



BASKETBOL İL TEMSİLCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Emre Türegün¹, Alpay Alev²

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Basketbol İl Temsilcilerinin Basketbol Federasyonuna bağlılıklarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyut türlerinin farklı demografik özellikler ile beraber incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Basketbol Federasyonuna bağlı görev yapan tüm il temsilcileri oluşturmaktadır. Bu amaçla, Türkiye Basketbol Federasyonu'na bağlı 2'si kadın 79'u erkek toplam 81 gönüllü İl temsilcisi araştırmaya katılmıştır. Anket bilgi formunu demografik özellikler ve Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" oluşturmaktadır. Anket il temsilcilerine elektronik posta yolu ile gönderilmiş ve cevaplanan anketler aynı yöntemle toplanarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunlukları Kolmogorov Smirnov testi ile sınanmıştır. Bu verilerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U, Üç ve üzeri gruplar için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Bağlılığın üç alt boyutuna ilişkin değerlendirmede Spearman's Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Anlamlılık $p<0.05$ ve $p<0,01$ düzeylerinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, "Duygusal Bağlılık" alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $4,15\pm0,71$ 'dir. "Devam Bağlılığı" alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olup ortalama $2,68\pm0,66$ 'dır. "Normatif Bağlılık" alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,69\pm0,82$ 'dir.

Bu sonuçlara göre, İl temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlılığın üç alt boyutu incelendiğinde yaş durumlarına, lisans mezunları ile diğer mezunların eğitim durumlarına göre ve kendi görev tercihlerine göre anlamlı fark gözlenmemiştir ($P>0.05$). İl Temsilcilerinin medeni durumları, görev süreleri ve daha önceki görevi sporcu, antrenör, hakem, teknik komiser olan bulgulara göre incelendiğinde anlamlı bir fark gözlenmiştir ($P<0.05$). İl Temsilcilerinin federasyona karşı olan duygusal ve normatif bağlılıklarının güçlü, devam bağlılıklarının ise zayıf olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Bağlılık, İl Temsilcileri, Basketbol, Federasyon.

EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF BASKETBALL PROVINCIAL REPRESENTATIVE

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the commitment of Provincial Basketball Representatives to the Federation in terms of emotional commitment, continuous commitment and normative commitment, including various demographical characteristics. The population of this study comprises of any and all the provincial representatives working under the Basketball Federation. For this purpose, 81 voluntary provincial representatives, 2 of them are women, while 79 of them are men, under the Turkish Basketball Federation, participated in this study. The survey was sent to the provincial representatives via e-mail, thus being received in the same manner, after which they're analyzed. The information form of the survey comprises of demographical characteristics and "Organizational Commitment Scale" designed by Meyer and Allen (1984) adapted into Turkish by Wasti (2000). The conformance of the quantitative data to the normal distribution was tested with Kolmogorov Smirnov test. Mann Whitney U test was utilized for the dual-group comparison of quantitative data indicating normal distribution, while the Kruskal Wallis test was used for three or more groups indicating normal distribution. Spearman's Correlation Analysis was applied for the evaluation of the interactions between the parameters. The Significance was

interpreted on $p<0.05$ and $p<0,01$ scales. Following the research, The lower grade for “Emotional Commitment” is in the range between “1,67 – 5”, and the average is $4,15\pm 0,71$. The lower grade for “Continuous Commitment” is in the range between “1,43 – 4,71”, and the average is $2.68\pm 0,66$. The lower grade for “Normative Commitment” is in the range between “1, 20 - 5”, and the average is $3,69\pm 0,82$. In accordance with these results, no significant difference was observed on the Organizational commitment levels of Provincial representatives in line with their age, educational backgrounds of both bachelors and others, as well as their task preferences via the analysis carried out on three sub-dimension of commitment ($P>0.05$). However, a significant difference was observed in the same when analyzed in terms of the marital status, term of office, their previous positions (sportsman, coach, referee, technical commissioner, etc.), including the findings obtained ($P<0.05$). It was found out that the emotional and normative commitments of the Provincial Representatives to the federation is strong, while the continuous commitment to the same is weak.

Keywords: Organization, Organizational Commitment, Provincial Representatives, Basketball, Federation.

GİRİŞ

Örgüt Kavramı bilinen hedefler doğrultusunda bireylerin gayretlerinin uyumlu koordinasyonunun sağlandığı bir yönetim sürecini; Birey, amaç, teknoloji faktörlerinin bütün hissedildiği düzeni, şahsına özgü kültürü olan çalışmalar ile insanlar arasındaki bağları işaret eden bir yapı olarak söylenebilir (Güçlü,N). İşi yapanlarca duyulan kuvvetli hislerden birisi olan bağlılık kavramı ise; fikirlere, insanlara, kurumlara ya da bizden kıdemce yukarda gördüğümüz şahıslara karşı gösterdiğimiz sadakati ve yapmak durumunda hissettiğimiz bir yükümlülüğü işaret etmektedir.

Örgüt ve bağlılık kavramlarının birlikteliğinden oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin; kurumun amacına ve değerlerine olan inancını, kurumun amaçlarını uygulayabilmesi ve hedefine ulaşabilmesi için gayret etme arzusunu, kurumun üyesi olarak kalmak için hissettiği arzuyu ortaya koymaktadır. İşi yapanları organizasyona ne şekilde çekeriz? Sorusuna cevap bulmaya çalışan idareci ve araştırmacıların bu konuya odaklanmalarının nedeni; işten ayrılma nedenlerinin düşük olması, organizasyon için daha çok yurttaşlık davranışı ortaya koymaları gibi çalışma ve planlamalara katkı verecek getirilerinin olmasıdır (Çöl,G.& Ardıç,K).

1956 yılında ilk defa Whyte tarafından ele alınan bağlılık konusu; daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi araştırmacılar tarafından ilerletilmiştir. 1956 yılından günümüze kadar gelen araştırmalar neticesinde bağlılığın alt boyutları da yine farklı birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır (Mowday, T, Richard. & Steers,M,Richard. & Porter,W,Lyman).

Basketbol sporu tüm dünyada milyonlarca kişinin izlediği Avrupa, Dünya ve Olimpiyat yarışmalarının içerisinde yer alan popüler bir spor dalıdır. Bu spor branşı Amerika'nın Massachusetts eyaletinde, Springfield Genç hristiyan erkekler birliği üyesi Kanadalı Dr. James Naismith tarafından 1891'de ortaya çıkarılmıştır. Atlet ve beyzbolculara kış mevsiminde antrenman yaptırmak amacıyla geliştirilmiştir. Basketbol sporunun ünü, bulunmasından kısa

bir süre sonra ortaya çıktığı okulu aşarak bütün okullara, üniversitelere ve hatta semtlerde bulunan cimnastik kulüplerine kadar yayılmıştır (4).

Basketbol organizasyonlarının ülkelerdeki idaresinden ve işleyişinden o ülkenin basketbol federasyonu sorumludur. Federasyonlar spor dalları ile ilgili çalışmaları milli ve milletlerarası kurallara göre idare etmek, büyümesini sağlamak, sporcu sağlığı ile ilgili konularda gerekli önlemleri almak, teşkilatlandırmak, federasyonu uluslararası faaliyetlerde temsil etmek ve tahkim kurulu kararlarını uygulamakla görevli ve yetkili, özel hukuk hükümlerine tabi bağımsız kurumlardır.

İl Temsilcileri ise, federasyonların yurtiçi bağlantılarını sağlamak üzere federasyon başkanının teklifi ve genel müdürün onayı ile görevlendirilirler. Basketbol İl Temsilcileri Basketbol Federasyonun planı ve hedefleri doğrultusunda çalışan, kendi illerindeki basketbol organizasyonlarını düzenleyen federasyona karşı sorumlu olup o şehir ile federasyon arasında köprü vazifesi görerek çalışmalarını yapan kişilerdir. Bu görevdeki kişiler buldukları yerde basketbol ile alakalı kurumlarla görüşmeler yaparak basketbolun ilerlemesi için gayretlerde bulunurlar (www.tbf.org.tr).

Bu araştırmanın amacı, Basketbol İl Temsilcilerinin Basketbol Federasyonuna bağlılıklarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile beraber farklı demografik özellikler ile beraber incelenmesidir. Bu araştırma sonucunda Basketbol Federasyonu İl Temsilcilerinin bağlı oldukları federasyona karşı örgütsel bağlılık düzeylerinin etkisi tespit edilecektir.

YÖNTEM

Bu çalışmaya 2015-2016 yılı Basketbol sezonunda Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı olarak farklı illerde görev yapan 2'si kadın 79'u erkek 81 gönüllü İl temsilcisi katılmıştır. Araştırmanın anketi İl Temsilcilerine elektronik ortamda goggle forms 'da hazırlanan dijital anketin elektronik posta yolu ile gönderilmesiyle yapılmış ve veriler daha sonra tekrar araştırmacının elektronik postasına gönderilme yolu ile toplanarak analiz edilmiştir.

Anket Bilgi formunun ilk bölümü katılımcıların medeni durumları, yaşları, eğitim durumları, il temsilciğindeki görev yılı, il temsilciliği görevinden önce hangi görevlerde bulunduğu ve il temsilciliği görevinde bulunma tercihinin ait verilerin toplanmasına yönelik sorularından oluşmaktadır. Anket bilgi formunun İkinci bölümünde, Allen ve Meyer (1984) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" uygulanmıştır. Baysal ve Paksoy (1999, s.10), ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0,81

olarak tespit etmişlerdir. Bu ölçek likert tipine göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum ve 5- kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Dağılımı

	Min-Max (Medyan)	Ort±SD
Duygusal Bağlılık	1,67-5 (4,1)	4,15±0,71
Devam Bağlılığı	1,43-4,71 (2,5)	2,68±0,66
Normatif Bağlılık	1,20-5 (3,6)	3,69±0,82

“Duygusal Bağlılık” alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama 4,15±0,71’dir. “Devam Bağlılığı” alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olup ortalama 2,68±0,66’dır. “Normatif Bağlılık” alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama 3,69±0,82’dir.

Tablo 2. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		Medeni Durum		
		Bekâr (n=13)	Evli (n=68)	^a p
Duygusal Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	4,23±0,65	4,14±0,73	0,802
	<i>Min-Max</i>			
	<i>(Medyan)</i>	3,17-5 (4,3)	1,67-5 (4,2)	
Devam Bağlılığı	<i>Ort±SD</i>	3,20±0,82	2,58±0,58	0,006**
	<i>Min-Max</i>			
	<i>(Medyan)</i>	2,29-4,71 (2,9)	1,43-4,43 (2,6)	
Normatif Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	3,83±0,75	3,67±0,84	0,544
	<i>Min-Max</i>			
	<i>(Medyan)</i>	2,6-5 (3,8)	1,2-5 (3,6)	

^aMann Whitney U Test

**p<0,01

Medeni hallere göre, bağlılık ölçeği; “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” alt türleri puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Bekâr olguların örgütsel bağlılık ölçeği; “Devam Bağlılığı” alt boyut puanının, evli olgulardan fazla çıkması istatistiksel olarak anlamlı gözükmiştir ($p=0,006$; $p<0,01$).

Tablo 3. Görev Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		Görev Yılı				
		<1 yıl	2-4 yıl	5-7 yıl	≥8 yıl	<i>b</i> p
		(n=20)	(n=31)	(n=12)	(n=18)	
Duygusal Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	4,24±0,71	4,08±0,64	3,86±0,73	4,40±0,79	0,085
	<i>Min-Max</i> (Medyan)	2,67-5 (4,4)	2,67-5 (4)	2,83-5 (3,9)	1,67-5 (4,7)	
Devam Bağlılığı	<i>Ort±SD</i>	2,99±0,70	2,51±0,53	2,63±0,69	2,67±0,73	0,029*
	<i>Min-Max</i> (Medyan)	1,43-4,43 (2,9)	1,57-4,14 (2,4)	2,14-4,71 (2,6)	1,57-4,43 (2,6)	
Normatif Bağlılık	<i>Ort±SD</i>	3,94±0,77	3,54±0,86	3,52±0,99	3,82±0,7	0,323
	<i>Min-Max</i> (Medyan)	2,6-5 (3,9)	1,2-5 (3,6)	2,4-4,8 (3,7)	2,6-5 (3,7)	

^bKruskall Wallis Test

* $p<0,05$

Görev yıllarına göre örgütsel bağlılık ölçeği; “Duygusal Bağlılık” ve “Normatif Bağlılık” alt boyut puanlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Görev yıllarına göre örgütsel bağlılık ölçeği; “Devam Bağlılığı” alt boyut puanı istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,029$; $p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre görev yılı 1 yıl ve altı olan olguların “Devam Bağlılığı” alt boyut puanının, 2-4 yıl ($p=0,005$) ve 5-7 yıl ($p=0,019$) gruplarından yüksek olması anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. Önceki Görevine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

		Önceki Görevi				
		Hakem (n=31)	Teknik Komiser (n=15)	Antrenör (n=21)	Sporcu (n=14)	^b p
Duygusal	<i>Ort±SD</i>	4,33±0,66	4,27±0,88	4,08±0,67	3,79±0,58	0,043*
Bağlılık	<i>Min-Max (Medyan)</i>	2,67-5 (4,5)	1,67-5 (4,7)	2,83-5 (4)	2,83-5 (3,8)	
Devam	<i>Ort±SD</i>	2,61±0,63	2,79±0,78	2,82±0,71	2,53±0,54	0,783
Bağlılığı	<i>Min-Max (Medyan)</i>	1,43-4,14 (2,6)	1,57-4,43 (2,7)	2,14-4,71 (2,6)	1,57-3,57 (2,5)	
Normatif	<i>Ort±SD</i>	3,82±0,84	3,88±0,81	3,65±0,88	3,31±0,70	0,215
Bağlılık	<i>Min-Max (Medyan)</i>	1,2-5 (3,6)	2,6-5 (3,8)	2,4-5 (3,8)	2,2-4,6 (3,6)	

^bKruskall Wallis Test

*p<0,05

Önceki görevlerine göre örgütsel bağlılık Ölçeği; “Duygusal Bağlılık” alt boyut puanı anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,43; p<0,05). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre sporcuların “Duygusal Bağlılık” alt boyut puanının, Hakem (p=0,008) ve Teknik Komiser (p=0,023) gruplarından düşük olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Diğer gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Önceki görevlerine göre bağlılık ölçeği; “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” alt boyut puanları anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

TARTIŞMA

Örgütlerin yaptıkları çalışmalarını verimli bir şekilde sürdürmelerinde önemli unsurlardan biri, kuruma yüksek ölçüde ait olma davranışını gösteren iş görenlerin bulunmasıdır. Kurumsal aitliği yüksek ölçüde olan iş görenler ait oldukları kurumun amaçlarını

benimseyerek, kurum için büyük gayret göstermekte ve kurumda görevine daha fazla devam etme arzusu hissetmektedirler.

Araştırmada belirtildiği gibi kurumların varlığını devam ettirmesinde ve ilerlemesinde iş görenlerin kuruma olan bağlılıkları oldukça etkilidir. Kurumsal bağlılığa etki eden bir den fazla etken bulunmakla beraber bu etkenlerden hangilerinin kurumsal bağlılık üzerinde ne derecede etki yaptığı konusunda çok değişik neticelere varılmıştır. Bu araştırmada, Türkiye Basketbol Federasyonu'na bağlı görev yapan Basketbol İl Temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, bu bağlılığın üç alt türü olan devamlılık, duygusal ve normatif bağlılık türlerine göre değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 1' göre, İl Temsilcilerinin, "Duygusal Bağlılık" alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $4,15 \pm 0,71$ 'dir. "Devam Bağlılığı" alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olup ortalama $2,68 \pm 0,66$ 'dır. "Normatif Bağlılık" alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,69 \pm 0,82$ 'dir.

Bu durumda, Basketbol Federasyonunda görev yapan İl temsilcilerinin, kişisel ve kurumsal hedef ve değerlerinin uyum gösterdiğini, İl temsilcilerinin kurumda kendi arzularıyla görev yaptıklarını gösteren duygusal bağlılık ile, görev yapanların kendini çalıştığı yere veya idarecilerine ahlaki bir sorumluluk duygusu hissetmesine bağlı meydana çıkan normatif bağlılık seviyesinin fazla olduğu görülmektedir. İl temsilcilerinin görev yaptığı yere verdiği katkıları da göz önünde bulundurarak kurumda görev yapmayı bir gereksinim olarak hissetmelerini işaret eden devamlılık bağlılığı davranışının ise zayıf olduğu gözükmektedir.

Devamlılık bağlılığı fazla olan iş görenlerin (Meyer,A.,1989) göre görev yerindeki etkililiği pozitif biçimde etkilemediğini, çalışmalarının zayıf olduğunu belirtmiştir. Diğer araştırmacılar, (Savolainen,T & Lamsa,A.,1999) devam bağlılığını, kurumdaki ayrılmanın neticesinde ekonomik ya da manevi kaybın fazla olacağını hissetmesi sebebiyle kurumdaki görevin sürdürülmesi hali şeklinde belirtmişlerdir. Bizim çalışmamıza göre bu durumda il temsilcilerinin devam bağlılığında literatüre göre farklılık gözükmeyle beraber, görevlerini büyük özveri ile sürdürmekte olan İl temsilcilerinin görevlerinin karşılığını alamamış olmalarına dayanan tükenmişlik, alternatif görev değişikliği bulmaları, kurumun emeklilik, sağlık sigortası, prim vb. hakların il temsilcilerine verilmemesi nedenlerinden dolayı devamlılık bağlılığının düşük olduğu söyleyebiliriz.

Tablo 2'ye göre; İl Temsilcilerinin medeni durumlarına göre ortaya çıkarılan bulgularda bağlılık Ölçeği; duygusal Bağlılık ve normatif bağlılık alt türleri puanları istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bekâr olguların örgütsel bağlılık ölçeği; devam bağlılığı alt türü puanının, evli olgulardan fazla çıkması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur ($p=0,006$; $p<0,01$). Bekâr il temsilcilerin devam bağlılığı ortalamasının ($3,20\pm0,82$), evli il temsilcileri ortalamasına göre ($2,58\pm0,58$) yüksek olduğu gözlenmiştir.

Evli olan iş görenlerin, bakmakla yükümlü oldukları ailelerine karşı mali sorumlulukları olduğundan mevcut birikimlerini kaybetmek istememeleri ve görevden alınarak işsiz kalma riskiyle karşılaşmamaları (Hrebiniak & Alutto,1972) ve (Aranya & Jacobson,1975) çalışmalarına göre istenilmeyecek bir durumdur.

(Sürgevil,O. 2007& Mercan,M. 2006) evli iş görenlerin kuruma, bekâr iş görenlerden daha fazla kendilerini ait hissettiklerini belirtmişlerdir. (Solmuş,T.2004)'e göre evli iş görenlerin mali yükümlülüklerinin ve ailevi yüklerinin fazla olmasından dolayı çalışmaya devam etme konusunda daha duyarlı oldukları ifade edilmiştir. Bizim çalışmamızdaki evli il temsilcileri devam konusunda bekârlara oranla daha isteksiz ve kararsız gözükmektedir. Oysaki literatürde evlilerin aile içerisindeki maddi yükümlülüklerin fazla olması ve görevlerini riske atmayacakları yönündedir. Bu durum bizim çalışmamız ile çelişki göstermekle beraber farklılığın sebebini; evlilerin bekârlara oranla bu göreve ayıracak zaman bulamaması ya da farklı alternatif görevleri değerlendirmek istemeleri ya da çalışmanın vermiş olduğu tükenmişlik şeklinde yorumlayabiliriz.

Tablo 3'e göre; İl Temsilcilerinin görev yıllarına göre ortaya konan bulgularda örgütsel bağlılık ölçeği; "Devam Bağlılığı" alt boyut puanı istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,029$; $p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre görev yılı 1 yıl ve altı olan olguların "Devam Bağlılığı" alt boyut puanının, 2-4 yıl ($p=0,005$) ve 5-7 yıl ($p=0,019$) gruplarından yüksek olması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Bir işte ne kadar zamandır çalışıldığını gösteren değer görev yılıdır. (Dağdeviren,G.2007)'ye göre bir işte yıllardır çalışan iş görenin bağlılığının da yüksek olması beklenmektedir. Bu durumun sebebi olarak, iş görenin çalışma yılının yükselmesi ile beraber oluşturmuş olduğu birikimin de yükselmesidir. (Türkoğlu,H.2011)'e göre, çalıştığı kurumda gerçek bir birikim yapan iş gören, kurumdan basit şekilde ayrılamamakta ve artan gelirlerle de zarara uğramak istememektedir.

Görev yılı yüksek olan il temsilcilerinin bazı özlük haklarını almış ya da almak üzere olmaları, bu sebeple de federasyonda görev yapmayı kendileri için bir yükümlülük şeklinde algılamamalarının, farklı alternatif görevlerin varlığının devamlılık bağlılığı düzeylerinin düşük çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir.

Tablo 4'e göre; İl Temsilcilerinin önceki görevlerine göre ortaya çıkarılan bulgularda örgütsel bağlılık ölçeği; "Duygusal Bağlılık" alt tür puanı istatistiksel biçimde anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,43$; $p<0,05$). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre sporcuların "Duygusal Bağlılık" alt boyut puanının, hakem ($p=0,008$) ve teknik komiser ($p=0,023$) gruplarından düşük olması istatistiksel biçimde anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Duygusal ve ahlaki bağlılık arasında yüksek bir bağ olduğunu meydana çıkaran çalışmaları Meyer ve arkadaşları (1993) yapmışlardır. Bu çalışmalarda iki bağlılık türünün de ortak noktaları tespit edilmiştir. Farklı bir durumda da normatif bağlılığının pozitif verimliliğinin duygusal türe göre daha düşük ömürlü olabileceği ve bu sebeple de bu iki türün neticeleri arasında önemli farklılıkların olabileceği de belirtilmektedir.

Bu çalışmada hakem ve teknik komiserlerin daha önce yapmış oldukları görevlerde federasyon bünyesine daha yakın hareket ettikleri ve kurumsal olarak daha çok bağlı bir şekilde görev yaptıkları, sporcuların ise daha çok kulüpler üzerinden federasyona bağlı olduklarını, hakemlerin ve teknik komiserlerin görev icabı daha fazla yönetim ve organizasyon becerisi içerisinde oldukları ve kurumun sorunlarını kendi sorunları gibi hissettikleri, kendilerini ailenin parçası şeklinde hissetmeleri, sporcuların ise aslında daha çok bireysel olarak kulüplere bağlılık duydukları ve kariyerlerinin geri kalanını federasyona bağlı bir şekilde geçirmek istememeleri olarak yorumlayabiliriz.

SONUÇ

"Duygusal Bağlılık" alt boyut puanı 1,67 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $4,15\pm0,71$ 'dir. "Devam Bağlılığı" alt boyut puanı 1,43 ile 4,71 arasında değişmekte olup ortalama $2,68\pm0,66$ 'dır. "Normatif Bağlılık" alt boyut puanı 1,20 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,69\pm0,82$ 'dir.

Tartışma bölümünde de değinilen sonuca yönelik yorumlara göre düşündüğümüzde;

Türkiye Basketbol Federasyonuna bağlı görev yapan 79'u erkek 2'si kadın 81 adet Basketbol İl Temsilcisinin ankete verdikleri cevaplara göre, örgütsel bağlılık alt boyut sınıflandırmaları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık türlerinde farklı değişkenlere ve

demografik özelliklere göre güçlü yönde bağlıdır. Diğer alt boyut olan devam bağlılığında ise yaş, cinsiyet, görev yılı, medeni durum, eğitim durumu, önceki görev yılı gibi değişkenlere göre diğer alt boyutlardan da farklı olarak federasyona zayıf bir bağlılık söz konusudur.

KAYNAKLAR

- Güçlü, N.** (2003). Örgüt kültürü. <http://edergi.manas.edu.kg/index.php/sbd/article/view/342/295> Erişim tarihi: 06.02.2016.
- Ardıç G, & Çöl K.** (2008). "Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22 (2): s.157-174.
- Richard T. Mowday, Richard M. Steers, Lyman W. Porter.** (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". Journal of Vocational Behavior Vol.14, p.224-247
- <http://www.amersports.com/newsroom/archive/news-article/2015/06/09/wilson-to-provide-the-official-game-ball-for-fiba> Erişim tarihi: 30 Mayıs 2016.
- <http://www.tbf.org.tr/docs/defaultsource/mevzuat/yonergeler/%C4%B1Itemsilcisiyonergesi.pdf?sfvrsn=8> Erişim tarihi: 31 Mayıs 2016.
- Tamer, K.** (1995). İşletme Yöneticiliği Yönetici Geliştirme- Organizasyon ve Davranış, Beta Yayınları, İstanbul: 405: s.100.
- Berberoğlu, Güneş N.** (1990). "Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S:1-2, Eskişehir, s.155.
- Doğan, İ.** (1997). "Değişen Grup Yaşamı ve Liderlik", 21. yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler, s.54.
- Unutkan, A G.** (1995). İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü, İstanbul: Türkmen Yayınevi, s.52.
- İnce, M. & Gül, H.** (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Ankara: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, s.9.
- Atay, S.** (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 168 sayfa, Afyon.(Yrd.Doç.Dr. Tuğrul KANDEMİR)
- Kirel, Ç.** (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul, s.115-136.
- Balay R.** (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, s.56.
- Çakır, Ö.** (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Kitabevi, Ankara, s.111.
- Cohen A.** (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. Journal of Organizational Behavior, 13, p. 539-554.
- Zahra S A.** (1984). Understanding Organizational Management, Supervisory Management, p.19.
- Scott D K.** (2000). Managing organizational culture in intercollegiate athletic associations. Quest. 1997; 49: 403-415. Colyer S, Organizational culture in selected western Australian sport organizations. Journal of Sport Management 14(4): s.321-341.
- Allen N.J, ve Meyer J.P.** (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. Journal of Business Research, 26, 1, p.4.
- Baysal, A, C. Paksoy M.** (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi, 28,1, s.227.
- Aven F, Parker B, Glen MC E.** (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis, The Journal of Business Research, p.65-67.
- Aranya N, Jacobson, D.** (1975). An Empirical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment The Journal of Social Psychology, 97, p.15-22.
- Katz D, Kahn R. L.** (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. Ankara: Todaie Yayınları, s.202.
- Fişek, K.** (1998). Spor Yönetimi. 2.Baskı. Ankara. Bağırhan Yayınevi. s.26.
- Demir H.** (2006). Türk Spor Teşkilatı (Tarihsel Gelişim, Kapsam ve Bir Araştırma). Konya. Çizgi Kitabevi Yayınları, s. 96-97.
- İmamoğlu, A F.** (1992). Fonksiyonel Açıdan Spor Yönetiminin Anlam ve Önemi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi.8(1): s.22-23-32-33.