

Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarının İncelenmesi¹²

Hakan GÜLER^{ID}, Kadir YILDIZ^{ID}

DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1155801>

ORİJİNAL ARAŞTIRMA

Manisa Celal Bayar
Üniversitesi, Spor Bilimleri
Fakültesi, Manisa/Türkiye.

Öz

Araştırmanın amacı, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim, iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumlarının incelenmesidir. Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan 157 erkek 145 kadın toplam 302 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Yalçın ve Malkoç (2013) tarafından uyarlanan “Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II”, Çöl (2008) tarafından uyarlanması yapılan “İş Performans Ölçeği” ve Telef (2013) tarafından uyarlanan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde Independent T Testi, One Way Anova, Korelasyon ve Regresyon testi uygulanmıştır. Kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutları ile iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş birlikte iş performansının %50’sini açıklamaktadır. Sonuç olarak, kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş halinin iş performansına etkisi olduğu söylenebilir. Spor örgütü çalışanlarının iş performansını artırmak için kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş halini geliştirmeye yönelik çalışmaların yapılmasının iş performansının iyileştirilmesi açısından önemli rol oynadığını söyleyebiliriz.

Sorumlu Yazar: Hakan
GÜLER
hakanguler35@outlook.com

Anahtar Kelimeler: Kişisel Gelişim, Kişisel Gelişim Yönelimi, İş Performansı, Psikolojik İyi Oluş, Spor Yönetimi.

Investigation of Personal Development, Job and Psychological Well-Being Performance of Sports Organizations

Abstract

The aim of the research is to examine the personal development, job performance and psychological well-being of the sport organization workers. As the research method, the general survey model from quantitative research methods was used. The study group of the research consists of a total of 302 individuals, 157 men and 145 men, working in the Provincial Directorates of Youth and Sports affiliated to the Ministry of Youth and Sports. In the study, the "Person Orientation Scale-II" adapted by Bilgi (2013) made by the researchers by himself, the "Job Performance Scale" applied by Çöl (2008) and the "Psychological Well-Being Scale" adapted by Telef (2013) were used as data collection tools. Independent Samples T-Test, One Way Anova, Correlation and Regression tests were run for the analysis of the data. A positive and significant relationship was found between personal development orientation and its sub-dimensions, job performance and psychological well-being. Personal development orientation and psychological well-being altogether explain 50 % of job performance. As a result, it has been revealed that personal development orientation and psychological well-being have an effect on job performance. In order to increase the work performance of the employees of sport organizations, it can be stated that working towards improving personal development orientation and psychological well-being plays an important role in terms of job performance.

Keywords: Personal Development, Personal Development Orientation, Job Performance, Psychological Well-Being, Sports Management.

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi:
04.08.2022

Kabul Tarihi:
03.03.2023

Online Yayın Tarihi:
16.03.2023

¹ 24-26 Ekim 2022 tarihleri arasında Diyarbakır’da gerçekleşen “Uluslararası Avrasya Spor, Eğitim ve Toplum Kongresinde” sözel sunum olarak sunulmuştur.

² Bu çalışma Doç. Dr. Kadir Yıldız Danışmanlığında gerçekleştirilen Hakan Güler’in aynı başlıklı Yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Giriş

Günümüzde kurum ve kuruluşlar, gelişen ve değişen teknoloji ile çağdaş gereksinimleri açısından rekabet içerisinde. Bu yapılar daha etkin iş performansları sergileyebilmek için yoğun bir çalışma yürütmektedirler. Bu yoğun çalışma gündemi kurum ve kuruluşların örgüt çalışanlarının kişisel gelişimi, psikolojik iyi oluş halleri gibi birçok açıdan gelişimi hedefleyen seminer, kurs, hizmet içi eğitimleri kapsamaktadır. Bu bağlamda kurum ve kuruluşların çalışanlarının psikolojik iyi oluşları ve kişisel gelişim yönelimlerinin yüksek olmasının iş performanslarına etki edeceği düşünülmektedir. Bu durumun, kurum ve kuruluşların varlıklarını devam ettirebilme noktasında önemli olduğu söylenebilir. Yönetim ise bu konuda etkili bir unsurdur. Yönetimin başında bulunan yönetici, kişisel gelişim yönelimine eğilimi olan biri ise çalışanlarını da bu konuya yönlendirir. Çalışanlar için de yöneticisinin gösterdiği bu eğilim iş performansının artmasını sağlayabilir.

Örgütler için, değişken çevre koşullarında örgütler arası rekabeti ve gelişmeyi sağlayan en önemli etkenin çalışan olduğu düşünülmektedir. Kurum çalışanlarının göstereceği iş performansı, örgütlerin başarılı olup olmayacağını belirlemede önemli role sahiptir (Raich ve Ho, 2017). Farklı bir bakış açısıyla, çalışanların işlerinde artan rekabet ve insan zihnine bağlı düşünce yapısının yayılması, iş görenlerin etkililiğini, verimliliğini ve örgüte olan katkılarını günden güne arttıracaktır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Dolayısıyla, örgütler çalışanlarından daha verimli olmaları, işler için sorumluluk almalarını ve etkili performans göstermelerini bekler. Bu durumu sağlayabilmek için kurum çalışanlarından hem fiziksel hem de bilişsel ve duyuşsal olarak istekli olmalarını ister (Wadhawan, 2016). Bu perspektiften bakıldığı zaman kurum ve kuruluşların iş performanslarını arttırmak için kişisel gelişim ve psikolojik iyi oluşun önemli olduğu söylenebilir.

Kişisel gelişim, kişilerin kendilerini daha iyi tanıyıp eksik ve zayıf yönlerini fark etmelerine ve kendini geliştirmelerine odaklanmaktadır. Yaşamının her noktasında bireyin kişisel gelişimi büyük önem arz etmektedir. İş hayatında daha da önem kazanmaktadır. Çalışanların buldukları konumdan daha iyisine ilerlemeleri için eksik veya zayıf oldukları yönlerini geliştirmeleri gerekmektedir (Haldız, 2018). Ünsar ve Dinçer'in (2013) tanımında ise; gelişen teknoloji ile birlikte günümüzde daha yetenekli, öğrenmeye açık, yenilikçi, yaratıcı ve hırslı iş görenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden örgütler iş görenlerinin kabiliyetlerinin farkında olmalı, insanın beklentilerini ve tutumlarını dikkate alarak hareket etmelidir.

Psikolojik iyi oluş, yenilikçilik, çalışmaya tutkunluk, yaratıcılık, başarı duygusu ve iş performansı dâhil olmak üzere kurumlar için gerekli ve temel bir faktör olarak dikkat çekmektedir (Garcea vd., 2010). Bu kavram, bireyin yaşamındaki olumsuz özelliklerinin yerine olumlu özelliklere odaklanmaktadır (Raich ve Ho, 2017). Diğer bir ifadeyle; çalışmada birçok olumlu etkilere neden olmasının yanı sıra örgüt için de birçok avantajlar sağlamaktadır (Çankaya, 2020). Örgütsel açıdan

psikolojik iyi oluşun önemi, mutlu, çalışan ve üretken çalışan tezine dayandırmaktadırlar (Wright ve Cropanzano, 2004).

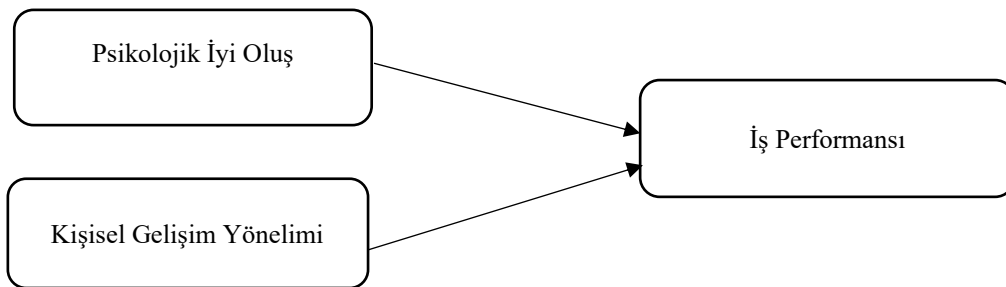
Bireyin psikolojik iyi oluşu ve mutluluğu açısından olumlu duygular, ilişkiler, tutkunluk, anlamlılık ve başarıma önemli özellikler olmakta ve bu özelliklerin kişinin hayatındaki yükseliş psikolojik iyi oluşunun artmasına ve bundan dolayı iş performansının da yükselişine katkıda bulunabilmektedir (Seligman, 2011). Bir diğer bakış açısıyla örgütler içinde iş performansının artması büyük önem taşımaktadır. İş performansı çalışanların önceden belirlenen bir süre içerisinde kendilerine verilmiş olan görev ve sorumlulukları tamamlamak koşuluyla elde edilen sonuçları ortaya koyar (Açıkalin, 1999). Örgütler, piyasada oluşan rekabete karşı ayakta kalabilmeli ve iş görenlere örgütte yarar sağlamaya çalışmaktadırlar. İş performansı değerlendirmesi sonucunda örgütler çalışanlara, yapılan işteki durumu hakkında geribildirim de bulunurlar ve örgütün yararı için performanslarında ilerleme göstermesini sağlamaktadır (Recepoglu, 2021).

Spor örgütlerinde, çalışanların iş performanslarının birtakım değişkenlerden etkilendiği belirtilmektedir (Bingöl ve Yıldız, 2021). Dolayısıyla, bu çalışma göz önünde bulundurulduğunda, çağımızın spor örgütü çalışanlarının kendi psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yönelimlerini geliştirmesi, çalışanların iş performanslarına olumlu katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu katkı spor yöneticilerinin iş performansı düzeylerini olumlu yönde etkileyerek çalışan performansını yükseltebileceğini işaret etmektedir. Bu bilgiler ışığında, mevcut araştırmada, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim, iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırmada, ölçümler yoluyla elde edilen ve analize uygun sayıların çalışılmasını ifade eden nicel araştırma (Sayım, 2015) yöntemlerinden “betimsel ve ilişkiyel tarama modeli” kullanılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu İzmir ve Manisa illerinde aktif olarak görev alan Gençlik ve Spor Bakanlığı İl Müdürlüğüne ve Taşra teşkilatına bağlı spor örgütü çalışanlarıdır. Katılımcılar 145'i kadın 157'si erkek toplam 302 kişiden oluşmaktadır. Örneklem belirleme yönetimi olarak, katılımcıların spor örgütleri işleyişleri hakkında bilgi sahibi olmaları ve deneyimleri dikkate alınarak amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, bireyin kişisel gelişim sürecine ilişkin daha ayrıntılı değerlendirme yapması amacıyla geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelimi II Ölçeği (KYÖ); çalışanların iş performansını ölçmek amacıyla geliştirilen İş Performans Ölçeği (İPÖ) ve bireyin psikolojik iyi oluş halini belirlemek amacıyla geliştirilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİO) kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan katılımcılara bu kısımda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı ve mesleğini içeren 6 adet soru yöneltilmiştir.

Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği (KGYÖ)

Kişinin kişisel gelişim sürecine ilişkin daha detaylı değerlendirme yapması amacıyla geliştirilen KGY ölçeği Robitschek vd., (2012) geliştirdiği ölçek 16 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Yalçın (2013) tarafından yapılmıştır. Bu alt boyutlar planlı olma (1.3.5.10.13), değişime hazır olma (2.8.11.16), amaçlı davranış (4.7.9.15) ve kaynak kullanma (6.12.14) şeklindedir. Planlı olma, bir kişinin değişim ve gelişim sürecini anlayıp planlayabilmesini ne ölçüde sağlayabildiğini değerlendirir iken; değişime hazır olma, bir bireyin kişisel gelişimle sonuçlanacak değişiklikler yapmaya hazır oluş durumunu ölçer. Amaçlı davranış ise kişisel gelişime ve potansiyeli gerçekleştirmeye yönelik bilinçli davranış değişikliklerini içermektedir. Son olarak, kaynakları kullanma, geliştirme sürecinin bir parçası olarak dış kaynakları kullanma istekliliğini ve kapasitesini kapsar. 6'lı likert tipi ölçekten oluşmaktadır. Mevcut araştırma kapsamında güvenilirlik analizi yapılarak; Planlı olma .90, Değişime hazır olma .89, Kaynakların kullanımı .73, Amaçlı davranış .86 olarak saptanmıştır. Ölçek alt boyutlar üzerinden değerlendirilmektedir.

İş Performansı Ölçeği (İPÖ)

Çalışanların iş performansını ölçmek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan ölçme aracı, 4 maddelik ve 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçeğin güvenirlik katsayısı her iki çalışmada da %70'in üstündedir. Mevcut araştırma kapsamında güvenirlik analizi yapılarak güvenirlik katsayısı %87 olarak saptanmıştır. Ölçek toplam puan üzerinden hesaplanmaktadır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİO)

Bireyin psikolojik iyi oluş halini belirlemek amacıyla geliştirilen PİO ölçeği Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen ölçek, 8 madde ve 7 'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Mevcut araştırma kapsamında güvenirlik analizi yapılarak %87 tespit edilmiştir. Ölçek toplam puan üzerinden hesaplanmaktadır.

Tablo 1

Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Mevcut araştırma için Güvenirlik (α) Katsayıları	KMO ve Bartlett's Değeri
	Planlı Olma	,900	
	Değişime Hazır Olma	,895	
Kişisel Gelişim Yönelimi	Kaynakların Kullanımı	,731	,938
	Amaçlı Davranış	,869	
İş Performansı		,878	,821
Psikolojik İyi Oluş		,872	,899

Büyüköztürk (2012: 171), güvenirlik katsayısının 0,70 ve daha yüksek olması durumunda test puanlarının güvenilir olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada yapılan güvenirlik analizinde tüm ölçeklerin 0.70 ve daha yüksek değerlere sahip olduğu görülmüştür.

Verilerin faktör analizine uygunluğunda Bartlett testinin anlamlı çıkması ve KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısının 0,50'den yüksek olması gerekir (Akgül ve Çevik, 2003). Örneklem katsayısının 0,50 ve daha yüksek olması durumunda örneklemin yeterli olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada yapılan örneklem yeterlilik testi neticesinde tüm ölçeklerin 0,50 den daha yüksek değerlere sahip olduğu görülmüş ve örneklemin yeterli olduğu varsayılmıştır.

Verilerin Toplanması

Veri toplama sürecine geçilmeden önce Gençlik ve Spor Bakanlığından İzmir ve Manisa ili için çalışmanın içeriği hakkında detaylı bilgi verilerek izin alınmıştır (EK 3). İlgili izin alındıktan sonra ölçme aracı hem anket formu olarak hem de online olarak hazırlanarak gönüllü katılım esasına dayalı katılımcılardan veriler toplanmıştır.

Araştırma Etiği

Çalışmanın etik uygunluğuna ilişkin karar, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Komisyonu'nun 07.12.2021 tarih ve 203704 sayılı toplantısında alınmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel gösterimlerinde aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (S) ve frekans değerleri (f) gibi tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Örneklem sayısı fazla olduğu için merkezi limit teoremine göre normallik varsayımı kabul edilmiştir (Çakır, 2013). Merkezi limit teoremi çerçevesinde örneklem sayılarının oldukça makul olması sebebiyle güvenilirlik testi uygulanmış verilerin güvenilir olduğu saptanmıştır. Verilerin analizinde Korelasyon ve Regresyon testi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumlarına yer verilmiştir. Tablo 2'de araştırmaya katılan örgüt çalışanlarına ilişkin kişisel bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 2

Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	f	%
Erkek	157	52,0
Kadın	145	48,0
<i>Toplam</i>	302	100
Medeni durum	f	%
Evli	212	70,2
Bekâr	90	29,8

<i>Toplam</i>	302	100			
Eğitim durumunuz	f	%			
İlköğretim	31	10,3			
Lise	186	61,6			
Lisans	72	23,8			
Yüksek lisans	13	4,3			
<i>Toplam</i>	302	100			
Pozisyon	f	%			
Müdür-Şube Müdürü	30	9,9			
Spor Eğitim Uzmanı	63	20,9			
Antrenör	30	9,9			
Memur	150	49,7			
Destek Hizmet	29	9,6			
<i>Toplam</i>	302	100			
			A. Ort.	Min.	Maks.
Yaş	302		37,21	19	58
Çalışma Ayı	302		118,68	8	434

Tablo 2 incelendiğinde; araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının %52'si erkek %48'inin kadın olduğu görülmüştür. Bununla beraber %70,2'si evli %29,8'i bekar olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları ise %10,3'ü ilköğretim, %61,6'sı lise, %23,8'i lisans, %4,3'ü ise yüksek lisans mezunu olarak saptanmıştır. Kurumdaki pozisyon değişkenine göre dağılıma bakıldığında ise müdür-şube müdürü %9,9'u, spor eğitim uzmanı, 20,9'u, antrenör, 9,9'u, memur, 49,7'si, destek hizmet biriminde % 9,6'sının çalıştığı saptanmıştır.

Tablo 3'te Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansının ve Psikolojik İyi Oluş ortalamalarının cinsiyet değişkenine ilişkin bağımsız gruplar T testi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 3

Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler		Kişisel Gelişim Yönelimi	Planlı Olma	Değişime Hazır Olma	Kaynakları Kullanma	Amaçlı Davranış	Psikolojik İyi Oluş
İş Performansı	r	0,585*	0,571*	0,607*	0,364*	0,513*	0,656*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Psikolojik İyi Oluş	r	0,500*	0,511*	0,488*	0,313*	0,439*	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

p<0,05

Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde; İş performansı ile kişisel gelişim yönelimi ölçeği arasında ($r=.585$; $p<.05$); İş performansı ile kişisel gelişim ölçeği alt boyutlarından planlı olma ($r=.571$; $p<.05$), değişime hazır olma ($r=.607$; $p<.05$), kaynakları kullanma ($r=.364$; $p<.05$) ve amaçlı davranış ($r=.364$; $p<.05$) arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş performansı ile psikolojik iyi oluş arasında da pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=.656$; $p<.05$).

Psikolojik iyi oluş ile kişisel gelişim yönelimi ölçeği arasında ($r=.500$; $p<.05$); Psikolojik iyi oluş ile kişisel gelişim ölçeği alt boyutlarından planlı olma ($r=.511$; $p<.05$), değişime hazır olma ($r=.488$; $p<.05$), kaynakları kullanma ($r=.313$; $p<.05$) ve amaçlı davranış ($r=.439$; $p<.05$) arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4

Kişisel Gelişim Yönelimi ve Psikolojik İyi Oluşun İş Performansını Yordayıcı Etkisi

Model	B	Std. Hata	β	T	p	İkili	Kısmi	Tolerans	VIF
Sabit	,807	,301		2,683	0,008				
Psikolojik İyi Oluş	,577	,078	,506	7,425	0,000	,657	,529	,755	1,324
Kişisel Gelişim Yönelimi	,299	,067	,305	4,471	0,000	,555	,351	,755	1,324

R=.708, R²=.502
F=71,494, p=.000

Kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş ile bağımlı değişken olan iş performansı arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki görülmektedir ($R = .708$, $R^2 = .502$, $p < .05$). Kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş, iş performansını %50 düzeyinde yordamaktadır. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin iş performansı üzerindeki görece önem sırası; psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yönelimidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise; Psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yöneliminin iş performansı üzerinde önemli derece bir yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir. Varyans genişlik (VIF) değerlerinin yüksek çıkması çoklu doğrusallık belirtisi olarak yorumlanmaktadır. VIF değeri 5'ten büyükse çoklu bağlantı problemi olduğu belirtilir (Montgomery, Peck, Vininig, 2012). Mevcut araştırma için çoklu bağlantı problemi olmadığı söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmadaki temel amaç; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı İzmir ve Manisa illerinde Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde çalışan spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yönelimlerinin, iş performansına olan etkisi incelenmektedir. Bu bölümde, çalışmada uygulanan istatistiksel testler sonucunda elde edilen bulguların yorumları ve literatürdeki örnek çalışmalar ile birlikte tartışılmaya yer verilmiştir.

Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) ile psikolojik iyi oluş durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Tablo 3'te korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde; Kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile alt boyutlarının psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye bakıldığında kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma ve amaçlı davranış arasında pozitif yönlü orta düzeyde; kaynakları kullanma arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Saptanan değer için alan yazın araştırmaları incelendiğinde; Ayub (2012) psikolojik iyi oluş ve psikolojik sıkıntının ilişkisini incelediği çalışmada kişisel gelişim yönelimi ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Psikolojik iyi oluşun, iş performansı (Daniels ve Harris, 2000) ve kişilerarası ilişkiler (Pickett-Schenk vd., 2006) dahil birçok alanda bireylerin başarıları için kritik öneme sahip olduğu vurgulanmıştır. Diğer bir çalışmada ise kişisel gelişimin psikolojik iyi oluş ile ilişkisinin olduğu aktarılmıştır (Stamp vd., 2015). Spesifik olarak, spor organizasyonlarının dinamik yapıları ve farklı misyonları sebebiyle spor örgütü çalışanlarının refahını anlamak ve geliştirmek önem arz etmektedir (Taylor vd., 2015). Böylelikle spor çalışanlarının çalışma ortamlarının iyileştirilmesi onların deneyimlerini ve spor organizasyonlarının genel performansını dolayısıyla da iş performanslarını etkileyebilecektir. Aylin'in (2021) yapmış olduğu çalışmada planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış alt ölçekleri birlikte, psikolojik iyi oluş değişkeni ile orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Alan yazın araştırmalarının mevcut çalışmayı desteklediği söylenebilir. Spor örgütü çalışanlarının çalışma motivasyonlarını yükseltmede ve çalışan performansını arttırmada kişisel gelişim ve psikolojik iyi halin önemli bir unsur olduğu ifade edilebilir.

Spor örgütü çalışanlarında kişisel gelişim yöneliminin iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumuna anlamlı bir etkisi vardır. Tablo 4'e göre; kişisel gelişim yönelimi ölçeği olan iş performansı ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Kişisel gelişim yönelimi iş performansını %50'ünü etkilediği görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına göre sırasıyla kişisel gelişim yönelimi bağımlı değişken psikolojik iyi oluş durumuna etki ettiği belirlenmiştir. Bu durum,

spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ile iş performansı arasında anlamlı bir etki vardır. Ayrıca kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki vermektedir. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına göre sırasıyla kişisel gelişim yönelimi bağımlı değişken psikolojik iyi oluş durumuna etki ettiği belirlenmiştir. Bu durum, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile iş performansı arasında anlamlı bir etki olduğunu göstermektedir. Aylin'in (2021) çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmada, kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde alan yazın araştırmalarında, çalışanların psikolojik iyi oluşlarının spor örgütleri içerisindeki çalışma ikliminde olumlu etkisi olduğu işaret edilmektedir (Kim vd., 2019; Kim vd., 2017). Spor yönetimi içerisinde örgütsel davranış çalışan bilim insanları, spor örgütü çalışanlarının özelliklerini, grup dinamiklerini ve örgütsel yapılarını araştırmışlar ve yönetim mekanizmasının tüm etmenlerden doğrudan etkilenebileceğini belirtmişlerdir (MacIntosh ve Burton, 2018). Ayrıca psikolojik iyi olma hali genellikle kişinin psikolojik işlevselliğinin etkinliği olarak görülmüş ve iş performansını olumlu yönde etkilediği vurgulanmıştır (Wright vd., 2007). Dolayısıyla örgütsel iklim içerisindeki iyileşmelerin çalışanların iş performanslarını etkileyebileceği söylenebilir.

Sonuç

Kişisel gelişim yönelimi ve bireyin psikolojik iyi oluş hali bireylerin çalışma hayatını etkilemektedir. Bu iki unsurun olumlu etkilerinin, spor örgütü çalışanlarının iş performansını da etkilediği söylenebilir. Çünkü spor örgütü çalışanlarının takım ile etkili çalışabilme, yenilikler karşısında gelişime açık olma gibi becerilere ihtiyacı vardır. Bu beceriler için gerekli olan değişim ve dönüşümler bireyler kadar spor örgütlerini de etkilemektedir. Sporun büyük bir endüstri haline gelmesi bu değişim ve dönüşümlere açık bireylerin katkısına daha fazla ihtiyaç duyulacağına anlamına da gelmektedir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri bünyesinde çalışan spor örgütü çalışanlarına gerçekleştirilen bu çalışmada kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş halinin iş performansına etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş performansını artırmak için kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş halini geliştirmeye yönelik çalışmaların yapılması iş performansı bakımından önemli rol oynadığını söyleyebiliriz.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Etik Kurulu Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 07.12.2021

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: 203704

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırmanın giriş, veri-analiz, yöntem, bulgular ve sonuç kısmıyla ilgili süreçler birinci yazar, kritik inceleme ve tartışma kısmı ile ilgili süreçler ikinci yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı

Mevcut araştırmada, yazar/yazarların herhangi bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Açıkalın, A. (1999). *İnsan kaynağının yönetimi geliştirilmesi* (1.Basım). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları* (1.Basım). Ankara: Emek Ofset.
- Arslan, A. (2021). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının, algıladıkları sosyal desteğe, yaşamda anlam ve amaç bulmalarına, kişisel gelişim yönelimlerine ve bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli
- Ayub, N., ve Iqbal, S. (2012). The relationship of personal growth initiative, psychological well-being, and Psychological distress among adolescents. *Journal of Teaching and Education*, 1(6), 101-107.
- Bingöl, E., ve Yıldız, S.M. (2021). An empirical investigation of the relationships between motivation and athlete performance mediated by self-talk: Evidence from combbingölat sports. *Journal of Sport Sciences Researches*, 6(1), 13-23.
- Çakır, P., ve Sesli, F. A. (2013). Arsa vasıflı taşınmazların değerine etki eden faktörlerin ve bu faktörlerin önem sıralarının belirlenmesi. *Harita Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 5(3), 1-16.
- Cöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Daniels, K., ve Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50(5), 304-309. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.304>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Garcea, N. , Harrington, S. ve Linley, P. A. (2010). Building positive organizations. In Linley, P. A. Harrington, S. ve Garcea, N. (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. New York: Oxford University Press.
- Haldız, K. (2018). *Kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin kişisel gelişim eğitimleri açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi. İşletme Enstitüsü. İşletme, Sakarya. <https://doi.org/10.29228/ASOS.58216>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., ve Perrewé, P. L. (2019). *The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations*. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Kim, M., Perrewé, P. L., Kim, Y. K., ve Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organizations: Hope, efficacy, resilience, and optimism among employees in sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*, 17(5), 659-680. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1344284>
- Kirkman, B. L., ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.5465/256874>
- MacIntosh, E., and Burton, L. (2018). *Organizational behavior in sport management*. Human Kinetics, Champaign, IL.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., ve Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>

- Raich, A., ve Ho, R. (2017). Job performance and psychological well-being of Thai hotel workers: A multi-model path analytic study. *Scholar: Human Sciences*, 9(2), 147-147.
- Pickett-Schenk, S. A., Cook, J. A., Steigman, P., Lippincott, R., Bennett, C., ve Grey, D. D. (2006). Psychological well-being and relationship outcomes in a randomized study of family-led education. *Archives of General Psychiatry*, 63(9), 1043-1050. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.63.9.1043>
- Recepoğlu, S. N. (2021). *Örgütsel çatışma ve yönetiminin iş performansına etkisi: Ankara ili konaklama işletmeleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Bartın.
- Robitschek, C. (2003). Validity of Personal Growth Initiative Scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 496-502. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.4.496>
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183-198. <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., ve Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274-287. <https://doi.org/10.1037/a0027310>
- Stamp, E., Crust, L., Swann, C., Perry, J., Clough, P., ve Marchant, D. (2015). Relationships between mental toughness and psychological wellbeing in undergraduate students. *Personality and individual differences*, 75, 170-174. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.038>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Sigler, T. H., ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Taylor, T., Doherty, A., ve McGraw, P. (2015). *Managing people in sport organizations*. Routledge, New York, NY.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Ünsar, S., ve Dinçer, D. (2014). Duygusal zekânın işten ayrılma eğilimine etkisi: Bir alan araştırması. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 55-65. <https://doi.org/10.17828/yasbed.94765>
- Wadhawan, K. (2016). Psychological well-being as a predictor to job performance and job satisfaction. *International Journal of Academic Research and Development*, 1(3), 1-3.
- Wright, T. A., ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., ve Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology*, 12(2), 93-104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Yalcin, I., ve Malkoç, A. (2013). Adaptation of Personal Growth Initiative Scale-II to Turkish and investigation of psychometric properties. *Dusunen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26(3), 258-266. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2013260304>



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.