

SPORCULARIN YÖNETİCİLERE DUYDUĞU GÜVEN İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ercan ZORBA¹, Buse ÇELİK², T. Osman MUTLU¹

¹ Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muğla, TÜRKİYE

² Akdeniz Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Antalya, TÜRKİYE

Email: ercanzorba1907@hotmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Diğer bir ifade ile sporcuların yöneticilere duydukları güven düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili bir unsur olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Bromiley ve Cummings (1996) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Envanteri”nin kısa formu kullanılmıştır. Tüzün (2006) yaptığı çalışmada ölçeği Türkçeye çevirmiş ve ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini varimax rotasyonlu faktör analizi yöntemini kullanarak test etmiştir. Yapılan analiz sonucunda; Alpha (Cronbach Alpha) güvenilirlik katsayısı 0,84 olarak belirlenmiştir. Elde edilen verilerin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Verilerin analizinde Independent Samle T testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların bazı kişisel bilgilerine ulaşmak için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Bu çalışmanın evrenini spor kulüplerindeki lisanlı sporcular oluştururken, örneklemini ise; Muğla ilinde bulunan spor kulüplerinden gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 240 lisanslı sporcu oluşturmaktadır. Cinsiyete göre örgütsel bağlılık durumları incelendiğinde örgütsel bağlılık puanları kadınların erkeklerden daha yüksek bulunmasına rağmen bağlılık düzeyleri arasında $P>0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. Bekar katılımcıların evli katılımcılara göre örgütsel bağlılık durumları daha yüksek bulunmuştur ayrıca $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık mevcuttur. Eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık puanları arasında $P<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık mevcuttur. Sonuç olarak; katılımcıların duygusal ve bilişsel örgütsel güven ile ilgili ifadelerle yüksek düzeyde katılım yönünde bir eğilim sergiledikleri söyleyebiliriz. Duygusal bağlılık ile ilgili ifadelerle kararsız kaldıklarını söyleyebiliriz. Normatif bağlılık ile ilgili ifadelerle ise kararsız ve yüksek düzeyde katılım sergiledikleri ve devam bağlılığı boyutu yönünde katılımın yüksek olduğu görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Sporcu, yönetici, güven, örgütsel bağlılık

RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH THE TRUST TO MANAGEMENT OF THE ATHLETES

Abstract

The aim of this study is to determine whether the relationship between organizational trust and organizational commitment. In order words, is intended to determine whether an effective factor on organizational commitment of the trusth levels to management of athletes. As research data collection tool is used the short form of Organizational trust Inventory developed by Bromiley and Cummings (1996). Tüzün (2006) has turned the Turkish and has tested of scale reliability and validity using the varimax rotated factor analysis. According to Alpha (Cronbach's alpha) is designated as the reliability coefficient of 0.84. The obtained data are calculated frequency and percent values. In the analysis of data was used independent sample t test and One-way analysis of variance (ANOVA). In addition, is used "Personal Information Form" prepared by the researcher to achieve to some personal information of participants. The universe of this study, is creating licensed athletes in sports clubs, sample; who voluntarily agree to participate in research constitutes 240 licensed athletes from sports club in Muğla. When examined by gender and organizational commitment status, although a have higher women than men organizational commitment scores, there is no commitment levels significant difference at the 0.05 level. Organizational commitment status was higher married participants than single participants also $p < 0.05$ level has a significant difference. According to the education level, has a significant difference $p < 0.05$ level among organizational commitment scores. As a result, a tendency to participate in high-level statements about the participants' emotional and cognitive organizational trust can say they play. We can say that the statements were undecided about emotional commitment. Statements regarding the normative commitment and high level of participation is seen as unstable and exhibits a high level of participation towards their continued dedication size.

Keywords: Athlete, manager, trust, organizational commitment

Giriş

İnsan ilişkilerinin sağlıklı işleyebilmesinin ve sürdürülebilmesinin temellerinden biri güvenidir. Güven, bir kişinin bir diğer kişiye karşı olumlu beklenti içinde bulunmasıdır. Güven ortamı yaratabilmek sadece kişiler arasında değil örgütler açısından da büyük önem taşımaktadır. Üyelerine olumlu imaj bırakan, kuşkuyla yaklaşmayan örgütler daha güçlü bir güven temeliyle süreklilik sağlayabilmektedir. Dolayısıyla, hızlı değişimlerin olduğu ve yeni anlayışların olduğu günümüzde, örgütsel güven kavramının önem derecesi artmaktadır. (Demirci, 2008).

Güven, çalışanların, işletme liderlerine inanmaları, onların doğruluğunu, dürüstlüğü, açıklılığını ve örgüt içi adaletliklerini şüphelenmeden kabul etmeleridir. Butter güvenin, “farklılıkların kabul görmesi, bilgiye ulaşılabilirlik, yeterlilik, tutarlılık, dürüstlük, haysiyet, açıklık, başkalarına güvenme, vaatlerin yerine getirilmesi ve kabul görmesi” gibi şartlara bağlı olduğunu belirtmektedir (Doğan, 2007).

Çalışanların emeklerinin örgüt içinde gelecekte olumlu sonuçlanacağını bilmesi, örgütün verdiği sözleri yerine getireceği beklentisi ve üyelerin örgüt hedef ve politikalarına olan inancı örgütsel güveni ifade etmektedir. Çalışanlara adil yetki dağılımı ve sorumluluk veremeyen, kuşkuyla yaklaşan kurumlarda örgütsel güvenden bahsetmek mümkün değildir. (Taşkın ve Dilek, 2011). Örgütsel güven ortamı sağlayabilen, üyelerinin yeteneklerini iyi bilen ve organize edebilen örgütler, çalışanlarının yeteneklerinden en iyi verimi almakla kalmayacak, örgütsel bağlılığın sağlanması konusunda da yüksek getiri elde edecektir. (Demirci, 2006).

Örgütsel rekabet ortamında kalıcı olabilmek güven temelli örgütsel bağlılığı zorunlu kılmaktadır. Örgüt içinde güveni artırmak örgütsel bağlılığı da artırmaktır. Örgütsel bağlılık, genel anlamda bireyin çıkar ve amaçları ile örgütün strateji ve hedefleri arasındaki dengeyi ifade etmektedir. (Çakar ve Ceylan, 2005).

Örgütsel bağlılık, örgüt üyesinin kabulü ve onun psikolojik sözleşme ile örgüte girmesi ile başlar. Birey örgütün bir üyesi olarak; hedefler, amaçlar ve gereklilikler konusunda bilgi edinmeye başlar. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, birey ile örgüt arasında oluşan güç birliği olarak açıklanabilir. Söz konusu birlik; örgütün değer ve hedeflerine güçlü bir inanç duyma, değer ve hedefleri gerçekleştirmek için çaba harcama ve örgütün üyesi olarak kalmak için güçlü istek duyma olmak üzere üç faktörü içerir (Northcraft ve Neale, 1990).

Bu araştırma; sporcuların kulüplerindeki yöneticilere duydukları güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesi doğrultusunda yapılacak bir çalışmadır. Sporcular yöneticilerine duydukları güven doğrultusunda örgüte bağlılıklarını ölçmemizi sağlayacak ve bu sayede kulüplerine bağlılıklarını araştırmamıza yardımcı olacaktır.

Materyal ve Metod

Bu çalışmanın evrenini Muğla ilinde bulunan spor kulüplerindeki lisanlı sporcular oluştururken, örneklemini ise; Muğla ilinde bulunan spor kulüplerinden gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 240 lisanslı sporcu oluşturmaktadır.

Araştırmada ilk olarak litaretür taraması yapılmıştır. Veri toplama yöntemi olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Bromiley ve Cummings(1996) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Envanteri”nin kısa formu

kullanılmıştır. Tüzün (2006) yaptığı çalışmada ölçeği Türkçeye çevirmiş ve ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini varimax rotasyonlu faktör analizi yöntemini kullanarak test etmiştir. Yapılan analiz sonucunda; Alpha (Cronbach Alpha) güvenilirlik katsayısı 0,84 olarak belirlenmiştir. Bu ölçüm 7’li Likert ölçeğini esas almaktadır. Kullanılan 7’li Likert ölçeğinde; “1-Hiç katılmıyorum” , “7-Tamamen katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir. Dolayısıyla skorlar 7 değerine yaklaştıkça örgütsel güven düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük seviyeye inmektedir. Olumsuz anlam yüklü ifadeler için ters skorlama işlemi yapılmıştır. Araştırmada her sporcu için bir örgütsel güven skoru hesaplanmıştır.

Ayrıca katılımcıların bazı kişisel bilgilerine ulaşmak için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alpha kullanılmıştır. Alpha katsayısı, 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilir olduğunun söylenebilmesi için bu katsayının aldığı değer 0,60’tan yüksek olması beklenmektedir. Yapılan bu araştırma kapsamında, Meyer ve Ailen tarafından geliştirilen üç boyutlu bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları, duygusal bağlılıkta 0,80, devam bağlılığında 0,77, normatif bağlılıkta 0,75 ve tüm ölçek için 0,92 olarak ortaya çıkmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Verilerin analizinde ve bulguların oluşturulup tablo halinde sunulmasında SPSS (18.00 versiyon) İstatistik Paket Programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Verilerin analizinde Independent Samle T testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan 240 sporcunun % 12,9’u kadın iken % 87,1’i ise erkektir. Katılımcıların birçoğu bekar(% 94,2) , sadece % 5,8’lik bir kısmı evlidir. Araştırmaya katılan 240 sporcunun eğitim durumlarında en yüksek orana sahip lisanstır (% 87,5), ön lisans % 6,7 oranındayken, lise % 5,8 gibi düşük bir orana sahiptir. Araştırmaya katılan sporculardan kulüpte 1-4 yıl arasında oynayanların oranı yüksek çıkarken, 5 yıl ve üstü oynayanların oranı düşük çıkmıştır. 240 sporcunun yaşlarının yüzdelik değerlerine bakıldığında 22-24 yaş gruplarının çoğunlukta olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan kişilerin cinsiyetlerinin örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılması

		N	Ortalama	Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	31	3,45	,38	>0,05
	Erkek	209	3,32	,48	
Medeni Durum	Bekar	226	3,38	,46	<0,001
	Evli	14	2,77	,15	

Cinsiyetlere göre çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri arasında $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel güven puanları

İFADELER	Hiç Katılmıyorm		Katılmıyorm		Kararsızm		Katılıyorm		Tamamen Katılıyorm	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
GÜVEN										
Duygusal Örgütsel Güven										
4.Oynadığım takımın başarısı benim basarımdır.	0	0	12	5,0	46	19,2	96	40,0	86	35,8
5.Başka biri oynadığım takımı övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	10	4,2	21	8,8	59	24,6	76	31,7	74	30,8
6.Medyada oynadığım takımla ilgili olumsuzluklar oluşursa, rahatsızlık hissederim.	9	3,8	23	9,6	58	24,2	81	33,8	69	28,8
10.Oynadığım kulüpteki insanlar diğerlerini ezerek başarıya ulaşırlar.	63	26,3	63	26,3	72	30,0	24	10,0	18	7,5
12. Oynadığım kulübün problemlerimizden faydalandığımı düşünüyorum.	80	33,3	56	23,3	43	17,9	31	12,9	30	12,5
Bilişsel Örgütsel Güven										
1. Başka biri oynadığım takımı eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm.	21	8,8	10	4,2	55	22,9	86	35,8	68	28,3
2. Diğer insanların oynadığım takım hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	0	0	12	5,0	29	12,1	144	60,0	55	22,9
3.Oynadığım takım hakkında konuştuğumda; “onlar “ yerine “biz” kelimesini kullanırım.	3	1,3	15	6,3	36	15,0	95	39,6	91	37,9
7. Oynadığım takımdaki kişiler görüş alışverişinde doğruyu söyler.	15	6,3	8	3,3	36	15,0	110	45,8	71	29,6
8. Oynadığım takımdaki kişiler müzakere yapılan konularda yükümlülüklerine uyarlar.	15	6,3	6	2,5	76	31,7	89	37,1	54	22,5
9.Oynadığım takım itimat edilir bir kulüptür.	9	3,8	31	12,9	57	23,8	97	40,4	46	19,2
11. Oynadığım kulübün oyuncular üzerinde hâkimiyet elde etmek istediğini düşünüyorum.	28	11,7	71	29,6	46	19,2	60	25,0	35	14,6
Duygusal Bağlılık										

13.Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kulüpte geçirmek beni çok mutlu eder.	15	6,3	43	17,9	102	42,5	41	17,1	39	16,3
14. Bu kulübe kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	16	6,7	70	29,2	68	28,3	55	22,9	31	12,9
15.Bu kulübün problemlerini gerçekten de kendi problemlerim gibi hissediyorum.	16	6,7	64	26,7	41	17,1	78	32,5	41	17,1
18. Kulübüme karşı güçlü bir aitlik hissim yok.	9	3,8	52	21,7	105	43,8	40	16,7	34	14,2
Normatif Bağlılık										
19.Mevcut Yöneticimle(Antrenörümle) kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	14	5,8	67	27,9	98	40,8	27	11,3	34	14,2
20.Benim için avantajlı da olsa kulübümden şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	45	18,8	31	12,9	62	25,8	68	28,3	34	14,2
21. Takımından şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	11	4,6	30	12,5	105	43,8	79	32,9	15	6,3
22.Bu takım benim sadakatimi hak ediyor.	8	3,3	39	16,3	82	34,2	59	24,6	52	21,7
23.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için takımından şu anda ayrılamazdım	17	7,1	18	7,5	38	15,8	126	52,5	41	17,1
24.Takımına çok şey borçluyum.	10	4,2	36	15,0	67	27,9	87	36,3	40	16,7
Devam Bağlılığı										
25.Şu anda takımında kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.	15	6,3	55	22,9	73	30,4	64	26,7	33	13,8
26.İstesem de, su anda takımından ayrılmak benim için çok zor olurdu.	15	6,3	28	11,7	54	22,5	101	42,1	42	17,5
27.Su anda takımdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	64	26,7	41	17,1	48	20,0	50	20,8	37	15,4
28.Bu takımı bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	24	10,0	57	23,8	51	21,3	74	30,8	34	14,2
29.Bu takımdan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu.	24	10,0	23	9,6	119	49,6	64	26,7	10	4,2
30.Eğer bu takıma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	12	5,0	42	17,5	58	24,2	82	34,2	46	19,2

Tablo 3. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İle İlgili İfadelerin Frekans Dağılımı Tablosu

	Çok Düşük		Düşük		Orta		Yüksek		Çok Yüksek	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Duygusal Örgütsel Güven Boyutu	162	13,5	175	14,6	278	23,1	308	25,6	277	23,0
Bilişsel Örgütsel Güven Boyutu	91	5,4	153	9,1	335	19,9	681	40,5	420	25
Duygusal Bağlılık Boyutu	56	5,8	229	23,8	316	32,9	214	22,3	145	15,1
Normatif Bağlılık Boyutu	105	7,3	221	15,3	452	31,3	446	30,9	216	15
Devam Bağlılığı Boyutu	154	10,7	246	17,1	403	28	435	30,2	202	14,0

Tablo incelendiğinde katılımcıların duygusal ve bilişsel örgütsel güven ile ilgili ifadelerle yüksek düzeyde katılma yönünde bir eğilim sergiledikleri söylenebilir. Duygusal bağlılık ile ilgili ifadelerle kararsız kaldıklarını söyleyebiliriz. Normatif bağlılık ile ilgili ifadelerle ise kararsız ve yüksek düzeyde katılım sergiledikleri görülmektedir. Fakat devam bağlılığı boyutu yönünde katılımın yüksek olduğu görülmektedir.

Tartışma

Örgütsel bağlılık özellikle son 30 yıl içerisinde başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere pek çok ülkede araştırma konusu olmuştur. Ancak ülkemizde günümüze kadar bu konuda yeterince araştırma yapılmamıştır. Dünyanın giderek küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamda ülkesel sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe doğru sağlam adımlarla yürüyebilmelerinde örgütsel bağlılık kavramı oldukça önem kazanmıştır. 2001 Şubatı'nda ülkemizde yaşanan ekonomik kriz büyüklü küçüklü pek çok işletmenin işçi çıkarmalarına, küçülmelerine ve hatta kapanmalarına sebep olmuştur. Böyle bir ortamda çalışanların tutum ve davranışları üzerinde doğrudan etkili olan örgütsel bağlılık faktörleri daha fazla önem kazanmaktadır (Dolu 2011).

Araştırmamızda Cinsiyetlere göre çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyleri arasında $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Özkaya (2006)'da yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili yapmış olduğu çalışmada cinsiyetlere göre duygusal, devamlı ve normatif boyutlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Medeni duruma göre ise örgütsel bağlılık alt boyutları arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılıklar bulmuştur (Özkaya 2006). Izgar (2008)'de Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık isimli çalışmasında cinsiyetlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri

arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır (Izgar 2008). Mowday (1982), Gökmen (1996), Mcclurg (1999), Dale ve Fox (2006), Özkara, Karakoç ve Kara (2006)' nin araştırmalarında, kadınların örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunurken, Mathieu ve Zajac (1990), Çırpan (1999), Özden (1997) ve Meador (2001)' nin araştırmalarında cinsiyetle örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili İfadelerin Frekans Dağılımı Tablosu incelendiğinde örgütsel güvenin alt boyutlarından duygusal örgütsel güven boyutu ile ilgili ifadeler katılımcıların genel olarak 10 ve 12. ifadeler dışında yüksek oranlarda katılım yönünde bir eğilim sergilediği görülmektedir. İfadeler incelendiğinde sporcuların % 40,0 gibi önemli bir oranının örgütün başarısını kendi başarısı olarak gördüğünü, % 31,7 gibi bir oranında başka biri oynadığı takımı övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşündüğünü ve yine % 33,8'inin de medyada örgütüyle ilgili oluşacak olumsuzluklardan rahatsızlık duyacaklarını belirttikleri dikkat çekmektedir.

Örgütsel güvenin bir diğer alt boyutu olan bilişsel örgütsel güven boyutu ile ilgili ifadeler de katılımcılar tarafından katılma yönünde bir eğilim gösterildiği görülmektedir. Özellikle “Diğer insanların oynadığım takım hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.” % 60,0 ve “Oynadığım takımdaki kişiler görüş alışverişinde doğruyu söyler.” % 45,8 oranıyla katılım yönünde girişim bildirdiği görülmektedir. % 40,4 gibi bir oranla ise “Oynadığım takım itimat edilir bir kulüptür.” ifadesine katılım gösterilmiştir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili ifadelerin frekans dağılımlarına baktığımızda ise örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık boyutuna verilen cevaplardan 13. İfadeye % 42,5 oranla, 18. İfadeye ise 43,8 gibi bir oranla kararsız kalınmıştır. %32,5 gibi bir oranla ise “Bu kulübün problemlerini gerçekten de kendi problemlerim gibi hissediyorum.” İfadesine katılım gösterilmiştir

Örgütsel bağlılığın normatif boyutu ile ilgili ifadeler verilen yanıtlar incelendiğinde katılımcıların 19. 21. ve 22. ifadeler Kararsızım seçeneğini cevapladıkları görülmektedir. % 52,5 gibi bir oranla ise “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için takımımdan şu anda ayrılamazdım” ifadesine katılım gösterilmiştir.

Devamlılık bağlılığı ile ilgili ifadeler katılım konusunda ise 29. ifadeye % 49,6 gibi yüksek bir oran kararsız kalırken, % 4,2 gibi düşük bir oran katılım göstermiştir. % 42,1 gibi bir oran “ İstesem de, su anda takımımdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.” seçeneğine katılırken, %26,7 gibi bir oran “Su anda takımından ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.” seçeneğine katılmadıkları dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak sporcuların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülebilir. Örgütsel bağlılık, örgütün etkililiği ve verimliliği üzerinde çok önemli etkisi olan bir değişkendir. Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev ve hedefleri gerçekleştirmede daha çok çaba harcadığını gösterdiği söylenebilir. Bu tür çalışanlar örgütte daha uzun süre kalmakta ve örgüt ile olumlu bir ilişki yürüttüğü düşünülebilir.

KAYNAKLAR

Bromiley, P. Ve L.L. Cummings (1996), The Organizational Trust Inventory (OTI). Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Der.), Trust in Organizations: 302-319. Thousand Oaks: Sage.

- Çakar, N. D. Ceylan, A. (2005), İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Dale, K. & Fox, M. L. (2006). The congruence of values in a superior-subordinate dyad: effect on organizational commitment. 49th Proceedings, 2006 Annual Conference "Leading and Learning: What's Ahead for Management Education".
- Demirci, M. K. ve Aydemir, M. (2006), "Örgütsel Değerlerin İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Anlayışlarını Belirlemedeki Rolü: Bursa İlinde Gerçekleştirilen Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2), 311-326.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(Temmuz-Aralık):37-61.
- Dolu B. (2011). Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmamış Tezsiz yüksek lisans tezi, Isparta.
- Gökmen, S. (1996). İşletmeye bağlılık anketinin Türkçe'ye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik katsayılarını belirleme çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar H. (2008) Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 25, Sayfa 317-334.
- McClurg, L.N. (1999). Organizational commitment in the temporary-help service Industry. *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1), 5-26.
- Meador, J.L. (2001). Job satisfaction, perceived organizational support, and organizational commitment: implications for teacher turnover in small rural schools. Unpublished doctoral dissertation, Stephen F. Austin State University, Texas. (UMI NO. 3023446)
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984), "Testing the "Side Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnovers. New York. Academic Press, 8.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1990). Organizational behavior, a management Challenge. The Dryden Press: USA.
- Özden, Y. (1997). Öğretmenlerde örgütsel adanmışlık yönetici davranışları ile ilişkili mi? *Milli Eğitim Dergisi*, 135, 35-41.
- Özkaya O., Deveci Kocakoç İ., Karaa E. (2006) Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 12, Sayı 2.
- Taşkın F, Dilek R (2010), "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, ss.37-46.