



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Osman DİREK

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ve LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN İNCELENMESİ

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2020



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Osman DİREK

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİNDE ÖĞRENİM GÖREN ÖĞRENCİLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ve LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN İNCELENMESİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi M. Haluk ÇEREZ

Rekreasyon Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2020

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Osman Direk'inbu çalışması, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Prof. Dr. Hasan ŞAHAN (İmza)

Üye (Danışmanı) :Dr. Öğretim Üyesi M. Haluk ÇEREZ (İmza)

Üye :Dr. Öğretim Üyesi Sezgin KORKMAZ (İmza)

Tez Başlığı: Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Örgütsel Bağlılık
ve Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 04/02/2020

Mezuniyet Tarihi : 06/03/2019

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Spor Bilimleri Fakóltesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Osman DİREK



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Osman Direk
Öğrenci Numarası	20155233004
Enstitü Ana Bilim Dalı	Spor Yöneticiliği
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi M. Haluk ÇEREZ
Tez Başlığı	Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi
Turnitin Ödev Numarası	1264454788

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 57 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 26/02/2020 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 15

alıntılar dahil % 30'dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

.../.../2020

(imzası)

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı
Dr. Öğr. Üyesi M. Haluk ÇEREZ

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	v
ÖNSÖZ	vi

BİRİNCİ BÖLÜM LİDERLİK

1.1. Liderlik	1
1.2. Liderlik Kavramın Gelişimi	2
1.3. Liderlik Teorileri	3
1.3.1. Özellikler Kuramı	3
1.3.2. Davranışçı Kuram	3
1.3.3. Durumsallık Kuramı	5
1.4. Liderlik Tarzları	5
1.4.1. Karizmatik Lider	6
1.4.2. Dönüşümcü Liderlik	6
1.4.3. Otokratik Lider	7
1.4.4. Demokratik Lider	8

İKİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. Örgütsel Bağlılık	9
2.2. Kavramın Tarihsel Süreci	9
2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	10
2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	10
2.3.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Modeli	10
2.3.1.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Modeli	11
2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Modeli	12
2.3.1.4. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Modeli	13
2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	14
2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	14
2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	15
2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	15
2.3.3.1. Reichers Yaklaşımı	15
2.4. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	16
2.4.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Savunma	16
2.4.2. Beklenilenden Fazla Çaba Gösterme	16
2.4.3. Görev ve Sorumluluk Bilincinin Üst Seviyede Olması	16
2.5. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sonuçları	16
2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	17
2.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	17
2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları	18
2.6. Örgütsel Bağlılığın Önemi	18

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	19
3.2. Araştırma Modeli ve Yöntemi	19
3.3. Evren ve Örneklem	19
3.4. Veri Toplama Araçları	19
3.5. Verilerin Analizi	20

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Cinsiyet Özellikleri	21
4.2. Katılımcıların Yaş Özellikleri	21
4.3. Katılımcıların Bölüm Özellikleri	21
4.4. Katılımcıların Sınıf Özellikleri	22
4.5. Katılımcıların Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılıkları ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	22
4.6. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları	23
4.7. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	24
4.8. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Bölüm Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	25
4.9. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Sınıf Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	26
4.10. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Testi Sonuçları	27
SONUÇ	29
KAYNAKÇA	32
EKLER	40
ÖZGEÇMİŞ	43

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyet Özellikleri	21
Tablo 4.2. Katılımcıların Yaş Özellikleri	21
Tablo 4.3. Katılımcıların Bölüm Özellikleri	21
Tablo 4.4. Katılımcıların Sınıf Özellikleri.....	22
Tablo 4.5. Katılımcıların Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılıkları İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikleri	22
Tablo 4.6.Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	23
Tablo 4.7.Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	24
Tablo 4.8.Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Bölüm Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	25
Tablo 4.9.Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Sınıf Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	26
Tablo 4.10.Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Testi Sonuçları	27

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı; spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimlerinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında araştırma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında öğrenim gören ve aynı zaman da spor işletmelerinde çalışan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma grubunu kadın ve erkek toplam da 240 çalışan ve Akdeniz Üniversitesi spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencinin örnekleme oluşturmaktadır. Araştırma amacı kapsamında elde edilen verilerin analizi için verilerin dağılımı incelenmiş ve normal dağılım tespit edilmiştir. Farklılıkların tespit edilebilmesi için t-testi, tek yönlü varyans analizi ve ilişki incelemesi için korelasyon analizi kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizi SPSS 25.0 paket program kullanılarak yapılmış ve anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, cinsiyet değişkeni ve sınıf değişkenine göre ortalama farklılıkları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bölüm ve yaş değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. İlişki incelemesi için yapılan korelasyon analizi sonuçlarında ise alt boyutlar arasında orta ve düşük düzey ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:Spor, Liderlik, Örgütsel Bağlılık

SUMMARY

INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LEADERSHIP ORIENTATION OF STUDENTS STUDYING IN FACULTY OF SPORT SCIENCES

The purpose of this research; Organizational commitment and leadership orientations of students studying in sports sciences faculty. Within the scope of the research, the research group consists of students who study in 2018-2019 academic year and also work in sports enterprises. The sample of the study group consisted of 240 male and female employees and a student of Akdeniz University Faculty of Sport Sciences. The distribution of the data was analyzed for the analysis of the data obtained within the scope of the research purpose and it was determined that it showed normal distribution. In order to determine the differences, t-test, anova test and correlation analysis were used. Data analysis will be performed using SPSS 25.0 package program and the level of significance is determined as $p < 0.05$. As a result of the study, when the difference according to gender and class variable was examined, it was found that there were statistically significant differences. There was no significant difference according to the department and age variables. In the correlation analysis results, it was found that there were medium and low level relationships between the sub-dimensions.

Key Words: Sports, Leadership, Organizational Commitment

ÖNSÖZ

Gelişen çağ ve günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda her alanda olduğu gibi yönetim bilimlerinde ve spor bilimlerinde de yenilikleri beraberinde getirmiştir. Küreselleşen dünya artan rekabet ile birlikte spor işletmeleri de sürdürülebilirliğini sağlayabilmesi için birçok yola başvurmaktadır. Örgütün yönetim biçimi, örgüt çalışanlarına davranış biçimleri ve örgüt çalışanlarının çalıştıkları yere olan bağlılıkları örgütler için önemli hale gelmiştir. Bir çok araştırma lider kavram üzerinde durmuş, liderlik tipleri ele alınmıştır. Buradan yola çıkarak hem spor bilimleri fakültesinde eğitim gören hemde bir spor işletmesinde çalışmakta olan öğrencilerin örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimleri arasında ki ilişkinin incelenmesi araştırmamızın temel amacını oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

LİDERLİK

1.1. Liderlik

İnsanların bir arada olması birlikte yaşaması ve hareket etmesi sonucunda grupların yönlendirilebilmesine yönelik ihtiyacın ortaya çıkması ile liderlik kavramı doğmuştur (İbicioğlu vd., 2009: 2). Lider, örgüt kültürünü oluşturan, ihtiyaç olması halinde bu kültürü değiştirebilen, ortaya çıkan sorunları çözebilme yeteneğine sahip, örgütü amaç doğrultusunda bir araya getirebilen ve yönlendirebilen, kendi kişisel özellikleri ve sahip olduğu motivasyonu ile insanlar üzerinde etki kurabilen kişidir (Dinçer ve Bitirim, 2007: 61; Schein, 2004: 223). Diğer bir tanıma göre ise lider; insanlara yol gösterebilen, kişilerin isteklerine yanıt verebilen, çözüm üretebilen, öğreten ve aydınlatan, sahip olduğu kişisel ve fiziksel özellikler ile diğer kişilerin fikirlerini büyük ölçüde değiştirebilen kişidir (Yılmaz ve Karahan, 2010: 146; Akman vd., 2015: 131).

Birçok tanımdan anlaşılacağı üzere liderler, örgüt amaçları doğrultusunda hedeflere ulaşabilmek için bütün örgütler için büyük önem taşımaktadır. Günümüz gelişen teknolojisi, kitle iletişim araçları, rekabet ortamının her geçen gün kızışması ile insan kavramının ön plana çıkması sonucu liderlik kavramı da önem kazanmıştır. 21. Yy. da dünyada hızlanan değişim ve gelişmeler ile liderlik konusu da çok fazla araştırmaya konu olmuştur ve bunun sonucu olarak bir çok tanımlı literatür de yapılmıştır. Zaman içerisinde yapılan tanımların bazılarını aşağıda belirtilmiştir (Yulk, 2010: 20).

House'a (1971) göre liderlik, örgütün amaçlarına ve aktivitesine katkıda bulunabilmek için örgüt çalışanlarını motive edebilme ve çalışanları etkileyebilme gücüdür.

Abraham'a (1992) göre liderlik, insanların düşünce ve hareketlerini etkileyebilme gücüdür.

Pınar (1999) liderlik kavramını, önemli karar alabilen, talimatlar veren, toplulukları yönetebilen özel insanların ortaya koydukları faaliyetleri açıklayan bir yönetim süreci ve kavramıdır şeklinde tanımlamıştır.

Özcan vd. (2012) liderliği, örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için insan gruplarını etkileyebilme yeteneğidir olarak tanımlamıştır.

Diker (2017) ise liderlik kavramını, ortak bir amaç doğrultusunda takipçilerini bir araya getirebilen ve bu amaç doğrultusunda belirli hedeflere doğru yönlendiren bir yol gösterici olarak tanımlamıştır.

Literatürde daha fazla tanıma rastlamak mümkün olsa da, yapılan tanımlar incelendiğinde literatüre göre liderlik, bir örgütün amaçlarının belirlenmesi ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için örgütteki insanları etkileyebilme, iş yaptırabilme ve yol gösterebilmedir.

1.2. Liderlik Kavramın Gelişimi

İnsanlar tarih boyunca sürekli değişim ve gelişim içinde olmuştur. Toplumlar ile birlikte liderlik kavramı da tarihi süreci içerisinde değişime ayak uydurmuş ve sürekli olarak gelişim göstermiştir. Toplumların çeşitli koşullar içerisinde bulunması dönem dönem farklı liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Liderlik konusu üzerinde sürekli bir çok araştırma yapılmıştır ayrıca birçok teorisyen de liderlik konusu farklı şekillerde araştırmışlardır. Literatür incelendiğinde tek bir sınıflama yerine bir çok liderlik sınıflaması yapıldığı görülmüştür. Ancak en sık kullanılan sınıflamaya göre liderlik özelliklerinin doğuştan geldiğini savunan “Özellikler Teorileri”, liderlerin davranışları ile ilgilenen “Davranış Teorileri”, liderlik özelliklerinin içinde bulunduğu duruma göre şekillendiğini savunan “Durumsallık Teorileri” ve son olarak liderin yaratıcı, ileri görüşlü olması ve vizyon sahipliği ile değerlendiren “Güncel Yaklaşımlar” teorileridir (Akbaba ve Erenler, 2008).

Liderlik kavramı sanayi devrimine kadar daha çok politik, dini ve askeri alanlarda kullanılırken, sanayi devrimi ile örgütler içinde önemi artmaya başladı ve bu konu üzerinde yapılan çalışmalarda artış görülmüştür. 1800’lü yılların son çeyreği ve 1950 yılları arasında yapılan araştırmalarda “lider doğulu” yaklaşımına sık rastlanmaktadır. O dönem yapılan çalışmalarda liderlerin kişisel özellik olarak farklılıklara sahip olduğu düşünülmüş ve bu özelliklerin doğuştan olduğu savunulmuştur.

İlk liderlik kuramı olan özellikler kuramında liderin “ne” olduğuna yanıt aranmıştır. Davranışsal kuramda ise liderlik kuramlarına açıklık getirme çabası ile “neyi, nasıl yaptığı” sorularına yanıtlar bulmak amaçlanmıştır. 1940’lı yıllara gelindiğinde ise liderlerin kişilikleri yerine, performanslara odaklanılmıştır. Özellikler ve davranışsal teorilerin yetersiz kalması sonucunda 1960 ile 1980 yılları arasında yapılan araştırmalarda liderlik kavramında zaman ve mekan değişkenlerine göre farklılık gösteren fonksiyonlar araştırılmıştır. Bu teoride bir çok değişken bir arada düşünülerek tüm durumlara uyan tek bir liderin olmadığı ortaya atılmıştır (Leblebici, 2008: 61).

1980’li yıllarda globalleşen dünya gelişmeye başlayan teknoloji ve insanlar üzerinde görülen büyük değişimler liderlik kavramına yeni bir pencereden bakış getirmiştir. Bu

gelişmeler sonucunda vizyoner liderlik kavramı ortaya çıkmıştır. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise modern liderlik yaklaşımları gelişmeye başlamıştır (Sezgül, 2010 239-250) .

1.3. Liderlik Teorileri

1.3.1. Özellikler Kuramı

Liderlik kavramı içerisinde ilk öne atılan kuram özellikler kuramıdır. Liderlerin doğuştan gelen yeteneklere sahip olduğunu ve bu yeteneklerin çocukluk yıllarında elde edilen bazı niteliklerle birlikte zenginleştirilmesi bu kuramın temelini oluşturmaktadır (Eren, 2001:380-404). Kuramda liderin kişisel özelliklerine önem verilmiştir. Liderin entelektüel, sosyal ve duygusal özellikleri araştırılmış ve tespit edilmeye çalışılmıştır (Yulk, 1989:40-70)

Özellikler kuramına göre, kişiyi lider yapan çeşitli özelliklerdir. İçinde bulunduğu durumla ilgilenmeyerek “Lider olarak doğmuş”, “Doğuştan lider” gibi sözler ile liderin tamamen kişisel özelliklerinden kaynaklı olduğunu savunmaktadır (Kağıtçıbaşı, 1999:295).

Thomas Carlyle bu kapsamda yapılan çalışmaların ilkinin yapılmıştır. Bazı liderlerin doğuştan lider olarak dünyaya geldiklerini ve tarihi bir rol üstlendiklerini savunmuştur. Daha sonrasında yapılan bazı araştırmalar “Özellik yaklaşımı”nın geliştirilmesi için katkı sağlamışlardır. Stogdill 1948 yılında yapmış olduğu çalışmada, öncesinde belirlenen 300 özellik tekrar gözden geçirilmiş ve test edilmiştir. Bu özellikler;kişilik, fiziksel, sosyal, zeka, işle ilgili ve sosyal özellikler başlıkları altında gruplandırılmıştır. Elde ettiği bulgular, liderlerin bu özelliklerin bir kısmına sahip olmalarına rağmen, belirlenen özelliklerin tümünün insanın liderlik yapabileceğine ilişkin net göstergeler olmadığı sonucuna varmışlardır (Erçetin, 2002: 98).

Lider değişkenini ele alarak liderlik sürecini incelemeye çalışan bu kuram yeteri kadar verimli olamamıştır. Yapılan çalışma sonuçlarında etkin liderlerin her zaman aynı özelliklere sahip olmadıkları tespit edilmiştir ve bu durum özellikler kuramı ile ters düşmüştür. Kuramın yetersiz kalmaya başlaması ile birlikte araştırmacılar başka konular üzerine dikkatlerini vermişlerdir. Liderin mevcut özellikleri yerine nasıl hareket ettiklerini, takipçilerinin özelliklerini incelemişlerdir ve bu sayede davranışsal kuram ortaya çıkmıştır (Koçel, 1998: 398-409).

1.3.2. Davranışçı Kuram

Davranışsal kuram, özellikler kuramının aksine lideri bireysel özellikler yerine, davranış özelliklerinin belirlediğini savunmuştur. “Doğuştan lider” kavramı yerine liderlik davranışlarının eğitim ile kazanılabileceğini ortaya atmıştır. Liderin amacına ulaşabilmesi için;

emir verme tarzı, grup bireylerini yönetme şekli, kaynakları verimli kullanabilme, iletişim türü ve grup bağlılığı gibi davranışları sergilemesi önemlidir (Şimşek, 2006:12).

Davranışsal liderlik kuramının gelişiminde bazı ampirik çalışmaların katkıları olmuştur. Bu araştırmaların ilkleri ise Ohio State ve Michigan Üniversiteleri tarafından yapılmıştır. Ayrıca Batı literatüründe iş odaklı ve kişi odaklı liderleri birbirinden ayıran çalışmalar bulunmaktadır.

Ohio State Üniversitesinin araştırmaları 1945'te başlamıştır. Askeri alanlarda ve sivil gruplar üzerinde bir çok yöneticiyi araştıran bu çalışma liderin nasıl tanımladığını açıklamak olmuştur. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonuçlarında “kişiyi dikkate alma” ve “inisiyatif” değişkenleri rol oynamıştır. Kişiyi dikkate alma faktöründe liderin grup üyeleri üzerinde saygı ve güven sağlayabilmesi, dostluk bağlarını güçlü utması yönündeki davranışları ifade etmektedir. Lider bu faktör de izleyicilerinin taleplerini göz önünde bulundurarak onların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır. İzleyici odaklı olup davranışlarında izleyicilere daha çok ağırlık vermektedir. İnisiyatif faktöründe ise lider amaçlanan hedef doğrultusunda grup üyelerini koordine etme, iletişim kurma örgüt amaçlarını tayin etme, planlama doğrultusunda süreleri belirleme ve bu doğrultularda talimatlar yönünde davranışları ifade etmektedir (Koçel, 2010:578).

Davranışsal kuramın gelişmesinde katkısı bulunan başka bir çalışmase Michigan Üniversitesinde yapılmış olan liderlik çalışmalarıdır. Ohio State Üniversitesinde yapılan çalışmalar gibi liderlerin kişiyi ve işe yönelik olarak davranışlar sergilediğini ileri sürmüşleridir. İşe yönelik davranış sergileyen liderler, çalışma sırasında sürekli olarak kontrol eden, statü gereği sahip olduğu otoriteyi kullanan ve cezalandırma gibi yaptırımlar uygulayan davranışlar sergilerler. Ancak kişiyi yönelik lider, grup üyelerinin kişisel gelişimini önemseyen, çalışma koşullarını daha iyi hale getirmek isteyen davranışlar sergilemektedirler (Bojadjev vd., 2015: 213).

Ohio ve Michigan Üniversitelerinde yapılan araştırmalardan esinlenerek Teksas Üniversitesinde Blake ve Mouton tarafından yönetim matriksi adı verilen bir matriks haline getirilmiştir. Matriks kişiyi yönelik olma ve üretime yönelik olmak üzere iki boyuta liderlik davranışları gruplanmıştır. Matriks puanlamalarına göre başarılı liderin hem kişiyi hem üretime önem veren davranışları sergilemesi gerektiği söylenmiştir (Koçel, 2014:681).

Davranışsal kuram çalışan bir diğer teorisyen ise Douglas McGregor'dur. X ve Y teorisini geliştiren McGregor çalışanların zıt davranışları barındıran iki farklı sınıftan oluştuğunu söylemiştir. X grubunda sınıflandırdığı çalışanların, çalışmaktan mutlu olmayan, sürekli olarak bir kontrol mekanizması altına alınması gereken, sorumluluk sahibi olmayan

kişilerdir. Y grubundakiler ise X grubunun aksine sorumluluk sahibi, çalışmaktan kaçmayan ve kontrol edilmeye ihtiyaç duymayan çalışanlardır. X grubu çalışanlarının otokratik bir yönetim anlayışını benimseyen bir lider ile yönetilmesine ihtiyaç duyulurken, Y grubu özelliklerini taşıyan çalışanların demokratik bir yönetim anlayışına sahip bir lider tarafından yönetilmesi gerekmektedir (Kozak, 2008: 494).

Davranışsal kuram altında ileri sürülen bir diğer teori ise Rensis Likert tarafından Michigan Üniversitesi çalışmalarının devamı niteliğinde olan Likert'in Liderlik Teorisidir. Bu teoriye göre lider davranışları dört model altında sınıflanmıştır. Bu dört modele göre lider istismarcı lider ve yardımsever lider işe yönelik davranışlar sergilerken, katılımcı ve demokratik lider kişiye yönelik davranışlar sergilemektedir (Sinha, 2008: 271).

1.3.3. Durumsallık Kuramı

Özellikler kuramı ve davranışsal kuramın zaman içerisinde eksik kalması ve zaman ayak yurdurması üzerine araştırmacılar yeni arayışlar içerisine girmişlerdir. 1960'ların sonundan 1980 li yıllar arasında durumsallık kuramı üzerine bir çok araştırma yapılmıştır. Bu kurama göre liderin mekan, zaman, yer kavramları içerisinde değerlendirilmesi gerektiği ve tek tip bir liderlik anlayışının olmayacağı savunulmuştur. Birçok değişkene ve içinde bulunulan durumun şartlarına göre lider olan kişi en uygun tarzı uygulayacaktır (Gündoğdu, 2014: 25)

Durumsallık kuramı içerisinde House ve Mitchel tarafından "Yol-Amaç Kuramı" geliştirilmiştir. Yol-amaç kuramına göre lider grup üyelerini grup hedeflerine nasıl ulaşabileceğine yönelik motive yöntemlerine odaklanmıştır. Bu kurama göre lider, katılımcı, destekleyici, başarı odaklı ve otokratik liderlik yaklaşımlarını hedef ve yol haritasına göre belirleyip uygulamalıdır (Clegg vd. 2011: 136-138).

Durumsallık kuramı içerisinde geliştirilen bir diğer model ise Vroom ve Yetton'nun Karar modelidir. Karar modeline göre içinde bulunduğu duruma göre grup üyelerinin aldıkları kararlara ne derece katılacağı anlatılmıştır. Bu aşamada otokratik 1, otokratik 2, danışmacı 1, danışmacı 2 ve grup liderlik tarzında beş ayrı liderlik tarzı benimsenmiştir (Chemers, 2014: 49-50)

1.4. Liderlik Tarzları

Organizasyonu yöneten liderin seçmiş olduğu tarz, o liderin etkinliğini büyük ölçüde etkilemektedir. Doğru bir liderlik tarzının belirlenmesi ve doğru motivasyon yöntemlerinin kullanılması, hem kişisel hem organizasyon amaçlarının başarıya ulaşabilmesine yol açmaktadır.

Literatür incelendiğinde liderlik tarzları ve bu tarzların özellikleri hakkında bir çok araştırma yapılmıştır. Bir çok liderlik tarzı belirlenmiş ve bu tarzların yönetme fonksiyonunda kendi yönetim tarzını seçmek isteyen lidere bir çerçeve sağlamıştır. Liderlik tarzlarında her geçen gün artış olmuştur ve çeşitlenmeler devam etmiştir (Balçık, 2004:158).

1.4.1. Karizmatik Lider

Karizmatik lider, kişinin kişisel özellikleri ile insanı etkileyebilen, örgüt zor durumdayken ortaya çıkan, liderlik ettiği örgütün ve/veya ülkenin kaderini değiştirebilecek radikal kararlar alabilen liderlerdir. Takipçilerini mimikleri, ses tonu, güçlü kişilik özellikleri ile harekete geçirebilen ve çok kısa sürede sonuçlar alabilen liderlerdir (Kaya,2006:46). Karizmatik liderler karşılaştıkları zor durumlarda vazgeçmek bilmeyen, inandığı şeyi sonuna kadar götürebilen kişidir.

Takipçileri ile güçlü bağları olan liderin insanlara kendi istekleri ile iş yaptırabilmektedir. Aynı zamanda grup üyelerini örgüt amaçları doğrultusunda daha yüksek performans sergileyebilmeleri için motive edebilmektedir. Karizmatik liderlerin içinde bulunduğu organizasyonun geleceği için sağlam fikirlere sahiptirler. Belirledikleri vizyona sahip çıkıp güçlü şekilde belirlenmiş vizyonu gerçekleştirmek için çalışırlar (Aslan, 2009: 259; Daft, 2003:532-533).

Karizmatik liderlerin; sıra dışı özelliklere sahip olmalı, kriz dönemlerinde hızlı bir şekilde çözüm yolu bulabilmeli, elde ettikleri başarılar liderlik vasfını daha da sağlamlaştırmalı ve takipçilerine olağanüstü güçlerinin var olduğunu inandırmış olmaları sahip olması gereken özellikler arasındadır.

1.4.2. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü liderlik ilk olarak 1978 yılında James McGregor Burns tarafından ortaya atılmıştır. Burns dönüşümcü liderliği, “insanların politik, ekonomik ve benzeri değerler kullanarak karşılıklı olarak oluşturdukları amaçlara ulaşabilmek için grup üyelerini harekete geçirebilmesi” olarak tanımlamıştır. Dönüşümcü liderlik diğer liderlik tarzlarından farklı olarak duygu ve değerlere odaklanmaktadır. Yönettiği örgütü yenilik ve değişim içerisinde amaçlarına ulaştırmaya çalışmaktadır (Akbar vd., 2015:3490; Morçin ve Çarıkçı, 2016: 99). Dönüşümcü lider, sahip olduğu vizyonu yönettiği kişilere benimsetmeyi başaran, benimsediği vizyon ile yenilenme, performans artması ve kişisel gelişimi sağlayan kişidir (Kent ve Chelladurai, 2001:136).

Dönüşümcü liderlik birçok liderlik tarzına nazaran daha demokratik temellere sahiptir. Lider kendini izleyen kişiler ile iletişime sürekli olarak açık, takipçilere yetki verebilen ve

takipçilerin çıkarlarını gözetebilen liderdir. Örgütün başarıya ulaşabilmesi için belirlenmesi gereken vizyonu örgüt çalışanları ile birlikte belirler, ve çalışanlarına gerektiği durumlarda örgüt çıkarlarının kendi çıkarlarından daha önemli olduğunu benimsetebilmektedir (Bass, 1990: 21).

Dönüşümcü liderlerin en önemli özelliklerinden birinin ise izleyenlerine karşı daha alçak gönüllü olabilmesi, kendi alanı olan konularda ise iş yaptırabilme gücünü ortaya koyabilmesidir. Cömert'e (2004:9-10) göre iyi bir dönüşümcü liderde olması gerek özellikler arasında; değişime açık olma, dinamizmi yakalayarak dönüşüme hazır olma, ileri görüşlülük, insan odaklı, sorgulayıcı, değişimin temsilcisi, risk alabilen, entelektüelliği ile peşinden gelen insanları etkileyebilecek kapasiteye sahip olması gerekmektedir.

Dönüşümcü liderlik felsefesinde lider örgütün her aşamasında farklılık ve değişime giderek takipçilerini etkileyebilmektedir. Yaptığı bir çok değişim reform niteliğinde olabilmeli ve hem takipçilerine hem örgüte maksimum fayda sağlamalıdır. Bunları yaparken her değişimi takipçilerine inandırabilmeli ve onların desteğini almalıdır. Doğru değişimler ve etkileri ile takipçilerine gelecek için umut vermeli ve motivasyonlarını yüksek tutabilmelidir (Çelik, 2007: 90; Eren, 2012: 462).

Avolio ve Bass dönüşümcü liderliği dört boyutta incelemiştir

1. İdeal davranışlar: İnançlar ve değerler doğrultusunda davranış sergileyen liderler, takipçiler ile özdeşleşirler ve takipçiler liderlerini taklit etmek isterler.
2. İlham verici motivasyon: Takipçilerine ilham veren liderler onları motive edebilirler. Takım ruhu felsefesi ile olabilecek durumları öngörüp ortak vizyon üzerinde bütün takipçileri birleştirirler.
3. Zihinsel Teşvik: Bu boyut yaratıcı ve yenilikçi düşünce yapısını öne çıkarır.
4. Bireysel düzeyde ilgi: Çalışanlarının problemlerine karşı oldukça hassas olmayı ve bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmaya içerir (Avolio ve Bass, 2001: 2).

Dönüşümcü liderlik, ortak hedef, değerler ve amaç doğrultusunda stratejik bakış açısı doğrultusunda takipçilerine vizyon sağlayarak yönettiği örgütü ileriye taşımayı amaçlayan bir liderlik tarzıdır. Lider, fikirleri ile takipçileri etkileyerek, değişim ve dönüşüm faaliyetleri yürütürler (Diker, 2014: 149).

1.4.3. Otokratik Lider

Otokratik liderlik, otorite ve sorumluluğun tamamına sahip olanların tarzı olarak tanımlanan liderlik tarzıdır. Ohio State araştırmalarında tanımlanan liderlik özelliklerine uymaktadır. Otokratik lider, takipçilerine söz hakkı tanımayan, kararları kendi başına alan,

takipçilerini motive edebilmek için yasal gücünü kullanan, bütün otoriteyi kendi elinde bulundurmaya benimseyen davranışları sergiler (Eren, 2001: 453).

Bu liderlik tarzında, takipçilere örgütün amaçlarını belirleme konusunda fikir sormaz ve söz hakkı vermez. Takipçiler üstlerinden aldıkları emirleri harfiyen uygulamak ile hükümlüdür. Takipçilerin duyguları, düşünceleri ve mutlu olup olmaları göz önüne alınmamaktadır ve bu durumun olumsuz etkileri olduğu liderlik literatüründe yer almaktadır (Vuğt vd. 2004:12).

Yetkinin merkezde toplandığı bu liderlik tarzında liderler ödüllendirme ve cezalandırma faaliyetleri ile takipçilerini motive etmeye çalışmaktadır. Bir örgütte otokratik liderlik tarzını benimseyen bir yönetici bulunuyor ise lider takipçilerinin başında bulunduğu sürece o gruptan performans alınabilir (Yakut, 2006: 18).

Otokratik liderlik tarzı, yönetim anlayışı olarak bürokratik ve otokratik toplumlarda eğitim gören çalışanların beklentilerine uygun görülür. Bu tarz toplumların eğitimden devlet sistemine aileden sosyal hayatın her aşamasında karar verme yetkisini büyüklerden bekleme alışkanlıklarına sahiptir ve takipçiler şüphesiz liderlerinin tam yetkileri altında toplanacaktır (Eren, 2001: 470).

1.4.4. Demokratik Lider

Otokratik liderlik anlayışının tam aksine, liderin takipçilerinin görüşlerine düşüncelerine önem verir. Grup üyelerine tamamen olmasa da güven duyar ve fikirlerini alarak kullanmaya özen gösterir. Kara aşamasında ise lider yine kendisi sahip olmak ister (Güney, 2012).

Literatürde bir çok araştırmacı otokratik lidere nazaran demokratik liderlik tarzının daha iyi olduğunu savunmuştur (Eren, 2003:526; Uysal vd., 2012: 319). Lider örgütün amaçları, planları ve yol haritasının oluştururken grup üyelerinden fikir ve önerileri alır ve bu fikirler ışığında örgüt amaçlarına ulaşmak için yol haritasını çizer. Grup üyelerinin düşünceleri liderin de liderlik davranışını belirlemede fikir sunmaktadır (Arıkan, 2010:322). Demokratik liderlik tarzının örgüt için en büyük avantajlarında birisi, örgüt çalışanlarının kendini örgütün bir parçası olarak görmesi ve sahiplenmesi sayesinde motivasyonları hep en üst düzeyde olmasıdır. Bu şekilde grup içinde çıkabilecek olan çatışma ortamı ortadan kalkarak yerini çalışma odaklı morale bırakmaktadır. Dezavantajı ise, karar alma sürecinde fikir alışverişinden dolayı zaman kaybı yaşanması ve sistemin yavaşlamasına neden olmaktadır. Acil durumlarda işlerin aksaması gibi durumlar ile karşı karşıya kalılabilmektedir (Yakut, 2006:17; Alkın, 2006:38, Eren, 2003: 526).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgüt, Türk Dil Kurumu tarafından “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların örgüte psikolojik davranışları olarak ifade edilebilen örgütsel bağlılık; çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi, çalışana örgüte karşı devamlılık kararı aldırarak psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Karacaoğlu ve Güney, 2010).

Örgüt; çalışanların ortak amaç doğrultusunda bilinçli olarak oluşturulan birliklerdir (Malinowski, 1990) örgütler toplumsal ihtiyaçlardan bir veya birkaçını karşılamak adına önceden belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi amacıyla bir araya gelen çalışanlardan oluşan toplumsal açık bir sistemlerdir (Geçikli, 2004). Çalışanların, oluşturulan bu sistem içerisinde kalmaya dair psikolojik durumları ise örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Özetle örgütsel bağlılık çalışanın örgüte karşı bağlılığın kuvveti olarak ifade edilebilmektedir (Wahn, 1999).

Latince kökten türeyen, birleştirmek anlamı olan ve “birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanan bağlılık kavramının (TDK) örgütsel bir boyutta ele alınması ile ortaya çıkan örgütsel bağlılık, kişilerin örgütleriyle girdiği birlik, beraberlik ve bağlılığın birleşimi ya da çalışanların örgütleriyle kurmuş oldukları kimliksel beraberliğin seviyesi doğrultusunda örgütte çalışan olmayı devam ettirme arzusu olarak da tanımlanabilir (Kırkpınar, 2017).

2.2. Kavramın Tarihsel Süreci

Bağlılık kavramının örgütsel açıdan ele alınması Becker tarafından 1960’lı yıllarda yapılan araştırmalara dayandığı kabul edilebilir. Becker, iş yaşamındaki bağlılığı “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak dile getirmiştir. 1966 yılında ise Grusky, ödül temelinde oluşturulacak bağlılıktan bahsetmiştir. Çalışanların ödül gayesiyle artacak çabası ve artan çaba doğrultusunda oluşacak bağlılığı dile getirmiştir. 1968 yılında Kanter tarafından örgüt ilişkilerinin bir parçası olarak bağlılık kavramından devam, uyum ve kontrol bağlılığı olarak bahsedilmiştir. 1971 yılında ise Sheldon tarafından bağlılık kavramından ve kavramın örgüte olan faydasından bahsedilmiştir (Dalgıç, 2017).

Süreç içerisinde tanımlamalarda çeşitlilikler göze çarparsa da temelinde aynı kavramı tanımlamaya çalışan araştırmacılardan Porter ve arkadaşları örgütsel bağlılık hakkında “bireyin

belirli bir örgütle bütünleşme düzeyi” olarak bahsetmiştir. Salancik ve Staw 1977 yılında örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ele almıştır (Yağcı, 2007). 1980 yılında Örgütsel Bağlılık Ölçeği hazırlayan Cook ve Wall ise örgütsel bağlılık kavramını kişinin, örgüt hedeflerine paralel beslediği duygular doğrultusunda çalıştığı işe karşı vermiş olduğu duygusal tepkiler olarak tanımlamıştır ve özdeşleşme, katılım ve sadakat olarak üç bileşenle ele almışlardır (Dalgıç, 2017).

1990 yılında ise Allen ve Meyer süreç içerisinde yaygın olarak kabul görmüş anlayıştan farklı olarak üç bileşenli geliştirmiş oldukları örgütsel bağlılık modelini ortaya koymuşlardır. Geliştirmiş oldukları model bünyesinde duygusal, devam ve normatif (zorunlu) bağlılık bileşenlerini barındırmaktadır (Allen ve Meyer 1990).

2000’li yıllarda ise Lee vd. (2001), Henkin ve Marchiori (2003), De Coninck ve Stillwel (2004), Powel ve Meyer (2004), Griffin ve Hepburn (2005) kavram üzerine yapılmış önemli çalışmalarındadır.

2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Alan yazın incelendiğinde örgütsel bağlılığın tanımlanmasının ve bileşenlerinin farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde rapor edildiği görülmektedir. Alan yazına zenginlik kazandıran bu yaklaşımlar tutumsal bağlılık yaklaşımı, davranışsal bağlılık yaklaşımı ve çoklu bağlılık yaklaşımı olarak sınıflandırılmaktadır (Eren ve Bal, 2015).

2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

İnsanın sahip olduğu bilgi ve tecrübeye bağlı olarak bilişsel, davranışsal ve duygusal olarak davranışlarının eğilimi olarak tanımlanabilen tutum, bireyin davranışlarını şekillendiren bir tavır olarak ifade edilebilir. Bu doğrultuda çalışanın sahip olduğu tutum, bağlı olduğu örgüte olan bağlılığın bir belirleyicisi olacaktır. Bu yaklaşımın temelinde de çalışanın örgütüne karşı sahip olduğu tutumunun örgüte bağlılığının seviyesini belirlediği görüşü bulunmaktadır. Kanter (1968), Etzioni (1961), O’Relly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1990) çalışmalarını bu temelde oluşturmuş araştırmacılarıdır.

2.3.1.1. Kanter’in Örgütsel Bağlılık Modeli

Örgütsel bağlılığı, çalışanların enerjilerini örgüt için harcama niyeti olarak tanımladığı örgütsel bağlılığın örgütün ihtiyaçları ile kişisel ihtiyaçların birleşimi olduğunu ifade etmektedir. Kanter üç boyutlu bir bağlılık yapısından bahsetmektedir (Kanter, 1968).

2.3.1.1.1. Devam Bağlılığı

Çalışanın sosyal bir sistem olan örgütteki rolüne bağlanması olarak tanımlanmaktadır. Çalışan, yapmış olduğu örgütten ayrılmanın durumundaki maliyet ve fayda değerlendirmesinin sonucunda aldığı kararın oluşturduğu bağlılığı ifade etmektedir. Çalışanın bu hesaplama sonucunda örgütten ayrılmayı göze alamaması ve bu doğrultuda örgütte kalmaya dair görüşünün oluşması, devam bağlılığı olarak tanımlanmaktadır.(Özutku, 2008)

2.3.1.1.2. Birlik Bağlılığı

Örgüt bünyesindeki çalışanların sosyal ilişkilerinin gelişmesi sonucu olarak karşımıza çıkan birlik, bu bağlılığın temelini oluşturmaktadır. Çalışanın örgütle ve örgüt bünyesinde kurmuş olduğu sosyal bağlar, çalışanın örgüt bünyesinde kalma niyeti oluşturmaya neden olmaktadır. Örgüt üyeleri arasında oluşacak duygusal bağlar, tüm üyelerin memnuniyetine kaynak oluşturur. Bu memnuniyet, duygusal bağ, dayanışma da örgüte dair bağlılık duygularını oluşturur (Güçlü, 2006:12).

2.3.1.1.3. Kontrol Bağlılığı

Çalışanların, örgütün kurallarını, normlarını, sınırlarını örgütün bir ihtiyacı olarak kabul edebilir ve bu ihtiyacın da kendi iş ve işlemlerinin de doğru ve kolay yürütülebilmesine katkı sağlayacağını belirtir (Varoğlu, 1993:24).

2.3.1.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Modeli

Etzioni yapmış olduğu örgütsel bağlılık çalışmaları neticesinde örgütsel bağlılığı üç boyut olarak ele almıştır. Bu üç boyutu pozitif (ahlaki), tarafsız (hesapçı) ve negatif (yabancılaştırıcı) olmak üzere sınıflandırmaktadır (Newton ve Shore, 1992).

2.3.1.2.1. Ahlaki Bağlılık

Değerler içselleştirildikçe bağlılığın da göreceli olarak perçinlendiği kabul edilmektedir (Newton ve Shore, 1992). Bu bağlamda örgütün amaçlarının, değerlerinin, kurallarının benimsenmesi, içselleştirilmesi sonucunda örgüte dair olumlu ve derin bir bağlılık duygusunu doğurabilmektedir. Ahlaki bağlılık da bu doğrultuda çalışan ile örgüt amaçlarının, görüşlerinin paralelliği doğrultusunda ortaya çıkan olumlu duyguların doğurduğu bir bağlılığı ifade eder. (Varoğlu, 1993).

2.3.1.2.2. Hesapçı Bağlılık

Çıkar temelinde kurulan ilişki sonucunda oluşan beklenti olarak da tanımlanabilir. Çalışan çabası ya da faaliyetlerinin karşılığında dair oluşan beklentinin oluşturduğu bağlılık olarak ifade edilebilir. Çalışan, faaliyetleri karşılığında elde edeceği vaat edilen kazancın motivasyonu ile örgüt bünyesinde kalmaktadır. Bu bağlılıkta örgüt hedef kazançlara giden yolda bir aracı olarak görülmektedir (Bülbul, 2007).

2.3.1.2.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık

Örgütün yapısı itibarıyla çalışana hissettirdiği olumsuz duygular neticesinde ortaya çıkan, çalışanın örgütü zarar veren ya da ceza veren bir yapı olarak görmesiyle beraber oluşan durum olarak tanımlanmıştır. Çalışanın hareketlerinin sınırlandırıldığı, kararlarına saygı duyulmadığı bir ortam örnek verilebilir. Bu durumda çalışan örgüte bir bağlılık hissetmemesine rağmen örgüt bünyesinde kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000).

2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Modeli

Örgütsel bağlılığı psikolojik bağlılık temelinde ele alan O'Reilly ve Chatman tarafından örgütsel bağlılık üç boyutta ele alınmıştır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

2.3.1.3.1. Uyum

Bu boyutta çalışan uyumlu görünmek ve bu doğrultuda ödüllere ulaşmak ya da cezalardan kaçınma amacıyla örgüte oluşturmuş olduğu bağlılık ifade edilmeye çalışılmıştır. Üyelerin bağlılık göstermelerinin altında yatan neden, ödülleri elde etme ve cezaları ortadan kaldırmaktır.

2.3.1.3.2. Özdeşleşme

Örgüt bünyesinde diğer insanlarla kurulan bağın, ilişkilerin düzeyiyle ilişkilendirilmiştir. Çalışan, örgüt bünyesindeki diğer çalışanlarla kurabildiği ilişkileri gücüyle paralel olarak özdeşleşmekte ve bu doğrultuda örgüte bağlılık oluşturmaktadır. Bu durumda çalışanlar, diğer üyelerle olan ilişkilerini sürdürebilmek ya da geliştirebilmek için örgütte kalmayı tercih ederler. (Hakan, 2009)

2.3.1.3.3. İçselleştirme

Çalışan ve örgütün değerleri arasındaki uyum gücü ile ilişkilendirilmiştir. Çalışanın değerleri, normları yargı ve amaçları ile örgütün bu unsurlarının benzeşme düzeyi doğrultusunda bağlılık oluşmaktadır.

2.3.1.4. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Modeli

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütünde çalışmaya devam etme ya da ayrılma kararını belirleyen psikolojik durum olarak tanımlamasından dolayı model, tutumsal yaklaşım bünyesinde değerlendirilmektedir. Örgütsel Bağlılığı ilk çalışmalarında iki boyutlu bir yapı olarak tanımlasalar da araştırmalarının son hali örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bu üç boyutlu yapı; çalışanın örgütüyle kurmuş olduğu hissi bağlanmayı tanımlayan duygusal bağlılık; çalışanın örgütünden ayrılması durumunda kaybedeceklerini göze alamadığından ya da örgüt bünyesinde bulunmaya ihtiyacının olmasından kaynaklı bağlılığı tanımlayan devam bağlılığı ve çalışanın örgüte karşı oluşan sorumluluk duygusu ile örgüt bünyesinde kalmaya kendini zorunlu hissetmesinden kaynaklı bağlılığı tanımlayan normatif (zorunlu) bağlılık olarak adlandırılmıştır (Allen ve Meyer, 1991)

2.3.1.4.1. Duygusal Bağlılık

Çalışanların örgütle kurduğu duygusal bağ açıklanmaya çalışılmaktadır. Çalışanların örgüte karşı olan olumlu duygu değerlendirmelerinin, örgütte kalma isteklerinin bir sonucudur. Çalışanın örgüt değerleri ile olan uyumunun bir yansımasıdır. Bu yansıma ile çalışan ve örgüt değerleri daimi bir paralellik gösterir (Hoş ve Oksay, 2015).

Duygusal bağlılığın oluşumunda işin cazipliği, örgütün güvenilirliği, katılım düzeyi, eşitliğe dair güven, işverene dair güven gibi unsurlar da duygusal bağlılığın belirleyicileri olarak gösterilebilir (Doğan ve Kılıç, 2007).

2.3.1.4.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı çalışanın örgüt bünyesinde çalışma isteğinin sürmesini ifade etmektedir. Çalışanların kendilerince yapmış oldukları değerlendirme sonucunda örgüt bünyesinde kalmanın daha doğru olacağı düşüncesiyle hareket etmelerine temel oluşturmaktadır (Demirel, 2008).

Devam bağlılığı kapsamında çalışan, örgüte duyduğu ihtiyaç doğrultusunda ayrılmanın sonuçlarını göze alamamaktadır. Örgüt bünyesinde devam etme arzuları bu değerlendirmenin mahsulüdür. Bu değerlendirme ile çalışan, olası ayrılık sonucunda oluşacak koşulların üstesinden gelemeyeceğini kabul etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

2.3.1.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık ahlaki bağlılık olarak da tanımlanabilir. Çalışan, örgüt bünyesindeki varlığının önemsendiği görüşüne istinaden çalışmayı görev edinmektedir. Çalışanın örgüt içerisindeki maruz kaldığı olumlu davranışlar çalışanın örgüte dair bu bağlılığı hissetmesine

ortam oluşturabilir. Özellikle yöneticileri tarafından olumlu yaklaşımlara maruz kalan çalışanın normatif bağlılık seviyesini yükseltmektedir (Demirkol, 2014).

2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık, sosyo-psikolojik perspektif temelinde oluşturulmuştur. Yaklaşım, bireyin deneyimleri ve örgüte sağladıkları uyum seviyesi ile örgütsel bağlılıklarının paralellik gösterdiğini dile getirmektedir (Cengiz, 2001). Becker (1960), Salancik (1977) bu yaklaşım temelinde örgütsel bağlılık modellerini oluşturmuşlardır.

2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşım içerisinde öne sürülen yan bahis, ekonomik bir temele dayandırılmıştır. Bağlılığın davranışsal yönüne odaklanmaktadır. Becker'e göre bağlılık, süregelen davranışların değiştirilmesi sonucunda kaybedilecek yatırımların göz önünde bulundurulması bahsi geçen davranışların sürdürülmesine devam etme eğilimidir. Yaklaşım, örgütte kalınmasının ya da örgüt için yapılan faaliyetlerin asıl nedeninin çalışan tarafından kabul gören yan bir kazanç (bahis) olduğunu öne sürmektedir. Özetle örgütten ayrılma eylemi, çalışanın örgüte yaptığı yatırımları ve oluşturmuş olduğu yan bahisleri kaybetme anlamına geldiğinden, örgütten ayrılmama isteği sonucunda oluşan bağlılıktan bahsedilmektedir (Meyer ve Allen, 1984). Becker, bağlılığa kaynak olan yan bahis kaynaklarını dört başlıkta sınıflandırmıştır (Becker, 1960).

2.3.2.1.1. Toplumsal Beklentiler

Sık sık iş değiştiren bir çalışana dair oluşabilecek olumsuz değerlendirmeler gibi sosyal yaptırımları olan yan bahisler neticesinde çalışanın örgütte kalmaya dair eğilimini ifade etmektedir. Çalışanın örgütten ayrılması durumunda görebileceği sosyal veya manevi olumsuz koşullardan kaçınmak adına örgüte dair oluşan bağlılığı açıklamaya çalışılmaktadır.

2.3.2.1.2. Bürokratik Düzenlemeler

Örgütün üyesi olmasından dolayı sahip olduğu bazı haklardan mahrum kalmamak adına sergilenen bağlılık niyetidir. Çalışan örgütün üyesi olması ile sağladığı yan bahislerinin devam ettirilebilmesi adına örgüte bağlı kalma eğilimidir.

2.3.2.1.3. Sosyal Etkileşimler

Çalışan örgüt bünyesindeki sağlamış olduğu sosyal ilişkilerin sekteye uğramaması adına örgütte kalma eğilimi olarak açıklanmaktadır. Çalışan örgüt üyesi olması ile sağlamış olduğu

sosyal ilişkiler, etkileşimler, kaynakları kaybetmeme veya geliştirebilme ihtimali olarak sağladığı yan bahsi korumak adına örgüte bağlılık sergileyebilmektedir.

2.3.2.1.4. Sosyal Roller

Çalışan örgüt bünyesinde ya da örgütteki rolü sayesinde içinde bulunduğu sosyal duruma alışmasından kaynaklı olarak bir değişimi kabul edemeyeceği ya da başka bir role uyum sağlayamayacağı düşüncesiyle sahip olduğu bağlılığı ifade eder. Çalışan örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu ya da almış olduğu bu yan bahislerden mahrum kalması, örgütten ayrılmasını zorlaştırmaktadır.

2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik, bağlılığı tutumlar ile davranışlar arasındaki paralellik zemininde tanımlamaktadır. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum, bağlılığı oluşturacaktır. Çalışanın tutumları ile örgüt bünyesinde yapmak zorunda olduğu davranışları paralellik gösterebildiği sürece örgüte dair olumlu değerlendirmeler yapacağı ve bu doğrultuda örgüte bağlılık duygusu besleyeceği ifade edilmektedir. Çünkü kişinin tutumları ve davranışların paralel seyretmediği zamanlarda stres ve gerilim yaşanmakta ve bu da kişi bağlı olduğu örgüte dair olumsuz duygular besleyebilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı ise çalışanın örgüte bağlılığının belirleyicisinin tek bir kaynak olmadığını öne sürmektedir. Çalışanın örgütüne bağlılığının, mesleğine, müşterilerine, yöneticilerine veya iş arkadaşlarına gibi farklı değişkenlere karşı olan bağlılıklarından etkileneceğini dile getirmektedir. Çalışanın örgütsel bağlılığının, örgütü oluşturan farklı unsurlara karşı hissettiği bağlılıklarının toplamı olduğu belirtilmektedir. Reichers (1985) çalışmalarını bu yaklaşım temelinde yürütmüştür.

2.3.3.1. Reichers Yaklaşımı

Reichers'a göre bağlılık örgütü oluşturan değerler ya da grupların bütününe olan bağlılığı ifade etmektedir. Fakat bu bütünün, değerlendirmeye tutulan çeşitli iç ve dış öğelerin bir toplamı olarak dikkate alınması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Sendikalar, mesleki birlikler, meslektaşlar, yöneticiler, toplum vb. öğelerin değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan bir bağlılığın örgüte atfedilmesiyle oluşan bağlılığın tanımlanmasıdır (Reichers, 1985).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgüte bağlılık hisseden çalışan, bu bağlılığının getirisi olarak bazı düşüncelere sahip olur ve bazı davranışlar sergilerler. Bu düşüncelerin seviyesi ve davranışların sıklığı örgütsel bağlılık düzeyinin birer göstergesi olarak kabul edilebilirler. Allen ve Meyer'in oluşturmuş olduğu örgütsel bağlılık modeli dikkate alındığında çalışanın örgütsel bağlılığının göstergesi olarak bazı tutum ve davranışlar sergilemesi beklenilebilir. Bu beklentilerden bazıları aşağıda verilmiştir.

2.4.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Savunma

Örgütsel bağlılığın ilk bileşeni olan duygusal bağlılığın sağlanması için çalışanın hedefleri ile bağlı bulunduğu örgütün hedeflerinin paralellik göstermesi ya da çalışanın örgütün hedeflerini benimsemesi gerekmektedir. Bu uyumun sağlanması durumunda çalışan, örgütsel bağlılığının seviyesi paralelinde örgütü ile özdeşleşir ve örgütün bir çalışanından ziyade bir temsilcisi görüntüsüne bürünebilir.

2.4.2. Beklenilenden Fazla Çaba Gösterme

Çalışanın yüksek duygusal bağlılığının bir sonucu olarak da karşımıza çıkabileceği gibi devam bağlılığı neticesinde oluşabilecek bir durum olarak; çalışanın örgüt iş ve işleyişlerinde örgüt lehine beklenenin üstünde gayret göstermesi çalışanın örgütsel bağlılığın bir göstergesi olarak açıklanabilir. Çalışanların beklenilenden fazlasını gerçekleştirme isteği, kişisel bir beklenti içinde olmadan çalıştığı örgüt için fedakârlıklarda bulunması duygusal bağlılığın bir göstergesi kabul edilebilir (Kırkpınar, 2017). Öte yandan çalışanın fedakârlıkta bulunması çalışanın örgütten ayrılmayı göze alamadığından da kaynaklanıyor olabilir.

2.4.3. Görev ve Sorumluluk Bilincinin Üst Seviyede Olması

Çalışanın örgüt bünyesinde kalma isteği, gelecek planlamalarını mevcut örgüt bünyesinde yapması çalışanın örgütüne duyduğu bağlılığı ile yakından ilişkilidir (Kırkpınar, 2017). Ayrıca çalışanın örgüt bünyesindeki diğer işleri de örgüt lehine düzenleme isteği ve çabası çalışanın örgüte karşı bir sosyal sorumluluk duyduğunun belirtisidir. Bu davranışlar da örgütsel bağlılığın göstergesi olarak kabul edilebilir.

2.5. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sonuçları

Randall (1987), örgütsel bağlılık çalışmaları bünyesinde örgütsel bağlılığı düzeylerine göre sınıflandırmış ve bu sınıflandırma ile oluşabilecek sonuçlar üzerine değerlendirmelerde bulunmuştur. Bu sınıflandırmaları düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık olarak adlandırmış

ve farklı düzeylerdeki örgütsel bağlılığa sahip çalışanların olası davranış eğilimleri üzerine yorumlarda bulunarak bu eğilimlerin örgütler açısından oluşturacağı olumlu ve olumsuz sonuçlarına ön görülerde bulunmaya çalışmıştır (Yaşbay, 2011).

2.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Örgütsel bağlılığı düşük çalışanın devamsızlık eğiliminde olacağını öne süren Randall (1987), bu durumlarda çalışandan alınan düşük verimin yanında diğer çalışanları da olumsuz etkilenebileceğini ve örgütsel hedeflerin önüne geçme eğiliminde olabileceklerini dile getirmiştir. Bu süreç içerisinde örgüte karşı sadakatsizlik ya da örgüte karşı illegal davranışlar gözlemlenebileceği düşünülmektedir. Bu ve benzer olumsuzlukların yaşanmaması ya da önüne geçilebilmesi için bu çalışanların örgüt bünyesinden uzaklaştırılmasının önemli bir adım olduğunu belirtmektedir. Bu karar ile yeni katılacak çalışanların örgütsel çabalarının yüksek olacağı gibi mevcut çalışanların da çabalarının artırılmasına katkı sağlayacağını da aktarmaktadır (Yaşbay, 2011).

Öte yandan düşük örgütsel bağlılığın oluşturabileceği olumlu etkilerden de söz edilmesi de mümkündür fakat olumlu etkilerin daha uzun vadede görülmesi daha olanaklı görülmektedir. Bu süreç içerisinde örgütsel bağlılığı düşük çalışanların oluşturacağı şikâyetlerin çözülmesine sağlanacak odaklanma ile örgüt içerisinden alınan geri bildirimlerin değerlendirilmesi sağlanmış olabilecektir. Bu geri bildirimlerin değerlendirilmesi de örgütün yapısının geliştirilmesine ortam sağlayabilecektir. Ya da örgütsel bağlılığı düşük olmasının sonucu olarak bireylerin kişisel düşünceleri, yaratıcılıkları ve özgünlüklerini ön planda tutan çalışanlar da asıl amaçları bu olmasa bile örgütün geliştirilmesine ya da kaynakların daha verimli kullanılmasına imkân oluşturabilecektir (Erceylan, 2010).

2.5.2. İlimli Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Kişisel tecrübeleri yüksek olmasına rağmen örgütsel bağlılık düzeylerinin aynı seviyede olmayan bireylerde gözlemlenen örgütsel bağlılık düzeyi olarak tanımlanabilir. Bu düzeyde de çalışanın örgüte tam olarak dâhil olmadıkları ya da olmayı tercih etmedikleri gözlemlenmektedir. İlimli örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar örgütün amaçlarının tamamı olmasa da değerlerini kabul eder ve örgütün beklentilerini karşıla eğilimindedirler. Özetle çalışanlar, kişisel değerlerini korumak ile örgüte ait olma arasındaki denge halindedirler. Bu denge hali bazen kararsızlık olarak karşımıza çıkmakta ve bireysel açıdan da örgütsel açıdan da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Bayram, 2004).

2.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık ve Sonuçları

Yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip çalışan, örgüte yüksek olumlu tutum düzeyine sahiptir. Bu da çalışanın örgüte karşı yüksek adanmışlık, sadakat, verimlilik ve sorumluluk davranışları sergilemesine ortam oluşturur (Turhan, 2015). Çalışanların mesleki ilerlemeleri ve ödüllendirilmesine ortam hazırlayan bu seviye örgüt için de daha güvenilir iş gücü, verimlilik, görev yarışından doğacak yüksek performans gibi unsurların sağlanmasına ortam hazırlamaktadır. Bu unsurlar da örgütsel hedeflere ulaşılması için zemin oluşturmaktadır. Fakat yüksek örgütsel bağlılık düzeyi bir yandan da örgütlerin içerisinde hırslı çalışanların davranışlarından kaynaklanan düşmanlıklara ortam hazırlayabileceği gibi örgüt adına yasadışı eylemlerin yapılabilmesine de imkân sağlayabilmektedir. Ayrıca bu koşullar örgütsel esnekliği ve yeniliği de sekteye uğratabilir. Çünkü örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanlarda değişime karşı direnç, ilişkilerde stres, dayanışma yoksunluğu gibi davranışlar gözlemlenebilmektedir (Erceylan, 2010).

2.6. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığı yüksek birey örgütsel değerleri benimsemek, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için fazladan çaba sarf etmek gibi davranışlar sergilerler (İnce ve Gül, 2005; Balay, 2000). Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt için verimli çalışmalarını sağlayarak hedeflere ulaşılmasına zemin hazırlar. Örgütsel bağlılığı düşük çalışanların performansları ve hizmet kaliteleri de düşük olacaktır. Çünkü çalışanın çabası ve performansı örgüte olan bağlılığından etkilenen unsurlardır (Serin, 2001). Çalışanın verimliliği, sorumluluk duygusu örgütsel bağlılığı ile paralellik gösterir ve yüksek bağlılık ile üretken ve yenilikçi olma gayreti gözlemlenir (Bayram, 2005). Bu doğrultuda örgütlerde çalışan grubunun örgütsel bağlılığın yüksekliği örgütün de gücünü o derecede artıracaktır (Bolat ve Bolat, 2008). Çünkü örgütsel bağlılığı sağladığı takdirde bünyesindeki personel devrini ve çalışanlarındaki iş bırakma isteğini azaltacak öte yandan çalışanların örgüt bünyesinde kalma sürelerini, iş tatminlerini ve performanslarında artıracaktır (Güven, 2006).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın temel amacı, bir işte çalışan spor bilimleri öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir. Bu amaçla Akdeniz Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinden bir iş yerinde çalışanların liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Çalışan öğrencilerin liderlik özellikleri nelerdir?
2. Çalışan öğrencilerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?
3. Çalışan öğrencilerin liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır?

3.2. Araştırma Modeli ve Yöntemi

Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden var olan durumu ortaya koyabilmek adına betimsel, mevcut durumların bağlantılarını ortaya koyabilmek adına da ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2014). Liderlik yönelimlerinin ve örgütsel bağlılıkların belirlenmesi amacıyla betimsel, bu iki kavram arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla da ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacına ulaşmak için elde edilen veriler anket yöntemiyle toplanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Akdeniz Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri oluştururken araştırma örnekleme seçkisiz örneklem yöntemiyle elde edilmiş Spor Bilimleri Fakültesinin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümlerinde eğitim gören 242 öğrencisinden oluşmaktadır. Bu öğrencilerin tamamı çalışmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına ulaşmak için üç bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümü araştırmacı tarafından demografik bazı bilgilere ulaşmak adına hazırlanmış olan “Kişisel Bilgi Formu” dur. İkinci kısmı liderlik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla

“Liderlik Yönelimleri Ölçeği” dir. Üçüncü kısımda ise örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenebilmesi amacı ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

Liderlik Yönelimleri Ölçeği Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek bünyesinde liderlik davranışı, liderlik biçimi, yönetici ve lider olarak bireysel algıların değerlendirilmesini amaçlayan soruları bulundurmaktadır. Çalışmamızda Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Dereli (2003) tarafından yapılan liderlik davranışını belirlemeye yönelik otuz iki soruluk olan ilk bölümü kullanılmıştır. Beşli likert tipi değerlendirme yapılmaktadır. Otuz iki soruluk ölçek sekizer sorudan oluşan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik olan dört temel boyutu içermektedir. Değerlendirme olarak her boyut için en az 8, az fazla da kırk puan alınabilmektedir. Alınan yüksek puan ilgili liderlik özelliği her zaman, az puan ise kullanmadığı anlamını taşımaktadır (Özkan, Akın ve Durna, 2015).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilmiştir. Çalışmamızda Wasti (2000) tarafından yapılan Türkçe tercümesi kullanılmıştır. On sekiz soruluk ölçek altışar sorudan oluşan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık olan üç temel boyutu içermektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın amacına ulaşmak için kullanılan ölçeklere verilen yanıtların iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Sonuç olarak elde edilen crAlpha değerleri sırasıyla örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık için .76, .93, .73, .57 olarak saptanmıştır. Liderlik davranışının belirlenmesi için kullanılan ölçeğe verilen yanıtların crAlpha değerleri ise insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, duygusal liderlik, karizmatik liderlik alt boyutları ve toplam ölçek için sırasıyla .81, .78, .80, .79, .93 olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerden demografik özellikleri belirlemek için frekans analizi yapılmış, genel ortalamalarını belirleyebilmek için betimsel istatistik kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu dışındaki ölçekler kapsamında elde edilen verilerin analizleri için tercih edilecek yöntemin belirlenmesi amacıyla normallik değerlendirilmesi yapılmıştır. Normallik değerlendirmesi için Shapiro Wilk, Kolmogorov Smirnov testlerinin sonuçları; grafikler ve eğiklik, basıklık değerleri incelenmiş, sonuçlar değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir (George, D., & Mallery, M. 2010; Ryu, E. 2011).

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Cinsiyet Özellikleri

Çalışmamıza 103 kadın (%42.6), 139 erkek (%57.4) olmak üzere toplam 242 öğrenci katılmıştır.

Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyet Özellikleri

Cinsiyet	n	%
Kadın	103	42.6
Erkek	139	57.4
Toplam	242	100.0

4.2. Katılımcıların Yaş Özellikleri

Çalışmamıza katılan 242 öğrenciden 78'i (%32.2) 17-19 yaş aralığında, 120'si (%49.6) 20-22 yaş aralığında ve 44'ü (%18.2) 23-25 yaş aralığındadır.

Tablo 4.2. Katılımcıların Yaş Özellikleri

Yaş	n	%
17 – 19	78	32.2
20 – 22	120	49.6
23 – 25	44	18.2
Toplam	242	100.0

4.3. Katılımcıların Bölüm Özellikleri

Çalışmamıza katılan 242 öğrenciden 67'si (%27.7) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, 38'si (%15.7) 20-22 Spor Yöneticiliği, 104'ü (%43.0) Antrenörlük Eğitimi ve 33'ü (%13.6) Rekreasyon bölümü öğrencisidir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Bölüm Özellikleri

Bölüm	n	%
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	67	27.7
Spor Yöneticiliği	38	15.7
Antrenörlük Eğitimi	104	43.0
Rekreasyon	33	13.6
Toplam	242	100.0

4.4. Katılımcıların Sınıf Özellikleri

Çalışmamıza katılan 242 öğrenciden 17'si (%7.0) birinci sınıf, 76'sı (%31.4) ikinci sınıf, 72'si (%29.8) üçüncü sınıf ve 77'si (%31.8) dördüncü sınıf öğrencisidir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Sınıf Özellikleri

Sınıf	n	%
1. Sınıf	17	7.0
2. Sınıf	76	31.4
3. Sınıf	72	29.8
4. Sınıf	77	31.8
Toplam	242	100.0

4.5. Katılımcıların Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılıkları ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.5'te katılımcıların ölçeklere vermiş olduğu yanıtların alt boyut ortalamaları verilmiştir. Tablo incelendiğinde liderlik ölçeği alt boyutlarından insana yönelik liderlik alt boyutu (30.41) en yüksek ortalamaya sahipken, dönüşümsel liderlik (29.21) en düşük ortalamayı almıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarında ise duygusal bağlılık (32.85) en yüksek ortalamayı alırken, Normatif bağlılık alt boyutu (24.0) en düşük ortalamaya sahiptir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılıkları ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikleri

Bölüm	Ortalama	Standart Sapma
İnsana Yönelik Liderlik	30.41	5.89
Yapıya Yönelik Liderlik	29.76	5.87
Dönüşümsel Liderlik	29.21	5.87
Karizmatik Liderlik	29.26	6.0
Liderlik Yönelimleri	118.64	21.43
Duygusal Bağlılık	32.85	8.36
Devam Bağlılığı	26.77	3.68
Normatif Bağlılık	24.00	4.32
Örgütsel Bağlılık	80.91	14.91

4.6. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Tablo 4.6’da katılımcıların cinsiyet değişkenine göre liderlik yönelimleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit edebilmek için tek örneklem t-testi analizi yapılmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından yapılan analizler incelendiğinde, insana yönelik ($t=2.02$, $p=.045$) ve yapıya yönelik liderlik ($t=2.06$, $p=.040$) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tespit edilen bu farklılığın iki alt boyut içinde kadınlar lehine olduğu gözlemlenmiştir. Öte yandan diğer alt boyutlar ve toplam puanlar için cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.6. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Ort ± s.s.	T	p
İnsana Yönelik Liderlik	Kadın	31.30 ±	2.02	.045*
	Erkek	29.76 ±		
Yapıya Yönelik Liderlik	Kadın	30.63	2.06	.040*
	Erkek	29.11		
Dönüşümsel Liderlik	Kadın	29.72	1.18	.225
	Erkek.	28.82		
Karizmatik Liderlik	Kadın	29.82	1.26	.208
	Erkek	28.84		
Liderlik Yönelimleri	Kadın	121.48	1.84	.066
	Erkek	116.54		
Duygusal Bağlılık	Kadın	33.19	.506	.613
	Erkek	32.61		
Devam Bağlılığı	Kadın	26.63	-.465	.643
	Erkek	26.87		
Normatif Bağlılık	Kadın	23.77	-.656	.512
	Erkek	24.16		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	79.90	-.861	.390
	Erkek	81.64		

p<0.05

4.7. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Katılımcıların yaş değişkeni açısından liderlik yönelimleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için tek örneklem t-testi analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, Liderlik yönelimleri, Örgütsel bağlılık ve alt boyutları yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Tablo 4.7.Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Yaş	n	Ort ± s.s.	F	p
İnsana Yönelik Liderlik	17 – 19	78	30.20 ± 6.58	.908	.405
	20 – 22	120	30.15 ± 5.55		
	23 – 25	44	31.50 ± 5.50		
Yapıya Yönelik Liderlik	17 – 19	78	29.24 ± 6.58	.675	.510
	20 – 22	120	29.81 ± 5.40		
	23 – 25	44	30.52 ± 5.84		
Dönüşümsel Liderlik	17 – 19	78	29.17 ± 6.48	.283	.754
	20 – 22	120	29.01 ± 5.16		
	23 – 25	44	29.79 ± 6.60		
Karizmatik Liderlik	17 – 19	78	29.29 ± 6.58	.631	.533
	20 – 22	120	28.92 ± 5.54		
	23 – 25	44	30.11 ± 6.21		
Liderlik Yönelimleri	17 – 19	78	117.92 ± 23.98	.629	.534
	20 – 22	120	117.91 ± 19.15		
	23 – 25	44	121.93 ± 22.74		
Duygusal Bağlılık	17 – 19	78	33.10 ± 8.02	2.58	.078
	20 – 22	120	31.80 ± 8.68		
	23 – 25	44	35.13 ± 7.70		
Devam Bağlılığı	17 – 19	78	26.97 ± 3.74	.479	.620
	20 – 22	120	26.53 ± 3.61		
	23 – 25	44	27.06 ± 3.81		
Normatif Bağlılık	17 – 19	78	24.11 ± 4.49	.455	.635
	20 – 22	120	23.74 ± 4.18		
	23 – 25	44	25.45 ± 4.42		
Örgütsel Bağlılık	17 – 19	78	82.62 ± 14.55	1.34	.263
	20 – 22	120	79.27 ± 15.16		
	23 – 25	44	82.34 ± 14.71		

p<0.05

4.8. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Bölüm Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm değişkenine göre liderlik yönelimleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Liderlik yönelimleri, Örgütsel bağlılık ve alt boyutları bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır

Tablo 4.8.Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Bölüm Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Bölüm	n	Ort ± s.s.	F	p
İnsana Yönelik Liderlik	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	30.20 ± 5.26	.181	.909
	Spor Yön.	38	30.47 ± 5.26		
	Antrenörlük E.	104	30.31 ± 6.41		
	Rekreasyon	33	31.09 ± 6.29		
Yapıya Yönelik Liderlik	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	29.22 ± 5.94	.935	.424
	Spor Yön.	38	30.68 ± 4.99		
	Antrenörlük E.	104	29.44 ± 6.26		
	Rekreasyon	33	30.78 ± 5.40		
Dönüşümsel Liderlik	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	28.44 ± 5.99	1.46	.224
	Spor Yön.	38	29.73 ± 5.40		
	Antrenörlük E.	104	28.99 ± 6.17		
	Rekreasyon	33	30.09 ± 5.47		
Karizmatik Liderlik	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	29.14 ± 6.24	.301	.824
	Spor Yön.	38	29.47 ± 5.67		
	Antrenörlük E.	104	28.99 ± 6.17		
	Rekreasyon	33	30.09 ± 5.47		
Liderlik Yönelimleri	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	117.02 ± 20.88	.699	.553
	Spor Yön.	38	120.36 ± 18.19		
	Antrenörlük E.	104	117.72 ± 23.30		
	Rekreasyon	33	122.87 ± 20.01		
Duygusal Bağlılık	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	34.32 ± 7.34	1.73	.161
	Spor Yön.	38	30.22 ± 8.99		
	Antrenörlük E.	104	32.61 ± 8.46		
	Rekreasyon	33	33.30 ± 8.94		
Devam Bağlılığı	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	27.12 ± 4.33	.878	.453
	Spor Yön.	38	27.12 ± 3.45		
	Antrenörlük E.	104	26.32 ± 3.37		
	Rekreasyon	33	27.12 ± 3.46		
Normatif Bağlılık	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	24.50 ± 4.82	.550	.648
	Spor Yön.	38	24.16 ± 3.76		
	Antrenörlük E.	104	23.61 ± 4.16		
	Rekreasyon	33	24.06 ± 4.35		
Örgütsel Bağlılık	B. E. ve S. Öğretmenliği	67	82.30 ± 14.38	.439	.725
	Spor Yön.	38	78.64 ± 15.55		
	Antrenörlük E.	104	80.97 ± 15.83		
	Rekreasyon	33	80.24 ± 12.60		

p<0.05

4.9. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Sınıf Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Liderlik yönelimleri, Örgütsel bağlılık ve alt boyutları sınıf değişkeni açısından incelenmiş, yapıya yönelik liderlik ($f=2,64, p=,050$) ve normatif bağlılık ($f=3.38, p=,019$) alt boyutları açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu anlamlı farkın hangi grup lehine farklılaştığının tespiti açısından gruplar arasındaki fark göz önünde bulundurularak post-hoc testi olarak Hochberg GT2 testi yapılmıştır (Field, 2013). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda yapıya yönelik liderlik alt boyutunda ikinci sınıflar (30,86) ile dördüncü sınıflar (28,32) arasında ikinci sınıflar lehine; normatif bağlılık alt boyutunda ikinci (24,77) ve üçüncü sınıflar (22,80) arasında ikinci sınıflar lehine sonuçlar olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.9.Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Sınıf Değişkeni Açısından İncelenmesine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Sınıf	n	Ort ± s.s.	F	p	Hochberg GT2
İnsana Yönelik Liderlik	1. Sınıf	17	30.05 ± 5.83	1.94	.123	
	2. Sınıf	76	31.48 ± 5.17			
	3. Sınıf	72	30.63 ± 5.93			
	4. Sınıf	77	29.23 ± 6.40			
Yapıya Yönelik Liderlik	1. Sınıf	17	30.70 ± 5.46	2.64	.050*	2>4
	2. Sınıf	76	30.86 ± 5.24			
	3. Sınıf	72	29.90 ± 5.44			
	4. Sınıf	77	28.32 ± 6.70			
Dönüşümsel Liderlik	1. Sınıf	17	29.52 ± 6.57	1.31	.269	
	2. Sınıf	76	29.73 ± 5.21			
	3. Sınıf	72	29.75 ± 5.40			
	4. Sınıf	77	28.11 ± 6.65			
Karizmatik Liderlik	1. Sınıf	17	29.82 ± 6.90	1.37	.251	
	2. Sınıf	76	30.10 ± 5.87			
	3. Sınıf	72	29.37 ± 5.51			
	4. Sınıf	77	28.19 ± 6.31			
Liderlik Yönelimleri	1. Sınıf	17	120.11 ± 23.05	2.07	.104	
	2. Sınıf	76	122.19 ± 19.16			
	3. Sınıf	72	119.66 ± 20.36			
	4. Sınıf	77	113.87 ± 23.62			
Duygusal Bağlılık	1. Sınıf	17	35.56 ± 6.71	.845	.470	
	2. Sınıf	76	32.22 ± 8.51			
	3. Sınıf	72	32.37 ± 7.94			
	4. Sınıf	77	33.33 ± 8.90			
Devam Bağlılığı	1. Sınıf	17	27.06 ± 2.97	1.65	.177	
	2. Sınıf	76	27.50 ± 3.34			
	3. Sınıf	72	26.18 ± 3.52			
	4. Sınıf	77	26.52 ± 4.20			
Normatif Bağlılık	1. Sınıf	17	25.68 ± 3.00	3.38	.019*	2>3
	2. Sınıf	76	24.77 ± 3.62			
	3. Sınıf	72	22.80 ± 4.78			
	4. Sınıf	77	23.94 ± 4.53			

Örgütsel Bağlılık	1. Sınıf	17	82.06 ± 16.82	.124	.946	
	2. Sınıf	76	80.27 ± 15.51			
	3. Sınıf	72	80.65 ± 15.07			
	4. Sınıf	77	81.54 ± 13.96			

p<0.05

4.10. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon analizi kullanılmıştır (Tablo 4.10). Elde edilen korelasyon katsayıları incelendiğinde ise, insana yönelik liderlik ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzey pozitif ($r=.159$, $p=.017$), yine insana yönelik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzey pozitif ($r=.209$, $p=.002$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapıya yönelik liderlik alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzey pozitif ($r=.180$, $p=.007$) olduğu tespit edilmiştir.

Karizmatik liderlik alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük düzey pozitif ($r=.143$, $p=.032$) bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Liderlik yönelimleri toplam puanı ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında ($r=.138$, $p=.038$) istatistiksel olarak anlamlı düşük düzey pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Liderlik yönelimleri toplam puanı ile örgütsel bağlılık arasında ($r=.177$, $p=.008$) istatistiksel olarak anlamlı düşük düzey pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 4.10. Liderlik Yönelimleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Testi Sonuçları

Pearson Korelasyon		İnsana Yönelik Lid.	Yapıya Yönelik Lid.	Dönüşümsel Lid.	Karizmatik Lid.	Liderlik Yönelimleri	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
İnsana Yönelik	r	1	.776**	.728**	.746**	.896**	.159*	-.026	-.017	.209**
	p		.000	.000	.000	.000	.017	.701	.803	.002
Yapıya Yönelik	r	1	.776*	.744**	.908**	.123	-.010	.057	.180**	
	p		.000	.000	.000	.067	.883	.398	.007	
Dönüşümsel Lid.	r	1	.804**	.912**	.111	-.023	-.001	.115		
	p		.000	.000	.097	.733	.938	.086		
Karizmatik	r				1	.909**	.111	-.001	.021	.143*

	p					.000	.096	.991	.754	.032
Liderlik Yönelimleri	r					1	.138*	-.016	.016	.177**
	p						.038	.809	.808	.008
Duygusal Bağlılık	r					1	.257**	.451**	.674**	
	p						.000	.000	.000	
Devam Bağlılığı	r					1	.643**	.044		
	p						.000	.508		
Normatif Bağlılık	r					1	.237**			
	p						.000			
Örgütsel Bağlılık	r					1				
	p									

p<0.05

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı; spor işletmelerinde çalışan spor bilimleri öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimleri bazı demografik değişkenler açısından değerlendirilmiştir.

Cinsiyet bakımından örgütsel bağlılık incelendiğinde araştırma sonuçlarına göre cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeni bakımından alanyazın incelemesi yapıldığında örgüte bağlılığın iş ve cinsiyet modeli olmak üzere ve iki temelde kabul görülmektedir. İş modeli bağlılığın cinsiyet değişkeninden etkilenmediğini öne sürmektedir (Erceylan, 2010). Bu bağlamda çalışmamızda Üzümlü (2010) 'un sporcular üzerinde yapmış olduğu araştırma ve Özkan (2008)'ın sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmayla aynı sonuca ulaşılmış dolayısıyla örgütsel bağlılığın cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Cinsiyet modeli ise kadın ve erkekleri örgüte bağlılıklarının farklılaştığını öne sürmektedir (Erceylan, 2010). Fakat hangi cinsiyetin daha fazla örgütsel bağlılığa sahip olduğuna dair ortak bir değerlendirme bulunmamaktadır. Çalışmaların sonuçlarına göre kadınların örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna varan araştırmacılar bu durumu kadınların ev işleriyle de olan meşguliyetleri doğrultusunda işe gelmeme ya da iş bırakma eğilimlerinin erkeklere oranla daha fazla olabileceğini (Eren, 2001) ya da kadınların genel itibarıyla çocuk bakım ve ev işleri gibi faaliyetlerinden dolayı çalışma hayatında yaşadıkları zorluklardan bahsederek bu zorluklar doğrultusunda çalışma hayatında ancak bu faaliyetlerin yanında/arta kalanında veya sadece ekonomik kazanç sağlamak amacıyla bulduklarını aktarmaktadır (Türkoğlu, 2011; Tınar, 1997). Kadınların örgütsel bağlılıklarının düşük olmasının nedenlerinden biri olarak kadınların iş gücüne katılmalarının önünde bulunan engellerin de neden olduğunu aktaran araştırmalar vardır (Parsehyan, 2014). Kadınların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu tespit eden araştırmacılar da kadınların örgütler bünyesindeki pozisyonlarını genellikle daha zor elde edebildikleri varsayımıyla edinmiş oldukları pozisyonlarını muhafaza etmek ya da geliştirebilmek amacıyla yüksek bağlılık gösterdiklerini öne sürmektedirler (Varoğlu, 1993; Akgül 2012).

Öte yandan cinsiyet değişkeni açısından liderlik yönelimleri ölçeğinin insana yönelik liderlik ile yapıya yönelik liderlik alt boyutlarında kadın katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir. Korkmaz (2017) yapmış olduğu araştırmada cinsiyet değişkeninin liderlik yönelimi ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynamadığını tespit etmiştir.

Yaş değişkeni açısından örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi sonucunda anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Alanyazın incelemelerinde yaş ile bağlılığın arasında anlamlı ilişkilerin olduğu çalışmalar gözlenmektedir (Solmuş, 2004; Rowden, 2000; Yıldırım, 2003). Yaş ile bağlılık arasında bulunan anlamlı paralelliğin artan yaş ile iş bulma imkânlarının azalması doğrultusunda örgüte bağlılığın artma eğiliminden bahsedilmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 2013). Öte yandan yaş ile bağlılığın ters ilişkisi ise genç çalışanların tecrübesizliklerinden dolayı alternatif iş potansiyelinin azlığı doğrultusunda oluşacak yüksek bağlılıktan bahsedilebilir (Kırel, 1999).

Bunun yanında yaş değişkeni açısından bakıldığında liderlik yönelimleri açısından da anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Korkmaz (2017) yaptığı çalışmada çalışmamızla paralel olarak yaş değişkenine göre liderlik yönelimi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını rapor etmiştir.

Katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm değişkeni açısından incelendiğinde yine liderlik yönelimleri alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bölüm değişkeni açısından spor bilimleri öğrencileri arasında bir farkın olmayışının, öğrencilerin öğrencilik döneminde yapabildikleri işler bakımından bölüm bazında farklılaşmadıklarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların sınıf değişkenlerine göre ise liderlik yönelimleri ölçeğinin yapıya yönelik liderlik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yine sınıf değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları incelendiğinde ise normatif bağlılık alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin sınıf düzeyleri bakımından saptanan farkın normatif bağlılık alt boyutunda olduğu gözlemlenmektedir. Normatif bağlılık, çalışanın örgüte mecburiyet hissetmesi sonucunda oluşan bağlılık olarak tanımlanmaktadır. İkinci ve üçüncü sınıflarda çalışma hayatında yer alan öğrencilerin, ihtiyaç dahilinde çalışma hayatında yer aldıkları düşünülmekte ve bu doğrultuda normatif bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak farklılaştıkları öne sürülebilir.

Liderlik yönelimleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Analiz sonucunda ise insana yönelik liderlik alt boyutu ile duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında düşük düzey pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapıya yönelik liderlik alt boyutu ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzey anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Karizmatik lider alt boyutu ile örgütsel bağlılık toplam puanı ile yine düşük düzey pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Liderlik yönelimleri toplam puanı ile duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanında yine düşük düzey pozitif

anlamli bir iliŒki olduğu belirlenmiŒtir. Genel olarak korelasyon tablosu incelendiğinde liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılık arasında dŒk düzey pozitif bir iliŒki olduğu grlmŒtir.

etin-ağrııcı (2015) okul müdürleri üzerinde yapmıŒ olduğu araŒtırmada liderlik davranıŒları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif anlamli orta düzey bir iliŒki olduğunu belirtmiŒlerdir. Arslan (2013) tarafından beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptıkları alıŒmada bizim araŒtırmamızla paralel olarak liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında dŒk düzey pozitif bir iliŒki olduğunu rapor etmiŒlerdir. Korkmaz (2017) yapmıŒ olduğu araŒtırmada kamu kurumunda alıŒan bireylerin liderlik türleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiŒ ve bulgularında orta düzey pozitif bir iliŒki olduğunu belirtmiŒtir. Altun (2013) eŒitli sektörlerde alıŒanların üzerinde yapmıŒ olduğu araŒtırmada liderlik davranıŒları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde bir iliŒki olduğunu rapor etmiŒlerdir.

alıŒan öğrencilerin liderlik özellikleri aısından araŒtıma değerlendirildiğinde liderlik leği alt boyutlarından kiŒiye yönelik liderlik alt boyutu en yüksek ortalamaya sahipken, dnŒmsel liderlik en dŒk ortalamayı almıŒtır. Örgütsel bağlılık düzeyleri ise alt boyutlarında ise duygusal bağlılık en yüksek ortalamayı alırken, Normatif bağlılık alt boyutu en dŒk ortalamaya sahiptir. alıŒan öğrencilerin liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir iliŒki var olduğu grlmŒtir.

Bu noktalardan hareketle, araŒtırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda liderlik düzeylerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu fakat örgütsel bağlılıklarının artırılması gerektiği gözlemlenmektedir. Elde edilen iliŒki doğrultusunda liderlik seviyelerinin geliŒtirilmesi ile örgütsel bağlılık düzeylerinin geliŒtirilmesi adına alıŒmalar yapılması önerilebilir.

Liderlik yönelimleri, örgütsel bağlılık ve alt boyutları bölüm deĐiŒkeni aısından anlamli bir farklılık olmadığı saptanmıŒtır. Bu nedenlerle Akdeniz Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Beden EĞitimi ve Spor Ğretmenliği, Spor Yöneticiliği, Antrenörlük EĞitimi ve Rekreasyon bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin liderlik yönelimlerini geliŒtirmeye ve ileride alıŒacakları kurumlara bağlılıklarını arttırmaya yönelik alıŒma yapmaları ve gerekli görülmesi halinde yeni dersler konulması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, Zaleznik (1992). Managers and Leaders: Are They Different?*Harvard Business Review*, March-April, 1-12.
- Akbaba, A., ve Erenler, E. (2008). Otel işletmelerinde yöneticilerin liderlik yönelimleri ve işletme performansı ilişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 21-36.
- Akbar, A.A., Rezaei, S., Roshanak, C. (2015). Impact of Transformational and Transactional Leadership Style On Employees' Creativity and Innovation. *IJAB R*, Vol. 13, No. 6, 3489-3505.
- Akgül, S.(2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Alguları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Akman, V., Hanoğlu, M., Kızıllı, C. (2015). Liderlik ile Personel Performansı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Şirket İncelemesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:14 Sayı:52, 130-145.
- Alkın C. (2006) *Liderlik Özellik ve Davranışlarının Belirlenmesi ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma*, Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sinan Ünsar)
- Allen, N. J. ve Mayer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational&Organizational Psycholog*, 63 (1), 18-38.
- Altun, Y. (2013). *Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik davranışlarının etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi: İstanbul.
- Arıkan S. (2010) *Yöneticilerin Mevcut Liderlik Davranışları ile Astların Bekledikleri Lider Davranışı Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, sf:312
- Arslan, F. (2013). *Formatör ve Koordinatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Müdürlerinden Algıladıkları Dönüşümsel Liderlik Stilleri ile Bağlılık Düzeylerinin İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aslan, Ş. (2009) *Duygusal Zeka ve Dönüşümcü Etkileşimci Liderlik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (Eds.). (2001). *Developing potential across a full range of Leadership Tm: Cases on transactional and transformational leadership*. Psychology Press.

- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi
- Balçık B. (2004) *İşletme Yönetimi*, 3. Basım, Konya, Atlas Yayınevi, 158.
- Bass, B.M. (1990). From Transactional To Transformational Leadership: Learning To Share The Vision. *Organizational Dynamics*, Winter, Vol. 18, Issue 3, 19-31.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi* (59), 127-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bojadjev, M., Kostovski, N., Buldioska, K. (2015). Leadership Styles In Companies From Republic of Macedonia. *Economic Development*, No.3, 211-222.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1990). *Leadership orientations*. Brookline, MA: Leadership Frameworks.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma* Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri (17 b.)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Clegg, S., Carter, C., Kornberger, M. & Schweitzer, J. (2011), *Strategy: Theory and Practice*, Los Angeles: Sage Publications
- Cengiz, A.A (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama* Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Chemers, M. (2014). *An integrative theory of leadership*. New York: Psychology Press.
- Cömert, M. (2004). Dönüşümcü Liderlik. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 1-12.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetin-Çağrı, D., (2015) *İlkokul ve Ortaokul Okul Müdürlerinin Değişim Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Zirve Üniversitesi, Gaziantep
- Daft, R. L.(1994). *Management*, 3rd. Ed., The Dryden Press.
- Daft, R., (2003) *Management*, Thomson South Western, 6.Baskı.

- Dalgıç, D. (2017) *Hizmetkâr Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama* Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- De Coninck, J. B. and Stilwell, C.D. (2004). Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in A Model of Turnover Intentions. *Journal of Business Research*, 57 (3), 225- 231.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 179-194.
- Demirkol, A.Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 1-15.
- Dereli M. (2003). A Survey Research of Leadership Styles of Elementary School Principals/İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Diker, O. (2014). *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi*, T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.
- Diker, O. (2017). *Örgütlerde Kültür Sarmalında Liderlik Turizm Endüstrisinde Bir Araştırma*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Diñer. M.K., Bitirim, S. (2007). Kurum Kültürü Çalışmalarında Hizmetkar Liderlik Anlayışı ile Değer Yaratmak. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28, 61-72.
- 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.
- Erçetin Ş. (2002) *Lider Sarmalında Vizyon*. Genişletilmiş 2.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erceylan, N. (2010). *Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma* İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Eren E.(2003) *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, Beta Yayınları, 6. Basım, İstanbul
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Çağoloğlu, İstanbul.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, H., ve Bal, M. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 44-50.
- Erol, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (7. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Etzioni A. (Ed.). (1961). *Complex organizations: A sociological reader*. Holt, Rinehart and Winston.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.
- Geçikli, F. (2004). Örgütsel İletişimin Yöneticiler Açısından Değerlendirilmesi ve Örgütsel İletişim Yönetimi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 20, 107-116.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference* (10. Baskı). GEN, Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Griffin, M.L and Hepburn, J. R. (2005). Side-bets and Reciprocity as Determinants of Organizational Commitment among Correctional Officers. *Journal of Criminal Justice*, 33, 611–625
- Güçlü, Hatice (2006) *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Anadolu Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi,
- Gündoğdu F. (2014) *Spor Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Sporun Yaygınlaştırılması Arasındaki İlişki*, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi,
- Güney S. (2012) *Liderlik*, Nobel Yayıncılık
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Hakan, K. O. (2009). *Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28), 200-211.
- Henkin, A. B. and Marchiori, D.M. (2003). *Empowerment and Organizational Comitment of Chiropractic Faculty*. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, 26 (5), 275- 281.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 1-24.
- House, Robert J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 16, 3, 321–339.
- İbicioğlu, H., Özmen İ., Taş, S. (2009) Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışım, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C.14, S.2, 1-23.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kağıtçıbaşı Ç. (1999) *Yeni İnsan ve İnsanlar*, 10. Basım, İstanbul, Evrim Yayınları, 295.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33, (4), 499-517.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Öneri Dergisi*, 9 (34), 137-153.
- Kaya, A. (2006) Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları, Eğitim Kitapevi Yayınları, Konya
- Kent, A., Packianathan, Chelladurai (2001). Perceived Transformational Leadership, Organizational Commitment and Citizenship Behavior: A Case Study In Intercollegiate Athletics. *Journal of Sport Management*, 15, 135-159.
- Kirel, Ç. (1999). *Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini, iş bağlılığı ilişkisi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 28, Sayı 2, s. 123.
- Kırkpınar, S. (2017) *Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Koçel T. (1998) *İşletme Yöneticiliği*, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 398-409.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım
- Koçel, T., (2014). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Korkmaz, O. (2017). Otantik liderlik ve örgütsel güven. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 58, 437-454.
- Kozak, M. (2008). *Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*, Detay Yayıncılık, Editörler: Fevzi Okumuş, Umut Avcı, Ankara.
- Leblebici, D. N. (2008). *21. yüzyılın liderlik anlayışına bakış*. CÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 32(1), 61-72.
- Lee, H., S. (2001). Paternalist Human Resource Practices: Their Emergence and Characteristics. *Journal of Economic Issues*.
- Malinowski, B. (1990). *İnsan ve Kültür*. (Çev. F. Gümüş) Ankara:V Yayınları.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372- 378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Morçin, S.E., Çarıkçı, İ.H., (2016). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisine Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.21, S.1, 97-112.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Newton, L. A., Shore, L. M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentally, Commitment and Opposition. *Academy of Management Review*, 17(2): 275-298.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, (3), 492- 499.
- Özcan, E.D., Vardarlıer, P., Karabay, M.E., Konakay, G., Çetin, C. (2012). Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. *Öneri*, C.10, S.37, Ocak, 1-13.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri* Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Özkan, N. Ö., Akın, S., & Durna, Z. (2015). Nursing students' leadership tendencies and motivation levels. *Nursery Training and Research Magazine*, 12(1), 51-61.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Parsehyan, B.G. (2014). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Sağlık Kuruluşunda Bir Uygulama* İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Pınar, İ. (1999). Öğrenen Organizasyonlarda Liderlik Anlayışı. *Yönetim*, Yıl 10, Sayı 34, 24-40.
- Powell, D. M. and Meyer, J.P. (2004). Side-bet Theory and The Three-component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157 –177.
- Randall, D.M. (1987). “Commitment and Organization: The Organization Man Revisited”, *Academy of Management Review*, Cilt.12, Sayı:1, s.460–471.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465-476.
- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *The Leadership and Organization Development Journal*. 21(1). pp:30 -35.

- Salancik, G.R. (1977). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. *New Directions in Organizational Behavior*. Staw, B.M and Salancik, G.R. (Ed.). Chicago: St. Clair.
- Schein, E.H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey Bass.
- Serin, M. K. (2011). *İlköğretim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Konya İli Örneği)* Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Sezgül, İ. (2010). *Liderlik ve etik: geleneksel, modern ve postmodern liderlik tanımları bağlamında bir değerlendirme*. Toplum Bilimleri Dergisi, 4(7), 239-251.
- Şimşek, A. (2006). *Duygusal Zekânın, Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sinha, B.P.J. (2008). *Culture and Organizational Behaviour*, Sage Publications, New Delhi
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tınar, M. Y. (1997). “Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), 107.
- Turhan, M. (2015). *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Uysal Ş.A., Keklik B., Erdem R., Çelik R. (2012) Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1
- Üzüm, H. (2010) *Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi* Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Varoğlu, D. (1993), *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Vugt, M. Jepson, S., Hart, C., (2004) Autocratic Leadership in Social Dilemmas, *Journal of Experimental, Social Psychology*, 40, 5.
- Wahn, J. C. (1999). Sex Differences in the Continuance Component or Organization Commitment, *Group & Organizational Management*, 23 (3), 256-268.

- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401410.
- Yağcı, K. (2007) Meyer-allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri iş görenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 114-129.
- Yakut Ö .(2006) *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Küçükçekmece İlçesi Örneği)*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışmanı: Prof. Dr. Adil Çağlar)
- Yaşbay, H. (2011). *Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi* Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2003). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yıldırım, F.(2003). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi. *Mülkiye Dergisi, cilt, 27, sayı:239*.
- Yılmaz, H., Karahan, A. (2010). Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi, Cilt:17 Sayı:2, 145-158*.
- Yukl G. (1989) *Leadership in Organizations*, New Jersey: Pertice Hall International Inc.
- Yukl Gary (2010). *Leadership In Organizations*, 7th Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, Nj.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu ve Liderlik Envanteri

Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyet:

Yaş:

Öğrenim Gördüğünüz Bölüm:

Sınıf:

Herhangi Bir Spor İşletmesinde Çalışıyormusunuz:

Liderlik Envanteri	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
Net ve Mantıklı bir biçimde düşünürüm					
Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm					
İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkin kullanma gibi bir yeteneğim vardır					
Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm					
Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım					
Açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven yaratırım					

Karşıt görüşlere sahip insanları ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir					
Karizmatik bir insanımdır					
Problemlerin mantıklı çözümlene ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım					
Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm					
İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim					
Diğer insanlar için ilham kaynağıyım					
Net, akılcı politikalar ve süreçler geliştirir ve uygulamam					
Kararlarda insanların aktif rol almalarını ve katılmalarını desteklerim					
Kurum içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür ve çözüme konusunda yılmadan çalışırım					
Hayal gücüm kuvvetlidir ve yaratıcıyım					
Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım					
Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim					
Etki ve güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim					
Güçlü ve iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşılarım					
Açık ve ölçülebilir hedefler ortaya koyarım ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım					
İyi bir dinleyiciyim, diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım					
Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim					

Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım					
Detaya önem veririm					
İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim					
Yeterli desteği sağlamak için kurum içi ve kurum dışı ilgi grupları (paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm					
Sadakat ve şevk aşılarım					
Net bir kurumsal yapı ve kurumsal yapıda ast – üst hiyerarşisinin gerekliliğine inanırım					
Katılımı destekleyen bir yöneticiyim					
Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşıyorum					
Çevremdeki insanlar için kurumsal değer ve amaçları kişiliğimde yansıtılan model/örnek bir yöneticiyim					

Ek 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgüte Bağlılık Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Fazla Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder						
Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum						
Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum						

Kendimi çalıştığım kuruma “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.						
Kendimi çalıştığım kurumda “ailenin bir parçası” olarak görüyorum.						
Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.						
Su anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştta çalışıyorum.						
İstesem de su anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.						
Su anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.						
Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum						
Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.						
Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkanım sınırlı olur.						
Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum						
Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan su anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.						
Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi güçlü hissederim.						
Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.						

Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan su anda ayrılamam.						
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.						

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Osman DİREK
Doğum Yeri - Tarihi	Osmaniye -02.03.1989
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Mehmet Akif Ersoy Lisesi (2004-2008)
I.isans Diploması	Akdeniz Üniversitesi BESYO (Spor Yöneticiliği)(2012-2015)
Yabancı Dil Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Antalya İl Gençlik Spor Müdürlüğü
Projeler	AMATEM (Alkol ve Uyuşturucu Madde Bağımlıları Tedavi ve Araştırma Merkezi)
Çalıştığı Kurumlar	AMATEM (Alkol ve Uyuşturucu Madde Bağımlıları Tedavi ve Araştırma Merkezi)
E-Posta	osmandirek83@gmail.com