



**SPOR FEDERASYONLARINDA ÇALIŞAN PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI, İŞ PERFORMANSI VE DUYGU DURUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Uğur AYDEMİR

(Doktora Tezi)

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Doç. Dr. Murat KUL

BAYBURT- 2022

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Doktora Tezi

**SPOR FEDERASYONLARINDA ÇALIŞAN PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI, İŞ PERFORMANSI VE DUYGU DURUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

DANIŞMAN
DOÇ.DR. Murat KUL

HAZIRLIYAN
Uğur AYDEMİR

BAYBURT- 2022

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Murat KUL danışmanlığında o202230008 numaralı Uğur AYDEMİR tarafından hazırlanan “Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi” adlı bu çalışma.....tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Beden Eğitim ve Spor Anabilim Dalı Programından Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : İmza:

Jüri Üyesi : İmza:

Jüri Üyesi : İmza:

Jüri Üyesi : İmza:

Jüri Üyesi : İmza:

Bu tezin Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

...../...../.....

Doç. Dr. Murat KUL
Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Doktora tezi olarak hazırladığım “Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.



TEŞEKKÜR

Bu yerkürede her türlü nimeti bize bahşeden Rabbime binlerce şükürler olsun. Bu kıymetli yolculukta beni yalnız bırakmayan aynı zamanda Tez çalışmam süresince tecrübelerini ve desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Doç. Dr. Murat KUL' a şükranlarımı sunar, teşekkürü bir borç bilirim. Bilgilerinden istifade ettiğim değerli jüri üyelerimden aynı zamanda Bayburt Üniversitesi Rektörü sayın Prof. Dr. Mutlu TÜRKMEN hocama ve bu süreçte bilgi birikiminden istifade ettiğim Doç. Dr. İsmail KARATAŞ hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Çalışmam süresince yardımlarını eksik etmeyen değerli abilerim Cengiz BAYKARA, Hasip CANA ve Ahmet DÖNMEZ'e çok teşekkür ederim.

Son olarak çalışmalarım boyunca beni yalnız bırakmayan canım aileme sonsuz teşekkürü ederim.

ÖZ

DOKTORA TEZİ **SPOR FEDERASYONLARINDA ÇALIŞAN PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI, İŞ PERFORMANSI VE DUYGU DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Uğur AYDEMİR

Bu araştırma Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılık iş performansı ve duygu durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni Spor federasyonlarında çalışan personeller oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu evren içinden rastgele yöntemle seçilen 313 çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, “Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği” kullanarak toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü MANOVA, Pearson korelasyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında örgütsel bağlılığın ortalama puanlarının cinsiyete göre; duygusal ve normatif bağlılığın, eğitim durumuna göre; normatif bağlılığın, refah durumuna göre; duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın ve gelir durumuna göre ise duygusal ve normatif bağlılık ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Duygu durumu ortalama puanlarının algılanan refah durumuna ve gelir durumuna göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasında ortalama puanlar incelendiğinde; olumlu duygu durumları ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde; olumsuz duygu durumları ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde orta düzeyde normatif bağlılık arasında ise negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Duygu durumları ile iş performansları arasındaki ilişkiye bakıldığında; olumlu duygu durumları ile iş performansı arasında pozitif yönde düşük düzeyde; olumsuz duygu durumları ile iş performansı arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Son olarak ise örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında; iş performansı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler; Spor Federasyonu. Örgütsel bağlılık, İş Performansı, Duygu Durumu

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL LOYALTY, WORK PERFORMANCE AND EMOTIONS OF STAFF WORKING IN SPORTS FEDERATIONS

The aim of this research is to examine the relationship between organizational commitment, job performance and emotional states of personnel working in sports federations. The research was carried out using the relational screening model. The universe of the research consists of personnel working in sports federations. The sample consists of 313 employees randomly selected from this universe. The data of the research were collected by using “Personal Information Form, Organizational Commitment Scale, Job Performance Scale and Positive and Negative Emotion Scale”. Descriptive statistics, independent groups t-test, one-way MANOVA, Pearson correlation analyzes were used in the analysis of the data. Considering the findings of the study, the average scores of organizational commitment by gender; emotional and normative commitment, according to educational status; normative commitment, according to welfare; It has been determined that there is a statistically significant difference between the mean scores of affective and normative commitment and emotional and normative commitment according to income status. It has been determined that there is a statistically significant difference between the mean scores of mood states according to perceived well-being and income status. When the average scores among the variables are examined; between positive mood states, affective commitment and normative commitment at a low level in the positive direction; It was found that negative emotional states and affective commitment were negatively moderately correlated, and between normative commitments, negative low-level significant relationships were found. Considering the relationship between emotional states and job performances; low level of positive mood and job performance; negative low-level significant relationships were found between negative emotional states and job performance. Finally, when the relationship between organizational commitment and job performance is examined; Negative and low-level significant relationships were found between job performance and affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

Keywords; Sports Federation. Organizational commitment, Job Performance, Mood

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
KISALTMALAR	x

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş	1
Araştırmanın Amacı	3
Problem Cümlesi	3
Araştırmanın Önemi	4
Varsayımlar	4
Sınırlılıklar	5

İKİNCİ BÖLÜM

Kavramsal Çerçeve.....	6
Türk Spor Örgütlenmesi ve Spor Federasyonları	6
Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı -1922-1936-(TİCİ)	6
Türk Spor Kurumu -1936- 1938- (TSK)	7
Beden terbiyesi genel müdürlüğü -1938-1986- (BTGM).....	8
Gençlik ve spor genel müdürlüğü -1989- 2011- (GSGM)	8
Gençlik ve spor bakanlığı -2011- ... (GSB)	11
Bakan	12
Müsteşar	13
Bağlı Kuruluşlar	13
Spor Federasyonları (SF)	20
Federasyonların kuruluşu	20
Örgütsel Bağlılık	23
Örgütsel bağlılığın tanımı	24
Örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar	25
Tutumsal bağlılık yaklaşımı	25

Kanter'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı	26
Devam bağlılığı	26
Kenetlenme (bağdaşım, özdeşleme) bağlılığı	27
Kontrol bağlılığı	27
Etzioni'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı	27
Moral bağlılığı (ahlaki açıdan yakınlaşma-pozitif)	27
Hesapçı bağlılık (çıkara dayalı yakınlaşma- nötr)	28
Uzaklaştırıcı bağlılık (yabancılaştırıcı-negatif)	28
O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılık yaklaşımı	28
Uyum	28
Özdeşleme	28
İçselleştirme	29
Penley ve Gould örgütsel bağlılık yaklaşımı	29
Allen ve Meyer örgütsel bağlılık yaklaşımı	29
Duygusal bağlılık	30
Devam bağlılığı	30
Normatif bağlılık	31
Davranışsal bağlılık yaklaşımı	31
Becker'in yan bahis yaklaşımı	32
Salancik yaklaşımı	32
Çoklu bağlılık yaklaşımı	33
Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.....	33
Örgütsel faktörler	35
Örgüt dışı faktörler	37
Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar	38
İş Performansı (İp)	40
İş performansı tanımı	40
İş performansının önemi	41
İş performansının boyutları	42
Görev performansı	42
Bağlamsal performans	43
İş performansın etki eden faktörler	44
İş performansı ile ilgili araştırmalar	47
Duygu Durumu	49
Duygu kavramı ve tanımı	49

Duyguların işlevleri	51
Temel duyguların sınıflandırması	52
Duygusal olaylar teorisi	55
Pozitif ve negatif duygu durumu	57
Duygu durumu ile ilgili çalışmalar	58
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
Yöntem	59
Araştırmanın Modeli	59
Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	59
Veri Toplama Araçları.....	60
Kişisel bilgi formu	60
Örgütsel bağlılık ölçeği	60
İş performansı ölçeği	61
Pozitif ve negatif duygu ölçeği	61
Verilerin Toplanması	62
Verilerin Analizi	62
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR	63
Örgütsel Bağlılık ile İlgili Bulgular	63
İş Performansı ile İlgili Bulgular	66
Duygu Durumları ile İlgili Bulgular	68
Değişkenler Arasındaki ilişki Sonuçları	70
BEŞİNCİ BÖLÜM	
Tartışma, Sonuç ve Öneriler	73
Örgütsel bağlılık ile ilgili bulguların değerlendirilmesi	73
İş performansı ile ilgili bulguların değerlendirilmesi	81
Duygu durumu ile ilgili bulguların değerlendirilmesi	87
Değişkenler arasındaki ilişki sonuçları	92
Öneriler	96
Kaynakça	97
Ekler ve İzinler	120

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. <i>TİCİ döneminde federasyonların kabul ediliş tarihleri</i>	7
Tablo 2. <i>Federasyonların kuruluş ve özerklik kazandıkları tarihler</i>	22
Tablo 3. <i>Goleman'ın Temel Duygu Sınıflandırması</i>	53
Tablo 4. <i>Parrot'un Duygu Sınıflaması</i>	53
Tablo 5. <i>Çeşitli araştırmacılara göre temel duygular</i>	55
Tablo 6. <i>Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları</i>	59
Tablo 7. <i>Örgütsel bağlılık ölçeğine ait sonuçlar</i>	61
Tablo 8. <i>İş performansı ölçeğine ait sonuçlar</i>	61
Tablo 9. <i>Pozitif ve negatif duygu ölçeğine ait sonuçlar</i>	62
Tablo 10. <i>Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre MANOVA sonuçları</i>	63
Tablo 11. <i>Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının medeni duruma göre MANOVA sonuçları</i>	63
Tablo 12. <i>Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının spor yapma durumlarına göre MANOVA sonuçları</i>	64
Tablo 13. <i>Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının eğitim durumlarına göre MANOVA sonuçları</i>	64
Tablo 14. <i>Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının algılanan refah durumlarına göre MANOVA sonuçları</i>	65
Tablo 16. <i>Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının algılanan gelir durumlarına göre MANOVA sonuçları</i>	65
Tablo 17. <i>Katılımcıların iş performanslarının cinsiyete göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları</i>	66
Tablo 18. <i>Katılımcıların iş performanslarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları</i>	66
Tablo 19. <i>Katılımcıların iş performanslarının spor yapma durumlarına göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları</i>	66
Tablo 20. <i>Katılımcıların iş performanslarının eğitim durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları</i>	67
Tablo 21. <i>Katılımcıların iş performanslarının algılanan refah seviyelerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları</i>	67
Tablo 22. <i>Katılımcıların iş performanslarının algılanan gelir durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları</i>	67
Tablo 23. <i>Katılımcıların duygu durumlarının cinsiyete göre MANOVA sonuçları</i>	68
Tablo 24. <i>Katılımcıların duygu durumlarının medeni duruma göre MANOVA sonuçları</i>	68
Tablo 25. <i>Katılımcıların duygu durumlarının spor yapma durumlarına göre MANOVA sonuçları</i>	68
Tablo 26. <i>Katılımcıların duygu durumlarının eğitim durumlarına göre MANOVA sonuçları</i>	69
Tablo 27. <i>Katılımcıların duygu durumlarının algılanan refah durumlarına göre MANOVA sonuçları</i>	69
Tablo 28. <i>Katılımcıların duygu durumlarının algılanan gelir durumlarına göre MANOVA sonuçları</i>	70
Tablo 29. <i>Katılımcıların duygu durumları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sonuçları</i>	70
Tablo 30. <i>Katılımcıların duygu durumları ile iş performansları arasındaki ilişki sonuçları</i>	71
Tablo 31. <i>Katılımcıların örgütsel bağlılık ile iş performansları arasındaki ilişki sonuçları</i>	71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. <i>GSGM Teşkilat Şeması</i>	11
Şekil 2. <i>GSB Teşkilat Şeması (Sporbilimlerihaber, 2018).</i>	14
Şekil 3. <i>SGM teşkilat şeması (2015- 2019 strateji planı)</i>	16
Şekil 4. <i>GSB teşkilat yapısı (2021mecut teşkilat şeması).</i>	19
Şekil 5. <i>Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı (Meyer & Allen, 1991).</i>	26
Şekil 6. <i>Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer vd. 2002).</i>	30
Şekil 7. <i>Davranışsal bağlılık süreç akışı (Meyer ve Allen, 1991).</i>	32
Şekil: 8. <i>Duygunun oluşumu</i>	50
Şekil 9. <i>Duygusal Olaylar Teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996)</i>	56



KISALTMALAR

BTGM	: Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğüne
CHS	: Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi
DD	: Duygu Durum
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
İP	: İş Performansı
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
SF	: Spor Federasyonları
SGM	: Spor Genel Müdürlüğü
TİCİ	: Türk İdman Cemiyeti İttifakı
TSK	: Türk Spor Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Türk spor yönetiminde temel hizmet birimlerinden biri olarak faaliyetlerini sürdüren spor federasyonlarına bazı sorumluluklar düşmektedir (Erturan, 2003). Federasyonlar ülkedeki sporun ve branşlarının geliştirilmesi yönetimi, denetimi ve sporcu yetiştirilmesinden sorumlu kurumlardır (Erten, 2007). Spor Federasyonlar faaliyetlerini görev, yetki, çalışma ve sorumluluklarını yönetmenliğe göre sürdürmektedir. Bu göre; federasyonların sporun ülkede dengeli şekilde yayılmasını ve gelişmesini sağlayarak ülke içi ve ülke dışı spor gelişmeleri takip etmek, karşılıklı ilişkileri, müsabakaları, çalışmaları ve diğer faaliyetleri programlamak ve denetlemek, ülke içinde müsabakalar düzenlemek ve sürekliliğini sağlayarak, farklı ülkelerdeki sportif yenilikleri ve gelişmeleri takip etmektir. Ülkede bu bilgileri izleyerek daha fazla kişinin bu bilgilerden yararlanmasını sağlamak, Uluslararası Federasyon'un izniyle uluslararası seminer, kurs ve spor tertiplerini ayarlama gibi görev ve sorumluklara sahiptir (Resmî Gazete, 1993).

Türkiye'de Spor Teşkilatı yapılanmasının tarihine bakıldığında, işleyişi ve bağlı olduğu otorite açısından sürekli bir değişim halinde olduğu fark edilmektedir. Türk spor tarihinde idari yapılanma TİCİ (Türk İdman Cemiyeti İttifakı) döneminde başlamıştır. Bu dönemde federasyonlara kendi kanunlarını koyma, kendi kararlarını verme ve kendi bütçelerini oluşturma hakkı verilmiştir (Fişek, 1985). Daha sonra Hükümetin spor idaresine ağırlığını koyması ile beraber 1936 yılında TSK (Türk Spor Kurumu) kuruldu. 3530 sayılı yasa ile beraber 1938 yılında Başbakanlığa bağlı olarak Beden Eğitimi Genel Müdürlüğü'nün kurulmasıyla spor teşkilatındaki değişim devam etmiştir. TSK'nın tüm haklarını devralınmıştır (Yenel ve Parasız, 2019). Merkezden yönetimin ağırlıkta olduğu bu dönemde yapıda değişiklik olmasıyla spor federasyonları Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğüne (BTGM) bağlanarak faaliyetlerini sürdürmüşlerdir (Taygan, 1990). 1986 yılına kadar BTGM işleyişini sürdürmüştür. 21.5.1986 tarihli ve 3289 sayılı kanunla Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) oluşturulmuştur (İmamoğlu, 1992).

Türkiye'deki tüm spor federasyonları GSGM bünyesinde başkanlık olarak yer alırken; 2004 yılında ise federasyonların özerkleşmesini öngören “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Çerçeve Statüsü” ile yarı özerk bir statü elde etmişlerdir (İmamoğlu, 1992).

29.03.2011 tarihli 6215 sayılı “bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun” sonucunda federasyonların özerk olduğunu nitelendiren tüm maddeler değişiklik yapılarak bağımsız şeklinde değişimi yapılmıştır.

Hayatının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçiren çalışan bireylerin spor teşkilatları bünyesinde de önemli yer kaplamaktadırlar. Kurumlar ve çalışanları için örgütsel bağıllık, iş performansı ve duygu durumu gibi kavramlar oldukça önemlidir. Bu neden ile spor federasyonlarında çalışan bireylerin örgütsel bağıllıklarını artıracak çalışmaların yanında iş performansı ve duygu durumlarına etki etmeyecek ortamında çalışan bireyler için oluşturulması gerekmektedir.

Bağıllık, bireyin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağıın derecesini açıklamaktadır. Örgütsel bağıllık, çalışan bireyin örgütün veya kurumun başarısı için göstermiş olduğu çabadır. Aynı zamanda örgütler yaşamlarına devam ettirmek ve rakipleri ile yarışmayı sürdürebilmek için zeki, yaratıcı, iş çözebilen ve yetenekli çalışanları örgüt bünyesine katma ve tutma çabasındadırlar. Örgütlerin misyon ve vizyonlarını gerçekleştire bilmek için çalışanlarının örgüt bağıllıklarının yüksek olması gerekir. Bu nedenle, örgütsel bağıllık bütün kurumlar açısından oldukça önemlidir. Örgütsel bağıllık örgütler için ana etkenlerden biridir. Diğer taraftan örgütsel bağıllık gibi çalışanların iş performansı ve duygu durumunun aynı ölçüde örgütlere etki etmektedir. İş performansı, çalışanların örgütün amacı için gösterdikleri çaba ve eylemlerdir. Dolayısıyla bir örgütün başarı elde etmesi çalışanların otaya koyacakları performans ile doğru orantılıdır. Bu neden örgütlerin çalışanlarının performans düzeylerini artırmaları kendileri açısından oldukça önemlidir. Dünya genelinde artan rekabet düzeyini göz önünü aldığımızda örgütlerin ve kurumların yüksek performans gösteren çalışan sayısının fazla olması kurumun başarılı olmasına ve güç kazanmasına yardımcı olacaktır. Örgütler açısından önemli kavramlardan bir diğeri ise duygu durumudur. Duygu, bir olaya veya bir kişiye karşı göstermiş olduğumuz tepkilerdir. Duygular çalışma hayatında da çok önemli yere sahiptir. Duygular insanların karar vermesinde, işteki faaliyetlerinde ve önceliklerini belirlemede yardımcı olmaktadır. Örgütler de çalışanların çalışma ortamında olumlu duygular ve olumsuz duygularının seviyesine göre verimlilik ve verimsizliklerini büyük oranda etkilemektedir. Bu duygular iyi yönetilir ise çalışanların moral ve performansları da yükselecektir.

Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağıllıkları, iş performansı ve duygu durumları arasındaki ilişkisinin incelenmek amacıyla hazırlanan bu tez araştırması giriş bölümü ile başlayarak beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmaya 47 spor federasyonunda çalışan 313 personel çalışmanın örneklem gurubunu oluşturmaktadır. Birinci bölüm giriş bölümüne

ayrılmıştır. İkinci bölümde ise kavramsal çerçevede; Türk Spor Örgütlenmesi ve Spor Federasyonları başlığı altında, Cumhuriyet Döneminden Günümüze Kadar Türk Spor Örgütlenmesi, TİCİ, TSK, BTGM, GSGM, GSB, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi (CHS), Spor Federasyonları (SF), Federasyonların Kuruluşu, Federasyonun Görev ve Yetkileri ve Federasyonlar Kuruluş ve Özerklik yılları konularından bahsedilmiştir. Devamında Örgütsel Bağlılık (ÖB) adı altında, Örgütsel Bağlılığın Tanımı, İlişkin Yaklaşımlar, Etkileyen Faktörler üzerin durulmuş ve İş Performansı (İP) başlığı altında, İş Performansı Tanımı, İş Performansının Önemi, İş Performansının Boyutları ve İş Performansın Etki Eden Faktörler üzerinde durulmuştur. Daha sonra Duygu Durumu başlığı altında, Duygu Kavramı ve Tanımı, Duyguların İşlevleri, Temel Duyguların Sınıflandırması, Duygusal Olaylar Teorisi ve Pozitif ve Negatif Duygu Durum üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde; Yöntem kısmına yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise; Bulgular kısmı yer almaktadır. Beşinci bölümde; Tartışma ve Sonuç, Öneriler bölümleri yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılık iş performansı ve duygu durumları arasındaki ilişkisinin incelemektir. Ayrıca spor federasyonlarında çalışan personelin örgütsel bağlılık, iş performansı ve duygu durumunun demografik özelliklerine göre farklılıklar olup olmadığını belirlemektir. Bu tez çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları ele alınarak bu doğrultuda her bir boyutun iş performansı ve duygu durumunun olumlu ve olumsuz duygu üzerine etkisi yanında iş performansı ile duygu durumunun olumlu ve olumsuz duygu arasındaki ilişki araştırılacaktır.

Problem Cümlesi

- Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılık, iş performansı ve duygu durumları arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın alt problemleri

- Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları; cinsiyete, yaşa, medeni haline, eğitim düzeyine, aktif olarak spor yapma, mesleki kıdem, algılanan refah durumu, kutumdaki görev türü ve gelir durumuna göre farklılık göstermekte midir?

- Spor federasyonlarında çalışan personellerin iş performansları; cinsiyete, yaşa, medeni haline, eğitim düzeyine, aktif olarak spor yapma, mesleki kıdem, algılanan refah durumu, kutumdaki görev türü ve gelir durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- Spor federasyonlarında çalışan personellerin duygu durumları cinsiyete, yaşa, medeni haline, eğitim düzeyine, aktif olarak spor yapma, mesleki kıdem, algılanan refah durumu, kutumdaki görev türü ve gelir durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Yapılan literatür araştırması bu alana yönelmeye yol açmıştır. Yapılan araştırmalarda Spor federasyonlarında çalışan personelin örgütsel bağlılığının, iş doyumunu ilgili birçok çalışma mevcut iken iş performansı ve duygu durumları üzerine yapılan çalışmalarda eksiklik görülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin diğer çalışma arkadaşlarına oranla daha çalışkan, uyumlu, özverili, üretken ve daha az maliyetli oldukları bilinmektedir. Bu sebep ile örgütsel bağlılığı yüksek veya düşük olan spor federasyonlarında çalışan personelin iş performansı ve duygu durumunun çalışan personelin örgütsel bağlılığı üzerine etkileri incelenecektir.

Spor federasyonlarında görev yapan personelin verimliliği ve devamlılığı için personelin iş performansının belirli ve istenilen seviyede olması lüzumludur. Bu sebeple genel olarak örgütsel bağlılığın ve duygu durumunun, iş performansını hangi yönde etkilediği anlaşılmaya çalışılmıştır. Spor federasyonlarında çalışan personellerin duygu durumları dikkate alarak çalışma ortamına olumlu ya da olumsuz etkilerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine inceleme yapılacaktır. Duygular, bireylerin yaşamında ve bireylerin örgüt yaşantısında çok mühim bir yeri vardır. Duygular, kişilerin kararlarını ve faaliyetlerini etkiler ve bu nedenle bireylerin gelecekteki davranışlarını şekillendirmede belirleyici bir rol oynar. Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılık iş performansı ve duygu durumları arasındaki ilişkisini tüm boyutları ile yer bulacağı için ciddi yararlar sağlayacaktır. Ayrıca literatür incelendiğinde mevcut araştırmanın söz konusu değişkenlerin birlikte incelendiği ilk araştırma olması ve kendinden sonraki araştırmalara kaynaklık edebileceği göz önüne alındığında önemli olacağı düşünülmektedir.

Varsayımlar

- Araştırmaya katılan personellerin, araştırma sorularını içtenlikle cevaplandıracakları,
- Araştırmaya katılan personellerin evreni temsil gücüne sahip oldukları ve onların eğilimlerini yansıtacağı varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

- Araştırma kullanılacak ölçme araçları ile,
- Araştırma kullanılacak istatistiksel teknikler ile
- Araştırma Spor federasyonlarında çalışan personellerin görüşleri ile sınırlıdır.



İKİNCİ BÖLÜM

Kavramsal Çerçeve

Türk Spor Örgütlenmesi ve Spor Federasyonları

Cumhuriyet döneminden günümüze kadar Türk spor örgütlenmesi

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte Türk sporunda teşkilatlanma çalışmalarına rastlamaktayız. Bu çalışmaları sırası ile incelemek gerekirse Cumhuriyetten bugüne kadar Türk Spor Teşkilatına; Türkiye idman Cemiyeti ittifakı (TİCİ)’ den başlayarak Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine kadar incelemeler yapılacaktır.

Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı -1922-1936-(TİCİ)

Türkiye’de sporun yönetimi ve idaresi, 16 spor kulübünün birleşmesi sonucu 1922 de bağımsız, özerk ve merkezi bir yönetim anlayışına sahip TİCİ’ nin kurulmasıyla başlamaktadır. (Bayansaldüz, 2003). Türkiye’nin ilk resmi spor yönetiminin uygulandığı kuruluştur (Fişek, 1985). 1924 yılın da kamu yararını gözeten dernek olarak kabul edilmiş ve bu derneğe Türkiye’yi yurtdışında temsil etme yetkisi verilmiştir. TİCİ’nin ilk başkanlığını Ali Sami Yen, asbaşkanlığı Burhan Felek ve Ali Seyfi tarafından yürütülmüştür (Öztürk, 2019). TİCİ “*merkez teşkilatı genel kongre, genel merkez ve federasyonlardan meydana gelirken; merkez muntaka kongresi, muntaka merkez heyeti ve muntaka idman heyetinden*” meydana gelen taşra teşkilatıyla ülke düzeyinde ademimerkeziyetçi yapıda bir teşkilata örnektir (Doğar, 1994). 1922 yılı öncesindeki tek sporlu teşkilat yapısının aksine TİCİ çok sporlu teşkilat yapılanmasına gitmesinin ardından çağdaş spor teşkilatlanmasına örnek olarak gösterilmektedir.

TİCİ 1924 Paris Olimpiyatına Türk sporcuların katılımını sağlamak için Uluslararası Federasyonlara üyelik başvurusunda bulunulması kararı alınmıştır. Bunun neticesinde ilk olarak Uluslararası Atletizm Federasyonu (IAAF) yapılan başvuruyu Aralık 1922 de kabul etmiştir. Daha sonra Futbol Federasyonu ise FIFA’ ya 21 Mayıs 1923’te kabul edilmiştir. TİCİ döneminde kurulan federasyonların ve Uluslararası Federasyonlara kabul ediliş tarihleri verecek olur isek şöyledir (Fişek, 1998).

Tablo 1. *TİCİ döneminde federasyonların kabul ediliş tarihleri*

Güreş (1922-1923)	Bisiklet (1923-1923)	Eskrim (1923-1923)
Halter (1923-1923)	Boks (1924-1947)	Kürek (1924-1950)
Yüzme ve Yelken (1924-1931),	Binicilik (1926-1930),	Atıcılık (1926-1953),
Voleybol (1934-1950),	Kayak (1934-1935),	Jimnastik (1940-1960),
Judo (1962-1964)”		

TİCİ' nin devlete mali açıdan bağımlılığı ve gerekli yetkiyi sağlayamamasından kaynaklanan sorunlar da eklendiğinde, birliğin idari ve siyasi özerkliğinde sorunlar ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda TİCİ' ye son verilmiş ve yerine Türk Spor Kurumuna bırakmıştır (Serarslan, 2006).

Türk Spor Kurumu -1936- 1938- (TSK)

TSK, CHP' nin bir parçası olmasına karşın, yarı resmi niteliğe sahiptir. Dernekler hukukunun hükümlerine göre, 18 Şubat 1936 tarihinde gerçekleştirilen kurultay da TİCİ' nin adı “Türk Spor Kurumu” olarak değiştirildi. Toplantıda kurulan ilk ulusal örgüt olan TİCİ sonlandırılarak, yerini TSK bırakmıştır (Gül, 2008). Kuruluş aşamasında herhangi bir bakanlığa bağlı değildi. Kendine has, seçimle işbaşına gelen organları bulunmaktaydı. TSK kendi bütçesini harcaya bilme yetkisine sahip bağımsız bir kurum olması nedeniyle yönetim ve hizmet anlayışı açısından merkezden yönettim temelleri üstüne kurulmuştur (Turkay ve Aydın, 2017).

Kuruluş amacı, kanun nizamnamesinin birinci maddesinde “*Türkiye’ de sporun milli esaslara göre yayılmasına ve yükseltilmesine çalışır, Türk sporculuğunu yurt içi ve yurt dışında temsil eder*” biçiminde yer verilmiştir. Ülkesini muhafaza etmeyi üstün amaç edinen bir gençlik ve bu uğurda bütün varlığı ile hazır olan sporcu bir gençlik yetiştirmektir. Sporun millileştirilerek teknik olarak yayılmasını, yükselmesini aynı zamanda Türk sporunun yurt içi ve yurt dışında temsil edilmesini amaçlar (BTGM, 1982). TSK’ da teşkilat yapısı olarak TİCİ’ ye benzemektedir. Yapısı bakımından merkez ve taşradan oluşmaktadır. TSK’nın merkez teşkilatında büyük kongre, genel merkez ve spor federasyonları bulunurken, taşra teşkilatına baktığımızda spor bölge kongreleri, spor kulüpleri, bölge ve lig heyetleri yer bulunmaktadır. TİCİ’ den farklı bir yapı göstermese de TSK’ nin genel kurulunda hükümet yetkililerinin bulunması kurumu yarı resmi bir yapıda olduğunu göstermiştir (Keten, 1993).

TSK' nın iki yıl süren geçiş evresinde parti görevlilerinin hırslarının bulaşması sonucunda TSK yerini bütçe ve çalışma programları onaylanıp ve tamamlanarak tamamen kamu kurumu olan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğüne bırakmıştır (Fişek, 1998).

Beden terbiyesi genel müdürlüğü -1938-1986- (BTGM)

Sporun, Eğitim ve Sağlık gibi devlete bağlı bir organ olarak görülmesi, aynı zamanda kamu hizmetinde yer alması ve devlet bünyesine dahil edilmesi gibi düşünceler BTGM' nin kurulma temelini oluşturulmuştur (Fişek, 1998).

TİCİ ve TSK'nın teşkilatlanma çabalarından sonra sporun devlet eliyle yönetilmesinden başka bir yol olmadığı düşünüldü. Bu sebeple doğrudan devlete bağlı bir spor örgütü kurmak amacıyla, 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu (BTK) çıkarılmıştır. Böylelikle kamudan sorumlu, tüzel kişiliğe sahip BTGM kurulmuştur. Merkeziyetçi yönetim anlayışına sahip olan bu teşkilat 1986'ya kadar Türk sporunu yönetmiş ve idare etmiştir (Bayansaldüz, 2003). BTGM merkez ve taşra teşkilatı yapısı üzerine kuruludur. Merkez teşkilatı bünyesinde Genel Müdürlük, Yönetim Kurulu, Spor Federasyonları ve Danışma birimlerinden oluşurken, Taşra Teşkilat bünyesinde ise Bölge Başkanlıkları, Yönetim ve Danışma Kurullarının yanı sıra ilçe, bucak ve köy Beden Terbiyesi Başkanlıkları ile Spor Kulüplerinden oluşmaktadır (Özen ve ark., 2012).

BTGM' nin kuruluş amacı, devlet bütün vatandaşlarının spor yapmasını sağlamak; fiziksel, bedensel, moral ve motivasyonlarını üst seviyeye çıkarmak aynı zamanda sportif etkinliklerin düzen ve yönetimini sağlamaktır (Fişek, 1985).

BTGM ilk olarak Başbakanlığa bağlı bir kurum iken, 1942'de Milli Eğitim Bakanlığına 1960'ta tekrardan Başbakanlığa bağlanmıştır. Türk sporu ilk defa kendi ismini taşıyan bir Bakanlığa bağlı olarak karşımıza çıkışı 3 Kasım 1969'da GSB kurulmasıyla çıkmaktadır. Anayasada ilk kez spor konusu 1982 Anayasasında yer almıştır. 1982 Anayasası ile sporu ve sporcuyu Anayasa teminatı ile devlet güvence altına aldı. Türk spor teşkilatının en üst kuruluşu olan BTGM adı, önce Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü'ne daha sonra 21.05.1986 tarihli 3289 yasa ile güncellenerek Devlet Bakanlığına bağlı kurum olan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne dönüştürülmüştür (Ekiner, 2007).

Gençlik ve spor genel müdürlüğü -1989- 2011- (GSGM)

Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü (BTSGM), 1986 yılında 3289 sayılı Kanunun kabulü ile yapısal değişikliklere uğramıştır. Adı BTSGM olarak değiştirilmiştir. BTSGM 24.01.1989 yılında 356 sayılı KHK'nın altıncı maddesi ile BTSGM Bakanlığa bağlanmış ve aynı yıl itibari ile adı GSGM olmuştur (Parasız, 2015). Bu gelişmeler ışığında GSGM ülkedeki spor teşkilatlanmasının en üst organı olarak spor faaliyetleri için kararlar alan ve uygulayan kurum haline gelmiştir.

Bu Kanunun amacı (madde 1), “GSGM merkezde katma bütçeli ve tüzel kişiliğe sahip olup taşrada ise özel bütçeli il ve ilçe müdürlüklerinin kurulmasına, teşkilat, görev ve yetkilerine ait esaslara ve usullere göre düzenlemektir” (Cankalp, 2002).

GSGM' nin görevleri (madde 2);

- “a) Vatandaşın ve okul dışı gençlerin fizik; moral güç ve yeteneklerini sağlayan beden eğitimi, oyun, jimnastik ve spor etkinliklerini sevk ve idare etmek; gençliğin boş zamanlarının değerlendirilmesine ilişkin hizmetleri yürütmek, bilgi ve beceri kursları düzenlemek, gençlerin kötü alışkanlıklardan korunması için gerekli tedbirleri almak,
- b) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bütün öğretim kurumlarının; yurtiçi ve yurtdışı spor etkinliklerini programlamak, beden eğitimi ve spor etkinliklerinin esaslarını saptamak, yürütmek ve bu etkinliklere ilişkin araç, gereç ve benzeri ihtiyaçları karşılamak,
- c) Okul dışı izcilik ve spor etkinlikleri ile gençlik etkinliklerini programlamak, düzenlemek, yönetmek ve gelişmesini sağlamak; spor idarecisi, antrenör, monitör, spor elemanları ve hakemleri yetiştirmek, eğitmek, sayılarını artırmak, eğitim merkezleri kurmak,
- d) Sporcu ve spor kulüpleri ile gençlik derneklerinin tescil (kayıt) ve vize işlemlerini yapmak,
- e) Spor federasyonlarının kurulması ve spor dallarını belirlemek için gerekli yöntem ve esasları saptamak,
- f) Beden eğitimi, gençlik ve spor etkinlikleri için gerekli olan gençlik merkezleri, kampları ile saha, tesis ve malzemeleri yapmak, işletmek ve bu tesisleri vatandaşın kullanımına sunmak,
- g) Sporcu sağlığı ile ilgili önlemleri almak, sporcu sağlık merkezleri açmak, işletmek, işletilmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak,
- h) Spor karşılaşmalarında uluslararası kuralların ve her türlü kuralın uygulanmasını sağlamak,
- i) Futbol karşılaşmalarında müşterek bahis (Spor-Toto ve Spor-Loto) düzenlemek, yönetmek,
- j) Beden eğitimi ve spor alanında teknik bilgi ve spora ilgiyi artıracak yayınlar yapmak ve faaliyetlerde bulunmak,
- k) Gençliğin boş zamanlarının değerlendirilmesi konusunda diğer kuruluşlarla iş birliği yapmak, kurum görevi yapmak,
- m) Bu Kanun“ a göre kaydı yapılmış bulunan spor kulüp ve kuruluşları ile sporcu ve spor elemanlarını denetlemek,
- n) Başarılı sporculara ve çalıştırıcılara mal ve para yardımı yapmak ve yapılmasını sağlamak,
- o) İlgili mevzuat ve Bakanlıkça verilen benzeri görevleri yapmaktır” (GSGM, 2009).

GSGM Merkez ve Taşra Teşkilatından meydana gelmektedir.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğün Merkez Örgütünün Ana Hizmet birimini; “*Spor Federasyonları Daire Başkanlıkları, Tesisler, Sağlık İşleri, Spor Eğitimi, Gençlik Hizmetleri, Spor Kuruluşları ve Spor Faaliyetleri Daireleri Başkanlıklarından*” meydana gelmektedir.

Danışma ve Denetim Birimleri; Teftiş Kurulu, Hukuk Müşavirliği, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Dairesi ve Spor Kontrolörlerinden oluşur.

Yardımcı Birimler ise; Personel ve Eğitim Dairesi, İdari ve Mali İşler Dairesi, Dış İlişkiler Dairesi ve Savunma Uzmanı şeklinde meydana gelmektedir.

Bağlı Birimler; Spor-Toto-Loto Teşkilat Müdürlüğü şeklindedir (Parasız, 2015).

Taşra örgütü; İlde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, İlçelerde ise Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüklerinden meydana gelmektedir. Gençlik ve spor başkanlıklarını ilerde Vali ilçelerde ise Kaymakam tarafından yürütülmektedir. Hizmetlerin yürütme görevleri il de il müdürü, ilçede ise ilçe müdürü tarafından yürütülmektedir. İl müdürü Valiye karşı ilçe müdürü de Kaymakama karşı yükümlüdür (Özelçi, 2007).

Başbakanlığa bağlı olan GSGM 03.06.2011 tarihinde 638 KHK ile GSB’ ye bağlı birim olarak hizmet veren SGM’ ye yerini bırakmıştır.

[illegible]

<https://shgm.qsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGM/StratejiB%C3%BCt%C3%A7e/stratejikplanlama.pdf>

GSB 3/6/2011 tarihinde 6223 sayılı Kanunun verdiği yetki neticesinde Bakanlar Kurulu tarafından kurulmasına karar verilmiştir. GSGM’ nin KHK sonucunda teşkilatın yapısında bazı değişimlere gidilmiştir. 3289 sayılı kanunda yer alan “*Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü*” ibaresi "*Spor Genel Müdürlüğü*" olarak değiştirilmiştir (SGHM, 2021).

GSB' nin görevleri ve yetkileri şunlardır:

- “a) Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit etmek, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.*
- b) Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak.*
- c) Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.*
- ç) Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek.*
- d) Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak.*
- e) Spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmek ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek.*
- f) Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak”(GSB, 2011).*

Bakan

Bakanlığın en üst amiri olarak, yaptığı çalışmaların yanında emri altındakilerin faaliyet ve çalışmalardan Başbakana karşı sorumludur. Bakanlar kurulu tarafından belirlenen politikalarına ve stratejilerine uygun şekilde görev ve yetkilerini yönetmelidir. Bakanlığın görev alanını kapsayan durumlarda politika ve stratejiler geliştirmek, bakanlık bütçesini hazırlamak, gerekli kanunî ve idarî düzenlemeleri yapmak, yıllık amaç ve hedefler oluşturmak, performans ölçütleri belirlemek, belirlenen stratejiler, amaçlar ve performans ölçütleri doğrultusunda uygulamayı koordine etmek, izlemek ve değerlendirmektir. Bakanlık faaliyetleri ve işlemlerini denetlemek, teşkilat yapısını, yönetim süreçlerini ve yönetimin geliştirilmesini sağlamak, yönetim sistemlerini gözden geçirmek, faaliyet alanına giren konularda diğer bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliği ve koordinasyonu sağlayabilmektir.

Müsteşar

GSB' nin teşkilat yapısına bakıldığında, Bakandan sonra en üst düzeydeki görevli Müsteşardır. Bakan yerine çalışmaları yürüten, Bakanlık göre ve talimatlarını bakanın onayı doğrultusunda organize eder ve yürütür. Mevzuat hükümlerini, politikalarını ve stratejik planı Bakanlığın amaçlarına uygun olarak yürütür. Bakanlığın kurumlarına gerekli talimatları vererek ve kurumları denetleyip gerekli hizmetleri yerine getirirken Müsteşar, Bakana karşı sorumludur. Müsteşara yardımcı olması için iki Müsteşar yardımcısı mevcuttur (GSB, 2011).

Hizmet Birimleri şunlardır:

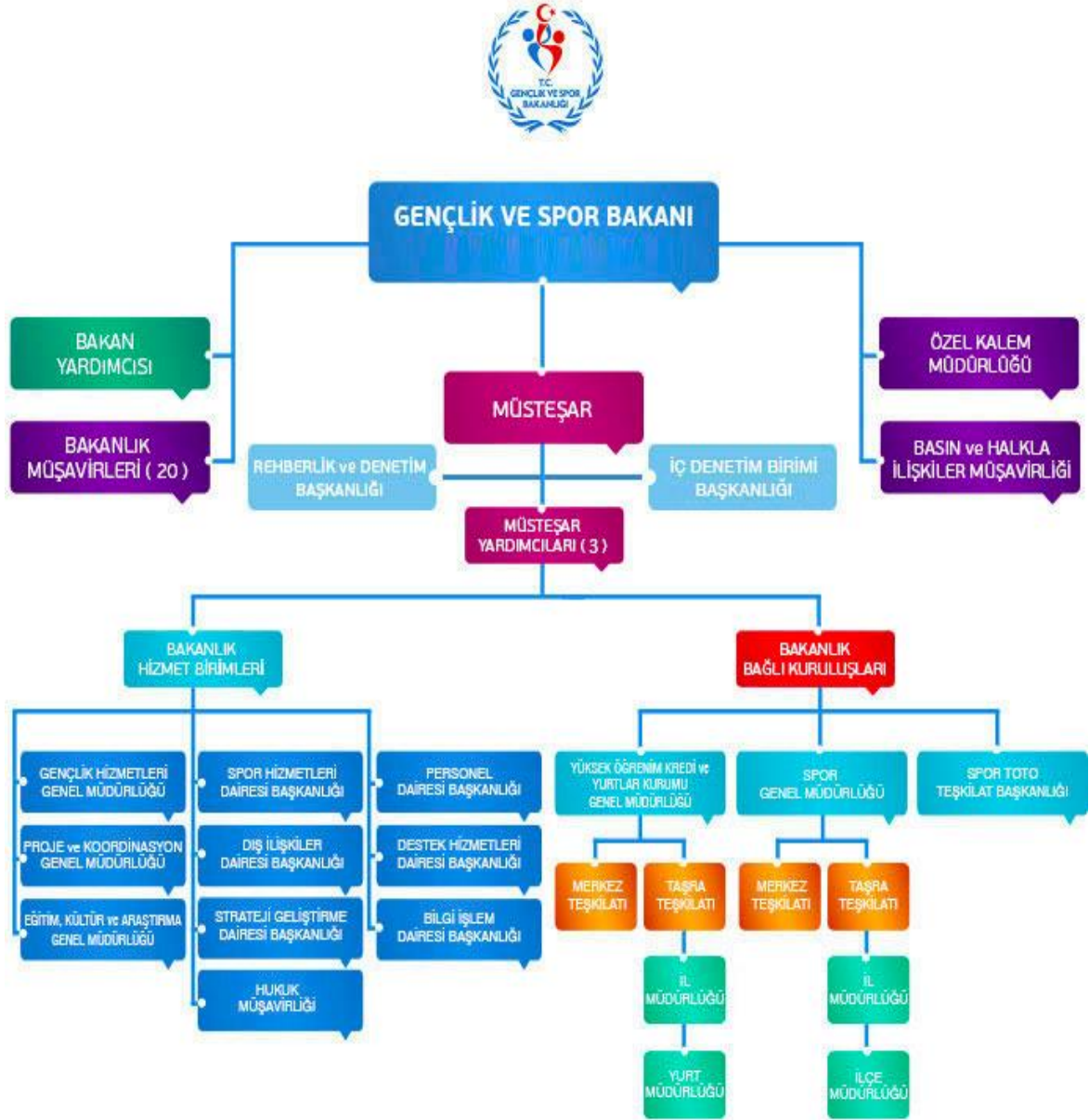
- ‘‘a) *Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.*
- b) *Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.*
- c) *Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü.*
- ç) *Rehberlik ve Denetim Başkanlığı.*
- d) *Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.*
- e) *Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı.*
- f) *Hukuk Müşavirliği.*
- g) *Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.*
- ğ) *Personel Dairesi Başkanlığı.*
- h) *Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.*
- ı) *Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı.*
- i) *Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği.*
- j) *Özel Kalem Müdürlüğü’’ (GSB, 2011).*

Bağlı Kuruluşlar

- a) Spor Genel Müdürlüğü.
- b) Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü.
- c) Spor Toto Teşkilat Başkanlığı (Yıldız,2019).

Dikkat çekici konu ise, Spor Genel Müdürlüğü'nün bağlı kuruluş statüsünde olmasıdır.

Gençlik ve spor bakanlığının Teşkilat şemasını aşağıda verilmiştir.



Şekil 2. GSB Teşkilat Şeması (Sporbilimlerihaber, 2018).

<https://www.sporbilimlerihaber.com/turk-spor-teskilatlanmasi/>

a) Spor Genel Müdürlüğü (SGM)

GSB'nin tekrar 2011 yılında kurulması ile beraber teşkilat yapısında bazı değişiklikler yapılarak Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün 3289 sayılı kanunda yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" ibaresi "SGM" olarak değiştirilmiştir (Yıldız,2019).

3289 sayılı Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile Spor Genel Müdürlüğüne verilen görevler şunlardır:

- “Millî Eğitim Bakanlığına bağlı bütün öğretim kurumlarının; yurt içi ve yurt dışı spor faaliyetlerini programlamak, beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin esaslarını tespit etmek, yürütmek, bu faaliyetlere ait araç, gereç ve benzeri ihtiyaçları sağlamak,
- Okul dışı izcilik ve spor faaliyetlerini programlamak, düzenlemek, yönetmek ve gelişmesini sağlamak; spor idarecisi, antrenör, monitör, spor elemanları ve hakemleri yetiştirmek, eğitmek, sayılarını artırmak, eğitim merkezleri kurmak,
- Sporcu ve spor kulüplerinin tescil, vize, aktarma işlemlerini yapmak,
- Spor federasyonlarının kurulması ve spor dallarını belirlemek için gerekli usul ve esasları tayin ve tespit etmek,
- Beden eğitimi ve spor faaliyetleri için gerekli olan saha, tesis ve malzemeleri yapmak, yaptırmak, işletmek ve bu tesisleri vatandaşın istifadesine sunmak,
- Sporcu sağlığı ile ilgili tedbirleri almak, sporcu sağlık merkezleri açmak, açtırmak, işletmek, işletilmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak,
- Spor müsabakalarında milletlerarası kuralların ve her türlü talimatın uygulanmasını sağlamak,
- Beden eğitimi ve spor alanında teknik bilgi ve spora ilgiyi artıracak yayınlar yapmak, faaliyetlerde bulunmak,
- Milletlerarası spor temas ve münasebetlerinde resmi merci görevi yapmak,
- Bu Kanuna göre tescili yapılmış bulunan spor kulüp ve kuruluşları ile spor amacını taşıyan teşekkül, sporcu ve spor elemanlarını denetlemek,
- Başarılı sporculara ve çalıştırıcılarına aynı ve nakdi yardım yapmak ve yapılmasını sağlamak, ödüllendirmek,
- Engelli bireylerin spor yapabilmelerini sağlamak ve yaygınlaştırmak üzere; spor tesislerinin engellilerin kullanımına da uygun olmasını sağlamak, spor eğitim programları ve destekleyici teknolojiler geliştirmek, gerekli malzemeyi sağlamak, konu ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile yayınlar yapmak, spor adamları yetiştirmek, engelli bireylerin spor yapabilmesi konusunda ilgili diğer kuruluşlarla iş birliği yapmak,
- İlgili mevzuat ve Bakanlıkça, verilen benzeri görevleri yapmak” (SGM, 2015).

Spor Genel Müdürlüğünün organizasyon yapısına bakıldığında merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır. Genel Müdürlüğü merkez teşkilat, danışma, ana hizmet ve denetim ve yardımcı birimlerden oluşmaktadır.

Genel Müdürlük ana hizmet birimleri; Spor Federasyonları, Eğitimi Dairesi, Sağlık Spor Uluslararası Organizasyonlar Dairesi, İşleri Dairesi, Tesisler Dairesi, Spor Faaliyetler Dairesi ve Spor Kuruluşlar Dairesi Başkanlıklarından oluşmaktadır.

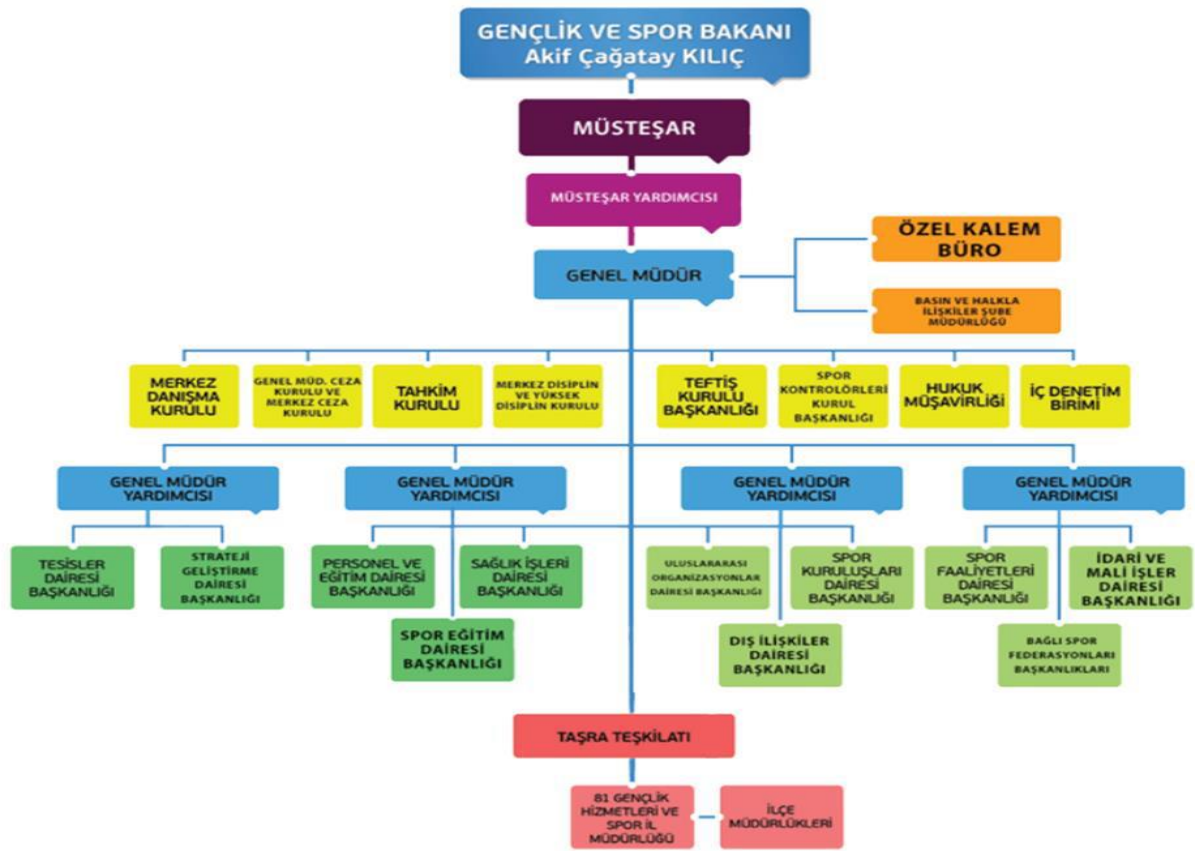
Genel müdürlüğün danışma ve denetim birilerine bakıldığında; Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı ve Spor Kontrolörleri Başkanlığından oluşmaktadır.

Genel Müdürlüğün yardımcı birimleri de şunlardır; “İdari ve Mali İşler Dairesi, Personel ve Dış İlişkiler Dairesi ve Eğitim Dairesi Başkanlıklarından” meydana gelmektedir (SGM, 2015).

Genel Müdürlüğün Taşra Teşkilatını oluşturan birimler, il ve ilçelerde bulunan Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinden oluşmaktadır.

SGM sürekli kurulları şöyledir; Merkez Ceza, Genel Müdürlük Ceza, Merkez Danışma ve İl Ceza Kurullarından meydana gelmektedir (SGM, 2015).

Spor Genel Müdürlüğünün teşkilat şeması aşağıda verilmiştir.



Şekil 3. SGM teşkilat şeması (2015- 2019 strateji planı).

[https://shgm.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGM/StratejiB%C3%BCt%C3%A7e/SGM_Stratejik%20Plan%20_%202015-2019_\(04,01\).pdf](https://shgm.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGM/StratejiB%C3%BCt%C3%A7e/SGM_Stratejik%20Plan%20_%202015-2019_(04,01).pdf)

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi (CHS)

Ülkemizde yapılan uzun araştırmalar, çalışmalar ve tartışmalar sonucunda Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin hazırlık aşamasına ve geçiş sürecine başlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda 16.04.2017’de yapılan halk oylaması sonrasında anayasa değişikliği gerçekleşmiştir. Referandum dan sonra Cumhurbaşkanlığı sisteminin ana ve temel yasa düzenlemelerinin yürürlüğe girmesine karar verilmiştir. 24.06.2018 tarihinde yapılan

Cumhurbaşkanlığı seçimi sonucu ile yeni Hükümet sistemi modeline hem yasal hem de resmi olarak geçilmiştir (Polat, 2019).

En önemli değişiklik Cumhurbaşkanlığı 1 nolu kararnamesi ile gerçekleşmiş ve yeni hükümet sistemi hemen uygulamaya koyulmuştur. Hükümet Sisteminin teşkilat oluşumu; “Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Makamı ve İdari İşler Başkanlığından” oluşmaktadır. Yapılan değişiklikler sonunda bakanlık sayısı 26’dan 16’ya indirilmiş ve Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı bünyesine eklenmiştir. Politika kurulları, ofisler oluşturulmuş, bağlı kurum ve kuruluşların yetki ve görevleri yeniden belirlenmiştir (Yılmaz, 2020).

a) Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Yeniden Yapılandırılan Gençlik ve Spor Bakanlığı

CHS 10.07.2018 tarihinde geçilmesiyle ve 30474 sayılı Resmi Gazetede 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi yayımlandı. Yayımlana kararname ile Spor Genel Müdürlüğü ismi Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü isminin de Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü şeklinde değişiklikler yapılarak Bakanlık Merkez Teşkilatına dahil edilmiş ve yeni hizmet birimleri meydana getirilmiştir (GSB, 2020).

Bakanlık doğrudan Cumhurbaşkanlığına bağlandı. Gençlik ve Spor Bakanlığının 2011 yapılanması ve öncesinde yer alan Müsteşarlık makamı kaldırıldı. Yeni yapılanmada dört Bakan Yardımcısına yer verildi.

Yeni Hükümet siteminde yeniden yapılandırılan GSB görev ve yetkileri;

“a) Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaların tespiti amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak,

b) Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak,

c) Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek,

- ç) Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek,
- d) Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak,
- e) Spor alanında uygulanacak politikaların tespit edilmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, teşkilatlanma, federasyonların bağımsızlığı, spor tesisleri, eğitim, sponsorluk, sporcu sağlığının korunması, uluslararası organizasyonlarla ilgili çalışmaları koordine etmek, değerlendirmek ve denetlemek,
- f) Spor kuruluşlarının kurulmasına ve diğer hususlara ilişkin usul ve esasları tespit etmek,
- g) Gençlik ve spor kulüpleri ile başarılı sporcuları ve çalıştırıcıları desteklemek,
- ğ) Yurt yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettirmek, desteklemek ve yurt hizmetlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek,
- h) Öğrencilere verilecek öğrenim kredisi, burs ve diğer yardımlara ilişkin hizmetleri yürütmek ve bunlara dair usul ve esasları belirlemek,
- ı) Bakanlık hizmetlerini destekleyici arsa ve arazi temin etmek, bina ve tesis yapmak, yaptırmak, satın almak, kiralamak, devretmek, devralmak ve bu hizmetlerle ilgili her türlü mali ve ekonomik girişimde bulunmak,
- i) Kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmak.”

Gençlik ve Spor Bakanlığı; merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatından meydana gelmektedir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmesi ile birlikte Hizmet birimlerinin sayısında da artış olmuştur.

b) Bakanlığın Merkez Teşkilatı

Hizmet birimleri şunlardır:

- “Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü,
- Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü,
- Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü,
- Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü,
- Personel Genel Müdürlüğü,
- Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- Rehberlik ve Denetim Başkanlığı,
- Strateji Geliştirme Başkanlığı,
- Sosyal İlişkiler ve İletişim Dairesi Başkanlığı,
- Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,
- Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,
- Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği,
- Özel Kalem Müdürlüğü.”

c) Taşra teşkilatı

Bakanlık taşra teşkilatı kurmaya yetkilidir. GSB Taşra teşkilatı il müdürlükleri ile ilçe müdürlüklerinden meydana gelir. Görev ve ihtiyaca göre il müdürlüklerinde bağlı eğitim merkezi, yurt, kamp, gençlik merkezi, sporcu eğitim merkezi müdürlükleri gibi ayrı il ve ilçe birimleri de kurulabilir.

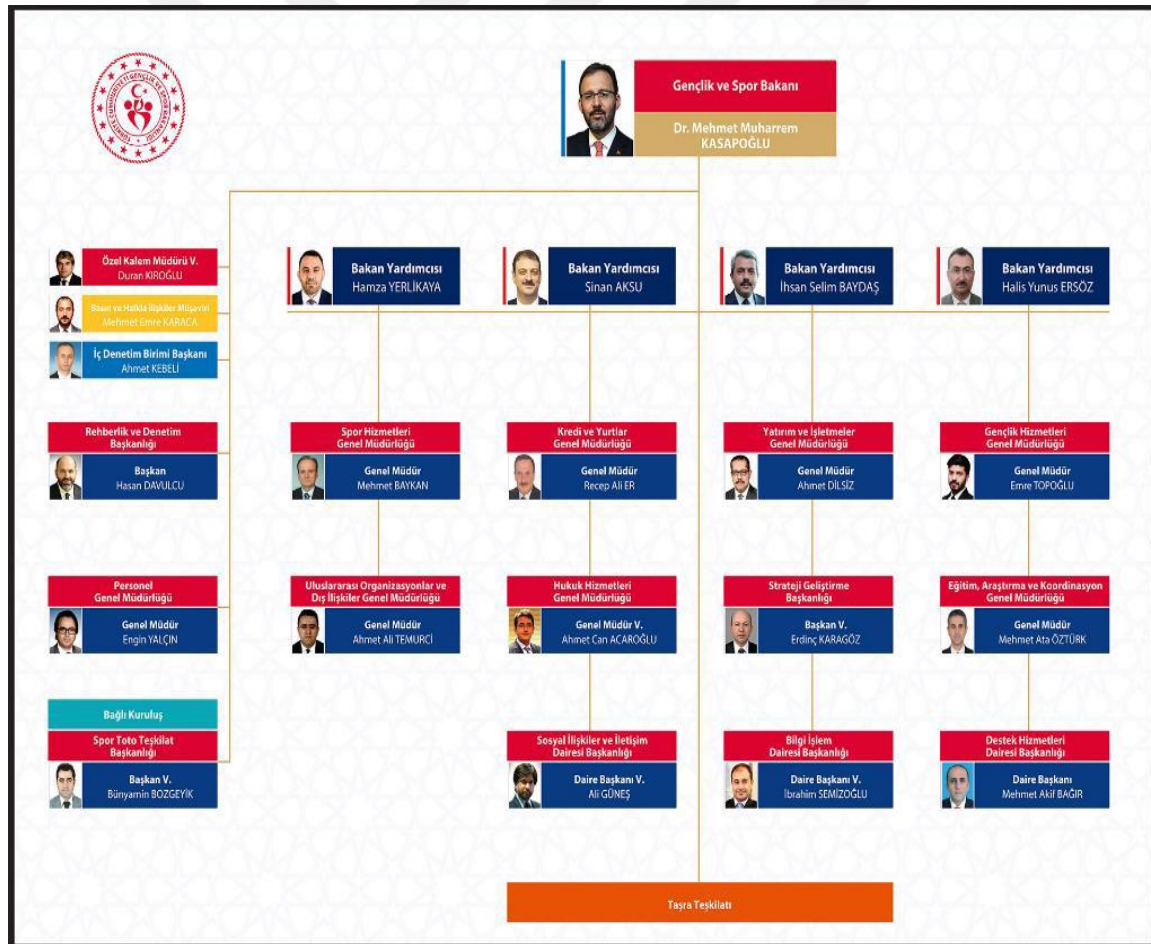
d) Yurtdışı teşkilatı

Bakanlık yurtdışı teşkilatı kurmaya yetkilidir. Kadroların belirlenmesi, oluşturulması, kullanılması ve iptali, genel kadro ve usulü hakkında Cumhurbaşkanlığı KHK hükümlerine göre düzenlenir.

e) Bağlı Kuruluşlar

Spor Toto Teşkilat Başkanlığı (GSB, 2018).

Gençlik ve Spor Bakanlığı güncel teşkilat şeması aşağıdadır.



Şekil 4. GSB teşkilat yapısı (2021 mecut teşkilat şeması).

<https://gsb.gov.tr/teskilat-semasi.html>.

Spor Federasyonları (SF)

Spor Federasyonları, kendi spor branşlarındaki faaliyetlerini hem ulusal hem de uluslararası kurallara göre düzenleyen, yurt dışında yöneten, öğreten, yayan, geliştiren ve temsil eden teknik kuruluşlardır (Sümer,1988). Spor Federasyonu iki ana görevi vardır; ilki üyesi olduğu uluslararası federasyonun belirlediği teknik konu ve kurallara gerçekleşmesini aynı zamanda ülkesinde uygulanabilmesini sağlayan birinci derecede sorumludur. İkincisi olarak da kendi ulusal üst kuruluşuna uygulanmasını sağlamak ve sorumlu olarak kendi sporunu ülke geneline yaymak ve organize etmektir (Fişek, 1985).

Türkiye'nin ilk ulusal spor organizasyonu T.İ.C.İ' dir. Aynı zamanda ilk spor federasyonları bu dönemde kurulmuştur. Federasyonlar; *“futbol, atletizm, bisiklet, eskrim, tenis, yüzme, atıcılık, binicilik, güreş, halter ve boks”* olarak 24 Ağustos 1922 tarihinde kurulmuş ve uluslararası federasyonlara üyelik için başvuruda bulunulmuştur (Fişek, 1985). 21.05.1923 tarihinde uluslararası federasyona üye başvurusu kabul edilmiştir. Böylelikle Türkiye Cumhuriyeti'nde ilk spor federasyonları kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti spor federasyonları vasıtasıyla uluslararası spor topluluğunun bir üyesi olmuştur. T.İ.C.İ devletın spor faaliyetlerini yürütmede önemli temsilcilerinden biri olmuştur (Çeki, 1972).

Yapılan birçok değişikliğe rağmen Türk spor sistemin idari yapısında yeniden yapılanma ihtiyaç duyulmuştur. Bu yapısal değişikliğe duyulan ihtiyaç, özellikle spor federasyonlar açısından gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Hayata geçirilmeye çalışılan yeni yapılanma ile spor federasyonları özerk bir yönetim modeline dikkat çekilmiş ve böylelikle federasyonların etkinlik ve verimliliklerini artırabileceği düşünülmüştür (İmamoğlu, 2011).

Federasyonların kuruluşu

Federasyonların yasal çerçevede kuruluşuna göz attığımızda şu şekildedir. 25772 dernekler yönetmeliğinin 9. Maddesince *“Federasyonlar kuruluş amaçları aynı olan en az beş derneğin bir araya gelmesi ile kurulurlar.”* (Resmî Gazete, 2005). 25869 sayılı GSGM. Gençlik ve Spor Kulüpleri Yönetmeliğinin 21. Maddesi şu şekildedir; *“Kulüpler; kaynak ve güçlerini birleştirmek, yardımlaşmak, ortak kullanabilecekleri mekân, araç ve gereçlere sahip olmak, saha ve tesisler kurmak ve kullanmak, eğitim olanakları sağlamak amacıyla federasyon, federasyonlar da konfederasyon kurabilirler”* (Resmî Gazete, 2005) kanunlarda da belirtildiği gibi federasyonlar oluşmaktadır.

Spor federasyonları özerkliğini 04.3.2004 tarihinde 5105 Sayılı Kanun'la GSGM'nin Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki 3289 Sayılı Kanun'da yapılan değişiklikler sonucunda özerkliğe kavuşmuştur. “Özerklik” bağılığı altında ek madde 9'a göre, *“Federasyonlar, talepte*

bulunmaları durumunda Merkez Danışma Kurulunun uygun görüşü, Genel Müdürlüğün bağlı olduğu Bakanın teklifi ve Başbakanın onayı ile idarî ve malî özerklik verilebilir ve federasyonların kuruluşlarına ilişkin kararın, Resmî Gazetede yayımlanması ile tüzel kişilik kazanırlar” (Resmî Gazete, 2004). 14.07.2004 tarihli ve 25522 sayılı resmî gazetede yayınlanan “GSGM Özerk Spor Federasyonları Çerçeve Statüsü” ile de 2006 yılına kadar olan sürede çoğu federasyon özerk statü hakkı kazanmıştır. Özerk Spor Federasyonları adının 6215 sayılı 29.03.2011 tarihli kanunun 10. Maddesinde Bağımsız Spor Federasyonları şeklinde değiştirilmiştir.

Bağımsız Spor Federasyonlarının çalışma usul ve esasları hakkındaki yönetmelik 19.07.2012 tarihinde 28358 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan kanuna göre belirlenmiştir.

a) Federasyonun Görev ve Yetkileri

- “*Spor dalı ile ilgili faaliyetleri ulusal ve uluslararası kurallara göre yürütmek,*
- *Spor dalının gelişmesini, her yaş gurubunda yapılmasını ve ülke genelinde yaygınlaşmasını sağlamak,*
- *Sporcu sağlığı ile ilgili konularda gerekli önlemleri almak,*
- *Federasyonu teşkilatlandırmak,*
- *Federasyonu uluslararası faaliyetlerde temsil etmek,*
- *Tahkim Kurulu kararlarını uygulamak,*
- *İl müdürlükleri ile koordineli çalışmak,*
- *Yüksek performanslı sporcu yetiştirmek,*
- *Spor kulüplerinin ilgili spor dalına katılım işlemlerini, sporcu, antrenör ve hakemlerin tescil veya vize işlemlerini yapmak,*
- *Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerle işbirliği yapmak,*
- *Spor dalının altyapısı ve eğitimine ilişkin projeler hazırlamak ve uygulamak,*
- *Spor dalı ile ilgili faaliyetlerin düzenlenmesi için talimatlar hazırlamak ve uygulamak,*
- *Genel Müdürlük ile uluslararası federasyonların belirlediği eğitim kriterlerine uygun olarak işbirliği içerisinde antrenör, hakem ve benzeri diğer spor elemanlarını yetiştirmek,*
- *Kulüpler, il ve ilçe temsilcileri arasında doğabilecek teknik uyumsuzlukları çözümlmek,*
- *Uluslararası federasyonun izni ile uluslararası kurs, seminer, panel, sempozyum ve spor organizasyonları düzenlemek,*
- *Federasyonun yıllık ve dört yıllık master ve stratejik planını, performans programını içeren taahhünameyi Bakana sunmak” (Resmî Gazete,2012).*

Federasyonlara bir veya daha çok spor dalı, teknik ve idari bakımdan bağlanabilir. Federasyonların merkezi Ankara’ da bulunmaktadır. Yurt içi teşkilatlanmasını ana statüsünde belirlen usul ve esaslara göre federasyonlar

kurulabilir. Federasyonların merkez teşkilatını oluşturan birimler şöyledir; Genel Kurul, Denetim Kurulu, Yönetim Kurulu, Genel Sekreterlikten oluşmaktadır. Federasyonların yurt içindeki bağlantılarını sağlamak üzere, illerde federasyon temsil edecek birimler kurulabilir” (Resmî Gazete, 2012).

b) Federasyonlar Kuruluş ve Özerklik Yılları

Türkiye’de yaz, kış, olimpiik ve olimpiik olamayan spor federasyonların Tabloda kuruluş ve özerk yılları verilmiştir.

Tablo 2. *Federasyonların kuruluş ve özerklik kazandıkları tarihler*

Federasyonlar	Özerklik Tarihi	Kuruluş Yılları
Atıcılık ve Avcılık Federasyonu	2006	1923
Atletizm Federasyonu	2006	1923
Badminton Federasyonu	2006	1991
Basketbol Federasyonu	2005	1959
Bedensel Engelliler Spor Federasyonu	2000	2006
Bilardo Federasyonu	2006	1993
Binicilik Federasyonu	2006	1923
Bisiklet Federasyonu	2007	1923
Bocce Bowling Dart Federasyonu	2006	2005
Boks Federasyonu	2007	1942
Briç Federasyonu	2005	1997
Buz Hokeyi Federasyonu	2006	1991
Buz Pateni Federasyonu	2006	1991
Cimnastik Federasyonu	2007	1957
Curling Federasyonu	2017	2015
Dağcılık Federasyonu	2007	1966
Dans Sporları Federasyonu	2006	2006
E-Spor Federasyonu	Özerk Değil	2001
Eskrim Federasyonu	2007	1923
Futbol Federasyonu	1992	1923
Geleneksel Spor Dalları Federasyonu	2007	1996
Geleneksel Türk Okçuluk Federasyonu	2019	2019
Gelişmekte Olan Spor Branşları Federasyonu	Özerk Değil	2007
Golf Federasyonu	2007	1996
Görme Engelliler Spor Federasyonu	2007	2000
Güreş Federasyonu	2006	1923
Halk Oyunları Federasyonu	2006	2001
Halter Federasyonu	2006	1956
Hava Sporları Federasyonu	2017	2008
Hentbol Federasyonu	2006	1976
Herkes İçin Spor Federasyonu	2006	1990
Hokey Federasyonu	2006	2002
İşitme Engelliler Federasyonu	2006	2000
İzcilik Federasyonu	2006	1992
Judo Federasyonu	2006	1962
Kano Federasyonu	2006	2002
Karate Federasyonu	2006	1981
Kaykay Federasyonu	Özerk Değil	2017
Kızak Federasyonu	Özerk Değil	2008
Kick Boks Federasyonu	2006	1994
Kürek Federasyonu	2004	1957

Masa Tenisi Federasyonu	2006	1966
Modern Pentatlon Federasyonu	2006	2001
Motosiklet Federasyonu	2004	2003
Muay Thai Federasyonu	2009	2006
Okçuluk Federasyonu	2006	1961
Okul Sporları Federasyonu	2006	2005
Oryantiring Federasyonu	2007	2006
Otomobil Sporları Federasyonu	2006	1991
Özel Sporcular Spor Federasyonu	2006	2000
Rafting Federasyonu	Özerk Değil	2018
Ragbi Federasyonu	2006	2001
Satranç Federasyonu	2006	1991
Sualtı Sporları Federasyonu	2006	2006
Sutopu Federasyonu	2006	1923
Taekwondo Federasyonu	2006	1968
Tenis Federasyonu	2004	1953
Triatlon Federasyonu	2006	2001
Üniversite Sporları Federasyonu	2006	1996
Voleybol Federasyonu	2005	1958
Vücut Geliştirme ve Bilek Güreşi Federasyonu	2004	1991
Wushu Kungfu Federasyonu	2009	2006
Yelken Federasyonu	2006	1957
Yüzme Federasyonu	2006	1957

1922 yılında başlayan Cumhuriyet sonrası dönemde spor teşkilatının yapısında birçok değişiklik olmuştur. Sporun özerkleşmesi üzerine yapılan çalışmalar devlet kontrolünde de olsa da federasyonlar özerk yapıya kavuşmuştur. Ülke sporuna yön veren spor federasyonları ulusal ve uluslararası faaliyetlere katılımı hızlandırmış aynı zamanda sporun yaygınlaşmasına ve kalkınmasına büyük katkıları olmuştur. Federasyonlar mali açıdan özerk olmaları tesisleşme, altyapı oluşturma ve sporcu yetiştirme gibi alanlarda etkinliklerini artırmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Gelişimin ve değişimin çok hızlı olduğu modern dünyada rekabete ve yeniliklere uyum sağlamak gerekmektedir. Bireyler, toplumlar ve kurumlar bu gelişim ve değişimden etkilenir. Buna bağlı olarak; başarı, rekabet, yenilikler ve yaşam kalitesini artırmak için her türlü sistem ile uyum içinde olunmalıdır. Bu neden ile birey, toplum ve kurumların esnek yapıya sahip olması gerekir. Örgütler bu gelişim ve değişime uyum sağlayarak varlıklarını sürdürürler. Küreselleşmeyle birlik dünyanın giderek küçüldüğü, ticarete sınırın olmadığı ve rekabetin giderek artmasıyla günümüzde örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için çalışanların örgüte bağlılıklarına ihtiyaç duymaktadır. Kurum çalışanlarının bağlılığını arttırarak kaliteli iş gücüne sahip olmayı ister. Kurumların kendilerine bağlılık besleyen çalışanlar ile daha ileri gittikleri görülmektedir. Bu sebep ile örgütsel bağlılık kavramının kurum açısından nedenli önemli bir konu olduğunu görmekteyiz.

Bu bölümde, örgütsel bağlılık kavramının tanımlarına yer verilmiştir. Daha sonra örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar, alt boyutları ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler hakkında bilgi verilerek bölüm tamamlanmıştır.

Örgütsel bağlılığın tanımı

Yapılan araştırmalar doğrultusunda örgütsel bağlılık ilk olarak Whyt tarafında 1956 yılında ele alınmış ve sonrasında birçok araştırmacı tarafından da incelenmiştir. Bunlar Becker (1960, Kanter (1968), Salancik (1977), Mowday vd., (1982), O'Reilly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1990) ve (Kılıç, 2008)'tır. Örgütsel bağlılık kavramı hakkında çalışmalar yapan araştırmacılar farklı disiplinlere mensup kişilerdir. Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar arttıkça konu hakkında birçok tanım yapılmıştır. Bu nedenle araştırmacılar örgütsel bağlılığı kendi alanları çerçevesinde tanımlamaya çalışmış ve kesin bir tanım üzerinde fikir birliğine varılmamıştır. Örgütsel bağlılık hakkında yapılan kimi tanımlar şu şekildedir.

- Örgütün ve bireyin hedeflerinin zamanla bütünleştiği veya uyum içinde olduğu süreçtir (Hall, Schneider ve Nygren, 1970).
- ÖB, gerçekleşebilmesi için bireyin örgüte verdiği zaman ve çabanın o kurumla özdeşleşmesidir (Sheldon, 1971).
- ÖB, kişinin örgüte psikolojik bağlılığı olarak tanımlanmıştır (O'Reilly ve Chatman 1986).
- İşgörenlerin örgütüne bağlılığı, örgütü kendisininmiş gibi düşünmesi ve kendilerini örgütün parçası olarak görmeleri olarak tanımlar (Wallace, 1995).
- İşgörenlerin örgütleriyle olan ilişki durumlarını yansıtan ve örgütte kalmalarına sebep olan kurum ve işgörenler arasındaki psikolojik bağı ifade eder (Meyer ve Allen, 1997).
- Kişinin örgüt ile özdeşleşmesi ve örgüte katılımını ortaya çıkaran psikolojik tutumdur (Isimoya vd., 2018).
- İşgörenin örgütüne karşı bağlılığı ve örgütün başarısı için gösterdiği gayrettir (Bayram, 2005).
- Birey ve örgüt arasında açık bir şekilde ilişki olduğunu ortaya koyan psikolojik bir anlaşma olduğundan bahsetmektedir (McDonald & Makin, 2000).
- Bireyin belirli bir kurum ile girdiği kimlik birliğinin ve bağlılığının birleşik bir gücüdür (Leong, vd.1996).

- Çalışan bireyin örgütte kalması, örgüt için yüksek performans göstermesi ve örgüt hedef ve değerlerini kabul etmesi olarak tanımlamıştır (Dubin vd. 1975).

Yapılan tanımlardan anlaşılacağı gibi ÖB kavramı hakkında fikir birliğine varılmadığı görülmektedir. Tanımlardan da görüldüğü gibi örgütsel bağlılığın kurum ve çalışan arasındaki etkileşimi kapsamaktadır. Ayrıca da çalışanın kuruma karşı hissettiği güven ve aidiyet yoğunluğunun yanında kurumunda aynı zamanda çalışanın gereksinimlerini ve isteklerini dikkate alması beklenmektedir. Örgüt ile çalışan arasında gerçekleşen bu etkileşim örgütsel bağlılığı da artırması beklenir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar

Yapılan çalışmalar incelendiğinde ÖB hakkında birçok yaklaşım mevcut iken üç ana sınıflandırma üzerinde durulmuştur. Bunlar; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır. Örgütsel davranış üzerine çalışma yapan araştırmacılar tutumsal bağlılığı ele alır iken sosyal psikologlar ise davranışsal bağlılığı ele almaktadır (Doğan, 2013).

Tutumsal bağlılık yaklaşımı

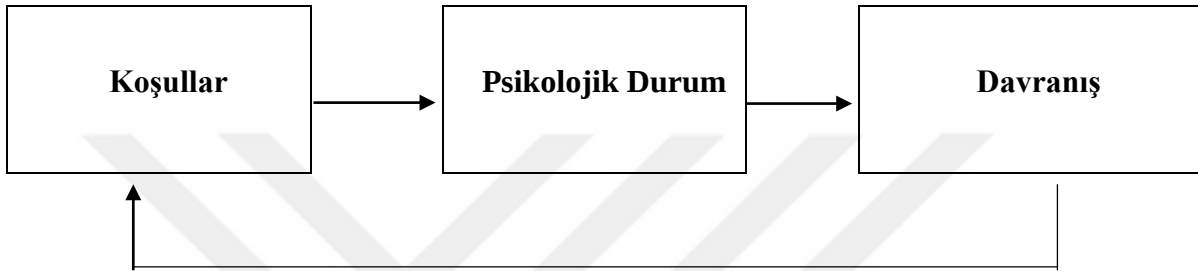
Tutumsal bağlılık; bireyin, örgütle olan bağına değerlendirerek, örgüte karşı bir bakış açısı geliştirmesi veya duygusal bir yönelim oluşturmaktır (Mottaz, 1989). Tutumsal bağlılık, örgütsel davranış araştırmacılarının üzerinde durduğu ve odağında olduğu bir yaklaşımdır. Örgütte çalışan işgörenin bağlı olduğu örgütün amaç ve hedeflerini tamamen kişiselleştirmesinin yanın da kendi hedef ve değerlerini örgütün amaçları doğrultusunda geliştirmesidir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Tutumsal bağlılık bireyin duygusal bağlılığı olarak dikkat çekmektedir. Aynı zamanda iş görenin örgütün bir parçası olmaktan dolayı kendini mutlu hissetmesidir. Bu yaklaşım, kişilerin mükafat ve ücret karşılığında örgüte bağlı olduğu karşılıklı iletişim halindeki ilişkidir. İş gören örgütün faydasına olacak hemen hemen her alanda yardımda bulunmak için gerekli fedakârlık ve özveride bulunmaya hazırdır. Bu sebepten dolayı iş görenin bağlılığını iş görenin inanç ve düşüncelerinin dışında gösterdiği davranışlardan da anlaşılmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979).

Tutumsal bağlılık yaklaşımının üç ögeden oluşmaktadır. Bunlar bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelerdir. Bilişsel öge, kişi, durum, olay veya diğer kişiler hakkındaki bilgi ve deyimlerini yanında inançlarını da içermektedir. Duygusal öge, tutum nesnesinin bireyde meydana getirdiği duygusal tepkilerdir. Davranışsal öge ise, kişinin bir uyarıcıya, tutuma karşı göstermiş olduğu davranış eğilimidir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Mowday, Porter ve Streers bağıllığı üç boyutta ele almış ve şu şekilde açıklamışlardır (Porter, vd., 1974). Tutumsal bağıllığın üç ögesi, alan yazı incelendiğinde örgütsel bağıllığı açıklarken en kapsamlı olanlarıdır (Erdem,2007).

- Örgütün hedef, amaç ve değerlerini kabullenir.
- Örgüt menfaati için daha fazla değer efor ve gayret sarf etmek,
- Örgüt üyeliğinin devamlılığı için kuvvetli bir istek sahip olmak şeklindedir.

Tutumsal bağıllık bileşenlerine **Şekil 3.1**' de yer verilmiştir.



Şekil 5. Tutumsal Bağıllık Yaklaşımı (Meyer & Allen, 1991).

Tutumsal bağıllığa bağlı birçok geliştirilmiş yaklaşım ve çalışmaya rastlanmaktadır. Bu yaklaşımlara ilişkin en önemlileri: Allen ve Meyer, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Kanter, Etzioni gibi araştırmacılar tarafından geliştirilen yaklaşımlardır.

Kanter'in örgütsel bağıllık yaklaşımı

Tutumsal bağıllık yaklaşımının ilklerinden birini literatüre kazandıran Kanter' e göre çalışan bireyin örgüte duyduğu sadakati ve iş hayatındaki enerjisini örgüte aktarması olarak değerlendirmiştir. Örgüt çalışanın istek ve gereksinimlerini karşılayıp sosyal ilişkiler kurmasını ve örgütün hedeflerini kişilikleri ile bütünleştirip bu yönde davranış göstermesi amaçlanmaktadır. Çalışandan beklenti ise örgüte karşı olumlu tutum sergilemesi, sevmeleri, kurallarına uymaları, sadakat göstermeleri ve kendini örgüte adanmalarıdır (Kanter, 1968). Kanter bağıllık hakkında yapmış olduğu çalışmalar sonucunda devam, kenetlenme ve kontrol olmak üzere üç başlık altında ele almıştır.

Devam bağıllığı

Kanter devam bağıllığını açıklarken örgüt var olduğu müddetçe işgörenin var olacağını, kişinin davranışları örgütün varlığını sürdürmesi için işgörenin çok istekli olması şeklinde

açıklamıştır. İşgörenin işten ayrılması sonucunda karışılacağı maliyetin altında kalamayacağını ve çıkacak zorlukların üstesinden gelemeyeceği düzeyde olacağını düşür. Bunun neticesinde örgütte kalmayı tercih eder. Böylelikle çalışan örgütteki üyeliğini devam ettirmenin daha karlı olduğunu düşünür ve örgütteki pozisyonuna daha sıkı şekilde bağlanır. Örgütün devamlılığını sürdürmesi için güçlü bir gereksinim doğuracaktır (Kanter, 1968).

Kenetlenme (bağdaşım, özdeşleme) bağlılığı

Bireyin önceki sosyal ilişkilerinden vazgeçerek ya da bulunduğu örgütün kaynaşmasını kolaylaştıran simgeler ve araçlar yardımıyla sosyal ilişkiler kurmasını kolaylaştıran bağlılık türüdür. Kenetlenme bağlılığına bağdaşma da denmektedir. Bu bağlılık türünde birey bir guruba ya da gurup içindeki kişiler ile olan ilişkilerine bağlıdır. Örgütteki bireyler ile ilgilenmek ve sorunlarını dinleyip iletişimde bulunmak bireyi duygusal olarak tatmin edecektir. Böylelikle örgüte bağlılığını arttırmaktadır (Demirgil, 2008).

Kontrol bağlılığı

Kontrol bağlılığı; örgüt çalışanlarının, örgüt liderini ve örgüt kurallarını dikkate alarak bunu sürdürmeye yönelik hareket etmeleridir. Bir örgütte çalışanlar örgüt kurallarına göre hareket ediyor ise o örgütte kontrol bağlılığının olduğunu ileri sürebiliriz. Örgüt kural ve amaçlarını kendine rehber eden bir çalışan bu olumlu davranışlara inanması neticesinde kontrol bağlılığı ortaya çıkar (Kanter, 1968).

Etzioni' in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında bir diğeri de Etzioni tarafından yapılmıştır. Etzioni örgütsel bağlılık yaklaşımı konusunu anlatırken üç başlık altında ele almıştır. Bu yaklaşımlar şöyledir; Moral bağlılığı *ahlaki “açıdan yakınlaşma-pozitif”*, Hesapçı bağlılık *“çıkara dayalı yakınlaşma- nötr”*, Uzaklaştırıcı bağlılık *“yabancılaştırıcı-negatif”* şeklindedir.

Moral bağlılığı (ahlaki açıdan yakınlaşma-pozitif)

Çalışan bireyin örgüte karşı yoğun bir ilgi duyma durumudur. Örgütün hedef ve amaçları çalışan tarafından içselleştirilerek kendisine verilen sorumluluğu tüm yönleriyle içselleştirmesidir. Örgüte karşı çalışanın bu tür yönelim göstermesi pozitif bir yöneliştir. Bağlılığın bu türüne sahip olan bireyler, çalıştığı örgütü ve işi çok değerli görmekte birlikte örgütün hedefine, amacına aynı ölçüde önem vermektedir (Saldamlı, 2009).

Hesapçı bağıllık (çıkara dayalı yakınlaşma- nötr)

İşgörenin örgüte karşı ahlaki bakımdan daha az bir ilişki yansıtmasıdır. Kanter'in devam bağıllığında görüldüğü gibi örgüt ile olan ilişkinin karşılıklı kazanımlar ve menfaatlere bağlı olmasıdır. Bir başka ifade ile işgörenin örgütün yapmış olduğu ödemeye karşı gösterdiği bağıllık şeklindedir (İnce ve Gül, 2005). Kısaca çalışanın ihtiyacı karşılandığı ölçüde bağıllık göstermesidir.

Uzaklaştırıcı bağıllık (yabancılaştırıcı-negatif)

Çalışanın örgütü cezalandırıcı veya zararlı olarak görmesiyle ortaya çıkmaktadır. Çalışan zihinsel olarak örgüte bağlı olamamasına rağmen örgütte bulunmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000). Hareket alanı oldukça kısıtlanan bireyde yabancılaştırıcı bağıllık görmek kaçınılmazdır. Bu sebeptendir ki bu tür davranışta bulunan çalışanın alternatif bir işe sahip olmamasından kaynaklandığı görülmektedir. Örgütten ayrıldığında başka bir olasılığı seçme şansının olmadığı düşüncesine kapılmasıdır. Bunun neden ailevi veya başka şehre gidememe olabilir (Penlry ve Gould, 1988).

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağıllık yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'a göre bağıllık yaklaşımı kişinin örgüte olan psikolojik bağı ya da kişi ile örgütün birbirlerine psikolojik olarak bağlanmasıdır. Psikolojik bağlanma kişinin kendisini tanımlaması ile başlar. Aynı zamanda nesneye, kişiye, örgüte bağlanmanın ve bunların hedeflerine, değerlerini kişiselleştirmesi sonucunda meydana gelir (O'Reilly ve Chatman, 1986). O'Reilly ve Chatman örgütsel bağıllık yaklaşımını uyum, özdeşleme ve içselleştirme biçiminde üç başlık altında ele almıştır.

Uyum

Bağıllığın ilk boyutu uyum boyutudur. Uyum boyutunda temel amaç ödülleri almaktır. Birey, örgütte belirlenen ödülleri kazanmak aynı zamanda cezalardan kaçınmak için örgüte bağlıdır. (Güney,2007). Bir başka deyişle bağıllık oluşturan ödülün cazibesi ve cezanın caydırıcılığının korkusudur.

Özdeşleme

Bağıllığın ikinci boyutu olan özdeşleşme işgörenin örgüt bünyesindeki diğer işgörenlerle ve örgüt ile yakın ilişkiler kurma isteği taşımasıdır. İşgörenin örgüt içindeki ve örgüt dışındaki tutum ve davranışları ile kendini ifade etmede, yerine getirdiği işte doyum sağlamada diğer işgörenler ile ilişkilendirmesi sonucu örgütsel özdeşleme oluşur

(Balay,2000). Kısacası diğer işgörenler ve örgüt üyeleri ile uyumlu ilişkiler kurmak ve devamını sürdürmek amacıyla meydana çıkan bağlılık türüdür.

İçselleştirme

Örgüt çalışanı ile örgüt değerlerinin uyum içinde olmasıdır. Çalışan bireyin tutum, beklenti ve isteklerinin, örgütte çalışan diğer bireylerin beklenti ve değerleri ile uyumlu biçimde olması sağlanır (Gül, 2002).

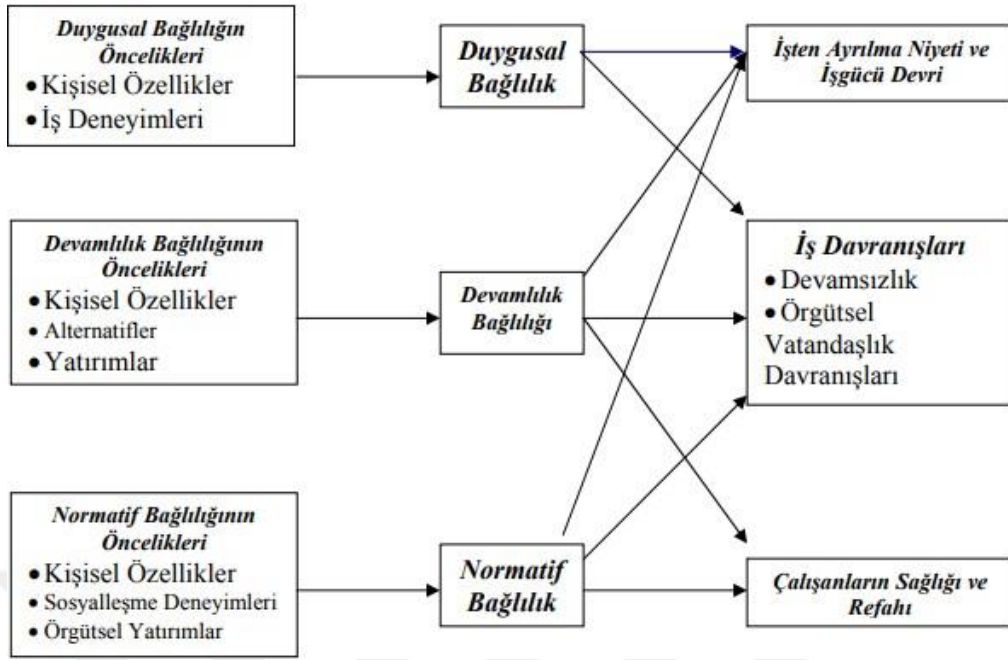
Penley ve Gould örgütsel bağlılık yaklaşımı

Penley ve Gloud, Etzioni' nin bağlılık modelini örnek almışlardır. Etzioni'nin modelinin karışıklık olduğunu bu nedenle yeteri kadar ilgi duyulmadığını ileri sürmüşlerdir. Modelde gerekli gördükleri düzenlemeleri yaparak örgütsel bağlılık yaklaşımını oluşumunu sağlamışlardır. Penley ve Gloud'a göre modeldeki ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılığın birbirlerinden bağımsız mı yoksa zıt mı olduğu tam olarak anlaşılamamıştır. Bu iki kavram birbirlerinin zıttı ise yabancılaştırıcı katılımın, ahlaki katılımın olumsuz olacağından yabancılaştırıcı katılıma gerek kalmayacaktır. Bu nedenle bu iki kavram birbirlerinde bağımsız olarak değerlendirilmiştir (Penley ve Gould, 1988).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılık yaklaşımı

Allen ve Meyer tutmsal bağlılık hakkında yapmış oldukları çalışmalar sonucunda önemli bir modeli ortaya çıkarmışlardır. Allen ve Meyer 1980 yılından itibaren örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalara büyük katkıda bulunmuşlardır. Örgütsel bağlılığın birçok şekil ve biçimde gerçekleşebileceğini ileri sürmelerine rağmen ilk etapta tek boyutta ele almışlardır. 1984' de bağlılığı duygusal ve devam bağlılığı olarak ikiye ayıran, Allen ve Meyer 1990'da yaptıkları çalışmalarda örgütsel bağlılığı üç öğeye dayandırarak sınıflandırmışlardır. Öğeler şunlardır; duygusal, devam ve normatif bağlılık biçimindedir (Allen ve Meyer, 1990, Meyer vd.,2002).

Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli şekil 5'de gösterilmektedir (Meyer vd. 2002).



Şekil 6. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer vd. 2002).

Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık ögesi, örgütsel bağlılık ögeleri arasında en çok ilgi duyulan ögedir. Duygusal bağlılık, çalışan bireyin örgüt amaç ve hedeflerini kişiselleştirmesi ile duygusal bağ kurmasıdır. Çalışan kişi kendisini örgütün bir üyesi şeklinde görmesi sonucunda örgüt onun için büyük alam ve önem taşır. Böylelikle çalışan örgütteki üyeliğinin devam ettirmekten dolayı mutluluk duyar (Allen ve Meyer, 1990). Örgüte karşı duygusal bağlılığı yüksek olan bireyin kendi menfaat ve çıkarlarını ikinci plana atar. Örgütün çıkarlarını gözeterek performans sergilerler. Aynı zaman da birey örgütün başarısında ya da başarısızlığında kedisininmiş gibi davranır (Yalçın, 2009). Başka bir deyişle, duygusal bağlılık, bireyin örgütte devam etme arzusunu ifade eder.

Devam bağlılığı

Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık yaklaşımı modelinin ikinci unsuru devam bağlılığıdır. Devam bağlılığı, işgörenin örgütten ayrıldığı zaman maliyetin yüksek olacağını düşündüğünde örgütte ayrılmayıp örgütte kalmaya devam etmesidir. İşgörenin örgütte kalmasının etkisi maliyetler bağlı olduğu için duygularının bağlılığa etkisi oldukça azdır. İşgören örgütten ayrılmanın sonucunu bildiği için örgütte çalışmayı sürdürür (Çöl, 2004).

Örgütte kalmanın farklı sebeplerini bulan bireyler yeni bir iş fırsatının olmadığından veya başka bir işe giremeyeceğinden bulundukları işten yani örgütten ayrılmazlar (Şentürk ve Tekin, 2015). Bunun yanında devam bağlılığına sahip bireyler ailevi, sağlık vb. sebeplerin etkileriyle de örgütte kalmayı sürdürürler (Çetin, 2004). Bireyin örgütüne yapmış olduğu yatırımı, örgütten ayrıldığında kaybedeceği düşüncesi örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymasına etki edecektir (Hrebiniak ve Alto, 1972).

Normatif bağlılık

Allen ve Meyer tarafından tanımlanan üç bileşen modelinden üçüncüsü normatif bağlılıktır. Örgütte çalışan bireyin örgütte kalmanın doğru ve görevi olduğuna inanmasıdır. Birey, örgütte kalmanın gerekli olduğu duygusuna kapılması ve kendi yararına olmasa da ahlaki olarak doğru olduğunu düşünmesidir. Normatif bağlılık, devam bağlılığında olduğu gibi çıkar, menfaat ve alternatif aramak değil; ahlaki duygulara dayanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Çalışan, kendi geleceği ile ilgili planlarını örgütün hedef ve planları ile uygun bir kariyer belirlemesidir (Çetin, vd, 2014). Kısacası örgüt, çalışanına zor zamanında yardımda bulunduğu ve iyi davranmasıyla çalışan da örgüte borçlu olduğunu düşünerek örgütte çalışmasıdır.

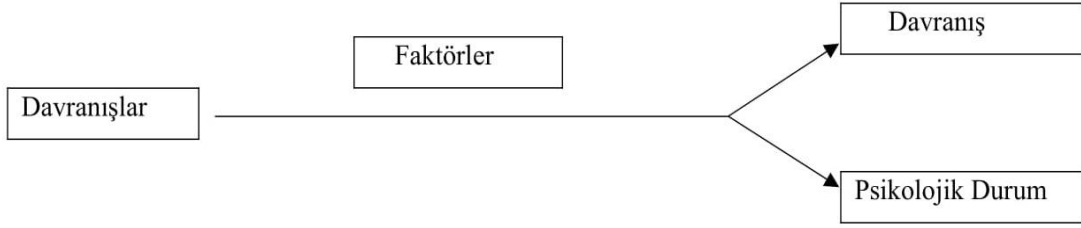
Davranışsal bağlılık yaklaşımı

Davranışsal bağlılık yaklaşımı sosyal psikologlar tarafından konu edinilmiştir. Bu yaklaşım çalışan kişinin önceki deneyimleri ile uyum içinde olmasının örgütsel bağlılığa etkisini incelemiştir (İnce ve Gül, 2005). Davranışsal bağlılık; örgütte çalışanın davranışına göre gelişir. Çalışan birey davranışta bulunup bu davranışını belirli bir süre devam ettirdikten sonra ona bağlanmasıdır (Koç ve Topaloğlu, 2012). Kişinin örgütte kalma niyetini belli etmesi ve o yönde davranışlar sergilemesi bireyden beklenen davranışlardır (İnce ve Gül, 2005).

Davranışsal bağlılıkta önemli olan örgütten ayrılmanın olumlu ve olumsuz çıktılarını değerlendirmektir. Bu bağlamda birey eğer örgütten ayrıldığında kendisini bekleyen sonuçların ağır olduğunu düşünür ise örgüte bağlı olur. Kısacası çalışan iş aramaktan ise çalıştığı pozisyonunu korumayı tercih etmesidir (Halis, 2007).

Davranışsal bağlılık yaklaşımı temel iki yaklaşım yer almaktadır. Bunlar; *Becker'in Yan Bahis yaklaşımı* ve *Salancik Yaklaşımıdır*.

Davranışsal bağlılık süreç akışı şekil 2.3' yer almaktadır.



Şekil 7. *Davranışsal bağlılık süreç akışı (Meyer ve Allen, 1991).*

Becker'in yan bahis yaklaşımı

Davranışsal yaklaşımın önemli teorilerinden biride Becker tarafından ileri sürülmüştür. Becker'e göre ÖB örgüt ve çalışan arasında girdiği bahis sürecidir. Yan bahisten dolayı bireyler tutarlı davranışlar sergilemek zorunda hissederler. Yan bahse terinden bahsederken; bireyin davranışları ile ilgili aldığı kararın aslında o davranışla direk etkisi olmayan kazanımlarla etkileme durumudur. Becker örgütsel bağlılığın, örgüt ile birey arasında gizli bir bahis sürecinin olduğunu, bireyin kendisi için öngörülen süre, çaba ve gelir gibi değerleri ortaya koyma sureti ile bahse girerek örgüte yatırım yapmasıdır (Becker, 1960).

Becker'e göre yan bahislerin çıkma nedenlerine baktığımızda; kültürel beklenti, bürokratik düzenleme, toplumsal kabullenme, kişisel ve toplumsal yaşam hakkında endişelenme, iş dışı endişelenme şeklindedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

Salancik yaklaşımı

Salancik'in ÖB'ün davranışsal ve tutumsal olarak boyutlarının olduğunu söylemiştir. Salancik'e göre davranışsal bağlılık, bireyin davranış ve davranışları vasıtasıyla örgüte olan ilgisini ve faaliyetlerini güçlendiren inançlarına bağlılığıdır (Mowday vd. 1979). Anlaşılacağı üzere davranış ne kadar net ise o davranışa bağlanmada yükselmektedir.

Salancik, örgütsel bağlılığı, çalışanın davranışlarına bağlılığı olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım çalışanın davranışı ve tutumları arasındaki tutarlıktır. Çalışan kendi davranışlarında bir uyum yakalayamaz ise huzursuzluk ve stres yaşaması kaçınılmazdır. Davranışlar ve tutum arasındaki uyum bağlılığı artırmaktadır. Hem Salancik hem de Becker ÖB'ü, davranışların sürdürülebilmesi yönünde çalışanın eğilimi açısından ele almışlardır. Salancik, Becker' dan ayıran farklı özellik davranışın devam ettirilmesi yatırımın değil, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağ ile ilgilidir (Gül, 2002).

Çoklu bağlılık yaklaşımı

Reichers tarafından ileri sürülerek geliştirilen örgütsel bağlılık yaklaşımıdır. Çoklu bağlılık yaklaşımı birçok bileşenden oluşmaktadır. Bu bağlılığa göre, bireyin bağlılığı, yöneticilere, iş arkadaşlarına, yaptığı işe, kuruma, müşterilere ve meydana gelen olaylara vb. birçok gelişmeye bağlı olarak değişiklik gösterir. Çoklu bağlılık boyutunda, kaynakların oluşumunda birtakım sınıflandırmalara bağlıdır. Yapılacak bu sınıflandırmalar geniş bir çevreyi kapsamaktadır. Bunlar, örgütte çalışanlar, yöneticiler, müşteriler, sivil toplum örgütleri ve sendikalar (Reichers, 1986).

Çoklu bağlılık yaklaşımını diğer yaklaşımlardan ayıran özellik, örgütte meydana gelecek farklı olayların veya unsurların kişide farklı seviyede bağlılık doğurabileceğidir (Güllüoğlu, 2011). Örgütte çalışanlar aralarındaki ilişki durumuna göre olaylara farklı şekilde yaklaşacağından çalışanların farklı kimlikleri oluşacaktır. Oluşan bu kimlikler birbirini zıttı olabileceğinden birbiriyle çelişme olasılığı olacaktır. Reichers' a göre örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan öğelerinin veya çevresinin birbirine besleyerek çoklu bağlılığın bu durumların toplamı sonucunda ortaya çıkacağını belirtmiştir. (Reichers, 1985).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

ÖB üzerine çalışma yapan işgörenlerin kişisel özelliklerinden, toplumun beklentilerine kadar birçok etkili faktör vardır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri incelediğimizde faktörleri genelde kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Gürdoğan, 2018).

Kişisel faktörler

Çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, psikolojik sözleşme ve çalışma süresi gibi faktörler örgütsel bağlılığa etkileyen faktörlerdir.

a) Cinsiyet

Çalışanların cinsiyeti örgütsel bağlılığa göre değerlendirildiğinde kadınların erkeklere göre daha az bağlılık gösterdiği düşünülmektedir. Bu duruma sebep, kadın çalışanların işlerinin yanında ailevi görevlerinin olmasıdır. Aksine erkek çalışanlar kadın çalışanların aksine daha iyi pozisyonda ve yüksek maaş ile çalışmalarını örgüte daha fazla bağlılık sergilerler (Hoş ve Oksay, 2015). Erkek ve kadınların toplumdaki rollerindeki farklılıklar örgütten beklentilerinin de farklı olmasına sebep olmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Kadın çalışanların erkeklerden fazla bağlılık gösterdiğini savunan araştırmacılar bulunmaktadır. Araştırmacılar çeşitli bulgular ile tezlerini desteklemişlerdir. Bu bulgulara

göre, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş bulmalarının zor olduğunu, kadınları erkeklerden daha fazla engelle karşılaştığı, kadınların daha fazla öz veri ile daha az alternatif iş bulmaları, bu nedenlerden dolayı kadınların bulundukları işlere daha fazla bağlılık göstermekte ve da az işten ayrılma eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir (Aven, vd.1993; Cohen ve Lowenberg, 1990; Mathieu ve Zajac, 1990).

b) Yaş

Birçok bilim insanı yaşın ÖB üzerinde büyük bir etkiye neden olduğundan bahsetmişlerdir. Yaş, işgörenlerin işlerinden ne beklediklerini ve işlerine ne kadar bağlı olduklarını etki etmektedir (Ruokolainen, 2011). Genç çalışanlar yaşlı çalışanlar ile karşılaştırıldığında, genç çalışanların işlerinde başarılı olmaları durumunda örgütte kalma olasılıkları yaşlı çalışanlara nazaran daha yüksektir. Diğer taraftan, yaşlı çalışanlar örgüte bağlılığı daha yüksektir. Yaşlarından dolayı başka iş bulmanın daha düşük olması sebebiyle yaşlı çalışanlar işten ayrılma durumları daha düşüktür (Finegold vd., 2002).

c) Eğitim Seviyesi

Çalışanların eğitim durumunu ele aldığımızda örgütsel bağlılığa etkisi negatif yöndedir. Çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte bağlılıkları azalmaktadır. Bunun nedeni, eğitim düzeyi artan çalışanın çalıştığı örgütten beklentilerini de arttırmaktadır. Eğitim düzeyi artması aynı zamanda işgören için alternatif çalışma olanaklarının da beraberinde getirmektedir (Çöl ve Gül, 2005).

Eğitim düzeyi ile beraber işgörenin sahip olduğu bilgi, beceri ve donanımda artmaktadır. İş ile ilgili bilgi birikimi fazla olan çalışanın kişisel olarak inisiyatif kullanma, sorumluluk, karar alma ve uygulama gibi nitelikler de geliştirmektedir. Böylelikle nitelikleri aratan işgörenlerin oluşabilecek sorunlar ile karşılaşma olasılığını azaltacak ve kendilerini işleri ile bütünleştirerek işlerine devam konusunda olumlu gelişmeler görülecektir (Eren, 1993).

d) Medeni Durum

Yapılan araştırmalarda evli çalışanların, bekar çalışanlara oranla ÖB seviyesinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Sürgevil, 2007). Evli bireylerin aile olmanın vermiş olduğu sorumluluk ve gereklilikleri neticesinde örgüte bağlılıkları daha yüksektir (Taşlıyan ve Pekkan, 2017). Dolayısıyla evli çalışanların bekar çalışanlar ile karşılaştırdığımızda yüklendikleri sorumlulukların fazlalıklarından sebep örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmek mümkündür.

e) Psikolojik Sözleşme

Çalışan ve örgüt arasında iki türlü sözleşme vardır. Bunlar; iş sözleşmesi ve psikolojik sözleşme şeklindedir. İş sözleşmesi, çalışan ile örgüt yönetimi arasında belirlenen hak ve sorumluklarının yazılı olarak belirtildiği resmi sözleşmelerdir (McDonald ve Makin, 2000). Psikolojik sözleşme ise, yönetici ve çalışanların uymak zorunda oldukları yazılı olmayan kuralların bütünüdür (İnce ve Gül, 2005). Sözleşme gereği çalışan ve örgüt yönetiminin istek ve beklentilerinin yüksek oranda uyuşması önem taşımaktadır. Oluşabilecek belirsizlikler için karşılıklı yükümlülük ve beklentilerin dikkatli bir şekilde incelenmelidir. Örgüt ve çalışının istek ve beklentilerinin aynı ölçüde artıracak önemli konu, çalışanların iş başvurusu yaptıkları süreçte doğru bilgilendirme ve gerçek bir iş görüşmesidir (Atay, 2006).

f) Çalışma Süresi

Literatüre bakıldığında, çalışanların çalışma süreleri ile ÖB arasında genel olarak olumlu bir ilişki vardır. Çalışan örgütte kaldığı uzun yılları göz önünde bulundurduğundan yaptığı yatırımlar ve elde ettiği mevki, statü vb. kazanımlar neticesinde örgütte kalmayı tercih etmektedir. Ayrıca çalışma sürecine etki eden diğer faktörler nedeniyle çalışma süresinin örgütsel bağlılığa etkisinin olmadığına ulaşan çalışmalarda bulunmaktadır. Örneğin; Çöl ve Gül' ün akademisyenler ve idari çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmalarında çalışma sürecinin örgütsel bağlılığa etkisinin olmadığı sonucuna varmışlardır (Çöl ve Gül, 2005).

Örgütsel faktörler

ÖB konusu ele alındığında kişinin kendine has özellikleri doğrultusunda değişmemektedir. Çalışanların iş yerlerinde örgütten kaynaklanan kimi sorunların oluşması kişinin kişisel özelliklerinin ne kadar üst seviyede olursa olsun örgüte beslediği bağlılığa da etki etmektedir. Örgütteki şartlar ve yönetimin işleyişi iyi olur ise çalışanlarda bu durumdan memnun olur ve örgüte bağlılık gösterirler (Saldamlı, 2009).

Örgütsel bağlılığı etkieden örgütsel faktörler başlıklar halinde irdelenecektir. Konular; ücret düzeyi, yönetim ve liderlik, örgütsel adalet, örgütsel kültür, rol belirsizliği ve çatışması, konularıdır.

a) Ücret Düzeyi

ÖB'ü etkileyen önemli faktörlerden biri ücret düzeyidir. Ekonomik kaygısı olmayan örgütler hariç, diğer örgütlerin neredeyse tamamında işlerinin tamamında işler belli bir ücret karşılığı yapılmaktadır (Smadov, 2006).

Çalışanların işten ayrılıp ya da işlerine devam etme kararı almalarındaki en önemli ve belirleyici faktör ücret olduğu belirtilmektedir. Buna bağlı olarak çalışanların ücret düzeyleri

ile bağılıkları arasında önemli bir ilişkinin olduğu ileri sürülebilir. Çalışan bireylerin ücretlerine ilişkin tutumları, geçim ve yaşam standartları etki etmektedir. Bunun yanında kendi aldığı ücretin diğer çalışanlar ile karşılaştırması etkilidir. Çalışan örgütte hak ettiği ücreti alıp ya da almadığı kararına aynı konumdaki diğer üyeler ile yaptığı karşılaştırmalar sonucu ulaşmaktadır. Bu nedenle, ücretin işin içeriğinden çok dışsal bir güdüleme özelliğine sahip bir faktör olduğun söylenebilir (Hoş ve Oksay, 2015).

b) Yönetim ve Liderlik

Yönetim tarzı, yönetimin örgütte çalışanlara karşı tutumu, kuralları uygulama biçimi ve çalışma koşulları çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Örgüt için alınacak kararlarda çalışanlarında katılımını sağlayarak çalışan merkezli yönetim tarzının örgütsel bağlılığı oluşumunda etkili rol oynar (Tiryaki, 2005).

Yöneticilerin sergilediği yönetim ve liderlik tarzı, çalışanların örgütsel hedeflerine ve değerlerine bağlılığını arttıracaktır. Üst düzey yöneticiler örgüt kültürüne ve değerlerine önem vermesi bu tür örgütlerde verimlilik ve yenilikçi düşüncelerde artış gözlenecektir (Yousef, 2000). Çalışanların düşünce ve fikirlerine odaklı yönetim biçimi uygulanması çalışanların kendilerine güven ve saygı duyulduğunu hisseder. Dolayısıyla işine, örgüt yönetimine ve iş arkadaşlarına karşı pozitif duygular geliştirerek bağlılığı artırmaktadır (Tiryaki, 2005).

c) Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların örgütlerinde eşit ve adil davranılıp davranılmadığını belirleyen tutum ve davranış biçimidir (Moorman, 1991). Örgütsel adalet, çalışan bireyin çalıştığı örgütte ne kadar adil davranıldığını konusunda algılarını ve algılarının örgütü nasıl etkilediği ilgili kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010). Örgütsel adalet, örgütün etkin işleyişi ve çalışması için temel ihtiyacı olmasının yanında oldukça karmaşık bir yapıdır. Adalet algısı; örgütsel sadakat, örgütsel davranış ve performans gibi önemli davranışsal ve tutumsal sonuçlarda beraberinde doğurur (Rahman vd., 2016). Örgütsel adalet, örgütlerin verimli ve etkili çalışabilmeleri için önemli bir unsurdur (Greenberg, 1990).

Örgüt çalışanları, örgütlerini adil olduğunu algılamamaları durumunda daha verimli, etkili çalışmalarına yardımcı olan motivasyon ve performanslarında düşüş yaşarlar. Örgütün adil davranmadığı düşüncesine kapılan çalışanların işten uzaklaşma, saldırganlık ve memnuniyetsizlik gibi örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini zorlaştıracak olumsuz davranışlar sergiledikleri görülmektedir (İplik, 2009). Genel bir bakışla örgütsel adalet; örgütte çalışanlar ücret, ödül, terfi ve cezaların uygulanışının nasıl yapıldığını, buna benzer durumlarda alınan karlar ve kararların çalışanlara iletilme şeklinin çalışanlar tarafından algılanma biçimidir (İçerli, 2010).

d) Örgütsel Kültür

Örgüt kültürü; kişinin örgütün görevlerini daha iyi benimsemesine yardımcı olan ve uygun davranışlar için kurallar belirleyen ortak inanç ve değerler bütünüdür (Hartline vd., 2000). Örgüt kültürü iş görenin memnuniyetinin belirtmesinin önemli bir unsurudur. Örgüt kültürü iş görenin örgütteki değer ve tutumlarını birleştirir (Mitic vd., 2016).

Örgüt kültürünün gücü ve etkisi artıkça örgütsel bağlılıkta o yönde artmaktadır. İşgörenlerin çalıştıkları örgüte yüksek bağlılıkla bağlı olmaları, yeni işe başlayacak adayların da örgütün bir üyesi olma isteği oluşturmaktadır. Kişisel beklentileri ile örgütün beklentilerinin uyuşmasında işgörene yardımcı olmaktadır. Örgütsel kültürünü oluşması, işgöremlerin bünyesinde bulunduğu örgütün kültürünü benimsemelerini hızlandırır. Bu durumda işgören işini ve örgütünü içselleştir (Morris ve Bloom, 2002; Northcraft ve Neale, 1990).

f) Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol belirsizliği, çalışan bireyin örgütte ne yapacağına, kimlere karşı sorumluluklarının ne olduğunu bilememesidir (Kırel, 2004). Çalışan bireyin görevlerini yerine getirirken görevleri ile ilgili kendisinden beklenenlerin tam olarak belirtilmemesi, bu durumun davranışa dönüştürülmesi için bireye bilgi verilmemesi sonucunda örgüt içinde ortaya çıkabilecek belirsizliklerdir (Şengöz, 2015). Başka bir deyişle rol belirsizliği çalışanlar açısından görev, yetki, bilgi ve sorumluluk açısından tam anlamıyla kesinlik olmamasıdır (Cengiz, 2001).

Rol çatışması, bireyin iş ortamında kendisinden birbirinin zıddı olan talep ve isteklerin oluşmasında ortaya çıkmaktadır. Böyle bir süreçte çalışanın bir isteği karşılandığında diğer istek ve taleplerinden birini karşılaması zorlaşacaktır (Katz ve Kahn, 1997). Rol çatışması örgütsel bağlılığı azaltan önemli unsurlardandır. Rol çatışması çalışanlarda davranışsal olarak olmasa da psikolojik etki yaratmaktadır. Çalışan kendini iş arkadaşlarından soyutlar ve ilgisizlik başlar. Bu durum aynı şekilde rol belirsizliği olması durumunda örgütsel bağlılıkta azalma görülür ve örgüt dışı oluşacak alternatiflerin cazibesini artmaktadır (Günce, 2013).

Örgüt dışı faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörlerin yanında işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir diğer faktör de örgüt dışı faktörlerdir. Örgüt dışı faktörler genel olarak yeni “*iş bulma olanakları, profesyonellik, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, sektörün durumu ve işsizliktir*”. Bu bölümde “*profesyonellik ve yeni iş bulma olanakları*” konuları üzerinde durulacaktır.

a) Profesyonellik

Profesyonellik mesleki bağlılıkla ilgili bir kavramdır. Mesleki bağlılık kişinin işiyle tam anlamıyla bütünleşmesi ve mesleki değerleri kabul etmesidir. Profesyoneller, kendi kurallarını koyan, kurallarının geçerli olduğuna ve sorumlu olduğuna inanan bağımsız bireylerdir (Aksoy, 2012).

Davranış bilimciler ve sosyologlar Profesyonellik ve örgütsel bağlılık konuları hakkında birçok araştırma yapmışlardır. Profesyonellik, örgütsel bağlılık ve performans arasında ilişki bulunmaktadır (Seyhan, 2014). Profesyonellik, tutarlı olamayan örgütsel bağlılık olgusunun oluşumuna yol açar. Teknik meslekler olan hukuk, mühendislik, tıp vb. hem mesleki bağlılık hem de örgütsel bağlılık bu alanlardaki profesyoneller için oldukça önem kazanmaktadır. Profesyonellerin çalıştığı örgüt mesleki gelişimi destekliyorsa, çalışanların mesleki bağlılıkları negatif etkilenirken, örgütsel bağlılıkları pozitif yönde etkilenmektedir (İnce ve Gül, 2005).

b) Yeni İş Bulma Olanakları

Örgütsel bağlılığı etki eden bir diğer faktör de yeni bir iş bulma fırsatıdır. Yeni iş bulma olanağının az olması çalışanların bulundukları örgüte bağlılıklarının daha fazla olacağı yönünde görüş birliğine varılmaktadır.

Yeni iş bulma olanağı çalışan bireyin davranışlarının örgütle olan bağlılığını göstermekle kalmaz aynı zaman da çalışanlar arasındaki bağlılık düzeyleri hakkında da bilgi vermektedir. Yeni iş bulma olanağına sahip olmasına rağmen bulunduğu örgütte bireyin aktif rolde olması ve örgütün hedeflerini aynı zamanda kendi hedefleri ile kimlik birliği geliştiren bir çalışanın, yeni iş bulma imkanı olmayan çalışanın bulunduğu konumu kaybetmemek için duymuş olduğu bağlılıktan daha fazla bağlılık beslemektedir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar

ÖB ile ilgili yayımlanan araştırmalar incelendiğinde 2022 yılına kadar yapılan birçok araştırma karşımıza çıkmaktadır. Örnek olarak seçilen araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

Imran ve diğerleri (2014) yaptığı araştırmada Pakistan'da 200 çalışan üzerinde uyguladığı araştırmasında, örgütsel bağlılık ve iş tatmini, performans ve çalışanların işe yönelik davranışları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Devamında yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılık oranı yüksek olan çalışanların belirledikleri hedeflerine ulaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Batvandi ve Ghazavi (2017) tarafından “Çalışanlar Arasında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ile Çalışma Yaşam Kalitesinin Korelasyon Analizi Kullanılarak İncelenmesi” isimli araştırmada, İsfahan'ın Aseman karton fabrikasında çalışanlara yapılmıştır. Sonuç olarak çalışma yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılık faktörlerinin boyutları arasında adil ödeme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Diğer faktörlerin örgütsel bağlılık ile ilişkisi doğrulanmamıştır. ÖB boyutlarından, “Duygusal bağlılık” ile çalışma yaşam kalitesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tarakçı ve Öneren (2018) tarafından “Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri” yapılan isimli araştırmada, kamu üniversitelerindeki 362 akademik personele yaptıkları araştırma sonucunda; “Yetenek yönetiminin” ÖB ile bütün alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Köprülü ve Çetinsöz (2019) tarafından “Otel İşletmelerinde Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” yapılan isimli araştırmada, Mersin'in Silifke ilçesindeki 3-4 yıldızlı otel işletmelerinde istihdam edilen 234 çalışana uygulanan araştırmada “Yetenek yönetimi” ve “Örgütsel bağlılık” arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kayabaşı (2019) tarafından “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği” yapılan isimli doktora tez araştırmasında, Kastamonu'da devlet hastanesinde görevli 461 sağlık personeline uyguladığı araştırmada işgörenlerde orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Aynı zamanda ÖB düzeyi ile “İş tatmini” arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, ÖB ile İP arasında pozitif ancak zayıf yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atılgan ve Geçikli (2020) tarafından “Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizme Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü” yapılan isimli araştırmada, Atatürk Üniversitesinde görevli araştırma görevlilerine yapılan araştırmada, “örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel adalet puanları arttıkça örgütsel bağlılık puanları da artmaktadır. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel bağlılık puanları arttıkça örgütsel sinizm puanları azalmaktadır” sonuçlarına ulaşılmıştır.

İş Performansı (İp)

Çalışanların iş hayatlarında yapmak zorunda olduğu iş ve görevlerini ne ölçüde gerçekleştirdikleri önemlidir. Çalışanların yaptığı işlerin üstesinden gelme kabiliyetlerinin ne olduğunu belirleme ihtiyacı örgülerde performans kavramını ortaya çıkarmıştır (Çerçi, 2013).

TDK sözlüğünde performans kelimesinin kökeni Fransızca performance’ den gelmektedir. Türkçede karşılığı “*Başarım*” olarak tanımlamıştır (TDK, 2022).

Performans; bir işin üstesinden gelmek, başarı, beceri ve kendi sorumluluklarını yerine getirmektir (Kesen,2014). İş performansı, çalışan bireylerin belirledikleri hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çabalar bütünüdür. Çalışanların hedeflerine ulaşmasında etki eden çevresel faktörler, toplumsal faktörler ve bireysel faktörler önemli rol oynayabilir. Örgüt ve kurumlarda iş performansını değerlendirilerek geri bildirimin yapılması çalışanın yüksek performans sergileyebilmesi oldukça önemlidir (Güngören, 2017).

Yapılan çalışmanın bu bölümünde iş performansı kavramına, önemine, boyutlarına ve iş performansına etkileyen faktörler ele alınmıştır.

İş performansı tanımı

İş performansı, bilimsel araştırmaların yanında, kurumlar, yöneticiler ve işgörenler için de oldukça mühim bir konudur. Öyle ki, kurumlar hedeflerine ulaşabilmek ve rekabet halinde olduğu sektörde güç elde edebilmek için yaptıkları çalışmalarda performanslarını yüksek düzeyde tutması gereken çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Çalışan performansını kendisi için olduğu gibi çalıştığı kurum içinde yüksek tutmalıdır (Tayfun ve Çatır,2013). Çalışan performansı demek, aynı zamanda başarısı demektir; bu da göstermektedir ki başarı ile performans aynı ölçüde eşdeğerdir (Yaman, 2000). Yapılan literatür incelemelerinde iş performansı ile ilgili birçok tanıma rastlamaktayız. Kimi tanımlar şu şekildedir.

İş performansı, bilimsel araştırmalar kadar kurumlar, yöneticiler ve işgörenler için de önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

- İP, organizasyonun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunan eylem ve davranışlar dizisidir (Rotundo ve Sckett, 2002).
- İP, çalışana verilen ücret karşılığında çalışanın göstermiş olduğu çabadır (Rousseau ve McLean, 1993).
- İP, çalışanın görev tanımındaki belirtilen görevleri yerine getirerek ulaştığı başarıdır (Açıkalın, 1999).

- İP, işgörenlerin benzer çalışmaları yapan diğer işgörenler ile karşılaştırıldığında iş ile ilgili elde ettiği başarı ve verimlilik düzeyidir (Kohli, 1985).
- İP, birey ve gurubun örgütün amaçlarına ulaşması için gösterdikleri çabanın nitel ve nicel olarak ölçülmesidir (Tutar ve Altıngöz,2010).
- İP, örgütün hedeflerine ulaşmada çalışanlarının davranışlarını gözleyerek elde ettiği çıktılardır (Campbell, Mchenry ve Wise, 1990).
- İP, işgörenlerin çoğunlukla görevlerini yerine getirmek için göstermiş oldukları davranış, eylem ve harcamış oldukları çaba sonucunda ulaşmışmış oldukları başarılarıdır (Çekmecelioğlu, 2014).
- İP, işgörenlerin iş yerinde sergiledikleri davranışların tümü ya da iş ile ilgili hedeflerine ne ölçüde ulaşta bildiğidir (Jex ve Britt, 2014).
- İP, işgörenin örgütteki görevlerini yerine getirir iken gerçekleştirdiği işlemlerin tamamıdır (Argon ve Eren, 2012).

Yapılan tanımların ışığın kısaca iş performansını tanımlar isek, çalışanları bulundukları kurum veya örgütte gösterdikleri emek, çaba sonucunda kendileri ile kurumun aynı ölçüde elde ettiği kazanımlardır. Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı çalışanın sergilediği performansın toplamı çalıştığı örgütün iş performansını da aynı zamanda yansıtmaktadır. Bu doğrultuda iş performansı, araştırmacıların olduğu kadar kurum ve örgütler içinde mühim bir kavramdır.

İş performansının önemi

Bulundukları örgütlerde yüksek bir iş performansına sahip olabilmesi için çalışanın, talep edilene cevap verebilmenin yanı sıra yeterli bilgi birikiminin olması gerekmektedir. Aynı zamanda çalışan bireylerin iş tanımlarında belirtilen görevlerinde başarılı olmalarının yanında çalışma arkadaşları ile iyi geçinmeli, örgüt iklimine zarar verecek davranış ve eylemlerden kaçınmalıdır (Kayabaşı, 2019). Örgütlerin hedeflerine ve amaçlarına ulaşabilmeleri için çalışanların işlerinde gösterdikleri çabanın yanında performanslarına da bağlıdır (Gümüştekin ve Öztekin, 2005). Performans, belirlenen süre içinde gerçekleştirilen çalışmaların hedeflenen amaca ulaşabilme düzeyi olup, kurum açısından bakıldığında üretilen, mal ve hizmet iken, birey açısından ise hedeflenen süre içerisinde amacına ulaşmak için gösterdiği çabadır (Özkasap, 2013).

Örgütlerde başarılı bir rekabet ortamının oluşturulması çalışanların iş performansı adına önemli bir konudur. Neticesinde örgütlerin başarısı ya da çöküşü çalışanlarının performanslarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir (Hee vd. 2014). Örgütlerin önemli

konularının başında çalışanlarının iş performanslarını artırmak işletmelerin en önemli sorunu olmuştur. Örgütlerde hizmet kalitesinin devamlılığının ana unsuru yüksek performansa ulaşmaktır (Li vd., 2012). Örgüt tarafından çalışanların önemi anlaşılmalı ve çalışanların işlerinde daha iyi performans göstermeleri için çalışanları motive ederek mevcut durumu daha iyi hale getirebilirler. Böylelikle iş performansının örgütler açısından nedenli mühim olduğu görülmektedir.

İş performansının boyutları

Alan araştırması incelendiğinde iş performansı kavramı genellikle görev performansı ve bağlamsal (vatandaşlık) performans şeklinde iki boyutta ele alındığını görmekteyiz. Borman ve Motowidlo tarafından 1993 yılında ortaya atılan bu iki boyutun sınıflandırılmasının sadece görevle ilgili sorumlulukları yerine getirmek için yeterli olmadığı, toplumsal yapıya fayda sağlayacak eylem ve faaliyetleri gerçekleştirmek için gerekli olduğu düşünülmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2014). Yöneticiler, çalışanlarının performansını değerlendirirken bu iki boyutu dikkate alır (Borman ve Motowidlo, 1997).

Sanayi devriminin gerçekleşmesinden sonra performans kriterleri kâr ve maliyet olarak ele alındı. Sonrasında bu kriterlere verimlilik de eklenerek günümüzdeki performans boyutları olan görev ve bağlamsal performans boyutları içerisinde kar, maliyet ve verimlilik kriterleri de ele alınmaya başlanmıştır (Özer, 2009). Görev ve bağlamsal performans boyutları örgüt içindeki davranışlar için çok önemlilerdir. Her iki boyutun örgütsel etkinliğe farklı şekillerde faydası olduğu düşünülmektedir (Kurt, 2013).

İP boyutları olan görev ve bağlamsal performans arasında önemli iki fark vardır. İlki şöyledir, görev faaliyetleri genelde işten işe farklılık gösterir. Bağlamsal faaliyetlerde ise işler farklılaşsa da benzerlik göstermektedir. İkinci fark ise, görev performansında belirleyici olan bireyin bilgi, kabiliyet ve becerileri iken bağlamsal performansta belirleyici olan irade ve yatkın olma eğilimidir. (Borman, 2004). İş performansı boyutlarına detaylı olarak başlıklar halinde aşağıda ele alınacaktır.

Görev performansı

Görev performansı, işgörenlerin çalıştıkları örgütte resmi olarak yapmış oldukları görevlerini gerçekleştirme yetenekleri olarak açıklanır. İşgörenlerin örgütteki faaliyetler için ihtiyaç duyduğu malzeme veya hizmetleri sağlamak ve mevcut sürecin devamlılığı için bu sürecin bir parçası olarak doğrudan veya dolaylı olarak bu çalışmalara katkıda bulunmasıdır (Borman ve Motowidlo,1993). Görev performansı iki alt bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar; teknik-idari görev, liderlik görev performansı şeklindedir.

Teknik idari görev performans, liderlik merkezli görevlerin dışında kalan görevlerdir. Örnek verilir ise kalite kontrol, gelen ve giden evrak işleri, planlama gibi örnekler verilebilir. Örgütlerdeki yöneticilik dışındaki tüm alt birim çalışanların görevleri görev performansı kapsamına girmektedir.

Liderlik görev performansını, insan ilişkilerini ve çalışan yönetimini kapsar. Bu performansa da motivasyon, çalışanların değerlendirilmesi, yönetme ve yöneltme örnek olarak verilebilir. (akt. Ünlü ve Yürür, 2011).

Görev performansı ölçütleri, örgütün önemli çalışmalarına katkıda bulunan kritik pozisyonlardaki görevleri içermektedir. Bu görevlerin tasarlanması için gerekli bilgileri toplamak aynı zamanda belirlenmiş bir veya bir dizi metod ile gerçekleştirilmektedir. Bu yöntemler arasında; iş analizi, olay teknikleri, gözlemler, kritik mülakatlar ve görev anketleri bulunmaktadır (Viswesvaran, 1993). Uygulanan teknikler sonucunda, başarı için gereken ve performans ölçütü şeklinde kullanılan, beceri, yetenek ve kritik bilgilerdir. Görev performansının en büyük dezavantajlarından biride, performans kriterlerini belirleme sürecinde karşılaşılan karmaşıklık ve maliyetlerdir. Görev ölçütü çalışanları örgütteki üstlendiği role özgüdür. Bu sebeple büyük ölçekteki iş ve meslekler arasında yaygın olarak uygulanacak bir görev performans ölçütü geliştirmek gerekmektedir (Diaz-Vilela, vd.,2015). Uygulanan teknikler sonucunda başarı için gerekli olan ve performans kriteri olarak kullanılan kritik bilgi, beceri ve yetenekler

Görev performansını iki farklı perspektiften değerlendirmek mümkündür: sıradan görevler ve yenilikçi görevler. Sıradan görevlerde, çalışanın performans olarak önceden belirlenen iş süreçlerini eksiksiz bir şekilde yerine getirmesidir. Yenilikçi görevde ise, çalışanın performansı, önceden herhangi bir tecrübesi olmadığı işte çeşitli yöntemler geliştirerek başarılı olması şeklinde tanımlanmaktadır (Brüggen, vd. 2018).

Yapılan değerlendirmeler sonucunda görev performansı, iş tanımında belirlenen çalışmalardan oluşan ve örgütün teknik oluşumuna katkı sağlayan, işgörenin mesleki bilgisinin ve ustalığının belirleyici olduğu boyut olarak bahsedilmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür 2009).

Bağlamsal performans

Örgütün usul, yöntem ve teknik işleyişinin yanında temel görevlerine doğrudan katkı sağlamayan ancak örgütün amaç ve hedeflerine yönelten tüm süreçleri destekleyen davranış ve faaliyetler olarak belirtilir (Borman ve Motowidlo, 1993). İş görenin görevi dışında gönüllü katılımı, kurallara uyuma, birlikte çalışma, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi

şeklinde ifade edilmektedir (Ertan, 2008). Aynı zamanda çalıştığı işinden memnun örgütü ile arasında gönül bağı oluşan iş görenin daha yüksek performans sergilediği ve verimliliği arttırarak örgütün performansına katkı da bulunulan süreçleri kapsamaktadır (Karakoç, 2018). Diğer bir değişle bağlamsal performans, iş görenin performansına, verimliliğine, iletişimine ve kişisel iradesine bağlıdır (Aryee vd. 2004).

Konovsky ve Organ (1996), bağlamsal performansı değerlendirmesini yapan ilk araştırmacılar arasındadırlar. Bağlamsal performans gelişimine destek olarak birtakım faktörler geliştirmişlerdir. Bunlar şöyledir; fedakârlık, nezaket, uyumluluk, sportmenlik, sivil erdem ve uyum şeklindedir (Konovsky ve Organ, 1996).

Buradan da anlaşılacağı üzere Borman ve Motowidlo (1997), kendi bağlamsal performans sınıflandırmasını oluşturmak için Konovsky ve Organ (1996), bağlamsal performans ölçütlerini geliştirmişlerdir. Yaptıkları sınıflandırmalar şöyledir; görevi tamamlamak için gerekli olan heyecan ve ekstra çabayı devam ettirmek, başkalarına yardım etmek ve iş birliğinde bulunmak, görevinin bir parçası olmayan faaliyet ya da çalışma için gönüllü olma, kural ve prosedürleri takip etme, belirlenen hedefleri destekleme ve kişiler arasın ilişkileri kolaylaştırma şeklindedir (Borman ve Motowidlo, 1997).

Sonuç olarak baktığımızda performans, iş görenler ile örgütleri arasındaki iletişimin ve bağının her iki kesime katkısı olacak biçimde devam edilmesidir. Böylelikle iş gören, üstlerinden ve iş arkadaşlarından eşit bir muamele gördüklerini düşündüklerinde işyerinde yüksek seviyede bağlamsal performans davranışları sergilerler. Bu durumunun aksi olduğunda ise iş görenler bağlamsal performans davranışını sergilemeyeceklerdir. Bu sebeple örgütlerin veya yöneticilerin, iş görenlerin den daha yüksek iş performansı elde edebilmek için adil, eşit bir çalışma ortamı oluşturmalarıdır (Kurt, 2013).

İş performansın etki eden faktörler

Örgüt yönetimlerinin işletmelerindeki en önemli görevleri arasında biride, iş görenin verimli, etkin, çalışmasını engel olacak faktörleri tespit ederek bu konularda gerekli önlemlerin almalıdırlar (akt. Dal, 2018).

İş görenlerin görev ve sorumlulukları kişilik özellikleri ve yetenekleri ölçütünde yerine getirme dereceleri, iş görenlerin performanslarını yansıtmaktadır. Bu nedenle performansı oluşumunu sağlayan davranış ve yüksek performansın hangi sebepten ne şekilde ortaya çıkacağını belirlemek oldukça zor ve bireyden bireye değişiklikler gösterir. Performans, bireyler arasında değişiklikler göstermesinin yanı sıra, kuruma, zamana ve duruma göre de değişiklik göstermektedir (Erdoğan, 1997).

İş performansını etki eden faktörler ele alındığında; üç başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar; bireyin kendisinden kaynaklı olan bireysel faktörler, örgüt şartlarından kaynaklı örgütsel faktörler ve çevre şartlarından kaynaklı çevresel faktörler şeklindedir. (Doğan 2020). İş performansını etkileyen faktörler aşağıda açıklanmıştır.

a) Bireysel Faktörler

Örgütlerin temel yapıtaşını insanlar oluşturduğundan, iş performansını etkileyen faktörler içerisinde kişisel faktörler oldukça öneme sahiptir. Her çalışanın kendine özel bazı benzersiz kişisel özellikleri vardır. Ayrıca bu kişisel özellikler bireyden bireye farklılık göstermektedir. Çalışanların bu özellikleri iş performanslarını doğrudan etkilemektedir. Performansı olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin önceden bilinmesi işgören ve örgütü bakımından oldukça önemlidir. İş kolaylaştırmak aynı zamanda çözüm üretebilmek için sebeplerinde önceden tespit edilmelidir. Çözüm üretmek için oluşan hatalı işlemler çalışanların ve örgütün performansını olumsuz şekilde etkileyebilir. Bu nedenlerden ötürü çalışanların örgütten ayrılma isteğinin oluşmasına ve işe karşı bağlılıklarının azalmasına yol açmaktadır (akt.Aktaş, 2019).

Bireysel performans dikkatlice incelendiğinde örgüt ve işgörenler için nedenli önemli olduğu anlaşılmaktadır. Performansı etkileyen bireysel öğeler; kişisel ihtiyaçlar, motivasyon, stres sağlık, zekâ ve duygusal problemlerden bahsedilebilir. Kişilik özelliklerinin çalışanın yaptığı işle uyumlu olmalıdır. Bu özellikler kişinin iş performansını arttıran ve azaltan sebeplerdir (Deniz, 2019).

Mager ve Pipe'a göre, aşağıdaki faktörler mevcutsa, çalışanlar gerekli performansı daha rahat gösterebilirler. Bunlar (Yalın, 2005):

- İş becerisi
- İşe karşı ilgi
- Sorumlu olacak kaynaklara sahip olmak
- Hedefin açık şekilde belirlenmesi
- Çalışandan ne istendiğine dair net olma
- Geri bildirim sağlanması
- Performansın ödüllendirmesi
- Düşen performanslar için yaptırım uygulama

Ancak çalışanların performans seviyelerindeki artış, iş yerindeki motivasyon seviyeleri ile ilgilidir. Motivasyon seviyesi az olan bir çalışan; iyi bir eğitime, mesleki olarak kendini geliştirmiş veya işi için gerekli bilgi birikimine sahip olması bile yeterli iş verimi

gösteremeyebilir. Motivasyon düzeyi düşük ise iş performansı da düşük seviyede olacaktır (Semerci 2005). Yapılan çalışmalarda bizlere göstermektedir ki motivasyonun iş performansına pozitif etkisinin olduğudur.

b) Örgütsel Faktörler

Çalışanların iş performansına etkileyen faktörler arasında örgütsel faktörlerde önemli yer tutmaktadır. Örgütlerin fiziki şartları, çalışma koşulları, hedefleri, amaçları veya örgütte gerçekleşebilecek her türlü problem çalışanın performansına etki etmektedir. Benzer şekilde örgüt içindeki stres seviyeleri çalışan performansını doğrudan etkiler. Yüksek düzeyde stresin iş performansının düşüşüne sebep olurken, kabul edilebilir bir seviyede stresin ise iş performansının artmasına neden olur. Örgütteki işgörenler arasında yetki eksikliği, iletişim eksikliği, teknik olanakların eksikliği, iş birliği eksikliği gibi konular örgütteki çalışma alanında ortaya çıkan performans engellerinden birkaçını oluşturmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005).

Benzer biçimde işgörenlerin bilgi, yetenek ve ihtisaslarına uygun bir görev ve konumda çalışıp çalışmamaları da sergileyecekleri performansın şeklini ve derecesini belirlemede etkilidir. Bu nedenle örgütler, işlerin ve görevlerin kapsamı, tanımı, çıktıları ve ilgili boyutları yani iş tanımları en iyi şekilde yapılmalıdır. Çalışmak istedikleri görev ve işlerde çalışan işgörenlerin performans ve motivasyonları yüksek iken, istemedikleri görev ve pozisyonlarda çalışan işgörenlerin performansları, iş doyumları ve sadakatlerinde azalma, tükenmişlik düzeyleri, devamsızlık ve işten ayrılma düşüncelerinin de oluşmasına neden olmaktadır. Ayrıca işgörenlerin çalışma arkadaşları, üstleri ve astları ile kurdukları iletişim ve iyi ilişkiler, daha iyi çalışma ortamı yaratmakta ve işgörenlerin performansına pozitif katkılar sağlamaktadır. Ters durumlarında uyumsuzluk, disiplinsizlik ortamı oluşur ve verimlilik düşer. Buradan da anlaşılacağı üzere işte gösterilen performansta düşüş ve işten ayrılmada artışlar gözlenmektedir (Luthans, 2010:403).

Çalışmak istedikleri görev ve işlerde çalışan çalışanların performans ve motivasyonları yüksek iken, çalışmak istemedikleri görev ve pozisyonlarda çalışan çalışanların performansı, iş tatmini ve bağlılığı da yüksek düzeyde olmasına neden olmaktadır. Tükenmişlik, devamsızlık ve bırakma düşünceleri ortaya çıkar.

İş performansını etkileyen örgütsel faktörler arasında sıklıkla karşılaşılan sorunlara baktığımızda karşımıza şunlar çıkmaktadır;

- Örgütlerde iş bölümlerinin yanlış planlanması nedeniyle karşılaşılan bir zaman problemi,

- İşletmenin başarısı için gerekli malzemelerin eksikliği, teknik donanımın yetersizliği, işin yürütülmesini kolaylaştıracak iş yönetiminin yetersiz olması,
- İletişim
- Yönetimin boşluğu
- İş birliği eksikliği gibi eksiklikler,
- Çalışanlardan yeteneklerinin ve potansiyellerinin ötesinde başarı beklentisi (Tokay, 2000).

Yapılan araştırmaların genelinden çıkarılacak sonuç örgütlerin çalışanlara gereken iş ortamının oluşturması ve beklentilerine cevap vermeleri durumunda performanslarında artış olduğu aksi durumlarda ise performanslarında düşüşlerin olduğu görülmüştür.

c) Çevresel Faktörler

Her örgüt çevresiyle sürekli etkileşim halindedir. Çevre ile kurulan ilişkilerde bazı çıktılar verilirken, girdiler de aynı şekilde çevreden alınmaktadır (Canman, 1993). Çevresel faktörler arasında; rekabet ortamı, ekonomik ve sosyal faktörler, teknolojik değişimlere uyum sorunları ve yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar bulunmaktadır (Güngören, 2017). Aynı zaman da çevresel faktörler arasında; kişilerarası iletişim, sosyal çevre, örgüt kültürü ve işe katılım vb. gibi faktörlerde yer almaktadır (Yusuf, vd., 2012). Günümüzde çoğu örgütün benimsediği yaklaşım açık sistem yaklaşımıdır. Dolayısıyla sürekli etkileşim içerisindeki çevrede, çalışanın bireysel performansını da etkiler (akt. Aydın ve Taşdemir).

Çevre ile kurulan ilişkilerin boyutuna göre örgütlerde çalışanların başarılarında farklılık göze çapmaktadır. Örgüt yöneticileri tarafından bilinen ve çözümü bulunan çevresel faktörler, örgüt gelişimine yardımcı olmaktadır. Dahası; yönetim şekli, iş olanaklarının yetersizliği, aydınlatma sistemi, işi etkileyen kısıtlamalar, kişilerarası ilişkilerde iş birliği eksikliği, vardiya sistemi ve gürültü gibi konular çevrenin yarattığı performans engellerindendir (Aktaş, 2019). Yöneticiler tarafından sağlanan imkanlar ve çözümler neticesinde oluşacak iş ortamının da çalışanların performanslarını daha iyi göstermelerine yardımcı olacaktır.

İş performansı ile ilgili araştırmalar

İş performansı ile ilgili yayımlanan araştırmalar incelendiğinde 2022 yılına kadar yapılan birçok araştırma karşımıza çıkmaktadır. Örnek olarak seçilen araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

Bakker ve Bal (2010) yaptığı “Haftalık işe bağlılık ve performans: Yeni başlayan öğretmenler arasında bir araştırma” isimli araştırmanın 54 Hollandalı öğretmene uygulamıştır. Beş haftalık bir süre içerisinde öğretmenlerden öz değerlendirme yapmaları istenmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin iş performanslarının yüksek düzeyde çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hanif vd., (2011) yaptığı “Okul Öğretmenleri Arasında Öğretmen Stresinin ve İş Performansının Kişisel ve İşle İlgili Öneriler” isimli çalışmada Islamabad’a ilk ve orta okullardan (Pakistan) 400 öğretmen ve 1200 öğrenci üzerinde uygulamıştır. Sonuçlara göre, öğretmenlerin stres seviyeleri ve iş performansı arasında orta ve yüksek düzeyde negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde öğretmenlerin yaş, cinsiyet, okul sistemi ve iş deneyimi değişkenlerinin de iş performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir vd., (2016) tarafından yapılan “Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi” isimli çalışmada, Malatya ilinde görev yapan kamu çalışanlara uygulanmıştır. Sonuçlara göre, güvenlik ikliminin İP pozitif yönde etkilediği tespit edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Şen (2018) tarafından yapılan, “Psikolojik Sermayenin İş Performansı ve Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kültürel Sıkılık-Esnekliğin Düzenleyici Rolü” isimli doktora çalışmasından, Ankara, İstanbul ve İzmir bölgelerinde görev yapan 393 çalışana uygulanan çalışmada çalışanların psikolojik sermayelerinin artması ile iş performansının da arttığı tespit edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2018) tarafından yapılan “Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü” isimli Doktora çalışmasında, İstanbul Anadolu yakasındaki hastanelerindeki sağlık çalışanlarına uygulanan çalışmada çalışanların İP varlığının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. “İş yaşam kalitesinin” “İş performansı” üzerine etkisinin de “Örgütsel desteğin” kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Avcı İnal (2019) tarafından yapılan “Stres Yönetiminin İş Performansı Üzerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği” isimli Yüksek Lisans çalışmasında, 203 akademisyenin oluşturduğu çalışmada stres yaratan faktörlerin, iş performansı çeşitli değişkenlerine “cinsiyet”, “medeni durum”, “mesleki kıdem”, “aylık gelir”, “aile nüfusu” göre farklılık göstermemiştir. Ayrıca “Stres yaratan faktörler” ile “Stres yönetiminin” “İş performansı” üzerine etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Karaoğlu (2020) tarafından yapılan “Örgüt Kültürünün İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İnovasyon İkliminin Aracılık Rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” isimli Yüksek Lisans araştırmasında, inovatif desteğinin iş performansını negatif yönde etkiler iken inovasyon ikliminin diğer boyutunun kaynak desteğinin iş performansını etkilemediği tespit edilmiştir. Aracı değişkenlere bakıldığında sadece bürokratik kültür ile iş performansı arasında hem inovasyon desteğinin hem de kaynak desteğinin kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karakahraman (2021) tarafından yapılan, “Sosyal Medya Bağımlılığının İş Performansı ve İş-Aile Çatışmasına Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolünün Belirlenmesi” isimli Doktora araştırmasında, Gaziantep faaliyetinde bulunan 407 banka çalışanına uygulanmıştır. Sonuçlara göre çalışanlarının, sosyal medya bağımlılığının iş performansını negatif ve anlamlı olarak etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Duygu Durumu (DD)

Duygu kavramının tarihi incelendiğinde üzerinde fazlasıyla durulan bir kavramdır. Duygunun yazarlar ve araştırmacılar tarafından ele alınması ise 19. yy. gibi bir dönemde karşımıza çıkmaktadır (Frevert, 2016). Bu döneme kadar çoğunlukla psikolojik temelli kabul edilen duyguların teorileştirmek için birden fazla kavram kullanılır. Bu kavramlar şöyledir; haz, sezgi, tutku, (Dixon, 2012), duygulanım, duyum, arzu (Frevert, 2014) ahlaki hisler ya da ruh kazaları (Watt Smith, 2018) bu kavramlar yer almakta ve günümüzde anlaşılan duygu kavramından farklı anlamlar içermektedirler.

Duygular, günlük deneyimlerimizden oluşmaktadır. Çalışma yerindeki ve dışındaki tüm alanları kapsamaktadır. Hayatımızın bir bölümünü oluşturan ve iş alanlarına etki eden duygular, çalışma yerlerinde göz ardı edilir. Fineman (1993,1996) tarafından duyguların yalnızca bireyler tarafından değil, sosyal alanda da elen alınması gerektiğini önermiştir. Ashforth ve Humprey (1995) ise duyguları temel ve sosyal duygular şeklinde ayırmıştır.

Bu bölümde duygu kavramı ve tanımından, duyguların işlevinden, temel duyguların sınıflandırılması, duygusal olaylar teorisinden ve pozitif ve negatif duygulardan bahsedilmiştir.

Duygu kavramı ve tanımı

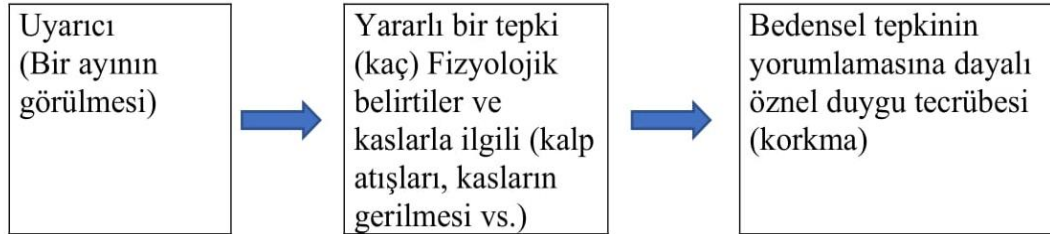
Duygunun tanımına göz atmadan önce duygu hakkındaki kavramlardan bahsetmek gerekir. Duygusallık, mod ve duygu kelimelerinin birbirinin yerine kullanıldığını

görülmektedir (Ashkanasy, 2003). Asıl bakıldığında bu üç kavramın birbirlerinden farklı anlamları ifade etmektedir.

Duygusalılık, insanların deneyimlediği farklı duygular ve modlar da dahil olmak üzere birçok deneyimi kapsayan geniş bir terimdir.

Bu terimler içinde duygusalılığın; mod ve duyguya bakıldığında daha kapsamlıdır (Lord ve Kanfer, 2002). Duygusalılık, kişilerin deneyimlediği farklı duyguları ve modları da dahil olmak üzere birçok tecrübeyi barındıran geniş bir kavramdır (Robbins ve Judge, 2013). Duygular kısa sürmekte ve belirli bir uyarıcıya sahiptir. Modlar ise duygulara bakıldığında uzun sürmekte ve belirsiz bir nedenle ortaya çıkan daha genel durumları ifade etmektedir (Lord ve Kanfer, 2002). Duygular, direkt kişiye veya bir nesneye yönlendirilebilen kuvvetli sezgilerdir. Ancak modlar genellikle durumdan bağımsız olarak yaşanan ruh halleridir ve duyguları daha güçlü hale getirirler (Weiss ve Cropanzano, 1996). Duygular, bir kişiye veya olaya karşı gösterdiğimiz tepkiler yüz ifademizden anlaşılmaktadır. Duyguyu meydana getiren kişiyi veya duruma karşı odağımız düştüğü zaman duygular moda dönüşür (Robbins ve Judge, 2013).

Crooks ve Stein (1991) duyguların oluşumunu Şekil 7’ de şu şekilde açıklamıştır.



Şekil: 8. *Duygunun oluşumu*

Duygu kavramı günümüze kadar farklı alanlarda farklı bakış açılarıyla ele alınıp çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Kesin bir tanımı üzerinde fikir bitliliğine varılmamıştır. Tanımların bazıları şu şekildedir;

- Türk dil kurumu tarafından yapılan tanımda “*Belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim, önsezi, nesneleri veya olayları ahlaki ve estetik yönden değerlendirme yeteneği*” biçiminde tanımlanmıştır (TDK, 2022).
- Duygu, kişinin iç ve dış çevresinden gelen, acı veya zevk izlenimi yaratan uyaranlardır (Başaran, 2000).
- Duygu, kişiyi hareket ettiren histir (Akın, 2004).

- İnsanlar tarafından acı ya da zevk şeklinde algılanan uyaranlara duygu denir (Tutar, 2015).
- Duygu, duygulara has belirlenen düşünceler, psikolojik ve biyolojik durumların yanında bir seri eylem eğilimidir (Goleman, 1996).
- Duygu, kişinin davranışlarına yön verir; insanlara, nesnelere veya olaylara karşı yaşanmış deneyimlerle sonucu kazanılan ve böylece bireyi davranışa hazır hale getiren hislerdir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009).
- Duygu, insanlara, nesneler veya olaylar hakkında yoğun duygulardır (Russell, 2003).
- Duygu, kişinin mutlu, üzgün, hevesli, kızgın veya korku içinde olmasını anlatan kelimedir (Budak, 2000).

Bu tanımlardan hareketle; kişinin iç ve dış ortamından iletilen uyaranlara karşı öncelikle içsel olarak ortaya çıkan ve daha sonra bireyin davranışını, duruşunu ve vücut ifadesini etkileyen durumlar ve yapılandırılmış duygular olarak tanımlaya biliriz. Yapılan bu tanım da bireyin davranışlarının temelinde duyguların yer aldığı ve davranışları yön verdiği ortaya konmuştur (Akçay ve Çoruk, 2012).

Duyguların işlevleri

Duygular, bireyin etrafında vuku bulan hadiseler hakkında bilgi verir ve kişisel hedeflerini etkiler (Yelkikalan, 2006). Duygular davranışın temelini oluşturmaktadır. Duygular insanları harekete geçirmenin yanında davranışları yönlendirir. Buradan yola çıkarak örgütte çalışanların duygularını anlamalı, onları örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirmeleri ve harekete geçirmeleri beklenir. Ayrıca işgörenler diğer meslektaşları ile sosyal ilişkiler kurarak ve karşılıklı fikir alışverişlerinde empati becerilerini etkili şekilde kullanmalıdırlar. Bu vesileyle işgörenlerin duygusal yetkinliklerini iş hayatında aktif bir biçimde kullanmaları oldukça kayda değerdir (Titrek, 2007).

Araştırmacılara göre duygularımızın gündelik yaşamımızda önemli işlevleri yerine getirirler. Bunları şu şekilde açıklayabiliriz:

- a) Duygular motive edicidir: Kişinin gereksinimlerini karşılamak için gerekli baskı ve gücü sağlar (Frijda, 1988).
- b) Sosyal bağları düzenlemeye yardımcı olurlar: Sözlü veya sözsüz olarak iletişim kurduğumuzda deneyimlediğimiz duygular, çoğunlukla dışarıdan gözlemleyenler tarafından açıkça anlaşılabilir. Bu, gözlemleyenlerin gelecekte benzer durumlara nasıl

tepki vereceğimizi belirlemelerine yardımcı olur ve böylelikle daha güçlü sosyal iletişimin gelişmesini yardımcı olur (Ünlü, 2001; Scherer ve Tran, 2001).

- c) Duygular uyum içindir: Duygular, organizmanın uyum içinde olmasını amaçladıkları için değerlendirme süreçleri aracılığıyla organizmaya bağlanır (Safran ve Greenberg, 1991).
- d) Duygular birincil iletişim sistemleridir: Duygular, vücudun kendi eyleminin gidişatını belirlemesinin yanında diğerlerini uyaracak ve duygusal tepkilerini okuyabilen sistemlerin ayrılmaz bir parçasıdır (Safran ve Greenberg, 1991).
- e) Duygular, davranış tarzları hakkında bilgi sağlar: Duygular, sistemin hazır olup olmadığını değerlendirir ve kişinin belirli bir şekilde davranışta bulunmasına neden olan bilgileri sağlar. Duygular, bir tür davranış eğilimi meydana getirmektedir. Duygular ile davranış arasında doğuştan gelen bir bağın olabileceği tahmin edilmektedir (Frijda, 1994).

Temel duyguların sınıflandırması

Her duygunun hayatımızda önemli bir yeri vardır. Duyguların beyin ve vücutta gösterdiği tepkiler birbirlerinden farklıdır. William James, hissedilen duygunun vücut üzerinde farklı etkileri olduğunu savunmuş ve sınıflandırma sürecini başlattığı görülmektedir. Duyguların daha iyi anlaşılabilmesi için duyguları sınıflandırılmaya gidilmiştir.

Duygusal deneyimleri ifade etmek için birçok kelime olmasına rağmen duyguların sınırı yoktur (Soran, 2011). Araştırmacılar, insanın duygularına farklı açılardan bakarak ve farklı sayıda temel duygunun olduğunu ileri sürmüşlerdir. Duyguların sınıflandırmasını yaparken belli bir görüş birliğine varmadıkları görülmektedir (Kervancı, 2008). Sınıflandırılmaya örnekler aşağıda tablolarda verilmiştir.

Goleman'ın temel duygu ve alt duygu sınıflaması Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Goleman 'ın Temel Duygu Sınıflandırması

<i>“Temel Duygular</i>	<i>Alt duygu durumları (Bileşenleri)</i>
<i>Öfke</i>	<i>Hiddet, hakaret, içlerleme, gazap, tükenme, kızma, sinirlenme, hınç, hoşnutsuzluk, alınganlık, düşmanlık, en uç noktada patolojik nefret ve şiddet</i>
<i>Üzüntü</i>	<i>Acı, keder, neşesizlik, kasvet, melankoli, kendine acıma, yalnızlık, can sıkıntısı, umutsuzluk ve patolojik olduğunda şiddetli depresyon</i>
<i>Korku</i>	<i>Kaygı, kuruntu, sinirlilik, tasa, hayret, şüphe, uyanıklık, vicdan azabı, huzursuzluk, çekinme, ürkme, dehşet; patolojik olduğunda ise fobi ve panik</i>
<i>Zevk</i>	<i>Mutluluk, coşku, rahatlama, tatmin, haz, sevinç, eğlenme, gurur, tensel zevk, heyecan, vecd hâli, hoşnutluk, kendinden geçme, aşırı zindelik, kapris ve en uç noktada mâni</i>
<i>Sevgi</i>	<i>Kabul görme, dostluk, güven, iyilik, yakın ilgi, sadakat, hayranlık, aşırı tutkunluk, muhabbet</i>
<i>Şaşkınlık</i>	<i>Şok, hayret, afallama, merak</i>
<i>İğrenme</i>	<i>Hor görme, aşağılama, küçümseme, tikslenme, nefret etme, hoşlanmama, itici bulma</i>
<i>Utanç</i>	<i>Suçluluk, mahcubiyet, hayal kırıklığı, pişmanlık, küçük düşme, üzülme, çile ve nedamet”</i>

Parrot (2001) ise duyguları birincil, ikincil ve üçüncül olmak üzere üç dereceli şekilde sınıflandırmıştır. Birincil, sevinç, sevgi, korku, üzüntü, öfke ve şaşkınlık oluşturmaktadır. İkincil ve üçüncül duygular birincil duyguların duygusal tepinmelerinden oluşturulmuştur. Parrot’ un duygu sınıflaması Tablo 2 de verilmiştir.

Tablo 4. Parrot’un Duygu Sınıflaması

Birincil Duygular	İkincil Duygular	Üçüncül Duygular
Sevgi	Etkileme	Hayranlık, Düşkünlük, Hoşlanma, Cazibe, Önemseme, Yumuşaklık, Merhamet, Duygusalılık
	Nefsaniyet-Şehvet	Arzu Etmek, İhtiras, Sevdalanma
	Özlem	Hasret-Özlem
	Neşelilik	Eğlenme, Mutluluk, Gösteriş, Keyif, Eğlence, Şenlik, Sevinç, Zevk, Memnuniyet, Kıvanç
	Haz	Heves, Heyecan, Tesir Etmek, Canlılık

Neşe	Hoşnutluk	Keyif
	Gurur	Övünmek
	İyimserlik	Şevk, Umut
	Büyülenme	Kendinden Geçmek
	Rahatlama	Özlem
Şaşkınlık	Süpriz	Hayret Etmek, Donakalmak
Öfke	Sinirlilik	Şiddetlendirme, Kışkırtma, Sıkıntı Vermek, Suratsız, Aksi, Huysuz
	Çileden Çıkmak	Engelleme
	Hiddetlenmek	Zorbalık, Kızmak, Gazap, Düşmanlık, Gaddarlık, Hoşnutsuzluk, Hınç, Hor Görmek, Kin, Kincilik
	Nefret	Kuvvetli Tepki, Hakir Görme, Nefret Etmek
	Haset	Çekememezlik
	Eziyet	Azap
Üzüntü	İstirap	Kıvrınma, Acı, Acımak
	Üzgünlük	Depresyon, Çaresizlik, Kasvet, Suratsızlık, Mutsuzluk, Keder, Tasa, Elem, Sefalet, Bunalım
	Hayal Kırıklığı	Ümitsizlik, Hoşa Gitmeme
	Utanmak	Suçluluk, Pişmanlık
	İhmal Etmek	Yabancılaşmak, Karamsarlık, Utanç, Aşağılama, Güvensizlik, Yalnızlık, Reddetme
	Sempati	Merhamet, Sempatik Olmak, Anlayış
Korkmak	Korku	Alarm, Şok, Korkmak, Dehşet, Panik, Çile
	Ürkeklik	Kaygı, Gerilim, Huzursuzluk, Endişe, Sıkıntı, Dehşet

Çoğu araştırmacı, insanın temel duygularının ne olduğunu ayırt ederek farklı şekillerde ele alınmaktadır. Ortony ve Turner (1990) araştırmacıların başlıca ele aldığı temel duyguları bir liste halinde sunmaktadır.

Tablo 5. *Çeşitli araştırmacılara göre temel duygular (Ortony ve Turner, 1990).*

Kaynaklar	Temel Duygular	Esas Aldığı
Mcdongall (1926)	Öfke, Nefret, Kıvanç, Korku, Bağlılık, Şaşkınlık	Güdülerle İlişki
Watson (1930)	Korku, Keder, Sevgi, Öfke	Fiziksel Bağlantı
Arnold (1960)	Öfke, Tiksinti, Cesaret, Arzu, Neşesizlik, Korku, Nefret, Umut, Umutsuzluk, Sevgi, Üzüntü	Hareket Eğilimine Göre
Mower (1960)	Acı, Zevk	Öğrenilmiş Duygusal Durumlar
Izard (1972)	Öfke, Küçümseme, Nefret, İstirap, Kaygı, Depresyon, Sevgi, Düşmanlık, Nefret	Fiziksel Bağlantı
Plutchink (1980)	Kabul, Öfke, Ümit, Nefret, Sevinç, Korku, Üzüntü, Hayret	Biyolojik Sürece Uyarlama
Ekman, Friesen ve Ellsworth (1982)	Öfke, Nefret, Korku, Neşe, Üzüntü Hayret	Harekete Hazırlık Şekilleri
Gray (1982)	Öfke, Dehşet, Endişe, Neşe	Fiziksel Bağlantı
Panksepp (1982)	Beklenti, Korku, Öfke, Panik	Fiziksel Bağlantı
James (1884)	Korku, Keder, Sevgi, Öfke	Bedensel Bağlantı
Tomkins (1984)	Öfke, Merak, Küçümseme, Nefret, İstirap, Korku, Sevinç, Utanç, Hayret	Sinirsel Ateşleme Yoğunluğu
Weiner ve Graham (1984)	Mutluluk, Üzüntü	Nitelik Yönünden Bağımsız
Frijda (1987)	Arzu, Mutluluk, Merak, Hayret, Şaşkınlık-Hayret, Keder	Harekete Hazırlık Şekilleri
Oatley ve Johnson-Laird (1987)	Öfke, Nefret, Endişe, Mutluluk, Üzüntü	Önermesel İçeriğe İhtiyaç Duymama

Tablolarda yer alan bütün araştırmacılar temel duyguyla ilgili fikirlerini aynı ölçüde savunmamaktadırlar. Bazı araştırmacılar için önemli bir kavram olmasının yanında diğer araştırmacılar için sadece temel duygu tartışmalarını kapsayan bir bağdır (Eröz, 2011).

Duygusal olaylar teorisi

İş görenlerin duygularına dayanan teoriyi, Weiss ve Cropanzano (1996) geliştirilmiştir. Duygusal Olaylar Teorisi, çalışma yerlerindeki duygusal deneyimlerin yapısını, nedenlerini ve sonuçlarını inceleyen bir teoridir. Teoriye göre, kişinin geçmiş deneyimlerinden duygusal olarak etkilenmesi deneyimlerinin bugünkü mevcut örgütsel davranışlarını da etkilemektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

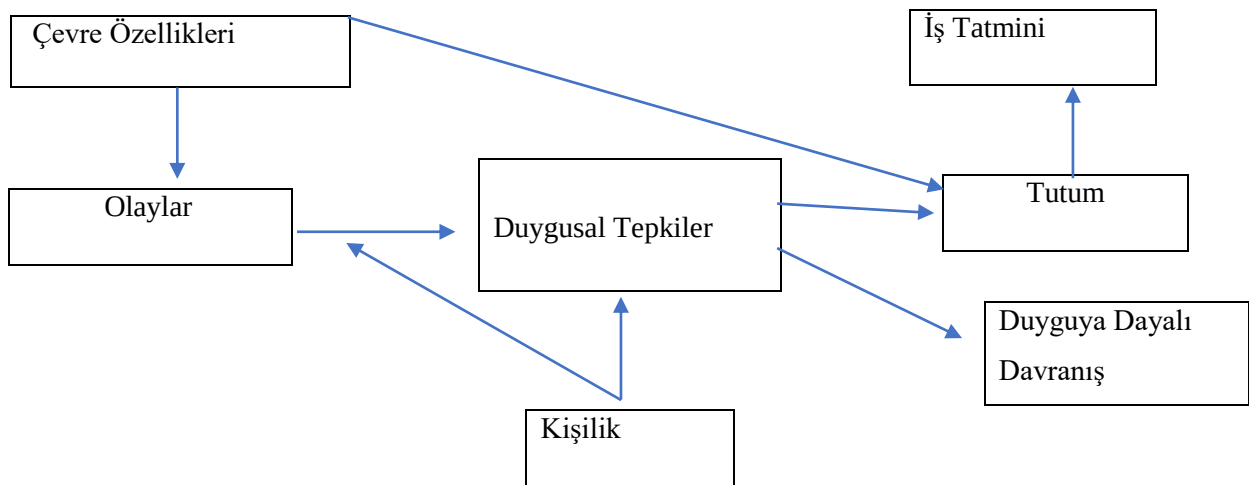
Teori uzun zaman önce meydana gelen duygusal olaylara sadece bağılı değildir. Gün içinde meydana gelen bir meselede, o günün geri kalanında bireyin davranışını etkilediği görülmektedir (Weiss ve Crapanzano, 1996). Bu durumda, bireyin örgüt yaşamındaki davranışları, kişisel ve örgütsel özelliklerin haricinde yaşadığı duygusal olaylar da vardır. Yaşanan bu olaylar bireyin tutum ve eylemlerini de etkiler. Bu durumda bireyin örgütü adil veya adaletsiz olarak algılaması veya iş tatminine bugün ya da geçmişteki duygusal olguların tesiri vardır (Özdevicioğlu, 2004).

Duygusal olay teorisindeki bir diğer mühim mesele de zaman değişkenidir. Duygular üzerine yapılan çalışmalar gösteriyor ki duygusallık seviyelerinin zamanla yükselip düştüğünü ve bu yükseliş ve azalma durumları büyük ölçüde tahmin edilir. Yaşanan bu duygusal yükselme ve düşüşlerin kişinin işteki farklı davranışları ile ilgili tüm duygularını etkilemektedir. Bu nedenle, duygusal olay teorisi duyguların zaman içinde değişimini göz ardı etmemektedir (Weiss ve Crapanzano, 1996).

Duygusal olay teorisindeki davranış duygu odaklıdır; öfke veya şiddet gibi olumsuz davranışlar veya iyilikseverlik veya işten zevk alma ifadesi gibi olumlu davranışlar içerir. Duygusal Olaylar Teorisinin temel fikirleri şu şekildedir (Ashkanasy ve Ashton- James, 2006);

- Çalışan iş hayatındaki davranışı çoğunlukla o anda nasıl hissettiğine göre belirlenir.
- Çalışma ortamı, bu duyguları yaratan farklı “etkili olayların” kaynağıdır.
- Çalışanların bu olaylara verdiği duygusal tepkiler sonraki tutum ve davranışlarını belirler.

Duygusal Olaylar Teorisi: Makro Yapısı Şekil 8’de verilmiştir.



Şekil 9. Duygusal Olaylar Teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996)

Şekilde de görüldüğü üzere duygusal olay teorisini kısaca özetlemektedir. Çalışma hayatımızda bazı olayların yaşanması ve olaylara verilecek tepkilerin meydana gelmesi oldukça yüksektir. Bu olaylar sonucunda bireyin de etkisiyle kimi duyguları deneyimlemiş olurlar. Deneyimlenen bu duygular kimi zaman pozitif ya da negatif duygular olabilmektedir. Bu duyguların sonucunda çalışan bireyin örgütsel bağlılıklarında ve iş performanslarında iyi veya kötü yönde etki edebilmektedir. Sonuç namına duygusal durumun çalışma hayatı üzerinde büyük bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

Pozitif ve negatif duygu durumu

Duygular incelendiğinde olumlu ve olumsuz olarak anlatılırken duygu durum aynı zamanda pozitif ve negatif olarak anlatılmaktadır. Pozitif duygu durum, heyecan, ilgi, mutluluk, barış, güven rahatlık ve sevinç gibi duyguların sürekli ve yaygın olarak görülmektedir. Negatif duygu durum ise bunalım, hayal kırıklığı, üzüntü, suçluluk, yalnızlık, üzüntü, düşmanca gibi kalıcı ve yaygın olumsuz duygular hissedilmesidir (Ekman, 1992).

Pozitif ve negatif duygu durumunu etkileyen faktörler hesaba alındığında, her şeyden önce, negatif duyguların insanlar üzerinde olumsuz etkisinin var olduğu, bu etkinin duygusal ve fiziksel olarak belirtileri olabileceği ileri sürülmüştür (Crowford ve Henry, 2004). Diğer taraftan, pozitif duygularda insanlar daha sağlıklı bir kişilik algısına, iyilik haline, özgüven, yetkinlik, özgünlük ve dayanıklılık gibi özelliklerinin olabileceği belirtilmiştir (Lyubomirsky, vd. 2005). Aynı zamanda pozitif duygular, insanların hayatlarını iyi ve öznel bir şekilde sürdürmelerine yardımcı olur. Duygusal olarak iyi olma halinin artmasına yardımcı olur. (Diener vd, 1998). Diğer taraftan, negatif duygular ise bireylerde psikolojik sıkıntıya ve depresif belirtilerin artışına neden olmaktadır. Sonuç olarak, insanların yaşam kalitesi ve öznel iyi oluşları pozitif ve negatif yönde etkilenir (Dua, 1993; Fredrickson, 2000).

Pozitif duygusallığı yüksek kişiler yaşam sevinciyle ve hayat doludur. Pozitif duygusallık düzeyi düşükse, bireyler karamsar olma eğilimindedir ve hayattan tat almadıkları görülür. Negatif duygusallığı yüksek olan kişilerin agresiflik yaşayabilir ve umutsuzluk, pişmanlık ve hüzn gibi duygular yaşayabilir. Düşük negatif duygusallık, rahatlık ve huzur gibi duygu durumları ile tanımlanabilir. Bireylerde negatif duygusallığın düşük olması, pozitif duygusallığın var olabileceği anlamına gelmez. Negatif duygusallıkta eksiklik olduğu söylenebilir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Çıkarılacak sonuçlardan bir diğeri ise çalışma hayatında pozitif duyguları yüksek olan insanlarda bağlılık ve performans artışı ve beklentisi yüksek olabileceği gözlemlenir iken

negatif duygu yoğunluğu yüksek olan çalışanlarda ise bağlılık ve performans düşüklüğü gözlemek mümkündür.

Duygu durumu ile ilgili çalışmalar

Duygu durumu ile ilgili yayımlanan araştırmalar incelendiğinde 2022 yılına kadar yapılan birçok araştırma karşımıza çıkmaktadır. Örnek olarak seçilen çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Deniz vd., (2012) tarafından yapılan “Öz-Anlayış, Yaşam Doyumu, Negatif ve Pozitif Duygu: Türk ve Diğer Ülke Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma” isimli araştırma, Türkiye’den 127 ve diğer ülkelerden 122 katılım gösteren erkek ve kız öğrenciye uygulamıştır. Sonucunda, Türkiye’deki öğrenciler ile diğer ülkelerdeki öğrenciler karşılaştırıldığında “Öz anlayış” ve “Pozitif duygu” açısından anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’deki öğrencilerin “öz anlayış”, “yaşam doyumu”, “negatif ve pozitif duygu” korelasyonları, diğer ülkelerinkinden daha yüksek ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Eryılmaz ve Unur (2019) tarafından yapılan “Açık Alan Rekreasyon Etkinliklerine Katılan Bireylerin Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının Karşılaştırılması” isimli araştırma etkinliklere katılan 233 kişiye uygulanmıştır. Sonuç olarak etkinliğin olmadığı dönem ile olduğu dönemde pozitif duygu durumu da olduğu gibi negatif duygu durumunda anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Yüceant (2019) tarafından yapılan “Üniversitelerin Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Öğrencilerin Pozitif ve Negatif Duygularının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” isimli araştırmasında spor yöneticiliği bölümünde okuyan 400 öğrenciye uygulamıştır. Araştırmada öğrencilerin “Pozitif duygu” puan ortalamalarının, “Negatif duygularına” göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. “Pozitif ve negatif duygunun”; sosyo-ekonomik durum, akademik başarı düzeyi ve sosyal etkinliğe katılma durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aydoğdu (2022) tarafından yapılan “Restoran Müşterilerinin Kalite Algısı ile Müşteri Sadakati Arasındaki İlişkide Müşterilerin Duygu Durumu ve Müşteri Memnuniyetinin Düzenleyici Aracı Etkisi: Ankara’da Lüks Sınıf Restoran Müşterilerine Yönelik Bir Araştırma” isimli Yüksek Lisan araştırması, Ankara ilinde bulunan lüks sınıf bir restoranı araştırma dönemi içerisinde ziyaret eden müşterilere uygulamıştır. Sonuca göre, olumlu ve olumsuz duygu durumu değişkenlerinin müşteri memnuniyeti üzerindeki düzenleyici rollerinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları, iş performansı ve duygu durumları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri” şeklinde ifade edilmiştir (Karasar, 2018, s. 114).

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; Ankara ilinde yer alan Spor federasyonlarının merkezlerinde çalışan personellerden oluşmaktadır. Örneklem ise; bahsedilen evren içerisinde “kolayda örnekleme” yoluyla seçilen 149’u kadın 164’ü erkek toplam 313 personelden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme “hızlı ve ucuz yoldan veri elde etmenin en kestirme yolu” olarak ifade edilmiştir (Karagöz, 2017, s. 66). Araştırma örneklemine ilişkin demografik özellikler tablo X’ de sunulmuştur.

Tablo 6. Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları

Cinsiyet	n	%
Kadın	149	47,6
Erkek	164	52,4
Medeni Durum	n	%
Evli	198	63,3
Bekar	115	36,7
Spor Yapma Durumu	n	%
Spor Yapan	143	45,7
Spor Yapmayan	170	54,3
Eğitim Durumu	n	%
Lise	64	20,4
Ön Lisans	28	8,9
Lisans	176	56,2
Lisansüstü	45	14,4
Algılanan Refah Durumu	n	%
Düşük	65	20,8
Orta	231	73,8
Yüksek	17	5,4

Gelir Durumu	n	%
Düşük	88	28,1
Orta	215	68,7
Yüksek	10	3,2
Yaş	X	ss
	38,61	9,50
Toplam	313	100,0

Tablo 6’ deki sonuçlarına göre; katılımcıların % 47,6’sının (n=149) kadın, %52,4’ünün (n=164) erkek olduğu; %63,3’ünün (n=198) evli, %36,7’sinin (n=115) bekar olduğu; %45,7’sinin (n=143) spor yapan, %54,3’ünün (n=170) spor yapmayan; %20,4’ünün (n=64) lise, %8,9’unun (n=28) ön lisans, %56,2’sinin (n=176) lisans, %14,4’ünün (n=45) lisansüstü düzeyinde eğitim aldığı; algılanan refah durumuna göre %20,8’inin (n=65) düşük düzeyde, %73,8’inin (n=231) orta düzeyde, %5,4’ünün (n=17) yüksek düzeyde refah algıladıkları; %28,1’inin (n=88) düşük düzeyde, %68,7’inin (n=215) orta düzeyde, %3,2’sinin (n=10) yüksek düzeyde gelir durumlarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak ise katılımcıların yaş ortalamalarının 38,61±9,50 olduğu saptanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında “*Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Performansı Ölçeği, Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği*” kullanılmıştır. Ölçme araçlarına ilişkin detaylı bilgi aşağıda verilmiştir.

Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından personellerin demografik bilgilerini tespit etmeye yönelik 10 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılacaktır. Bu formda “cinsiyet”, “yaş”, “federasyon”, “medeni durum”, “eğitim düzeyi”, “aktif olarak spor yapma”, “mesleki kıdem”, “algılanan refah düzeyi”, “kurumdaki görev türü” ve “algılanan gelir düzeyi” gibi bilgilere ulaşmak hedeflenmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği

Personellerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Watsi (2000) tarafından kültürel ifadeler eklenerek Türk kültürüne uyarlanan 3 alt boyut ve 18 sorudan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçme aracı 5’li likert tipindedir. Ölçme aracına ilişkin çarpıklık ve basıklık, güvenilirlik ve ortalama sonuçları tablo X’ de verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel bağlılık ölçeğine ait sonuçlar

Faktörler	n	İfade Sayısı	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach α	$\bar{X} \pm SS$
Duygusal Bağlılık	313	4	-,473	-,369	,788	3,72 $\pm$,80
Devam Bağlılığı	313	3	,012	,172	,666	3,24 $\pm$,70
Normatif Bağlılık	313	5	-,145	-,348	,787	3,21 $\pm$,86

Tablo 7’ de örgütsel bağlılık ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık, güvenirlik, ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Buna göre ölçme aracına ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2....+2 aralığında değiştiği (George ve Mallery, 2019, ss. 114-115); bunun yanında envantere ilişkin Cronbach Alfa katsayılarının ,666 ile ,787 arasında değiştiği bu sonuçların ise Karagöz (2017, s.26)’e göre güvenilir olduğu söylenebilir. Faktörlere ait puan ortalamalarına bakıldığında duygusal bağlılığın 3,72 $\pm$,80; devam bağlılığın 3,24 $\pm$,70 ve normatif bağlılığın 3,21 $\pm$,86 puan ortalamalarının olduğu tespit edilmiştir.

İş performansı ölçeği

Personellerin iş performanslarını belirlemek amacıyla Sigler ve Pearson (2000)’ın Kirkman ve Rosen (1999)’ dan aldığı ve Çöl (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanan tek boyutlu iş performansı ölçeği kullanılacaktır. Ölçeğin iç tutarlılık güvenirliliği Çöl (2008) tarafından 0,75 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 4 madde 5’li likert tipinde sorulardan oluşmaktadır. Ölçme aracına ilişkin çarpıklık ve basıklık, güvenirlik ve ortalama sonuçları tablo X’ de verilmiştir.

Tablo 8. İş performansı ölçeğine ait sonuçlar

Faktörler	n	İfade Sayısı	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach α	$\bar{X} \pm SS$
Duygusal Bağlılık	313	4	-,739	1,014	,828	4,43 $\pm$,54

Tablo 8’ de iş performansı ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık, güvenirlik, ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Buna göre ölçme aracına ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2....+2 aralığında değiştiği (George ve Mallery, 2019, ss. 114-115); bunun yanında envantere ilişkin Cronbach Alfa katsayısının ,828 olduğu bu sonuçların ise Karagöz (2017, s.26)’e göre oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçeğe ait puan ortalamalarına bakıldığında; 4,43 $\pm$,54 puan ortalamasının olduğu tespit edilmiştir.

Pozitif ve negatif duygu ölçeği

Personellerin duygu durumlarını belirlemek adına Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen Gençöz (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Pozitif- Negatif Duygu

Ölçeği (Positive and Negative Affect Schedule-PANAS) kullanılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. Bunun 10 maddesini Pozitif duygular diğer 10 maddesini de negatif duygulardan oluşturmaktadır. Ölçme aracı 5’li likert tipindedir. Hesaplanan güvenirlik katsayısı ise, “Pozitif duygu” için .86 ve “Negatif duygu” için .83 olarak saptanmıştır (Gençöz, 2000). Ölçme aracına ilişkin çarpıklık ve basıklık, güvenirlik ve ortalama sonuçları tablo X’ de verilmiştir.

Tablo 9. Pozitif ve negatif duygu ölçeğine ait sonuçlar

Faktörler	n	İfade Sayısı	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach α	$\bar{X} \pm SS$
Olumlu Duygular	313	10	-,120	-,082	,802	33,61±6,39
Olumsuz Duygular	313	10	,845	-,055	,807	16,83±5,53

Tablo 9’ da iş performansı ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık, güvenirlik, ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Buna göre ölçme aracına ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin-2....+2 aralığında değiştiği (George ve Mallery, 2019, ss. 114-115); bunun yanında envantere ilişkin Cronbach Alfa katsayısının ,802 ile ,807 arasında olduğu bu sonuçların ise Karagöz (2017, s.26)’e göre oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçeğe ait puan ortalamalarına bakıldığında; 4,43±,54 puan ortalamasının olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri toplanmadan önce Bayburt Üniversitesi etik kurulundan izin alınmıştır. İzin alınmasının ardından ilgili federasyonlara başvuru yapılmış ve verilerin toplanması için gerekli izinler alınmıştır. Alınan izinlerin ardından veriler araştırmacı tarafından spor federasyonlarına gidilerek katılımcılarla bire bir görüşülerek toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Toplanan veriler kodlamaları yapılarak SPSS programına aktarılmıştır. Öncelikle verilere normallik analizi uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü MANOVA ve Pearson korelasyon analizleri kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ve bu analizlerin yorumlarına yer verilmiştir.

Örgütsel Bağlılık ile İlgili Bulgular

Tablo 10. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre MANOVA sonuçları.

	Cinsiyet	n	X	ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	164	3,72	,78	,005	,947
	Kadın	149	3,72	,81		
Devam Bağlılığı	Erkek	164	3,16	,66	11,090	,001*
	Kadın	149	3,42	,71		
Normatif Bağlılık	Erkek	164	3,19	,84	,139	,710
	Kadın	149	3,23	,87		

Tablo 10'daki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,046; F=4,968; p=,002; η^2 =,046) değerler katılımcıların cinsiyetine göre; devam bağlılığı (F=11,090; p=,001) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Öte yandan sonuçlar duygusal bağlılık (F=,005; p=,974) ve normatif bağlılık (F=,139; p=,710) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 11. Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının medeni duruma göre MANOVA sonuçları.

	Medeni Durum	n	X	ss	F	p
Duygusal Bağlılık	Evli	198	3,76	,78	1,267	,261
	Bekar	115	3,65	,82		
Devam Bağlılığı	Evli	198	3,32	,69	1,508	,220
	Bekar	115	3,22	,71		
Normatif Bağlılık	Evli	198	3,28	,80	3,402	,066
	Bekar	115	3,09	,94		

Tablo 11'deki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,011; F=1,144; p=,331, η^2 =,011) değerler katılımcıların medeni durumlarına göre; duygusal bağlılık

($F=1,267$; $p=,261$), devam bağıllığı ($F=1,508$; $p=,220$) ve normatif bağıllık ($F=3,402$; $p=,066$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 12. *Katılımcıların örgütsel bağıllıklarının spor yapma durumlarına göre MANOVA sonuçları.*

	Spor Yapma	n	X	ss	F	p
Duygusal Bağıllık	Spor Yapan	143	3,81	,76	3,644	,057
	Spor Yapmayan	170	3,64	,81		
Devam Bağıllığı	Spor Yapan	143	3,25	,74	,728	,394
	Spor Yapmayan	170	3,31	,66		
Normatif Bağıllık	Spor Yapan	143	3,19	,91	,090	,765
	Spor Yapmayan	170	3,22	,81		

Tablo 12'deki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,011; $F=1,144$; $p=,331$, $\eta^2=,011$) değerler katılımcıların spor yapma durumlarına göre; duygusal bağıllık ($F=3,644$; $p=,057$), devam bağıllığı ($F=,728$; $p=,394$) ve normatif bağıllık ($F=,090$; $p=,765$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 13. *Katılımcıların örgütsel bağıllıklarının eğitim durumlarına göre MANOVA sonuçları.*

	Eğitim Durumu	n	X	ss	F	p	Fark
Duygusal Bağıllık	Lise ^a	64	3,79	,76	1,042	,374	
	Ön Lisans ^b	28	3,52	,70			
	Lisans ^c	176	3,70	,80			
	Lisansüstü ^d	45	3,82	,85			
Devam Bağıllığı	Lise ^a	64	3,42	,80	1,150	,329	
	Ön Lisans ^b	28	3,30	,76			
	Lisans ^c	176	3,24	,63			
	Lisansüstü ^d	45	3,23	,77			
Normatif Bağıllık	Lise ^a	64	3,58	,77	6,658	,000*	a>b
	Ön Lisans ^b	28	2,98	,89			
	Lisans ^c	176	3,08	,82			a>c
	Lisansüstü ^d	45	3,32	,92			

Tablo 13'deki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,085; $F=2,987$; $p=,002$, $\eta^2=,028$) değerler katılımcıların eğitim durumlarına göre; normatif bağıllık ($F=6,658$; $p=,000$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

olduğunu göstermektedir. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Post Hoc (BONFERRONİ) testi sonuçlarına göre eğitim durumu lise olanların ortalama puanların eğitim durumu ön lisans ve lisans olanlara göre daha yüksektir. Öte yandan sonuçlar duygusal bağlılık ($F=1,042$; $p=,374$) ve devam bağlılığı ($F=1,150$; $p=,329$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 14. *Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının algılanan refah durumlarına göre MANOVA sonuçları.*

	Refah Durumu	n	X	ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Düşük ^a	65	3,30	,87	12,460	,000*	b>a c>a
	Orta ^b	231	3,82	,73			
	Yüksek ^c	17	3,94	,84			
Devam Bağlılığı	Düşük ^a	65	3,13	,75	2,001	,137	
	Orta ^b	231	3,32	,68			
	Yüksek ^c	17	3,35	,72			
Normatif Bağlılık	Düşük ^a	65	2,84	,93	9,059	,000*	b>a c>a
	Orta ^b	231	3,29	,81			
	Yüksek ^c	17	3,56	,69			

Tablo 15'deki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,088; $F=4,728$; $p=,000$, $\eta^2=,044$) değerler katılımcıların algıladıkları refah durumlarına göre; duygusal bağlılık ($F=12,460$; $p=,000$) ve normatif bağlılık ($F=9,059$; $p=,000$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Post Hoc (BONFERRONİ) testi sonuçlarına göre algılanan refah seviyesi orta ve yüksek olanların ortalama puanların algılanan refah seviyesi düşük olanlara göre daha yüksektir. Öte yandan sonuçlar devam bağlılığı ($F=2,001$; $p=,137$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 16. *Katılımcıların örgütsel bağlılıklarının algılanan gelir durumlarına göre MANOVA sonuçları.*

	Gelir Durumu	n	X	ss	F	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Düşük ^a	88	3,46	,89	7,104	,001*	b>a
	Orta ^b	215	3,83	,73			
	Yüksek ^c	10	3,68	,78			
Devam Bağlılığı	Düşük ^a	88	3,24	,73	,289	,750	
	Orta ^b	215	3,30	,69			
	Yüksek ^c	10	3,22	,70			
Normatif Bağlılık	Düşük ^a	88	3,00	,97	3,814	,023	b>a
	Orta ^b	215	3,29	,80			
	Yüksek ^c	10	3,25	,50			

Tablo 16'daki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,052; $F=2,750$; $p=,012$, $\eta^2=,026$) değerler katılımcıların algıladıkları gelir durumlarına göre; duygusal bağlılık ($F=7,104$; $p=,001$) ve normatif bağlılık ($F=3,814$; $p=,023$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Post Hoc (BONFERRONI) algılanan gelir durumları orta olanların ortalama puanların algılanan gelir durumları düşük olanlara göre daha yüksektir. Öte yandan sonuçlar devam bağlılığı ($F=,289$; $p=,750$) ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

İş Performansı ile İlgili Bulgular

Tablo 17. Katılımcıların iş performanslarının cinsiyete göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları.

	Cinsiyet	n	X	ss	t	p
İş Performansı	Erkek	164	4,40	,52	-,915	,361
	Kadın	149	4,46	,55		

Tablo 17'deki bağımsız gruplar t-testi sonucunda elde edilen ($t=-,915$; $p=,361$) değerler katılımcıların cinsiyetine göre; iş performansı ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 18. Katılımcıların iş performanslarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları.

	Medeni Durum	n	X	ss	t	p
İş Performansı	Evli	198	4,39	,53	-1,505	,133
	Bekar	115	4,49	,54		

Tablo 18'deki bağımsız gruplar t-testi sonucunda elde edilen ($t=-1,505$; $p=,133$) değerler katılımcıların medeni durumlarına göre; iş performansı ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 19. Katılımcıların iş performanslarının spor yapma durumlarına göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları.

	Spor Yapma	n	X	ss	t	p
İş Performansı	Spor Yapan	143	4,45	,57	,613	,540
	Spor Yapmayan	170	4,41	,51		

Tablo 19'deki bağımsız gruplar t-testi sonucunda elde edilen ($t=,613$; $p=,540$) değerler katılımcıların spor yapma durumlarına göre; iş performansı ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 20. *Katılımcıların iş performanslarının eğitim durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları.*

	Eğitim Durumu	n	X	ss	F	p
İş Performansı	Lise	64	4,43	,57	,605	,612
	Ön Lisans	28	4,50	,44		
	Lisans	176	4,40	,55		
	Lisansüstü	45	4,49	,50		

Tablo 20'deki tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen ($F=,605$; $p=,612$) değerler katılımcıların eğitim durumlarına göre; iş performansı ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 21. *Katılımcıların iş performanslarının algılanan refah seviyelerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları.*

	Algılanan Refah Seviyesi	n	X	ss	F	p
İş Performansı	Düşük	65	4,39	,66	,772	,463
	Orta	231	4,43	,50		
	Yüksek	17	4,57	,49		

Tablo 21'deki tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen ($F=,772$; $p=,463$) değerler katılımcıların algılanan refah seviyelerine göre; iş performansı ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 22. *Katılımcıların iş performanslarının algılanan gelir durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları.*

	Algılanan Gelir Durumu	n	X	ss	F	p
İş Performansı	Düşük	88	4,39	88	,246	,782
	Orta	215	4,44	215		
	Yüksek	10	4,47	10		

Tablo 22'deki tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen ($F=,772$; $p=,463$) değerler katılımcıların algılanan gelir durumlarına göre; iş performansı ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Duygu Durumları ile İlgili Bulgular

Tablo 23. *Katılımcıların duygu durumlarının cinsiyete göre MANOVA sonuçları.*

	Cinsiyet	n	X	ss	F	p
Olumlu Duygular	Erkek	164	33,90	6,43	,736	,392
	Kadın	149	33,28	6,36		
Olumsuz Duygular	Erkek	164	16,90	5,73	,053	,918
	Kadın	149	16,75	5,32		

Tablo 23'deki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,003; $F=,443$; $p=,642$; $\eta^2=,003$) değerler katılımcıların cinsiyetine göre; olumlu duygu ($F=,736$; $p=,392$) ve olumsuz duygu ($F=,053$; $p=,918$) durumları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 24. *Katılımcıların duygu durumlarının medeni duruma göre MANOVA sonuçları.*

	Medeni Durum	n	X	ss	F	p
Olumlu Duygular	Evli	198	33,52	6,33	,111	,739
	Bekar	115	33,77	6,51		
Olumsuz Duygular	Evli	198	16,70	5,48	,277	,599
	Bekar	115	17,04	5,63		

Tablo 24'deki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,001; $F=,233$; $p=,793$; $\eta^2=,001$) değerler katılımcıların medeni durumlarına göre; olumlu duygu ($F=,111$; $p=,739$) ve olumsuz duygu ($F=,277$; $p=,599$) durumları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 25. *Katılımcıların duygu durumlarının spor yapma durumlarına göre MANOVA sonuçları.*

	Spor Yapma	n	X	ss	F	p
Olumlu Duygular	Spor Yapan	143	34,20	6,49	2,298	,131
	Spor Yapmayan	170	33,11	6,28		
Olumsuz Duygular	Spor Yapan	143	16,16	5,49	3,866	,050
	Spor Yapmayan	170	17,39	5,51		

Tablo 25'teki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,017; $F=2,639$; $p=,073$; $\eta^2=,017$) değerler katılımcıların spor yapma durumlarına göre; olumlu duygu ($F=2,298$; $p=,131$) ve olumsuz duygu ($F=3,866$; $p=,050$) durumları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 26. Katılımcıların duygu durumlarının eğitim durumlarına göre MANOVA sonuçları.

	Eğitim Durumu	n	X	ss	F	p
Olumlu Duygular	Lise	64	34,05	6,98	,306	,821
	Ön Lisans	28	33,50	6,19		
	Lisans	176	33,65	6,14		
	Lisansüstü	45	32,87	6,74		
Olumsuz Duygular	Lise	64	18,00	5,96	1,502	,214
	Ön Lisans	28	17,39	5,17		
	Lisans	176	16,47	5,25		
	Lisansüstü	45	16,20	6,06		

Tablo 26'daki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,020; F=1,018; p=,412; η^2 =,010) değerler katılımcıların eğitim durumlarına göre; olumlu duygu (F=,306; p=,821) ve olumsuz duygu (F=1,502; p=,214) durumları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 27. Katılımcıların duygu durumlarının algılanan refah durumlarına göre MANOVA sonuçları.

	Refah Durumu	n	X	ss	F	p	Fark
Olumlu Duygular	Düşük ^a	65	31,69	5,92	5,335	,005*	b>a c>a
	Orta ^b	231	33,92	6,41			
	Yüksek ^c	17	36,71	6,27			
Olumsuz Duygular	Düşük ^a	65	18,32	5,49	3,043	,049	a>b
	Orta ^b	231	16,44	5,49			
	Yüksek ^c	17	16,41	5,52			

Tablo 27'deki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,046; F=3,675; p=,006; η^2 =,023) değerler katılımcıların algıladıkları refah durumlarına göre; olumlu duygu (F=5,335; p=,005) ve olumsuz duygu (F=3,043; p=,049) durumları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Post Hoc (BONFERRONI) testi sonuçlarına göre olumlu duygu durumlarında; algılanan refah seviyesi orta ve yüksek olanların ortalama puanların algılanan refah seviyesi düşük olanlara göre daha yüksektir. Olumsuz duygu durumlarında ise algılanan refah seviyesi düşük olanların ortalama puanların algılanan refah seviyesi orta olanlara göre daha yüksektir.

Tablo 28. Katılımcıların duygu durumlarının algılanan gelir durumlarına göre MANOVA sonuçları.

	Gelir Durumu	n	X	ss	F	p	Fark
Olumlu Duygular	Düşük ^a	88	31,63	6,11	7,704	,001*	b>a c>a
	Orta ^b	215	34,22	6,38			
	Yüksek ^c	10	37,80	4,29			
Olumsuz Duygular	Düşük ^a	88	17,90	5,30	2,818	,061	
	Orta ^b	215	16,33	5,60			
	Yüksek ^c	10	18,10	4,75			

Tablo 28'deki tek yönlü MANOVA sonucunda elde edilen (Pillai's Trace=,061; F=4,848; p=,001; η^2 =,030) değerler katılımcıların algıladıkları gelir durumlarına göre; olumlu duygu (F=7,704; p=,001) durumları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Post Hoc (BONFERRONİ) algılanan gelir durumları orta ve yüksek olanların ortalama puanların algılanan gelir durumları düşük olanlara göre daha yüksektir. Öte yandan sonuçlar olumsuz duygu (F=2,818; p=,061) durumları ortalama puanları arasında ise algılanan gelir durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Değişkenler Arasındaki ilişki Sonuçları

Tablo 29. Katılımcıların duygu durumları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sonuçları.

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Olumlu Duygular	r	,238	,091	,257
	p	,000**	,109	,000**
Olumsuz Duygular	r	-,311	-,036	-,172
	p	,000**	,522	,002**

Tablo 29'daki Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerler olumlu duygu durumları ile duygusal bağlılık (r =,238; p =000) ve normatif bağlılık (r =,257; p =000) arasında pozitif yönde düşük düzeyde; olumsuz duygu durumları ile duygusal bağlılık (r =-,311; p =000) arasında negatif yönde orta düzeyde normatif bağlılık (r =-,172; p =002) arasında ise negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 30. Katılımcıların duygu durumları ile iş performansları arasındaki ilişki sonuçları.

		İş Performansı
Olumlu Duygular	r	,249
	p	,000**
Olumsuz Duygular	r	-,136
	p	,016*

Tablo 30'daki Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerler olumlu duygu durumları ile iş performansı ($r=,249$; $p=000$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde; olumsuz duygu durumları ile iş performansı ($r=-,136$; $p=016$) arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 31. Katılımcıların örgütsel bağlılık ile iş performansları arasındaki ilişki sonuçları.

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
İş Performansı	r	,169	,126	,156
	p	,003**	,026*	,006**

Tablo 31'deki Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerler iş performansı ile duygusal bağlılık ($r=,169$; $p=003$), devam bağlılığı ($r=,126$; $p=026$) ve normatif bağlılık ($r=,156$; $p=006$), arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Regresyon analizi sonuçları

Tablo 32. Örgütsel bağlılığın duygular tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3,037	,235	---	12,927	,000
Olumlu Duygular	,021	,006	,212	3,841	,000
Olumsuz Duygular	-,021	,006	-,179	-3,243	,001
R= ,300		R ² _{adj} = ,08			
F _(2,310) = 15,371		p= ,000			
Bağımlı değişken=Örgütsel Bağlılık				Yöntem: Enter	

Tablo 32'deki çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise olumlu duygular ($\beta= ,212$; $t= 3,841$; $p=,000$) ve

olumsuz duyguların ($\beta = -.179$; $t = -3,243$; $p = ,001$) örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı yordayıcı güce sahip olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığa ait toplam varyansın %8'inin duygular ile açıklandığı ifade edilebilir.

Tablo 33. İş performansının duygular tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3,927	,197	---	19,949	,000
Olumlu Duygular	,019	,005	,232	4,171	,000
Olumsuz Duygular	-,009	,005	-,094	-1,692	,092
R= ,266 $R^2_{adj} = ,07$					
$F_{(2,310)} = 11,777$ $p = ,000$					
Bağımlı değişken=İş Performansı				Yöntem: Enter	

Tablo 33'deki çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise olumlu duyguların ($\beta = ,232$; $t = 4,171$; $p = ,000$) iş performansı üzerinde anlamlı yordayıcı güce sahip olduğu tespit edilmiştir. İş performansına ait toplam varyansın %7'sinin olumlu duygular ile açıklandığı ifade edilebilir.

Tablo 34. İş performansının örgütsel bağlılık tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3,908	,160	---	24,410	,000
Örgütsel Bağlılık	,152	,046	,184	3,299	,001
R= ,184 $R^2_{adj} = ,03$					
$F_{(1,311)} = 10,882$ $p = ,001$					
Bağımlı değişken=İş Performansı				Yöntem: Enter	

Tablo 34'deki çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise örgütsel bağlılığın ($\beta = ,184$; $t = 3,299$; $p = ,001$) iş performansı üzerinde anlamlı yordayıcı güce sahip olduğu tespit edilmiştir. İş performansına ait toplam varyansın %3'ünün örgütsel bağlılık ile açıklandığı ifade edilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları, iş performansı ve duygu durumları arasındaki ilişkisinin incelenmesine ilişkin elde edilen veriler ve bulgular tartışılmıştır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili bulguların değerlendirilmesi

a) Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları; “cinsiyete göre” farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “cinsiyet” değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutu ele alındığında “Devam Bağlılığı” ortalama puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya çıktığı tespit edilmiştir. “Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık” arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Buna göre kadınların puan ortalaması erkek katılımcılara göre anlamlı seviyede yüksektir. Bu durum kadınların iş hayatında daha az iş değiştirdikleri ve bulundukları kuruma bağlılık ve aidet açısından erkeklere göre daha bağlı oldukları şeklinde yorumlanabilir. Nitekim toplumda kadın ve erkekte beklenen onlara yüklenen görevler, iş yaşamında da davranışları etkilemektedir. Bu durum ise çalışanların işe bakışında önemli bir ayrım oluşturabilir (Küçüközkan, 2015). Yapılan literatür incelemelerinde ÖB ve cinsiyet ilişkisini ele alan araştırmalara bakıldığında kadın ve erkeklerin ÖB düzeyleri konusunda ortak bir görüşün olmadığıdır. Yapılan çalışmaların bazılarında erkeklerin daha fazla örgütsel bağlılık sergilediği görülür iken bazı çalışmalarda ise kadın katılımcıların daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiği görülmektedir. Yapılan bu çalışmada da kadın çalışanların erkeklere göre ÖB’leri anlamlı derecede daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Literatürde cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılıkta anlamlı farklılık elde eden (Öztürk, 2013; Çetin, 2019; Parıltı, 2020; Camcı, 2021 ve Dixon, vd., 2005) araştırmalar olduğu gibi anlamlı farklılık göstermeyen çalışmaların da varlığı göze çarpmaktadır (Et Oltulu, 2021; Çevik, 2022; Boylu, vd., 2007 ve Özgan, vd. 2011).

Öztürk, (2013), Kırklareli ilindeki sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında “Cinsiyete” göre “Devam bağlılığı” boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. “Cinsiyet” ile “Duygusal ve Normatif bağlılık” boyutları arasında farklılık tespit edilmemiştir. Kadın sağlık çalışanların puan ortalamasının erkek çalışanlara göre daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Benzer çalışmalarda; Çetin, (2019), yaptığı araştırmayı İBB Sporun İstanbul’daki

Çalışanları oluşturmaktadır. Yapılan çalışmada rgtsel bağlılığın “cinsiyet” değişkeni açısından ele alınmış ve çıkan sonuçta “Devam bağlılığı” boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer yandan, “Duygusal ve Normatif bağlılık” arasında farklılık tespit edilmemiştir. Ortalama puanlarına bakıldığında kadınların Devam bağlılığının erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Parıltı, (2020), tarafından yapılan araştırmayı 138 spor eğitmeni oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada rgtsel bağlılığın “cinsiyet” değişkeni açısından ele alınmış ve çıkan sonuçta “Devam bağlılığı” boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. “Duygusal ve Normatif bağlılık” arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Kadın katılımcıların devam bağlılıkları erkeklere göre yüksek çıkmıştır. Camcı, (2021), araştırmayı Ankara merkezli A grubu seyahat acentesi çalışanları oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada “cinsiyet” ile “Devam bağlılığı” boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Cinsiyete göre “Duygusal ve Normatif bağlılık” arasında farklılık tespit edilmemiştir. Dixon, vd., (2005), ABD’deki çeşitli coğrafi bölgelerden dört niversitenin son sınıf lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla, daha yüksek bağlılık derecesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ıkan sonuçlar yapılan mevcut araştırma sonucunu desteklemektedir.

Et Oltulu, (2021), araştırma Artvin’de görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Sağlık alışanlarının rgtsel bağlılığının “cinsiyet” değişkeni açısından ele alındığında “Duygusal ve Normatif bağlılık” arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan “Devam bağlılığı” arasında farklılık tespit edilmemiştir. Erkeklerde “Duygusal bağlılık ve Normatif bağlılıklarının” daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ıkan sonuç yapılan araştırma sonucunu desteklememektedir. Çevik, (2022), tarafından yapılan araştırmayı Siirt’teki 27 ortaöğretim kurumunda bulunan 444 yönetici ve ğretmen oluşturmaktadır. Yapılan araştırmaya bakıldığında yönetici ve öğretmenlerin B boyutlarından “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılık” boyutlarının “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgular sonucunda kadın ve erkek yönetici ve öğretmenlerin rgtsel bağlılık boyutları ortalama puanları incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Pelit, vd... (2007), tarafından yapılan araştırma ğretim elamanlarına uygulanmıştır. Yapılan araştırmada “Duygusal, Devamlılık ve Normatif bağlılık” düzeylerinin “Cinsiyete” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. zgan vd., (2011), yaptığı araştırmayı Gaziantep’teki 262 kadrolu, 86 sözleşmeli ve 30 ücretli toplam 378 ğretmen oluşturmaktadır. Erkek ğretmenlerin rgtsel bağlılığa ilişkin algıları, bayanlara göre yüksek çıktığı tespit edilmiştir. B alt boyutları “Normatif, Devam ve Duygusal bağlılığa” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Mevcut araştırma sonuçlarını çıkan sonuçlar desteklememektedir.

b) Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları; “medeni durum” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “medeni durum” değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutunda ele alındığında “Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı” arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan analiz sonucunda araştırmada örgütsel bağlılık boyutlarında evli çalışanların bekar çalışanlara göre ÖB seviyelerinin daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu nedenle, medeni durumun örgütsel bağlılık açısından ele alındığında evli bireylerin bekar bireylere nazaran çalıştıkları örgüte karşı sorumlulukları ve bağlılıkları daha yüksek olduğu söylenebilir. Aynı zamanda evli olanların işten ayrılma veya çıkarılmalarının getireceği yükün daha fazla olacağını düşünceleri bulundukları örgüte bağlılıklarını etki etmektedir. Bu sebeple, evli bireyin çalıştığı örgütte devam etme süresi ile bağlılık seviyesi bekar çalışanlardan daha yüksek olabileceği ileri sürülebilir. Literatürde medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılıkta farklılık elde edilmeyen (Erdoğan, 2021; Cihangiroğlu, vd., 2015; Çavuşoğlu, 2022; DeCotiis ve Summers, 1987 ve Kurşunoğlu, vd., 2010) araştırmalar olduğu gibi farklılık gösteren araştırmaların da varlığı göze çarpmaktadır (Ünlü, 2021 ve Pınar, 2020).

Erdoğan (2021), tarafından yapılan araştırma serbest muhasebeciler ve müşavirlere yapılmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılığın “medeni duruma” göre “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılıklarında” anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bununla birlikte evli olanların bekar olanlara oranla örgütsel bağlılık alt boyutları toplam puan ortalamaları daha yüksek çıktığı tespit edilmiş ve mevcut araştırma sonucunu desteklemektedir. Benzer çalışmalarda; Cihangiroğlu (2015), araştırmayı Ankara’daki araştırma hastanesinde görevli 370 hemşireden oluşmaktadır. Araştırmada “medeni duruma” göre “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılıklarında” farklılık tespit edilmemiştir. Çavuşoğlu (2022), araştırmayı İstanbul Beylikdüzü’nde bulunan 205 gayrimenkul danışmanı oluşturmaktadır. Araştırmada medeni durumuna göre örgütsel bağlılık alt boyutlarında farklılık tespit edilmemiştir. Evli bireylerin bekarlara göre ortalamaları daha yüksek olduğu tespiti yapılmıştır. Decotiis ve Summers (1987), yaptıkları araştırmada evli çalışanların bekâr göre ÖB düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Mevcut araştırmamızın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bir diğer araştırmada, Kurşunoğlu, vd., (2010), tarafından İzmir’deki ilköğretim kurumundaki 353 öğretmene yapıtlıkları araştırmada duygusal ve devam bağlılığı boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmeyerek mevcut araştırma sonuçlarını destekler iken normatif bağlılık boyutunda ise anlamlı farklılık tespit edilerek paralellik göstermektedir. Evli olan

öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre ÖB düzeylerinin tamamında “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılık” daha yüksek olduğunu tespit edilerek yapılan mevcut araştırma sonucunu desteklemektedir.

Genel olarak bulduğumuz sonuç literatürdeki araştırmalar ile benzerlik göstermektedir. Daha açık bir ifade ile “evli” grupların “bekâr” olanlardan ÖB düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ünlü (2021), tarafından yapılan araştırmayı Gençlik ve Spor il ve ilçe müdürlüğündeki personeller oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık alt boyutlar düzeyinde “normatif bağlılık” boyut puanının anlamlı olarak farklılık tespit edilmiştir. Diğer taraftan, “Duygusal ve Devam bağlılık” düzeylerinin, “Medeni duruma” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Örgütsel bağlılığın tüm boyutlarında bekar olan çalışanların evli çalışanlara oranla ortalama puanları anlamlı derecede yüksek çıktığı görülmekte buradan da anlaşılabacağı üzere çıkan sonucun mevcut araştırma sonuçlarımızla örtüşmediği tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada, Pınar (2020), tarafından İstanbul’da bulunan 65 kadın ve 55 erkek birey olmak üzere 120 katılımcıya yapılan araştırmada örgütsel bağlılık alt boyutlar düzeyinde “normatif bağlılık” boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer taraftan, “Duygusal ve Devam bağlılığın” “medeni duruma” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Analizler sonucunda örgütsel bağlılık alt boyutlarının tamamında bekar katılımcıların evli olanlara oranla daha yüksek bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Mevcut araştırma sonuçlarını desteklemediği tespit edilmiştir.

c) Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları; “spor yapma durumlarına” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “spor yapma” değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutunda ele alındığında “Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı” arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Diğer taraftan, ÖB alt boyutlarında “Duygusal ve Normatif bağlılık” boyutunda spor yapan katılımcıların spor yapmayanlara göre ortalama puanları daha yüksek çıktığı tespit edilir iken “Devam bağlılığı” boyutunda spor yapmayan katılımcıların spor yapan katılımcılara göre ortalama puanları daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Spor kişisel ve toplumsal olarak birçok yönden oldukça önemlidir. Spor yapan bireyin sağlıklı olmanın yanı sıra bulunduğu ekibe ve örgüte oldukça katkıda bulunmaktadır. Özellikle takım sporları ile uğraşan bireylerin ekip ruhunu kolay yakalamaları ve birlikte hareket edebilme özelliklerinden dolayı örgüte bağlılıkları da uzun sürmemektedir. Örgütsel bağlılık ve spor yapma değişkenini ele aldığımız bu çalışmada ilgili literatür taraması sonucu ulaşılan kaynak ve çalışmalar oldukça sınırlıdır.

Literatür araştırıldığında araştırma sonucunu destekleyen kısıtlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bal (2018), tarafından yapılan Kocaeli de bulunan spor kulüplerindeki kişileri oluşturduğu araştırmada Örgütsel Bağlılık alt boyutları katılımcıların “Sporla İlgilenme Düzeylerine” göre incelendiğinde; “Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılıkları” arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mevcut araştırma sonuçları ile benzer sonuca ulaştığı görülmektedir.

Literatürde farklı sonuçların ortaya çıktığı araştırmaya da rastlanmıştır; Havuç, vd. (2020), yaptığı araştırmada Kocaeli’deki çocukları cimnastikle ilgilenen 62’si kadın ve 60’ı erkek toplam 122 sporcu velisinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin örgütsel bağlılıkları lisanslı spor yapıp yapmaa durumlarının; “Zorunlu ve devamlı bağlılıkların” anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan “Duygusal Bağlılık” boyutunda anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Mevcut araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir.

d) Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları; "eğitim durumlarına" göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “Eğitim Durumu” değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutunda ele alındığında katılımcıların eğitim durumlarına göre; “Normatif Bağlılık” arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit edilir iken “Duygusal Bağlılık ve Devam Bağlılığı” arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonuçlarına göre eğitim durumu lise olanların ortalama puanların eğitim durumu ön lisans ve lisans olanlara göre daha yüksektir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde ÖB boyutları ve eğitim düzeyi arasında farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. ÖB ve “Eğitim seviyesi” arasında paralelliklere rastlamak mümkündür. Eğitim seviyesi artmasıyla örgüte duyulan bağlılık düşmektedir. Bu durumun sebebi ise eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte bireyin iş hayatından beklentilerinin artmasıdır. Buna bağlı olarak beklentilerinin gerçekleşmemesi örgütsel bağlılık seviyesini de azaltmaktadır. Bundan dolayı, araştırmalarda eğitim seviyesi daha düşük olan bireylerin bağlılık seviyeleri daha yüksek çıktığı görülmektedir. Literatürde eğitim durum değişkenine göre benzer (Bakan, 2021; Çavuşoğlu, 2022; Çakır, 2021 ve Karaoğlu, 2021) araştırmalar olduğu gibi anlamlı farklılık gösteren araştırmaların da varlığı göze çarpmaktadır (Malkoç, 2018 ve Babadağ, 2015).

Bakan (2021), tarafından yapılan araştırma İstanbul Bağcılar’da bulunan meslek liselerindeki 170 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma örgütsel bağlılık alt boyutları ele alındığında eğitim durumlarına göre; “Normatif Bağlılık” arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilir iken “Duygusal ve Devam Bağlılığının” eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada eğitim durumu değişkenine göre ÖB

boyutlarının lisans olanların yüksek lisans olanlara göre daha yüksektir. Çavuşoğlu (2022), tarafından yapılan araştırma İstanbul Beylikdüzü'nde bulunan 205 gayrimenkul danışmanından oluşmaktadır. Araştırma örgütsel bağlılık alt boyutları ele alındığında eğitim durumlarına göre; “Normatif bağlılık” arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilir iken “Duygusal Bağlılık ve Devam Dağılığının” eğitim durumu arasında anlamlı farkın olmadığı tespiti yapılmıştır. Araştırmada eğitim durumu ilkokul olan katılımcıların örgütsel bağlılıkları lise, lisans ve üstü olanlara oranla ortalama puanları daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Çakır (2021), tarafından yapılan araştırmayı Aydın'daki Meslek Yüksekokullarında çalışan öğretim elamanları oluşturmaktadır. Araştırma örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde eğitim durumuna göre “Normatif Bağlılık” bakımından anlamlı farklılık görülmektedir. Diğer taraftan, “Duygusal ve Devam Bağlılığı” boyutları arasında farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan çalışmalar mevcut araştırma sonucunu desteklemektedir. Araştırmada öğretim elemanlarının eğitim durumuna göre lisans/yüksek lisans olanların doktora mezunu olanlara oranla ortalama puanları daha yüksek olduğu görülmektedir. Karaoğlu, (2021), tarafından yapılan araştırmayı İstanbul Havalimanı yer hizmetleri işletmesinde 397 çalışanına uygulanmıştır. Araştırmada “Normatif Bağlılık” ortalama puanına göre bakıldığında eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Diğer taraftan, “Devam ve Duygusal bağlılık” “Eğitim durumu” arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. “Normatif Bağlılık” puanlarının eğitim düzeyi lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunu desteklemektedir. Çıkan sonuçlarda bize göstermektedir ki eğitim durumu düşük olanların eğitim duru yüksek olanlara göre bağlılıklarının daha fazla olduğudur. Bunun nedeni eğitim durumu düşük olan çalışanların beklenti ve taleplerinin çok yüksek olmaması gösterilebilir.

Malkoç (2018), tarafından yapılan araştırma özel spor işletmelerine uygulamıştır. Yapılan araştırmada “Eğitim Durumları” örgütsel bağlılık alt boyutları incelenmiş, “Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık” arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Lisans ve lisansüstü eğitim durumuna sahip katılımcıların “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılık” ortalamalarının ortaöğretim veya önlisans eğitim durumuna sahip katılımcılara oranla yüksek bağlılık ortalamalarına sahip oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonucumuz ile çıkan sonuç örtüşmemektedir. Bir diğer araştırmada; Babadağ (2015), tarafından Uşak Belediyesinde görev yapan 156 çalışanına yapılan araştırmada örgütsel bağlılık alt boyutlar açısından ilişkiye bakıldığında “Duygusal ve Devam Bağlılığının” eğitim durumuna göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. Normatif bağlılık boyutunda ortalama puanlarına göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Mevcut araştırma sonucumuzu desteklememektedir.

e) Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları; “algılanan refah durumuna” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “refah durumu” değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutunda ele alındığında katılımcıların refah durumlarına göre; “Duygusal ve Normatif bağlılıkları” arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Refah seviyesi orta ve yüksek olanların ortalama puanların algılanan refah seviyesi düşük olanlara göre daha yüksektir. Öte yandan “Devam bağlılığı” arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu duruma göre refah seviyesi yüksek olan çalışanların bağlılık seviyeleri de artış göstermektedir. Refah düzeyinin yüksek veya düşük olması durumunda insanın yaşam kalitesini de doğrudan etkilemektedir. Daha iyi bir yaşam sürebilmek için çalışan bireylerin emeklerinin karşılığı olan ücreti almaları gerekmektedir. Ekonomik olarak refaha kavuşan bireylerin bulunduğu örgütte verimli çalışmasına, başarılı olmasını sağlayacaktır. Yapılan araştırmada da görüldüğü üzere refah durumu orta ve yüksek olan katılımcıların bulundukları örgütlerine duygusal olarak daha bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan literatür taramasında refah durumu değişkeni ile ilgili araştırmaya rastlanmamıştır.

f) Spor federasyonlarında çalışan personellerin örgütsel bağlılıkları; gelir durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “gelir durumu” değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutunda ele alındığında katılımcıların gelir durumlarına göre; “Duygusal bağlılık ve Normatif bağlılıkları” arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gelir durumları orta olanların ortalama puanların algılanan gelir durumları düşük olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan “Devam bağlılık” arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Nitekim gelir durumu arttıkça çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları da artmaktadır. Çalışanların ekonomik beklenti ve istekleri karşılanarak kendi hedefleri ile örgütün hedeflerini benimsemesine yardımcı olunmaktadır. Bu nedenle, güçlü bir duygusal bağlılık hisseden çalışanların örgütten ayrılma düşünceleri de olmayacaktır. Aynı şekilde normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüte devam etmenin ahlaki açıdan doğru olduğuna inanmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004). Yapılan literatür taramasında gelir durumu yüksek çalışanların bağlılık seviyesinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmüştür. Araştırmamızda da görüldüğü gibi duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkları yüksek olan çalışanların gelir durumları orta olanların gelir durumları düşük olanlara göre daha yüksek bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir.

Literatürde gelir durum değişkenine göre araştırmamız ile benzer araştırmalar oldukça sınırlıdır. Benzer araştırma olarak (Camcı, 2021) karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle

araştırmamıza nispeten daha yakın (Pınar, 2020) araştırmalar görülmektedir. Aynı zamanda (Darıcan, 2019; Yılmaz, 2014; Tekin, vd., 2014) gibi anlamlı farklılık gösteren araştırmaların da varlığı göze çarpmaktadır.

Camcı, (2021), tarafından Ankara merkezli A grubu seyahat acentesi çalışanlarına yapılan araştırmada örgütsel bağlılık alt boyutları ele alındığında gelir durumuna göre; “Duygusal ve Normatif bağlılık” arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilir iken “Devam bağlılığının” gelir durumu arasında anlamlı farkın olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında çalışanların gelir durumu arttıkça örgüte bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Araştırmamız ile benzer sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir.

Pınar (2020), tarafından İstanbul’da bulunan 120 katılımcıya uygulanan araştırmada örgütsel bağlılık alt boyutları ele alındığında gelir durumuna göre; “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılıkları” arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. “Duygusal ve Normatif bağlılık” boyutlarının çıkan sonuçları ile araştırma sonucumuzu desteklediği görülmektedir. Diğer taraftan devam bağlılık boyutunda paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada gelir durumu yüksek olan çalışanların bağlılıklarının nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmayı kısmen desteklediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Gürsul, 2022;) sonuçların ulaşıldığı araştırmalardır.

Darıcan (2019), araştırma İstanbul ili Avrupa yakasında çalışan 4 hastaneye yapılmıştır. Katılımcıların gelir durumu karşılaştırılmış ve örgütsel bağlılık alt boyutları ele alındığında “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılıklarında” anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma puan ortalamalarına göre bağlılık boyutlarında düşük gelire sahip olan çalışanların yüksek gelire sahip çalışanlar oranla daha fazla bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Mevcut araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Bir diğer araştırmada; Yılmaz (2014), tarafından yapılan araştırmayı belirlenen 10 ildeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğündeki görev yapan personellerden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık alt boyutları ele alındığında “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılıkları” “Gelir durumuna” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmada “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılık” düzeyleri, kişinin gelir durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklı bir çalışmada; Tekin, vd., (2014), tarafından Beymelek, Kepez ve Eğirdir birimi çalışanlarına yapılan araştırmada çalışanların “Duygusal ve Normatif bağlılık” arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Diğer taraftan ise “Devam bağlılığı” arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mevcut araştırma sonucunu desteklememektedir.

İş performansı ile ilgili bulguların değerlendirilmesi

a) Spor federasyonlarında çalışan personellerin iş performanslarının; “cinsiyete” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin iş performansları “cinsiyet” değişkenine göre ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmemiştir. Çıkan sonuçtan da anlaşılacağı üzere erkek ve kadın çalışanların günümüz şartlarında ele aldığımız da genel olarak gösterdikleri performanslarda fark görülmemektedir. Kadın ve erkeğin fizyolojik açıdan farklı olmalarına rağmen kadınlarında erkler gibi her işi yapabilmeleri, liderlik ve yöneticilik pozisyonlarına gelmeleri performans açısından oldukça önemlidir. Buradan da anlaşılacağı üzere kadının iş hayatında daha aktif olması iş performansının erkek çalışanlar ile aynı sonuçların görülmesi en büyük etkenlerdir. Yaptığımız araştırmada kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla nispeten daha yüksek performans gösterdikleri tespit edilmiştir. Literatürde cinsiyet değişkenine göre iş performansı puanlarında anlamlı farklılık elde etmeyen (Koçak, 2017; Kayabaşı, 2019; Şekertağ, 2021; Bajraktarı, 2020) araştırmalar olduğu gibi anlamlı farklılık gösteren araştırmaların da varlığı göze çarpmaktadır (Coşkun, 2021; Çabuk, 2020;).

Araştırma sonuçlarımız ile benzerlik gösteren araştırmaları incelediğimizde; Koçak (2017), tarafından uluslararası lojistik firmalarında çalışan 147 katılımcıdan elde ettiği verilerin sonucunda iş performansının “cinsiyete” göre anlamlı bir farkın olmadığına ulaşılmıştır. Çıkan sonuçlar da kadın çalışanların iş performanslarının erkek çalışanlara oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Benzer diğer araştırmalarda; Kayabaşı (2019), tarafından Kastamonu ilinde bulunan devlet hastanesindeki 461 sağlık çalışanına yaptığı araştırmada ulaştığı veriler sonucunda iş performansının “cinsiyete” değişkenine göre anlamlı bir farka ulaşılmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya göre kadınların iş performansı ölçeğinden aldıkları puanlar erkeklerden daha fazladır. Şekertağ (2021), tarafından Trabzon’daki farklı ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 232 beden eğitimi ve spor öğretmeni kapsayan araştırmada iş performansının “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmaya katılan kadınların iş performanslarının ortalama puanlarının erkelerden daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bajraktarı (2020), tarafından Kosova devlet Yüksek Eğitim Kurumları’nda yapılan araştırmada kadınların iş performansı ortalama puanlarının erkelere oranla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Benzer şekilde (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Büyükgöze ve Özdemir, 2017) araştırmamızı destekleyen sonuçlara ulaştığı tespit edilmiştir.

Farklı gösteren araştırmalar incelendiğinde; Coşkun (2021), tarafından Türkiye Voleybol Federasyonunun, Sultanlar Ligi ve Efeler Ligi’nde mücadele eden 32 takım ve 344

sporcuyla yaptığı araştırma sonucunda iş performansının “cinsiyete” değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. ıkan sonuçlar da erkek çalışanların iş performanslarının kadın çalışanlara göre yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Mevcut araştırma sonucunu desteklememektedir. Benzer araştırmada; çabuk (2020), tarafından Tekirdağ Ambulans Servisi Başhekimliğine yaptığı araştırmada iş performansının “cinsiyete” göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırmada erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha yüksek iş performansı gösterdikleri görülmüştür. Araştırma sonucumuz ile çıkan sonuçlar örtüşmemektedir.

b) Spor federasyonlarında çalışan personellerin iş performanslarının “medeni duruma” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “medeni durum” değişkenine göre katılımcıların iş performansı arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre “Medeni durumun” iş performansı üzerinde etkisi bekar olanların evli olanlara oranla nispeten daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Nitekim yapılan araştırmalarda da farklı sonuçlara ulaşıldığında görülmektedir. Çalışma hayatında evli olanların bulundukları işlerinde ve özel hayatlarında birçok sorun ile başa çıkmaları gerekmektedir. Hem ebeveynliğin getirmiş olduğu sorumluluklar hem de iş hayatının getirdiği zorluklar evli çalışanların iş performanslarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Aynı zaman da bu sorumluluklar işgöreni bulunduğu iş yerinde daha yüksek çaba ve performans göstermesine etkide edebilir. Diğer taraftan bekar çalışanların iş hayatında daha yüksek performans göstermeleri mümkündür. Bunun nedeni; beklenti, istek ve sorumluluklarının daha az olması söylenebilir. İş hayatında bekar çalışanlar evlilere göre yüksek performans göstermek için daha fazla risk alırlar. Buda daha yüksek performans göstermelerine yol açmaktadır. Yaptığımız araştırmada elde edilen sonuçlar neticesinde bekar olan çalışanların evli olanlara göre gösterdiği performansın da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde medeni durum değişkenine göre iş performansı puanlarında anlamlı farklılık elde etmeyen (Koç, vd., 2009; Çaydar, 2022; kmen, 2021) araştırmalar olduğu gibi anlamlı farklılık gösteren araştırmaların da varlığı göze çarpmaktadır (Ger, 2022; Boz, vd., 2020; çöp ve Doğanay, 2020).

Koç, vd., (2009), tarafından okullarda görev yapan 432 ğretmen üzerinde alan araştırması yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş performansının “Medeni duruma” göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Araştırmada bekar olan çalışanların evli çalışanlara oranla iş performansı ortalama puanları anlamlı derecede yüksek çıktığı görülmekte buradan da anlaşılacağı üzere çıkan sonucun mevcut araştırma sonuçlarımızla örtüştüğü tespit

edilmiştir. Benzer çalışmalarda; Çaydar (2022), tarafından Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlarına uygulanan araştırmada iş performansının “Medeni durum” değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan araştırmada bekar çalışanların evlilere oranla iş performansının yüksek olduğu görülmektedir. Ökmen (2021), tarafından Bilecik Belediyesindeki toplam 205 çalışanına yapılan araştırmada iş performansının “Medeni duruma” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmadan çıkan sonuç ile bekar çalışanların iş performansının ortalama puanın evli olanlardan daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Farklılık gösteren çalışmalar; Göçer (2022), tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan X ve Y kuşağında yer alan 533 çalışanına yapılmıştır. Çalışanların “Medeni duruma” göre iş performansı arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Evli çalışanların iş performansı puan ortalamaları bekar olanlara oranla nispeten daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucumuzu desteklememektedir. Benzer araştırmada; Boz, vd., (2020), tarafından Konya’daki makine imalatı yapan işletmedeki 200 gönüllü çalışanına yaptığı çalışmada iş performansı konusunda anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Evli çalışanların iş performansı ortalamaları bekarlara göre yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Çöp ve Doğanay (2020), tarafından İstanbul’da faaliyet gösteren otel işletmelerindeki 280 otel işletmesi çalışanına yaptığı araştırmada iş performansında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Evlilerin bekârlara göre performanslarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalar mevcut araştırma sonuçlarımız ile örtüşmemektedirler.

c) Spor federasyonlarında çalışan personellerin iş performanslarının “spor yapma durumlarına” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “spor yapma” değişkenine göre katılımcıların iş performansı arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre spor yapma değişkenin iş performansı üzerinde etkisi spor yapanların yapmayanlara oranla nispeten yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Spor hayatın her alanına etki edebilmektedir. En hafif fiziksel aktivite bile ilk andan itibaren sinirleri yatıştırır, morali yükseltir, zihni rahatlatır ve iyimserlik yaratarak daha verimli çalışmasına yardımcı olur. Spor çalışan bireyi psikolojik açıdan, kendini kontrol etmeyi, konsantre olmayı, iradesini kullanmayı, başarıya odaklanma gibi pek çok olumlu gelişim göstermesine yardımcı olmaktadır (Sevim, 1997). İşgörenin kendini daha iyi hissetmesini sağlayan tüm bu durumlar daha yüksek performans göstermesine yardımcı olacaktır. Spor yapan birey kendine faydası olduğu gibi çalıştığı işte iş arkadaşlarına da faydası olacaktır. Bunun nedeni takım halinde çalışma, görev bilinci, iletişim kurma ve hedefe ulaşma gibi sorumlulukların bilincinde olmasıdır. Spor yapmayan

Çalışanların ise iş ve özel hayatlarında yaşadıkları sorunlardan uzaklaşamadıkları için performans düşüklüğü yaşamaktadırlar. Fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmedikleri için çalışma hayatlarında daha fazla zorlandıkları görülmektedir.

d) Spor federasyonlarında çalışan personellerin iş performanslarının “eğitim durumlarına” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “eğitim durumu” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların iş performansı arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analizde eğitim durumu değişkenine göre lisans üstü ortalama puanı lisans olanlardan ön lisan olanlarında lise olanlardan daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bunun yanında çalışanların eğitim durumları iş hayatı ve kariyerini etkileyen aynı zamanda yönlendiren önemli bir unsurdur. Eğitim seviyesinin yükselmesi iş hayatına farklı anlamlar yüklenmekte ve beklentileri değiştirmektedir. Sonuç olarak sosyo-ekonomik koşullara paralel olarak eğitilmiş kişilerin bakış açıları ve iş süreçlerine yaklaşımları eğitim durumu düşük bireylerden çok farklıdır. Eğitim seviyesi arttıkça beklentilerine uygun iş bulabilme olanakları yükselmektedir. Hedeflerine uygun iş bulan birey daha yüksek performans göstermektedir. Çalışmamızda da görüldüğü eğitim durumu yüksek olan çalışanların iş performans ortalama puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Literatürde eğitim durumu değişkenine göre iş performansı puanlarında anlamlı farklılık elde etmeyen (Kargün, 2021; Gül, 2021; Lev ve Koslowsky, 2012;) araştırmalar olduğu gibi anlamlı farklılık gösteren araştırmaların da varlığı göze çarpmaktadır (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017 ve Köse, 2021).

Kargün (2021), tarafından Ankara ilinde hizmet veren konaklama işletmelerindeki işgörenlere yaptığı araştırmada ulaştığı veriler sonucunda iş performansının “eğitim durumu” arasında anlamlı farklılığa ulaşılmadığı tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça iş performansının arttığı görülmektedir. Benzer araştırmada, Gül (2021), tarafından Ankara’daki Araştırma Hastanesi’nde görev yapan 250 hemşireye uygulanmıştır. Yapılan araştırmada eğitim durumu değişkeni ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmada eğitim seviyesi doktora ve yüksek lisans olan çalışanların iş performansı lisans ve lise olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lev ve Koslowsky (2012), Tayvan’da bulunan muhasebecilere yaptığı araştırmada eğitim durumu değişkeninde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Sonuçlara göre eğitim durumunun iş performansı değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda mevcut araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Farklı olan araştırmalarda şöyledir; Türkoğlu ve Yurdakul (2017), tarafından Türkiye’de Mobilya Endüstrisinde çalışan personeline yaptığı araştırmada “Eğitim

durumunun” iş performansı arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mevcut araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Ertan (2008) Antalya’da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlara üzerine yapılan bir uygulamada “Eğitim durumu” açısından anlamlı fark tespit edilmiştir. Çıkan sonuçta lisans mezunlarının İP’lerini ilköğretim, lise, ön-lisans ve lisansüstü mezunlarından anlamlı olarak farklılaştığı ve daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Benzer diğer araştırmalarda, Köse (2021) İstanbul içerisinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlere yapılan araştırmada “Eğitim durumu” açısından anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Bunun sonucunda, katılımcıların eğitim durumlarına göre iş performansı puanlarına bakıldığında “eğitim durumu” üniversite, yüksek lisans ve doktora olan katılımcıların iş performans puanlarının eğitim düzeyi temel eğitim ve lise olan katılımcılara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmaların bulgularının birbirine benzer olmamasının ise, farklı gruplar üzerinde yapılan araştırmalar olmasına bağlamak mümkündür.

e) Spor federasyonlarında çalışan personellerin iş performanslarının “algılanan refah durumuna” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “refah seviyesi” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların iş performansı arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analizde refah seviyesi değişkenine göre refah seviyesi yüksek olan çalışanların orta ve düşük olanlardan daha yüksek iş performansı göstermektedir. Dolayısıyla ekonomik eşitliğin sağlanması kurumların başarısı için çok önemli bir noktadır. Çalışanların bulundukları kurumda refah seviyelerini arttıracak ekonomik ve sosyal koşulların oluşması ile performanslarını da artırır. Yapılan çalışmada göstermektedir ki refah seviyesi yüksek olan çalışanın performansının da aynı yönde yükseldiğidir. Nitekim maddi zorluk çekmeyen birey bulunduğu kurumda daha yüksek performans göstermektedir. Aynı zaman da ekonomik olarak sıkıntı yaşayan, gelir dengesi oluşturamayan kurumlardaki çalışanların performans düşüklüğünün olması muhtemeldir. İşgörenin bulunduğu kurumdan tatmin edecek ücreti alması, çalışma şartlarının oluşması oldukça önemlidir. Refah durumu çalışanın işinde tatmin olması ve performans göstermesi ile doğru orantılı bir durumdur. Yapılan araştırma sonucu mevcut araştırma değişkeni ile ilgili çalışmalara rastlanmamıştır.

f) Spor federasyonlarında çalışan personellerin iş performanslarının “gelir durumlarına” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “gelir durumu” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların iş performansı arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple yapılan analiz sonucunda gelir durumu yüksek çalışanların düşük ve

orta olan çalışanlara oranla puan ortalamaları daha yüksek çıktığı görülmektedir. Kişinin hayatına önemli ölçüde etkileyen sosyo-ekonomik statünün en belirgin göstergelerinden biri de gelir durumudur. Dolayısıyla gelir durumu çalışan için önemli bir konu olduğu anlaşılmaktadır. Alınan ücret miktarına bağlı olarak gelir durumu kişinin bulunduğu kurumda performansını büyük oranda etkilemektedir. Yapılan araştırmada gelir durumu ile iş performansı arasında anlamlı farklılık tespit edilmese de istatistiksel olarak gruplar arasında nispeten yüksek gelire sahip çalışanların performanslarının daha yüksek çıktığı görülmektedir. Literatürde gelir durumu değişkenine göre iş performansı puanlarında anlamlı farklılık elde etmeyen (Palazoğlu, 2021; Payasoğlu, 2019 ve İnal, 2019) araştırmalar olduğu gibi anlamlı farklılık gösteren araştırmaların da varlığı göze çarpmaktadır (Göçer, 2022; Ökmen, 2021).

Palazoğlu (2021), tarafından işyeri rekreasyon aktiviteleri düzenleyen Beypiliç A.Ş. ve Bolu Belediyesinden 309 çalışanına yaptığı araştırma sonucunda iş performansının “Gelir durumu” değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Gelir durumu yüksek olan çalışanların düşük olanlara oranla daha yüksek performans gösterdikleri tespit edilmiştir. Mevcut araştırma sonucumuzu desteklediği tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada, Payasoğlu (2019), tarafından Gaziantep’te faaliyet gösteren bankacılık sektörü çalışanlarına yaptığı araştırmasında iş performansı “Gelir durumu” arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Gelir durumu yüksek olan çalışanların düşük olanlara oranla ortalama puanları daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. İnal (2019), tarafından aktif olarak görev yapan akademisyenlere yaptığı araştırmaya iş performansları ile “Aylık gelirleri” arasında anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar mevcut araştırma sonucunu desteklemektedir.

Farklılık gösteren çalışmalar, Göçer (2022), tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan 533 çalışanına yaptığı araştırmada iş performansının “Gelir durumu” açısından anlamlı fark tespit edilmiştir. Aylık gelir durumu daha düşük olan çalışanların iş performansı ortalama puanları daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Mevcut araştırma sonucumuzu desteklemediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Ökmen (2021), tarafından Bilecik Belediyesindeki toplam 205 çalışan üzerine yaptığı çalışmada iş performansının “Gelir durumu” açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırmaya göre aylık geliri 2000-3500 TL olan çalışanlarının iş performansının 3501-5000 TL arasında gelire sahip olan çalışandan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut araştırma sonucumuzu desteklemedikleri tespit edilmiştir.

Duygu durumu ile ilgili bulguların değerlendirilmesi

a) Spor federasyonlarında çalışan personellerin duygu durumunun “cinsiyete” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “cinsiyet” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların “Duygu durumu” arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Nitekim yapılan araştırmada “Olumlu duygu durum ve Olumsuz duygu durum” ortalama puanlarının erkek katılımcıların kadınlara oranla yüksek olumlu ve olumsuz duygu gösterdiği görülmektedir. Öte yandan cinsiyet ve duygu ilişkisine bakıldığında kadınların daha duygusal oldukları ve duygularını daha sık ifade ettikleri yaygın bir kanıdır (Lane, Lee ve Riedel, 1998). Kadınların duygularını daha sık ve yoğun yaşadığı söylenebilir. Dikkat edildiğinde kadınların duygularını gösterirken erkeklere oranla daha fazla mimik kullanmaktadırlar. Yapıları gereği kadınların duygusal oldukları bilinmektedir. Sonuç olarak duyguların deneyimlenmesi ve gösterilmesi bakımından cinsiyetler arasında farklılıklar görülmektedir. Literatür incelendiğinde araştırmayı destekleyen (Yüceant vd. 2019; Bozdağ ve Kaplan, 2021) araştırmalara literatürde rastlandığı gibi farklı sonuçların olduğu (Yıldırım ve Akın, 2018; Yanardağ, 2017 ve Nijloveanu ve Sterian 2019) araştırmalara da rastlamak mümkündür.

Yüceant vd. (2019), tarafından yapılan spor yöneticiliği bölümünden 400 öğrencinin oluşturmaktadır. Araştırmada cinsiyet açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Erkek katılımcıların “Olumlu duygu ve Olumsuz duygu durum” ortalama puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mevcut araştırmamızla aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Bozdoğan ve Kaplan (2021), tarafından 2020-2021 eğitim öğretim yılında Yozgat Bozok Üniversitesi’nde öğrenim gören 133 kadın 155 erkekten oluşan toplam 288 üniversite öğrencisinden oluşan araştırmada cinsiyet değişkenine göre “Pozitif ve Negatif duygu” arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Pozitif duygu puan ortalamasının erkeklerde daha yüksek olduğu gözlemlenir iken kadınlarda negatif duygu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçlarımız ile nispeten örtüşmektedir.

Yıldırım ve Akın (2018), tarafından Kayseri’de yer alan mobilya işletmelerinin çalışanlarına yaptığı çalışmada cinsiyete göre “Pozitif ve Negatif duygu durumu” arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Araştırmada kadınların pozitif duygusallıkları erkeklere oranla yüksek çıkmıştır. Diğer taraftan negatif duygu durumu erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmamız ile çıkan sonuçlar örtüşmemektedir. Bir diğer araştırmada; Yanardağ (2017), tarafından MAEÜ’ de öğrenim gören öğrencilere yaptığı araştırmanın sonuçlarının cinsiyete göre “Pozitif ve Negatif duygu durumu” arasında anlamlı

farklılık tespit edilmiştir. “Pozitif duygu ve negatif duygu” açısından erkek öğrenciler anlamlı düzeyde kız öğrencilere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Nijloveanu ve Sterian (2019), araştırmaya 15-18 yaşları arasındaki 373 lise öğrencisi katılmış bunların 119’u erkek, 254’ü kadın katılımcı oluşturmaktadır. Yapılan araştırmada kadın ve erkekler arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışmalar araştırma sonuçlarımız ile örtüşmemektedirler.

b) Spor federasyonlarında çalışan personellerin duygu durumunun “medeni durum” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “medeni durum” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların “Duygu durumu” arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada “Olumlu duygu durum ve Olumsuz duygu durum” ortalama puanlarına bakıldığında bekar katılımcıların evli katılımcılara göre nispeten daha yüksek olumlu ve olumsuz duygu gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmalarda farklı sonuçların çıktığı görülmektedir. Evli bireylerin duygularını bekar bireylere oranla daha fazla yansıttığı söylenebilir. Yaşadıkları zorluklar göze alındığında bekar bireylerin duyguların kontrol etmekte evli bireyler kadar başarılı olmadığı görülmektedir. Yapılan araştırmada görüldüğü gibi bekar bireylerin olumlu ve olumsuz duygularının evlilerden daha fazla yansıttığı tespit edilmiştir. Literatürü incelediğimizde araştırma sonucunu destekleyen (Yayan, 2018 ve Korkmaz vd., 2018) araştırmalara literatürde rastlandığı gibi farklı sonuçların olduğu (Kartal, 2021 ve Aslan ve Uyar, 2020) araştırmalara da rastlamak mümkündür.

Yayan (2018), tarafından Denizli’de yaşayan 247 kişiye yaptığı araştırmada katılımcıların Pozitif duygu ve Negatif duygu durumları “Medeni Durumlarına” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bekar katılımcıların pozitif duygu ve negatif duygu durum ortalamalarının evliler ile karşılaştırıldığında yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mevcut araştırmamızla aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Korkmaz vd. (2018), tarafından Mersin’deki bir devlet kurumunda çalışan 86 beyaz yakalı personeline yaptığı araştırmada “Medeni durum” değişkenin pozitif ve negatif duygu üzerinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmada bekar çalışanların pozitif duygusallıkları evlilerden yüksek çıkmıştır. Diğer taraftan negatif duygu durumu evlilerde bekarlara oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmamız ile çıkan sonuçlar büyük ölçüde örtüşmektedir.

Kartal (2021), tarafından Sakarya’da aktif görev yapan 452 beden eğitimi ve spor öğretmenine yaptığı araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “Olumsuz Duygu Durumu” puanlarının “Medeni Duruma” göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin “Olumsuz Duygu Durumlarının” bekarlardan yüksek olduğu tespiti yapılmıştır. Çıkan sonuç araştırma sonucunu desteklememektedir. Diğer yandan “Olumlu duygu durum

puanlarının” “Medeni duruma” göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada Aslan ve Uyar (2020), tarafından iki büyük ilde bulunan rastgele yöntemle seçilen özel hastanelerde çalışanlara yaptığı araştırmada pozitif duygu puanının “Medeni Durum” açısından anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucumuzu desteklememektedir. Diğer taraftan negatif duygunun “Medeni Durum” açısından farklılık tespit edilmemiştir.

c) Spor federasyonlarında çalışan personellerin duygu durumunun “spor yapma durumuna” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “spor yama durumu” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların “Duygu Durumu” arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda spor yapan çalışanların olumlu duygu puanlarının spor yapmayan çalışanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan spor yapmayanların olumsuz duygu puanlarının spor yapanlardan yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Buradan da anlaşılabacağı üzere sporun bedensel sağlığa iyi geldiği gibi zihinsel sağlığa da iyi gelmektedir.

Spor, beyindeki mutluluk hormonu olan endorfin hormonunu artırır. Bu, insanların olumlu bir ruh hali geliştirmesini ve sürdürmesini sağlar. Başka bir deyişle, spor bir tür doğal antidepresan görevi görür. Spor çalışanın duygularını daha iyi yönetmesine yardımcı olmaktadır. Tam aksi durumda spor yapmayan çalışanların gündelik hayatın getirdiği sinir, stres ve mutsuzluğun etkileri yüksek olduğundan işlerinde olumsuz duygu durumunun yansımaları da yüksek olmaktadır. Buradan yola çıkarsak sporun nedeni önemli bir konu olduğu gözler önüne sermektedir. Literatür araştırıldığında araştırma sonucunu destekleyen araştırma oldukça az rastlandı (Ünlü vd. (2022) farklı sonuçların olduğu (Bozdoğan ve Kaplan 2021) araştırmalara da rastlamak mümkündür.

Ünlü vd. (2022), tarafından Aksaray Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesindeki 138’i kız, 221’i erkek olmak üzere toplam 359 öğrenciye uyguladığı çalışmada katılımcılarda “Spor Yapma” değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan araştırma sonucunu desteklemektedir.

Bozdoğan ve Kaplan (2021), araştırma 2020-2021 eğitim öğretim yılında Yozgat Bozok Üniversitesi’nde öğrenim gören 133 kadın 155 erkekten oluşan toplam 288 üniversite öğrencisinden oluşan araştırmada spor yapma durumuna değişkenine ilişkin “Pozitif ve Negatif duygularda” anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Spor yapan bireylerin pozitif duygularının spor yapmayan öğrencilerin anlamlı düzeyde yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Negatif duygu alt boyutunda spor yapmayan öğrencilerin ortalamaları spor yapan öğrencilerin

ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada çıkan sonuçlar mevcut araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Bir diğer araştırmada, Hogan vd. (2015), yapmış olduğu araştırmada, fiziksel aktiviteye katılan bireylerin olumlu duygularının yüksek olumsuz duyguların ise düşük düzeyde olduğunu saptamışlardır. Spora katılım ve fiziksel olarak aktif olmak, bireyleri olumsuz duygu ve düşüncelerden uzaklaştırdığı görülmektedir.

d) Spor federasyonlarında çalışan personellerin duygu durumunun “eğitim durumuna” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “eğitim durumu” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların duygu durumu arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Eğitim durumu puanlarına bakıldığında lise mezunu çalışanların “Olumlu ve Olumsuz duygu durumunun” ön lisans, lisans ve lisans üstü olan çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmaların incelenmesi sonucunda eğitim durumu değişkenin olumlu ve olumsuz duygu durumu üzerine kesin bir sonuca varılmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim kimi araştırmalarda eğitim durumu düşük çalışanların olumlu duyguları yüksekken kimi araştırmalarda ise olumsuz duygularının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitimin hayatın her alanına etkisi olduğu gibi duygular üzerinde de büyük etki etmesi kaçınılmazdır. Literatür incelendiğinde araştırma sonucunu destekleyen (Özdoğan, 2021; Korkmaz vd. 2019 ve Yemez ve Karaca 2019) araştırmalara literatürde rastlandığı gibi farklı sonuçların olduğu (Özçalık, 2017 ve Yıldırım, 2016) araştırmalara da rastlamak mümkündür.

Özdoğan (2021), tarafından Marmara Bölgesindeki kişileri oluşturduğu araştırmada “pozitif duygu ve negatif duygu” durumu “Eğitim Durumu” değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan araştırma sonucunu desteklemektedir. Pozitif duygu puanı yüksek olan çalışanların eğitim durumu daha yüksek olduğu tespit edilir iken negatif duygu puanı yüksek olanlarda ise eğitim durumu düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer diğer araştırmalarda; Korkmaz vd. (2019), yapılan araştırma Mersin’ de devlet kurumunda faaliyet gösteren beyaz yakalı 86 personelden oluşmaktadır. Araştırmada pozitif ve negatif duygunun “Eğitim Durumuna” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yemez ve Karaca (2019), tarafından Sivas’ta yaşayan 17 yaş ve üzeri 399 kişinin oluşturduğu araştırmada olumlu duygu ve olumsuz duygunun “Eğitim durumuna” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonucumuzu desteklemektedir.

Farklı sonuçlara ulaşan araştırmalara bakıldığında, Özçalık (2017), tarafından üniversitelerde görev yapan 312 akademisyene yaptığı araştırma sonucunda pozitif ve negatif duygusallık, “Eğitim seviyelerine” göre anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Negatif

duygusallığın farklı olmasına bakıldığında lisans, yüksek lisans arasında ve yüksek lisans ile doktora arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda yüksek lisans mezunları, doktorasını yapmış akademisyenlere göre daha fazla negatif duygusallığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırmaların mevcut araştırma sonuçları ile uyuşmadığı ortaya çıkmaktadır. Bir diğer araştırmada ise, Yıldırım (2016), tarafından Kayseri’de yer alan mobilya işletmelerinin 403 çalışanına yaptığı araştırma sonucunda eğitim durumu değişkenine göre negatif duygusallıkta anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan karşılaştırma sonucunda ilk okul ve orta okul mezunlarının lise, ön lisans ve lisans-lisansüstü olanlardan daha yüksek negatif duygusallık gösterdiği tespit edilmiştir. Mevcut araştırma sonucunu desteklememektedir.

e) Spor federasyonlarında çalışan personellerin duygu durumunun “algılanan refah durumuna” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “algılanan refah durumu” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların “Olumlu duygu ve Olumsuz duygu” durumları arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre olumlu duygu durumlarında; “algılanan refah seviyesi” orta ve yüksek olanların ortalama puanların algılanan refah seviyesi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu, olumsuz duygu durumlarında ise algılanan refah seviyesi düşük olanların ortalama puanların algılanan refah seviyesi orta olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan araştırmadan da anlaşılabacağı üzere refah seviyesinin yükselmesi olumlu duyguların oluşmasına etki ettiği anlaşılmaktadır. Ekonomik olarak isteklerini karşılayan çalışanların olumlu duygu sergilemeleri oldukça yüksektir. Maddi olanaklar çalışanların hayatlarının her alanına etki eden önemli etkenlerdendir.

Bu nedenle refah durumunun mutluluk etkilemektedir. Refah algısı arttıkça mutluluğunda arttığı anlaşılmaktadır. Sadece ekonomik değerleri dikkate almakla refah seviyesini belirlemede yeterli olmayacaktır. Buna göre refah ölçütlerinde insan boyutunun da dikkate alınması gerekir. Refah ölçütlerinde insan boyutunun da dikkate alınması gerekir. Buna göre, mutluluk, yaşam kalitesi ve yaşam memnuniyeti gibi birçok durumun insanların yaşamlarına ve refah durumuna etki etmektedir.

f) Spor federasyonlarında çalışan personellerin duygu durumunun “gelir durumuna” göre farklılık göstermekte midir?

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “gelir durumu” değişkenine göre değerlendirmesinde katılımcıların “Olumlu ve Olumsuz duygu” durumları incelendiğinde

olumlu duygu durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada gelir durumları orta ve yüksek olanların ortalama puanlarının gelir durumları düşük olanlara göre daha yüksektir. Öte yandan sonuçlar olumsuz duygu durumları ortalama puanları arasında ise gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Nitekim çalışanların geliri arttıkça ihtiyaçlarını daha kolay karşılamaktadır. Geliri yüksek olan çalışanların yaşamdan doyum almaları ve iyi bir hayat yaşamaları oldukça yüksektir. Dolayısıyla artan gelir düzeyi olumlu duyguların hissedilmesine yardımcı olmaktadır. Yapılan literatür taramasında mevcut araştırma ile bire bir örtüşen araştırmaya rastlanmamıştır. Kısmen benzerlik gösteren (Aslan ve Uyar, 2020) araştırmasına rastlandığı gibi farklı sonuçların olduğu (Erus, vd.; Göktepe, 2018) gibi araştırmalarda bulunmaktadır.

Aslan ve Uyar (2020), tarafından iç Anadolu Bölgesinden Ankara ve Marmara Bölgesinden İstanbul'da bulunan özel hastanelerde çalışanlarına yaptığı araştırmada pozitif duygunun “Gelir durumuna” göre değerlendirildiğinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Pozitif duygu ortalama puanı gelir durumu orta ve yüksek olan çalışanların düşük olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırma sonucumuzu desteklerken negatif duygu durumu ortalama puanı gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Mevcut araştırma ile örtüşmeyen kısmını oluşturmaktadır.

Erus, vd. (2020), araştırma devlet üniversitesinin tüm fakültelerinde öğrenim gören 412 kadın ve 550 erkek toplam 962 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma sonucuna göre gelir durumu 3000 TL altında olan grubun negatif duygu ortalamaları 3001 TL ve üstü grubun anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak pozitif duygu açısından gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Mevcut araştırma sonucunu desteklememektedir. Bir diğer araştırmada, Göktepe (2018), tarafından İstanbul'da eğitim gören üniversite öğrencilerinin oluşturduğu araştırmanın örneklemini yaşları 18 ile 27 arasında toplam 58 öğrenciye yapılan araştırmaya göre pozitif duygu durum ve negatif duygu durumun “Gelir Durumuna” göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Mevcut araştırmada çıkan sonuçları desteklememektedir.

Değişkenler arasındaki ilişki sonuçları

a) Spor federasyonlarında çalışan personellerin “Duygu Durumları ile Örgütsel Bağlılık Arasında ilişki var mıdır?”

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “duygu durumları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye” göre değerlendirmede katılımcıların “Olumlu Duygu Durumları ile Duygusal ve Normatif bağlılık” arasında pozitif yönde düşük düzeyde; “Olumsuz duygu

durumları ile Duygusal Bağlılık” arasında negatif yönde orta “Normatif bağlılık” arasında ise negatif yönde düşük anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde benzer ve farklı araştırmaya rastlanmamıştır. Duygular, davranışı birçok yönden etkileyebileceğinden, örgütteki davranışı anlamak için oldukça önemlidir (Özkalp ve Cengiz, 2003). Çalışanların duygularını bulundukları örgütler etkilemektedir. Çalışma ortamlarında, farklı duyguların hissedilmesi oldukça normaldir. Günümüzde insanların en fazla duygusal olarak zamanlarını geçirdikleri ortamın başında çalıştıkları örgütler gelmektedir. Sergilenen bu duygular çalışanların örgüte bağlılıklarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bulundukları örgütte olumlu duyguları yoğunlukta yaşayan çalışanların duygusal olarak örgüte bağlılıklarında artış görülmektedir. Yapılan araştırmada da görüldüğü üzere spor federasyonunda çalışan personelin olumlu duygularının yüksek olması ile duygusal ve normatif bağlılıklarını pozitif yönde arttırdığı görülmektedir. Aksi durumda ise olumsuz duyguları yoğunlukta yaşayan çalışanların ise örgüte bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir.

b) Spor federasyonlarında çalışan personellerin “duygu durumları ile iş performansları Arasında ilişki var mıdır?”

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “duygu durumları ile iş performansları Arasındaki İlişkiye” göre değerlendirmede katılımcıların Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerler “Olumlu duygu durumları ile İş Performansı” arasında pozitif yönde düşük d; “Olumsuz duygu durumları ile İş Performansı” arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre olumlu duyguların çalışanların performansına pozitif yönde katkıda bulunur iken olumsuz duyguların ise çalışanların performansına negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmak mümkündür. Çalışanın bir kurumda veya örgütte kişisel etkileşime ihtiyaç duymaktadır. Bu etkileşimlerin geneli çalışanın iş performansını etkiler. Aynı zamanda duygular insanların sosyal etkileşimlere verdiği olumlu veya olumsuz tepkilerin yanıtlarıdır (Güney, 2013). Verilen bu tepkiler performansı da etkilemektedir. Yapılan literatür incelemelerinde duygu durumu ile iş performansına arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma oldukça sınırlıdır. Bilgin (2019), tarafından İstanbul ilinde bulunan bir vakıf üniversitesinde idari kadroda çalışan 147 personele yaptığı araştırmada olumlu duyguların çalışanları pozitif yönde etkiler iken olumsuz duyguların ise negatif yönden etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan bu araştırma çalışmamızı desteklemektedir.

c) Spor federasyonlarında çalışan personellerin “Örgütsel Bağlılık ile İş Performansları” arasında ilişki var mıdır?”

Spor federasyonlarında çalışan personellerin “örgütsel bağlılık ile iş performansları arasındaki ilişkiye” göre değerlendirmede katılımcıların korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerler “İş performansı” ile “Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık” arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu nedenle örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların uyum, verimlilik, performans ve sorumluluk duygusu artarken (Bayram, 2009), olumsuz durumlar ise azalmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha çalışkan olacakları, işlerini başarıyla yürütecekleri, üstleri ve çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler kurarak daha yüksek performans göstermeleri öngörülmektedir. Öte yandan, bağlılığı düşük olanların isteksiz, verimsiz ve dolayısıyla performansı da düşük olmaktadır. Yapılan analizlerde çıkan sonuçların genel olarak yapılan araştırmaların sonuçlarının aksine negatif yönde düşük düzeyde anlamlı farklılık sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun sebebi olarak çalışanların çalıştıkları kurumların farklı olması gösterilebilir. Yapılan literatür taramasında mevcut araştırmamızı destekleyen araştırma oldukça sınırlıdır. Wright (1997) tarafından önemli kurumsal iş tecrübesine sahip 41 çalışan üzerine uyguladığı araştırmada “Örgütsel bağlılık ve İş performansı” arasında negatif yönde ilişki tespit etmiştir. Yapılan araştırma mevcut araştırmamızı desteklemektedir.

Literatür incelemesinde farklı sonuçlara ulaşan araştırmada mevcuttur. Bunlar; (Boz vd., 2021; Göçer, 2022; Özutku, 2008;),

Boz vd., (2021), tarafından Adamadaki 112 Acil Servis çalışanlarından 208 gönüllü çalışanına yapılan araştırmada “Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı” arasında anlamlılık düzeyinde zayıf yönlü pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutları “Duygusal, Devam ve Normatif bağlılık ile İş Performansı” arasında çok zayıf ve zayıf pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada, Göçer (2022), tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan X ve Y kuşağında yer alan 533 çalışanına yapılmıştır. Araştırmada “İş Performansı ile Duygusal Bağlılık” arasında pozitif ve zayıf düzeyde; “İş Performansı ile Normatif Bağlılık” arasında pozitif ve çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Özutku (2008), tarafından TSK bünyesindeki fabrika çalışanları üzerine yaptığı araştırmada “Örgütsel bağlılık ve boyutlarının İş Performansı” arasındaki ilişkiye göre “Duygusal, Devamlılık ve Normatif bağlılık ile İş Performansı” arasındaki pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan “Normatif Bağlılık ile İş Performansı” arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Yapılan bu araştırma mevcut araştırma sonucumuzu desteklememektedirler.

Regresyon ile ilgili sonuçlar

a) Örgütsel bağlılığın duygular tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonucu

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre duyguların örgütsel bağlılığa etkisinin olduğu görülmektedir. Olumlu duyguların çalışanların örgüte karşı bağlılıklarını artırdığı ve olumsuz duygularında azalttığı görülmektedir. Bu nedenle, çalışma ortamında hissedilen duyguların örgütteki birçok davranışı olumlu veya olumsuz yönde etkilemesi mümkündür. Bu tür duyguların örgütteki bağlılığı anlamak için oldukça önemlidir. Olumlu duygular genel olarak kişinin hedefe odaklanmasında motive edici bir güce sahiptir. Çalışanın yaptığı işe karşı “ilgili, mutlu, heyecanlı, vb.” olumlu duyguları beslemesi ve hissetmesi örgütsel bağlılığını artırır iken “öfke, mutsuzluk, endişe vb.” olumsuz duygular bağlılığı azaltmaktadır. Yapılan literatür taramasında mevcut araştırma ile ilgili benzer ve farklı çalışmalara rastlanmamıştır.

b) İş performansının duygular tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonucu

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre olumlu duyguların iş performansı üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle, iş hayatında yoğun olarak hissedilen farklı duygu türleri, kişi veya olaylara verilen doğal tepkiler sonucunda oluşmakta ve bireyin örgüt içindeki performansını etkilemektedir. Olumlu duygulara sahip kişilerin işlerine daha mutlu ve isteyerek başladıkları söylenebilir. Ayrıca çalışanlar işlerinde yüksek motivasyonla beraber performanslarını da artıracakları söylenebilir. Olumlu duyguları yoğun yaşayan birey yaptığı işten haz alır ve çalıştığı kurum ve kişilere de bunu yansıtır. Böylece iş performansının da olumlu duyguların etkisi ile arttığı görülmektedir. Yapılan literatür araştırmasında benzer araştırmalara rastlanmamıştır. Farklı araştırmaya da sınırlı sayıda rastlanmamıştır. Bu araştırmalardan; Bilgin (2019) tarafından yapılan duygu durumların, İş tatmini ve iş performansı ile olan ilişkisini incelediği çalışmada İP ve DD arasında anlamlı bir etki bulunmamaktadır. Yapılan araştırma sonucunu desteklememektedir.

c) İş performansının örgütsel bağlılık tarafından yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonucu

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre örgütsel bağlılığın iş performansı üzerine yordayıcı anlamlılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar daha çalışkan olur, üstleri ve iş arkadaşlarıyla başarıyla gerçekleştirecekleri olumlu ilişkiler kurulması beklenmektedir. Bağlılığı düşük olanların daha çok isteksiz, çabasız

olmaları dolayısıyla verimsiz olacakları öngörülmektedir. Tüm bunlar iş performansına da etki etmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş performansı da artmaktadır. Yapılan literatür araştırmasında benzer sonuçlara ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Benzer araştırmalar; (Karayılan ve Mert, 2022; Seyhan, 2022; Özutku,2008;Boz, vd.2021).

Karayılan ve Mert (2022), tarafından İstanbul'daki kamu ve özel okullardaki öğretmenlere yaptığı araştırmada ÖD ve İP arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada; Seyhan (2022), tarafından Havacılık sektöründe çalışanlarına uyguladığı araştırmada ÖD ve İP arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Benzer diğer araştırmalarda; Özutku,2008; Boz, vd.2021) yapılan araştırmayı desteklemektedirler.

Öneriler

- Spor federasyonlarında çalışan personelin bağlılıklarını arttıracak, değişim programlarının yanında çalışan personelin performansını artıracak seminerler, kurumsal bilgilendirmeler yapılabilir.
- Federasyonlardaki sözleşmeli personellerin yönetim değişiklikleri olduğunda işten çıkarılma korkularının olmayacağı bir düzenlemenin yapılması.
- Federasyonlardaki bilgi işlem ve iletişim dairelerinin daha aktif olmaları güncel yasaları ve uygulamaları takip ederek gerekli bilgileri doğru aktarmaları sağlanmalıdır.
- Federasyonlara atanacak yöneticilerin ve idarecilerin ikili ilişkilerde daha sakin kalan ve kriz anını daha iyi yönetebilen kişilerden seçilmesi.
- Federasyonlarda iş yükünün dengeli şekilde dağıtılması, yapılan çalışmaların zorluk derecesine göre çalışanların maaşına ek ücretler verilerek iş yükünün paylaşılmasının sağlanması.
- Spor federasyonların ayrı ayrı bölgelerde olmasını ortadan kaldırmak için tek bir merkezde olacakları; federasyonların tüm ihtiyaçlarını karşılayacak imkanların olduğu merkezi bir yapının oluşturulması.

Kaynakça

- Açıkalın, A. (1999). *İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirilmesi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). *Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. Eğitimde Politika Analizi*, 1(1), 3-25.
- Akın, M. (2004). *İşletmelerde Duygusal Zekânın Üst Kademe Yöneticiler ile Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri (Kayseri’deki Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama)* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Aksoy, C. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Çalışanların Adalet Algıları Açısından Güven Faktörünün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 80-81.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). “Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim”. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(28): 24-52.
- Aktaş, Y. (2019). *Nomofobi düzeylerinin yaşam doyumu ve iş performansı üzerindeki etkisi: Kütahya kent merkezinde bir uygulama*. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya.
- Allen N. J, Meyer J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1–18.
- Angle, HL ve Perry, JL (1983). *Örgütsel bağlılık: Bireysel ve örgütsel etkiler*. *İş ve meslekler*, 10 (2), 123-146.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayın Dağıtım. No. 118s, Ankara.
- Aryee, S., Chen, Z., ve Budhwar, P. (2004). *Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1-14.
- Ashkanasy, N. M. (2003). “*Emotions in Organizations: A Multi-Level Perspective*”, *Research in Multi-Level Issues*, 2, s.9-54.

- Ashkanasy, N. M. ve Ashton-James, C. E. (2006). *Emotion in organizations: A neglected topic in I/O psychology, but with a bright future*. G. P. Hodgkinson ve J. K. Ford (Ed.) içinde, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Volume. 20 (s. 221-268). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2020). *Bireysel ve Kurumsal Değişkenlerin Sosyo-Demografik Açıdan Farklılıkları*. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(2), 380-402.
- Atay, Ş. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aven, F., Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). *Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta-analysis*. The Journal of Business Research, 26(1), 63-73.
- Avunduk, Y. (2016). *Duygusal Zekânın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları ve Toplu Ulaşım Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması*. Doktora Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Aydın, A., Üçüncü, K. ve Taşdemir, T. (2010). *İşletmelerde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi Çalışmalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkileri*. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi (5), 41-62.
- Babadağ, M. (2015). *Demografik faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi: Bir uygulama*. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), 313-332.
- Bajraktari, A. (2020). *The Impact Of Perceived Ethical Leadership Style And Work Motivation On Job Performance And Intention To Quit: A Research On Public Higher Education Institutions In Kosovo. Doctoral Disertation*. Niğde Omer Halisdemir University Social Sciences Institute Department Of Business Administration. Niğde
- Bal, E. (2018). *Spor Kulüpleri İşgörenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Spor Bilimleri Anabilim Dalı. Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış* (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Bayansaldüz, M. (2003). *Türk Spor Yönetiminde Finansal Kaynak Sağlama Çabalarının Değerlendirilmesi*. Milli Eğitim Dergisi, 160; s. 51-313.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Sayıştay dergisi, (59), 125-139.

- Bayram, L. (2009). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. The American Journal of Sociology, 66(1), 32-40.
- Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü. (1982). Ankara: 44. Yıl Spor-Toto Matbaası.
- Bilgin, T. (2019). *Duygu Durumlarının İş Tatmini ve İş Performansı ile Olan İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Bursa.
- Borman Walter C. and Motowidlo Stephan J. (1993). *“Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance”*. Personnel Selection in Organizations. Jossey-Bass Publications. San Francisco. 71–98.
- Borman Walter C., and Motowidlo Stephan J. (1997). *“Task Performance and Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research”*. Human Performance, 10(2): 99-109.
- Borman, W. C. (2004). *The concept of organizational citizenship*. Current directions in psychological science, 13(6), 238-241.
- Boz, D. Ergüzeloğlu, E. ve Duran, C. (2020). Bireysel Yenilikçiliğin İş Performansına Etkisi: Bir İşletme Örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Armağan Sayısı), 15-34.
- Boz, D., Duran, C., ve Uğurlu, E. (2021). *Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi*. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(1), 345-355.
- Bozdağ, B. ve Kaplan, E. (2021). *Sporcu ve sedanter üniversite öğrencilerinin pozitif ve negatif duygu durumları üzerine bir karşılaştırma*. Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi, 2(1), 211-220.
- Brüggen, A. C. Feichter ve M.G. Williamson. (2018). *The Effect of Input and Output Targets for Routine Tasks on Creative Task Performance*. Accounting Review, 93.1, 29-43.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Büyükgöze, H., ve Özdemir, M. (2017). *İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(1), 311-325.

- Camcı, G. (2021). *İşletmelerinde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara'da Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentaları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Anabilim Dalı Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bilim Dalı. Ankara.
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J. ve Wise, L. L. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–333.
- Cankalp, M. (2002). *Sporda Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayın Dağıtım. 1.basım. s.25
- Canman, D. (1993). *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme Enstitüsü Yayınları.
- 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, Eskişehir.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M., ve Çelen, Ö. (2015). *Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi*. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-72.
- Cohen, A., & Lowenberg, G. (1990). *A Re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis*. *Human Relations*, 43(10), 1015-1050.
- Coşkun, H.T. (2021). *Profesyonel Voleybol Oyuncularında Bağ Kurmanın Algılanan İş Performansı ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Kadın ve Erkek Voleybolu Karşılaştırması*.Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yönetimi Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Crawford, J. R., & Henry, J. D. (2004). *The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties, and normative data in a large non-clinical sample*. *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 245-265.
- Çabuk, Y. (2020). *İşyerinde Şiddetin İş Performansı ve Yaşam Kalitesi üzerine Etkisi: Tekirdağ İli Sağlık Sektöründe Uygulama*. Doktora Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Tekirdağ.
- Çakır, A. (2021). *Meslek Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Çatışma Eylem Stilleri Alguları ile Örgütsel Bağlılık Alguları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Aydın.

- Çavuşoğlu, Y. (2022). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: İstanbul İli Beylikdüzü İlçesi Gayrimenkul Danışmanları Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Çaydar, M. (2022), *Hofstede'nin Kültürel Boyutlar Bağlamında Yönetmel ve Örgütsel Değer Farklılıklarının İş Performansı Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.
- Çeki, G. (1972). *Türk Sporunun Temel Sorunları*. Bayrak Dergisi.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). *Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (28), 21-34.
- Çerçi, S. (2013). *İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde bir araştırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Korkut Ata Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Osmaniye.
- Çetin, A. (2019). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor İstanbul'da Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama*. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı. İstanbul.
- Çetin, M., Çınaroğlu, S., ve Şahin, B. (2014). *Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(2), 1-15.
- Çevik, M.N. (2022). *Okulların Örgüt Yapısıyla Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Okul İkliminin Aracı Rolü*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Çöl, G. (2008). *Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1) 2008, 35-46.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 291-306.
- Çöp, S., ve Doğanay, A. (2020). *Algılanan liderlik iletişiminin iş performansı ve iş tatminine etkisi: 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.

- Dal, S. (2018). *İşyeri Rekreasyonunun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyi Hali (Wellness) Üzerine Etkisi*. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı Spor Yönetimi Programı, İstanbul.
- Darıcan, Ş. (2019). *Hastanelerde Personel Güçlendirmenin İş Tatmini, Yöneticiye Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Bilim Dalı. İstanbul.
- DeCotiis, T. A. ve Summers, T. P. (1987). *A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment*. *Human relations*, 40(7), 445-470.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Deniz, D. ve Arslan Kalay, H. (2020). *Duygusal Zekâ ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin Turist Rehberleri Açısından Değerlendirilmesi*. *Journal of Academic Tourism Studies*, 1(1), 30-45.
- Dergisi. 11(16): 53-82. Rotundo, M. ve Sackett, P. R. (2002). *The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach*. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Diaz-Vilela, L. F., Rodriguez, N. D., Isla-Diaz, R., Diaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaund, E. ve Rosales-Sánchez, C. (2015). *Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any?* *Plos ONE*, 10(10), 1–13.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). *Subjective well-being is essential to wellbeing*. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- Dixon, T. (2012). *Emotion: The history of a key word in crisis*. *Emotion Review*, 4(4), s.338-344.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Türkmen Kitabevi, 1. Baskı, İstanbul.s.71.
- Doğan, R. (2020). *Özel sağlık sektöründe yıldırma ile iş performansı arasındaki ilişki: hemşireler üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE. İstanbul.

- Doğan, Y., ve Özdevecioğlu, M. (2009). *Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi*. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 9, Sayı 18, s.165-190.
- Doğar, Y. (1994). *Türk Spor Yönetiminde Ademimerkezileşme Eğilimleri*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dua, J. K. (1993) *The role of negative affect and positive affect in stress, depression, selfesteem, assertiveness, Type A behaviors, psychological health, and physical health*. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 119(4), 515-552.
- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L. W. (1975). *Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers*. Administrative Science Quarterly, 411-421.
- Ekman, P. (1992). *An argumentforbasicemotions*. CognitionandEmotion. 6 (3/4). 169–200.
- Fernandez-Abascal, E. G. ve Diaz, D. M. (2013).
- Erdem, R. (2007). *Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(2), 63-79
- Erdoğan, B. (2021). *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerde Etik Olgusu ve Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve Organizasyon*. Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Erkiner, K, Soysüren A. (2007). *Spor Hukuku Dersleri*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Yayınları.
- Eröz, S. S. (2011). *Duygusal Zeka ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama* (Doctoral dissertation, Bursa Uludag University (Turkey)).
- Ertan H. (2008). *"Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Bölümü İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı. Afyonkarahisar.
- Erten R. (2007). *Milletlerarası Özel Hukukta Spor*. Ankara: Adalet Yayınevi.

- Erturan, E.E. (2003). *Türkiye’de Spor Federasyonlarında Özerklikle ilgili Gelişmeler-Federasyon Başkanlarının Görüşleri Açısından Bir Değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Erus, SM, Zeren, Ş. G., Amanvermez, Y. ve Buyruk-Genç, A. (2020). *Üniversite üniversitenin yaşam doyumları, pozitif ve olumsuz: istanbul’da bir devlet üniversitesinde profil çalışması*. Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi, 10 (2), 563-595.
- Et Oltulu, E. (2021). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi, Kamu Sağlık Kuruluşlarında Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Konya.
- Finegold, D., Mohrman, S., ve Spreitzer, G. (2002). *Age effects on the predictors of technical workers’ commitment and willingness to turnover*. Journal of Organizational Behavior, 23, 655-674.
- Fişek K.(1985). *100 soruda Türkiye Spor Tarihi*, İstanbul, Gerçek Yayınevi: s. 124.
- Fişek, K. (1985). *Türk Spor Tarihi*, Gerçek Yayınevi, İstanbul. GSGM, (1996). Kanun Tasarıları, GSGM Yay. Ankara.
- Fişek, K. (1985). *100 Soruda Türkiye Spor Tarihi*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Fişek, K. (1998). *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi*. Ankara: Bağırhan Yayın Evi.
- Fredrickson, B. L. (2000) *Cultivating positive emotions to optimize health and well being*. Prevention and Treatment, 3(1).
- Frevert, U. (2014). *The modern history of emotions: A research center in Berlin*. Cuadernos de Historia Contemporanea, 36, 31-55.
- Frevert, U. (2016). The history of emotions. Lisa Feldman Barrett, Michael Lewis ve Jeanette M. Haviland-Jones (Der.). *Handbook of Emotions 4th Edition içinde* (s.49-65). New York: The Guilford Press.
- Frijda, N.H. (1988). "The laws of emotion" American Psychologist, 43.ss.349-358.
- Frijda, N.H. (1994). Emotion require cognitions, even if simple one, Derl, Ekman,P, Davidson, J.R, *The Nature of Emotion: Fundamental Questions*, New YorkOxford University Press, ss.197-203.

- Gençöz, T. (2000). *Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması*. Türk Psikoloji Dergisi, 15(46), 19-26.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. (Sixteenth edition). Routledge, New York, NY 10017.
- Goleman, D. (1996). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Önemlidir*. (Çev.: Banu S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2010). *Duygusal zekâ neden IQ' dan daha önemlidir?* (B. Seçkin Yüksel, Çev.). İstanbul: Varlık.
- Göçer, A. (2022), *Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı İlişkisinin X ve Y Kuşaklarına Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Çanakkale.
- Göktepe, A.K. (2018). *Dinî İçerikli Müzik Terapinin Üniversite Öğrencilerinde Duygu Durumu, Kaygı ve Algılanan Stres Düzeyi Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Din Psikolojisi Bilim Dalı. İstanbul.
- Greenberg, J. (1990). *Organizational justice: yesterday, today and tomorrow*. Journal of Management, 16, 399-432.
- Gül, B. (2021), *Örgütsel Politika Algısı ve İş Performansı İlişkisinin Değerlendirilmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı. Ankara.
- Gül, Ç. (2008). *Türk Spor Teşkilatının Sorunları ve Yeniden Yapılanması*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi*. Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2: 37-55.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). *İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Gümüş, S., ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gümüştekin, G.E., Öztemiz, A.B., (2005), “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, s. 271-288.

- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 12-13.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2013). *Davranış Bilimleri*, 9. Basım, Nobel Yayınları, İstanbul.
- Güngören, M. (2017). *Algılanan Örgüt Kültürünün İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Konya.
- Gürdoğan, A. (2018). *Liderlik Davranışları ve Örgütsel Bağlılık*, 1, İstanbul: Kriter.
- Gürsul, A. (2022). *Kadın Banka Çalışanlarının A Tipi Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Elâzığ İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. Elâzığ.
- Halis M. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Gaziantep Örneği*. Gaz ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). *Personal factors in organizational identification*. Administrative science quarterly, s. 176-190.
- Hartline, M.D., Maxham III, J.G. ve McKee, D.O. (2000). *Corridors of influence in the dissemination of customer-oriented strategy to customer contact service employees*. Journal of Marketing, 64 (2), 35–50.
- Havuç, T., Sertbaş, K., Bahadır, T. K., Çutuk, S., ve Uzuner, M. E. (2020). *Cimnastik Sporcusu Ailelerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi, 2(1), 57-69.
- Hee Cui Yee, Chng Hui Chei, Liew Pooi Men and Loke Loo Bee (2014). *“Factors Affect Employees’ Performance In Hotel Industry”*. Doctoral Dissertation. UTAR.
- Hogan CL, Catalino LI, Mata J, Fredrickson BL. (2015). *Beyond emotional benefits: physical activity and sedentary behaviour affect psychosocial resources through emotions*. Psychol Health.30(3):354-69.
- 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.

- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). *Personal and role-related factors in the development of organizational commitment*. Administrative science quarterly, 555-573.
- Isimoya, O. A., Olajide, O. T., & Onafalujo, A. K. (2018). *Performance Related Pay and Organizational Commitment—evidence from Nigeria*. Journal of Economics & Management, 34, 58-80.
- İçerli, L. (2010). *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5/1, 68-92.
- İmamoğlu, A. (1992). *İki binli Yıllara Doğru Türk Sporü Üzerine Bazı Gözlemler*. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt 8, s. 1.
- İmamoğlu, A. F. (2011). *Türkiye’de Sporun Yönetmel Yapısı İçinde Spor Federasyonları*. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 16(2), 3-10.
- İnal, A.A.(2019). *Stres Yönetiminin İş Performansı Üzerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneğı*. Yüksek Lisans Tezi. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Ağrı.
- İnce, Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık* (1.Baskı). Konya: Çizgi Kitabevi.
- İplik, F.N. (2009). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneğı*”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (25), 107-118.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). *“Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 195-216.
- Jex Steve M. and Britt Thomas W. (2014). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kanter, R. M. (1968). *“Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities”* [Bağlılık ve Toplumsal Örgütlenme: Ütobik Toplumlardaki Bağlılık Mekanizmaları Üzerine Bir Çalışma]. American Sociological Review, 33 (4), 499-517.
- Karagöz, H. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiğı* (1. Baskı). İstanbul: Nobel Kitabevi.

- Karakoç, A. (2018). *İş tatmininin örgütsel bağlılık ve iş gören performansı üzerindeki etkisi: Sigorta acentesi çalışanları üzerine bir uygulama*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(4), 1371-1388.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (33. Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karayılan, E. ve Mert, P. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının performansına etkisi: Özel ve devlet okulu karşılaştırması*. Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi, 5(4), 357-377.
- Kargün, S. (2021). *İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Ankara.
- Kartal, E. (2021). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Duyguların Karar Verme ve Öz Yeterlik Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Enstitü Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi. Sakarya.
- Katz D, Kahn R (1997): *Örgütlerin Toplumsal psikolojisi* (Çev. H.Can: Y. Bayar), Doğan Basımevi, Ankara
- Kayabaşı, Ç. (2019), *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı. Ankara.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora tezi Ankara.
- Kervancı, F. (2008). *Büro Çalışanlarının Duygu Yönetimi Yeterlilik Düzeylerinin Geliştirilmesinde Duygu Yönetimi Eğitimi Programının Etkisi* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Elitim Anabilim Dalı, Ankara.
- Keten, M. (1993). *Türkiye’de Spor*. Ankara: Polat Ofset.
- Kılıç, Gonca (2008). ‘‘Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma’’, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı Doktora Tezi.
- Kırel, Ç. (2004). *Sosyal Psikoloji*. (Ed.Sezen Ünlü). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeler için yönetim bilimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., Ve Hatipoğlu, H. (2009). *Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (28), 13-22.
- Koçak, H. (2017). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Kavramı ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri* (Master's Thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). İstanbul.
- Kohli, Ajak K., (1985). *Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self-Esteem, Job Satisfaction, and Motivation*. Journal of Marketing Research, 22 (4), 424-433.
- Konovsky, M. A. ve Organ, D. W. (1996). *Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior*. Journal of Organizational Behavior, 17(3), 253–266.
- Korkmaz, O., Uysal, H. T. ve Çelik, K. (2019). *İzleyicilerin pozitif ve negatif duygularının liderin hız ve etkililiği üzerindeki etkisi*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (34), 201-217.
- Köse, A.S. (2021). *Örgütsel Öğrenme ile Bireysel İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Zekâ ve Yenilikçi İş Davranışının Rollerini*. Doktora Tezi. Beykent Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, E. B. A. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(28), 101-115.
- Kurt, E. (2013). *Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçüközkan, Y. (2015). *Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma*. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), 14-37.
- Lane, R. D., Lee, S. ve Riedel, R. (1998). *Sociodemographic correlations of alexithymia*. Comprehensive Psychiatry, 39 (6), 377-385.
- Leong, C. S., Furnham, A., & Cooper, C. L. (1996). *The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship*. Human relations, 49(10), 1345-1363.

- Li, X., Sanders, K., ve Frenkel, S. (2012). *How leader–member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel employees’ job performance*. International Journal of Hospitality Management, 31(4), 1059-1066.
- Lord, R. G., Kanfer, R. (2002). “*Emotions and Organizational Behavior*”, Emotions in The Workplace: Understanding the Structure and role of emotions in organizational behavior, Robert G. Lord, Richard J. Klimoski, Ruth Kanfer (Ed.). New York: Jossey Bass., s.5-20.
- Luthans, F., 2010, *Organizational Behavior*, USA McGraw – Hill, 12th Ed.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005) *The benefits of frequent positive affect*. Psychological Bulletin, 131, 803-855
- Malkoç, N. (2018). *Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Spor Bilimleri Anabilim Dalı. Ankara.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*. American Psychological Association, 108(2), 171-194.
- Mcdonald D.J, Makin P.J. (2000). *The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff*. Leadership& Organization Development Journal, 21(2):84–91.
- Meyer J. S. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta–analysis of antecedents, correlates, and consequences*. Journal of Vocational Behavior, 61:20–52.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications, s. 11.
- Mitic, S. Vukonjanski, J. Terek, E. Gligorovic, B. ve Zoric, K. (2016). *Organizational culture and organizational commitment: serbian case*. Journal of Engineering Management and Competitiveness, 6(1), 21-27.
- Moorman, R. H. (1991). *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship*. Journal of applied psychology, 76(6), 845.

- Morris, A. ve Bloom, J. R. (Haziran 2002). *Contextual Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment in Community Mental Health Centers Undergoing System Changes in the Financing of Care*. *Mental Health Services Research*, 4, 2, 71-83.
- Mottaz, C. (1989). “An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups” [*Farklı Meslek Gruplarında Eğitim ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi*]. *Journal of Vocational Behavior*, 28 (3), 214-228.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior Management Challenge*. The Dryden Pres., USA.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior*. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Ortony, Andrew- Turner, Terence J. (1990). “What’s Basic About Basic Emotions?”, *Psychological Review*, vol. 97, no.3, s.316
- Ökmen, V. (2021). *Kamu Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Performansı İlişkisinde Denetim Odağının Rolü – Bilecik Belediyesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Bilecik.
- Özçalık, F. (2017). *Pozitif ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü*. Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Tokat.
- Özdevicioğlu Mahmut ve Kanıgür Sevgi (2009). “Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri”. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar
- Özdevicioğlu, M. (2004). *Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Ankara üniversitesi SBF dergisi, 59(03).
- Özdoğan, B. (2021). *Covid-19 Bağlantılı Kaygının Bireylerin Pozitif ve Negatif Duyguları ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul.

- Özelçi, M.A.(2007). *Türk Spor Yönetiminde Kendine Özgü Bir Yapılanma: Türkiye Futbol Federasyonu*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, G., Koçak, F., Boran, F., Sunay, H., Gedikli, N. (2012). *Türk spor yönetimindeki mevcut sorunlara ilişkin akademisyenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi*. Spormetre Dergisi, 10(4), 107-116.
- Özer, M.Ö. (2009). *Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi*, Sayıştay Dergisi, 73, 3 – 29.
- Özgan, H., Yiğit, C., ve Cinoğlu, M. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 1-14.
- Özkalp, E. ve Cengiz, A. A. (2003). *İşyerinde duygular ve yönetimi*. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (s. 943-955). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Özkasap, Ş. (2013). *Bankalarda Uygulanan İşe Alıştırma Eğitim Programlarının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alıştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Balıkesir. s.31–46.
- Öztürk, A. (2019). *E-Sporun Türkiye’de Spor Yönetimi ve Kulüpleşme Yönünden Gelişiminin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. On dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Özutku, H. (2008). *Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2), 79-97.
- Palazoğlu, H. (2021). *İşyeri Rekreasyon Uygulamalarının İyi Hali ve İş Performansı Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Kütahya.
- Parasız.Ö. (2015). *Bağımsız Spor Federasyonları Spor Genel Müdürlüğü ile İlişkilerinin Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Parıltı, K. (2020), *Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığındaki Spor Eğitimcilerinin Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İlişkisi*. Bilim Uzmanlığı Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı. Kocaeli.
- Parrott, W. G. (2001). *Emotion By Groups*, Erişim Tarihi 12.05.2022. https://en.wikipedia.org/wiki/Emotion_classification#Lists_of_emotions.
- Payasoğlu, N. (2019). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Duygusal Zekâ Seviyelerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Gaziantep İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yüksek Lisans Programı. Gaziantep.
- Pelit, E., Boylu, Y., ve Güçer, E. (2007). *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (1), 86-114.
- Penley, L. E., ve Gould, S. (1988). *Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations*. Journal of Organizational Behavior, 9, 43-59.
- Pınar, N. (2020). *Örgütsel Bağlılık ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul.
- Polat A.(2019). *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603-609.
- Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M.F. ve Qurashi, F. (2016). *Effects of organizational justice on organizational Commitment*. International Journal of Economics and Financial Issues, 6(S3), 188-196.
- Reichers, A. E. (1985). *A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*. Academy of Management Review, 10(3), 465-476.
- Reichers, A. E. (1986). *Conflict and organizational commitments*. Journal of applied psychology, 71(3), 508.
- Resmî Gazete. (1993). *Mevzuat Bilgi Sistemi*. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat>.

- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış, İnci Erdem* (Çev. Ed.), 14. Basımdan Çeviri, Ankara: Nobel.
- Rousseau, D. M. Ve Parks, J. M., 1993, *The Contracts of Individuals and Organizations*, Research in Organizational Behaviour, 15, 1 – 43.
- Ruokolainen, M. (2011). *Do organizational and job-related factors relate to organizational commitment: A mixed method study of the associations*. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research, (428).
- Russell, J. A. (2003). *Core affect and the psychological construction of emotion*. Psychological review, 110(1), 145.
- Safran, D.J; Greenberg, S.L. (1991) Emotion in human functioning: Theory and therapeutic implications, Derl; Safran, D.J; Greenberg, S.L. *Emotion, Psychotherapy, and Change* New York-The Guilford Press, s.3-13.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Scherer, K. R., Tran, V. (2001). “*Effects of Emotion on the Process of Organizational Learning*”, A. Berthoin Antal, J. Child, M. Dierkes, İ. Nonaka (Ed.), Handbook of organizational learning and knowledge, Oxford University Press, New York, p.369-392.
- Semerci, S., 2005. *İş motivasyonu ve sonuçları: Türkiye Merkez Bankası'nda bir uygulama. Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Türkiye Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Serarslan, M. Z. (2006). *Spor Yönetimi ve Örnek Olay Analizi*. Morpa Kültür Yayınları.s.19.
- Sevim, Y., (1997). *Antrenman Bilgisi*. Tutibay Ankara: Ltd.Şti.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Dönem Projesi, 61-62.
- Seyhan, N. (2022). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Performansına Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı.
- Smadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).

- Soran, S. (2011). *Duyguların performansa etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. Malatya.
- Spor Genel Müdürlüğü (2015). *Stratejik Plan*.
[https://shgm.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGM/StratejiB%C3%BCt%C3%A7e/SGM_Stratejik%20Plan%20 %202015-2019 \(04,01\).pdf](https://shgm.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/SGM/StratejiB%C3%BCt%C3%A7e/SGM_Stratejik%20Plan%20 %202015-2019 (04,01).pdf). S.5-10. E.T.04.10.2021.
- Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, *Tarihçe* (2021),
<https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce>. E.T.20.09.2021.
- Sporbilimlerihaber.com. (2018). *Anayasada spor*, <https://www.sporbilimlerihaber.com/turk-spor-teskilatlanmasi/>. E.T.27.09.2021.
- Sümer, R. (1988). *Sporda demokrasi*. Ankara: Güven Matbaası.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı.
- Sürücü, L., ve Maşlakçı, A. (2018). *Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme*. International Journal of Management and Administration, 2(3), 49-65.
- Şekertağ, F. (2021). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Pedagojik Bilgi ve Beceri Düzeyleri ile Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine İlişkin İnançlarının İş Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı. Trabzon.
- Şengöz, M. (2015). *Çalışanların Algıladıkları Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Yönetici-Ast Etkileşimi Algısının Ara Değişken Rolünün İncelenme*. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi, 2(2), 423-456.
- Şentürk, F. K., & Tekin, Y. (2015). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve İş Arkadaşı Desteğinin İşgören Performansı Üzerine Etkileri: AVM Çalışanları Örneği*. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2), 195-206.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. (2018). *Gençlik ve Spor Bakanlığı*,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.1.pdf#page=96>. E.T.06.10.2021.
- T.C. Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (2009). *Stratejik Planı*,
http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/y3LdI+Genclik_Spor_Genel_Mudurlugu_SP_10-14.pdf. E.T.21.09.2021.

- T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı (2020). *Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2019 Faaliyet Raporu*,http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/N9MQq+GSB_19_FR.pdf. E.T.2021.
- T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı (2021). *Teşkilat Şeması*, <https://gsb.gov.tr/teskilat-semasi.html>. E.T.05.10.2021.
- T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2011). *Teşkilat ve Görevleri Hakkında K.H.K.*<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=638&MevzuatTur=4&MevzuatTertip=5>.E.T.28.09.2021.
- T.C. Resmî Gazete, (2005). *Dernekler Yönetmeliği (31.03.2005)*, 25772.
- T.C. Resmî Gazete, (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Gençlik ve Spor Kulüpleri Yönetmeliği (08.007.2005)*, 25869.
- T.C. Resmî Gazete, (2012) *Bağımsız Spor Federasyonlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (19.07.2012)*,28358.
- Taşliyan, M., & Pekkan, N. Ü. (2017). *Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Oteller Örneği*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(1), 30-41.
- Tayfun, A., Çatır, O., (2013). *Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, İşletme Araştırmaları Dergisi, 5 (3): 114-134.
- Tayga, Y. (1990). *Türk Spor Tarihine Genel Bakış*. Ankara: GSGM Yayınları.
- Tekin, Ö., Aydın, A., Özmen, M., ve Yaykaşlı, M. (2014). *Tükenmişlik Sendromu ve Özellikleri: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (1), 135-158.
- Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya: Duyguları zekice yönetme*. Ankara: Pegem A.
- Tokay, T. (2000). *Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi (Bir Uygulama)*.Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.
- Turkay, H. ve Aydın, A. D. (2017). *Bir İnceleme: Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Spor Örgütlenmesi*. Diyalektolog Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, 16, s.179-189.
- Tutar, H. (Ed.) (2015). *Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar*, Ankara: Seçkin.

- Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). *Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(02), 196-218.
- Türk Dil Kurumu (TDK). Sözlük Erişim Tarihi: 08.Nisan.2022. (<http://www.tdk.gov.tr>).
- Türk Dil Kurumu (TDK). Sözlük Erişim Tarihi: 18.Nisan.2022. <https://www.tdk.gov.tr>.
- Türkoğlu, T., ve Yurdakul, Ü. (2017). *Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması*. Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 18(1), 88-97.
- Türkoğlu, T., ve Yurdakul, Ü. (2017). *Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması*. Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 18(1), 88-97.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). “*Deü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler*”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 19, S. 1, S. 91-99.
- Üçışık, F. (2011). *Spor hukuku*. Ankara: Ötüken Neşriyat.
- Ünlü, H., Balanlı, O. F., Yüceant, M., Erbaş, M. K., Ve Karahan, M. (2022). Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Pozitif ve Negatif Duygu, Sürekli Umut ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Tanımlayıcı Araştırma. *Türkiye Klinikleri Journal of Sports Sciences*, 14(1).
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). *Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (37), 183-207.
- Ünlü, S. (2001). “*Duygular*”, Ayhan Hakan (Ed.), *Psikoloji içinde*, Eskişehir, s.80-97.
- Ünlü, Y. (2021). *Spor Örgütlerinde Liderlik Davranışları Presentizm ve Örgütsel Bağlılık Etkileşiminin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı. Bolu.
- Viswesvaran, C. (1993). *Modeling job performance: Is there a general factor*. University of Iowa Defense Department of Management and Organizations College of Business Administration. Doctor of Philosophy.
- Wallace, J. E. (1995). *Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations*. Administrative science quarterly, s. 228-255.

- Watt Smith, T. (2018). *Duygular sözlüğü acımadan zevklenmeye*. (Hale Şirin, Çev.). İstanbul: Kolektif Kitap.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). “*Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work*”, *Research in Organizational Behavior*, 18, p.1-74.
- Wright, T. A. (1997). *Job performance and organizational commitment*. *Perceptual and Motor Skills*, 85(2), 447-450.
- Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması* (Master's thesis, Sosyal Bilinstitüsü).
- Yalım, D. (2005). *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yaman, M. (2000). *İnsan Kaynakları: Kişi ve Kurumlara Öneriler*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Yanardağ, M. Z. (2017). *Üniversite Öğrencilerinde Pozitif/Negatif Duygu ve Sosyal Desteğin İncelenmesi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği*-Examination Of Positive-Negative Affect And Social Support Among College Students: Sample Of Mehmet Akif Ersoy University Faculty Of Economics And Administrative Sciences. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 278-294.
- Yayan, G. (20118). *Orta yaş grubundaki bireylerin otomatik düşünce düzeylerinin depresyon, anksiyete ve pozitif-negatif duygular üzerindeki etkisi*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yelkikalan, N. (2006). *21. yüzyılda girişimcinin yeni özelliği: Duygusal zekâ. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*.
- Yemez, İ. ve Karaca, Ş. (2019). *Anlık duygu durumu ve plansız satın almaya gidilmelidir*. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11 (18), 1167-1193.
- Yenel, İ. F. ve Parasız, Ö. (2019). *Türk spor yönetimi. A. Azmi Yetim (Ed.). Yönetim ve spor*. Ankara: Gazi Kitapevi, 307-372.
- Yıldırım, E. (2016). *Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü* (Doctoral dissertation, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Yıldırım, E., ve Akın, M. (2018). *Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449.
- Yıldız, S. (2019). *Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Çalışanlarının Duygusal Emek Boyutları ve İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. T.C. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sivas.
- Yılmaz, M. (2020). *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Çerçevesinde Yeniden Yapılandırılan Türk Spor Teşkilatına Dair Görüşlerin Belirlenmesi*, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara.
- Yusuf, R. M., Hamid, N., Eliyana, A., Bahri, S. ve Sudarisman, A. (2012). *The antecedents of employee's performance: Case study of Nickel Mining's Company, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management*, 2(2), 22–28.
- Yüceant, M. Ünlü, H. ve Balanlı, O. F. (2019). *Üniversitelerin Spor Yöneticiliği Bölümünde Öğrenim Gören Öğrencilerin Pozitif ve Negatif Duygularının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 69-80.

Ekler Ve İzinler

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma Sor Federasyonlarında çalışan personellere yönelik yapılmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler DOKTORA tezi kapsamında bilimsel amaçla kullanılacağı için soruları içten doldurmanız, araştırmanın sağlıklı ve güvenilir sonuçlara ulaşması ve problemi tam olarak ortaya koyabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bilgiler bilimsel amaç dışında kesinlikle kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır. Forma adınızı, soyadınızı belirtecek herhangi bir şey yazmanıza gerek YOKTUR. Katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınız da kolaylıklar dilerim.

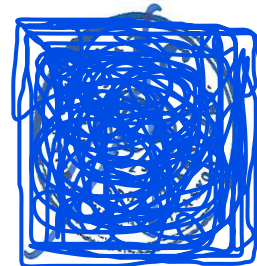
Uğur AYDEMİR
Bayburt Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Murat KUL

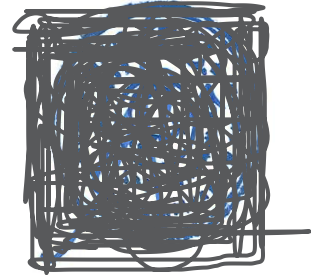
1. Cinsiyetiniz ☐ Erkek ☐ Kadın	2. Yaşınız :.....
3. Federasyon :.....	4. Medeni Haliniz ☐ Evli ☐ Bekar
5. Eğitim Düzeyiniz ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora	6. Aktif Olarak Spor Yapıyor musunuz ☐ Evet ☐ Hayır
7. Mesleki Kıdem Süresi.....	8. Algılanan Refah Düzeyi ☐ Düşük Düzey ☐ Orta Düzey ☐ Yüksek Düzey
9. Kurumdaki Görev Türünüz.....	
10. Algılanan gelir düzeyi ☐ Düşük ☐ Orta ☐ Yüksek	

<u>İş Performansı Ölçeği</u> Lütfen bu cümlelere şu anda çalıştığınız kuruluş açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	Hiç katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen katılıyorum (5)
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım					
İş hedeflerime fazlası ile ulaşıyorum					
Sunduğum hizmet kalitesinde, standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim					
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim					

Araştırmacı: Uğur Aydemir



Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
Aşağıdaki maddeler kişilerin çalıştıkları kuruluş hakkında çeşitli duygu ve fikirlerini yansıtmaktadır. Lütfen bu cümlelere şu anda çalıştığınız kuruluş açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.					
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>					
4. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>					
5. Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi <u>görmüyorum.</u>					
6. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8. Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda kurumumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>					
14. Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.					
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.					

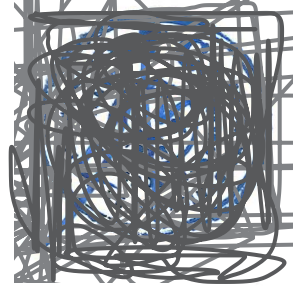


Araştırmacı: Uğur Aydemir

Pozitif Negatif Duygu Ölçe_i (Positive and Negative Affectivity Schedule) – PANAS

	Aşağıda duygu durumlarınızla ilgili çeşitlik sıfatlar vardır. Lütfen son bir haftada hissettiğiniz duygulardan size en uygun olanı işaretleyiniz.	Çok Az veya hiç (1)	Biraz (2)	Ortalama (3)	Oldukça (4)	Çok fazla (5)
1	İlgili					
2	Sıkıntılı					
3	Heyecanlı					
4	Mutsuz					
5	Güçlü					
6	Suçlu					
7	Ürkmüş					
8	Düşmanca					
9	Hevesli					
10	Gururlu					
11	Asabi					
12	Uyanık					
13	Utanmış					
14	İlhamlı					
15	Sinirli					
16	Kararlı					
17	Dikkatli					
18	Tedirgin					
19	Aktif					
20	Korkmuş					

Araştırmacı: Uğur Aydemir







**T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**



**ETİK KURULU
KARARI**

Karar Tarihi
24.02.2022

Karar Sayısı
43

Oturum Sayısı
03

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 16.02.2022 tarihli ve E-83542712-050.99-56711 sayılı yazısına istinaden, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı 202230008 numaralı öğrenci Uğur AYDEMİR'in yürüttüğü "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup; araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan

BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR

Mevcut Elektronik İmzalar

Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 03.03.2022 16:47

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Nuri TURAN



Tel: :

Faks:

E-Posta: :

Elektronik ağı:

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



GUNER COL

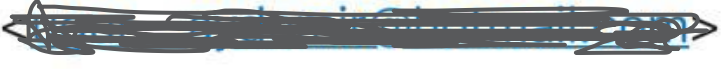
Siz kişisine

16:03

...

Atıf yaparak kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

iPhone'umdan gönderildi

uğur aydemir 
şunları yazdı (31 Eki 2022 15:58):

Hocam merhaba. Ben Uğur AYDEMİR Bayburt
Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi
Ve Spor Eğitimi Doktora öğrencisiyim. Danışmanım
Doç. Dr. Murat KUL ile yapacağımız Spor
Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel
Bağlılık, İş Performansı ve Duygu Durumları
Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi konulu
araştırmamızda Sigler ve Pearson (2000)'ın Kirkman ve
Rosen (1999) geliştirdiği ve sizin tarafınızdan geçerlilik
güvenirlilik çalışması yapılan tek boyutlu iş performansı
ölçeği için kullanım iznini talep ediyor iyi çalışmalar
diliyorum.



Tülin Gençöz
Siz kişisine

19:17

...



PANAS_Info
DOC - 27 KB



PANAS
DOC - 29 KB



PANAS
PDF - 8,3

📎 3 ek (8,4 MB)

Merhabalar,

Ölçeği bilimsel araştırmalarınızda kullanabilirsiniz.

Makaleyi, ölçeği ve değerlendirme şekli için hazırladığım dokümanı ekte yolluyorum.

İyi çalışmalar dileklerimle.

Prof. Dr. Tülin Gençöz
Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Rektör Yardımcısı
06800 Ankara
TURKIYE

T: ~~0312 219 2192~~
F: ~~0312 219 2192~~



TÜRKİYE
ATLETİZM FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-10421102-125.99-3155798

08.09.2022

Konu : Ölçek Uygulama İzni (Uğur AYDEMİR)

Sayın Uğur AYDEMİR

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı'nda yapmakta olduğunuz doktora programı kapsamında "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " konulu çalışmanız için talep etmiş olduğunuz ölçek uygulamasının Covid-19 tedbirleri çerçevesinde uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Satılmış ATMACA
Genel Sekreter V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 992911D2-7E84-4FDF-BD62-9373A04362C4 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Balgat Mahallesi Osmanlı Caddesi 25/2 Çankaya/ANKARA
Telefon No: (0 312) 309 19 61 Faks No: (0 312) 309 19 70
İnternet Adresi: www.taf.org.tr Bilgi için: Arzu ÖKSÜZ
Spor Eğitim Uzmanı





18.09.2022

Suat TORGAY
Başkan a.
Genel Sekreter V.



Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı araştırma/ çalışma TBESF Sağlık ve Eğitim kurulu tarafından uygun görülmüştür.

Türkiye Bedensel Engelliler Spor Federasyonu



TÜRKİYE
BOCCE BOWLING VE DART FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-54841267-125.99-3219579

Konu : ANKET TALEBİ



30.09.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : Uğur AYDEMİR'in 08.09.2022 tarihli başvurusu.

"Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağılılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırma Federasyon personelimize yönelik olarak anket çalışması yapma talebiniz uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi rica ederim.

Şakir ERDEM
Genel Sekreter V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 3C4548F6-551C-4CF2-A627-675AF55BF80C Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Kocatepe Mahallesi Meşrutiyet Caddesi 31/3, 06420 Çankaya - Ankara Bilgi için: Yasin ALPSOY Şef
Telefon No: (0 312) 310 20 60 Faks No: (0 312) 310 60 50
İnternet Adresi: <http://www.tbbdf.gov.tr> Kep Adresi :
boccebowlingvedartfederasyonu@hs01.kep.tr





TÜRKİYE
BOKS FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-81916450-125.99-2050222

Konu : Araştırma İzni Hk.



03.03.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : Uğur AYDEMİR'in 04.03.2022 tarihli başvurusu.

İlgi dilekçe yazıda "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansları ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " konulu araştırmanın federasyon personelimize uygunlanması istenmektedir.Söz konusu çalışmada federasyon personeline uygulanmasında herhangi bir sakınca yoktur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Tahir YILMAZ
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 1631504E-C6C6-4A49-AFAA-9AD747D391C0

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Beştepeler Mahallesi Alparslan Türkeş Caddesi No:41 Yenimahalle-ANKARA

Telefon No: (0 312) 311 74 58 Faks No: (0 312 324 09 27

İnternet Adresi: www.turkboks.gov.tr

Bilgi için: Çağrı ŞENTÜRK
Spor Eğitim Uzmanı
Telefon No:(312) 311 74 58





TÜRKİYE
BUZ HOKEYİ FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-85041078-804.01-3220745

Konu : Anket izni hk.(Uğur AYDEMİR)



30.09.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : Uğur AYDEMİR'in 08.09.2022 tarihli başvurusu.

01/03/2022 - 01/10/2022 tarihleri arasında **Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi** isimli araştırmanız için Federasyonumuza bağlı olan çalışanlar üzerinde anket çalışması yapmanız uygun görülmüştür.

Osman GÜLEN
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 45C98688-2078-41BF-ADD1-D23BF9FB882A

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Koru Mahallesi, Ankaralılar Caddesi 2647. Sokak No:1 Ümitköy Spor Kompleksi -

BuzPisti, Çankaya/ANKARA

Telefon No: (0 312) 215 70 00 Faks No: (0 312) 215 70 88

İnternet Adresi: <http://www.tbhf.org.tr>

Bilgi için:Sare TANRIVERDİ

Büro Personeli





TÜRKİYE
CURLING FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-24379953-125.99-3315119

Konu : Araştırma İzni



08.10.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : Uğur AYDEMİR'in 08.09.2022 tarihli başvurusu. .

İlgide kayıtlı dilekçenizde belirtilen "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmanın federasyon personeline uygulanmasında herhangi bir sakınca yoktur.

Bilgilerinize rica ederim.

Hüdaverdi UĞUR
Genel Sekreter

422455011 - 422455011 - 422455011

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: C09DC2F6-7EF2-44C2-9D1E-C613249C41A5

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Kızılay Mahallesi Gazi Mustafa Kemal Bulvarı Tibaş Vakıfhan Daire: 15-16 No: 24

Kızılay-ANKARA

Telefon No: (0 312) 309 10 86 Faks No: (0 312) 309 10 87

İnternet Adresi: <http://curling.gov.tr>

Bilgi için: Fadime Beyza

ATALAY

Büro Personeli





TÜRKİYE
DAĞCILIK FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-98943679-125.99-3248784

Konu : İzin Hk.



27.03.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi: 27.03.2022 tarihli Uğur Aydemir'in dilekçesi.

İlgi tarihli dilekçeye istinaden; "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmanıza yönelik federasyon çalışanlarımıza anket uygulamanız için izin verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Mehmet ŞAHİN
Genel Sekreter

415796061 - 415796061 - 415796061 - 415796061

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 7C3B43B7-6B4A-40C7-B5D1-F4CEB7509354

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı No: 17/10 Kızılay 06420 – Çankaya-ANKARA

Telefon No: (0 312) 311 91 20 Faks No: (0 312) 310 15 78

İnternet Adresi: www.tdf.gov.tr

Bilgi için: Yüstra KOCAKAYA

Büro Personeli





TÜRKİYE
GELENEKSEL TÜRK OKÇULUK FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-33177154-125.99-3219869

Konu : Anket Çalışması İzin



09.09.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : Anket Uygulama İzin Dilekçesi.

İlgi dilekçeniz ile Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Doktora Programı kapsamında "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmayı, 01/03/2022 - 01/10/2022 tarihleri arasında federasyonunuza bağlı olan çalışanlar üzerinde anket çalışması uygulama talebiniz tarafımızca uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi rica ederim.

Gökhan GÜZEL
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 23ED2917-7E61-4B4E-BB9B-EBF9B769D6C5

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Ankara Spor Salonu - Hacı Bayram Mahallesi Hipodrom Caddesi No:2

Altındağ/ANKARA

Telefon No: (312) 324 00 35 Faks No: (312) 324 00 32

Elektronik Ağ: www.tgtf.org.tr E-Posta: tgtf@tgtf.org

Bilgi için: Sebiha SARICA

Büro Personeli





TÜRKİYE
GOLF FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-50299211-125.99-3256044

Konu : Doktora Tez Çalışması



23.09.2022

Sayın: Uğur AYDEMİR

İlgi : 08.09.2022 tarihli dilekçeniz.

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında yapmakta olduğunuz "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırma çalışması için federasyonumuz çalışanları ile ilgili anket uygulaması tarafımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Ufuk Birdal ALVAÇ
Genel Sekreter

416412769 - 416412769 - 416412769

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: DCD65D30-64DF-44EF-B54D-4606D8ED4B6C Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Beştepe Mahallesi Yaşam Caddesi Neorama İş Merkezi A Blok No:13/91 Bilgi için:Nihat TAŞKAYA
Yenimahalle -ANKARA Büro Personeli
Telefon No: (0 312) 309 39 45 Faks No: (0 312) 309 18 40
İnternet Adresi: www.tgf.org.tr





TÜRKİYE
GÖRME ENGELLİLER SPOR FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-52105885-604.01.02-3230501

20.09.2022

Konu : Anket Çalışması İzni

Sayın Uğur AYDEMİR
Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğrencisi

İlgi : a) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü'nün 25.05.2022 tarih ve 604.02-2539142 sayılı yazısı.
b) 08 Eylül 2022 tarihli mail ekindeki dilekçeniz.

İlgi (b) dilekçenizde belirttiğiniz "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi" konulu araştırmanız için federasyonumuz çalışanları üzerinde anket çalışmasında bulunma talebiniz uygun görülmüştür. Bilgilerinizi rica ederim.

Ali Suat EKİNCİ
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: CC14E81D-DB66-4721-AE6E-DA5FB0F09D9

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Cinnah Caddesi No:24 Doğa Apart. 4/14 Çankaya/ANKARA

Telefon No: (0 312) 311 01 60 Faks No: (0 312) 432 00 52

İnternet Adresi: <http://www.gesf.org.tr>

Bilgi için: Ali Suat EKİNCİ

Genel Sekreter





TÜRKİYE
GÖRME ENGELLİLER SPOR FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-52105885-604.01.02-3230501

20.09.2022

Konu : Anket Çalışması İzni

Sayın Uğur AYDEMİR
Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğrencisi

İlgi : a) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü'nün 25.05.2022 tarih ve 604.02-2539142 sayılı yazısı.
b) 08 Eylül 2022 tarihli mail ekindeki dilekçeniz.

İlgi (b) dilekçenizde belirttiğiniz "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi" konulu araştırmanız için federasyonumuz çalışanları üzerinde anket çalışmasında bulunma talebiniz uygun görülmüştür. Bilgilerinizi rica ederim.

Ali Suat EKİNCİ
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: CC14E81D-DB66-4721-AE6E-DA5FB0F09D9

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Cinnah Caddesi No:24 Doğa Apart. 4/14 Çankaya/ANKARA

Telefon No: (0 312) 311 01 60 Faks No: (0 312) 432 00 52

İnternet Adresi: <http://www.gesf.org.tr>

Bilgi için: Ali Suat EKİNCİ
Genel Sekreter





TÜRKİYE
HALK OYUNLARI FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-56723274-125.99-3272835

Konu : Araştırma İzin



27.09.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : Uğur AYDEMİR'in 08.09.2022 tarihli başvurusu.

İlgi yazınızda belirtilen, "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsek Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırmanız için anket çalışmasının yapılması Federasyonumuzca uygun görülmüştür.
Bilgilerinize ve gereğini rica ederim.

Muzaffer GÜVEN
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: B596E382-6BA2-4969-B6B7-120D1347C4F1

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Kavacık Subayevleri Mahallesi Şehit Ömer Halisdemir Bulvarı No:53 Keçiören-

ANKARA

Telefon No: (0 312) 310 65 64 Faks No: (0 312) 309 50 30

İnternet Adresi: <https://www.thof.gov.tr>

Bilgi için:Gülsüm ALAN

Büro Personeli





TÜRKİYE HENTBOL FEDERASYONU

26./09/2022

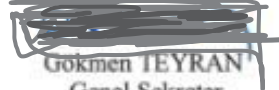
Sayı: 613

Konu: Doktora Tezi hk.

Sayın; Uğur AYDEMİR
Bayburt Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Federasyonumuz Başkanlığımıza 08.09.2022 tarihinde vermiş olduğunuz dilekçenizde yer alan "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli yapmış olduğunuz doktora tezi araştırma başvurunuz incelenmiş olup, tez önerisinde belirtildiği üzere 01.03.2022/01.10.2022 tarihleri arasında Federasyon bünyesinde çalışan personele anket yapmanız uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.


Gökmen TEYRAN
Genel Sekreter



TÜRKİYE
HERKES İÇİN SPOR FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-61519976-044-3438623

19.10.2022

Konu : "Spor Spor Federasyonlarında Çalışan
Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş
Performansı ve Duygu Durumları
Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Adlı
Anket Çalışması İzni

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : 08.09.2022 tarihli başvurunuz.

İlgide kayıtlı başvurunuz ile Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda, Doç. Dr.Murat KUL danışmanlığında yürütmekte olduğunuz "Spor Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı doktora tezi bitirme çalışmasına yönelik, federasyonumuz çalışanlarına anket uygulama talebiniz bulunmaktadır.

Bahse konu yazı içeriği incelenmiş olup, Federasyon Başkanlığımız çalışanlarına yönelik anket uygulama talebiniz uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

Mustafa KARAKUŞ
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 6206DB44-FE03-4BE5-BAFA-B25C9CB3DD27 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Ehlibeyt Mahallesi Tekstilciler Caddesi Sümer İş Merkezi No:15/6 Balgat-ANKARA Bilgi için:Cenan ERUZUN
Telefon No: (0 312) 311 62 17 Faks No: (0 312) 309 29 97 0506 638 43 52
İnternet Adresi: <http://www.his.gov.tr>





TÜRKİYE
HOKEY FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-64025242-125.99-3234797

Konu : Anket Çalışması



23 Ocak 2022

Sayın Uğur AYDEMİR

Federasyonumuza göndermiş olduğunuz dilekçeye istinaden; Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı araştırmanız ve anket çalışması yapmanız federasyonumuzca uygun görünmüştür. Gereğini bilgilerinize rica ederiz.

Salih KANIK
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 6B86CC2B-D122-4CF8-BAD1-E9269BCC9244 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Zübeyde Hanım Caddesi No:56 Daire No: 10 Beştepe/Yenimahalle/Ankara Bilgi için: Tuğba YILDIRIM
Telefon No: (0 312) 310 35 13 Faks No: (0 312) 310 35 78 Büro Personeli
İnternet Adresi: <http://www.turkhokey.gov.tr>





TÜRKİYE
JUDO FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-69048714-125.99-3371115

10.10.2022

Konu : Diğer

İLGİLİ MAKAMA

İlgi : Uğur AYDEMİR'in 28.02.2022 tarihli başvurusu.

İlgi dilekçe ile, Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Doktora programı 202230008 numaralı öğrencisi Uğur AYDEMİR, Doç Dr. Murat KUL danışmanlığının Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı araştırması kapsamında, 01.03.2022-01.07.2022 tarihleri arasında, Federasyonumuzca uygun görülmesi halinde Federasyonumuza bağlı çalışan personeller üzerinde anket çalışması yapmak istediğini bildirmiştir.

İlgi dilekçenin ekinde yer alan alan bilgi ve belgeler çerçevesinde, 39841200928 TC Kimlik Numaralı Uğur AYDEMİR'in, söz konusu tarihlerde, federasyonumuzda, Federasyonumuza bağlı çalışan personeller üzerinde anket çalışmasını gerçekleştirmesi uygun görülmüştür.

Gereği bilgilerinize arz/rica olunur.

İş bu belge ilgilinin isteği üzerine verilmiştir.

Mustafa BAHADIR
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 3ED87143-8362-47C4-A37A-CCA6DB88EF9E

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Gayret Mahallesi Aşık Çelebi Caddesi No: 9 / A Yenimahalle - ANKARA

Telefon No: (0 312) 309 10 71 Faks No: (0 312) 311 62 08

İnternet Adresi: www.judo.gov.tr

Bilgi için: Zeynep VARLIK
Büro Personeli





TÜRKİYE
KÜREK FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-88616368-125.99-3237398

09.02.2022

Konu : Araştırma İzni

Sayın Uğur AYDEMİR

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Bölümü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Programı'nda yapmakta olduğunuz "*Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" konulu doktora tez çalışmanız için Federasyon çalışanları ile ilgili anket uygulanması tarafımızca uygun görülmüştür.

Bu belge ilgilinin isteği üzerine verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Erhan ERTÜRK
Federasyon Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: F59D51E4-D193-4F35-8A6B-488BBE6A7594 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Korkutreis Mah. Sezenler Sok. Yağmur Apart. No: 12/2 Çankaya/ANKARA Bilgi için: Uğur ÇATALKAYA
Telefon No: (0 312) 310 21 06 Faks No: (0 312) 309 10 88 Büro Personeli
İnternet Adresi: www.tkf.gov.tr Telefon No: (312) 310 21 06





TÜRKİYE
KICK BOKS FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-88354129-125.99-3274059

Konu : Uğur AYDEMİR Hk.



27.08.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı 202230008 numaralı öğrenci Uğur AYDEMİR'in yürüttüğü "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırmanın uygulanmasında Federasyonumuzca bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Harun DEMİR
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 48891C8B-641A-48C8-B561-02C344C5C796

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Adres : Mithatpaşa Caddesi No:24/8 Kat:4 Kızılay - ANKARA TÜRKİYE

Telefon No: (312) 311 86 10 Faks No: (312) 311 86 20

Elektronik Ağ: <https://kickboks.gov.tr/> E-Posta: info@kickboks.gov.tr

Bilgi için: Elçin PEŞMEN
Büro Personeli





TÜRKİYE
KANO FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-70125258-125.99-3242790

Konu : Anket İzni Hk.

08.09.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : Uğur AYDEMİR 08.09.2022 Tarih ve bila sayılı yazısı.

İlgi yazınız ile "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmayı tez çalışmanızda kullanmak üzere anket çalışması yapabilmek için izin verilmesi talep edilmiştir.

Söz konusu anket çalışmanızın, değerlendirme sonuçlarının Federasyonumuzla da paylaşarak yapılmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi rica ederim.

Ahmet Emrah BEŞE
Genel Sekreter V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: E0578484-7DD5-414C-8F13-3075DAAB245D

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Kocatepe Mahallesi Meşrutiyet Caddesi No:29/11 Kat:4 Kızılay-ANKARA

Telefon No: (0 312) 310 40 34 Faks No: (0 312) 310 40 53

İnternet Adresi: www.turkaf.org.tr

Bilgi için: Bedriye ÖZDEMİR

Büro Personeli

Telefon No:(312) 310 40 34





TÜRKİYE
KARATE FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-76227150-605.01-3438334

Konu : Anket Çalışması Hk.



19.10.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : 08.09.2022 tarihli başvurusunuz.

01/03/2022 ile 01/10/2022 tarihleri arasında Federasyonumuz programında yer alan çalışmalar ile ilgili anket yapmak isteğiniz değerlendirilmiş olup, Federasyonumuzca bir anket yapılmamaktadır. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Hacı BEŞBADEM
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 78AC0786-4F98-4586-9F10-7E7C9D131ECC

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

EMNİYET MAHALLESİ AFET SOKAK NO: 28 YENİMAHALLE / ANKARA

Telefon No: (0 312) 310 61 90 Faks No: (0 312) 309 32 62

İnternet Adresi: www.karate.gov.tr

Bilgi için: Yasemin ULUIŞIK

Şef





TÜRKİYE
KAYAK FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-74709139-125.99-3166127

Konu : Uğur AYDEMİR Anket İzni Hk.

08.09.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : 08.09.2022 tarihli Uğur AYDEMİR'in dilekçesi.

İlgi tarihli dilekçeye istinaden; "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmanıza yönelik federasyon çalışanlarımıza anket uygulatmanız için izin verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Ali OTO
Federasyon Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 9EF1966B-FB14-423A-8116-3E6E426DDDB0 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Tandğan Meydanı Anıt Caddesi No: 8/11-12 Şafak Apart. Çankaya-ANKARA Bilgi için: Gözde ULUDAĞ
Telefon No: (0 312) 285 11 31 Faks No: (0 312) 285 11 32 Büro Personeli
İnternet Adresi: www.tkf.org.tr





TÜRKİYE
MASA TENİSİ FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-92390194-125.99-3269072

Konu : Anket Çalışması



27.09.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : 08.09.2022 tarihli dilekçeniz.

İlgide kayıtlı yazınız ile "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı anket çalışması yapılmasında Federasyonumuzca bir sakınca görülmemektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Alp BALA
Genel Sekreter V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: D2BF7A50-DCF6-4326-AC1B-2C6123ED1796 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Maltepe Mahallesi Şehit Daniş Tunalıgil Sokak No:3/13 Çankaya - ANKARA Bilgi için: Batuhan Burak
Telefon No: (0 312) 311 18 42 Faks No: (0 312) 310 51 32 KÖKSALAN
İnternet Adresi: <http://www.tmtf.gov.tr> Muhasebeci
Telefon No: (312) 311 18 42-118





TÜRKİYE
MUAY THAİ FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-13949907-125.99-2037082

07.03.2022

Konu : İzin Hakkında

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi: 07.03.2022 tarihli Uğur AYDEMİR'in dilekçesi

İlgi tarihli dilekçeye istinaden; "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmanıza yönelik federasyon çalışanlarımıza anket uygulatman için izin verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Korkmaz ATALAY
Genel Sekreter



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: DAF24930-67CF-4A33-A0E3-58AACEC1CB7F

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Anıttepe Mahallesi Gençlik Caddesi No:5 D:5 06570 Çankaya-ANKARA

Telefon No: (0 312) 311 26 83 Faks No: (0 312) 311 26 84

İnternet Adresi: <http://www.muaythai.gov.tr/>

Bilgi için: Ünal Can GÖKMEN

Büro Personeli





TÜRKİYE
OKÇULUK FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-47309373-125.99-3238508

Konu : Uğur Aydemir Anket Çalışması

Sayın Uğur AYDEMİR

Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı çalışmanıza istinaden Federasyonumuz personelleri ile anket yapmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.
Bilgilerinize rica ederim.

Ali Sirer AYDIN
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 555721B3-06C3-4787-B24D-0254AF149CA6

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Mustafa Kemal Mahallesi 2152. Cadde Kent İş Merkezi 2/15 Çankaya-ANKARA

Telefon No: (0 312) 310 07 52 Faks No: (0 312) 310 72 83

İnternet Adresi: <http://tof.gov.tr>

Bilgi için: Sevgi GÜNDOĞAN

Büro Personeli





TÜRKİYE
SUTOPU FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-96624643-100[1002]-3254908

08.09.2022

Konu : İzin Hakkında

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi: İlgi: 08.09.2022 tarihli Uğur AYDEMİR'in dilekçesi

İlgi tarihli dilekçeye istinaden; "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmanıza yönelik federasyon çalışanlarımıza anket uygulamanız için izin verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Hüseyin AŞCI
Genel Sekreter V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 14AD0AE1-F5D4-47EB-BF38-163E76E25306 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Söğütözü Mahallesi 2178.Cadde Söğüt İş Merkezi No:2/4 06520 Çankaya-ANKARA Bilgi için: Gamze ASLAN
Telefon No: (0 312) 311 47 92 Faks No: (0 312) 311 47 83 Sözleşmeli Personel
İnternet Adresi: <http://www.sutopu.gov.tr>





TÜRKİYE
TAEKWONDO FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-64426237-125.99-3276653

28.09.2022

Konu : Anket İzni hk.

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : 08.09.2022 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçeniz ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında yaptığınız doktora çalışmanızda kullanılmak üzere Federasyonumuz çalışanları üzerinde "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli anketi uygulamak istediğiniz bildirilmiş olup; söz konusu anketin uygulanmasında Federasyonumuzca herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Metin ŞAHİN
Federasyon Başkanı

Ek: Anket. (4 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: ECC8833F-8140-4125-BEEB-F48203883AE0 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Balgat Mahallesi Mevlana Bulvarı Yelken Plaza No:139/45 Çankaya-
ANKARA
Telefon No: (0 312) 310 88 16 / (0 312) 284 00 91 Faks No: (0 312)
310 90 42
İnternet Adresi: <http://www.turkiyetaekwondofed.gov.tr>

Bilgi için: Volkan
TUNÇDÖKEN
Büro Personeli
Telefon No: (312) 310 15 56-
111





TÜRKİYE
TRİATLON FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-81837915-125.99-3260331

Konu : Anket İzni Hk.

TÜRKİYE
TRİATLON
FEDERASYONU
26.09.2022

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : Uğur AYDEMİR'in 26.09.2022 tarihli dilekçesi.

İlgi tarihli dilekçeye istinaden; "Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmanıza yönelik federasyon çalışanlarımıza anket uygulatmanız için izin verilmiştir.
Bilginize rica ederim.

Erhan DURUKAN
Genel Sekreter V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: DE9561E1-95BA-40E1-B3DC-326303761182 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Maltepe Mahallesi Şehit Daniş Tunalıgil Sok. No:3 K:4 D:5 Çankaya-ANKARA
Telefon No: (0 312) 309 25 70 Faks No: (0 312) 309 25 77
İnternet Adresi: www.triatlon.org.tr
Bilgi için:Nazan KARTALOĞLU
Büro Personeli





TÜRKİYE
ÜNİVERSİTE SPORLARI FEDERASYONU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-28585145-125.99-3246423

Konu : Araştırma İzni Uğur AYDEMİR



09.02.2022

Sayın Umut AYDEMİR

"Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları , İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmanız üzerine Federasyonumuza bağlı olan çalışanlar ile anket çalışmanız uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi rica ederim.

Zeynep ŞAHİN
Genel Sekreter

415131750 - 415131750 - 415131750 - 415131750

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 8F9E7A61-EA06-4360-BCB5-17C027B4B601

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Emek Mahallesi Kırım Caddesi Liparis İş Merkezi No:36/C Emek-ANKARA

Telefon No: 444 25 30 Faks No: (0 312) 310 16 83

İnternet Adresi: <http://www.tusf.org>

Bilgi için: Çağla KIRBUĞA
Sözleşmeli Spor Eğitim
Uzmanı





Göksu Gülpınar 14 Eki

alıcı: ben, serhataaltinel v



Sayın Aydemir,

22/09/2022 tarihli dilekçenize istinaden;

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Doktora Programınız kapsamında Federasyonumuza başvuruda bulunmuş olduğunuz " Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırma kapsamında anket uygulamanız Federasyonumuzca uygun görülmüştür. Tarafınızdan gelecek gün vb. talepler hususunda gerekli destek sağlanacaktır.

İyi günler dilerim.



Göksu GÜLPINAR
Genel Sekreter Yardımcısı
Türkiye Tenis Federasyonu

Adres: ~~Karşıyaka Mahallesi, 1500. Sokak, 35010, Çarşı, İzmir~~
~~Plaza No: 10~~
~~Çarşı Mahallesi / Çarşı, 35010~~
Tel: +90 312 200 77 10 - Fax: +90 312 200 77 73
www.ttf.org.tr



TÜRKİYE
YÜZME FEDERASYONU BAŞKANLIĞI



Sayı : E-97009680-125.99-3510382

28.10.2022

Konu : Anket Çalışması Hk.

Sayın Uğur AYDEMİR

İlgi : 08.09.2022 tarihli yazınız.

İlgili yazınıza istinaden 01.03.2022 ve 01.10.2022 tarihleri arasında Federasyonumuz çalışanları ile yapmayı talep ettiğiniz "*Spor Federasyonlarında Çalışan Personellerin Örgütsel Bağlılıkları, İş Performansı ve Duygu Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" adlı araştırmayı gerçekleştirmeniz tarafımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Seçkin RENKLİBAY
Genel Sekreter

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 3CE01A3D-4E9F-4A62-BF05-DF15587F491B

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>

Beştepe Mahallesi 33. Sokak No13 Yenimahalle-ANKARA

Telefon No: 0 (312) 310 09 05 Faks No: (0 312) 309 36 24

İnternet Adresi: <http://www.tyf.gov.tr>

Bilgi için: Ayşe KIR

Yüzme Branş Sorumlusu

Telefon No: (312) 310 76 21-

132

