

PAPER DETAILS

TITLE: The effects of perceived managerial support on organizational commitment: An example of professional football players

AUTHORS: Ilhan ADILOGULLARI,Recep GÖRGÜLÜ,Hakki ULUCAN

PAGES: 188-198

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/500089>

Algılanan Yönetici Desteğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Profesyonel Futbolcular Örneği

İlhan Adiloğulları¹, Recep Görgülü², Hakkı Ulucan³

Özet

Amaç: Çalışmanın amacı, profesyonel futbolcuların takımlarına olan bağlılıklarında yöneticilerinden algıladıkları desteğin etkisinin incelenmesidir.

Materyal ve Yöntem: Çalışma grubunu 2015-2016 sezonunda Türkiye Futbol Federasyonunun düzenlediği profesyonel futbol liglerinde oynayan 641 profesyonel futbolcu basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırmaya ait veriler; Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen 11 madde ve tek boyuttan oluşan Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği (YDÖ) ve Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan üç boyut ve 18 maddeden oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Organizational Commitment Questionnaire; OCQ) kullanılarak toplanmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS programında yüzde-frekans analizlerinin yanı sıra Mann Withney U testi, Kruskal-Wallis testi ve regreasyon analizleri ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Araştırma sonucunda çalışmaya katılan futbolcuların algıladıkları yönetici desteği düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan futbolcuların algıladıkları yönetici desteği düzeylerinde, lig kategorisi ve eğitim durumu değişkenlerine göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinde ise yaş, lig kategorisi, eğitim durumu ve profesyonel oynama süresi değişkenlerine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Sonuçlar: Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, profesyonel liglerde oynayan futbolcuların takımlarına olan bağlılıklarında algıladıkları yönetici desteğinin yordayıcı etkisinin olması önemli bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, çalışmamızın sonuçları, futbolcuların yönetsel beklentileri doğrultusunda profesyonel futbol kulüplerine farkındalık kazandırabilir ve futbolda örgütsel yönetim ile ilgili anlayışa katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler

Futbolcu,
Örgüt,
Yönetici,
Bağlılık,
Destek,

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 10.08.2017

Kabul Tarihi: 25.12.2017

Online Yayın Tarihi: 26.12.2017

DOI: 10.18826/useeabd.333895

The Effects of Perceived Managerial Support on Organizational Commitment: An Example of Professional Football Players

Abstract

Aim: The aim of the study was to examine the effect of the support from managers that the professional footballers perceive in their commitment to their teams.

Material and Methods: In this study, 641 professional football players were randomly participated from the professional football leagues organized by Turkish Football Federation in the season of 2015-2016. Data were collected by administrating the "Perceived Managerial Support Questionnaire" developed by Giray and Sahin (2012) and the "Organizational Commitment Questionnaire" which developed by Meyer and Allen (1997) and adapted to Turkish language by Wasti (2000) that has three subscales and 18 items. The data obtained in the study were evaluated by the Mann Withney U test, the Kruskal-Wallis test and the regression analyses as well as the percent-frequency analyses via SPSS programme.

Results: Results revealed that there was a significant relationship between the level of organizational commitment and managerial support of professional football players that they perceive from their managers. In relation to perceived managerial support of football players, there was a significant difference between the groups according to league category and educational status of football players who participated in the present study. Furthermore, there was a significant difference in the level of organizational commitment among the groups according to football players' age, level of league, educational status and duration of professional football career.

Conclusion: According to results of this study that the professional football players' commitment of their teams is predicted by the perceived managerial support from their managers is considered as an important conclusion. In this premise, results of the present study shed light on our understanding of the organizational management in football to be aware of football player's expectations from their managers and provide such awareness in management for such organizations.

Keywords

Football player,
Organization,
Commitment,
Manager,
Support,

Article Info

Received: 10.08.2017

Accepted: 25.12.2017

Online Published: 26.12.2017

DOI: 10.18826/useeabd.333895

The role and contributions of each authors as in the section of IJSETS Writing Rules "Criteria for Authorship" is reported that: **1. Author:** Contributions to the conception or design of the paper, data collection, **2. Author:** Data collection, preparation of the paper according to rules of the journal, final approval of the version to be published paper, **3. Author:** Contributions to the conception or design of the paper and final approval of the version to be published paper.

¹**Corresponding Author:** 18 Mart Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Çanakkale/Türkiye, ilhanadilogullari@gmail.com ORCID ID: 0000-0003-0380-586X

²Uludağ Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Bursa/Türkiye, gorgulurecep@gmail.com

³Erciyes Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, hakkiulucan@gmail.com

GİRİŞ

19. yüzyıldan buyana gelişmekte olan ve profesyonel bir meslek haline gelen futbolun baş aktörleri olan futbolcular, dünya çapında çeşitli ulusların kahramanları ve hatta gözdesi olmuşlardır. Yıllar içinde endüstriyelleşen futbolun ekonomisi büyüdükçe futbolun tüm unsurlarına (futbolcu, antrenör, yönetici vb.) olan ilgi de artmaktadır. Her ne kadar futbolcuların ve mensubu oldukları kulüplerin popülerlik seviyesi – görünüşte fiziksel, teknik ve psikolojik becerilere dayalı olarak – bireysel ve takım performanslarıyla doğru orantılı olsa da futbolun performans odaklı başarısına örgütsel psikoloji (bkz.; Kristiansen, Murphy, & Roberts, 2012) alanındaki faktörlerinde önemli etkilerinin olduğu son yıllarda yapılan deneysel araştırmalar tarafından desteklenmektedir.

Bu faktörlerin başında şüphesiz profesyonel futbol kulüplerindeki futbolcuların kulüplerine olan *örgütsel* düzeydeki *bağlılıkları* ve bu bağlılığa önemli ölçüde etkisinin olduğu düşünülen futbolcuların algıladıkları *yönetici desteğidir*. Öncelikle, örgütsel bağlılık yazını ele alındığında bu kavramın pek çok farklı bağlam çerçevesinde incelendiği görülmektedir. Genel olarak örgütsel bağlılık bireyin belli bir örgütle bütünleşmesi için gereken görece güç (Mowday, Steers ve Porter, 1979), örgütün amaçlarına uygun biçimde davranabilmek için içselleştirilmiş çabaların toplamı (Wiener, 1982,); mesleğe bağlılık, bireyin mesleğine yönelik tutumu (Blau, 1987), kişinin mesleği görevi ile ilgili çalışma motivasyonu (Carson ve Bedian, 1994; Carson, K.D. & P.P ve Bedeian, 1995) gibi değişik formlarda tanımlanmaktadır. Futbol her ne kadar profesyonel olarak icra edilen mesleklerden biri olsa da üst düzey kişisel beceri ve yetenek gerektiren doğal yapısı gereği futbolcular tarafından mesleki bağlılığın ön planda olduğu bir yapı olarak algılanabilir. Ancak çalışmamızda kişisel olarak mesleki bağlılık kavramı değil örgütsel düzeyde futbolcular tarafından algılanan örgüte yani kulübe olan bağlılık kavramı ele alınmaktadır.

Bu bağlamda, çalışmamızın konusu olan Allen ve Meyer (1990; Meyer ve Allen, 1991; 1997; Meyer, Allen ve Smith, 1993) örgütsel bağlılığı üç boyutlu olarak değerlendirmektedirler. Örgüt kavramını profesyonel futbol kulüplerinin örgütsel yapısını düşünerek ele aldığımızda bu boyutlardan ilki; örgüte (kulübe) *duygusal bağlılıktır* ve kulüp ile özdeşlemeyi, kendini bütünüyle kulübe ait hissetmeyi gerektirir. Örneğin; futbolcunun taraftarlar tarafından gördüğü sevginin karşılığı olarak kulübüne karşı beslediği bağlılık duygusal bağlılıktır. İkincisi örgüte (kulübe) *devamlılık bağlılığıdır*; kulübün çalışma ortamına olan devamlılık anlamına gelir (antrenman, toplantı ve müsabakalara katılım vb.), üçüncü ve son olarak ise; örgüte (kulübe) *normatif (kuralcı) bağlılıktır* ve kulüpte kalma ile ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklar. Örneğin sözleşme koşullarının gereği kulüpten ayrılma maliyetlerini göze alamamak gibi. Burada dikkat edilmesi gereken unsurların başında örgüt bağlılığı kavramı ile daha çok bireye özgü ve bireyin kendisi ile ilgili değerlendirmeye yönelik olan meslek bağlılığı kavramlarının birbirleriyle karıştırılmaması gerektiğidir.

Örgütsel bağlılık kavramı örgütsel psikoloji alanındaki çalışmalarda temel olarak tutum ve davranış boyutlarıyla iki farklı bakış açısıyla ele alınmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1982). Tutum yaklaşımı, bağlılığın duygusal bir tepki olduğu görüşünü benimserken, davranışsal yaklaşım, bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarının devamı olduğunu öne sürmektedir. Bu iki yaklaşım dışında, konuya farklı bir bakış açısı getiren çoklu bağlılıklar yaklaşımı ise örgütsel bağlılığa üçüncü bir boyut kazandırmaktadır. Bu araştırmanın temellendirildiği kuram Allen ve Meyer'in yaklaşımıdır. Yukarıda da bahsedildiği gibi Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı üç bileşenli bir modele dayandırmıştır. Bu modele göre, psikolojik bir durumu ifade eden örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. İş görenin örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluşan, birbirinden ayrı üç bileşen tarafından etkilenmektedir (Allen ve Grisaffe, 2001). Bağlılık kavramının özünde ait olma duygusu yatmaktadır. Bu duygu örgüt ile birey arasında bir çeşit bağ oluşmasını ve örgütte çalışan bireylerin ortak değer, amaç ve ülkü etrafında toplanmalarını sağlamaktadır. Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık iş görenleri problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürmektedir (İnce ve Gül 2005). Newstrom ve Davis (2004) bağlılığı, iş görenin örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması şeklinde tanımlamışlardır. İş görenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, iş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da tanımlanabilmektedir (Yalçın ve İplik 2005). Bir çalışanın bir örgüte olan bağlılığını üç değişik şekilde ifadesi genel olarak kabul edilmiştir. Bunlar efektif (duygusal), devam ve normatif (değer). Efektif bağlılık, örgüte karşı duygusal

bir bağlılığa işaret eder. Devam bağlılığı ise çalışanın ayrılmanın maliyeti üzerine inşa ettiği örgütsel bağlılık durumudur. Bu durumda çalışan örgütte kalmaya devam eder; çünkü yeni bir iş aramanın maliyetinin daha fazla olduğunu düşünür. Son olarak örgütte normatif bağlılık, çalışanın ahlaki bir sorumluluk olarak örgütte çalışmaya devamını ifade eder. Bu durum, çalışanın örgütün kendine iyi davrandığını düşünmesi ve bunun karşılığında çalışanın belirli bir dönem örgüte hizmet verme sorumluluk duymasından kaynaklanır (Ölçüm, 2004).

Sürdürülebilir gelişmenin ana unsurlarından olan örgütsel bağlılığın etkileri ve nedenselliği üzerine yapılan çok sayıda araştırma olmasına rağmen profesyonel spor dalları ile ilgili yapılan bu çalışmalar çok az sayıdadır. Özellikle futbol alan yazınında örgütsel psikoloji ile ilgili çalışmalar çok sınırlı olmasına rağmen, örgütsel düzeyde diğer çalışma alanlarında benzer çalışmalara önemli ölçüde yer verilmiştir. Örneğin, Zhou ve George (2001) 149 ofis çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırmada çalışanların şirketleriyle ilgili örgütsel destek algısının yüksek olması, onların yenilikçi yönlerinin ortaya çıkarmasına sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer alanlardan sağlık hizmeti çalışanları ile ilgili Arbak ve Kesken'in (2005) örgütsel bağlılığın nedenleri üzerine yaptıkları çalışmada bu nedenleri kişisel özellikler, çalışma deneyimleri, iş ve rol özellikleri gibi çeşitli başlıklarla ifade edilebileceğini belirtmişlerdir. Futbolda ise Aktürk, Özen ve Üzümlü (2014) amatör futbolcularda örgütsel bağlılığın alt boyutlarını tesislerden memnun olma düzeyi, takım arkadaşlarından görülen destek ve yöneticileri ile olan iletişim gibi farklı değişkenler ile olan ilişkisinin tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle incelemişlerdir.

Mevcut alan yazınına bakıldığında betimsel anlamda örgütsel destek; örgütün kendi çalışanlarına gösterdiği ilgi ve onların katkılarına verdiği değer olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchinson ve Sowa, 1986). Futbolcular için örgütsel destek kendi kurumunun veya kulübünden aldığı destek algılaması anlamına gelmektedir. Örneğin, futbolda önemli bir dış saha (deplasman) maçında takım oyuncularının maçı kazanmak için ellerinden gelen özveriye göstermelerine rağmen kaybettikleri bu maçın ardından takım yöneticileri tarafından futbolcuların katkılarına olan değer sadece takım olarak değil aynı zamanda bireysel olarak gösterilmesi örgütsel desteğin somut bir örneğidir. Futbol gibi takım sporlarında kulüp olarak yönetici desteği ile de artırılabilen örgütsel destek algısının sporcular üzerinde örgüte olan bağlılığı artıracağı düşünülmektedir.

İlgili alan yazınında en fazla karşılaşılan kavram bireylerin çalıştığı kurumdan destek algılaması anlamına gelen örgütsel destek algısı olmakla birlikte, onun kadar önemli sayılan ve çalışanın işinden memnuniyetini etkileyen yönetici desteğidir (Giray ve Şahin, 2012). Bireylerin meslek hayatlarının her bölümünde başkaları özellikle de yöneticileri tarafından desteklendiğini algılaması örgütü ile ilgili kendini daha iyi hissetmesine neden olmaktadır. Günümüzde en popüler takım sporu olarak karşımıza çıkan futbolun en temel unsuru olan futbolcuların yönetici desteğini algılamalarının onların psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerini (McDonald ve Makin, 2000) ve kulübe (örgüte) olan bağlılıklarını artıracağı düşünülmektedir.

Profesyonel futbol kulüplerinde diğer organizasyonel yapılarda olduğu gibi hiyerarşik bir yapı bulunmaktadır. Bu hiyerarşik yapıyı başlıca takım içinde ki kaptan, teknik heyet ve kulüp yöneticileri oluşturmaktadır. Futbolcular ile yapılan çalışmalara bakıldığında (Borrie ve Knowles, 2003; Audas, Dobson ve Goddard, 1997) onların başarılarında önemli etkiye sahip olan *yönetici desteği* kavramı sıkça karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, yönetici desteği en genel haliyle çalışanın birincil yöneticisinin – futbolda birincil yönetici kulüp başkanıdır – gösterdiği destek olarak tanımlanmaktadır (Yoon ve Lim, 1999). Daha özgül olarak yönetici desteği, yöneticilerin çalışanlarına sosyal ve duygusal açıdan ilgi göstermeleri ve onlara iyi niyetle davranmaları olarak ifade edilmektedir (Bhanthumavin, 2003; Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Yönetici desteğinin başlıca öğeleri olarak ise güven, saygı ve yöneticinin çalışana yardım etme konusundaki istekliliği belirtilmiştir (Gagnon ve Michael, 2004). Genelde tek boyutlu olarak ele alınan yönetici desteğinin, Bhanthumavin (2000; 2003) tarafından bilgisel, maddi ve duygusal olmak üzere üç bölümden oluştuğu öne sürülmüştür. Bilgisel yönetici desteği, işle ilgili konulara odaklanan bölümdür ve çalışanların verimliliğini artırmak amacıyla gerekli olan ödül, ceza, geribildirim, bilgi ve beceriler şeklinde tanımlanmaktadır. Maddi yönetici desteği ise çalışanların amaçlarına ulaşmasında gerekli olan malzeme, alet, zaman, servis hizmetleri, finans ve insan kaynağı olarak belirtilmiştir. Son bölüm olan duygusal yönetici desteği ise çalışanlara ilgi, sevgi, saygı gösterme, değer verme, onları kabul etme, onlara zorluklarla, stresle başa çıkmada ve çatışma çözme konusunda yardım etme şeklinde

destek gösterme olarak açıklanmaktadır (Bhanthumnavin, 2000). Bu haliyle performansa önemli etkisinin olduğu düşünülen yönetici desteği kavramının profesyonel futbolcuların kulübe olan bağlılığı ile de ilişkilendirilebileceği görülmektedir.

Bu bağlamda çalışmamızın amacı, profesyonel futbolcuların algıladıkları yönetici desteği ve örgütsel bağlılık ilişkisinin farklı değişkenlere göre incelenmesidir. Dahası bu araştırma çerçevesinde profesyonel liglerde oynayan futbolcuların yöneticilerinden algıladıkları destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinin betimlenmesi ve daha sonra kişisel nitelikleri ile yönetici desteği ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, bu çalışma ile sadece futbol değil tüm takım sporlarındaki yönetici desteği ve örgütsel bağlılık kavramlarının alan yazınına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

MATERYAL ve YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada betimsel nitelikli tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar; ilgilenilen durumu tanımlamayı amaçlamaktadır. Tarama modeli ise var olan durumu, var olduğu biçimde ve nesnel bir yaklaşım ile ortaya koyma üzerine temellenmektedir (Karasar, 1999).

Çalışma Grubu

2015-2016 sezonunda Türkiye Futbol Federasyonu tarafından düzenlenen profesyonel futbol liglerinde toplam 126 takım yer almıştır. Takımların her birin ortalama 25 profesyonel futbolcu kadrolarında yer aldığı düşünüldüğünde toplamda yaklaşık 3.150 futbolcu araştırma grubu içerisinde yer alır. Buradan hareketle, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) yapmış oldukları örneklem hesaplama tablosunda 5.000 kişilik evren büyüklüğü için $\alpha=0,05$, $p=0,5$, $q=0,5$ için örneklem büyüklüğü 357 olarak verilmiştir. Çalışmamızın evren büyüklüğü göz önüne alındığında 641 kişilik örneklem büyüklüğü yeterli olarak kabul edilebilir.

Araştırmanın çalışma grubu, 2015-2016 sezonunda Türkiye Futbol Federasyonu tarafından düzenlenen profesyonel futbol liglerinde oynayan 641 (yaş=24,05±0,97 yıl) futbolcudan oluşmaktadır. Araştırma kapsamındaki futbolcuların %12,3'ünün (79 futbolcu) süper ligde, %22,9'unun (147 futbolcu) birinci ligde, %29,0'ının (186 futbolcu) ikinci ligde, %35,7'si (229 futbolcu) üçüncü ligde futbol oynadıklarını ifade etmişlerdir.

Toplam 900 veri toplama aracı futbolculara internet aracılığı ve posta yolu ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Bu formların başında bilgilendirilmiş onam formu yer almıştır. Bilgilendirilmiş onam formunda futbolculara çalışmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı, çalışmanın herhangi bir aşamasında çalışmadan neden belirtmeksizin ayrılacakları ve ayrıca katılımcıların vermiş olduğu tüm bilgilerin “bilgilerin gizliliği ilkesi” gereği araştırmacılar tarafından saklı tutulacağı bildirilmiştir. Gönderilen 900 veri toplama aracından 710 tanesi geri dönmüş, bu verilerin 69 tanesi eksik veya aynı soruya birden fazla cevap verilmesi nedeniyle veri tabanından çıkartılmış ve toplamda 641 veri işleme alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak hazırlanan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini yansıtacak sorular bulunmaktadır. Formun ikinci bölümünde Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan üç boyutlu ve 18 maddelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (*Organizational Commitment Questionnaire; OCQ*) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmeyi amaçlayan ölçeğin her biri altışar maddeden oluşan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarıyla likert tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan ifadeler, 5'li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Toplam 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeleri duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler ise normatif bağlılığa ilişkin maddelerdir. Bu çalışma için ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları 0,71 ile 0,86 arasında bulunmuştur.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen ve geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan *Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği (AYDÖ)* kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda algılanan işyeri desteği, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği olmak üzere üç alt boyutu vardır, yapılan çalışmada futbolcuların yöneticilerinden algıladıkları destek araştırma konusu

içerisine girdiğinden sadece 11 maddelik yönetici desteği alt boyutu kullanılmıştır ve bu maddeler 5’li likert (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Çalışmada ölçeğin yönetici desteği alt boyutu için Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,83 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış ve verilerin normal dağılmadığı bulunmuştur. İki den fazla grubun ölçümleri için tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan alternatifi Kruskal-Wallis testi (KWT) kullanılmıştır. Çalışmada futbolcuların algıladıkları yönetici desteği (bağımsız değişken) ile örgüte yani takıma olan bağlılıkları (bağımlı değişken) arasındaki sebep-sonuç ilişkisi (Tablo 5) basit doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Basit doğrusal regresyonun amacı y ile x arasındaki $y=a+bx$ biçiminde ifade edilen modeli bulmak ve bu modelde yer alan a ve b katsayılarının önemliliğini test etmek, $y=a+bx$ modeline göre belirlenen y tahmin değerlerini gözlem aralığı içinde tahmin etmek ya da gözlem aralığından bir veya birkaç periyod önce ve sonraki değerleri için tahminde bulunmada kullanılıp kullanılamayacağını belirlemektir (Özdamar, 2002).

BULGULAR

Tablo 1. Yönetici desteği ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılığı için Kruskal Wallis Testi.

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Ss	χ^2	p	Fark
Algılanan Yönetici Desteği	18-22	179	303,22	3	3.56	0.31	–
	23-27	213	324,31				
	28-32	179	323,17				
	33≥	70	350,87				
Toplam		641					
Örgütsel Bağlılık	18-22	179	303,67 ^a	3	11.57	0.000***	d-a.b
	23-27	213	302,85 ^b				
	28-32	179	337,95 ^c				
	33 ≥	70	377,21 ^d				
Toplam		641					

χ^2 =Chi-Square, a: 18-22 yaş, b: 23-27 yaş, c: 28-32 yaş ve d: 33 ve üstü yaş, p<0.001***.

Tablo 1’e göre futbolcuların yönetici desteği algısı sıra ortalama puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Diğer yandan, futbolcuların yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık sıra ortalamalarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. 33 yaş ve üzeri futbolcuların örgütsel bağlılık ortalama puanlarının 18-22 ve 23-27 yaş arası futbolculara göre örgütsel bağlılık sıra ortalama puanları daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 2. Yönetici desteği ve örgütsel bağlılığın lig kategorisine göre Kruskal Wallis Testi.

	Lig Kategorisi	N	Sıra Ortalaması	Ss	χ^2	p	Fark
Algılanan Yönetici Desteği	Süper Lig	79	511,26 ^a	3	107,09	0,000***	a-b.c.d
	Birinci Lig	147	320,70 ^b				b-a.c
	İkinci Lig	186	256,73 ^c				c-a.b.d
	Üçüncü Lig	229	307,76 ^d				d-a.c
Toplam		641					
Örgütsel Bağlılık	Süper Lig	79	523,84 ^a	3	127,87	0,000***	a-b.c.d
	Birinci Lig	147	337,96 ^b				b-a.c
	İkinci Lig	186	248,59 ^c				c-a.b.d
	Üçüncü Lig	229	298,95 ^d				d-a.c
Toplam		641					

χ^2 =Chi-Square, a: Süper lig, b: Birinci lig, c: İkinci lig, d: Üçüncü lig, p<0.001***.

Tablo 2’ye göre çalışmaya katılan futbolcuların lig değişkenine göre yönetici desteği ortalamalarının anlamlı olarak değiştiği görülmektedir. Buna göre; süper lig de mücadele eden futbolcuların 1. lig, 2. lig ve 3. ligde oynayan futbolculara göre yönetici desteği algılarının ortalama puanları daha yüksektir. 1. ligde mücadele eden futbolcuların 2.lig oynayan futbolculara göre yönetici

desteği algılarının ortalama puanları daha yüksektir. 3.ligde oynayan futbolcuların yönetici desteği algıları ortalama puanları ise 2. ligde mücadele eden futbolcuların ortalama puanlarından daha yüksektir.

Diğer yandan, çalışmaya katılan futbolcuların lig değişkenine göre örgütsel bağlılık ortalamalarının anlamlı olarak değiştiği görülmektedir (Tablo 2). Buna göre; süper ligde mücadele eden futbolcuların 1. lig, 2. lig ve 3. ligde oynayan futbolculara göre örgütsel bağlılık ortalama puanları daha yüksektir. 1. ligde mücadele eden futbolcuların 2. lig oynayan futbolculara göre örgütsel bağlılık ortalama puanları anlamlı olarak daha yüksektir. Son olarak 3. ligde mücadele eden futbolcuların örgütsel bağlılık ortalama puanları 2. ligde oynayan futbolculara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 3. Yönetici desteği ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre Kruskal Wallis Testi.

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Ss	χ^2	p	Fark
Algılanan Yönetici Desteği	İlkokul ve Dengi	63	399,18 ^a	2	14,11	0,000***	a-b.c
	Lise	351	320,43 ^b				
	Üniversite	227	300,18 ^c				
Toplam		641					
Örgütsel Bağlılık	İlkokul ve Dengi	63	394,87 ^a	2	11,52	0,000***	a-b.c
	Lise	351	309,10 ^b				
	Üniversite	227	318,90 ^c				
Toplam		641					

χ^2 =Chi-Square, a: İlkokul ve Dengi, b: Lise, c: Üniversite, p<0.001***.

Tablo 3'e göre, çalışmaya katılan futbolcuların eğitim durumuna göre örgütsel bağlılık ve yönetici desteği ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı değiştiği görülmektedir. İlkokul ve dengi okullardan mezun durumunda olan futbolcuların yönetici desteği algılarının lise ve üniversite mezunu durumundaki futbolculardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

İlkokul ve dengi okullardan mezun durumunda olan futbolcuların yönetici desteği algılarının lise ve üniversite mezunu durumundaki futbolculardan anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4. Yönetici desteği ve örgütsel bağlılık düzeylerinin profesyonel futbol kariyeri süresine göre Kruskal Wallis Testi.

	Kariyer Süresi (Yıl)	N	Sıra Ortalaması	Ss	χ^2	p	Fark
Algılanan Yönetici Desteği	1-5	240	104,11	3	3,695	0,29	–
	6-10	233	86,83				
	11-15	145	95,18				
	16-20	23	105,63				
Toplam		641					
Örgütsel Bağlılık	1-5	240	101,73 ^a	3	12,816	0,000***	c-a.b
	6-10	233	105,75 ^b				
	11-15	145	85,08 ^c				
	16-20	23	100,27 ^d				
Toplam		641					

χ^2 =Chi-Square, a: 1-5 yıl, b: 6-10 yıl, c: 11-15 yıl, d: 16-20 yıl, p<0.001***

Tablo 4'e göre futbolcuların yönetici destek algıları ortalamalarının *futbol kariyeri süresi* değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak değişmediği görülmektedir. Diğer yandan, futbolcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin *futbol kariyeri süresine* göre anlamlı değişim gösterdiği görülmektedir. 11-15 yıl arası profesyonel futbol oynayan futbolcuların örgütsel bağlılık düzeyleri ortalamalarının 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası futbol oynayan futbolculara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 5. Yönetici desteğinin örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini gösteren regresyon analizi

	β	R ²	R	t	p	F	p
Regresyon katsayısı	2,687	0,313	0,561	32,047	0,000	293,785	0,000***
Algılanan Yönetici desteği	0,337			17,140	0,000		

*** p<0.001

Profesyonel futbolcuların algıladıkları yönetici desteğinin örgütsel bağlılık düzeylerini %31 oranında açıkladığı görülmektedir ($R^2=0,313$). Futbolcuların algıladıkları yönetici desteği ile örgüte (takıma) olan bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R=0,561$) ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($t=17,140$, $p<0,001$). Futbolcuların yöneticilerinden algıladıkları desteğe göre takıma/örgüte olan bağlılıklarının tahmin edilmesine çalışılan basit/doğrusal regreasyon formülü; *Örgüte / Takıma Bağlılık: $2,687+0,56 \cdot \text{algılanan yönetici desteği}$* şeklinde oluşur.

TARTIŞMA

Çalışmanın amacı profesyonel futbolcuların algıladıkları yönetici desteği ve örgütsel bağlılık ilişkisinin farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin ve aralarındaki ilişkinin incelenmesidir.

Futbolcuların yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık sıra ortalamalarının farklılık gösterdiği; 33 ve üzeri yaş grubundaki futbolcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin 18-22 ve 23-27 yaş grubunda olan futbolculardan anlamlı derece yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Adiloğulları (2011); futbolcuların yaş değişkenine göre duygusal bağlılık alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Yaş ilerledikçe profesyonel futbolcuların duygusal bağlılık seviyelerinin arttığı sonucuna varmıştır. Bu sonuç, yapılan çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Aktürk ve arkadaşları (2014) amatör futbolcularda örgütsel bağlılık ile ilgili yaptıkları çalışmalarında yaş değişkeni ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı arasında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulmuşlardır. Amatör ve profesyonel futbolcular arasındaki örgüt yapısında gerek ekonomik olarak gerekse örgüt isleyişi bakımından büyük farklar olduğu bilinmektedir. Bu nedenle amatör ve profesyonel sporcuların yaş değişkenlerine bağlı olarak algıladıkları örgütsel desteklerinde de farklılıklar beklenebilir. Güllü ve Koçak (2016) profesyonel voleybolcular ile yaptıkları çalışmada voleybolcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Futbol ve voleybol branş olarak farklı karakterlerde branşlar olmaları ve voleybolcular ile yapılan çalışmada kadın-erkek grubunun birlikte değerlendirilmesinden kaynaklı farklılık olabilir. Ancak bununla birlikte örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında 31-35 yaş arası voleybolcuların sıra ortalamalarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Spor bilimleri literatürü dışındaki çalışmalardan Uzun ve Yiğit (2011) otel çalışanları ve yöneticileri arasındaki çalışmalarda, Bozkurt ve Yurt (2013) akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmalarda ve Doğan'ın (2009) sınıf öğretmenleri üzerine yapmış oldukları çalışmalardan elde ettikleri sonuçlarda da örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir.

Futbolcuların artan yaş ile birlikte her geçen yıl edindikleri deneyim ve tecrübeye bağlı olarak ve en önemlisi yaşayarak öğrendikleri deneyimler kendilerinin duygusal olarak gelişim ve değişime uğramaları için önemli etkenlerden biri olabilir. Bununla birlikte sporcuların uzun yıllar aynı camiada hizmet etmiş olmaları onların kulüp ve takım ile duygusal bağ kurmaları ve daha fazla aidiyet hissetmelerini sağlayabilir. Tüm bu etmenler ise sporcuların yaşlarının arttıkça takıma olan duygusal bağlarının artmasına neden olarak gösterilebilir.

Diğer yandan, algılanan yönetici desteğinin yaş gruplarına göre sıra ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak yaş grupları arasında istatistiksel anlamda bir fark olmasa da en az yönetici desteği algılayan yaş grubunun 18-22 yaş arasındaki takımın en genç sporcuları olduğu görülmektedir. Oysa profesyonel hayatın başında ve yaş ve deneyim açısından daha çok desteğe ihtiyacı olan grubun genç sporcular olduğu düşünüldüğünde, genç sporcuların yöneticilerinden çok daha fazla destek almaya ihtiyaçları olduğu sonucunu da ortaya koymaktadır. Bununla birlikte yaş olarak en fazla destek alan grubun ise 33 yaş ve üzeri olan futbolcuların olması ise, bu futbolcuların takımdaki pozisyonları ve etki alanları, takım içi iletişim ve kulüp içerisindeki iletişim kanallarını nasıl kullanacaklarını bilme tecrübelerinin olması ya da belli bir olgunluğa geldikten sonra tüm yaş gruplarına verilen desteği algılama düzeylerinin yaş ve deneyimleri göz önüne alındığında diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olabilmesi gibi faktörlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 2'de birinci lig ve üçüncü ligde oynayan futbolcular arasında hem yönetici desteği hem de örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık bulunmazken, diğer bütün gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0,001$). Elde edilen sonuçlara göre süper ligde oynayan futbolcuların yöneticilerinden algıladıkları destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer liglerde oynayan futbolculardan en yüksek derecede olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebinin süper ligde mücadele eden kulüplerin ekonomik olarak diğer liglerde yer alan kulüplere göre daha güçlü olmaları ve buna bağlı

olarak kurumsallaşma anlamında alt liglerden daha ileri seviyede olmaları olarak açıklanabilir. Bu bağlamda ekonomik büyüme ile birlikte profesyonel örgüt-yönetici anlayışı kavramlarının daha da önem kazandığı süper lig seviyesindeki kulüplerde örgütsel bağlılığın diğer alt seviyelerdeki liglere göre yüksek olması çalışmanın önemli sonuçlarındandır.

Genel olarak bireylerde eğitim seviyesinin artması ile çalışma ortamlarındaki örgüt ve yöneticilerinden beklentilerinin artması arasında pozitif bir ilişki olduğu düşünülebilir. Bu nedenle eğitim seviyesi arttıkça gözlenen örgüt desteği beklentisi ile birlikte örgütsel bağlılıkta düşüş gözlenebilir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış daha önceki çalışmalara bakıldığında amatör futbolcularda örgütsel bağlılık ile ilgili yaptıkları çalışmalarında eğitim düzeyi değişkeni ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı arasında düşük düzeyde anlamlı negatif ilişki bulmuşlardır (Aktürk ve ark., 2014). Diğer yandan, Uzun ve Yiğit (2011), orta kademe otel yöneticileri üzerine yaptıkları çalışmalarında yöneticilerin eğitim durumları değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulmuşlardır. Adiloğulları (2011) yapmış olduğu doktora tez çalışmasında futbolcuların mezun oldukları son eğitim kurumu değişkeninde, en yüksek örgütsel bağlılık düzeyine ilkökul seviyesinde eğitim durumu olan futbolcuların sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlar eldeki araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

11-15 yıl arasında oynama süresine sahip futbolcuların örgütsel bağlılık düzeylerinin 1-5 ve 6-10 yıl arasında oynama süresine sahip olan futbolculardan anlamlı derece yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4). Diğer bir ifadeyle futbolcunun kulüplerde profesyonel oynama sürelerinin artması futbol örgütü ilişkisini daha iyi öğrendikleri için örgüte olan bağlılıklarını da artıracakı düşünülebilir. Profesyonel futbol oynama süresinin artması ile futbolcuların daha profesyonel düşünüyor olmaları, mesleklerini en iyi bir şekilde icra etmeye çalışmaları ve bu profesyonellik anlayışı çerçevesinde örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması beklenen bir sonuç olarak görülebilir.

Tablo 5'e göre profesyonel futbolcuların takıma bağlılıklarında algıladıkları yönetici desteğinin %31 oranında etkili olduğu görülmektedir ($R^2=0,313$). Futbolcuların algıladıkları yönetici desteği ile örgüte (takıma) olan bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R=0,561$, $t=17,140$, $p<0,000$). Futbolcuların algıladıkları yönetici desteği arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı anlaşılmaktadır. Futbolcuların yöneticilerinden algıladıkları destek, kendilerini güvende hissetme duygusu ve üyesi olduğu kulübün futbolcuya verdiği önemi hissetmesi kişinin o kulübe olan bağlılığını da arttıracaktır. Bu nedenle yönetici desteğinin yoğun olduğu kulüplerde örgütsel bağlılığında yüksek olması bu sebepten kaynaklanıyor olabilir. Algılanan yönetici desteği ile ilgili yapılmış daha önceki çalışmalara baktığımızda İnce (2016) "Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü" adlı çalışmasında "İşe Adanmışlık", "Yönetici Desteği ve Örgütsel Destek" değişkenlerinin arasında birbirleri ile anlamlı şekilde kuvvetli ve orta düzeylerde ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir. Beltekin ve Ulucan (2016); Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürleri üzerinde yapmış oldukları çalışmada da örgütsel bağlılık ile duygusal zekâ arasında pozitif yönlü korelasyon tespit etmişlerdir. Özdemir (2010) "İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireycilik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerde yönetici desteği ile öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın sonuçlarına göre profesyonel futbolcuların örgütsel bağlılık ve algıladıkları yönetici desteği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, örgütsel bağlılık ve yönetici desteği algısının bazı demografik değişkenlere göre anlamlı olarak farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Alan yazında yapılmış benzer çalışmaların sonuçları da gösteriyor ki özellikle profesyonel futbol kulüplerindeki yönetici desteği ve örgüte/takıma bağlılık gibi kavramlar gerek bireysel olarak futbolcuların gerekse kulübün gelişmesinde önem arz etmektedir. Buna göre;

- 1- Genç yaştaki futbolculara örgütün/kulübün amaç ve hedeflerinin iyi bir şekilde aktarılması ve onları kulübe bağlayacak etkenlerin iyi tespit edilmesi,
- 2- Birinci ve üçüncü ligde bulunan futbol takımı yöneticilerinin futbolcularla iletişim düzeylerini arttırmaları ve futbolcular lehine destek niteliğinde faaliyetlerde bulunmaları,
- 3- Kulüp yöneticilerinin futbolcuların eğitim seviyelerini göz önünde bulundurarak beklentilerini karşılayacak faaliyetlerde bulunmaları,

- 4- Kulübe yeni katılan ya da kulüpte bulunma süresi kısa olan futbolcuların örgüte karşı aidiyet duygusunu arttıracak etkenlerin yerine getirilmesi, gibi faktörler araştırmacılara ve uygulayıcılara öneri niteliği taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Adiloğulları, İ. (2011). *Profesyonel futbolcularda duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aktürk, A. A., Özen, G., & Üzümlü, H. (2014). Amatör düzeydeki futbolcuların örgütsel bağlılıklarının incelenmesi Bolu ili örneği. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 361-374.
- Allen, N.J., & Griffeth, D. B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions mapping the linkages. *Human Resource Management Review*, 11, 209–236.
- 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.
- Arbak, Y., Kesken, J. (2005). Örgütsel bağlılık, sağlık hizmetlerinde sürekli gelişim için davranışsal bir yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları*, 1. Baskı, İzmir.
- Audas, R., Dobson, & S., Goddard, J. (1997). Team performance and managerial change in the English football league. *Economic Affairs*, 17(3), 30-36.
- Beltekin, E., & Ulucan, H. (2016). Examination of level of emotional intelligence and organizational commitment of administrative staff working in provincial directorates of sports and youth services in Turkey. *Niğde University Journal of Physical Education and Sport Sciences*; Vol 10, Issue 2, 257-269.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12, 155-166.
- Bhanthumnavin (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14, 74-97.
- Blau, G. J. (1987). Using a person-environment fit model to predict job involvement and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 30 (3), 240-257. Doi: 10.1016/0001-8791(87)90003-0.
- Borrie, A., Knowles, Z. (2003). *Coaching science and soccer*. In T. Reilly & A. M. Williams (Eds.), Science and soccer (2nd ed., pp.187-195). London: Routledge.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construction validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Doğan, N. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gagnon, M. A., & Michael, J. H. (2004). Outcomes of perceived supervisor support for wood production employees. *Forest Products Journal*, 54, 172-177.
- Giray M.D., & Şahin D.N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15: (30): 1-9.
- Güllü, S., & Koçak, M. (2016). Profesyonel voleybolcuların kulüplerine olan örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Social Science and Educational Research*, 2(4).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Basın Yayın.

- Kristiansen, E., Murphy, D., & Roberts, C.G. (2012). Organizational stress and coping U.S. Professional soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24.
- İnce, R. A. (2016). Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:15, Sayı: 57, 649-660.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitapevi Yayınları, İstanbul, 13-39.
- McDonald, D.J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, 84-91. Doi:10.1108/01437730010318174.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Sage Publications Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J., Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover*, Academic Press, New York, 20- 24.
- Newstrom, J.W., & Davis, K. (2004). *Organizational behavior, human behavior at work (11th Edition)*, Tata Mcgraw- Hill Co. Ltd. New Delhi, pp.187-200.
- Ölçüm, Ç. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 91-92.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan yönetici desteğinin ve bireycilik-ortaklaşa davranışçılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 16, Sayı 1, 93-112.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-1*. Kaan Kitabevi, 4. Baskı, s.550, Eskişehir.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714
- Soysal, A., Yağar, F., & Öke, P. (2017). Hasta danışmanlarının örgütsel destek ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 5(1):174-190.
- Uzun, Ö., & Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6:(1): 181-213.
- Yalçın, A., İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14:(1): 395–412.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52, 923-945.
- Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi*. VIII Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, Nevşehir
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.

CITATION OF THIS ARTICLE

Adiloğulları, İ., Görgülü, R. & Ulucan, H. (2017). The Effects of Perceived Managerial Support on Organizational Commitment: An Example of Professional Football Players. *Int J Sport Exer & Train Sci*, 3 (4), 188-198. 10.18826/useeabd.333895