

Profesyonel Türk voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi¹

Examining Turkish professional volleyball players' levels of organizational commitment to their clubs

Sevim Güllü²

Meltem Koçak³

Received Date: 07 / 09 / 2016

Accepted Date: 08 / 11 / 2016

Öz

Araştırmanın amacı, profesyonel voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmektir. Bu araştırma, tarama modelinde bir araştırmadır. Çalışma grubunu 1. ve 2. Ligde voleybol oynayan 100 sporcu oluşturmaktadır. Katılımcılara demografik bilgiler sorulmuş ve 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. (Güllü, 2014) Ölçek; duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımlarını belirlemek için yüzde, frekans ve çapraz tablo yöntemleri kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacı ile Kolmogrov-Smirnof testi yapılmış ve bunun neticesinde Örgütsel Bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarının normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. ($p < 0.05$). Buna göre $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde 2 değişkenli veriler için Mann Whitney U testi, 2' den fazla değişkenler için ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Gruplar arasındaki farkı tespit etmek amacıyla Post-Hoc testleri kullanılmıştır. Bulguların değerlendirilmesinden elde edilen sonuca göre; cinsiyet, gelir, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre kulüpte oynayan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p > 0.05$). Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.05$), örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı alt boyutunda üniversite mezunu katılımcılar, lise mezunu katılımcılardan daha yüksek skor elde etmişlerdir. Örgütsel bağlılık literatüründe, en çok olması istenen bağlılık türü duygusal bağlılık türüdür, bunu normatif bağlılık takip eder. Çalışmamızın sonuçlarına göre; profesyonel voleybolcular, çalıştıkları kulüp için duygusal ve normatif bağlılık geliştirmişlerdir. Devam bağlılığı ise literatürde, örgütten ayrılmanın maliyeti ile ilgili farkındalık durumu olarak tanımlanmaktadır ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içerisindedir. Dolayısıyla, profesyonel voleybolculardan üniversite mezunu olanların lise mezunu olanlara göre daha yüksek düzeyde devam bağlılığı hissetmelerinin eğitim ile kazanılan bilinç düzeyi ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar sözcükler: Profesyonel voleybolcu, örgütsel bağlılık

Abstract

The purpose of this study is to measure professional volleyball players' levels of organizational commitment to their clubs. The research was conducted in the survey model. The study group was composed of 100 athletes who are playing in League 1 and League 2. The participants were asked about their demographics and applied with the 18-question organizational commitment scale (Güllü, 2014). The scale comprises of three subdimensions: affective, normative and continuance commitment. Percentage, frequency, and crosstab methods were used to find about the distribution of participant demographics. To test whether subdimensions of the scale exhibits a normal distribution, the Kolmogorov-Smirnov test was performed, and it was understood as a result that not all subdimensions of the Organizational Commitment Scale exhibited normal distribution ($p < 0.05$). Accordingly, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis test were applied for two-variable data at the significance level of $\alpha = 0.05$ and multi-variable data respectively. Post-Hoc tests were utilized for finding the difference between the groups. According to the results obtained by the examination of the findings, no significant difference was found between organizational commitment levels of the athletes playing at a club by their genders, income, ages and marital statuses while a statistically significant difference was found between participants' organizational commitment

¹ Bu makale, 4-6 Kasım 2016 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen 2. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmaları Konferansında bildiri olarak sunulmuştur.

² İstanbul University, İstanbul/TURKEY, sevim.gullu@istanbul.edu.tr

³ meltem.kocak@kuzeyyaglik.com

Güllü, S., Koçak, M. (2016). Profesyonel Türk voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (4), 1188-1199.

levels and their educational levels ($p<0.05$) and the participants who graduated from a university had higher scores than the participants who graduated from a high school in the continuance commitment subdimension of the organizational commitment scale. In the literature of organizational commitment, the most desired type of commitment is affective commitment which is followed by normative commitment. According to the results of this study, the professional volleyball players had not been able to develop either emotional or normative commitment to their clubs. Continuance commitment, on the other hand, is defined as the awareness of the cost of leaving the organization in the literature, and it is in a negative relationship with the intention of quitting the job. It is therefore concluded how professional volleyball players who graduated from a university felt higher levels of commitment than those who graduated from a high school is about the level of awareness acquired with education.

Keywords: Professional volleyball players, Organizational commitment

1. Giriş ve amaç

Örgütler ürün ya da hizmet üretimi gerçekleştirirken hammadde, sermaye, para, bilgi, girişimci, teknoloji ve işgücü gibi üretim araç ve gereçlerinin yanı sıra emek girdisi yani insan kaynağı da kullanırlar. Kendisini örgütün önemli bir parçası olarak gören ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek yoluyla kişisel hedeflere de ulaşacağına inanan bir çalışan kurumdaki kıt kaynakları etkin bir şekilde kullanarak örgütün amaçlarına da hizmet etmiş olacaktır. Bu durumda bir örgütte çalışanları motive eden etkenler tespit edilerek çalışan için elverişli bir çalışma ortamının hazırlanmasını örgütsel etkililik ve verimlilik başarımının kendiliğinden sağlanmasında ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. (Güney, 2011:275).

Ayrıca; örgüt, çalışanların bir gününün önemli bir kısmını harcadığı bir sistem olarak düşünülürse, çalışanların bu yapıya karşı tutumlarında bağlılık olgu da önem kazanmaktadır. Bu durumda, örgüt yönetimlerinin çalışanları bir üretim faktörü olarak görmektense, bir üretim kaynağı, yani yatırım kaynağı olarak tanınması gerekmektedir (Yavaşgel ve diğerleri, 2011: 79). Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; Karcıoğlu ve Çelik, 2012; Boylu ve diğerleri 2007, Aydın ve diğerleri, 2011).

Üyelerinin ücretleri ile ilgili hissettikleri, çalıştıkları kuruma bağlılıkları, fazla mesai yapmak için istekli olmaları ve iş performansı, bir işyerindeki önemli tutum ve davranışlara örnek olarak gösterilebilir. (Doherty, 1998:2) İşgücü devir hızının düşürülmesinde ve çalışan verimliliğinin etkin olarak sağlanmasında en önemli faktörlerden biri çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleridir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimsemeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, rollerini etkin olarak yerine getirebilir hale gelirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Örgütsel bağlılık, metali kendisine çeken güçlü bir mıknatısa benzetilebilir, örgütün çalışanı gelecekte de örgütte kalmaya cezbetmesi ve kişinin de buna istekli olmasının bir ölçөгüdür. Bu ölçөг ise genellikle kişinin örgütsel hedef ve görevlere olan inancını ölçmektedir (Gül, 2003). Çalışanların nitelikleri ve niteliklerini gösterebilmeleri için gerekli zeminin oluşturulması örgüt başarısı için son derece önemlidir. Bu, çalışanın örgütüne bağlılığını artıracak böylece çalışanın performansı olumlu yönde değışecektir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

Örgütsel bağlılık örgütsel performans ile pozitif ilişkili, çalışanın işe geç gelme, devamsızlık yapma ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçlar ile negative ilişkilidir. (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılık; performans, devamsızlık ve işgücü devir oranı gibi konularda belirleyici olarak görülmektedir. (Cuskelly ve Boag, 2001: 65)

Meyer ve Allen'in üç-bileşenli modeli, örgüt bağlılığı çalışmalarında dominant model olmuştur (Jaros, 2007:7). Allen ve Meyer çalışanın örgüte bağlılığını duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009: 72). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve kendisini örgüte duygusal olarak bağlı hissetmesi demektir (Brown, 2003: 34). Devamlılık bileşeni, çalışanın örgütten ayrılmasıyla ilintilendirilen masraflara dayanan bağlılık anlamına gelir (Allen ve Meyer, 1990:1). Güçlü devam bağlılığı olan çalışanlar, o örgütte çalışmak zorunda olduklarına inandıkları için kalırlar (Meyer ve Allen, 1997: 56-57) Sonucu olan normatif bağlılık da, çalışanın örgütte kalma zorunluluğunu hissetmesi anlamına gelmektedir (Allen ve Meyer, 1990:1). Normatif bağlılık yapılacak doğru (Wasti, 2009: 18) ve ahlaki şey olduğuna inanılması nedeniyle örgüte bağlı kalma zorunluluğunun hissedilmesi sonucu gelişen bağlılıktır (Brown, 2003: 34). Diğer taraftan zorunlu bağlılık, çalışanların alternatif maliyetleri karşılayamama endişeleri nedeniyle, örgütlerine sadık kalmalarını ifade etmektedir (Yağcı, 2007). Çalışanları bağlılıklarını, örgütsel faktörler kadar onların demografik özellikleri de etkiler (Çolakoğlu vd, 2009:127). (Akt: Güllü ve Yenel, 2015)

Diğer taraftan, voleybol, sporu bir takım oyunudur. Oyuncu, başarı elde etmek için takım arkadaşlarına ihtiyacı olduğunun bilinci ile ekip çalışmasını ve yardımlaşmayı öğrenir. Diğer takım sporlarından ayrıldığı nokta; yardımlaşmanın çok yüksek oranda gerekli olmasıdır. Voleybolda mutlaka paslaşma sağlanmalıdır. Sonuca gitmek için takımdaki diğer oyunculara gereksinim duyulur. Bu da üst düzeyde yardımlaşmayı gerekli kılar. <http://www.elitsk.com/voleybol.php> Böyle bir ortamda, örgütsel bağlılık da önem kazanmaktadır.

2. Çalışmanın önemi

Profesyonel voleybolcuların çalıştıkları kulüplerine olan örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik daha önce başka bir çalışmaya rastlanılmamış olması, bu araştırmanın özgün yönüdür.

3. Gereç ve yöntem

Bu çalışmanın amacı, profesyonel sporcuların, bağlı buldukları kulübe olan bağlılıklarını ölçmektir. Çalışma, tarama modelinde bir araştırmadır. Öncelikle literatür taraması yapılmış, daha sonra katılımcılara ölçek uygulanmıştır. Elde edilen verilen istatistiki analiz ile yorumlanmış ve ve daha sonra da sonuçlar yazılmıştır. Katılımcılara demografik bilgiler sorulmuştur, ayrıca 18 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Ölçek, Güllü (2014)' nün yüksek lisans tezinden alınmıştır. Ölçek; duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutludur.

Araştırmanın evreni profesyonel sporculardır. Örnekleme ise, 1. ve 2. Ligde voleybol oynayan kadın ve erkek 100 sporcudur. Trabzon İdmanocagi, Torul Genclik, Ordu Telekom Spor, Balıkesir Spor Kulubu, Bursaspor, Vakıfbank, Galatasaray, Eczacıbaşı, Hatay Bsb, Fenerbahçe, Halkbank, İstanbul Bbsk, Arkas, Beşiktaş, Ziraat Bankası Sk. Bu çalışma 1. Ve 2. Ligde oynayan voleybolcular ile sınırlı tutulmuştur. Bu çalışma katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

Verilerin değerlendirilmesi aşamasında veriler Microsoft Excel 2003 programında düzenlenmiş, SPSS 20.0 for Windows paket program kullanarak çözümlenmiştir. Katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımlarını belirlemek için yüzde, frekans ve çapraz tablo yöntemleri kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacı ile Kolmogrov-

Smirnof testi yapılmış ve bunun neticesinde Örgütsel Bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarının normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. ($p < 0.05$). Buna göre $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde 2 değişkenli veriler için Mann Whitney U testi, 2’ den fazla değişkenler için ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Gruplar arasındaki farkı tespit etmek amacıyla Post-Hoc testleri kullanılmıştır.

4. Bulgular

Tablo 1. Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre dağılımları

		Frekans	Yüzde
Değer	Kadın	53	53,0
	Erkek	47	47,0
	Toplam	100	100,0

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre dağılımları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların %53,0’ı “kadın”, %47,0’ı “erkek” tir.

Tablo 2. Araştırmaya katılan bireylerin yaşa göre dağılımları

		Frekans	Yüzde
Değer	16-20	14	14,0
	21-25	37	37,0
	26-30	26	26,0
	31-35	19	19,0
	36-40	3	3,0
	41 ve üzeri	1	1,0
	Total	100	100,0

Tablo 2’de araştırmaya katılan bireylerin yaşlarına göre dağılımları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların %14,0’ı 16-20, %37,0’ ı 21-25, %26,0’ı 26-30, %19,0’ı 31-35, %3,0’ı 36-40, %1,0’ı 41 ve üzeri yaştaadır.

Tablo 3. Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre dağılımları

		Frekans	Yüzde
Değer	Evli	26	26,0
	Bekâr	74	74,0
	Total	100	100,0

Tablo 3’te araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre dağılımları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %26,0’ı ‘evli’, %74,0’ı ‘bekâr’dir.

Tablo 4. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumlarına göre dağılımları

		Frekans	Yüzde
Değer	Lise	40	40,0
	Üniversite	60	60,0
	Total	100	100,0

Tablo 4’te araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumlarına göre dağılımları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %40,0’ ı ‘lise’, %60,0’ı ‘üniversite’ mezundur.

Güllü, S., Koçak, M. (2016). Examining Turkish professional volleyball players' levels of organizational commitment to their clubs. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (4), 1188-1199.

Tablo 5. Araştırmaya katılan bireylerin haftalık çalışma saatlerine göre dağılımları

		Frekans	Yüzde
Değer	20-30	99	99,0
	31-40	1	1,0
	Total	100	100,0

Tablo 5'te araştırmaya katılan bireylerin haftalık çalışma saatlerine göre dağılımları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %99.0'ı "20-30 saat", %1.0'ı "31-40 saat" çalışmaktadır.

Tablo 6. Araştırmaya katılan bireylerin çalışma hayatındaki kıdemlerine göre dağılımları

		Frekans	Yüzde
Değer	1-5	1	1,0
	6-10	28	28,0
	11-15	28	28,0
	16-20	30	30,0
	21-25	11	11,0
	26 ve üstü	2	2,0
	Total	100	100,0

Tablo 6'da araştırmaya katılan bireylerin çalışma hayatındaki kıdemlerine göre dağılımları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %1.0'ı "1-5 yıl", %28.0'ı "6-10 yıl", %28.0'ı "11-15 yıl", %30.0'ı "16-20 yıl", %11.0'ı "21-25 yıl", %2.0'ı "26 ve üzeri yıl" dan beri çalışmaktadırlar.

Tablo 7. Araştırmaya katılan bireylerin görev yapmakta oldukları kulüpteki yıllarına göre dağılımları

		Frekans	Yüzde
Değer	1-5	71	71,0
	6-10	18	18,0
	11-15	9	9,0
	16-20	2	2,0
	Total	100	100,0

Tablo 7'de araştırmaya katılan bireylerin görev yapmakta oldukları kulüpteki yıllarına göre dağılımları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %71.0'ı "1-5 yıl", %18.0'ı "6-10 yıl", %9.0'ı "11-15 yıl", %2.0'ı "16-20 yıl" dan beri buldukları kulüpte görev yapmaktadır.

Tablo 8. Araştırmaya katılan bireylerin mevkilere göre dağılımları

		Frekans	Yüzde
Değer	Pasör	17	17,0
	Smaçör	22	22,0
	Libero	21	21,0
	Pasör çaprazı	8	8,0
	Orta oyuncu	32	32,0
	Total	100	100,0

Tablo 8'de araştırmaya katılan bireylerin mevkilerine göre dağılımları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılanların %17.0'ı "pasör", %22.0'ı "smaçör", %21.0'ı "libero", %8.0'ı "pasör çaprazı", %32.0'ı "orta oyuncu" mevkiinde görev yapmaktadır.

Güllü, S., Koçak, M. (2016). Profesyonel Türk voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (4), 1188-1199.

Tablo 9. Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri

Alt Boyut	Cinsiyet	n	Sıra Değer Ort.	Z	P
Duygusal Bağlılık	Erkek	53	288,92	-,918	,359
	Kadın	47	276,19		
Devam Bağlılığı	Erkek	53	278,10	-,915	,360
	Kadın	47	290,78		
Normatif Bağlılık	Erkek	53	288,92	-,918	,359
	Kadın	47	276,19		

Tablo 9’ da, cinsiyete göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Man Whitney-U testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; erkek ve kadın katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 10’ da yaşa göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal Wallis testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 10. Araştırmaya katılan bireylerin yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri

Alt Boyut	Yaş	n	Sıra Değer Ort.	X ²	P
Duygusal Bağlılık	16-20	14	287,29	5,169	,257
	21-25	37	287,89		
	26-30	26	262,31		
	31-35	23	299,14		
Devam Bağlılığı	16-20	14	281,17	2,719	,075
	21-25	37	284,45		
	26-30	26	270,25		
	31-35	23	297,05		
Normatif Bağlılık	16-20	14	281,17	2,719	,075
	21-25	37	246,21		
	26-30	26	270,25		
	31-35	23	297,05		

Tablo 11. Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri

Alt Boyut	Cinsiyet	n	Sıra Değer Ort.	Z	P
Duygusal Bağlılık	Erkek	53	288,92	-,918	,359
	Kadın	47	276,19		
Devam Bağlılığı	Erkek	53	278,10	-,915	,360
	Kadın	47	290,78		
Normatif Bağlılık	Erkek	53	288,92	-,918	,359
	Kadın	47	276,19		

Güllü, S., Koçak, M. (2016). Examining Turkish professional volleyball players' levels of organizational commitment to their clubs. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (4), 1188-1199.

Tablo 11' de medeni duruma göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Man Whitney-U testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 12. Araştırmaya katılan bireylerin öğrenim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri

Alt Boyut	Cinsiyet	n	Sıra Değer Ort.	Z	P
Duygusal Bağlılık	Erkek	53	288,92	-,918	,359
	Kadın	47	276,19		
Devam Bağlılığı	Erkek	53	278,10	-,915	,360
	Kadın	47	290,78		
Normatif Bağlılık	Erkek	53	288,92	-,918	,359
	Kadın	47	276,19		

Tablo 12' de öğrenim duruma göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Man Whitney-U testi uygulandı.

Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile öğrenim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yani örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı alt boyutunda üniversite mezunu katılımcılar, lise mezunu katılımcılardan daha yüksek düzeyde skor elde edilmiştir.

Tablo 13. Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri

Alt Boyut	Aylık Gelir	n	Sıra Değer Ort.	X ²	P
Duygusal Bağlılık	50.000 ve altı	64	187,29	5,004	,159
	50.001- 100.000	26	281,89		
	100.001 ve üstü	10	199,14		
Devam Bağlılığı	50.000 ve altı	64	281,17	4,215	,264
	50.001- 100.000	26	184,45		
	100.001 ve üstü	10	297,05		
Normatif Bağlılık	50.000 ve altı	64	181,17	3,352	,195
	50.001- 100.000	26	270,25		
	100.001 ve üstü	10	197,05		

Tablo 13' te aylık gelire göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığını tespit etmek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal-Wallis testi uygulandı. Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile aylık gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

6. Tartışma

Çalışmamızda, bulguların değerlendirilmesinden elde edilen sonuca göre; cinsiyet, gelir, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre kulüpte oynayan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmazken; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile öğrenim durumları

arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir, örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı alt boyutunda üniversite mezunu katılımcılar, lise mezunu katılımcılardan daha yüksek skor elde etmişlerdir.

Örgütsel bağlılık literatüründe, en çok olması istenen bağlılık türü duygusal bağlılık türüdür, bunu normatif bağlılık takip eder. Çalışmamızın sonuçlarına göre; profesyonel voleybolcular, çalıştıkları kulüp için duygusal ve normatif bağlılık geliştirememişlerdir. Devam bağlılığı ise literatürde, örgütten ayrılmanın maliyeti ile ilgili farkındalık durumu olarak tanımlanmaktadır ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki içerisindedir. Dolayısıyla, profesyonel voleybolculardan üniversite mezunu olanların lise mezunu olanlara göre daha yüksek düzeyde devam bağlılığı hissetmelerinin eğitim ile kazanılan bilinç düzeyi ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır

Aylık/yıllık gelir değişkenine göre kulüpte oynayan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinde fark yoktur. Diğer bir deyişle, gelirin yüksek veya düşük olmasının, sporcuların bağlılık düzeyinde anlamlı bir etki yaratmadığı ortaya çıkmıştır. Bu da araştırmamızın çarpıcı sonuçlarından birisi olarak sayılabilir. Çünkü, yüksek ücretler ile çalışan sporcular ile görece düşük ücretle çalışan sporcuların örgütsel bağlılık düzeylerinde önemli sayılabilecek bir farkın olmaması, ücretin bağlılığa doğrudan etkisi olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Literatürde, örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış olan bir çok çalışma mevcuttur. Bunlardan bazılarının sonuçları ile bizim çalışmamız farklılık/benzerlik göstermektedir. Sporda komite işleyişinin, gönüllü yöneticilerin örgütsel bağlılığına etkisini ölçmeyi amaçlayan ve 159 kişi üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; gönüllülerin çalışma saatlerinin uzunluğu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki, öğrenim durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif ilişki vardır. Yerel kulüplerdeki gönüllüler bölgeler kulüplerdekilere göre daha yüksek düzeyde görüş bildirmişlerdir. Bu da, karar alma ve sorunlara müdahil olma ve yeni fikirler öne sürebilme fırsatının olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı şeklinde yorumlanabilir. (Cuskelly, 1995:254)

Voleybol hakemlerinin çalıştıkları işe devam etme veya işten ayrılma eğilimlerini belirlemeye yönelik yapılan diğer bir araştırmanın sonuçlarına göre araştırmacılar; promosyon sistemindeki prosedürel adaletin sağlanması ve hakem eğitimi ve danışmanlığı konularında daha özenli davranılması gerektiği ile yorumlarda bulunmuşlardır. (VanYperen, 1998:427)

Algılanan örgütsel destek ile çalışanların çalışkanlığı, bağlılığı ve yenilik üzerine yapılan bir araştırmanın sonuçları da bu konuda genel kanıyı destekler nitelikte çıkmıştır. Algılanan örgütsel destek fazla olduğu oranda işe bağlılık da artmaktadır. Çalışanların kendilerini ifade edebilmelerine imkan sağlandığı ölçüde bağlılıkları da artmaktadır. Yüksek ücretler, sağlık sigortası, terfi, iş zenginleştirme, kararlara katılım gibi örgütsel destek unsurlarının çıktıkları da pozitif olmaktadır. Örgütsel bağlılık da bunlardan birisidir. (Eisenberger, 1990: 57,58)

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye bir araştırmanın sonuçlarına göre; örgütsel bağlılığı az olanların işten ayrılma eğilimleri daha fazla olmaktadır. (Porter vd, 1974:608)

Prosedürel adalet, tatmin ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bir araştırmanın sonuçları da şaşırtıcı görülmemiştir. Çalışanlar, adalet duygusuna inanırlarsa, kurumlarındaki değerlere bağlılıkları da daha fazla olmaktadır. Adalet ve tatmin de örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkilidir. (Lowe ve Vodanovich, 1995:118)

Erkek basketbol takımlarında 74' ü siyah 161' i beyaz olan asistan koçların örgütsel bağlılığına ırksal ayrışmaların etkisini incelemeyi amaçlayan bir araştırmaya göre; takımında çoğunlukla

Güllü, S., Koçak, M. (2016). Examining Turkish professional volleyball players' levels of organizational commitment to their clubs. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (4), 1188-1199.

beyaz ya da çoğunlukla zenci olan zenci koçlara göre nispeten eşit oranda beyaz ya da azınlık bulunan zenci koçlar daha düşük örgütsel bağlılığa sahiptirler. Diğer taraftan, nispeten eşit dağılıma ya da çoğunlukla beyazlardan oluşan stafa sahip olan diğer koçlara göre, takımında çoğunlukla zenci bulunan koçlar daha az örgütsel bağlılığa sahiptirler. Bu sonuçlar da, çeşitliliğin tüm insan grupları üzerindeki etkisini ele almanın önemini ön plana çıkartmaktadır. (Cunningham ve Sagas, 2004:124)

Çalışanların, çalıştıkları kurumlarına duydukları bağlılık düzeyi, onların fedakarlık yaparak çalışma, örgütte kalmaya istekli olma gibi çıktılarını nedeniyle önemlidir. İşgücü devir oranı kurumların maliyetlerini artırmaktadır. Bu nedenle, örgütler çalışanlarında örgütsel bağlılığı geliştirmenin ve artırmanın yollarını aramalıdır. Spor kulüpleri de, sporcuları için örgütsel bağlılığı sağlamanın ve bunu devam ettirmenin yöntemlerini bulmalı ve geliştirmelidirler.

Kaynakça

- 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.
- Aydın, A., Sarier, Y. & Uysal, G. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: a meta analytic analysis. *Educational sciences: theory & practice*; 11 (2), 628-632.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, 59, 125-139.
- Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans, ekonomi ve ekonomik yorumlar dergisi*, 44(511), 55-74.
- Brown, B.B. (2003). Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors. Doctoral dissertation, State University, Dissertation Abstracts International.
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2004). The effect of group diversity on organizational commitment. *International sports journal*, 8(1), 124.
- Cuskelly, G. (1995). The influence of committee functioning on the organizational commitment of volunteer administrators in sport. *Journal of sport behavior*, 18(4), 254.
- Cuskelly, G., & Boag, A. (2001). Organisational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: results of a time-lagged study. *Sport management review*, 4(1), 65-86.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Turizm araştırmaları dergisi*, 20(1), 77-89.
- Doherty, A. J. (1998). Managing our human resources: A review of organisational behaviour in sport. *Sport management review*, 1(1), 1-24.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51-59.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Yönetim ve ekonomi, celal bayar üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 10(1), 73-83.
- Güllü, S., & Yenel, İ. F. (2015). Spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisi. *NWSA sport sciences*, 1-15.

Güllü, S., Koçak, M. (2016). Profesyonel Türk voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (4), 1188-1199.

- Güllü, S., & Yenel, İ. F. (2014). Spor eğitimi veren yüksek öğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. 1.Basım. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Jaros, S.M. & Allen, N.J. (2007). Model of organizational commitment: measurement issues. *The icfai&journal of organizational behavior*, VI(4), 7-25.
- Karcıoğlu, F. & Çelik, Ü.H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 26(1), 59-75.
- Lowe, R. H., & Vodanovich, S. J. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. *Journal of business and psychology*, 10(1), 99-114.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace theory, research and application*. USA: Sage Publications.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609.
- Tengilimoğlu, D. & Mansur, F.A. (2009). İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi. *Uluslararası iktisadi ve idari incelemeler dergisi*; 1(3), 69-84.
- VanYperen, N. W. (1998). Predicting stay/leave behavior among volleyball referees. *Sport psychologist*, 12, 427-439.
- Wasti, A. (2009). *Örgütsel bağlılık kavramı, odakları, öncül ve sonuçları*. İçinde: Keser A, Yılmaz G, Yürür S. Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar. ss:16-38. 1.Basım. Kocaeli: Umuttepe Yayınları,
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 9(3), 114-129.
- Yavaşgel, E., Özdil, T. & Ünal, U. (2011). Çoklu kültürel ortamlarda örgütsel bağlılığı inşaa eden faktörler. *Organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi (online)*, 3(2), 79-95.
- Yazıcıoğlu, İ. & Topaloğlu, I.G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1),3-16.
- <http://www.elitsk.com/voleybol.php> İndirilme tarihi: 09.11.2016.

Extended abstract in English

Although an organization is thought to be a system in which employees spend an important part of their day, the concept of commitment in employees' attitudes towards their organization is also of great importance. Thus, there is a need for the management of organizations to accept employees in an organization as sources of production, namely, as sources of investment rather than as the production tools or factors (Yavaşgel et al., 2011:79). For organizations to attain their goals, they are expected to manage human components effectively (Yazıcıoğlu & Topaloğlu, 2009; Karcıoğlu & Çelik, 2012; Boylu et al., 2007, Aydın et al., 2011). Employees' thoughts and feelings towards their fees, their commitment to the organization, their willingness to work overtime and their work performance can be given as examples of significant attitudes and behaviors at a workplace (Doherty, 1998:2). The commitment level of employees to their organization is one of the key factors in decreasing workforce turnover rate and maintaining productivity of employees.

As the employees' commitment to organization increases, their internalization of organizational goals becomes easier, their sense of sacrifice increases, and they function effectively (Yazıcıoğlu & Topaloğlu, 2009). Organizational commitment can be compared to a powerful magnet which pulls metal to itself. Organizations create the desire to remain part of the organization in their employees. This generally measures the beliefs of employees concerning organizational goals and tasks (Gül, 203). Employees' qualifications and the presence of available settings for them to show their qualifications are of vital importance for organizational success. This would also increase the commitment to an organization, thus the performances of employees would improve (Karcıoğlu & Çelik, 2012). Organizational commitment is in positive relation with organizational performance and in negative relation with negative outcomes such as employees being late or absent for work (Bayram, 2005). Organizational commitment is acclaimed to be determinant in issues surrounding performance, absenteeism and workforce turnover rate (Cuskelly & Boag, 2001:65). Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment is a predominant model in organizational commitment studies (Jaros, 27:7). Meyer and Allen dealt with employees' commitment based on three dimensions: affective, continuance and normative (Tengilimoğlu & Mansur, 2009:72).

Affective commitment refers to employees' desire to stay within the organization and feeling himself committed to it (Brown, 2003:34). The continuance component refers to the commitment related to the expenses of an employee leaving his job in an organization (Allen & Meyer, 1990:1). Employees with strong commitment stay in their positions since they believe that they have to work in that organization (Meyer & Allen, 1997:56-57). The last component is normative commitment which refers to employees' feeling obligated to stay in an organization (Allen & Meyer, 1990:1).

The purpose of this study is to measure professional volleyball players' levels of organizational commitment to their clubs.

The research was conducted in the survey model. The study group was composed of 100 athletes who are playing in League 1 and League 2. The participants were asked about their demographics and applied with the 18-question organizational commitment scale (Güllü, 2014). The scale comprises of three subdimensions: affective, normative and continuance commitment.

Güllü, S., Koçak, M. (2016). Profesyonel Türk voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (4), 1188-1199.

Percentage, frequency, and crosstab methods were used to find about the distribution of participant demographics. To test whether subdimensions of the scale exhibits a normal distribution, the Kolmogorov-Smirnov test was performed, and it was understood as a result that not all subdimensions of the Organizational Commitment Scale exhibited normal distribution ($p < 0.05$). Accordingly, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis test were applied for two-variable data at the significance level of $\alpha = 0.05$ and multi-variable data respectively. Post-Hoc tests were utilized for finding the difference between the groups.

According to the results obtained by the examination of the findings, no significant difference was found between organizational commitment levels of the athletes playing at a club by their genders, income, ages and marital statuses while a statistically significant difference was found between participants' organizational commitment levels and their educational levels ($p < 0.05$), and the participants who graduated from a university had higher scores than the participants who graduated from a high school in the continuance commitment subdimension of the organizational commitment scale.

In the literature of organizational commitment, the most desired type of commitment is affective commitment which is followed by normative commitment. According to the results of this study, the professional volleyball players had not been able to develop either emotional or normative commitment to their clubs. Continuance commitment, on the other hand, is defined as the awareness of the cost of leaving the organization in the literature, and it is in a negative relationship with the intention of quitting the job. It is therefore concluded how professional volleyball players who graduated from a university felt higher levels of commitment than those who graduated from a high school is about the level of awareness acquired with education.