



Atıfta Bulunmak İçin / Cite This Paper: Bahadır, T. K. (2019). "Voleybolcularda Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (4): 3746-3763.

Geliş Tarihi / Received Date: 31 Mart 2019

Kabul Tarihi / Accepted Date: 2 Mayıs 2019

Araştırma Makalesi

VOLEYBOLCULARDA DUYGUSAL ZEKÂ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Öğr. Gör. Dr. Tolga Kaan BAHADIR

Kocaeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

tolgakaan41@gmail.com

ORCID: 0000-0002-3959-0613

Öz

Bu araştırma, voleybol takım oyuncularının duygusal zekâ ve örgütsel bağlılıklarını arasındaki ilişkiyi bazı değişkenler açısından incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmanın denek grubunu 16-32 üstü yaş aralığındaki Türkiye sultanlar liginde yer alan Galatasaray, Beşiktaş, Eczacıbaşı, Vakıfbank ve Fenerbahçe spor kulübünde oynayan 104 kadın sporcular oluşturmaktadır. Bu araştırma voleybolcuların demografik bilgilerinin yanı sıra "Duygusal Zekâ Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans(n) ve yüzde(%) değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada değişkenler arasındaki farkı bulabilmek amacıyla bağımsız t-testi, ANOVA testi ve korelasyon (r istatistiği) testleri yapılmıştır. Araştırmanın anlam düzeyi $p < 0,05$ ve $p < 0,01$ olarak kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda voleybolcuların duygusal zekaları ile örgütsel bağlılık durumları arasındaki korelasyon sonuçlarında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bununla beraber demografik özelliklerde yaş, oynadığı voleybol yılı, şuan kulübünde oynadığı yıl ve eğitim durumu ile sporcuların duygusal zeka ve örgütsel bağlılık durumları arasındaki korelasyon sonuçlarında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın genel sonuçlarının, başta Türkiye Voleybol Federasyonu olmak üzere profesyonel voleybol takımlarını yöneten teknik ve idari ekiplerin, voleybolcularının duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırıcı çalışmalar yapmasında rehber olması beklenmektedir.

Anahtar Kelime: Voleybol, Duygusal zekâ, Örgütsel bağlılık

THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON SOME VARIABLES IN VOLLEYBALL PLAYERS

Abstract

This study was conducted to examine the relationship between the emotional intelligence and the organizational devotion of women volleyball team players with regards to some variables. The participants of this study are 104 sportswomen who are currently playing in the teams Fenerbahçe, Galatasaray, Vakıfbank, Eczacıbaşı, Beşiktaş and whose ages range from 16 and 32. This study was used as a medium to collect some data about volleyball players' emotional intelligence and organizational devotion as well as their demographic status. Frequency and percentage rates were calculated during the process of analyzing the data. Furthermore, independent t-test, variance analysis and correlation tests were implemented in this research with the aim of finding a difference between the variables. $p < 0.05$ and $p < 0.01$ was considered as this research's reliability scale. The results of this study shows that negative correlation between the emotional intelligence and the emotional devotion of the volleyball players. Moreover, the negative correlation between the demographic status of the platers which includes their age, the amount of time they spent playing volleyball, the amount of time they spent playing in their current team, their educational status and their emotional intelligence and organizational devotion brought about a substantial difference. It is expected that this research

will be a guide especially for Turkish Volleyball Federation and for technical and administrative teams that are responsible for managing professional woman volleyball teams to work more on the practices that increase the level of volleyball players' emotional intelligence and organizational devotion.

Key Words: Volleyball, Emotional intelligence, Organizational commitment

1. GİRİŞ

Günümüzde küreselleşen dünya üzerinde faaliyet gösteren tüm sektörlerde rekabet üst seviyeye çıkmıştır. Voleybolda bu rekabet koşullarından etkilenmektedir. Yeniden yapılanmalar, teknolojik değişimler, küresel ekonomi, yeni çalışma yöntemleri vb. değişimlerin heyecan, kaygı, korku ve başarısız olma gibi duygu yoğunluğu yarattığı bu dönemde; gerek bireylerin gerekse organizasyonların değişimlerle başa çıkabilmelerinde entelektüel ve teknik becerilerin yanı sıra duygusal becerilerini de geliştirmeleri ve yönetmeleri önemli bir konu haline gelmiştir. Yönetici pozisyonundaki kişilerin IQ'nun yüksek olmasına rağmen çoğu zaman astlarını yönetme ve idare etmede sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Çok iyi yönetici ya da liderlik yapmak, IQ'nun yanı sıra duygusal zekâ yeterliliklerini de gerektirmektedir.

Dünya da spor önemli bir sektör haline gelmiştir. Spor dalları içerisinde voleybol son yıllarda tüm dünyada en çok ilgi duyulan, aktif ve pasif katılımcıları ile birlikte büyük bir sektör haline gelmiştir. Voleybol takımları için bu büyük sektör içerisinde başarılı olmaları ve var olmaları için sportif başarı çok önem arz etmektedir. Başarılı olmak için voleybol oyununu icra eden voleybolcuların üst düzey performans göstermeleri gerekmektedir. Üst düzey performans sağlamak için fiziksel hazırlığın yanı sıra psikolojik hazırlık yapılmasının büyük önem taşıdığı bilinmektedir. Biçer (1997) sporcuların motorik özelliklerinin geliştirilmesinin yanı sıra, onların psikolojik yönlerinin geliştirilmesi de gerekir. Sporcu başarılı olmak için birçok fiziksel ve psikolojik engeli (iklim, gürültü, seyirci, ışık ve rakip gibi fiziksel etkenlerin yanı sıra kaygı, endişe, acı, bıkkınlık, kabul görmeme, reddedilme ve en önemlisi kazanma endişesi) aşmak zorundadır. Özellikle takım sporlarında birbirinden farklı insanların tek bir birey gibi davranmaları, değişik kültürlerden gelen insanların tek bir amaç için motive olması, aralarındaki uyum, koordinasyon teknik ve fiziki becerilerine ek olarak kişisel özellikleri takım başarısını etkileyen karmaşık yapının önemli unsurlarıdır. Sporcuların kişisel özellikleri arasında hırs, kendine güven, paylaşma becerisi, cesaret, atılganlık ve sorumluluk alma, v.b unsurlar sayılabilir.

Biçer'e göre (2006) sporcuların özellikle işler ters gittiğinde veya önlerinde kendileri için zorlu sınavlar olduğunda, bir takım baskılar ve beklentiler sonucu stres faktörlerinin de yardımıyla zaman zaman duygusal açıdan zorlanmalar yaşadığını belirtmiştir.

Voleybolcuların içinde bulundukları duruma göre duygularını kontrol etme ve

yönetmede gösterdikleri başarının, performanslarını, dolayısıyla da takımın başarısını doğrudan etkilediğini belirten Konter'e göre (2002) "Günümüzde üst düzey voleybol karşılaşmalarının stres ve baskı yüklüdür. Duygusal zekâsı üst düzey olan, duygularını yönetebilen, kontrol altına alabilen voleybolcular sorumluluk üstlenir, sürekli bahaneler üretmek kendilerini ve takım arkadaşlarını zor durumda bırakmaz. Voleybolcular zekâlarını kullanma, duygularını ve davranışlarını kontrol etme konusunda altyapıdan itibaren sistemli bir eğitim-öğretim almalıdır. Kulüpler bu konuda spor psikologlarından yardım almalıdır".

Duygusal zekâ yeteneklerinin yanı sıra kurum elemanlarının bulundukları kuruma bağlılık düzeylerinin de kurumun başarısında etkili olduğu bilinmektedir.

Duygusal zekâ kişinin kendi ve etrafındaki insanların duygularını anlama ve kontrol etmenin yanında duyguları yönlendirmek olarak açıklanabilir. Duygusal zekâ duygularla ilgili olmasına rağmen zihinsel bir beceridir (Epstein, 1999) ve bu beceri aklın kullanılmasını sağlar. Akli kullanmak ise duygusallığın ve dürtülerin üstesinden gelip doğru ve iyi kararlar vermek demektir (Erdoğan ve Kenarlı, 2008: 298). "Özellikle müsabaka ortamlarında sporcuların duygularını kontrol etme becerileri, kendi duygularını ve diğer insanların (rakip sporcu, antrenör, hakem, seyirci vs.) duygularını anlayabilme ve bu duyguların birbirinden farklı olabileceğinin farkına varabilme açısından önemlidir. Bu farkındalığa sahip olan sporcuların kendi duygularını değişik durumlarda istenen düzeyde kontrol ederek performansa olumlu katkı sağlamaları kaçınılmazdır" (Adiloğulları ve Görgülü, 2015).

Örgütsel bağlılık, örgüt için büyük önem taşıyan bir konudur. Örgüte bağlı çalışanlar, verilen görevleri tamamlamada diğer çalışanlardan daha çok çaba gösterirler ve örgütte daha uzun süreli kalırlar. Böylece örgütsel bağlılığa ek olarak örgütün verimliliği ve çalışanın performansı artar (Ceylan, 2002). Bu durum voleybol takımları içindeki voleybolcular içinde geçerlidir. Çok yetenekli olan, ciddi ücretler ödenerek transfer edilen birçok yerli-yabancı voleybolcunun uyum sağlayamama veya istenen performansı ortaya koyamamasının altında takımına olan bağlılığın zayıf olması yatabilmektedir. Takımın hedeflerini benimseyen, işini ve takımını seven, takımın problemlerini kendi problemleri gibi gören, yüksek bir aidiyet duygusu hisseden voleybolcuların takımları için ortaya koyacakları davranış ve performansın daha iyi olması beklenebilir.

Dünyada değişik sektörlerde duygusal zekâ yeteneklerinin ve örgütsel bağlılığın kişilerin ve kurumların başarılarında ne kadar önemli olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Etkili performans için büyük önem taşıyan yetilerin % 67'si duygusal yeterliklerde bulunmaktadır. Gereksinim duyduğumuz becerilerin yarısı tekniktir ama diğer yarısı duygusal zekâyla ilgilidir. Duygusal zekânın örgütlere değer katması gibi, bu yeterliliklerdeki eksiklik de

örgütlere bedel ödetmektedir. Duygusal zekâ eksikliği, bir örgütün diğer örgütlere karşı zayıf bir duruma düşmesinde çok önemli bir rol oynayabilir. Bu yüzden duygusal zekâ, örgüt sağlığını koruyan ve büyümeyi teşvik eden bir aşı yerine geçebilir (Özyer 2004).

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); kişinin mesleği görevi ile ilgili çalışma motivasyonu (Carson ve Bedian, 1994) gibi değişik formlarda tanımlanmaktadır.

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'e göre (1990), örgütsel bağlılığı üç bileşenli bir modele dayandırmıştır.

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'e göre (2004) bağlılığı, iş görenin örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması şeklinde tanımlanmışlardır. 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).

Bilimsel çalışmalar ile birçok alanda duygusal zekâ ve örgütsel bağlılığın bireylerin ve kurumların başarısına etkileri ortaya konulmuştur. Türkiye de en önemli spor dalları arasında voleyboldur ve ciddi yatırımlar yapılmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı voleybol takımlarında oynayan sporcuların duygusal zekâ ile örgütsel bağlılıklarını arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelemektir.

2.2. Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Türkiye Kadınlar Vestel Venus sultanlar liginde yer alan Galatasaray, Beşiktaş, Fenerbahçe, Vakıfbank ve Eczacıbaşı takımlarında oynayan yaş aralığı 16-32 üstü arası değişkenlik gösteren toplam 104 kadın voleybolcu oluşturmaktadır. Anket uygulanan 104 voleybolcu basit tesadüfi örnekleme yoluyla 2018-2019 sezonu içerisinde toplanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bar-On EQ-i Duygusal Zekâ Ölçeği, Dr. Reuven Bar-On tarafından 1997 yılında geliştirilmiş ve orijinali 133 maddelik bir ölçektir. Test, 1'den 5'e doğru artan derecelendirme ölçeğine göre sıralanan “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” cevap ifadelerini kapsamaktadır. Bu testin Türkçe dilsel eşdeğerlik, güvenirlik ve geçerlik çalışması Mumcuoglu’na göre (2002) tarafından yüksek lisans tezi olarak yapılmıştır. Fakat orijinal ölçekteki soru sayısının fazla olması nedeniyle, Acar’a göre (2001) tarafından ölçekteki hiçbir alt boyutta yer almayan ifadeler ile muğlâk, çift anlamlı ve benzer ifadeler belirlenerek anketten çıkartılmış ve 87 soruluk bir ölçek elde edilmiştir. Acar tarafından geliştirilen bu ölçeğin de güvenirlik ve geçerlik testleri kendisi tarafından yapılmıştır. Tarafımızca yapılan araştırmada, Acar tarafından geliştirilen 87 soruluk sadeleştirilmiş test kullanılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde örgütsel bağlılık konusunda daha önce Allen ve Meyer tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır (Allen ve Meyer 1990).

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ölçekler	Madde Sayısı	Tipi
Duygusal Zekâ Ölçeği	88	5’li Likert
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18	5’li Likert
Demografik Değerlendirmeler	12	-

Araştırma, 5’li Likert tipli iki ölçek ve demografik değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın demografik değerlendirmeler formu, çalışanların demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan, araştırmacı tarafından literatür incelenerek hazırlanmış bir formdur.

2.3.1. Veri Toplama Aracının Güvenilirlik ve Geçerlik Analizleri

Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Güvenilirlik; bir ölçme aracında (test) bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır. Testlerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş yöntemlere güvenilirlik analizi ve bu testte yer alan soruların irdelenmesine ise soru analizi (Item Analysis) denilmektedir. Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alfa katsayısıdır. Cronbach's Alfa katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme ölçütü; (Özdamar K 2004).

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

2.3.1.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin maddelerinden “Kendimi buraya ait hissetmiyorum.” maddesi olumsuz soru olduğundan ters kodlama yapılarak analize dâhil edilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Değeri

<i>Cronbach's Alfa</i>	<i>Soru Sayısı</i>
0,878	18

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin güvenilirliği % 87,8 olarak bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Alt Boyutlar Güvenilirlik Değeri

	<i>Cronbach's Alfa</i>	<i>Soru Sayısı</i>
Duygusal Bağlılık	0,710	6
Zorunlu Bağlılık	0,772	6
Devam Bağlılığı	0,798	6

Örgütsel bağlılık ölçeği altı boyutlarının güvenilirlik düzeyler %71 ile %80 arasında değişmektedir.

2.3.1.2. Duygusal Zeka Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması

Duygusal zekâ ölçeğinin maddelerinden 3, 6, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 24, 29, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 44, 47, 51, 56, 58, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 70, 71, 73, 77, 79, 80, 82, 83, 85 ve 86 numaralı maddeler olumsuz soru olduğundan ters kodlama yapılarak analize dâhil edilmiştir.

Tablo 4. Duygusal Zekâ Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Değer

<i>Cronbach's Alfa</i>	<i>Soru Sayısı</i>
0,933	87

Duygusal Zekâ ölçeğinin güvenilirliği % 93,3 olarak bulunmuştur. Ölçek güveniliridir.

Tablo 5. Duygusal Zekâ Ölçeğine İlişkin Alt Boyutlar Güvenilirlik Değeri

<i>Boyutlar</i>	<i>Maddeler</i>	<i>Cronbach's Alfa</i>	<i>Soru sayısı</i>
Kişisel Farkındalık	73, 64, 47, 22, 24, 35, 28, 15, 17, 19, 21, 7, 9, 20, 27, 39, 86, 69, 55, 44, 26, 14, 10, 54, 2, 38, 84	0,837	27
Kişiler Arası İlişkiler	34, 79, 43, 45, 48, 59, 67, 62, 57, 46, 42, 32, 16, 77, 81, 49, 30, 25	0,841	18
Şartlara ve Çevreye Uyum	71, 61, 58, 50, 18, 82, 56, 52, 12, 4, 51, 33, 23, 1, 87	0,619	15
Stres Yönetimi	63, 75, 3, 80, 68, 6, 60, 70, 66, 41, 36, 29, 11	0,674	13
Genel Ruh Hali	83, 72, 74, 65, 54, 40, 37, 78, 85, 76, 31	0,769	11

Duygusal Zekâ ölçeğinin ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik düzeyler % 61 ile % 85 arasında değişmektedir.

Tablo 6. Duygusal Zekâ Ölçeği İçin Ortalama Puana Göre Tasnif Tablosu

<i>Toplam Puan Aralığı</i>	<i>Sınıflandırıldığı Grup</i>
1,00 – 1,80	Duygusal zekâ düzeyi çok düşük
1,81 – 2,60	Duygusal zekâ düzeyi düşük
2,61 – 3,40	Duygusal zekâ düzeyi orta
3,41 – 4,20	Duygusal zekâ düzeyi yüksek
4,21 – 5,00	Duygusal zekâ düzeyi çok yüksek

2.4. Verilerin Analizi

Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Anketi ölçekleri aracılığıyla toplanan veriler istatistiksel paket programı (SPSS 20,0) aracılığıyla analiz edilip sonuçlar yorumlanmıştır. Öncelikle demografik bilgiler ve diğer grup sorulara ait fikir edinilmesini sağlamak amacıyla aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları içeren tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Ayrıca Voleybolcuların duygusal zekâ boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi ve değişkenler arasındaki farkı bulabilmek amacıyla bağımsız T-testi, Varyans analizi ve korelasyon (r istatistiği) testleri uygulanmıştır. Araştırmanın anlam düzeyi $p < 0,05$ ve $p < 0,01$ olarak belirlenmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Katılımcıların frekans, yüzde değerleri ve tanımlayıcı istatistikleri

Tablo 7. Katılımcıların “Hangi Yaş Grubundansınız?” Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	<i>N</i>	%
16-19yaş	48	46,2
20-23yaş	42	40,4
24-27yaş	8	7,7
28-31yaş	4	3,8
32yaş üzeri	2	1,9
Toplam	104	100,0

Tabloda görüldüğü gibi araştırma grubuna katılan deneklerin % 46,2’sinin yaşı 16-19, % 40,4’nin yaşı 20-23, % 7,7’nin yaşı 24-27, % 3,8’inin yaşı 28-31yaş aralığında, % 1,9’unun ise 32 yaş ve üzerindedir.

Tablo 8. Katılımcıların “Medeni Durumunuz?” Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	<i>N</i>	%
Evli	4	3,8
Bekâr	100	96,2
Toplam	104	100,0

Tabloda görüldüğü gibi voleybolcuların % 3,8’i evli, % 96,2’si bekârdır

Tablo 9. Katılımcıların “Genel Olarak Yıllık Kazandığınız Ücreti Yeterli Buluyor Musunuz?” Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Frekans Ve Yüzde Dağılımları

	<i>N</i>	%
Evet	24	23,1
Hayır	80	76,9
Toplam	104	100,0

Tabloda görüldüğü gibi voleybolcuların % 23,1’i genel olarak yıllık kazandığı ücreti yeterli bulmakta; % 76,9’u genel olarak yıllık kazandığı ücreti yeterli bulmamaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların “Kaç Yıldır Voleybol Oynamaktasınız?” Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	<i>N</i>	%
1-3yıl	22	21,2
4-6 yıl	34	32,7
7-9 yıl	28	26,9
10-12 yıl	14	13,5
13 yıl ve üzeri	6	5,8
Toplam	104	100,0

Tabloda görüldüğü gibi voleybolcuların % 21,2'sinin 1-3 yıl; % 32,7'sinin 4-6 yıl; % 26,9'unun 7-9 yıl; % 13,5'inin 10-12 yıl; % 5,8'ini 13 yıl ve üzeri zamandır voleybol oynadığını belirtmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların “Kaç Yıldır Bu Kulüpte Voleybol Oynuyorsunuz?” Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	<i>N</i>	%
1-2yıl	40	38,5
3-4yıl	30	28,8
5-6yıl	14	13,5
7-8yıl	12	11,5
9 yıl ve üzeri	8	7,7
Toplam	104	100,0

Tabloda görüldüğü gibi voleybolcuların % 38,5'i 1-2 yıl, % 28,8'i 3-4 yıl, % 13,5 5-6 yıl, % 11,5' 7-8 yıl, % 7,7 si 9 yıl ve üzeri kulübünde voleybol oynamıştır.

Tablo 12. Katılımcıların “Mezun Olduğunuz Son Eğitim Kurumunuz?” Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

	<i>N</i>	%
Ortaokul	18	17,3
Lise	76	73,1
Üniversite	10	9,6
Toplam	104	100,0

Tabloda görüldüğü gibi araştırma grubuna katılan deneklerin % 17,3'ü ortaokul mezunu , % 73,1'inin lise mezunu , % 9,6'sının üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.s</i>
Duygusal bağlılık	104	1,5	5	3,37	0,71
Zorunlu bağlılık	104	1	4,5	2,97	0,80
Devamlı bağlılık	104	1	5	3,18	0,81
Kişisel farklılıklar	104	1,44	3,66	3,09	0,39
Kişilerarası ilişkiler	104	2	4,88	3,65	0,53
Şartlara uyum	104	2,07	4,3	3,28	0,48
Genel ruh hali	104	2,18	4,55	3,08	0,50
Duygusal zekâ ortalama	104	2,54	4,03	3,26	0,28

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların Minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerleri yukarıdaki gibidir.

Tablo 14. Katılımcıların Duygusal Zekâ Ortalama Puanına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Sonucu ve Yorumu

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.s</i>
Duygusal Zekâ Ortalama	104	2,54	4,03	3,26	,28
Duygusal Zekâ Düzeyi Orta				2,61 – 3,40	

Tabloda görüldüğü gibi Katılımcıların Duygusal zeka ortalama puan 3,26'dır. Bu durum tablo 6'a bakıldığında katılımcıların ortalama Duygusal zekâ durumunun orta düzeyde olduğu gözlenmektedir.

3.2. Katılımcıları Bağımsız t-testi, ANOVA ve korelasyon testi sonuçları¹

Tablo 15. Katılımcıların “Genel olarak Yıllık Kazandığınız Ücreti Yeterli Buluyor musunuz?” Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Duygusal Bağlılık Durumlarına İlişkin Bağımsız t-testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Alt boyutu	N	Ort.	S.s	P-Değeri
Duygusal Bağlılık	Evet	24	3,73	0,55
	Hayır	80	3,25	0,72

*p<0,05 Düzeyinde Anlamlı

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların “Genel olarak Yıllık Kazandığınız Ücreti Yeterli Buluyor musunuz?” sorusuna vermiş olduk cevapların örgütsel bağlılık alt boyutlarından Duygusal bağlılık durumlarına ilişkin anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir.

Tablo 16. Katılımcıların Duygusal Zekâ İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Duygusal Zekâ	r	p
Duygusal Bağlılık	Şartlara ve Çevreye Uyum	-,238*	0,015*
Zorunlu Bağlılık	Kişiler Arası İlişkiler	-,355**	0,001**
Devam Bağlılığı	Kişisel Farkındalık	-,223*	0,023*
	Kişiler Arası İlişkiler	-,195*	0,047*

*p<0,05 Düzeyinde Anlamlı

**p<0,01 Düzeyinde Anlamlı

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların Duygusal Zekâ Alt Boyutlarından Şartlara ve çevreye uyum, kişiler arası ilişkiler, kişisel farkındalık ile Örgütsel bağlılık alt boyutlarından Duygusal bağlılık arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında negatif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir.

Tablo 17. Katılımcıların Duygusal Zekâ Alt Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İle Yaş, Voleybol Oynama Yılı ve Kulüpte Voleybol Oynama Yılı Değişkenlerine Göre Korelasyon Testi Sonucu

	Değişkenler	r	p
Duygusal Zekâ	Kişiler Arası İlişkiler	-,199*	0,043*
	Şartlara ve Çevreye Uyum	-,0188	0,047*
	Duygusal Zekâ Ortalaması (Düşük, Orta, Yüksek)	-,223*	0,023*
	Kişiler Arası İlişkiler	-,380**	0,012**
Örgütsel Bağlılık	Şartlara ve Çevreye Uyum	-,221*	0,024*
	Zorunlu Bağlılık	-,303**	0,002**
	Devam Bağlılığı	-,384**	0,001**
	Yaş		

*p<0,05 Düzeyinde Anlamlı

**p<0,01 Düzeyinde Anlamlı

¹ Not: Sadece anlamlı farklılık olan kısımlar tablolara dâhil edilmiştir.

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların Duygusal zekâ alt boyutlarından kişiler arası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum ve genel duygusal zekâ ortalamaları ile voleybol oynama yılı ve kulüpte oynadığı voleybol yılı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Ayrıca Örgütsel bağlılık alt boyutlarından zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı ile yaş arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir.

Tablo 18. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İle Mezuniyet Durumları Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

<i>Örgütsel Bağlılık</i>	<i>Mezuniyet</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>	<i>p</i>
Zorunlu Bağlılık	Ortaokul	18	3,54	,477	0,002**
	Lise	76	2,87	,819	
	Üniversite	10	2,66	,737	
Devam Bağlılığı	Ortaokul	18	3,83	,505	0,001**
	Lise	76	3,04	,817	
	Üniversite	10	3,03	,593	

*p<0,05 Düzeyinde Anlamlı

**p<0,01 Düzeyinde Anlamlı

Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların Örgütsel bağlılık alt boyutlarından zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı boyutları ile mezuniyet durumları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. Her iki boyutta ortaokul mezunu katılımcıların puanları lise ve üniversite mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada voleybolcuların duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Bu değişkenlere baktığımızda tablo 14 de görüldüğü üzere kadın sporcuların duygusal zekâ durumlarının orta düzeyde olduğu gözlenmiştir. Bunun açıklamasını şu şekilde yapabiliriz. Sporcular özellikle profesyonel düzeyde meslek olarak bu işi yaptıkları sürece duygusal faktörlerin etkisi altında kalmamaları gerektiğinin farkındadırlar. Tablo 7 de katılımcıların yaş ortalamasına baktığımızda 16-19 yaş ortalaması % 46,2, 20-23 yaş % 40,4, 24-27 yaş % 7,7, 28-31 yaş % 3,8, 32 yaş üzeri % 1,9 olduğunu göz önünde bulundurursak sporcuların çok genç düzeyde olduklarını söyleyebiliriz. Yaşın duygusal zekâ durumu ile ilişkisini destekler nitelikte başka çalışmalarda şu şekilde sonuçlar bulunmuştur.

Adiloğulları'na göre (2011) "Sporcuların duygusal zekâ alt düzeyleri, yaş değişkenine göre değişim göstermektedir." Araştırmaya katılan futbolcuların duygusal zekâ alt boyutlarından kişisel farkındalık, kişiler arası ilişkiler ve genel ruh hali düzeyleri yaşa göre anlamlı değişim göstermektedir (p<0,05). Yaş grupları arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; 20–23 yaş ve üzeri grubu futbolcuların kişisel farkındalık, kişiler arası ilişkiler ve genel ruh hali düzeyleri 28–31 yaş grubu futbolcuların kişisel farkındalık, kişiler arası ilişkiler ve genel ruh hali düzeylerine göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Serdengeçti'ye göre (2003), çalışmasında 32 yaş ve üzeri futbolcuların duygusal zekâ düzeylerinin 28-31 ve daha alt yaş gruplarına göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır.

Gürbüz ve Yüksel'e göre (2008), Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi adlı çalışmalarında, 41 yaş ve üstündeki iş görenlerin kişisel farkındalık ortalama değerini (Ort.=4,06), 18-27 yaş grubundaki iş görenlere göre (Ort.=3,75) daha yüksek bulmuşlardır ve bu farklılığın anlamlı olduğunu belirtmişlerdir.

Güllüce'ye göre (2006), Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki adlı çalışmasında, KOBİ'lerde (küçük-orta-büyük-işletme) çalışan yöneticilerde yaş grubu 30 ve altında olanların "mutluluk", "esneklik", "problem çözme", "sosyal sorumluluk", "bağımsızlık" ve "kararlılık" boyutlarında sonuçların daha ileri yaş gruplarında olanlardan daha düşük olduğunu saptamıştır ($p<0.05$). Bu bulgu yöneticilerin yaş seviyesi arttıkça duygusal zekâ seviyelerinin bu boyutlarda arttığını göstermektedir.

Canbulat'a göre (2007), Duygusal Zekâ'nın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması adlı çalışmasında "20 yaş ve altı" yaş grubundaki çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin 21-30, 31-40 ve 41 ve üzeri yaş gruplarına göre anlamlı olarak daha düşük olduğu bulunmuştur. Yine Adiloğulları'na (2011) ve Adiloğulları, Ulucan, Şenel'e göre (2014) öğretmenler ile yaptıkları çalışmalarında yaş artması ile duygusal zekâ düzeyinin arttığını ortaya koymuşlardır.

Yukarıdaki araştırma sonuçları bize yaş ile duygusal zekâ ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bizim bulduğumuz sonuçlar arasında tablo 17 de görüldüğü gibi yaş ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ve zorunlu bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Sonuç olarak yaş arttıkça duygusal zekâda aynı yönde artış gösterirken, örgütsel bağlılıkta düşüş olduğunu sonucuna varılmıştır.

Tablo 17'de görüldüğü üzere çalışmamızda voleybol oynama yılı ve kulüpte voleybol oynama yılı arttıkça duygusal zekâ düşmektedir. Yani bir açıdan tecrübe arttıkça duygusal zekâ alt boyutlarından kişiler Arası İlişkiler ve Şartlara ve Çevreye Uyum konusunda negatif yönde düştüğü gözlenmektedir. Bunun sebebini profesyonel yaşam olarak açıklayabiliriz. Profesyonel sporcuların ilerleyen spor yaşamlarında yoğun antrenman, kamp ve benzeri maç dönemlerinden dolayı toplumla yabancılaştığı düşünülmektedir. Bununla birlikte çevreyle adaptasyon sürecide değişmektedir. Buna ek olarak profesyonel bir sporcunun takım değiştirmesi, farklı bir ile taşınması gibi birçok konunun da sporcuları etkileyeceği düşünülmektedir.

Tabloda 15’de görüldüğü gibi katılımcıların “Genel olarak Yıllık Kazandığınız Ücreti Yeterli Buluyor musunuz?” sorusuna vermiş olduk cevapların örgütsel bağlılık alt boyutlarından Duygusal bağlılık durumlarına ilişkin anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir. Bu farkın sebebinin sporcuların yıllık kazançlarının yeterli bulanların 3,73, yetersiz bulanların ise 3,25 puan olduğunu, bu durumda sporcuların kulübe duygusal anlamda bağlanması konusunu etkilediğini söyleyebiliriz. Bunun sebeplerini açıklamak gerekirse mesleği sporcu olan ve geçim kaynağı sadece spordan olan kişilerin yaşamlarını sürdürmeleri çok kolay olmamaktadır. Çünkü sporcularında sporun dışında birçok ihtiyaçları vardır. Sonuçta hayatını spora adanmış oldukları için eğitim hayatları ve aile yaşantıları çok ileri seviyelerde değildir. Buna ek olarak sakatlanma ve kadro dışı kalma ya da yetersiz performans sergileme gibi durumlarda sporcuların yaşam koşulları zora girmektedir. Bu yüzden profesyonel anlamda spor yapan kişilerin maddi koşullarıyla beraber kendi hayatlarının kalan kısımlarını güvence altına isteği ya da düşüncesi çok normaldir. Araştırmamızı destekler nitelikte başka bir çalışmada şu sonuçlar elde edilmiştir.

Adiloğulları’na (2011)Araştırmaya katılan futbolcuların örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı düzeyleri “Genel olarak yıllık kazandığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?” sorusuna göre anlamlı değişim göstermektedir ($p<0,05$). Genel olarak yıllık kazandığı ücreti yeterli bulan futbolcuların devam bağlılığı düzeyleri, genel olarak yıllık kazandığı ücreti yeterli bulmayan futbolcuların devam bağlılığı düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Sporcuların örgütsel bağlılık alt boyutlarının futbolcuların genel olarak yıllık kazandıkları ücrete göre değişim göstermektedir. Profesyonel futbolcular için futbol bir meslektir. Futbolcular geçimlerini ve hayatlarını sürdürmek için futbol oynayıp para kazanmaktadırlar. Türk futbolunda kulüplerin mali ve idari yapıları gereği mali disiplin konusunda sıkıntıları olduğu bilinmektedir. Sporunun aldığı ücretten tatmin olmasının yanı sıra zamanında yapılan ödemeler de çok önemlidir. Bu finansal çarkın doğru dönmesi şüphesiz ki futbolcuların psikolojik olarak sadece futbola odaklanmaları için çok önemlidir. Futbolu yönetenlere ve kulüp yönetimlerine bu açıdan büyük iş düşmektedir. Futbolcuların da sosyal bir insan olarak geçimlerini sağlamakla yükümlü oldukları, ailelerinin olduğu, maddi anlamda geleceklerini kurtarmak için yatırım yaptıkları, futbolun dönemsel bir meslek grubu olması nedeniyle sıkıntı yaşadıkları unutulmamalıdır.

Tabloda 16’da görüldüğü gibi katılımcıların Duygusal Zeka Alt Boyutlarından Şartlarla uyum ile Örgütsel bağlılık alt boyutlarından Duygusal Bağlılık arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında negatif yönde anlamlı bir fark gözlenmektedir.

Tabloda 16'da görüldüğü gibi örgütsel bağlılık alt boyutu olan Zorunlu bağlılık ve duygusal zekâ alt boyutu olan kişiler arası ilişkiler arasında negatif yönde anlamlı bir fark gözlenmektedir.

Tablo 16'da görüldüğü gibi örgütsel bağlılık alt boyutu olan Devamlı bağlılık ile duygusal zekâ alt boyutları olan kişisel farkındalık ve kişiler arasında ilişkiler arasında negatif yönde anlamlı bir fark gözlenmektedir.

Bu durumda katılımcıların duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde artan-azalan bir ilişki olduğunu ortaya çıkmıştır. Bunun sebeplerini şu şekilde sıralayabiliriz. Sporcuların genç yaşta ciddi sorumluluklar altına girerek kendi kişiliklerinin eğitim anlamında ve sosyal yaşam anlamında geliştiremediklerinden dolayı topluma karşı yabancılaşma durumları söz konusudur. Bununla beraber yoğun müsabaka, kamp dönemlerini de eklediğimiz zaman özellikle genç yaştaki sporcuların duygusal zekâları gelişse bile örgütlerine olan bağlılıkları gelişse bile duygusal zekâlarında düşmeler olacağı gözlenmektedir. Bu konuya öneri sunmak gerekilirse özellikle spor kulüplerinin kulüplerinde spor psikoloğu ya da mentor bulundurmaları gerektiğinin önemini arttırmaktadır. Bu sonucu destekler nitelikte başka bir çalışma şu şekildedir.

Adiloğulları'na göre (2011) Profesyonel futbol kulüplerinin altyapılardaki yaş grupları ve A takımlarında spor psikoloğu ve/veya mentor ile çalışmaları, Profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarıdaki yaş grupları ve A takımlarının duygusal zekâ yeteneklerini geliştirici çalışmalar yapılması, Profesyonel futbol kulüp yöneticilerinin, futbolcuların kulübe ve takıma olan bağlılıklarını arttırabilmeleri için görevlerinin ve sorumluluklarının bilincine varıp uygun çalışmalara zemin hazırlaması gerekir.

Ramazan, Dilek ve Erhan'a göre (2013) Sağlık çalışanlarının duygusal zekâları ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Duygusal zekâ değişkenin alt boyutlarından herhangi birinde meydana gelebilecek değişiklik örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutuna etkide bulunmayacaktır. Ayrıca; duygularının farkında olma ve başkalarının duygularının farkında olma boyutları ile duygusal bağlılık boyutu arasında; duygularının farkında olma ve duygularını ifade edebilme boyutları ile devamlılık bağlılığı boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Bu sonuç araştırmamızla örtüşmemektedir. Sebebi ise, profesyonel sporcuların almış oldukları maaşların birbiri arasında değişkenlik göstermesi, başarılı olamama, sakatlanma korkusu, sözleşme yenilememe gibi çok çalışanın başarılı olacağı ve doğal olarak maaşının artacağına ilişkin düşünceler, prim sistemi vb konular profesyonel voleybolcuların duygusal zekâlarını etkileyebilecek konulardır. Bu yüzden örgüt bağlılıklarına ters yönde etki

etmektedir. Sağlık çalışanlarına bakıldığında bir yönde devlet çalışanı oldukları için maaş farklılıklarının çok farklı olduğunu söyleyemeyiz. Sporcuların yaşayacağı risklere göre sağlık çalışanlarının yaşayacağı riskler daha minimal düzeydedir. Bu yüzden sağlık çalışanlarının duygusal zekâlarının durumlarının çok fazla değişmeyeceğini söyleyebiliriz. Bu yüzden sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık durumları ile duygusal zekâ düzeyleri aynı yönde hareket ettiği düşünülmektedir.

Bunun sebebini şu şekilde açıklayabiliriz. Katılımcıların genç yaş ağırlıklı olmaları (Tablo 7) ve maddi konuları ön planda tutmaları (tablo 15) kulüplerine olan bağlılık durumlarını olumsuz etkilemektedir ve bununla beraber ruh hallerine de olumsuz katkı sağlamaktadır. Bunun için öneri boyutunda en önemli söylenmesi gerekenler kulüplerine sporcularına sunacakları maddi ve sosyal yaşam koşullarını daha iyi seviyelerine getirmeleri gerektiğini söylememiz çok doğru olacaktır. Sporcuların büyük kulüplerde aidiyet duygularının fazla oluşu ve ruh hallerinin iyi olması sporcuları eğitim hayatlarından uzaklaştırdıkları gözlenmektedir.

Tablo 18'de Katılımcıların Örgütsel bağlılık alt boyutlarından zorunlu ve devam bağlılığı ile mezuniyet durumları arasındaki anlamlık farklılıkların olduğu gözlenmektedir. Bu farkın Tukey testi sonucuna göre ortaokul mezunlarının lise ve üniversite mezunlarına göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu söyleyebiliriz.

Bu sonucu destekler başka bir çalışmada şu şekildedir. Örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütsel bağlılığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Bunun en büyük nedeninin, daha iyi eğitim düzeyine sahip olanların daha kolay iş bulabildikleri ve bunun sonucu olarak da bulundukları mevkie daha az adapte oldukları düşünülmektedir (Modway, Steers ve Porter,1979: 224) (Abdullah ve Shaw,1999: 78).

Çözüm önerisi olarak Eğitimle sporu aynı anda idare etmesi gerektiğini sporculara öğretilmesi gerekir. Bununla beraber sporcuların sosyal yaşama adaptasyonu gerçekleştirmek gerekir. Aileleriyle ya da sevdikleriyle daha çok zaman geçirmelerine ilişkin kulüpler çalışmalar yapabilir. Küçük yaşta daha kendi kişiliğini tamamlamamış birçok temel ihtiyaçlar hiyerarşisinden yoksun bir sporcuyu yoğun şiddetli antrenman tempolarıyla ve kamp, maç vb organizasyonları sporcuları kaybetmemek gerekir. Kulüpler alt yapı ve A-takımlarına spor psikoloğu ya da mentör almaları özellik bu dönemde çok önemlidir. (Sakatlık, psikolojik sorunlar, yabancılaşma, antrenörlerden psikolojik baskı vb).Son olarak sporcuların insan olduğunu, birilerinin onlara(maddi ve manevi) destek olması gerektiğini unutmamak gerekir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M. H. A. & Shaw, J. D. (1999). Personal factors and organizational commitment: main interactive effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11(1), 77-93.
- Acar, F. T. (2001). *Duygusal zeka yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Adiloğulları, İ., & Görgülü, R. (2015). Sporda duygusal zekâ envanteri'nin uyarlama çalışması. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*, 1(2), 83-94.
- Adiloğulları, İ., Ulucan, H., & Şenel, E. (2014). Analysis of the relationship between the emotional intelligence and professional burnout levels of teachers. *Educational Research and Reviews*, 9(1), 1-8.
- Adilogullari, İ. (2011). The teachers level of emotional intelligence some of the demographic variables for investigation. *Educational Research and Reviews*, 6(13), 786-792.
- Adiloğulları, İ. (2011). *Profesyonel futbolcularda duygusal zeka ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Doktora Tezi) Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Bar-On, R. (1997). Development of the Bar-ON EQ-i: A measure of emotional and social intelligence. *The 105th Annual Convention of the American Psychological Association*, 3.
- Bıçer, T. (1997). *Yaşamda ve sporda doruk performans*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bıçer, T. (2006). *Şampiyonluğun psikolojisi*. İstanbul: Beyaz Yayınları
- Canbulat, S. (2007). *Duygusal zekânın çalışanların iş doyumu üzerindeki etkisinin araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,
- Carson, K. D., & Bedian, A.G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Ceylan, Ö. (2002). *Ödül yönetiminin çalışanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaratmadaki rolü ve bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, M. Y., & Kenarlı, O. (2008). Duygusal zekâ ile akademik başarı arasındaki ilişki. *Millî Eğitim Dergisi*, 178, 297-310
- Epstein, R. (1999). The key to our emotions. *Psychology Today*, 32(4), 82-90
- Güllüce, A.Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi) Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitapevi Yayınları., İstanbul, s.13-39.
- Konter, E. (2002). Ortega, Nouma, Ergün, www.hürriyetim.com.
- Lam, L. T., & Kirby, S. L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 133-143.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measure of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2), 224-247.
- Mumcuoğlu, Ö. (2002). *Bar-On duygusal zeka testi'nin Türkçe dilsel eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlik çalışması* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ölçüm, Ç. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Özyer, K. (2004). *Duygusal Zekâ ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt formları arasındaki ilişkilerin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ramazan, A., Dilek, E., & Erhan, A. (2013). Duygusal zeka ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3), 169-180.
- Serdengeçti, C. (2003). I. II. III. *Ligdeki profesyonel futbolcuların duygusal zekâ düzeylerinin başarıya etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- 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.

EXTENDED ABSTRACT

Today, competition has increased to a high level in all sectors operating in the globalizing world. Volleyball is affected by these competition conditions. Reconstruction, technological changes, global economy, new working methods, etc. in this period, when changes caused emotions such as excitement, anxiety, fear, and failure; It has become an important issue for both individuals and organizations to develop and manage their emotional skills as well as intellectual and technical skills in dealing with changes. Although IQ is high, people in management position often have problems in managing and managing their subordinates. Good leadership or leadership also requires IQ as well as emotional intelligence competencies

Konter (2002) stated that the success of volleyball players in controlling and managing their emotions directly affects their performance and thus the success of the team. Nowadays the top-level volleyball matches are loaded with stress and pressure. Emotional intelligence is high-level, can manage and control the emotions of volleyball players can take responsibility, by constantly making excuses to leave themselves and teammates in a difficult situation. Volleyball players should take a systematic education from the infrastructure to use their intelligence and control their emotions and behaviors. Clubs should seek help from sports psychologists Kulüp Emotional intelligence skills, as well as the level of adherence to the institution of the institution members are known to be effective in the success of the organization.

This study was conducted to examine the relationship between emotional intelligence and the organizational devotion of women volleyball team players with regards to some variables. The participants of this study are 104 sportswomen who are currently playing in the teams Fenerbahçe, Galatasaray, Vakıfbank, Eczacıbaşı, Beşiktaş and whose ages range from 16 and 32.

This study was used as a medium to collect some data about volleyball players' emotional intelligence and organizational devotion as well as their demographic status. Frequency and percentage rates were calculated during the process of analyzing the data. Furthermore, independent T-test, variance analysis and correlation tests were implemented in this research with the aim of finding a difference between the variables. $p < 0.05$ and $p < 0.01$ was considered as this research's reliability scale. The result of this study shows that negative correlation between the emotional intelligence and the emotional devotion of the volleyball players. Moreover, the negative correlation between the demographic status of the platers which includes their age, the amount of time they spent playing volleyball, the amount of time they spent playing in their current team, their educational status and their emotional intelligence and organizational devotion brought about a substantial difference.

It is expected that this research will be a guide especially for Turkish Volleyball Federation and for technical and administrative teams that are responsible for managing professional woman volleyball teams to work more on the practices that increase the level of volleyball players' emotional intelligence and organizational devotion.

Participants, "Do you find your annual salary in enough?" It is observed that there is a meaningful difference between the participants' emotional commitment sub-dimensions and their emotional commitment status in the question. We can say that the reason for this difference is that the athletes' annual earnings are found to be 3,73, and those who find it inadequate are 3.25 points. To explain the reasons for this, it is not easy for the people who are sportsmen and who are the only livelihoods to live their lives. Because athletes have many needs outside of sport. As a result, their lives and family lives are not at a very advanced level because they have dedicated their lives to sports. In addition, the conditions of life of the athletes are difficult in cases such as injury and out of squad or inadequate performance. Therefore, it is very normal for the people who want to secure the remaining parts of their lives with the material conditions of the sportsmen in the professional sense.

There was an increasing and decreasing relationship between emotional intelligence and organizational commitment for the Participants. We can explain the reasons for this. Due to the fact that athletes cannot develop their personalities in terms of education and social life at a young age, there are situations of alienation against society. In addition, intensive competition, add to the camp periods, especially when the young age athletes emotional intelligence, even if they develop their commitment to their organization, even if they develop an adherence to their emotional intelligence will be observed. If it is necessary to offer suggestions to this issue, it is important that sports clubs should have a sports psychologist or a mentor. Another study that supports this result is as follows.

As a solution proposal, it must be taught to the athletes that they must manage the sport at the same time. However, the adaptation of the athletes to social life is necessary. Clubs may spend more time with their families or their loved ones. At an early age, it is necessary not to lose the athletes who are lacking a hierarchy of basic necessities, with intensive training temples and camps, matches, etc. It is very important in this period that sports clubs or mentors take the club infrastructure and A-teams. (Disability, psychological problems, estrangement, coaches psychological printing, etc.). Finally, athletes are human, one should be able to support them (financial and moral) should not be forgotten.