

**T.C.**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Sporla Psikososyal Alanlar Bilim Dalı

**ELİT SEVİYEDE SPOR YAPAN TAEKWONDO VE  
MUAYTHAİ SPORCULARININ ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİNİN  
KARŞILAŞTIRILMASI**

Yüksek Lisans Tezi

**Harun Gürkan ACUN**

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

**İstanbul – 2022**



## TEZ TANITIM FORMU

**Yazar Adı Soyadı** : Harun Gürkan ACUN

**Tezin Dili** : Türkçe

**Tezin Adı** : Elit Seviyede Spor Yapan Taekwondo ve Muaythai Sporcularının Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması

**Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**Anabilim Dalı** : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

**Tezin Türü** : Yüksek Lisans

**Tezin Tarihi** : 20.06.2022

**Sayfa Sayısı** : 87

**Tez** : Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

**Danışmanları**

**Dizin Terimleri** : Elit Sporcu, Taekwondo, Muaythai, Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık

**Türkçe Özet** : Yapılan çalışmada elit seviyede spor yapan Taekwondo ve Muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin (yaş, cinsiyet, millilik dereceleri, eğitim durumu, spor yılı, hangi branşı yaptığı) gibi değişkenlere bağlı olarak bunların örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin ne düzeyde olduğunun karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, tarama modellerinde nedensel karşılaştırma yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye Taekwondo ve Muaythai Federasyonlarında milli sporcu statüsünde yaralan kadın ve erkek sporcular oluşturmaktadır. Örneklemini ise 2020-2021 Türkiye Taekwondo ve Muaythai Federasyonlarının faaliyet programında yer alan uluslararası

müسابakalara katılım gösterecek olan gençler (kadın-erkek), büyükler (kadın-erkek) kategorilerinde mücadele edecek olan 183'ü kadın 150'si erkek 333 sporcu milli sporcu oluşturmaktadır. Sonuç olarak; Muaythai ve taekwondo sporcularının stres düzeyleri ile bağıllık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve sporcuların stresi düşerken bağıllıklarının yükseleceği veya tam tersi streslerinin yükseldiğinde bağıllıklarının düşeceği görülmüştür.

**Dağıtım Listesi**

- : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*İmzası*

*Harun Gürkan ACUN*

**T.C.**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Sporla Psikososyal Alanlar Bilim Dalı

**ELİT SEVİYEDE SPOR YAPAN TAEKWONDO VE  
MUAYTHAİ SPORCULARININ ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİNİN  
KARŐILAŐTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

**Harun Gürkan ACUN**

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY

**İstanbul – 2022**

## BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin/projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Harun Gürkan ACUN

.../.../2022



**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE**

Harun Gürkan ACUN' un; "Elit Seviyede Spor Yapan Taekwondo ve Muaythai Sporcularının Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi anabilim dalı, Sporda Psikososyal Alanlar bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

*İmza*  
Başkan \_\_\_\_\_  
*Dr. Öğr Üyesi Canan SAYIN TEMUR*

*İmza*  
Üye \_\_\_\_\_  
*Dr. Öğr. Üyesi Taner ATASOY*  
(Danışman)

*İmza*  
Üye \_\_\_\_\_  
*Dr. Öğr Üyesi Aydın PEKEL*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2022

*İmzası*

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ  
Lisansüstü Eğitim Enstitü Müdürü

## ÖZET

Yapılan çalışmada elit seviyede spor yapan Taekwondo ve Muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin (yaş, cinsiyet, millilik dereceleri, eğitim durumu, spor yılı, hangi branşı yaptığı) gibi değişkenlere bağlı olarak bunların örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin ne düzeyde olduğunun karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda, tarama modellerinde nedensel karşılaştırma yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye Taekwondo ve Muaythai Federasyonlarında milli sporcu statüsünde yer alan kadın ve erkek sporcular oluşturmaktadır. Örneklemini ise 2020-2021 Türkiye Taekwondo ve Muaythai Federasyonlarının faaliyet programında yer alan uluslararası müsabakalara katılım gösterecek olan gençler (kadın-erkek), büyükler (kadın-erkek) kategorilerinde mücadele edecek olan 183'ü kadın 150'si erkek 333 milli sporcu oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında kişisel bilgi formu, Elit Sporcu Stres Ölçeği ve Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 25.0 programından yararlanılmıştır. Veriler değerlendirilir iken tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden (ortalama, standart sapma, frekans, yüzde) kullanılmıştır. Normal dağılım olmadığı tespit edilmiş olup non-parametrik testler kullanılmıştır. Bu doğrultuda iki grup arasındaki fark Mann Whitney U Testi ile ikiden fazla olan gruplarda ise Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel stres arasındaki ilişkinin tespiti için de Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi ise  $p<0,05$  olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak; Muaythai ve taekwondo sporcularının stres düzeyleri ile bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve sporcuların stresi düşerken bağlılıklarının yükseleceği veya tam tersi streslerinin yükseldiğinde bağlılıklarının düşeceği görülmüştür.

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



## SUMMARY

In the study, it was aimed to compare the organizational commitment and organizational stress levels of Taekwondo and Muaythai athletes who do sports at the elite level, depending on variables such as their organizational commitment and organizational stress levels (age, gender, nationality degrees, educational status, year of sport, which branch they do). . In this context, causal comparison method was used in screening models. The universe of the research consists of male and female athletes injured in the national athlete status in Turkish Taekwondo and Muaythai Federations. Its sample consists of 183 women, 150 of whom will compete in the categories of youth (women-men), adults (women-men) who will participate in international competitions in the activity program of 2020-2021 Turkish Taekwondo and Muaythai Federations. 333 male athletes are national athletes. Personal information form, Elite Athlete Stress Scale and Elite Athlete Organizational Commitment Scale were used as data collection tools within the scope of the research. SPSS 25.0 program was used in the analysis of the data obtained from the research. While evaluating the obtained data, descriptive statistical methods (mean, standard deviation, frequency, percentage) were used. It was determined that there was no normal distribution and non-parametric tests were used. Accordingly, the difference between the two groups was determined by the Mann Whitney U Test and the Kruskal Wallis test for the groups with more than two. Spearman Correlation test was applied to determine the relationship between organizational commitment and organizational stress. The significance level was determined as  $p < 0.05$ . As a result; It has been observed that there is a negative significant relationship between the stress levels of muaythai and taekwondo athletes and their commitment levels, and that while the stress of the athletes decreases, their commitment will increase, or vice versa, when their stress increases, their commitment will decrease.

**Keywords:** Elite Athlete, Taekwondo, Muaythai, Organizational Stress, Organizational Commitment,

# İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	i
SUMMARY .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
KISALTMALAR .....	v
TABLOLAR LİSTESİ .....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	vii
ÖNSÖZ .....	viii
GİRİŞ .....	1

## BİRİCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Mücadele Sporları ve Önemi .....	4
1.2. Taekwondonun Tarihçesi ve Ülkemizdeki Yeri .....	4
1.3. Muaythai'nin Tarihçesi ve Ülkemizdeki Yeri .....	6
1.4. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	8
1.4.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı .....	8
1.4.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi .....	10
1.4.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları .....	12
1.4.4. Örgütsel Bağlılığın Yaklaşımları ve Sınıflandırılması .....	14
1.5. Sporda Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	20
1.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Durumlar .....	22
1.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	23
1.7.1. Olumlu Sonuçlar .....	23
1.7.2. Olumsuz Sonuçlar .....	24
1.8. Örgütsel Stres Kavramı .....	26
1.9. Stres Oluşum Süreci .....	27
1.9.1. Stres Belirtileri .....	27
1.9.1.1. Bedensel Belirtiler .....	27
1.9.1.2. Davranışsal Belirtiler .....	28
1.9.1.3. Psikolojik Belirtiler... ..	28
1.10. Örgütsel Stresin Oluşumunu Etkileyen Faktörler .....	29
1.10.1. Çevresel Etkenler .....	30
1.10.2. Bireysel Etkenler .....	32
1.10.3. Örgütsel Etkenler .....	33
1.11. Sporda Örgütsel Stres Faktörleri .....	34
1.11.1. Antrenör Davranışları .....	34
1.11.2. Yönetim ve Finansman .....	34
1.11.3. Karara Katılma... ..	35
1.11.4. Sağlık ... ..	35
1.11.5. Seyirci... ..	36

1.12. Stres Yoğunluğu ve Performans İlişkisi .....	36
--	----

## **İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM**

2.1 Araştırmanın Modeli.....	38
2.2 Araştırmanın Evren ve Örnekleme.....	38
2.3 Araştırmanın Veri Toplama Tekniği.....	39
2.3.1 Kişisel Bilgi Formu .....	40
2.3.2 Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği .....	40
2.3.3 Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği .....	41
2.4 Verilerin Analizi .....	44

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR**

3.1 Araştırma Bulguları .....	45
-------------------------------	----

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER**

SONUÇ .....	53
ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA.....	59
EKLER .....	69
ÖZGEÇMİŞ .....	72

## KISALTMALAR

<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>IOC</b>	: Uluslararası Olimpiyat Komitesi
<b>WTF</b>	: Dünya Taekwondo Federasyonu
<b>M.Ö.</b>	: Milattan Önce
<b>GAISF</b>	: Uluslararası Spor Federasyonları Genel Birliği
<b>FISU</b>	: Uluslararası Üniversite Sporları
<b>IWGA</b>	: Dünya Oyunlar Birliği
<b>IAMTF</b>	: Uluslararası Amatör Muaythai Federasyonu
<b>ESÖSÖ</b>	: Elit Sporcu Stres Ölçeği
<b>ESÖBÖ</b>	: Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.1.</b> Örgütsel Bağlılığın Tanımlamaları .....	10
<b>Tablo 1.2.</b> Örgütsel Bağlılığa Etkisi olan Faktörler ve Sonuçlar Tablosu ..	23
<b>Tablo 2.1.</b> Katılımcıların demografik özellikleri .....	39
<b>Tablo 2.2.</b> Elit sporcu örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları.....	41
<b>Tablo 2.3.</b> Elit sporcu örgütsel stres ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları .	43
<b>Tablo 2.4.</b> Ölçeklerin çarpıklık-basıklık puanları .....	44
<b>Tablo 3.1.</b> Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi .....	45
<b>Tablo 3.2.</b> Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi .....	45
<b>Tablo 3.3.</b> Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi .....	46
<b>Tablo 3.4.</b> Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi .....	46
<b>Tablo 3.5.</b> Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi .....	47
<b>Tablo 3.6.</b> Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi .....	47
<b>Tablo 3.7.</b> Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi .....	48
<b>Tablo 3.8.</b> Katılımcıların spor geçmişine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi .....	48
<b>Tablo 3.9.</b> Katılımcıların spor geçmişine göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi .....	49
<b>Tablo 3.10.</b> Katılımcıların branşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi .....	49
<b>Tablo 3.11.</b> Katılımcıların branşlarına göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi .....	50
<b>Tablo 3.12.</b> Katılımcıların millik derecesine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi .....	50
<b>Tablo 3.13.</b> Katılımcıların millik derecesine göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi .....	51
<b>Tablo 3.14.</b> Örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi .....	51

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Spor Bağlılık Modeli.....	21
--------------------------------------	----



## ÖNSÖZ

Tezimin hazırlanmasında çok değerli görüş ve yönlendirmeleriyle, katkı sunan değerli danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Taner ATASOY' a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bu zorlu süreçte bana her konuda yardım eden Muaythai Federasyonu Genel Sekreteri Korkmaz ATALAY'a ve Prof. Dr. Aydın ŞENTÜRK'e, Tüm eğitim ve öğretim hayatım boyunca benden desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili aileme ve kıymetli nişanlım Feyzanur ÇİMEN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Harun Gürkan ACUN



# GİRİŞ

Yüzyıllardır süregelen mücadelecı anlayış insanlar arasında zaman kazanma ve hıza dayalı güdülenmeleri de beraberinde getirmiştir. Bu güdülenmelerin getirdiği durumlar ise yarışmacı anlayış, üstünlük kurma, güç gösterme gibi kavramları ortaya çıkarmıştır.

Bu kavramların zamanla insanlar arasında mücadelelerinin devamında kendilerini koruma, savaşma, rakiplerine psikolojik üstünlük sağlamak için spor kültürünün oluşmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda çeşitli savunma ve dövüş sanatları ortaya çıkmıştır. Bu savunma ve dövüş sanatları ise önce bireysel daha sonra bir örgüt çatısı altında yapılmaya başlanmış, bu doğrultuda süregelen yapılar içerisinde ast-üst, antrenör-sporcu, amir-memur, kulüp-sporcu vb. ilişkilerin oluşmasına olanak sağlamıştır. Bu durum ve koşullar neticesinde ve rekabet ortamı içerisinde, para, başarı, aidiyet, güç, otorite vb. kavramlarında ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Mücadele sporları, sıklet ağırlıkları benzer ve dengeli iki sporcu tarafından ilgili federasyonların belirlediği kurallar çerçevesinde ve hakemlerin gözlemleri dahilinde üst ve alt ekstremitelerini kullanarak savunma, atak yapma ve savuşturma tekniklerinin uygulandığı sporlardır. Başlıca mücadele sporları; taekwondo, muaythai, karate, judo, güreş ve kick boks olarak bilinmektedir. Üst düzeyde dayanıklılık, kuvvet, sürat gibi güçlü bir fiziksel performansı gerektiren sporlardır. Ancak sportif başarının elde edilebilmesinde yalnızca fiziksel özelliklerin değil psikolojik ve zihinsel özelliklerin de önemli etkisi vardır.

Tüm bu durumlar neticesinde taekwondo ve muaythai branşlarında kulüp çatısı altında mücadele eden sporcuların söz konusu olan etmenlerin buldukları konumda örgütsel bağlılık ve örgütsel stres düzeylerinin karşılaştırılmasına nelerin etki etki ettiğini ve bunun sonuçlarını incelemek üzere yapılmış olan bu çalışma literatüre bir katkıda bulunması açısından önem arz etmektedir.

## **Araştırmanın Amacı**

Örgütsel bağlılık, bir örgüte veya kuruma karşı olan sadakat ve tutumdur. Örgütsel stres ise bireylerin normal işlevleri dışında farklılaşmaya zorlanması ve diğer insan ilişkilerinden etkilenen bir durumdur. Bu noktadan yola çıkarak Elit seviyede spor yapan Taekwondo ve Muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile



örgütsel stres düzeylerinin (yaş, cinsiyet, millilik dereceleri, eğitim durumu, spor yılı, hangi branşı yaptığı) gibi değişkenlere bağlı olarak bunların örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin ne düzeyde olduğunun karşılaştırılması amaçlanmaktadır.

### **Araştırmanın Önemi**

Bu araştırmadan Elit seviyede spor yapan Taekwondo ve Muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda sporcuların bazı değişkenlere bağlı olarak bağlılık ve stres düzeylerinin ne düzeyde olduklarını belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda sporcuların stres, kaygı endişe düzeylerinin minimum düzeye indirilmesine yardımcı olmak, duygu durumlarında ki değişimleri kontrol etmek, spor becerileri ve stratejilerini elde etmek ve pratik yapmak, yarışmaya hazırlanmak, acıyla ya da sakatlıkla başa çıkmak ve bu problemleri çözmedeki mevcut durumun daha iyi bir hale getirilmesi için yapılacak tavsiye ve önerilerin belirlenmesi ile alan yazına yeni bilgiler kazandıracağı, bu alanda ileride yapılacak benzer çalışmalara örnek teşkil edeceği, spor bilimcilere, antrenörlere ve spor psikologlarına yol gösterici bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Problemi**

Elit seviyede spor yapan taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

### **Araştırmanın Alt Problemleri**

- Elit seviyede spor yapan taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında spor yaşlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında millilik derecelerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

## Araştırmanın Hipotezleri

- 1. Hipotez:** Elit seviyede spor yapan taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır.
- 2. Hipotez:** Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık vardır.
- 3. Hipotez:** Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.
- 4. Hipotez:** Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.
- 5. Hipotez:** Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında spor yaşlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.
- 6. Hipotez:** Taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasında millilik derecelerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

## Araştırmanın Varsayımları

- Örneklemin, evreni temsil edebilecek yeterlilikte olduğu varsayılmaktadır.
- Çalışma değişkenlerini ölçmek amacıyla kullanılan veri ölçme araçlarının istenilen bulguları elde etmek açısından uygun, geçerli ve güvenilir birer ölçek ve anket olduğu varsayılmaktadır.
- Katılımcıların ölçeklere ve anketlere vermiş olduğu cevapların kendileri açısından yansız, güvenilir ve geçerli cevaplar olduğu varsayılmaktadır.

## Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmada yer alan örneklem gurubu, taekwondo ve muaythai branşlarında elit seviyede mücadele eden sporcular ile sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma, kullanılmış olan ölçeğin ölçmüş olduğu niteliklerle sınırlandırılmış bulunmaktadır.
- Araştırma, katılımcılara uygulanan ölçek ve anketlerdeki sorulara verdiği yanıtların doğruluğu ile sınırlandırılmış bulunmaktadır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GENEL BİLGİLER

### 1.1. Mücadele Sporları ve Önemi

Mücadele sporları, ring veya dojoda hakemler nezaretinde yapılan üst ve alt ekstremiteler kullanılarak gelebilecek darbeleri savunma, hücum ve savuşturma amaçlı yapılan sporlardır. Mücadele sporları iki sporcunun ağırlık ağırlıklarının benzer olması şartıyla ilgili federasyonun kurallarına göre yapılmaktadır. Bütün dünyada dövüş sanatları olarak bilinen bu sporlar ülkemizde dövüş sporları olarak da adlandırılmaktadır (Global Association of International Sports Federations, 2022).

Başlıca dövüş sporları aşağıdaki gibidir (Global Association of International Sports Federations, 2022); Judo, Karate, Aikido, Boks, Güreş, Sumo, Kung Fu, Wing Tchun, Muaythai, Savate, Jeet Kunedo, Hapkido, Wushu, Kickboks, Teakwondo, K1- Contact, Kraw Maga, Jiu Jitsu, Budokai Do, Iska, Ninjutsu.

Dövüş sporlarında, hızlı ve ani yer değiştirmeler, el ve ayakların aynı beceriyle kullanıldığı kombinasyonlar veya aynı anda savunma ve ardından saldırı içeren bir dövüşte denge, esneklik, tepki, hız ve uygun hareket süresi yeteneğine sahip olmak oldukça önemlidir.

### 1.2. Tekvandonun Tarihi ve Ülkemizdeki Yeri

Taekwondo kelimesinde Tae; ayak, Kwon; yumruk, Do; sanat olarak tercüme edilmiştir. TDK (Türk Dil Kurumu), tekvandoyu, el ve kol vuruşlarından çok ayak vuruşlarının ön planda olduğu Uzakdoğu'ya ait bir dövüş sanatı olarak tanımlamaktadır. Dövüşmenin anlamı, kendine ait olmayan biriyle savaşmak değil, kişinin kendisiyle mücadelesidir. Buradaki mücadele, bireylerin zihinsel dengeyi sağlama ve bedeni daha iyi kontrol etme becerisini kazanma çabasıdır (Ramazanoğlu, 2000). Bir başka tanımla Taekwondo, güzel ahlaki değerlerin ön planda olduğu, el ve ayak teknikleriyle gerçekleşen bir savunma sporudur (Şahin, 2002). Taekwondo Güney Kore'de ortaya çıkmasına rağmen, bugün tüm dünyada yaygın olarak uygulanan bir spordur. Belirli kurallar çerçevesinde el ve ayak teknikleri kullanılarak uygulanan bir dövüş ve yarışma sporudur. Taekwondo sporu yapan kişilerde hem fiziksel hem de fizyolojik olarak bazı gelişmeler olduğu tespit edilmiştir. Taekwondo branşının kendine güven, mücadele gücü ve canlılık ile istek,

sorumluluk ve bilişsel ve duygusal özgüven, yaratıcılık ve atılganlık gibi özellikler geliştirdiği de tespit edilmiştir (Tel, 2008).

Bir dövüş sporu olan tekvandonun ilk yazılı kayıtları M.Ö. 50'li yıllara kadar uzanmaktadır. Taekwondo'nun bilinen en eski formu olan TaekKyon, Koguryo hanedanının kraliyet mezarının çatısında yazılı olarak bulunmuştur. Bu çizimler ve benzeri duvar resimlerinin günümüz taekwondo sporundaki temel tekniklerle benzerlik gösterdiği görülmektedir. Anavatani Güney Kore olan tekvando Kore'den dünyaya yayılarak olimpik bir spor dalı haline gelmiştir ve 200'den fazla ülkede tekvando sporu uygulanmaktadır. Uluslararası Taekwondo Federasyonu 1966 yılında kurulmuştur. 28 Mayıs 1973 tarihinde Dünya Taekwondo Federasyonu (WTF) kurulmuş ve Uluslararası Olimpiyat Komitesi (IOC) tarafından tanınmış ve kurulduğu yıl dünya şampiyonası yapılmıştır. Taekwondo, 1988 Seul ve 1992 Barselona Olimpiyatlarında gösteri sporu olarak kabul görmüştür. Taekwondo, 1994 yılında IOC tarafından Olimpiyat Oyunlarının resmi spor dallarına dahil edilmiştir. 2000 yılında ilk kez Sidney Olimpiyatlarına resmi olarak katılmıştır (Park, 2013). Taekwondo sporunun her temel hareketi, insanların düşmanlarına karşı kendilerini savunmaları için geliştirilmiştir, bu nedenle savunma ruhunun hâkim olduğu bir temel üzerine inşa edilmiştir. Yaklaşık 2000 yıl önce Güney Kore'de ortaya çıkan tekvando zamanla uluslararası arenada yerini almıştır (Ramazanoğlu, 2000). Taekwondo ülkemizde ilk olarak 1960'lı yıllarda öğrenilmiştir. 1969-1970 yıllarında Türkiye'ye gelen Alman federasyonunun Taekwondo antrenörü Kwon Jea Hwa, Türkiye'de Taekwondo'yu tanıtmak için birçok gösteri yapmıştır. İlk olarak Ankara, İstanbul ve İzmir'de başlayan taekwondo eğitimi gelecekte başka yerlere de yayılmaya devam etmiştir (Heller ve ark., 1998). Tekvando; Tekvando forması (Dobok), vücudun dobok içinde rahat hareket etmesi için özel olarak tasarlanmıştır. Dobok; üst giysi, pantolon ve kemer olmak üzere üç parçadan oluşur ve beyaz renklidir. Beyaz olmak saflığı ve temizliği temsil eder. Taekwondo branşında kemerler beyaz, sarı, yeşil, mavi, kırmızı ve siyah olmak üzere beş renkten oluşmaktadır. Her nesil renk, o nesli kullanan kişinin kendini geliştirebileceği ve seviyesini bir sonraki seviyeye taşıyabileceği anlamına gelir. Bir Uzakdoğu sporu olan Taekwondo, bireylerin zihinsel, duygusal, fiziksel ve sosyal gelişimine olumlu katkı sağlayan olimpik bir spordur (Ghorbanzadeh Koshki, 2009).

### 1.3. Muaythai'nin Tarihçesi ve Ülkemizdeki Yeri

Muaythai, Tayland kökenli bir sanattır ve gerçek adı Muaythai (Mae Mai) olan Thai Boxing olarak da adlandırılır. Tayland, Laos ve Kamboçya gibi Güneydoğu Asya ülkelerinde çok popülerdir. Yumruklar, dirsekler, dizler ve tekmeler ile zorlu ve sert bir dövüş sporudur. Muaythai'yi diğer dövüş sanatlarından ayıran en önemli fark; diz ve dirsek darbeleridir. Konsantrasyona oldukça bağımlı olan bu dövüş sanatıyla çok ilgilenen insanlar vardır (Suhongsa ve ark., 1999).

Muaythai, eskiden Siyam olarak adlandırılan kesimden ayrılmasından sonra ortaya çıkan ve günümüzde ağırlıklı olarak Tayland'da gruplanmış olan dövüş sistemlerinin adıdır. Bölgesel sınırlar değişse de bu ülkenin komşusu olan Myan Mar'da (eski adıyla Burma) uygulanan "Band or Lethwai" ve Kamboçya'daki "Khmer Boks" ile benzer yerleri bulunmaktadır. Muaythai'nin özgünlüğü konusunda "Tayland, Myanmar ve Kamboçya" arasında belirsizlikler ve tartışmalar yaygın olarak konuşulmaktadır. Günümüzde Muaythai evrimleşmiş ve "Profesyonel, Amatör ve Geleneksel" olmak üzere 3 dalda sınıflandırılmıştır (Weightman, 1975).

Muaythai, 2000 yılı aşkın bir süredir Tayland mirası ve tarihindeki birçok geleneğin bir parçası olmuştur. Muaythai tarihinin birçok farklı versiyonu vardır. Ancak tüm kaynaklar Muaythai'nin Taylandlı savaşçılar tarafından savaş alanlarında savunma yapmak ve düşmanlarını yenmek için kullanıldığını gösteriyor. Muaythai'nin savaş alanlarının dışında kullanılması ve bir spor olarak uygulanması 15.yüzyılda söz konusu olmuştur. Muaythai, kısa sürede ülke genelinde eğitim kamplarının kurulmasıyla her kesimden insana tanıtılan eğlenceli bir spor haline gelmiştir. Muaythai 1930'da son derece tehlikeli bir spor iken, 20. yüzyılın başlarında popüler bir spor haline gelmiştir. Muaythai, IFMA'nın kurulmasıyla daha popüler hale geldi. Dünya çapında bilinen ve yaygın bir spor haline gelmiştir (Şentürk ve Atalay, 2018).

Muaythai sporunun Tayland'dan bir kültür olarak günümüze ulaşması, Tayland bölgesinde bir yaşam biçimine dönüşmüş; Oğul, babasından ve askeri komutanından öğrenerek ve ülkenin kralının Muaythai sporuna verdiği önem ile günümüze kadar gelmiştir.

Muaythai'nin kökenleri savaş silahlarını taklit etmeye dayanmaktadır. Eller kılıç ve hançer görevi görür; parmaklar ve ön kollar, darbelere karşı güçlendirilir ve dirseğe ağır bir çekiç düşecek şekilde eğitimde sertleştirilir; bacaklar ve dizler ise

balta görevi görür. Vücudun bir bütün olarak çalıştığı kabul edilir. Bir düşmanın üstesinden gelirken ve onu yere düşürmeye çalışırken dirsekler sürekli hareket ettirilir. Muaythai'nin tarihi eski zamanlara kadar uzanmaktadır. Bir dövüş sanatı ve bir yaşam biçimi olarak öğretilen Muaythai'de ilk yarışmalar Siam Kralı Parchao Sua zamanında yapılmıştır. 1697 ve 1709 yılları arasında ülkenin her yerinde yarışmalar düzenlenmiştir. 1930'da 20 ülke toplanarak yarışmalar yapılmış ve kurallar resmen açıklanmıştır. 1930'dan sonra üç ana bölüme ayrılmıştır: 1- Silahlı savunma sanatı (Muay Boran), Müsabaka ring sporu (Muaythai), Wai Kru dans aerobikleri (Muay Aerobik) (Şentürk ve Atalay, 2018).

Günümüze kadar değişmeyen Muaythai yarışmalarını onları diğer sporlardan ayıran müzik eşliğinde, flüt ve davul kullanımındır. Wai Kru müziği Muaythai yapmak için zorunludur. Müsabakadan önce sporcular ustaya saygı gösterip rakibe karşı daha güçlü görünürken aynı zamanda ısınma hareketlerini içeren müsabaka alanını daha iyi tanımalarını sağlar ve öncesinde yüzüğün konsantrasyonunu ve heyecanını artırır. Müsabaka esnasında maç performansı yüksek ise müziğin ritmi yükselir. Performans düşükse müziğin ritmi düşer. Muaythai Federasyonu'nun üyesi olduğu IFMA, 1989 yılında yirmi ülkenin birleşmesi ile kurulmuş, çok sayıda organizasyona imza atmış ve 2006 yılında Olimpiyat Komitesi çatısı altında Uluslararası Spor Federasyonları Genel Birliği (GAISF) kurulmuştur. Olimpiyat komitesi çatısı altında faaliyet gösteren GAISF ve IOC'nin tek üyesi olduğu için 2007 yılında üyeliğini IFMA'ya güncelleyerek tam destekli bir uluslararası federasyon haline gelmiştir. Günümüzde IOC, Uluslararası Olimpiyat Komitesi tarafından tanınan ve aynı zamanda Dünya Oyunlar Birliği (IWGA) ve Uluslararası Üniversite Sporları'nın (FISU) resmi üyesidir ve Olimpiyat oyunları aday sporlardır.

#### ❖ **Ülkemizde Muaythai**

1999 yılında Hasan Yıldız, IAMTF (Uluslararası Amatör Muaythai Federasyonu) ve Tayland Büyükelçiliği ile iş birliği yaparak, Dışişleri Bakanlığı aracılığıyla Muaythai şubesinin ülkemizdeki yasal sürece dahil edilmesi için girişimlerde bulunmuştur. Bu süreçte Hasan Yıldız, 1999 yılında İngiltere'nin Manchester kentinde düzenlenen Avrupa Muaythai temsilciler toplantısına katılarak Muaythai Türkiye temsilciliği görevine getirilmiştir. Burada düzenlenen Muaythai eğitmen ve hakem geliştirme seminerlerine de katılmıştır. Antrenörlük diplomasını alarak Muaythai sporunun Türkiye'de resmileşmesi için çalışmıştır (Şentürk ve

Atalay, 2018). 3289 Sayılı Türkiye Muaythai Federasyonu Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun hükmüne göre ilk genel kurul 9 Nisan 2009 tarihinde yapılmış olup, özerk yönetim kurulmuştur. Türkiye'de yaklaşık 100.000 lisanslı bulunmaktadır. Muaythai federasyonu hakemlik ve antrenörlük kursları açarak toplam 2.150 lisanslı hakem ve 2.290 lisanslı antrenöre ulaşmıştır ve bu sayı her geçen gün katlanarak artmaktadır (Şentürk ve Atalay, 2018).

#### **1.4. Örgütsel Bağlılık Kavramı**

##### **1.4.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı**

Örgütsel Bağlılık ile ilgili çalışmalarda özellikle son yıllarda literatürde birçok çalışmanın yapıldığı ve psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardan araştırmacıların bu kavramı inceledikleri gözlemlenmiştir. Araştırmacılar kendi bakış açıları ile söz konusu kavramı tanımlamakta ve ortak bir tanım bulmakta güçlük çekilmektedir. Özellikle 1970 sonrasında bakıldığında üzerinde çokça durulan ancak birden fazla farklı tanımı olan bir kavram olduğu görülmektedir (Kök, 2010).

Örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmalarla literatürde herkesin tanıdığı Meyer'in yaptığı tanımlamada; “Bir örgütün amaç ve değerlerini kabul etmek ve amaçlarına ulaşmak için üstün çaba sarf etmek” olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Hercovitch, 2001).

Bir başka araştırmaya göre ise çalışanın kurumuna karşı hissettiği duygu ve düşüncelerin gücü, çalışanların çalıştığı kurumda kalma isteği, kurumun yaptığı tüm işlerin başarısına gösterdiği ilgi olarak açıklanmaktadır (Bayram, 2005).

Grusky'nin yaptığı tanımda, "bireyin örgüte olan bağının gücü" olarak ifade edilmektedir. Bir başka araştırmada ise çalışanların çalıştıkları kurumla psikolojik olarak bütünleşmesi ve kaynaşması, çalışanın kurumun amaçları doğrultusunda kurumda kalma istek ve arzusu olarak tanımlanmıştır (Gürbüz, 2006).

Örgütsel bağlılık aynı zamanda çalışanların çalıştıkları örgütün bir parçası olmaktan mutlu olmaları ve çalıştıkları örgüte bağlılıklarını ifade eder. Bir başka tanıma göre ise “örgütün uygulamaları karşısında iş ve örgütsel özellikler doğrultusunda örgüte gösterilen tutum sonucunda sergilenen olumlu davranışların göstergesi” olarak tanımlanmaktadır (Ergeneli ve Arı, 2005).

Çalışanın kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmasında taraf olması ve güçlü bir bağlılık oluşturması olarak da ifade edilmektedir. Bağlılığı güçlü olan çalışan, çalıştığı kurumun değerlerine ve hedeflerine çok inanır, onun emir ve beklentilerine canı gönülden itaat eder (Balay, 2000b).

Örgütsel bağlılık, çalışanların parçası oldukları kurumun amaç ve hedeflerine olan inançları, çalışanın kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri çaba ve istek ve buna neden olan istek ve arzusu olarak tanımlanmaktadır. Örgütün amaç ve hedeflerine bağlılığı yüksek, örgütün amaçları doğrultusunda pozitif ve olumlu davranışlar sergileyen çalışanlar, çalışmaya devam etmek ve örgütün amaçlarını desteklemek için güçlü bir istek duyar ve örgüte fayda sağlayacak davranışlar sergiler (Ceylan ve Çakar, 2005).

Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, işlerine odaklandıklarında zamanlarını daha verimli kullanabilirler, ayrıntılara daha fazla dikkat ederek dikkat ederler, daha fazla özen ve çaba gösterirler, gelecek değişiklikleri kabul ederler, çalışma arkadaşlarıyla kurum yararına iş birliği yaparlar, işin daha iyi olması için kendini geliştirirler, daha iyisini yapmaya çalışırlar, yeteneklerini en üst düzeyde kullanmaktan gurur duyarlar ve kurumlarına yüksek sadakatle destek sağlarlar (Güney, 2001).



**Tablo 1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımlamaları (Meyer ve Allen, 1997)**

<b>Duygusal Bağlılık</b>
Bireyin bir gruba duygusal bağlılığıdır. (Kanter, 1968)
Bireyin kişisel kimliğini örgüte bağlayan, örgüte yönelik tutum veya yönelimdir. (Sheldon, 1971)
Örgütün ve bireyin amaçlarının giderek bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir. (Hail cv., 1970)
Bireyin kendi kişisel değerinden ayrı olarak örgütün değer ve hedefleri ile örgüt içindeki bireylerin bu değer ve hedeflerle ilişkili rollerine bağlılığıdır (Buchanan, 1974)
Bireyin belirli bir örgüt içinde kendini tanımlama ve bu örgüte katılım gücüdür. (Mowday vd., 1982)
<b>Devam Bağlılığı</b>
Örgütte sürekli devam etmeye ilişkin avantaj ve örgütten ayrılmaya ilişkin dezavantajların bileşimidir. (Kanter, 1968)
Bireyin harici çıkarları belirli bir faaliyete bağlayarak bağlılık sağlamasıdır. (Becker, 1960)
Birey-örgüt etkileşiminin zaman içerisindeki yatırımlarının bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur. (Hrebiniak ve Alutto, 1972)
<b>Normatif Bağlılık</b>
Bağlılık davranışı, örgüte bağlılık konusuna uygun biçimsel ve zorunlu beklentileri aşan, kabul görmüş sosyal davranışlardır. (Wiener ve Gechman, 1977)
Örgütsel amaçlar ve çıkarlarla buluşmak üzere kabul edilen baskıların bütünüdür. (Wiener, 1982)
Örgüte bağlı çalışan, örgüt zaman içerisinde ne tip bir statü veya tatmin sağlarsa sağlasın ahlaki olarak örgütte kalmanın doğru olduğunu düşünür. (Marsh/Mannari, 1977)

### 1.4.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, kurumun hedeflerine ulaşmasında ve özellikle hedeflenen karlılığın sağlanmasında oldukça önemlidir. Hedeflerine ulaşmak ve başarılı olmak isteyen kurumlarda yer alan yetenekli çalışanların bağlılığının sağlanması, yeteneklerinin yönetimi ile ilişkilendirilmiştir. Kurumların amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için doğru iş ve pozisyonun doğru yöntemle belirlenmesi ve bu doğrultuda çalışan kişilere uygun ortam ve pozisyonların oluşturulması gerekmektedir (Aygül, 2020).

Örgütsel bağlılık, günümüz kurumları tarafından yapılacak işe karşılık yeterli beceri ve niteliklere sahip çalışanları elde tutmak için giderek daha önemli hale gelen bir konudur. Kurumların başarısı yetenekli ve nitelikli çalışanlarla gerçekleşir. Bu nedenle örgütsel bağlılığı mümkün kılmak için çalışanların sosyal ve psikolojik beklentilerinin karşılanması oldukça önemli bir konudur. Ancak örgüt içinde örgütsel bağlılığı doğrudan veya dolaylı olarak hangi faktörlerin etkilediğinin belirlenmesi bu süreçte yapılan işlerin ve yapılacak işlerin çeşitliliğini artırabilir (Karataş ve Güleş, 2010).

Kuruma bağılılığını gösteren çalışanların bağılılık, sorumluluk ve verimlilik duygularını kullanarak, üst düzey yetenek göstererek ve üretken olarak hareket ettikleri görülmektedir. Örgütsel bağılılık, örgütte verimliliği artırmakta ve çalışanlar ile örgüt arasındaki bağılılığın hassasiyetini ve önemini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağılılığı yüksek çalışanların çalışma ortamında yeteneklerini en üst düzeyde kullanarak yüksek performansla çalıştıkları, aynı zamanda iş disiplinine önem vererek çalıştıkları görülmektedir (Dolapoğlu, 2018). Örgütsel bağılılığı olmayan çalışanlar ise kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmemekte ve buna bağılı olarak işe geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma gibi düşüncelere sahiptirler (Meyer ve Allen, 1997).

Günümüzde artan uluslararası rekabet, bilgi teknolojilerindeki hızlı ve sürekli yenilenen gelişmeler, kurumların organizasyon yapısındaki değişiklikler, idari değişiklikler ve güncellemeler de zorunlu hale gelmekte ve buna bağılı olarak daha fazla esneklik ve verimliliğe önem verilmektedir. Kurumlar, süreklilik göstererek değişen çevre koşullarına uyum sağlayarak maliyet avantajı yaratmak için hamleler yaparak rekabette kurumlarını güçlendirmelidir. Bu başarılar için güncel teknolojiden yararlanılarak dış kaynakların doğru kullanılması gibi stratejilerin kullanılması önemlidir. Örgütsel bağılılık, çalışanların bağılı oldukları kurumlara karşı hissettikleri bağılın gücünü ifade etmektedir. Bu nedenle, kurumların hizmet ve mal üretiminin çıktıları kadar, çalışanların yaptıkları işten ve kurumlarından memnun olmalarının sağlanmasının da önemli olduğu görülmektedir (Doğan, 2013).

Çalıştıkları kurumlara karşı duygusal ve güçlü bir bağ benimseyen çalışanların, kuruma bir bütün olarak yüksek ve sürekli fayda ve katkı sağlama motivasyonlarının ve isteklerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yüksek düzeyde duygusal bağılılık hisseden çalışanlar, çalıştıkları kurumda kalmak istedikleri için kurumdaki devamlılıklarını ve çalışma hayatlarını sürdürürler (Balay, 2000a).

Bunlara ek olarak örgütsel bağılılık, kurumlarda var olmanın korunmasının temel amaçlarından ve etkilerinden biridir. Örgütsel bağılılık hisseden çalışanlar, yüksek düzeyde iş tatmini, yüksek üretim verimliliği, yüksek düzeyde bağılılık ve sorumluluk duygusuna sahiptir ve daha uyumlu ve dolayısıyla daha az maliyetli ve örgüt için daha faydalıdır. Günümüzde rekabetin oldukça yüksek olduğu ve rekabet ortamının farklı ve çeşitli olduğu düşünüldüğünde, varlığını sürdürmeyi hedefleyen

her kurum için örgütsel bağlılık kavramı çok önemli hale gelmektedir (Vural ve Coşkun, 2007).

### **1.4.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları**

Örgütsel bağlılığa ilişkin temel boyutlar, çalışanların örgütlerinin hedeflerine ve amaçlarına uymaları, ardından da özdeşleşmeleri ve içselleştirilmeleri ile ilgilidir.

Örgütsel bağlılığın boyutları, örgüt ile çalışan arasındaki bir sözleşme ile çalışanların örgütlerde çalışmaya başlaması ile başlayan, örgütün hedef, amaç ve değerlerini benimseyerek devam eden ve örgütlerin bu hedef ve amaçları içselleştirmesi ile gelişen bir süreç özelliği taşımaktadır (Gülova ve Demirsoy, 2012). Örgütsel bağlılığın boyutları konusunda uzmanlar arasında bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bunun nedeni örgütsel bağlılık kavramının farklı disiplinlerde farklı açılardan incelenmesi olabilir (Taşkın ve Dilek, 2010). Ancak multidisipliner bir bakış açısı ile incelenen söz konusu kavramın 3 temel boyutu bulunmaktadır (Güney, 2012). Bu boyutlar aşağıdaki gibidir.

#### **❖ Örgütsel bağlılığın uyum boyutu**

Çalışanlar bazen çalıştıkları kurumları gelişigüzel desteklerler. Bu desteği sağlayan çalışanlar, kurumlarına içsel olarak bağlı kalmak yerine bazı ödüller almak ve yaptırımlardan kaçınmak isterler.

Bu boyuttaki çalışanlar, gelecekte kar elde etmek için örgüt içindeki koşulları kabul ederler. Başka bir deyişle bu boyutta örgütte maaş artışı, promosyon, terfi gibi belirli kazanımları elde etme arzusu vardır. Bunun yanı sıra bu boyuttaki çalışanlar, gelişigüzel örgütlerini desteklerler. Böyle bir durumda çalışanlar, örgütlerinin hedeflerini ve amaçlarını benimsemek yerine, bunlara uygun işler ve süreçler üretip ödül almak ve cezalardan kaçınmak isterler (Brockner ve ark., 1992). Örgüte uyum, çalışanlar için bir zorunluluktur çünkü diğer durumda örgütten ayrılma durumu söz konusu olabilir. Bu durumun beraberinde yöneticilerin birçoğu işin yürütülmesi sırasında astlarına baskı uygulayabilir. Böyle bir baskı ortamı içerisinde çalışan kişiler mutlaka yöneticilerine yönelik uyumlu bir davranış sergilerler ancak gerçek bir uyum yoktur. Diğer bir deyişle çalışanın yöneticiye ve örgüte uyması menfaat içindir. Menfaat ise işin sonunda alacağı ödüldür (Güney, 2012). Dolayısıyla burada çalışanın uyumu görüldüğü gibi onun yaklaşımını yansıtmaktadır.

Uyum boyutu örgütsel bağlılığın zorunlu halidir. Bu boyutta, güç ve otorite sahibi yöneticilerin hâkim olduğu bir durum olup, genellikle hemen sonuç bekleyen konularda kısa süreli durumlar için uygundur. Bu boyutta astlar kendi konumlarından dolayı yöneticilerin gücünü kabul edebilirler ancak bu kabul samimi bir davranış değil, tamamen gereklidir. Bu nedenle, uyumluluk boyutunda güvenden daha fazla kontrol vardır. Ayrıca çalışanlara seçim yapma fırsatı da vermez. Bu boyutta belirli ödülleri elde etmek için harcanması gereken maliyetlerin karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Bu ödül oranının dengeli ve eşit olmaması çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe yol açabilmektedir. Çalışan örgütüne yönelik bir memnuniyetsizlik hissederse, kendisini yoksun hissedebilirler. Bu bağlamda çalışanların ödül, uyum ve finansman değerlendirmelerinde araçsal algılama sonuçlarının ortaya çıkmasına neden olabilir (Balay, 2000a). Başka bir deyişle, çalışanların belirli bir sonuca veya ödüle ulaşmak için belirli tutum ve davranışlarda bulunmaları gerekebilir.

#### ❖ Örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutu

Özdeşleşme, örgütsel bağlılığın ikinci boyutudur. Çalışanların yakın olma isteği ile paralel bir şekilde bu boyut gelişmektedir. Bu boyut kapsamında çalışanın örgütüne bağlılığı onun için bir gurur kaynağıdır (Güney, 2012).

Çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi, her iki tarafın değer, hedef ve amaçlarının mutabakatı ve zaman ile bütünleşmesi biçiminde gelişen bir olaydır. Çalışanlar; örgütteki çalışmaları sırasında örgütün hedef, amaç ve değerlerin örtüştüğünü algıladığında, önce onları onaylar, sonra isteyerek rıza gösterir, özümser ve bağlı kalır (Gündoğan, 2009). Özdeşleşme grup, kişi ve örgüt düzeyinde olabilir. Özdeşleşme boyutunda farklı nedenler ile özdeşleşen çalışanların aidiyet duyguları güçlüdür. Örgütlerin tanınırlığı yüksekse çalışanlar daha yüksek düzeyde özdeşleşme eğilimi gösterirler (Gürkan, 2006). Çalışanlar bu boyutta örgütlerine bağlılık göstermekten gurur duyarlar. Bu boyutta çalışanlar örgütleriyle üst düzeyde özdeşleşirler. Çalışanlar da çalışanların değer verdiği öğeleri desteklerler (Balay, 2000b). Örgütlerin değerlere ve amaçlara yakın olma isteğiyle büyük oranda bağlılık bulunmaktadır.

Özdeşleşme boyutunda bağlılık; çalışanların örgütün amaç, hedef ve değerlerinin faydalı ve iyi olduğuna inanmaları ve örgütün bu konuda çalışanları desteklemesi nedeniyle meydana çıkmaktadır (Brockner ve ark., 1992). Özdeşleşme

boyutunun çalışanların örgütsel yaşamda diğer meslektaşları ile olan tutum ve davranışlarından ve gruplar arası ilişkilerden gelişme durumu gözlenebilir. Özdeşleşme boyutunda; bireysel, grup ve örgütsel düzeyde özdeşleşme davranışı gösteren çalışan, mutluluk ve memnuniyet yaşar. Bu nedenle işine gitmekten keyif alan çalışanların verimliliği ve iş doyumunu da olumlu yönde etkilenmektedir. Özdeşleşmenin güçlü olduğu bir örgütte çalışanların iş doyumunu da pozitif yönde etkilenmektedir (Güney, 2012). Bunun yanı sıra bu boyutta, çalışana doğrudan bir fayda sağlamasa da, örgüt yararına ekstra çaba ve zaman harcamayı içeren aşırı rol davranışları gözlenmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Çalışanların yüksek oranda örgütlerinin hedef ve amaçlarıyla özdeşleşmesi olumlu çıktılarının birçoğu üzerinde etkili olabilmektedir.

#### ❖ Örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutu

Örgütsel bağlılığın son boyutu içselleştirmedir. İçselleştirme boyutunda, çalışanların değerleri ile örgütlerinin değerleri arasındaki benzer uyum üzerine kuruludur.

İçselleştirme boyutunda çalışan değerleri ile örgütsel değerler arasındaki karşılıklı örtüşme üzerine kuruludur. Çalışanların kişisel değer yargıları ile örgütlerin değer yargıları arasındaki benzerliğe ve örgütlerin değer yargılarının çalışanların tutum ve davranışlarına etkisine odaklanan bu boyuttaki çalışanlar, örgütlerinin değerini yargıları kendi değer yargılarıyla uyumludur. Bu büyüklükteki çıktılar, uzun soluklu ve zorlu bir sürecin sonunda elde edilebilmektedir. Çünkü bu boyutta örgütün değerlerinin, normlarının ve kurallarının hiçbir zorlama olmaksızın gönüllü olarak kabul edilmesi söz konusudur. Ayrıca bu yönüyle normatif bağlılıkla ilişkisi vardır (Balay, 2000a). Birincisi, çalışanların sosyal olay ve olgular karşısında bağlılığını gösteren bireysel inançlarıdır. Bu boyutta çalışan sosyal çevresine, ailesine, ülkesine ve örgütüne bağlı olmanın doğru bir davranış ve tutum olduğunu düşünmektedir. İkincisi, örgütün amacı, hedefi, prosedürleri, değer yargıları, misyonu ve vizyonu ile örtüşen çalışan tarafından geliştirilen içselleştirilmiş fikirlerdir (Wiener, 1982). Bu nedenle çalışanlar kendi değerlerini örgütün değerleriyle uyumlu görürler.

#### 1.4.4. Örgütsel Bağlılığın Yaklaşımları ve Sınıflandırılması

1930'lardan itibaren araştırmacıların üzerinde titizlikle çalıştığı bir konu olan iş tatmini, 1970'lerden itibaren örgütsel bağlılık şeklinde yayılmaya başlamıştır (Gündoğan, 2009). Literatürde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin birçok teorik

yaklaşım bulunmaktadır. Örgütsel farklılığın kaynağını farklı özellikler açısından ele alan bu yaklaşımlar, kavramla ilgili çeşitli sınıflandırmalar yapmışlardır. Bu yaklaşımlar aşağıdaki gibidir.

- **Chatman ve O'Reilly'nin Örgütsel Bağlılığa Yaklaşımı**

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı örgüte karşı hissedilen psikolojik bağ olarak tanımlar. Bunları uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç gruba ayırmışlardır (Doğan ve Kılıç, 2007; Akgün, 2015).

Chatman ve O'Reilly yaklaşımında örgütsel bağlılık; uyum, özdeşim ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

*Uyum:* Tutum ve davranışlar, paylaşılan inançlar nedeniyle değil, yalnızca bazı ödüller elde etmek amacıyla kazanılır. Başka bir deyişle, çalışanın örgütüne bağlılığının nedeni, elde ettiği faydalardır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

*Özdeşleşme:* Özdeşleşme boyutundaki çalışanlar, kendilerine doğrudan fayda sağlamayan ancak örgüt yararına ekstra zaman ve çaba gerektiren davranışlar sergilemektedirler. Öte yandan, örgütte kalma isteği özdeşleşme bağlılığında yüksektir (Mamedov, 2013).

*İçselleştirme:* Değerler ve hedefler örtüştüğünde ortaya çıkan içselleştirme (O'Reilly ve Chatman, 1986), çalışanın kendi değer ve hedeflerini benimsediği ve sergilediği davranışlardır.

- **Becker'in Örgütsel Bağlılığa Yaklaşımı**

Çalışanların örgütlerinden emeklilik, iş güvencesi, sağlık sigortası, terfi, sosyal faaliyetler, eğitim olanakları gibi beklentileri kavramsallaştırılarak, bu beklentileri karşılama düzeyine göre örgütsel bağlılık düzeyleri farklılaşabilmektedir (Becker, 1960). Becker, çalışanların örgüte bağlılıklarında; sosyal beklentiler, bürokratik, sosyal etkileşimler ve sosyal roller yer almaktadır (Gül, 2002).

Sonuç olarak birey örgütle bağ kuramadığında kaybeden taraf olacağını düşünürse örgüte katılmak isteyecek ve örgütte kalmaya çalışacaktır (Gül, 2002).

- **Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılığa Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılık üç farklı açıdan ele alınmaktadır: ahlaki bağlılık, kişisel çıkar odaklı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık (Penley ve Gould, 1988).

*Ahlaki bağlılık:* İşletmenin faaliyetlerinin devam etmesiyle aşırı ilgilenme durumuyla ilgilidir. Örgütsel bağlılığı hedefleyen bu bağlılık, bireyin kendisini örgüte adanmasına ve başarısızlık durumunda kendisini sorumlu tutmasına neden olur. Ahlaki bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal biçimlerinden biridir. Örgütsel amaçların kabul edildiği ve bu amaçlara yönelik olarak bireyselleştirildiği gelişmiş bir olumlu duygusal bağlanma biçimidir (Doğan, 2017).

*Hayırsever Bağlılık:* Örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı çıkar ilişkisine ve alışverişine dayanır (Atak, 2009). Çalışanların örgüte katkıları karşılığında finansal ödül ve teşvik beklentilerine dayanır (Penley ve Gould, 1988).

*Yabancılaştırma Bağlılığı:* Çalışanın örgüt içerisinde yeterince etkili olmaması, onun olumsuz bir duygu yaşamasına ve yabancılaşmasına neden olacaktır (Penley ve Gould, 1988). Birey, örgütün sunduğu maddi kazancın ve gösterdiği işin ödüllendirilmediğine inanırsa, kapana kısılmış gibi hisseder. Çevresel baskılar nedeniyle çalışanın örgütte kalmasına neden olan yabancılaştırıcı bağlılık, çalışanın çabalarının sonucunda elde ettiği çabalarla orantılı bir kazanım elde etmediğine inansa da oldukça olumsuz bir duygusal bağlanma biçimidir (Doğan, 2017). Yabancılaştırıcı bağlılık, çalışanların performans ve üretkenlik düzeylerinin zamanla azalmasına neden olur (Penley ve Gould, 1988).

Görüldüğü gibi üç bağlılık türünde, çalışan örgüt içinde farklı davrandığından örgütsel bağlılık farklı açılardan değerlendirilmektedir.

- **Wiener'in Örgütsel Bağlılığa Yaklaşımı**

Wiener'in örgütsel bağlılık türleri araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık olarak iki grupta incelenir;

*Araçsal bağlılık:* Çalışanların motivasyonlarına dayalı olarak maddi çıkarlarını ön planda tutan bağlılık, araçsal bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar üzerlerinde hissettikleri stres sonucunda çaba harcarlar. Araçsal bağlılık söz konusu olduğunda ise bireysel hesaplar ön plana çıkmaktadır (Balay, 2000b).

*Örgütsel bağlılık:* Bir kişinin grup amaç ve değerlerini benimseyerek güçlü bir öğretme duygusuna sahip olması, grubun yararını göz önünde bulundurarak yüksek düzeyde güç harcama arzusuna sahip olması ve grup üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duymasıdır. Kişiler, örgütün ilişkilerinin daha iyi olması için özveride bulunmaya istekli olduklarından, örgüt ve personel arasındaki ilişkiler aktiftir (Vural

ve Coşkun, 2007). Çalışanların kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için benimsedikleri kurallar olarak ifade edilmektedir (Gül, 2002).

- **Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılığa Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırma sonuçlarında örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar; duygusal bağlılık (örgüte gelişmiş duygusal bağlılık), kalıcı bağlılık (örgütten ayrılmanın algılanan sonuçları) ve normatif bağlılık (örgütte kalma zorunluluğu) olmak üzere üç farklı şekilde sınıflandırmışlardır (Allen ve Meyer, 1996).

*Duygusal Bağlılık:* Bireyin örgüt tarafından belirlenen amaç ve değerlerle özdeşleşmesi ve örgüte duygusal duygularla bağlanarak örgütle bütünleşmesidir (Atlamaz, 2019). Örgüte bağlılığın en önemli faktörlerinden biri çalışanın karar alma sürecine katılarak bağlılık hissetmesidir. Bağlılık hisseden birey kendini kurumda önemli bir noktada görecektir.

*Kalıcı Bağlılık:* Birey, üyeliğini sürdürme ihtiyacından dolayı örgüte üye olmaya devam eder. Çünkü kişi örgütte çalışırken birtakım kazanımlar elde etmiştir. Üyeliği sona eren kişi bu kazanımlardan vazgeçmek zorunda kalacaktır. Temel durum örgütte kalma amacıdır. Allen ve Meyer'e göre, sürekli bağlılığı etkileyen faktörler; eğitim, yetenek, yer değiştirme, bireysel yatırım, emeklilik, topluluk ve alternatiftir (Allen ve Meyer, 1996).

*Normatif Bağlılık:* Bu bağlılığa sahip kişiler, örgüt üyeliğini sürdürmek zorunda olduklarını düşündükleri için örgütte kalmaya devam ederler (Allen ve Meyer, 1996).

Üç örgütsel bağlılık temelinde, çalışanların kurumda devamlılığı veya kurumdan ayrılmaları için psikolojik bir durum olarak ifade edilmektedir (Özkırış, 2012).

- **Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılığa Yaklaşımı**

Bireyler, örgüt içindeki işleyişi gerçekleştirirken dışsal veya içsel ödüllerden yararlanır. Anlatıya dayalı olanlara içsel ödüller, materyale dayalı olanlara ise dışsal ödüller denir. İki kavram arasındaki fark, bireyin örgüte duyduğu sadakatin niteliği olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2005). İlk aşama ifade alanıdır ve bu, çalışanların çalışmalarının takdir edilmesi ve takdir edilme arzusu gibi içsel ödüllerin bulunduğu ifade aşamasıdır. İkinci aşama, çalışanların çalışmaları karşılığında aldıkları ücretler



ve ikramiyeler gibi dış ödülleri içeren araçsal aşamadır. Çalışanların örgütteki performansları ve davranışları, araçsal bağlılıklarına veya dışavurumcu bağlılıklarına göre farklılık göstermektedir. Örgüt çalışanlarının araçsal bağlılıklarının yüksek olması, müşterilere sunulan ürün veya hizmet kalitesinin düşük olmasına neden olabilirken, çalışanların performans ve verimliliklerinin artması ile ürün ve hizmetin kalitesinde bir artış görülebilmektedir. Örgütlerde çalışanların yalnızca dışavurumcu bağlılıklarının veya yalnızca araçsal bağlılıklarının yüksek düzeyde olması başarıya ulaşmada etkili olamaz. Örgütsel başarıya ulaşmak için her iki taahhüdün de dengeli bir şekilde sağlanması gerekmektedir (Işık, 2009).

Örgütler, gecikme, verim vb. olumsuz davranışları azaltacağını düşündükleri için çalışanların örgüte bağlılığına önem verdiklerini belirtmişlerdir. Ancak örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların yaratıcılıkları ve örgütü her zaman rekabete hazır tutan yenilik vb. gibi davranışları sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır (Mathieu ve Zajac, 1990).

- **Etzioni'nin Örgütsel Bağlılığa Yaklaşımı**

1961 yılında örgütsel bağlılığın sınıflandırılması üzerine çalışmalar yapan Etzioni, örgütün çalışanlar üzerindeki baskısının örgütsel bağlılığı etkileyen sebeplerden biri olduğunu belirtmiştir (Dilek, 2004). Bağlılık kavramı, ahlaki (ahlaki) bağlılık, kişisel çıkar (hesaplayıcı) bağlılık ve olumsuz (yabancılaştırıcı) bağlılık olarak sınıflandırılmaktadır. Ahlaki Bağlılık: Çalışan, kuruluşun değerlerini içselleştirir, işine önem verir, sosyal çevre için faydalı olma duygusunu hisseder vb. olumlu duygulara sahiptir. Değerleri benimsediğinde, ödüllerden kaynaklanan bağlılığın etkilenmediği görülmektedir. Çalışanlar topluma faydalı ve insanlığa katkı sağlayan işleri takip ettiklerinde örgüte bağlılıkları artmaktadır (Bayram, 2005).

*Hesaplayıcı (sömürücü) Bağlılık:* Çalışanlar, örgüte katkı sağladıkları iş karşılığında örgütten aldıkları ücret ve ödemeleri taahhüt ederler. Çalışanların örgüte yaptıkları katkı ve faydalara ve sonunda elde ettikleri faydaya göre oluşan bağlılıktır. Beklenen maaş, terfi, kazanılmak istenen diğer paylar vs. karşısında yapılan çabalar. Ödüllendirmeye bağlı olarak ortaya çıkan bir bağlılık türüdür (Barutçu, 2015).

*Yabancılaştırıcı (olumsuz) Bağlılık:* Çalışan davranışları kısıtlandığında ortaya çıkan olumsuz bağlılıktır (Bayram, 2005). Çalışanlar, çalıştıkları kurumun baskıcı tutum ve davranışları kısıtlandığında ortaya çıkmaktadır (Mamedov, 2013). Ayrıca

birey psikolojik olarak kendini örgüte bağlı hissetmez ancak üyeliği devam eder (Güney, 2000).

Örgütlerde verilen görevlerin statüsüne ve kuruma bağlılıklarına göre verilen emirlere uymaya çalışan bir yaklaşım olarak ortaya çıkabilir (Varoğlu, 1993).

- **Kanter'in Örgütsel Bağlılığa Yaklaşımı**

Kanter örgütsel bağlılığı üç başlık altında sınıflandırmıştır. Katılım, kontrol ve uyum olarak üçe ayrılır. Devam bağlılığı, kişinin örgütte kaldığı süre ve işten ayrıldığında ne kaybedeceği; kontrol taahhüdü, kişinin kendi değerlerine olan inancının organizasyonun yönetim kurulları ile uyumlu hale getirilmesi; uyum bağlılığı ise kişinin kuruma karşı duyduğu heyecan ve duyguları ifade etmektedir (Kanter, 1968).

*Devam Bağlılığı:* Çalışanların bilişsel sistemi ile ilgilidir. Bireyin örgüt üyeliğini sürdürmesi ve kendini örgütün devamlılığında bir role adanmasıdır (Topaloğlu, 2010). Devam bağlılığı, çalışanların kişisel fedakarlıklarda bulunmaları ve örgütten vazgeçemeyecekleri ölçüde örgüte yatırım yapmaları durumudur. Bu gibi durumlarda örgütten ayrılmak çalışanlar için oldukça maliyetli olmaktadır. Organizasyon başarılı olduğunda, çalışanlar organizasyonun başarısından paylarını alırlar. Sonuç olarak, çalışanın örgüte devam bağlılığı gelişir. Çalışanlar, örgütten ayrıldıklarında kaybedeceklerini, örgütte kaldıkları zaman elde ettikleri kazanımlarla karşılaştırır ve buna göre örgütten ayrılıp ayrılmamaya karar verirler (İnce ve Gül, 2005).

*Kontrol Bağlılığı:* Çalışanın davranışa yön veren organizasyonun normlarını benimsemesi olarak tanımlanmaktadır. Kontrol bağlılığının gerçekleşmesi, çalışanın uygun davranışına bağlıdır (Çağlar, 2008). Diğer bir deyişle, üst yönetimin emir ve kurallarının benimsenmesiyle ortaya çıkmakta ve çalışanın değerleri ile örtüştüğü sürece örgütsel bağlılık süreklilik ile sonuçlanmaktadır (Kanter, 1968). Örgütün taleplerini yerine getiren ve kendini örgüte bağlı hisseden bireyin, kişisel davranışlarını örgütün istekleri doğrultusunda şekillendirdiği ve örgütün normlarına bağlı olduğu bir sınıflandırmadır (Varoğlu, 1993).

*Uyum Bağlılığı:* Çalışanın bir grup içindeki ilişkilere ve gruba bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bireyin kuruma aidiyet hissetmesi ve psikolojik bağlılık hissetmesi için grubun simgelediği materyallerle grubun bağlılığını artıracak yöntemler kullanılmalıdır. Üyelerin grup birliğini bozacak ilişkilerden

vazgeçmelerinin grupla olan ilişkilerini güçlendirmelerine yol açacağını vurguladı. Bu bağlılığın yüksek olduğu örgütlerde, üyelerin dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendilerini savunma yetenekleri daha yüksektir. Örgütler bunu başarabilmek için üyelerini aynı niteliklere sahip kişiler arasından seçmeleri gerektiğini, düzenli toplantı ve sosyal faaliyetler düzenlemenin önemini, üyelerini herkese tanıtmamanın ve eğitim programları uygulamanın önemini vurgulamışlardır (Sert, 2010). Kanter'in çalışmaları üç başlık altında farklı sonuçlardan bahsetmenin mümkün olduğunu belirtmektedir. Devam bağlılığına sahip örgütlerde, üyelerin örgütte devam etme olasılıkları daha yüksektir. Kontrol taahhüdü olan çalışanlar, kuruluşun değer ve normlarını kabul eder ve bunlara uyar. Uyum taahhüdüne sahip çalışanlar, grup dışında gelişen tehditleri korumak için örgütün kendisine yüksek bir bağlılığa sahip olacaktır (Okçu, 2011).

- **Staw ve Salancık'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı**

Çalışanların örgüte yönelik tutumları ile örgütte sergiledikleri davranışlar arasındaki uyumluluk düzeyini inceleyen Staw ve Slaancik, örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki grupta incelemiştir (Salancik, 1977).

*Tutumsal Bağlılık:* Çalışanların örgütün amaç ve değerleriyle bütünleştiği ve örgüte üyeliklerinin devam etmek istediği bir süreci anlatmak için kullanılır.

*Davranışsal Bağlılık:* Çalışanların davranış ve faaliyetlerini ve örgüte yönelik meraklarını inançlara bağlı olma durumu olarak tanımlamıştır (Cengiz, 2001).

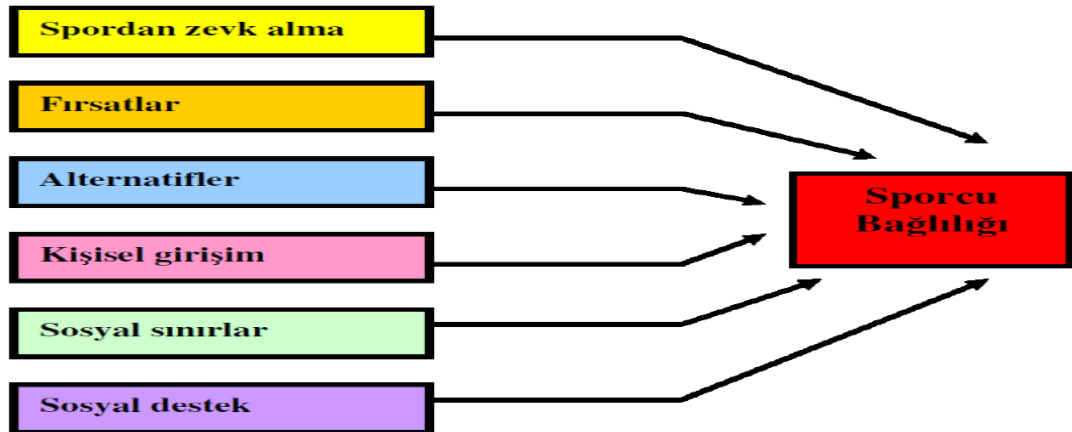
Tutumları ile uyumlu davranışlar sergileyen bireyler daha güçlü bir etkiye yol açar ve bu eylemler kalıcıdır. Çalışanların örgüte yönelik tutumlarına uygun olarak sergiledikleri davranışlar daha güçlü bir etkiye sahiptir ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyebilir. Çalışanların örgütsel değer ve amaçları benimsedikleri tutumsal bağlılık içinde örgütten ayrılmak istemezler. Davranışsal bağlılık, çalışanların örgütteki olumlu davranışlarını inanca dönüştürerek örgütte kalma isteği olarak tanımlanmaktadır (Salancik, 1977).

## **1.5. Sporda Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Genel olarak örgütsel bağlılık, bireylerin örgütle bütünleşmesi, örgütün amaçlarına uygun hareket edebilme yeteneği ve içselleştirilmiş çabaların toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım sporcular bazında düşünüldüğünde hem amatör

hem de profesyonel düzeyde kulübün çıkarları adına birlikte hareket edebilmek oldukça önemlidir. Bu konuda Başer (1994), takımın duygusal unsurunun takımı oluşturan sporcular, antrenörler ve yöneticiler arasındaki iletişim süreçlerine göre şekilleneceğini belirtmiştir. Diğer bir deyişle, sporcuların kendi aralarında, takım içindeki antrenörleri ve yöneticileriyle olan ilişkileri örgütsel bağlılık açısından son derece önemlidir. Takım içinde belirlenen gruplar arası etkileşim iyi düzeyde ise, takım içinde karşılıklı sevgi ve saygı ortamı varsa, dostluk ilişkileri samimi ve içten ise, antrenörler ve kulüp yöneticilerinin diyalogları ve eylemleri sporcularla karşılıklı saygı çerçevesinde yürütülürse, mevcut takımın kapasitesinin üzerinde performans göstermesi beklenmiyorsa ve sporcular Sonuç ne olursa olsun, müsabaka sırasında birbirlerine destek olmak için birbirlerine destek olmaları gerektiğini biliyorlarsa, içinde buldukları takımın galip gelebilmesi için bu durumun takım performansına olumlu yansımaları kaçınılmazdır (Başer, 1994).

Profesyonel çalışanların çok sık iş değiştirdiği bilinmektedir. Bunun temel nedeni şirketlerin başarılı çalışanları takip etmek ve onları kendi kuruluşlarına aktarmak istemeleri olabilir. Bu şekilde alınan transfer teklifleri değerlendirilirken çalışanların çalıştıkları kuruma bağlılıkları önemlidir. Sporcu bağlılığı ile yapılan çalışmalar diğer araştırmaların temelini oluşturmuştur. Sporcular üzerine yapılan araştırmalar daha çok azim ve istek üzerine kuruludur. Scanlan (2003) tarafından geliştirilen sporcu bağlılık modeli bu alandaki ilk çalışma olmasına rağmen, gençlerin bağlılığını etkileyen altı faktör Şekil 1'de açıklanmıştır.



Şekil 1.1. Spor Bağlılık Modeli

Şekil 1.1'de görüldüğü gibi bireylerin bağlılık düzeylerini etkileyen 6 faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden ilkinde bireyin dalının birey üzerindeki olumlu etkilerinden bahsedilmiştir. İkinci faktörde ise çalışana sunulan fırsatların bağlılığa

etkisi üzerinde durulmuştur. Çalışanların bağlılığını etkileyen faktörlerden biri de kendilerine cazip fırsatlar sunulması ve bu fırsatlara ulaşma çabalarıdır. Çalışanların kişisel işletmedeki faaliyetlere katılımı sonucunda kazanılan kariyerin pekiştirilmesinin etkisidir. Çalışanı sportif faaliyetlere katılmaya zorlayan beklentiler, normlar gibi faktörler bağlılık üzerinde etkilidir (Scanlan, 2003).

Literatür çalışmaları incelendiğinde ve gerekli ölçek incelendiğinde spor kulüplerine uyarlandıklarında ortaya çıkan örgütsel bağlılık davranışları şu şekildedir (Scanlan, 2003).

- Spor yöneticisi, tüm kariyerini çalıştığı spor kulübünde sürdürmek istemektedir.

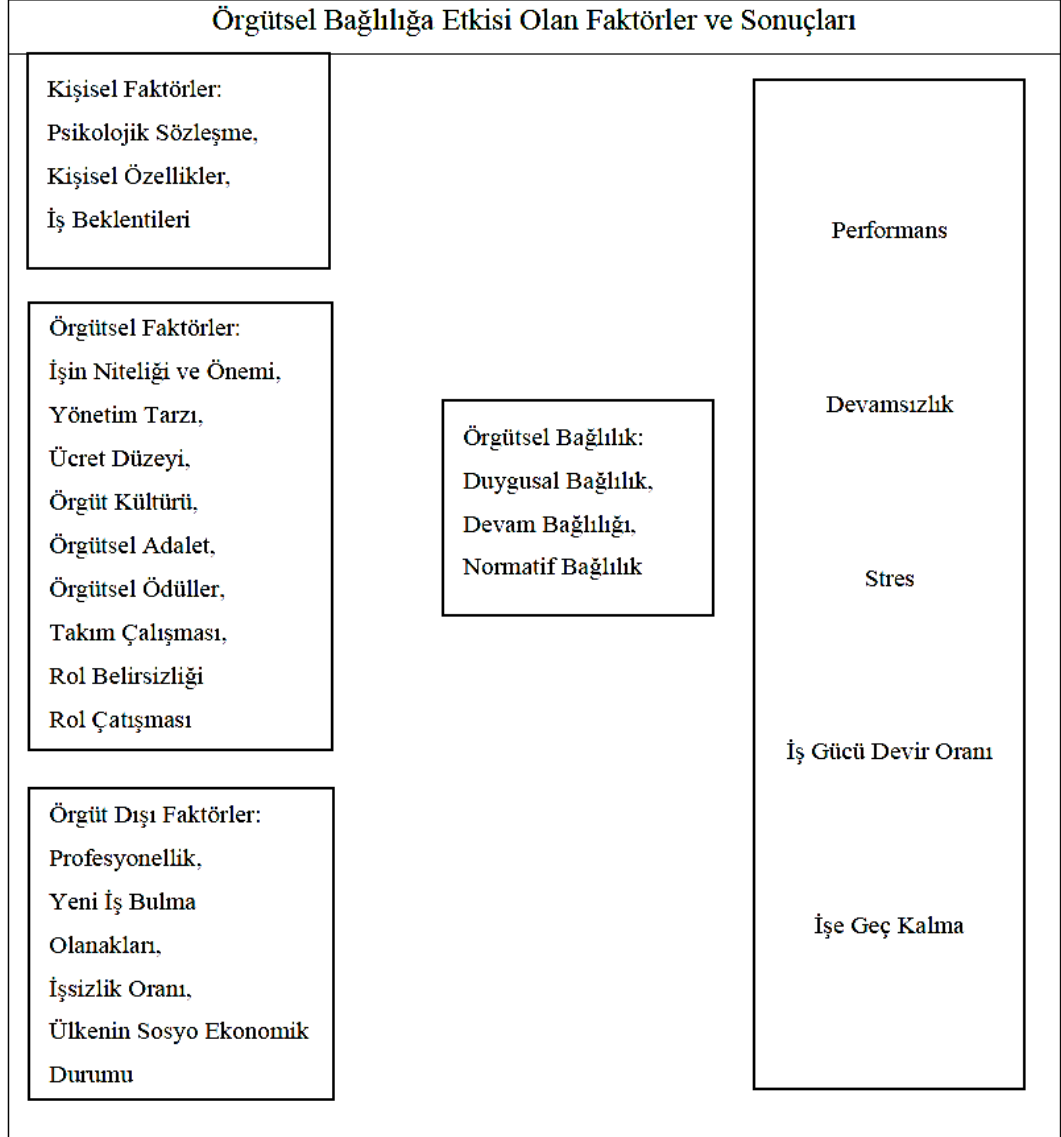
- Kulübün sorunlarını kendi sorunları gibi hisseder.
- Çalıştığı kulübün onun için özel anlamları vardır.
- Kulübünde yer almak ister ve bunu kulübü için gerekli görür.
- İstese bile kulübünden ayrılamayacağını düşünür.
- Alternatifi çok olsa da kulübünden ayrılmak istemez.
- Kulübüne çok şey borçlu olduğunu hissediyor.
- Kendi çıkarına da olsa kulüpten kolay kolay ayrılmayı düşünmez.
- Olası bir ayrılık durumunda suçluluk duyar.
- Kulübün örgütsel bağlılığı hak ettiğine inanır.
- Kulübünde çalışanlara karşı sorumlulukları olduğunu düşündüğü için kulübünü aniden terk etmez.

- Kulübüne duygusal bir bağlılığı vardır.
- Kulübünde kendini ailenin bir parçası olarak görür.

### **1.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Durumlar**

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üç gruba dayanır ve bu üç grup kendi grupları altında birçok faktöre dayanır. Bu ana gruplar; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve dış faktörler şu şekilde incelenmektedir. Bunların dışında örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörler irade, görünürlük ve açıklıktır (Altınbaş, 2008).

**Tablo 1.2.** Örgütsel Bağlılığa Etkisi olan Faktörler ve Sonuçlar Tablosu



## 1.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanların örgütlerine bağlılık düzeyi, örgüt ve çalışan açısından birtakım olumlu ve olumsuz sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçlar, örgütün ve çalışanların belirlediği hedeflere ulaşması bakımından oldukça önemlidir (Üzüm, 2010).

### 1.7.1. Olumlu Sonuçlar

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artması ile birlikte örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarında da değişim olacaktır. Bir örgüte yüksek düzeyde bağlılık, kişinin bir yerde varlığını belirleme, kendine güven, yaşam için birtakım hedeflere sahip olma ve olumlu bir benlik algısı gibi duygularla ilişkilendirilebilir.

Bağlılığı yüksek çalışanların bir araya gelmesiyle oluşan organizasyonlarda güvenilir ve kalıcı bir insan gücü yapısına ihtiyaç vardır. Bu tür organizasyonlar dışarıdan bakanlar için daha çekici hale gelebilir. Çünkü kendini adanmış insanlar örgütlerini üye olmayanlara olumlu bir şekilde açıklamaya çalışırlar. Bu durum firmaların örgüt için nitelikli eleman bulmasına katkı sağlamaktadır (Varoğlu, 1993). Odierno (1987), yüksek örgütsel bağlılığa sahip bir çalışanı şu şekilde tanımlamaktadır:

- Kendileri ve başkaları için yüksek düzeyde kabullenmeleri vardır. Kim olduklarını biliyorlar ve kendilerini seviyorlar.
- Çalışanlar daha anlık kararlar verebilir. Risklerin değerlendirilmesine dayanarak, yeni faaliyetlerde bulunmaya isteklidirler. Panik veya direnç göstermeden yeni şeyleri kabul ederler.
- Olay merkezli değil, ziyade çok kişi merkezlidir. Zihni her zaman ağızından çıkan hararetli kelimelerle dolu değildir.
- Problemleri idealden sapma olarak görür ve her şeyi doğru yapma mücadelesini kabul eder.
- Kendi kararını kendi verir ve dış faktörlerden daha az etkilenir.
- Kişisel gelişim amacıyla çaba gösterir; kolay uğraş peşinde değildir (Tekin, 2002).

### **1.7.2. Olumsuz Sonuçlar**

Çoğu araştırmacı tarafından tartışmasız kabul edilen örgütsel bağlılığın en önemli olumsuz sonuçları; bağlılık ve iş başarısı, bağlılık ve örgütte kalma süresi, bağlılık ve devamsızlık, bağlılık ve işe geç kalma, bağlılık ve iş gücü devri olmak üzere beş başlık altında incelenebilir (Üzüm, 2010).

#### **• *İş Başarısı ve Bağlılık***

Yapılan araştırmalara göre iş performansı ile bağlılık arasındaki ilişkinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu zayıf ilişkinin iki nedeni olduğu belirtilmiştir. Birincisi, iş performansım; Çalışanların motivasyon düzeyi, rol netliği ve yeteneği ile ilgilidir. Bağlılık gibi tutumların iş performansının yalnızca bir yönünü etkilediği öne sürülmektedir. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkinin sağlam olması beklenmemelidir. Aksine örgütsel bağlılığın çalışanların işe harcayacakları süreyi artıracaklarını ve dolayısıyla başarı oranını az da olsa etkileyeceğini söylenebilir (Ergül, 2004).

- ***Örgütteki Kalış Süresi ve Bağlılık***

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olanlar örgütte daha uzun süre kalmaya istekliyse, örgütsel bağlılık ile örgütte kalma süresi arasındaki ilişkinin pozitif olması istenir. Yapılmış olan çalışmalara bakıldığında durumun böyle olduğu görülmüştür. Ancak üzerinde durulması gereken konu, örgütsel bağlılık ile örgütte kalış süresi arasındaki ilişkinin nedensel olup olmadığıdır. Çalışanlar örgüte bağlılık hissettikleri için mi örgütte uzun süre kalıyorlar, yoksa örgütte uzunca bir süredir çalıştıkları için mi örgüte karşı daha fazla bağlılık gösteriyorlar (İlhan, 1996).

- ***Devamsızlık ve Bağlılık***

Teorik açıdan örgütsel bağlılığı fazla olan kişilerin işlerine devam etmek için daha fazla motive olacakları söylenebilir. Bu motivasyon, çalışan işin bazı yönlerini sevmese bile varlığını sürdürecektir. Bu görüşü destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Öte yandan, çalışanın bağlılığı işle ilgili konularla ilgili değilse, çalışanın devam etmesi için baskı daha düşük olacaktır. Örgütsel bağlılık ve devamsızlık arasında birebir ilişkiden ziyade, örgütsel bağlılığın devam üzerinde etkili bir faktör olduğu söylenebilir (Çırpan, 1999).

- ***İşe Geç Kalma ve Bağlılık***

Örgütsel bağlılık ile elde tutma arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğu kabul edilmektedir. Çalışanların örgütlerine yönelik olumlu tutumları, bu tutumları ile istikrarlı davranışlarına katkı sağlamaktadır. İşyerinde zamanında olmak da bu davranışlar arasında sayılmaktadır (İlhan, 1996).

- ***İş Gücü Devri ve Bağlılık***

Teorik olarak, örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından biri, işten ayrılma oranındaki azalmadır. Tanıma bakıldığında bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütte daha uzun süre yer almak ve örgütün amaçları doğrultusunda rol almak istedikleri için örgütten ayrılma olasılıkları daha düşüktür. Çalışanların örgüte bağlılıkları ve işten ayrılma davranışlarının incelendiği çalışmalarda, örgüte bağlılığın zamanla arttığı, bağlılık düzeyi düşük olan kişilerin işten ayrılma zamanı arttıkça bağlılık düzeylerinin giderek azaldığı tespit edilmiştir. Yeni işe girenlerin %50'sinin ilk 5 yıl içinde işten ayrıldığı görülmektedir. Bu araştırmalar değerlendirildiğinde, çalışanların işten ayrılma belirtilerini önceden tespit etmede örgütsel bağlılığın iş tatmininden daha önemli bir değişken olduğu belirtilmektedir.



Bu sonuçlara göre çalışanların, özellikle meslek hayatlarının başlangıcında, örgütlerine yönelik davranışlarını etkileyen bazı sorunlarla karşılaştıklarında kendileri için daha uygun bir çalışma ortamı aramaya ve çalıştıkları zaman işlerinden ayrılmaya yöneldikleri görülmektedir (Üzüm, 2010).

### **1.8. Örgütsel Stres Kavramı**

Stres, bireyin ihtiyaçlarından vazgeçmesine veya tepki vermesine neden olan bir güçtür. Örgütsel stres ise bir grup içindeki kişi ve iş ilişkilerinden kaynaklanan ve kişinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini engelleyen durumdur. Diğer bir tanım ise örgütsel stres, kaynağın ve çalışanın ihtiyaçlarının beklentiyi karşılamaması durumunda ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tepkidir. Örgütsel stres, bireyleri hem sağlıklarından hem de görev ve sorumluluklarından alıkoyan önemli bir faktördür (Tutar, 2000).

Gerginlik, kaygı, şüphe, huzursuzluk, huzursuzluk, korku ve heyecan gibi duyguları ifade eden stres, günümüzde hayatın ayrılmaz bir parçasıdır. Giderek zorlaşan yaşam koşulları, hızlı değişimin getirdiği belirsizlikler ve değişen insan ilişkileri stresi artıran faktörlerdir (Barutçugil, 2002).

Örgütsel stres, örgüt üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olur. Stresin bazı durumlarda olumlu sonuçları olduğu gibi olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Örneğin çalışma ortamında stresin olmadığı durumlarda mücadele etme hırısı ortadan kalkar ve iş performansı düşer. Stres artmaya başladıkça iş performansında da artış gözlenir. Stres doğru yönlendirilebilirse, hedeflerin gerçekleşmesini engelleyen faktörlerle mücadelede motive edici bir rol oynar. Önemli olan motive edici stres türünü yakalamak, ancak genellikle stres terimi ile ilişkilendirilen zararlı ve yıkıcı stresten korunmanın yollarını öğrenmek ve hayattan zevk alabilmek ve böylece her alanda verimliliği artırabilmektir. (Şahin, 2005).

Örgüt ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, bireysel stres faktörlerinin yanı sıra örgütsel çevreden kaynaklanan örgütsel stresle de karşı karşıya kalmaktadır. Her mesleğin kendine özgü stres kaynakları olabilirken, genel olarak örgütsel stresin nedenleri arasında çalışanın kişiliğinden kaynaklanan nedenler, çevresel faktörlerden kaynaklanan nedenler, rol çatışması ve belirsizlik yer almaktadır. Ayrıca bireyin fiziksel durumundan kaynaklanan nedenler örgütsel stresi artırabilir. Fiziksel bozukluğu olan bireyler, fiziksel bozukluğu olmayan bireylere göre daha yüksek stres belirtilerine sahiptir. Bununla bağlantılı olarak çalışma

ortamındaki stres, fiziksel engelli bireyleri sağlıklı bireylerden daha fazla etkileyebilir. Fiziksel engelin yarattığı strese ek olarak, profesyonel olarak spor yapan veya sürekli daha fazlasını hedefleyen bireylerin rekabet etmesi, bireyin daha fazla strese maruz kalmasına neden olmaktadır (Ironson, 1992).

## **1.9. Stres Oluşum Süreci**

Kişiden kişiye değişmekle birlikte stres sırasında organizmada bazı belirtiler ortaya çıkar ve gözlem yoluyla bu belirtilere karşı erken önlem almak mümkündür. Stres altındaki kişilerde genellikle boyun, baş ve kas ağrıları olur ve ruh halleri olabildiğince değişkenlik gösterir. Stres yaşayan bireyler sıklıkla yorgunluk hissi yaşarlar ve ne kadar dinlenirlerse dinlensinler sürekli uykulu olabilirler. Bu belirtiler stres anında ortaya çıkan ilk belirtilerden biridir ve bu belirtilerle karşılaşıldığında bu duruma neden olan stresle baş edebilmek için gerekli adımlar atılmalıdır (Sarp, 2000).

### **1.9.1. Stres Belirtileri**

#### *1.9.1.1. Bedensel Belirtiler*

Organizmanın stresle baş başa kaldığında verdiği ilk tepkiler fizyolojik tepkilerdir.

Fiziksel tepkiler ortaya çıkmaya başladığı anda hemen harekete geçilmesi stres ile baş etmede son derece yardımcıdır (Sapolsky, 2004). Stres sonucu oluşan fiziksel belirtilerin ilki, adrenal salgılayan endokrin bezinin standart çalışma hızından daha hızlı ve yoğun çalışması sonucu adrenalinin artması ve buna bağlı olarak vücudun beyne daha fazla sinyal göndermesidir. Kan akış hızındaki artış ve dokulara iletilen yüksek miktarda şeker nedeniyle kaslar ve beyin daha fazla besine ihtiyaç duyar ve bu bağlamda daha fazla enerji üretilir. Tüm bunların sonucunda stresli bireyler daha aktif ve saldırgan hale gelmektedir (Tiritöğlu, 2006).

Kişide aşağıda yer alan durumlar sonucunda stres oluşabilmektedir (Şahin, 2010).

- Enerji kaybı,
- Bitkinlik ve zayıflık,
- Uyuşukluk ve uykusuzluk,
- Solunum zorluğu,
- Kalıcı ve sürekli baş ağrıları,

- Midede kramp ve kasılmalar,
- Kilo kaybı veya kilo alımı (kişiden kişiye değişen bir semptomdur, bazı kişiler stresli olduklarında daha fazla yeme/içme eğilimi gösterirler, bazı kişiler yeme/içmeyi bırakır ve iştahını kaybeder.)
- Sindirim sisteminde problemler ve bağırsakların yavaş çalışması,
- Bağışıklık sisteminin zayıflamasına bağlı olarak sürekli oluşan grip, nezle ve soğuk algınlığı olarak sıralanır.

#### *1.9.1.2. Davranışsal Belirtiler*

Stres, davranış değişikliğinin yanı sıra bireylerde birçok fiziksel belirtiyeye neden olabilen bir kavramdır. Stresli bireylerde davranışsal belirti, aşırı yemek yemek, iştahsızlık, uykusuzluk, kişinin vücuduna zarar verebilecek alışkanlıklara başlamak, konuşamamak ya da kendini doğru ifade edememek ve dikkatsizlik nedeniyle birtakım kazalar geçirme şeklinde kendini gösterir. Tüm bunlara ek olarak konuyla ilgili yapılan araştırmalar, davranışsal açıdan stres erkeklerde “dövüş ya da kaç” modellerini, kadınlardaysa “yumuşak davran ve arkadaş ol” modellerini vurguladığını göstermektedir (Çörüş, 2011).

Tıpkı fiziksel belirtiler gibi davranışsal belirtiler, dışarıdan gözlenebilen ve kişiden kişiye değişmekle birlikte çok farklı şekillerde kendini gösteren belirtiler olarak tanımlanmaktadır (Şahin ve ark. 2011). Bu belirtiler sıralanırsa;

- Öfke, sinirlilik,
- Üzüntü ve depresif ruh hali,
- Çevredeki insanlara ve dış dünyaya karşı soğukluk,
- Herhangi bir şey için heyecan ya da istek eksikliği,
- Uykunuzu getiren ve uykusuzluk sorunlarına neden olan kabuslar görmek,
- Uygunsuz ağlama ve gülme krizleri,
- Her an hasta olacağım ya da hasta olacağım korkusuna neden olan hastalık sanrıları olarak sıralanır.

#### *1.9.1.3. Psikolojik Belirtiler*

Bilimsel araştırmalarda strese maruz kalan bireylerin genel olarak karamsar ve karamsar oldukları, zihinlerinin sürekli olarak sıkıntılı olduğu, duygu örüntülerinin

alt üst ve düzensiz olduğu, ruh hallerinin her zaman uçlarda olduğu bildirilmiştir. Stresin etkisiyle oluşan psikolojik belirtiler, davranışsal ve fizyolojik belirtilerden daha geç oluşmakta ve daha yıkıcı etkileri olduğu bilimsel çalışmalarda ortaya konmuştur. Psikolojik belirti ortaya çıkmaya başladığı anda birey önce uykusuzluk yaşar, depresyon ve kaygı ortaya çıkar ve zihinsel performansta düşüş olmaktadır (Norfolk, 1989).

Stresli kişilerin psikolojik durumlarındaki değişime bağlı olarak davranışları da birtakım değişikliklere maruz kalır. Bu psikolojik değişiklikler endişe, kaygı, depresif tutumlar, uyuşukluk, karamsarlık, aşırı uyumak ya da uyuyamamak, gerginlik, sinirlilik, konsantre olamamak, sigara ve alkol gibi faydalı olmayan alışkanlıklarda artış olarak kendini gösterir. Bütün bunlara ek olarak çalışan kişilerde işe gitme arzusunun azalması, iş arkadaşları ve çevredeki kişilerle iletişimden kaçınmak, devamlı yalnız kalmak isteme, işine yeterince konsantre olamama gibi etkiler de belirtiler arasındadır (Kıral, 2008).

Stres sonucu kişide ortaya çıkan psikolojik belirtilerden bazıları (Şahin ve ark. 2011).

- Odaklanamamak, konsantrasyon bozukluğu,
- Unutkanlık, çok önemli olayları/durumları bile hatırlayamamak,
- Unutkanlıktan kaynaklı meydana gelebilecek kalıcı ya da kısmi hafıza kaybı,
- Stres faktöründen önce yapmayı sevdiği şeyleri bile yapmaktan kaçınması, yapmaktan kaçınması,
  - Karamsarlık,
  - Stres etkeninden önce kişide bulunmayan fakat sonradan oluşan fobi,
  - Korku şeklinde listelenir.

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

İnsanların çevrelerine yansıttıkları tutumlar, karakter özelliklerine göre çeşitlilik göstermektedir. Benzer şekilde ortaya çıkan bir stres ögesine karşı bakış açısı ve duyarlılık, stresin pozitif, negatif ya da nötr bir şekilde algılanması ve stresin kaynağının stres kaynağı olup olmadığı kişiden kişiye değişir. Bazı bireyler diğer insanlara kıyasla sebepsiz yere kendi başlarına stres yaratabilirler.

Gün içerisinde herkesin başına gelebilecek çok küçük olaylar bile bazı kişiler tarafından çok stresli bir faktör olarak algılanabilir.

Bazı kişiler üzerinde herhangi bir etkisi olmamakla birlikte, bankada sıra bekleme, trafik sıkışıklığı, alışveriş sırasında satıcıyla ufak bir tartışma gibi küçük olaylar bazı kişiler için gün boyunca can sıkıcı hale gelebilir. Bu sebeple yaşanan stres, bireyim bu stresi nasıl anlamlandırdığı ve algıladığı ile beraber ele alınmalıdır. Özetle stres, bireyin olumsuz durumlar karşısında hissettiği duyguları ifade etme biçimidir (Kurt, 2018).

Karakter yapısına ve kişisel özelliklerine bağlı olarak doğrudan gelişip değiştiği için stresi açıklamak zordur. Ancak genellikle kaygı, huzursuzluk, gerginlik ve hüznün gibi birtakım karamsar kavramlar ile özdeşleştirilir. Meydana gelen stresin birçok kaynağı olabilirken, genellikle bireyden, çalışma ortamından ve yaşam ortamından kaynaklanan stres şeklinde değerlendirilir. Bireyin kendisinden kaynaklanan stres, bireyin karakter yapısı ve kişiliği ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilmektedir.

Bireyin küçük olayları/durumları büyütmesi karakteriyle ilgilidir. Bunun yanı sıra aile ile ilgili problemler ve maddi zorluklar da bireysel stres kaynakları şeklinde kabul edilmektedir. Bireysel stres kaynağına ek olarak, bireyin iş ortamı da stres kaynağı olabilmektedir. İş ortamını sevmemek, çalışma arkadaşları ile sorun yaşamak ya da çalışma arkadaşları tarafından dışlanmak, iş yerinde çıkar ve rol çatışmaları, yaptığı işin karşılığını maddi açıdan alamayacağını düşünmek, yorucu ve yoğun çalışma saatleri, çalışmamak gibi sorunlar strese neden olabilecek iş ortamının kaynakları arasındadır.

Bireyin yaşadığı çevre, içinde yaşadığı toplum, ekonomideki dalgalanmalar/değişimler, siyasetteki belirsizlikler, teknolojideki değişimler ve bireyin sosyal ve kültürel alandaki bu değişimleri ve can sıkıcı olayları yakalayamayacağını düşünmesinden kaynaklanan stres faktörleri olarak sıralanabilir (Kaya ve Keskin, 2008).

### **1.10.1. Çevresel Etkenler**

*Kişilik:* Kişinin yaşamış olduğu strese neden olan bireysel faktörlerden en önemlisi kişiliktir. Aynı stres faktörüne aynı anda ve aynı ortamda maruz kalan iki kişinin algılama, yorumlama ve tepki düzeyi kişilik niteliklerine göre farklılık göstermekte ve birbirinden son derece farklı olabilmektedir. Kısaca, yeryüzünde ne

kadar insan varsa, strese karşı o kadar çok tepki türü olduğu söylenebilir. Bilimsel araştırmalarda, kişilerin karşılaştıkları problemlerde ve bu problemlere karşı yaşadıkları stres boyutunda kişilik niteliklerinin son derece etkili olabildiği belirtilmektedir (Yates, 1989).

**Yaş:** Kişinin yaşı da stresin oluşmasında, algılanmasında ve yorumlanmasında son derece önemli bir etkidir. Araştırmalar, yaşın ilerledikçe kişinin stresi anlama düzeyinin etkilenmezken, başa çıkabilme düzeyinin düştüğünü göstermiştir. Stresin düzeyi ne olursa olsun, mevcut stres ile baş edilemediğinden durum çekilmez hale gelebilir. Yaşlı bireylerde yaptıkları işte başarılı olamama korkusu artar, sorumluluklardan kaçınılır ve herhangi bir Şeyi başarabilmek amacıyla gösterilen hırs azalı. Bütün bunların bir neticesi olarak birey strese girer ve bu stres ile başa çıkma düzeyi genç kişilere göre daha düşük düzeyde kalır. Bilimsel araştırmalarda stresten en fazla 35 ila 50 yaş grubunun etkilendiği ve bu kişilerde fiziksel güç kaybı sonucunda stresle baş etme düzeyinin düştüğü belirtilmektedir (Eren, 2004).

Yaşa bağlı bir Şekilde strese neden olan etkenler de değişmektedir. Bilhassa yaşlı ve orta yaşlı bireylerde yaşlandığını düşünmek ve hayatın bittiğine inanmak giderek artmakta ve buna bağlı olarak stres başlamaktadır. Tüm bunlara ek olarak, hormonal değişiklikler orta yaş ve ileri yaştaki kadınlarda menopoza bağlı stresten etkilenme düzeyini ve bu dönemlerde menopoza girme düzeyini artırmaktadır (Güler, 2019).

**Cinsiyet:** Stresle ilgili yapılan araştırmalar sonucunda kadın ve erkeklerde stresi algılama ve yorumlama biçiminin farklı olduğu ve söz konusu durumun ilk çocukluk döneminde belirginleştiği bildirilmiştir. Erkek çocuklar strese maruz kaldıklarında agresif ve sinirli bir yapıyı benimseyerek tepki verir iken, kıızlarsa içine kapanarak endişeli ve bitkin hale gelirler. Orta yaş döneminde bu durum farklılaşmakta, saldırgan ve kısır bir yapıya bürünen erkeklerde yaş arttıka baskı ve geri çekme mekanizmaları devreye girebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2000).

Erkek egemen olan toplumlarda, artan sorumluluklar, cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, erkek desteği, çalışma hayatına giren kadınlarda psikolojik ve fiziksel Şiddet gibi nedenlerle baskı ve stres eğilimi doğru orantılı bir Şekilde artış göstermektedir (Güler, 2019).

**Aile Yapısı:** Bireyi strese iten ya da stres ile baş etmesini zorlaştıran birçok faktörü de içinde barındırabilir. Bir kısır döngü olan bu sistem içinde özel hayat ve

aile hayatı iş yaşamını etkileyebilmekte, iş yaşamı özel yaşama yansımakta ve bütün bunların neticesinde kişi stres ile karşı karşıya kalabilmektedir. Aile yapısında oluşan birçok değişiklik ya da sorun eşlerin boşanması, çocuklu ailelerde çocuklar ve aileden birinin hastalığı, eşlerden birinin ölümü, eşlerin birbirlerine baskı yapmaları/çalışmaları, aile ile ilişkiler/sorunlar olarak sıralanabilir (Güler, 2019).

Evli kişilerde artan sorumluluklar, evlilikte sorunlar, kavga, şiddet, eşlerden birinin hastalığı ve doğum yapması gibi birtakım etkenler de kişiyi strese sokabilir. Fakat yapılan araştırmalarda olaysız ve eşlerin her açıdan birbirini desteklediği evliliklerde yaşayan kişilerin stres düzeylerinin bekar kişilere göre daha az olduğu tespit edilmiştir (Omak, 2016).

***Ekonomik Koşullar:*** Kişiyi strese sokan temel etkenlerden biri de kişinin ekonomik durumudur. Yüksek enflasyon, işsizliğin artması ve refahın azalması ile insanlar temel ihtiyaçlarını karşılayamaz ve stres ortaya çıkabilir. Temel ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik olarak daha müreffeh bir yaşam sürdürebilmek için bireyin fazla mesai yapması veya ek işlerde çalışması bireyde daha fazla yorgunluk, gerilim ve bitkinliğe neden olmakta ve bunun sonucunda stres ortaya çıkabilmektedir (Işık, 2009; Tutar, 2000).

### **1.10.2. Bireysel Etkenler**

Bireyi strese sokan en önemli kaynaklardan biri de çevresel stresörlerdir. Birey doğal olarak toplumun bir parçası olduğu için çevresinden gelen bazı sorunları uyaran olarak algılayabilir ve bu uyaranlar bireyde strese neden olabilir (Özgan, 2011).

***Mali-Ekonomik koşullar:*** Dünya ve ülke ekonomileri bazı dönemlerde birtakım problemlerle karşı karşıya kalabilmekte ve darboğaza girebilmektedir. Ekonomik krizler olarak nitelendirilen bu durumlar, bireyleri ve yaşamlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu gibi durumlar hem çalışan hem de işveren için zorluklar getirirken, çalışan işsiz kalma korkusuyla karşı karşıya kalırken, işveren ödeme yapmakta zorlanabilir. Kısacası ekonomik kriz dönemlerinde toplumun çoğu kesimi zor ve sıkıntılı bir dönemden geçmekte ve bu sıkıntılı günler stres getirebilmektedir (Eren, 2004).

***Politik belirsizlik:*** Politik olarak belirsiz bir süreç içerisinde olan bir ülkede yaşayan bireyler bu belirsiz ortamdan etkilenmekte ve stres yaratabilmektedir. Politik olarak belirsiz bir dönemden geçen ülkelerde mevcut ekonomiye olan güven oldukça

azalmakta, yapılan yatırımlar azalmakta ve bu sorunlar o ülkede yaşayan bireylerde işsizlik ve enflasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca siyasi belirsizlik bireylerde gelecek kaygısına neden olmaktadır. Tüm bunların sonucunda bireyde stres oluşturabilecek büyük bir kaynak oluşur (Eğin, 2015).

**Kentsel sorunlar:** Stresle ilgili yapılan bilimsel çalışmalarda, bireyin yaşadığı kentteki bazı sorunların o birey için stres kaynağı olabileceği belirtilmektedir. Şehir içinde karşılaşılan çevre, hava ve su kirliliği ve yoğun trafik gibi bazı nedenler kişide stres oluşturabilmektedir. Aynı çalışmada belirtildiği gibi özellikle büyük şehirlerde yaşayan bireylerde hava, su ve çevre kirliliğinden kaynaklanan hastalıklara yakalanma korkusu vardır ve bu korku da strese neden olabilir (Çetinkaya, 2011).

Kişilerin yaşadıkları şehirlerdeki ulaşım sorunu ve trafik yoğunluğu nedeniyle hayatın birçok anına geç kalmaları da bireyler için sorun yaratmaktadır. Ayrıca bilhassa büyük illerde sıkça karşılaşılan gürültü kirliliği, kişilerin günlük hayat kalitesini düşürüp birçok bireyde strese neden olabilmektedir (Eğin, 2015).

**Teknoloji:** Son yıllarda teknoloji her geçen gün büyük bir hızla değişmekte ve gelişmektedir. Bireylerdeki bu değişimlere ayak uydurma ve bunun için çaba gösterme zorunluluğu da bir stres kaynağı olabilmektedir. Bu duruma ek olarak insan gücüne yönelik iş sayısındaki azalma, insan gücünün yerini makine ve robotların alması ve gelişen teknolojiyle birlikte işsizlik artmakta ve iş gücü azalmaktadır.

### **1.10.3. Örgütsel Etkenler**

Günümüzde her organizasyonun kendine özgü stres kaynakları bulunmaktadır. Bu stres kaynakları, kuruluşun iş alanına, kullanmış olduğu teknolojinin türüne, çalışanına sunduğu fırsatlara ve mevcut kuruluşta çalışan kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu değişkenlerden kaynaklanan stres kaynakları; yorucu ve uzun çalışma saatleri, uygun ve rahat olmayan çalışma ortamı yapabileceğiniz aşırı yüklenmiş ağır iş yükü şeklinde sıralanabilir (Mikkelsen ve Einarsen, 2002).

Örgütlerde yaşanan birtakım değişimler de stres kaynağı şeklinde ortaya çıkmaktadır, bu değişimlerden bazıları; mevcut organizasyonun küçülmesi, diğer bir organizasyonla birleşme ya da başka bir organizasyonla ortaklığın sona ermesi, yeni teknolojik gelişmelerden geri kalması veya yakından takip etmesi olarak sıralanabilir (Sonnentag ve Frese, 2013).



İş özellikleriyle ilgili stres kaynakları; her işin kendine özgü stres kaynağı vardır. İşin doğasından kaynaklanan ve çalışanlarda stres yaratan kaynaklar; çalışma ortamının fiziki şartları, iş yükünün fazla ya da az olması, yanlış ayarlanmış vardiya sistemi ve çalışma ortamında iş kazalarına neden olabilecek tehlikelerin varlığı. Bahsedilen bu kaynakların yanı sıra yorucu ve uzun çalışma saatleri ile ağır ve yoğun iş yükü hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı çalışanlar için sıkıntı, huzursuzluk ve strese neden olabilmektedir (Eroğlu, 2009). Çalışanlara verilen çok fazla iş yükünden ziyade çok az iş yükü de motivasyonun düşmesine neden olarak bu bireylerde strese neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışan kişiler arasında sağlıklı iletişimin olmaması ya da iletişim eksikliği de strese neden olabilen faktörler olarak kabul edilmektedir (Cooper ve ark., 2001).

## **1.11. Sporda Örgütsel Stres Faktörleri**

### **1.11.1. Antrenör Davranışları**

Antrenör ve takım arkadaşları ile etkileşim (Norman, 2018) sporda bir stres faktörü olmuştur. Özellikle antrenörlerin haksız ve kayıtsız tavırları (Giacobbi ve ark., 2004) sporcularda strese neden olmaktadır.

Antrenör yaklaşımı, rekabetten kaynaklanan stres faktörlerinden biri olarak ifade edilmektedir. Antrenörlerin sporcunun performansını ve psikolojik iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyen yaklaşım ve tutumlarını antrenörlerin sıklıkla dile getirdikleri tespit edilmiştir. Antrenörün tutarsız ve tek başarı odaklı tutumu sporcu için yıkıcı olabilir.

Birçok araştırmacı, koçla ve hatta takımlarla etkileşimin ikili ve üçlü bir sosyal ilişki mekanizması geliştirdiğini öne sürmüştür. Bu ilişki ağlarının sağlıklı işleyişi, sporcuların yukarıda bahsedilen stres faktörleriyle başarılı bir şekilde başa çıkmalarına, daha çok çalışmalarına, duygu ve davranışlarını düzenlemelerine yardımcı olur (Csikszentmihalyi ve ark., 1993; Van Yperen, 1995; Jowett ve Timson-Katchis, 2005). Antrenörler ve bu sürece dahil olan diğer yetişkinler, sporcunun kendini kabul edilmiş hissettiği dinamik bir ortam yaratarak, dayanıklılıkla ilgili fiziksel ve psikolojik özellikleri geliştirmesine yardımcı olur.

### **1.11.2. Yönetim ve Finansman**

Sporun dünyada ilgi odağı haline gelmesinde seyircilerin ve taraftarların katkısı büyüktür. Bu nedenle rekabet olgusunun en yüksek olduğu sporlardan biri de büyük gruplara hitap eden futboldur. Sporun endüstriyel boyutlarının artmasıyla

birlikte kulüplerden beklentiler uluslararası ticari ilişkileri ortaya çıkarmaktadır. Artık gerçek ticari piyasada, antrenörler kulüplerin gelecekteki yatırımlarının anahtarıdır, sporcuları eğitir ve kulüpler için yeni gelir kaynakları bulur. Çünkü hissedarlar, yatırımcılar ve taraftarlar kulüplerden başarı bekliyor. Başarı ise genellikle antrenör ve sporcu ekseninde gelişir. Antrenörler sporcularını onlara liderlik ederek motive edebilirlerse başarılı sonuçlar elde edebilirler. Ancak, bir spor müsabakası gibi öngörülemeyen bir rekabet ortamında başarısızlıklar örtüşebilir. Başarısızlıkta özellikle antrenörler ve sporcular eleştiriliyor ve bu durum başlı başına bir stres kaynağı olabilmektedir.

### **1.11.3. Karara Katılma**

Sporcularda stresin etkisi ile konsantrasyonun azalması, esneklik kaybı, koordinasyon kabiliyetinin zayıflaması, taktik gelişme yeteneğinin körelmesi vb. birçok olumsuz durum meydana gelir ve bütün bu olumsuzluklar sporcunun başarısızlığına neden olur. Stres sadece stres sahibi sporcuyu değil, o sporcuyla koordineli çalışan antrenör, yönetici ve yardımcı çalışanları da etkileyebilir. Tüm bu nedenlerle stresle başa çıkma yöntemlerini tam olarak bilmek ve uygulamak ve sporda aşırı strese yer olmadığını bilmek gerekir. Her şeyden önce sporcunun yeteneklerini istediği gibi kullanma ve doğru karar verme becerisi azalmakta, dolayısıyla sportif alandaki başarı negatif yönde etkilenmektedir.

Yarışan ve stres altında olan bir sporcu düzgün ve hızlı hareket etmeye karar veremez veya karar verme süresinin uzamasından dolayı başarısız olabilir. Özetle gerekenden daha fazla stresli sporcuların sportif açıdan performansları zayıftır (Güler, 2019).

### **1.11.4. Sağlık**

Elit sporlar zorlu koşullar içerdiğinden sporcular için stresli bir ortam olabilir. Antrenman yüklerinin yoğun olduğu ve beklentilerin yüksek olduğu müsabakalar, sporculardan maksimum performans gerektirir. Bu, büyük fiziksel ve zihinsel yorgunluğa neden olmasının yanı sıra, bu sporcuları yorgunluktan veya doğrudan fiziksel temastan kaynaklanan yüksek yaralanma riskine maruz bırakabilir (Codanhato ve ark., 2018). Bu fiziksel değişkenlerin yanı sıra, elit sporların yüksek stresli ortamı, sporcu yaralanması ile ilişkili ana psikolojik değişken olduğuna inanılan stres yoluyla yaralanma oluşumunu etkileyebilir (Andreau ve ark., 2014).

Yaralanmalar, olumsuz fiziksel ve psikolojik sonuçları nedeniyle sporcular, aileleri ve programları üzerinde önemli etkilere sahiptir. Sporcu yaralanması, nedenleri ve risk faktörlerinin araştırılmasını gerektiren yaygın ve ciddi bir sorundur (Dunn ve ark., 2001).

#### **1.11.5. Seyirci**

Uzun yıllar süren araştırmalarda, bir sporcu baskı altında yarışırken, önündeki göreve odaklanmanın ve mevcut görevle ilgili olmayan diğer şeylere dikkat etmemenin önemine dikkat çekilmiştir. Bu durumlarda kişinin odağı dağılabilir, endişeler ya da seyirciler gibi dış etkenlere bağlı kalabilir. Bilinçli farkındalığın artırılması, bireyin duygularını düzenlemesine ve duygusal işlevlerdeki bozulmayı azaltarak bu sorunların üstesinden gelmesine yardımcı olabilir (Siegel, 2007).

Sporcuları etkileyen stres faktörlerinden biri taraftar davranışlarıdır. Taraftarların saldırgan davranışlarının, küfür veya hakaretin sporcular üzerinde bir baskı ve stres unsuru olduğu belirtilmektedir.

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

Egzersiz sırasında salgılanan hormonların etkisi ile fiziksel kazanımların yanı sıra psikolojik kazanımlar da elde ederiz. Egzersiz yapmak stres hormonlarının vücuttan atılmasını kolaylaştırır. Ancak diğer yandan spora, performans ölçümüne ve yarışmaya dönüştürme psikolojik gerilim ve stres yaratabilir.

Spor ortamındaki tüm duygu durumları performans üzerinde etkilidir. Olumlu duyguların performans üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Spor ve rekabet ortamı genellikle stres, korku ve kaygıyı içerir. Olumsuz psikolojik faktörlerden etkilenmeyen spor dalı yoktur. Özellikle başarının çok net bir şekilde ölçüldüğü ve bireye atfedilen bireysel sporlarda performans kaygısı oldukça yaygındır. Antrenmanlarda gösterilen başarı yarış ortamına taşınmaz. Performans dalgalanmaları var. Sadece yarışmalar değil, antrenmanlar da bazı sporcular için son derece streslidir. Stres hem fiziksel hem de psikolojik nedenlerle artabilir. Sporcunun kapasitesi yüksek olsa bile çevreden veya kendisinden yüksek performans beklentisi kaygıyı tetikleyebilir.

Yüksek stres ve kaygı, sporcunun performansını en çok bozan şeylerdir. Olumsuz düşünceler kaygı düğmesine basar. Stres hormonları hızla salınır. Tüm vücut aşırı uyarılır. Kaygı arttığında kalp hızı artar, kas tonusu artar. Gerek müsabaka öncesi gerekse müsabaka esnasında stres hormonlarının etkisi ile gereğinden fazla

kas aktivitesi olmaktadır. Daha fazla enerji boşa harcanır. Yarış şimdiden yorgun başlar ve vücut kontrolü bozulur. Agonist ve antagonist kasların sırayla çalışması gerekirken, aynı anda kasılırlar. Hareketlerde esneklik ve koordinasyon bozulur. Kaygı belirli bir düzeyin üzerine çıktığında etkili düşünme becerileri ve karar verme süreçleri de bozulabilir. Psikolojik stres ve gerilimler engelli olma olasılığını artırabilir. Yaralanan sporcu psikolojik olarak iyi değilse iyileşmesi de gecikebilir.

Motor becerilerde optimal performans için optimal düzeyde uyarılma gereklidir. Sporcunun ne az uyarılmış ne de aşırı uyarılmış olması uygundur. Her spor dalının gerektirdiği uyarılma ve gerginlik düzeyi farklıdır. Satranç veya okçulukta gerekli olan gerilim/uyarılma seviyesi yakın dövüş sporlarındaki ile aynı değildir. En iyi performans hangi gerilim seviyesinin ortaya çıkaracağı branşa göre olduğu gibi sporcudan sporcuya da değişmektedir.

Sporcuların kendi psikolojik özelliklerini ve stres düzeylerini bilmeleri gerekir. Bu, fiziksel özelliklerini bilmek kadar önemlidir. İnsan kendini her şekilde bilmelidir. Duygu ve düşüncelerini tanıyabilmek ve yönetebilmek sporcunun başarısını artırır. Gerekirse stres ve kaygı yönetimi için psikolojik destek alınmalıdır (Aygül, 2020).

## İKİNCİ BÖLÜM

### MATERYAL VE YÖNTEM

#### 2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmamızda; elit seviyede spor yapan Taekwondo ve Muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin karşılaştırılacaktır. Bu bağlamda, var olan veya doğal olarak ortaya çıkmış bir olayın ya da durumun sebeplerini ve bu sebeplere etki eden değişkenleri veya bir etkinin sonuçlarını belirlemeyi hedefleyen nedensel karşılaştırma ve ilişkisel tarama modeli yönteminden faydalanılmıştır (Büyüköztürk ve ark., 2014).

#### 2.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Yapmış olduğumuz araştırmanın evrenini Türkiye Taekwondo ve Muaythai Federasyonlarında milli sporcu statüsünde yaralan kadın ve erkek sporcular oluşturmaktadır. Örneklem ise 2020-2021 Türkiye Taekwondo ve Muaythai Federasyonlarının faaliyet programında yer alan uluslararası müsabakalara katılım gençler (kadın-erkek), büyükler (kadın-erkek) kategorilerinde mücadele eden 183 kadın ve 150 erkek milli sporcudan oluşmaktadır. Kullanılacak örnekleme yöntemi ise Üniversitelerin Spor bilimleri fakültelerine hazırlanan bireyler örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu, aynı zamanda araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasını sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemidir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

**Tablo 2.1.** Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	183	55,0
	Erkek	150	45,0
	<b>Toplam</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>
Yaş	18-21	263	79,0
	22-24	30	9,0
	25 ve üzeri	40	12,0
	<b>Toplam</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>
Eğitim Düzeyi	Lise	151	45,3
	Ön Lisans	28	8,4
	Lisans	131	39,3
	Lisansüstü	23	6,9
	<b>Toplam</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>
Spor Geçmişi	1-3 Yıl	61	18,3
	4-6 Yıl	87	26,1
	7-9 Yıl	83	24,9
	10-12 Yıl	69	20,7
	13 Yıl ve üzeri	33	9,9
	<b>Toplam</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>
Branş	Taekwondo	155	46,5
	Muaythai	178	53,5
	<b>Toplam</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>
Millik Derecesi	A Milli	65	19,5
	B Milli	114	34,2
	C Milli	154	46,2
	<b>Toplam</b>	<b>333</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2.1 incelendiğinde, katılımcıların %55,0'ının kadın, %45,0'ının erkek olduğu, %79'unun 18-21 yaş, %9'unun 22-24 yaş, %12'sinin 25 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %45,3'ünün lise, %8,4'ünün ön lisans, %39,3'ünün lisans, %6,9'unun lisansüstü mezun olduğu görülmektedir. Sporcuların %18,3'ünün 1-3 yıl, %26,1'inin 4-6 yıl, %24,9'unun 7-9 yıl, %20,7'sinin 10-12 yıl, %9,9'unun 13 yıl ve üzeri spor geçmişine sahip olduğu anlaşılmaktadır. %46,5'inin Taekwondo, %53,5'inin Muaythai sporcu olduğu, %19,5'inin a milli, %34,2'sinin b milli, %46,2'sinin c milli sporcu olduğu tespit edilmiştir.

### 2.3 Araştırmanın Veri Toplama Tekniği

Verilerin toplanma süreci araştırmacı tarafından oluşturulmuş 'Kişisel Bilgi Formu' ve Üzüm, (2010) tarafından geliştirilen 'Elit Sporcu Stres Ölçeği (ESÖSÖ)' ve 'Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ESÖBÖ)' kullanılarak elektronik anket yöntemiyle yapılmıştır.

Verilerin toplanması esnasında elektronik ankette sporculara gereken açıklamalar yapılmış, araştırmaya katılımın gönüllülüğe bağlı olduğu, gizlilik ilkesine bağlı kalınacağı ve istedikleri anda çalışmadan ayrılacakları belirtilmiştir.

### 2.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Konu ile ilgili alanyazın incelenip araştırmacı tarafından geliştirilen 6 sorudan meydana gelen kişisel bilgi formunda, (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, spor yılı, millilik dereceleri, hangi branşı yaptığı) niteliklerini sorgulayan sorular yer almaktadır.

### 2.3.2 Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ESÖBÖ)

Araştırmada Üzüm, (2010) tarafından geliştirilen Elit sporcu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 35 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Bağlılık ölçeğinde;

Özdeşleşme alt boyutu (1, 8,11, 12, 17, 20, 22, 26, 27, 28, 32, 34 ve 35)

Uyuşum alt boyutu (2. 3. 4. 5. 6. 7. 9. 13. 16. 19. ve 21)

Yabancılaşma alt boyutundaki (10. 14. 15. 18. 23. 24. 25. 29. 30. 31. ve 33)'üncü maddeler yabancılaşma alt boyutunu oluşturmaktadır. Yabancılaşma alt boyutundaki (10, 14, 15, 18, 23, 24, 25, 29, 30, 31 ve 33)'üncü maddeler ters çevrilerek puanlanmıştır.

Özdeşleşme(13 m):Kulüp yönetimi benim iyiliğimi düşünür.

Uyuşum(11 m)):Kulüp yönetiminin koyduğu kurallara uyarım.

Yabancılaşma(11 m):Çalışmalarım biter bitmez kulüpten ayrılıyorum.

Ölçeğin türü öz bildirim olup ve derecelendirmesi; 5'li Likert (1= hiçbir zaman – 5= her zaman) şeklindedir.

Ölçeğin yapı geçerliliği, KMO örneklem yeterlilik ölçüm sonucunun 0,90'dır. Ölçeğin güvenirliliği, Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde Özdeşleşme alt boyutu  $\alpha=0.85$ , Uyuşum alt boyutu  $\alpha=0.87$ , Yabancılaşma alt boyutu  $\alpha=0.74$ , olarak belirlenmiştir. Toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık değeri  $\alpha=0.89$ 'dur.

**Tablo 2.2.** Elit sporcu örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,618	,898
Madde 2	,509	,901
Madde 3	,166	,905
Madde 4	,444	,901
Madde 5	,664	,899
Madde 6	,685	,899
Madde 7	,237	,904
Madde 8	,686	,897
Madde 9	,506	,901
Madde 10	,133	,902
Madde 11	,576	,899
Madde 12	,459	,900
Madde 13	,423	,901
Madde 14	,208	,905
Madde 15	,433	,901
Madde 16	,395	,902
Madde 17	,508	,899
Madde 18	,366	,902
Madde 19	,510	,900
Madde 20	,552	,900
Madde 21	,556	,900
Madde 22	,679	,898
Madde 23	,368	,902
Madde 24	,424	,901
Madde 25	,459	,900
Madde 26	,280	,904
Madde 27	,693	,898
Madde 28	,713	,898
Madde 29	,388	,902
Madde 30	,400	,901
Madde 31	,593	,898
Madde 32	,279	,905
Madde 33	,575	,898
Madde 34	,670	,898
Madde 35	,686	,897
<b>35 Madde Toplam</b>	<b>Cronbach Alpha Katsayısı</b>	<b>,905</b>

Tablo 2.2 değerlendirildiğinde, elde edilen Cronbach's Alpha değerlerinin; ölçek genelinin istenilen ölçüde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların söz konusu ölçeğe verdikleri yanıtların kendi içerisinde kabul edilebilir bir düzeyde tutarlılık gösterdiği söylenebilmektedir.

### 2.3.3 Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği (ESÖSÖ)

Araştırmada Üzüm, (2010) tarafından geliştirilen Elit sporcularda örgütsel stres ölçeği kullanılacaktır. Örgütsel Stres ölçeği toplam kırk üç maddeden ve 5 alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu ölçek (finans-yönetim, seyirci davranışı, antrenör davranışı, karara katılma ve sağlık-beslenme) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır.

Elit sporcularda örgütsel stres ölçeğinde (2. - 4. - 5. - 7. - 8. - 9. - 11. - 12. -



14. - 17. - 18. - 19. -20. - 21., 26. - 29. - 36. - 37. - 38 ve 39)'uncu maddeler antrenör davranışları, (3. -6. - 10. - 13. - 15. - 16 ve 33)'üncü maddeler yönetim-finansman, (22. - 23. - 25. - 31. - 40 ve 42)'inci maddeler sağlık-beslenme, (27. - 28. - 30. - 34. - 41 ve 43)'üncü maddeler seyirci davranışları, (1. - 24. - 32 ve 35)'inci maddeler karara katılma alt boyutlarını oluşturmaktadır.

Ölçeğin türü öz bildirim olup ve derecelendirmesi; 5'li Likert (1= çok az – 5= çok fazla ) şeklindedir. Alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde Antrenörün Davranışları alt boyutu  $\alpha=0.86$ , Yönetim-Finansman alt boyutu  $\alpha=0.82$ , Sağlık Beslenme alt boyutu  $\alpha=0.84$ , Seyirci davranışları alt boyutu  $\alpha=0.87$  ve Karara katılma alt boyutu  $\alpha=0.62$  olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geneline ait Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ise  $\alpha =0,93$ 'tür.



**Tablo 2.3.** Elit sporcu örgütsel stres ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,390	,970
Madde 2	,524	,972
Madde 3	,361	,972
Madde 4	,655	,971
Madde 5	,585	,971
Madde 6	,645	,971
Madde 7	,551	,972
Madde 8	,811	,971
Madde 9	,578	,971
Madde 10	,717	,971
Madde 11	,768	,971
Madde 12	,788	,971
Madde 13	,729	,971
Madde 14	,732	,971
Madde 15	,490	,969
Madde 16	,717	,971
Madde 17	,821	,971
Madde 18	,778	,971
Madde 19	,768	,971
Madde 20	,709	,971
Madde 21	,819	,970
Madde 22	,538	,972
Madde 23	,590	,971
Madde 24	,594	,971
Madde 25	,597	,971
Madde 26	,815	,971
Madde 27	,631	,971
Madde 28	,765	,971
Madde 29	,750	,971
Madde 30	,672	,971
Madde 31	,713	,971
Madde 32	,667	,971
Madde 33	,670	,971
Madde 34	,695	,971
Madde 35	,559	,971
Madde 36	,758	,971
Madde 37	,729	,971
Madde 38	,732	,971
Madde 39	,779	,971
Madde 40	,734	,971
Madde 41	,623	,971
Madde 42	,665	,971
Madde 43	,685	,971
<b>43 Madde Toplam</b>	<b>Cronbach Alpha Katsayısı</b>	<b>,972</b>

Tablo 2.3 değerlendirildiğinde, elde edilen Cronbach's Alpha değerlerinin; ölçek genelinin istenilen ölçüde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların söz konusu ölçeğe verdikleri yanıtların kendi içerisinde kabul edilebilir bir düzeyde tutarlılık gösterdiği söylenebilmektedir.

**Tablo 2.4.** Ölçeklerin çarpıklık-basıklık puanları

	<b>Alt Boyutlar</b>	<b>N</b>	<b>Çarpıklık</b>	<b>Basıklık</b>	<b>P</b>
<b>Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b>	Özdeşleşme	333	-1,363	2,569	,000
	Uyuşum	333	-1,369	2,783	,000
	Yabancılaşma	333	-1,643	3,543	,000
<b>Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği</b>	Antrenör Davranışları	333	1,893	3,520	,000
	Yönetim-Finansman	333	1,052	,373	,000
	Sağlık-Beslenme	333	1,211	1,419	,000
	Seyirci Davranışları	333	1,851	3,089	,000
	Karara Katılma	333	,867	,388	,000

Tablo 2.4'te çarpıklık-basıklık, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları değerlendirildiğinde, ölçek genel puanı ve alt boyutlardan elde edilen puanların dağılımında normallikten sapmanın olduğu görülmüştür. Normal dağılım eğrisi değerlendirildiğinde de normallikten sapmanın olduğu tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının da  $\pm 1$  veya  $\pm 1,5$  aralığında bulunmadığı dolayısıyla elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

#### **2.4 Verilerin Analizi**

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 25.0 programından yararlanılmıştır. Elde edilen veriler değerlendirilir iken tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri (ortalama, standart sapma, frekans, yüzde) kullanılmıştır. Verilerin karşılaştırılmasında; verilerin normal dağılım göstermediği çarpıklık-basıklık ve Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlenmiş olup non-parametrik testler kullanılmıştır. Bu doğrultuda iki grup arasındaki fark Mann Whitney U Testi ile ikiden fazla olan gruplarda ise Kruskal Wallis testi ile belirlenmiştir. Kruskal Wallis testinde farklılığın hangi grubun lehine olduğunu tespit etmek için ise Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel stres arasındaki ilişkinin tespiti için de Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi ise  $p < 0,05$  olarak belirlenmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 3.1 Araştırma Bulguları

**Tablo 3.1.** Katılımcıların ölçeklere verdiği cevapların betimsel analizi

Ölçek	Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Elit Sporcu Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Özdeşleşme	333	1,69	5,00	4,38±0,60
	Uyuşum	333	2,45	5,00	4,54±0,43
	Yabancılaşma	333	1,00	5,00	3,96±0,75
Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği	Antrenör Davranışları	333	1,00	5,00	1,63±0,82
	Yönetim-Finansman	333	1,00	5,00	1,99±0,97
	Sağlık-Beslenme	333	1,00	5,00	1,88±0,86
	Seyirci Davranışları	333	1,00	5,00	1,56±0,89
	Karara Katılma	333	1,00	5,00	2,11±0,95

Tablo 3.1 incelendiğinde, elit sporcu örgütsel bağlılık ölçeği; özdeşleşme boyutu ortalaması 4,38±0,60, uyuşum ortalaması 4,54±0,43, yabancılaşma boyutu ortalaması 3,96±0,75 olarak tespit edilmiştir. Elit sporcu örgütsel stres ölçeği; antrenör davranışları ortalaması 1,63±0,82, yönetim-finansman ortalaması 1,99±0,97, sağlık-beslenme boyutu ortalaması 1,88±0,86, seyirci davranışları ortalaması 1,56±0,89, karara katılma boyutu ortalaması 2,11±0,95 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 3.2.** Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Özdeşleşme	Kadın	183	174,23	31884,50	12401,50	,129
	Erkek	150	158,18	23726,50		
Uyuşum	Kadın	183	175,06	32036,00	12250,00	,090
	Erkek	150	157,17	23575,00		
Yabancılaşma	Kadın	183	186,97	34216,00	10070,00	,000**
	Erkek	150	142,63	21395,00		

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.2’de sporcuların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyi, yabancılaşma boyutunda istatistiksel yönden anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,050). Özdeşleşme ve uyuşum boyutunda istatistiksel yönden anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,050).

**Tablo 3.3.** Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
<b>Antrenör Davranışları</b>	Kadın	183	151,99	27813,50	10977,50	<b>,002*</b>
	Erkek	150	185,32	27797,50		
<b>Yönetim-Finansman</b>	Kadın	183	149,32	27325,50	10489,50	<b>,000**</b>
	Erkek	150	188,57	28285,50		
<b>Sağlık-Beslenme</b>	Kadın	183	158,92	29082,00	12246,00	,089
	Erkek	150	176,86	26529,00		
<b>Seyirci Davranışları</b>	Kadın	183	159,42	29174,50	12338,50	,082
	Erkek	150	176,24	26436,50		
<b>Karara Katılma</b>	Kadın	183	150,25	27495,00	10659,00	<b>,000**</b>
	Erkek	150	187,44	28116,00		

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.3’de sporcuların cinsiyetlerine göre örgütsel stres düzeyi, Antrenör davranışları, yönetim-finansman ve karara katılma boyutlarında istatistiksel yönden anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,050). Sağlık-beslenme ve seyirci davranışları boyutlarında ise istatistiksel yönden anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,050).

**Tablo 3.4.** Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Özdeşleşme</b>	18-21 <sup>a</sup>	263	174,51	2	9,494	<b>,009*</b>	<b>a-b</b>
	22-24 <sup>b</sup>	30	120,92				
	25 ve üzeri <sup>c</sup>	40	152,17				
<b>Uyuşum</b>	18-21 <sup>a</sup>	263	171,04	2	5,640	,060	-
	22-24 <sup>b</sup>	30	127,38				
	25 ve üzeri <sup>c</sup>	40	170,15				
<b>Yabancılaşma</b>	18-21 <sup>a</sup>	263	171,05	2	2,246	,325	-
	22-24 <sup>b</sup>	30	149,57				
	25 ve üzeri <sup>c</sup>	40	153,46				

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.4 değerlendirildiğinde, sporcuların yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyi; özdeşleşme boyutunda istatistiksel yönden anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,050). Bu farklılığın 18-21 yaş ile 22-24 yaş aralığındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Yaş değişkenine göre uyuşum ve yabancılaşma boyutlarında istatistiksel yönden anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,050).

**Tablo 3.5.** Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Antrenör Davranışları</b>	18-21 <sup>a</sup>	263	164,54	2	3,322	,190	-
	22-24 <sup>b</sup>	30	197,18				
	25 ve üzeri <sup>c</sup>	40	160,56				
<b>Yönetim-Finansman</b>	18-21 <sup>a</sup>	263	160,75	2	6,532	<b>,038*</b>	<b>a-b</b>
	22-24 <sup>b</sup>	30	205,08				
	25 ve üzeri <sup>c</sup>	40	179,56				
<b>Sağlık-Beslenme</b>	18-21 <sup>a</sup>	263	163,85	2	2,077	,354	-
	22-24 <sup>b</sup>	30	190,03				
	25 ve üzeri <sup>c</sup>	40	170,46				
<b>Seyirci Davranışları</b>	18-21 <sup>a</sup>	263	163,63	2	6,072	<b>,048*</b>	<b>a-b</b>
	22-24 <sup>b</sup>	30	204,55				
	25 ve üzeri <sup>c</sup>	40	160,98				
<b>Karara Katılma</b>	18-21 <sup>a</sup>	263	158,18	2	11,690	<b>,003*</b>	<b>a-b</b>
	22-24 <sup>b</sup>	30	186,53				
	25 ve üzeri <sup>c</sup>	40	210,31				

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.5 değerlendirildiğinde, katılımcıların yaşlarına göre örgütsel stres düzeyi; yönetim-finansman, seyirci davranışları ve karara katılım boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,050). Bu farklılığın 18-21 yaş ile 22-24 yaş aralığındaki farktan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş değişkenine göre antrenör davranışları ve sağlık-beslenme boyutlarında istatistiksel yönden anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

**Tablo 3.6.** Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Özdeşleşme</b>	Lise <sup>a</sup>	151	175,35	3	2,144	,543	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	28	159,57				
	Lisans <sup>c</sup>	131	160,86				
	Lisansüstü <sup>d</sup>	23	156,15				
<b>Uyuşum</b>	Lise <sup>a</sup>	151	181,10	3	6,530	,088	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	28	153,79				
	Lisans <sup>c</sup>	131	153,20				
	Lisansüstü <sup>d</sup>	23	169,11				
<b>Yabancılaşma</b>	Lise <sup>a</sup>	151	165,21	3	,577	,902	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	28	177,25				
	Lisans <sup>c</sup>	131	168,37				
	Lisansüstü <sup>d</sup>	23	158,50				

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.6 değerlendirildiğinde, katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyi, alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

**Tablo 3.7.** Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Antrenör Davranışları</b>	Lise <sup>a</sup>	151	164,07	3	1,458	,692	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	28	168,05				
	Lisans <sup>c</sup>	131	173,22				
	Lisansüstü <sup>d</sup>	23	149,52				
<b>Yönetim-Finansman</b>	Lise <sup>a</sup>	151	152,01	3	7,446	,059	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	28	173,79				
	Lisans <sup>c</sup>	131	182,94				
	Lisansüstü <sup>d</sup>	23	166,35				
<b>Sağlık-Beslenme</b>	Lise <sup>a</sup>	151	159,44	3	1,756	,625	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	28	176,18				
	Lisans <sup>c</sup>	131	172,75				
	Lisansüstü <sup>d</sup>	23	172,70				
<b>Seyirci Davranışları</b>	Lise <sup>a</sup>	151	168,37	3	1,854	,603	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	28	183,23				
	Lisans <sup>c</sup>	131	160,63				
	Lisansüstü <sup>d</sup>	23	174,50				
<b>Karara Katılma</b>	Lise <sup>a</sup>	151	157,27	3	7,398	,058	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	28	164,36				
	Lisans <sup>c</sup>	131	169,71				
	Lisansüstü <sup>d</sup>	23	218,65				

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.7 değerlendirildiğinde, sporcuların eğitim düzeylerine göre örgütsel stres düzeyi, alt boyutları arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

**Tablo 3.8.** Katılımcıların spor geçmişine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Spor Geçmişi	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Özdeşleşme</b>	1-3 Yıl <sup>a</sup>	61	201,85	4	20,135	,000**	<b>a-c</b> <b>a-d</b>
	4-6 Yıl <sup>b</sup>	87	186,33				
	7-9 Yıl <sup>c</sup>	83	145,22				
	10-12 Yıl <sup>d</sup>	69	147,13				
	13 Yıl ve üzeri <sup>e</sup>	33	147,94				
<b>Uyuşum</b>	1-3 Yıl <sup>a</sup>	61	199,56	4	20,159	,000**	<b>a-c</b> <b>a-d</b>
	4-6 Yıl <sup>b</sup>	87	187,72				
	7-9 Yıl <sup>c</sup>	83	145,66				
	10-12 Yıl <sup>d</sup>	69	142,22				
	13 Yıl ve üzeri <sup>e</sup>	33	157,67				
<b>Yabancılaşma</b>	1-3 Yıl <sup>a</sup>	61	179,05	4	10,532	,032*	<b>b-c</b>
	4-6 Yıl <sup>b</sup>	87	187,49				
	7-9 Yıl <sup>c</sup>	83	142,76				
	10-12 Yıl <sup>d</sup>	69	163,81				
	13 Yıl ve üzeri <sup>e</sup>	33	158,35				

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.8 değerlendirildiğinde, sporcuların spor geçmişine göre örgütsel bağlılık düzeyi; özdeşleşme, uyum, yabancılaşma boyutlarında istatistiksel yönden anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Bu farklılığın özdeşleşme ve uyum boyutlarında 1-3 yıl ile 7-9 yıl ve 1-3 yıl ile 10-12 yıl arasındaki farklılıktan

kaynaklandığı, yabancılaşma boyutunda ise 4-6 yıl ile 7-9 yıl arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir (p<0,05).

**Tablo 3.9.** Katılımcıların spor geçmişine göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi

	Spor Geçmişi	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Antrenör Davranışları</b>	1-3 Yıl <sup>a</sup>	61	146,09	4	7,501	,112	-
	4-6 Yıl <sup>b</sup>	87	158,17				
	7-9 Yıl <sup>c</sup>	83	175,30				
	10-12 Yıl <sup>d</sup>	69	187,75				
	13 Yıl ve üzeri <sup>e</sup>	33	164,67				
<b>Yönetim-Finansman</b>	1-3 Yıl <sup>a</sup>	61	125,02	4	19,425	<b>,001*</b>	<b>a-b</b> <b>a-d</b> <b>a-e</b>
	4-6 Yıl <sup>b</sup>	87	158,65				
	7-9 Yıl <sup>c</sup>	83	178,09				
	10-12 Yıl <sup>d</sup>	69	189,53				
	13 Yıl ve üzeri <sup>e</sup>	33	191,61				
<b>Sağlık-Beslenme</b>	1-3 Yıl <sup>a</sup>	61	144,98	4	6,739	,150	-
	4-6 Yıl <sup>b</sup>	87	157,97				
	7-9 Yıl <sup>c</sup>	83	178,34				
	10-12 Yıl <sup>d</sup>	69	180,17				
	13 Yıl ve üzeri <sup>e</sup>	33	175,47				
<b>Seyirci Davranışları</b>	1-3 Yıl <sup>a</sup>	61	146,12	4	7,090	,131	-
	4-6 Yıl <sup>b</sup>	87	169,75				
	7-9 Yıl <sup>c</sup>	83	172,42				
	10-12 Yıl <sup>d</sup>	69	182,78				
	13 Yıl ve üzeri <sup>e</sup>	33	151,73				
<b>Karara Katılma</b>	1-3 Yıl <sup>a</sup>	61	122,89	4	22,969	<b>,000**</b>	<b>a-b</b> <b>a-d</b> <b>a-e</b>
	4-6 Yıl <sup>b</sup>	87	161,26				
	7-9 Yıl <sup>c</sup>	83	170,45				
	10-12 Yıl <sup>d</sup>	69	190,72				
	13 Yıl ve üzeri <sup>e</sup>	33	205,41				

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.9 değerlendirildiğinde, sporcuların spor geçmişine göre örgütsel stres düzeyi; yönetim-finansman ve karar katılma boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun 1-3 yıl ile 4-6 yıl, 1-3 yıl ile 10-12 yıl, 1-3 yıl ile 13 yıl ve üzeri spor geçmişi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Antrenör davranışları, sağlık-beslenme ve seyirci davranışları alt boyutlarında istatistiksel yönden anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

**Tablo 3.10.** Katılımcıların branşlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Branş	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
<b>Özdeşleşme</b>	Taekwondo	155	137,16	21259,50	9169,50	<b>,000**</b>
	Muaythai	178	192,99	34351,50		
<b>Uyuşum</b>	Taekwondo	155	141,82	21982,50	9892,50	<b>,000**</b>
	Muaythai	178	188,92	33628,50		
<b>Yabancılaşma</b>	Taekwondo	155	148,43	23006,50	10916,50	<b>,001*</b>
	Muaythai	178	183,17	32604,50		

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.10'da sporcuların branşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyi; özdeşleşme, uyuşum ve yabancılaşma boyutlarında istatistiksel yönden anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,050).



**Tablo 3.11.** Katılımcıların branşlarına göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi

	Branş	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Antrenör Davranışları	Taekwondo	155	177,47	27508,50	12171,50	,063
	Muaythai	178	157,88	28102,50		
Yönetim-Finansman	Taekwondo	155	171,65	26606,50	13073,50	,409
	Muaythai	178	162,95	29004,50		
Sağlık-Beslenme	Taekwondo	155	170,23	26385,50	13294,50	,565
	Muaythai	178	164,19	29225,50		
Seyirci Davranışları	Taekwondo	155	169,56	26281,50	13398,50	,575
	Muaythai	178	164,77	29329,50		
Karara Katılma	Taekwondo	155	179,33	27796,00	11884,00	,028*
	Muaythai	178	156,26	27815,00		

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.11’de sporcuların branşlarına göre örgütsel stres düzeyleri; karara katılma boyutunda istatistiksel yönden anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,050). Antrenör davranışları, sağlık-beslenme, yönetim-finansman ve seyirci davranışları boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

**Tablo 3.12.** Katılımcıların millilik derecesine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Millilik Derecesi	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
Özdeşleşme	A Milli <sup>a</sup>	65	144,30	2	6,721	,035*	a-c
	B Milli <sup>b</sup>	114	162,41				
	C Milli <sup>c</sup>	154	179,98				
Uyuşum	A Milli <sup>a</sup>	65	153,36	2	2,417	,299	-
	B Milli <sup>b</sup>	114	164,30				
	C Milli <sup>c</sup>	154	174,76				
Yabancılaşma	A Milli <sup>a</sup>	65	164,49	2	,768	,681	-
	B Milli <sup>b</sup>	114	161,85				
	C Milli <sup>c</sup>	154	171,87				

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.12 değerlendirildiğinde, sporcuların millilik derecesine göre örgütsel bağlılık düzeyi; özdeşleşme boyutunda istatistiksel yönden anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,050). Bu farklılık a milli ile c milli aralığındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Millilik derecesine göre uyuşum ve yabancılaşma boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

**Tablo 3.13.** Katılımcıların millilik derecesine göre örgütsel stres düzeylerinin değerlendirilmesi

	Millilik Derecesi	N	Sıra Ort.	sd	X <sup>2</sup>	p	Fark
<b>Antrenör Davranışları</b>	A Milli <sup>a</sup>	65	166,05	2	4,612	,100	-
	B Milli <sup>b</sup>	114	181,85				
	C Milli <sup>c</sup>	154	156,41				
<b>Yönetim-Finansman</b>	A Milli <sup>a</sup>	65	182,93	2	6,743	<b>,034*</b>	<b>b-c</b>
	B Milli <sup>b</sup>	114	177,61				
	C Milli <sup>c</sup>	154	152,42				
<b>Sağlık-Beslenme</b>	A Milli <sup>a</sup>	65	185,19	2	8,523	<b>,014*</b>	<b>a-c</b>
	B Milli <sup>b</sup>	114	178,66				
	C Milli <sup>c</sup>	154	150,69				
<b>Seyirci Davranışları</b>	A Milli <sup>a</sup>	65	173,75	2	3,275	,194	-
	B Milli <sup>b</sup>	114	175,78				
	C Milli <sup>c</sup>	154	157,65				
<b>Karara Katılma</b>	A Milli <sup>a</sup>	65	190,18	2	17,710	<b>,000**</b>	<b>a-c b-c</b>
	B Milli <sup>b</sup>	114	185,83				
	C Milli <sup>c</sup>	154	143,28				

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.13 değerlendirildiğinde, katılımcıların millik derecesine göre örgütsel stres düzeyi; yönetim-finansman, sağlık-beslenme ve karara katılma boyutlarında istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,050). Bu farklılığın yönetim-finansman boyutunda, b milli ile c milli, sağlık-beslenme boyutunda a milli ile c milli, karara katılma boyutunda a milli ile c milli, b milli ile c milli arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Antrenör davranışları ve seyirci davranışları boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

**Tablo 3.14.** Örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

		Antrenör Davranışları	Yönetim-Finansman	Sağlık-Beslenme	Seyirci Davranışları	Karara Katılma
<b>Özdeşleşme</b>	r	-,456	-,461	-,390	-,252	-,412
	P	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
<b>Uyuşum</b>	r	-,370	-,331	-,324	-,206	-,295
	P	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
<b>Yabancılaşma</b>	r	-,501	-,459	-,429	-,425	-,466
	P	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

\*P<0,05; \*\*P<0,01

Tablo 3.14 değerlendirildiğinde özdeşleşme alt boyutuyla antrenör davranışları (r=-,456;p=,000), yönetim-finansman (r=-,461;p=,000), sağlıklı beslenme (r=-,390; p=,000), seyirci davranışları(r=-,252;p=,000), karara katılma (r=-,412;p=,000), arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Uyuşum alt boyutu ile antrenör davranışları (r=-,370;p=,000), yönetim-finansman (r=-,331;p=,000),

sağlıklı beslenme ( $r=-,324$ ;  $p=,000$ ), seyirci davranışları( $r=-,206$ ;  $p=,000$ ), karara katılma ( $r=-,295$ ;  $p=,000$ ), arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görölmektedir. Yabancılaşma alt boyutu ile antrenör davranışları ( $r=-,501$ ;  $p=,000$ ), yönetim-finansman ( $r=-,459$ ;  $p=,000$ ), sağlıklı beslenme ( $r=-,429$ ;  $p=,000$ ), seyirci davranışları( $r=-,425$ ;  $p=,000$ ), karara katılma ( $r=-,466$ ;  $p=,000$ ), arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görölmektedir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılığa alt boyut düzeyleri arttıkça örgütsel stres düzeyi azaltmaktadır.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### SONUÇ

Elit seviyede spor yapan taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediğimiz araştırmamızda elde edilen sonuçlar alanyazın çalışmalarıyla ilişkilendirilip bu bölümde tartışılmış ve sunulmuştur.

Elit sporcu örgütsel bağlılık ölçeği; özdeşleşme boyutu ortalaması  $4,38\pm 0,60$ , uyuşum ortalaması  $4,54\pm 0,43$ , yabancılaşma boyutu ortalaması  $3,96\pm 0,75$  olarak tespit edilmiştir. Elit sporcu örgütsel stres ölçeği; antrenör davranışları ortalaması  $1,63\pm 0,82$ , yönetim-finansman ortalaması  $1,99\pm 0,97$ , sağlık-beslenme boyutu ortalaması  $1,88\pm 0,86$ , seyirci davranışları ortalaması  $1,56\pm 0,89$ , karara katılma boyutu ortalaması  $2,11\pm 0,95$  olarak belirlenmiştir. Gülen ve ark., (2021) yaptıkları araştırmada millik durumuna göre teakwondo sporcularının bağlılık düzeyi ortalamasını 62,81 olarak bulunmuştur. Yapılan çalışma sonuçlarına göre taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık yüksek stres düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyi, yabancılaşma alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Özdeşleşme ve uyuşum alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel stres düzeyi, Antrenör davranışları, yönetim-finansman ve karara katılma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,050$ ). Sağlık-beslenme ve seyirci davranışları alt boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Anshel ve ark., (2003) yaptıkları araştırmada, göre antrenör davranışları alt boyutu ölçümlerinde kadın sporcuların erkek sporculara kıyasla daha fazla stresli olduklarını tespit etmişlerdir. Holt ve Hogg (1999) kadın dünya futbol kupası finallerinde yer alan sporcuların stres kaynakları ve başa çıkma yöntemlerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda elit düzeydeki kadın futbolcuların, antrenör ile iletişim faktörünü stres yaratan etmen olarak algıladıklarını vurgulamışlardır. Bu sonuçlar da göz önünde bulundurarak ülkemizdeki kadın sporcuların, erkek sporculara göre antrenör tutum ve davranışlarından daha çok etkilendikleri söylenebilir. Böyle bir sonuç elde edilmesinin nedenlerinden biri, ülkemizdeki erkek antrenör sayısının kadınlara göre çok fazla olması ve bu antrenörlerimizin cinsiyet

faktörünü göz ardı ederek kadın sporculara erkek sporculara davrandığı gibi muamele etmesi olarak düşünülebilir. Kirel (1999), piyasa çalışanları üzerine yaptığı çalışmada erkeklerin işyerine bağlılık açısından kadınlara göre daha yüksek aritmetik ortalamaya sahip olduğu sonucuna varmıştır. Yurt dışında yürütülen örgütsel bağlılık çalışmalarında; Jakson (2004), Reed, Krathchman ve Strawser (1994), Elizur ve Koslowsky (2001), kadınların erkeklerden daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Mathieu ve Zajac (1967-1986) tarafından yapılan meta-analitik çalışmanın sonuçlarına göre, kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri, ancak farkın küçük olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınların örgüte üye olabilmeleri için erkeklere göre daha fazla engeli aşmaları gerektiğinden örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu iddia edilmektedir (Yıldırım, 2002). Bu sonuçlara dayanarak 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.

Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyi; özdeşleşme boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun 18-21 yaş ile 22-24 yaş aralığındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Yaş değişkenine göre uyuşum ve yabancılaşma boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel stres düzeyi; yönetim-fınansman, seyirci davranışları ve karara katılım boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun 18-21 yaş ile 22-24 yaş aralığındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Yaş değişkenine göre antrenör davranışları ve sağlık-beslenme boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Yalçın ve ark.,(2017)'nin Bolu ve Düzce illerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kuruma bağlılık düzeylerini inceledikleri çalışmasında, uyum alt boyutundaki bağlılık düzeyinin arttıkça yaşın arttığını bulmuşlardır. Lok ve Crowford (2004) yöneticiler üzerinde yaptıkları çalışmada deneklerin yaşı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Yine benzer sonuçlar (Suliman ve Iles, 2000; Rowden, 2000) yaptıkları çalışmada deneklerin yaşı arttıkça örgütsel bağlılıklarının da arttığı sonucuna varmıştır. Bu sonuçlara dayanarak, sporcuların yaşı arttıkça kulüplerine bağlılık düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Bunun sebebi sporcuların belirli bir yaştan sonra kulüp değiştirmeyi düşünmemeleri, sadakat duygularının baskın olması veya kulüpten

ayrılmanın kendileri ve aileleri için riskli ve maliyetli olabileceğini düşünmeleri olabilir. Ayrıca belirli bir yaştan sonra şehir değiştirmek, yeni insanlarla ilişki kurmak, aile düzeni vb. sorunlar etkili olabiliyor.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyi, alt boyutları ve örgütsel stres düzeyi ile alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bilir ve Ay (2007) yaptıkları çalışmada Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı çalışanlarının örgüt iklimini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, katılımcıların eğitim düzeyi ile stres arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Uğur ve ark., (2007) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada eğitim durumu ile örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde sporcuların eğitim düzeylerinin örgütsel stres alt boyutları açısından bir fark yaratmadığı söylenebilir. Bu sonucun olası nedeni, profesyonel sporcuların bir meslek olarak spor yapması ve bu mesleğin kişinin eğitim düzeyi ile değil, kişilerin sportif yeteneği ile ilgili olmasıdır. Chow (1994); Rowden (2000); Lok ve Crawford (2004); Kwon ve Banks (2004) çalışanların eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Katılımcıların çoğunluğunun benzer eğitime sahip olması böyle bir farklılığa yol açmamış olabilir. Ayrıca ülkemizdeki profesyonel sporcuların eğitim düzeylerinin kariyerlerinde fark yaratan bir değişken olmamasından kaynaklanmış olabilir. Kulüpler, sporcu transferinde sporcuların eğitim düzeyini değil, sporcuların yeteneklerini göz önünde bulundurarak seçimlerini yapmaktadır. Bu nedenle sporcular antrenman değişkenini bağlılıklarını etkileyen bir faktör olarak algılamayabilirler.

Katılımcıların spor geçmişine göre örgütsel bağlılık düzeyi; özdeşleşme, uyuşum, yabancılaşma boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun özdeşleşme ve uyuşum boyutlarında 1-3 yıl ile 7-9 yıl ve 1-3 yıl ile 10-12 yıl arasındaki farklılıktan kaynaklandığı, yabancılaşma boyutunda ise 4-6 yıl ile 7-9 yıl arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Katılımcıların spor geçmişine göre örgütsel stres düzeyi; yönetim-finansman ve karar katılma boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu durumun 1-3 yıl ile 4-6 yıl, 1-3 yıl ile 10-12 yıl, 1-3 yıl ile 13 yıl ve üzeri spor geçmişi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Antrenör davranışları, sağlık-beslenme ve seyirci davranışları alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Pensgaard ve Ursin (1998), 1994

Norveç Lillehammer kış olimpiyat oyunlarına katılan 69 sporcunun stres deneyimlerini ve başa çıkma yöntemlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda sporda yaşı büyük olan sporcuların antrenör memnuniyetsizliği ve kontrol eksikliği nedeniyle stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Benzer bir sonuçta, Champbell ve Jones'un (2002) elit tekerlekli basketbolcuların stres kaynaklarını inceledikleri çalışmasında, ulusal düzeydeki sporcuların olumsuz antrenörlük davranışlarından etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Crowfod ve Lok (2001) ve Awamleh (1996) çalışmalarında çalışanların çalışma yılı arttıkça örgütlerine bağlılıklarının arttığı sonucuna varmışlardır. Örgütte çalışma süresi, çalışanların örgüte yaptığı yatırımların bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu konudaki genel varsayım, örgütte çalışma süresi arttıkça çalışanın örgüte yaptığı yatırım ve çabanın da arttığıdır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki vardır (Çırpan, 1999). Organizasyonda çalışma yıllarının artması ile organizasyona yapılan yatırımlar aynı tutulmaktadır. Bu da devam etme isteğini artırır (Varoğlu, 1993). Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, spor yaşı 11'in üzerinde olan sporcuların, antrenör davranışı alt boyutunda, spor yaşı 6-10 arasında olan sporculara göre daha fazla stresli oldukları görülmektedir. Bu sonucun olası nedeni, sporda yaşı büyük olan sporcuların kendilerini daha kıdemli görmeleri ve antrenörlerin onlardan daha yüksek performans beklemeleri ve genç sporculara davrandıkları gibi onlara davranış biçimlerinden rahatsızlık duymaları olabilir. Sporcuların spor geçmişi arttıkça kulübüne yönelik bağlılık düzeyinin arttığı görülmektedir. Bu sonucun nedeni olarak, spor geçmişi veyahut spor yaşı arttıkça sporcunun kendini kulübünün bir üyesi olarak görmesinden ve diğer sporcular, antrenörler ve yöneticiler ile olumlu ilişkiler geliştirmesinden kaynaklanabilir.

Katılımcıların branşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyi; özdeşleşme, uyuşum ve yabancılaşma boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların branşlarına göre örgütsel stres düzeyleri; karara katılma boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Antrenör davranışları, yönetim-finansman, sağlık-beslenme ve seyirci davranışları boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Nicholls ve ark., (2006) Ruby oyuncularını, Holt ve Hogg (1999) futbolcularını, O'Neil ve Steyn (2007) Atletleri, 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. Muaythai sporcularının karar alma konusunda taekwondo sporcularına göre daha fazla stres düzeyine sahip olmalarında oyun esnasında daha sert bir branş olmasından dolayı alınan kararların etkisinin daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Antrenör-sporcu etkileşiminin daha fazla olması da olası sebepler arasında değerlendirilmektedir. Taekwondo branşındaki sporcuların Muaythai branşındaki sporculara göre daha düşük bağlılığa sahip olmaları ve örgüte yabancılaşma eğilimlerinin daha fazla olmasının nedeni, bu branşın diğer branşa göre ülkemizde daha az gelişmiş olması ve ekonomik olarak yeterince destek görememesi ve temel ihtiyaçlarını karşılayamamaları olabilir.

Katılımcıların millilik derecesine göre örgütsel bağlılık düzeyi; özdeşleşme boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun a milli ile c milli aralığındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Millilik derecesine göre uyum ve yabancılaşma boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların millik derecesine göre örgütsel stres düzeyi; yönetim-finansman, sağlık-beslenme ve karara katılma boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun yönetim-finansman boyutunda, b milli ile c milli, sağlık-beslenme boyutunda a milli ile c milli, karara katılma boyutunda a milli ile c milli, b milli ile c milli arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Antrenör davranışları ve seyirci davranışları boyutlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Gülen ve ark., (2021) yaptıkları araştırmada millik durumuna göre taekwondo sporcularının bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık yer olmadığını belirtmişlerdir. Yapılan çalışma sonuçlarının farklılık gösterdiği görülmüştür. Milli sporcu olmanın da beraberinde getirmiş olduğu birtakım zorluklar ve manevi yük göz önüne alındığında, bağlama göre sonuçların farklılık gösterdiği ifade edilebilir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutları ile örgütsel stres düzeyi arasındaki alt boyutları arasında negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgütsel stres düzeyi azalmaktadır. Fischer ve Gitelson (1983), Zahra (1985), Babakus 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. Sonuç olarak; Muaythai ve taekwondo sporcularının stres düzeyleri ile



bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve sporcuların stresi düşerken bağlılıklarının yükseleceği veya tam tersi streslerinin yükseldiğinde bağlılıklarının düşeceği görülmektedir.

## ÖNERİLER

Elit seviyede spor yapan taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediğimiz çalışmamızda elde edilen sonuçlar elde edilen sonuçlar neticesinde aşağıdaki durumlar önerilebilir.

- Yöneticiler ve antrenörler, sporcular üzerinde stresi artıran ve bağımlılığı düşürebilecek faktörleri belirleyip çeşitli önlemleri almalıdırlar. Benzer durum antrenörler için de söz konusu olmalıdır.
- Sporculara kulüp ve takım içerisinde daha önemli görev ve sorumluluklar verilerek sporcuların bağlılığı artırılabilir.
- Sporcu-antrenör iletişiminin stres ve bağlılık üzerindeki etkisi göz önüne alınarak antrenör davranışlarına yönelik seminerler/egitimler verilebilir.
- Cinsiyet eşitliğinin temel alınması adına kulüp kapsamında uzman psikologlar ile çalışılabilir ve antrenör ve sporculara psikolojik yönden destek verilebilir.
- Eğitim düzeyinin yaratabileceği etkiye dayanılarak sporcuların eğitimlerine devam etmeleri açısından motive edilip yönlendirilebilir, teşvik edilebilirler. Bu konuda izin gibi konularda kolaylıklar sağlanabilir.
- Yapılacak bir çalışmada stres ve bağlılık gibi değişkenlerin, performans ve verimlilik arasındaki ilişkisi araştırılabilir.
- Amatör ve profesyonel düzeydeki mücadele sporu yapan sporcuların stresleri ve bağlılıkları karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- Agarwal, S., & Ramaswam, S. N. (1993). Affective organizational commitment of salespeople: an expanded model, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XIII, No: 2, pp. 49-70.
- Akgün, Y. E. (2015). *Örgütlerde algılanan personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P.(1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 252-276.
- Altınbaş, B. (2008). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı / İşletme Yönetimi Bilim Dalı.
- Andreau, J. M., Palmeira, A. L., & Zafra, A. O. (2014). Lesiones deportivas y personalidad: una revisión sistemática [Sport injuries and personality: a systematic review]. *Apunts Medicina de l'Esport*, 49(184), 139-149.
- Anshel, H.M., Jamieson, J. & Raviv, S. (2003). Cognitive Appraisal and Coping Strategies Following Acute Stress Among Skilled Competitive Male and Female Athletes, *Journal of Sport Behavior*, Vol: 24, 2003, p:128-141.
- Atlamaz, S. (2019). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yöneticilerinin iletişim yeterliği alguları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Türkiye.
- Awamleh, A.H.K. (1996). Nail Organizational Commitment of Civil Service Managers in Jordan: A Field Study, *Journal of Management Development*, Volume: 15, (5), p:65-74.
- Aygül, N. (2020). *İşveren Markası Ve İş Yeri Çekiciliğinin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Bursa Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Bilim Dalı.
- Aygül, Z. Ş. (2020). *Sporda Stres ve Performans*. <https://zeynepsekeraygul.com/>
- Babakus, E., Cravens, S.W., Johnston, M., & Moncrief, W.C. (1996), Examining the role of organizational variables in the salesperson job satisfaction model, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XVI, No: 3, pp.33-46

- Balay, R. (2000a). *Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*. Ankara Üniversitesi.
- Balay, R. (2000b). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2000). *Stres ve insan. Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçu, K. (2015). *Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*, 1.Baskı, Kariyer Yayıncılık, İstanbul
- Başer, E. (1994). *Futbolda psikoloji ve başarı*. İstanbul: Yayınevi Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. *Sayıştay Dergisi*, 59(16), 125–139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment, *The American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- Bilir, P., ve Ay, Ü. (2007). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları, *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Sayı:1, s: 43-50.
- Brockner, J., Tyler, T.R., & Schneider, R. C. (1992). "Influence Of Prior Commitment To An Institution On Reaction To Perceived Unfairness: The Higher They Fall", *Administrative Science Quarterly*, 37, (2), 241-261.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Champbell, E., & Jones, G. (2002). Sources of Stress Experienced by Elite Male Wheelchair Basketball Players, *Adapted Physical Activity Quarterly*, Vol:19, p: 82-99.
- Chow, H.I. (1994). Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan, *International Journal of Career Management*, Volume: 6:(4), p: 3-9.

- Codanhato, R., Rubio, V., Oliveira, P., Resende, C. F., Rosa, B., Pujals, C., & Fiorese, L. (2018). Resilience, stress and injuries in the context of the Brazilian elite rhythmic gymnastics. *13(12)*, 1-16.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: a review and critique of theory, research, and applications*. USA: SAGE Publications.
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K. R., & Whalen, S. (1993). *Talented teenagers: A longitudinal study of their development*. Cambridge University Press.
- Çetinkaya, F. (2011). *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmış Doktora Tezi). İstanbul.
- Çörüş, G. (2011). İnsan Beyni ve Stres. *Popüler Psikiyatri Dergisi*, 63, 48-53.
- Dilek, U. (2004). *Örgütsel Adalet Algılamaları ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Doğan, İ. F. (2017). Çalışanların motivasyonları üzerinde örgütsel bağlılık mı mesleki bağlılık mı daha etkili? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 71-86.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Dolapoğlu, N. (2018) *Toplam Kalite Yönetimi İle Çalışan Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Devlet ve Özel Hastane Örneği*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dunn, E. C., Smith, R. E., & Smoll, F. L. (2001). Do sport-specific stressors predict athletic injury?. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 4(3), 283-291.
- EğİN, A. (2015). *Çalışma Hayatında İş Stresi ve Tükenmişlik*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Elizur, D., & Koslowsk, M. (2001). Values and Organizational Commitment, *International Journal of Manpower*. Volume: 22,(7), p:593-599.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Ergeneli, A., & Arı, G. S. (2005). Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven Ve Güçlendirme Algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 121–148.
- Ergül, B. (2004). *Örgütsel Bağlılık*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Seminer Çalışması.
- Eroğlu, F. (2009). *Davranış bilimleri*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Fischer, C.D., & Gitelson, R. (1983), A meta-analysis of the correlates of role conflict and role ambiguity, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No: 2, pp.320-333.
- Ghorbanzadeh Koshki, B. Y. (2009). *Milli Olan ve Olmayan Taekwondocuların Bazı Fiziksel Özelliklerinin İncelenmesi*. A.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Yayımlanmış Doktora Tezi), Ankara
- Giacobbi, P., Foore, B., & Weinberg, R. S. (2004). Broken clubs and expletives: The sources of stress and coping responses of skilled and moderately skilled golfers. *Journal of applied sport psychology*, 16(2), 166-182.
- Global Association of International Sports Federations (2022) [https://en.wikipedia.org/wiki/Global\\_Association\\_of\\_International\\_Sports\\_Federations](https://en.wikipedia.org/wiki/Global_Association_of_International_Sports_Federations)
- Gül, H. (2002). *Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi*. Ege Akademik Bakış, 2(1), 37-56.
- Gülen, Ö, Madak, E. , Kumartaşlı, M., ve Sönmez, H. O. (2021). Taekwondo Sporcularının Spora Bağlılık Düzeylerinin Milli Sporculuk Durumları Ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *The Online Journal of Recreation And Sports* , 10 (3) , 1-17 .
- Güler, M. Ş. (2019). *Kayak Sporcularında Kişilik Özellikler Psikolojik Beceri ve Algılanan Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”, *Business And Economics Research Journal*, 3, (3), 49-76.

- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet merkez bankası uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(3), 48–75.
- Gürkan, Ç. G. (2006). “Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Heller, J., Peric, T., Dlouha, R., Kohlikov, A.E., Melichna, J., & Novakva, H. (1998). Physiological Profiles of Male and Female Taekwondo (ITF) Black Belts. *Journal of Sports Science*, 16: 243–249.
- Holt, N.L., & Hogg, J.M. (1999). *Perception of Stres and Coping During Preperations Fort he 1999 Women’s Soccer World Cup Finals*, NASPSPA. Abstracts,p: 29.
- Ironson, G. (1992), Work, “*Job Stress and Health*”, Work, Families and Organizations, In Sheldon Zedeck (ed),San Francisco, Calif.: Jossey- Bass, 1992
- İşık, F. (2009). *Kamu Kurumlarında Bilgi Teknolojilerini Kullanmanın Örgütsel Performansa Etkisi, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Hizmetlerine Ait Bir Araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İlhan, E. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Jowett, S., & Timson-Katchis, M. (2005). Social networks in sport: Parental influence on the coach-athlete relationship. *The Sport Psychologist*, 19(3), 267-287.
- Kanter, M. S. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.

- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 74-89. <http://sosyaldergi.usak.edu.tr/DergiTamDetay.aspx?ID=73>
- Kaya, M. D., ve Keskin, G. (2008). Yöneticilerin Yönetmel Stres Kaynakları ve Strese Yatkınlık Düzeyleri: Erzurum'da Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 371-388.
- Kıral, B. (2008). *Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Yaşadıkları Stres Belirtileri Düzeyi: Amasya İli Örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 28, , s: 2.
- Kök, S. B. (2010). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317. <https://doi.org/10.16951/iibd.39527>
- Kurt, İ. E. (2018). *Ebeveynlik Stresi ve Evlilik Kalitesi Arasındaki İlişkide Stresle Çift Olarak Baş Etmenin Aracı Rolünün İncelenmesi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kwon, I.G., & Banks, D.W. (2004). Factors Related to The Organizational and Professional Commitment of Internal Auditors, *Managerial Auditing Journal*, Volume:19, (5), p:606-622.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment, *Journal of Management Development*, Volume: 3, (4), p:321-338.
- Mamedov, B. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *American Psychological Association*, 108(2), 171-194
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J. P., & Hercovitch, L. (2001). Commitment İn The Workplace: Toward A General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Basic Assumptions and Symptoms of Posttraumatic Stress Among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Nicholls, R.A., Holt, N., Polman, P., & Bloomfield, J. (2006). Stressors, Coping, and Coping Effectiveness Among Professional Rugby Union Players, *The Sport Psychologist*, Volume: 20, 2006, p:314-329.
- Norfolk, D. (1989). *İş hayatında stres*. L, Serdaroğlu (Çev.), İstanbul: Form Yayınları.
- Norman, M. (2018). *The Student Athlete College Experience: Stress, Coping, and Resilience*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). University of Rhode Island. ProQuest LLC.
- O'reilly, C., & Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior", *Journal Of Applied Psychology*, 71, (3), 492- 499.
- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldıрма Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Omak, N. (2016). *Kamu Örgütlerinde İş Stresi Olgusu ve Sosyo-Ekonomik Riskler Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- O'Nail, J.W. ve Steyn, J.M. (2007). 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), p:99-107.
- Özgan M. (2011). *Çalışma Yaşamı Stresi ile Alkol Kullanımı Arasındaki İlişki: Maden Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özkırış, B. (2012). *Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Park, Y. G. (2013). *Taekwondo: The ultimate reference guide to the world's most popular martial art*. . Skyhorce Publishing
- Penley L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.



- Pensgaard, A.M., & Ursin, H. (1998). Stres Control And Coping in Elite Athletes, *Scandinavian Journal of Medicine Science in Sports*, Volume:8, p:183-189.
- Ramazanoğlu, F. (2000). *Taekwondo Teorisi, Teknik ve Sosyokültürel Eğitimi*. İstanbul.
- Reed, S. A., Kratchman, S. H., & Strawser, R. H. (1994). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of United States accountants: The impact of locus of control and gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*.
- Rowden, W.R. (2000). The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment, *Leadership and Organization Development Journal*, Volume:21, (1), p:30-35.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the control of organization behavior and belief: new directions in organization behavior*, St. Clair Press, Chicago, 2(3),49-65.
- Sapolsky, R. M. (2004). *Why zebras don't get ulcers: An updated guide to stress, stress related diseases and coping*. New York, Henry Holt Publications.
- Sarp, N. (2000). Hekim ve Stres Yönetimi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(2), 133-137.
- Scanlan, T.K. (2003). Project on Elite Athlete Commitment (PEAK) I. Introduction and Methodology, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, Vol: 25, s.360-376
- Sert, S. (2010). *Katılım ve Mevduat Bankası Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Siegel, D. J. (2007). Mindfulness training and neural integration: Differentiation of distinct streams of awareness and the cultivation of well-being. *Social cognitive and affective neuroscience*, 2(4), 259-263.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2013) *Stress in organization: Handbook of psychology*. USA, John Willey & Sons.
- Suhongsa, C. et.al. (1999). *Muaythai*. Manchester: IAMTF.
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). Is Continuance Commitment Beneficial to Organizations? Commitment-Performance Relationship: a New Look, *Journal of Managerial Psychology*, Volume:15, (5), p:407-422.
- Şahin, H. (2005). *Örgütsel stres*. Maden Mühendisleri Odası. [https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/b7e926154c1274e\\_ek.pdf](https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/b7e926154c1274e_ek.pdf)

- Şahin, M. (2002). *Taekwondo Temel Teknikler ve Pumse* (1. Baskı b.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Şahin, N. H. (2010). *Stresle başa çıkma*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şahin, N. H., Basım, H. N. ve Akkoyun, N. (2011). A-Tipi Kişilik ve Stres İlişkisinde Üç Önemli Bileşen: Öfke, Etkisiz Başa Çıkma ve İş Saplantısı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 31-44.
- Şentürk, A. ve Atalay, K. (2018). *Muaythai temel teknikler-kondisyon beslenme*. Ankara
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). “Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, (1), 37-46.
- Tel, M. (2008). Bir Spor Dalı Olarak Taekwondo. *E- Journal of New World Sciences Academ*, 3(4):194-202.
- Tiritoğlu, E. (2006). *Konaklama işletmelerinde stres faktörlerinin iş gören devir hızına etkisi üzerine bir alan araştırması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İş görenlerde Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, İşletme Anabilim Dalı, 8Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Uğur, S., Acuner, A., Göktaş, B. ve Şenoğlu, B. (2007). Effects of Physical Environment on the Stress Levels of Hemodialysis Nurses in Ankara, Turkey, *Journal Medicine*, Volume:31, p:283–287.
- Üzüm, H. (2010). *Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı. (Yayımlanmış Doktora Tezi) Bolu.
- VanYperen, N. W. (1995). Interpersonal stress, performance level, and parental support: A longitudinal study among highly skilled young soccer players. *The Sport Psychologist*, 9(2), 225-241.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektör Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. İşletme Anabilim Dalı (yayımlanmış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Vural, Z. B. A., & Coşkun, G. (2007). *Örgüt Kültürü: İletişim, Liderlik, Motivasyon, Bağlılık, Performans Açısından Değerlendirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Weightman, D., Browne, R.C. (1975). Injuries in eleven selected sports. *Br. J. Sports Med* ;9:136.
- Wiener, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View, *Academy Of Management Journal*, 7, (3), 418-428.
- Yalçın, H. B., Hanifi, Ü., & Yüktaşır, B. (2017).Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(1-4), 19-31.
- Yates, J. E. (1989). *Gerilim altındaki yönetici*. F, Dilber (Çev.), İstanbul: İlgi Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*, (Yayımlanmış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No: 4, pp. 250-266.
- Zahra, S.A. (1985). *A comparative study of the effect of role ambiguity and conflict on employee attitudes and performance*, Akron Business and Economic Review, Vol. 6, No: 1, pp. 37-42.

## EKLER

### Ek-1. Kişisel Bilgi Formu

1- Cinsiyetiniz?

- a) Kadın
- b) Erkek

2- Yaşınız?

- a) 14-17
- b) 18-21
- c) 22-24
- d) 25-27
- e) 28-30
- f) 31 ve üzere

3-Eğitim durumunuz nedir?

- a) İlkokul/ Ortaokul
- b) Lise
- c) Ön lisans
- d) Lisans
- e) Doktora

4- Hangi Spor Branşını Yapıyorsunuz?

- a) Tekvando
- b) Muaythai

5- Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz?

- a) 1-3 yıl
- b) 4-6 yıl
- c) 7-9 yıl
- d) 10-12 yıl
- e) 13 yıl ve üzeri

6- Millilik dereceniz Nedir?

- a) A milli
- b) B milli
- c) C milli

## Ek-2. Elit Sporcu Örgütsel Stres Ölçeği (ESÖSÖ)

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

### Ek-3. Elit Sporcü Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ESÖBÖ)

	Aşağıdaki ifadelerde sizlerin spor ortamında karşılaşabileceği olası durumlar yer almaktadır. Lütfen bu ifadeleri okuyarak her bir ifadenin sizde ne derece bağlılığa neden olduğunu daire içerisine alarak işaretleyiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Genellikle	Her Zaman
1	Kulüp yönetimi benim iyiliğimi düşünür	1	2	3	4	5
2	Kulüp yönetiminin koyduğu kurallara uyarım.	1	2	3	4	5
3	İşimden başka işlere karışmam.	1	2	3	4	5
4	Kulübümün çevre tarafından yeterince tanınmasını önemserim.	1	2	3	4	5
5	Kulüp yönetimi ile uyuşum içindeyim.	1	2	3	4	5
6	Kulüp yönetimi ile uyuşum içindeyim.	1	2	3	4	5
7	Takım arkadaşlarımla sorunları beni ilgilendirir.	1	2	3	4	5
8	Kulübüm de sporculara önem verildiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
9	Takımındaki değişikliklere uyum sağlarım.	1	2	3	4	5
10	Çalışmalarım biter bitmez kulüpten ayrılıyorum.	1	2	3	4	5
11	Kulübümün geleceği ile ilgilenirim.	1	2	3	4	5
12	Kulübümde yapılan toplantılara gönüllü katılıyorum.	1	2	3	4	5
13	Takım arkadaşlarımdan hoşnutum.	1	2	3	4	5
14	Kulüp yönetimine öneri götürmem.	1	2	3	4	5
15	Başka bir takım bulamadığım için bu takımda oynuyorum.	1	2	3	4	5
16	Kulübümde üstün başarı sağlamak amacımdır.	1	2	3	4	5
17	Kulüp dışında bile kulübümü düşünürüm.	1	2	3	4	5
18	Takım ile ilgili görevlerimi umursamadığım olur.	1	2	3	4	5
19	İşimi kendime uygun bulurum	1	2	3	4	5
20	Kulübümün çevresine yapacağı etkinliklere katılıyorum	1	2	3	4	5
21	İşimden hoşnutum.	1	2	3	4	5
22	Kulübümde kendimi güven içerisinde hissediyorum.	1	2	3	4	5
23	Kulübümden çok kulüp dışı beni ilgilendirir.	1	2	3	4	5
24	Kulübüme gidip gelmede zorlanıyorum	1	2	3	4	5
25	Kulübümdeki toplantılara ilgi duymuyorum.	1	2	3	4	5
26	Çevremde kulübümle övünüyorum	1	2	3	4	5
27	Kulübümde mutluyum.	1	2	3	4	5
28	Kulüp yönetimi ile iyi geçinirim.	1	2	3	4	5
29	Kulüp yönetiminin başarısı beni ilgilendirmiyor.	1	2	3	4	5
30	Arkadaşlarım tarafından kullanıldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
31	Kulübüme gitmeyi canımın istemediği zamanlar olur.	1	2	3	4	5
32	Bu kulüpten başka bir kulüpte rahat edemem.	1	2	3	4	5
33	Kulüp yönetiminin sorunları ile ilgilenmem.	1	2	3	4	5
34	Kulübümde huzur içindeyim.	1	2	3	4	5
35	Kulübümden hoşnutum.	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

Harun Gürkan ACUN, İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara’da tamamladı. 2011 yılında 50. Yıl Lisesi’nden mezun oldu. 2020 yılında Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Spor Bilimleri Bölümü’nde lisans eğitimini tamamladı. 2020 yılında İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı bölümünde yüksek lisans eğitimini tamamladı.

