2008 Pazartesi 15:50**Kimden:** v.hosgorur@gazi.edu.tr**Kime:** hanifiuzum@mynet.com

Hanifi!

Yapmış olduğun çalışmanın sonucundan beni bilgilendirmek koşulu ile tezimdeki anketin tamamını çalışmada kullanabilirsin. Ancak, çalışmamdaki özdeşleşme boyutunun senin çalışmana daha çok katkı sağlayacağını düşünüyorum.

Mutlaka danışmanınla tartışmışsınızdır ama bir defa da ben seni aşağıdaki hususlarda uyarmak gereği duydum.

Sadece, çalışmanın başlığına bakınca;

1) Sporcular kavramının çok geniş bir alanı kapsadığını, her spor alanının kendine özgü bir stres kaynağının olacağını düşünüp çalışmanı buna göre kurgulaman gerektiğine,

2) Elit kavramının neden kullanıldığının, neden önemli olduğunun veya nasıl bir problem teşkil ettiğinin iyi açıklanması gerektiğine,

3) ".....ve bağlılık düzeyleri" (neye bağlılık ?) bunun iyi açıklanması veya başlığın yeniden düşünülmesine,

dikkat.

Yrd.Doç. Dr Vural HOşGÖRÜR

EK: 2. Denek bilgi toplama formu.

**ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**SPORCULARIN ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİ VE BAĞLILIKLARI**

**SAYIN KATILIMCI**

**TEMMUZ-2009**

Takım branşlarda profesyonel olarak spor yapan bireylerin; spor yaptıkları ortamlar da gerçekleşebilecek olası stres kaynaklarını ve bağlılık düzeylerini belirlemek üzere hazırlanan bu anket, sadece bilimsel çalışma amacı ile kullanılacaktır.

Çalışmaya katılım gönüllülük esasına göre olup isimleriniz kesinlikle saklı tutulacaktır.

Çalışmanın gerçekleri yansıtmasına, maddelere içtenlikle vermiş olduğunuz yanıtlar yardımcı olacaktır.

Katıldığınız için teşekkür ederiz.

**Doç. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU**

**Arş. Gör. Hanifi ÜZÜM**

**Tlf:** 0374-253 45 71-2005

**Tlf:** 0374-253 45 71-2007

**Faks:** 0374-253 46 36

**Faks:** 0374-253 46 36

**Eposta:**nmirzeoglu@yahoo.com

**Eposta:**[hanifiuzum@mynet.com](mailto:hanifiuzum@mynet.com)

---

## I.BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki maddelerden size uygun olan bilgileri işaretleyerek veya yazarak doldurunuz.

### TEŞEKKÜRLER

01- Yaşınız?

.....

02- Cinsiyetiniz?

a. Erkek                      b. Bayan

03- Medeni Durumunuz?

a. Evli                      b. Bekar

04- Öğrenim durumunuz ?

a.İlköğretim    b.Orta Öğretim    c.Üniversite    d.Yüksek Lisans, Doktora

05- Kaç yıldır spor yapmaktasınız?

a. 0-5 yıl arası    b. 6-10 yıl.    C. 11 yıl ve üzeri

06- Şu anki kulübünüzde kaç yıldır spor yapıyorsunuz?

.....

07- Takım içerisindeki konumunuz?

a. Sporcu                      b. Yedek sporcu    c. Kaptan

08- Yapmış olduğunuz spor branşı?

a- Futbol    b- Basketbol    c- Voleybol    d- Hentbol    e- Diğerleri.....

09- Takımınızın bulunduğu klasman?

a) Süper lig    b) Birinci lig    c) İkinci lig    d) Üçüncü lig  
e)Diğerleri.....

**Sayfa-1-**

Diğer sayfaya geçiniz.





## II.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadelerde sizlerin spor ortamında karşılaşılabileceği olası durumlar yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri okuyarak her bir ifadenin sizde ne derece strese neden olduğunu daire içerisinde alarak işaretleyiniz.

### TEŞEKKÜRLER

		Çok az	Az	Orta	Çok	Çok fazla
1-	Antrenman içeriklerinin hazırlanmasında görüşünüzün alınmaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
2-	Antrenörünüzün sizinle dayanışma içinde olmayışı.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
3-	Galibiyet primlerinizin düşük olması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
4-	Antrenörünüzün sürekli fikir değiştirmesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
5-	Antrenörünüzün fiziksel egzersizleri ceza aracı olarak uygulaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
6-	Yöneticilerinizin vaatlerini yerine getirmemesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
7-	Antrenörünüzün başarınızdan dolayı sizi tebrik etmemesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
8-	Antrenörünüzün sorumsuzca davranışları.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
9-	Antrenörünüzün beklentilerine cevap verememeniz.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
10-	Yöneticilerinizin yapamayacağı vaatlerde bulunması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
11-	Antrenörünüzün planlı olmayışı.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
12-	Antrenörünüzün sağlığınıza riske atması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
13-	Yöneticilerinizin takımın sorunları ile ilgilenmemesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
14-	Antrenörünüzün inançlarınıza saygı göstermemesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
15-	Kulübünüzün finansal sorunlar yaşaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
16-	Yöneticilerinizin sporculara gereken ilgiyi göstermemesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

Sayfa-2

Diğer sayfaya geçiniz.



	Çok az	Az	Orta	Çok	Çok fazla
17- Antrenörünüzün sizinle gerginlik yaşaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
18- Antrenörünüzün takımı motive edememesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
19- Antrenörünüzün yenilikleri takip etmemesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
20- Antrenörünüzün isteklerinin çok fazla olması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
21- Antrenörünüzden destek görememeniz.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
22- Düzenli beslenememeniz.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
23- Sakatlığınızın sürekli nüksetmesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
24- Takımınıza yapılacak transferler hakkında görüşünüzün alınmaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
25- Yiyeceklerin lezzetsiz olması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
26- Antrenörünüzün alanındaki yetersizliği.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
27- Seyircinin küfürlü tezahüratı.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
28- Yöneticilerinizin taraftarı ile gerginlik yaşaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
29- Antrenörünüzün aşırı kaygılı olması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
30- Seyircinin rakip takıma yönelik kötü tezahüratı.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
31- Yemeklerin kaybettiğiniz kaloriyi karşılayamaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
32- Spor malzemeleri alınırken görüşünüzün alınmaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
33- Transfer ücretlerini zamanında alamamanız.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
34- Seyircinizin takımınıza yönelik kötü tezahüratı.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

Sayfa-3

Diğer sayfaya geçiniz.



	<b>Çok az</b>	<b>Az</b>	<b>Orta</b>	<b>Çok</b>	<b>Çok fazla</b>
35- Kamp yeri seçiminde görüşünüzün alınmaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
36- Antrenörünüzün sözlü olarak size tacizde bulunması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
37- Antrenörünüzün hoşgörülü olmaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
38- Antrenörünüzün sürekli emir vermesi.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
39- Antrenörünüzün disiplinsiz olması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
40- Yemekte kullanılan besinlerin taze olmaması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
41- Seyircinin saldırgan davranışları.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
42- Yeterli tıbbi destek alamamanız.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
43- Seyircinin sahaya yabancı madde atması.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

**Sayfa-4**

**Diğer sayfaya geçiniz.**



### III. BÖLÜM

Aşağıdaki ifadelerde sizlerin spor ortamında karşılaşılabileceği olası durumlar yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri okuyarak her bir ifadenin sizde ne derece bağlılığa neden olduğunu daire içerisine alarak işaretleyiniz.

#### TEŞEKKÜRLER

		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
1-	Kulüp yönetimi benim iyiliğimi düşünür.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
2-	Kulüp yönetiminin koyduğu kurallara uyarım.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
3-	İşimden başka işlere karışmam.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
4-	Kulübümün çevre tarafından yeterince tanınmasını önemserim.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
5-	Kulüp yönetimi ile uyuşum içindeyim.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
6-	Kulüp yönetimi ile uyuşum içindeyim.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
7-	Takım arkadaşlarımda sorunları beni ilgilendirir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
8-	Kulübüm de sporculara önem verildiğine inanıyorum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
9-	Takımındaki değişikliklere uyum sağlarım.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
10-	Çalışmalarım biter bitmez kulüpten ayrılırım.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
11-	Kulübümün geleceği ile ilgilenirim.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
12-	Kulübümde yapılan toplantılara gönüllü katılırım.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
13-	Takım arkadaşlarımdan hoşnutum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
14-	Kulüp yönetimine öneri götürmem.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
15-	Başka bir takım bulamadığım için bu takımda oynuyorum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
16-	Kulübümde üstün başarı sağlamak amacımdır.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
17-	Kulüp dışında bile kulübümü düşünürüm.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
18-	Takım ile ilgili görevlerimi umursamadığım olur.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>



	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
19- İşimi kendime uygun bulurum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
20- Kulübümün çevresine yapacağı etkinliklere katılırım	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
21- İşimden hoşnutum	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
22- Kulübümde kendimi güven içerisinde hissediyorum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
23- Kulübümde çok kulüp dışı beni ilgilendirir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
24- Kulübüme gidip gelmede zorlanıyorum	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
25- Kulübümdeki toplantılara ilgi duymuyorum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
26- Çevremde kulübümle övünüyorum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
27- Kulübümde mutluyum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
28- Kulüp yönetimi ile iyi geçinirim.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
29- Kulüp yönetiminin başarısı beni ilgilendirmiyor.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
30- Arkadaşlarım tarafından kullanıldığımı düşünüyorum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
31- Kulübüme gitmeyi canımın istemediği zamanlar olur.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
32- Bu kulüpten başka bir kulüpte rahat edemem.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
33- Kulüp yönetiminin sorunları ile ilgilenmem.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
34- Kulübümde huzur içindeyim.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
35- Kulübümde hoşnutum.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

**Anket Bitti Teşekkürler.....**

## EK 3: Özgeçmiş ve Yayınlar

**ÖZGEÇMİŞ**

**Adı Soyadı** : Hanifi ÜZÜM

**Doğum Yeri ve Yılı** : Kahramanmaraş, 1973

**Lisans** : Mustafa Kemal Üniversitesi Beden Eğitimi öğretmenliği,  
1999.

**Yüksek Lisans** : Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Spor yöneticiliği Anabilim Dalı, 2005.

**Email** :hanifiuzum@mynet.com

**Yayınları** :

**Üzüm H, Mirzeoğlu N, “İnanç ve Tutumlarda Sporun Yeri ve Önemi”**  
Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, 10-11 Ekim 2003 Ankara.

**Üzüm, H., Yalçın, H. B., Özen, G., “Örgütsel Stresin Kaynakları : Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Araştırma Görevlileri Örneği”** 1.Spor Yönetimi ve Ekonomisi Sempozyumu, 5-6 Aralık 2003 Ankara.

Yalçın H. Birol, Bekir Yüктаşır, **Hanifi Üzüm**, Zafer Doğru. **“Sport Consumers Perspective in Sport Marketing Mix,”** The 10 th World Sport for All Congress in Supported by: Roma, Italy 11-14 th November 2004.

Yalçın H. Birol, **Hanifi Üzüm**, Bekir Yüктаşır. **“Organizational Commitment of Physical Education Teachers”** Antalya: The 10. ICHPER. Sd Europe Congress & The TSSA 8. International Sports Science Congress. November, 2004.

**Üzüm Hanifi**, H. Birol Yalçın, Bilal Biçer, Bekir Yüктаşır, Yunus Yıldırım. **“Physical Education Preservice Teachers’ Attitudes Towards Teaching,”** Antalya: The 10. ICHPER. Sd Europe Congress & The TSSA 8. International Sports Science Congress. November, 2004.

**Üzüm, H.**, Yalçın, H. Birol., Yüктаşır, B. **“Organizational Commitment of The Sport Experts Of General Youth And Sport Directorate”** MUĞLA: The TSSA 9. International Sports Science Congress. November, 2006.

Devrim, B.; **Üzüm, H.**; Celebi M.; **“Motivation To Participate University Sports Teams, Expectations And Problems Faced With The University Students”** 10. International Sports Science Congress. October, 2008. Bolu, Turkey.

Karlı, Ü.; Polat, E.; **Üzüm, H.**; Koçak, S.; **“The Leisure Satisfaction Levels of University Students”** 10<sup>th</sup> International Sports Science Congress. October, 2008. Bolu, Turkey.

**Üzüm, H.**; Polat, E.; Mirzeoğlu, N.; **“Organizational Commitment of Professional Football Players;”** The 11<sup>th</sup> ICHBER. SD Europe Regional Congress&Exposition April 22-24, 2009. Antalya Turkey.