

SPOR YÖNETİCİLERİNİN İŞ BECERİKLİLİĞİ VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ[†]

Hacı Ahmet ETLİK¹

Kadir YILDIZ^{1*}

Yavuz YILDIZ¹

ÖZ

Bu çalışmada, spor yöneticilerinin iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Araştırma grubunu, seçkisiz olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yoluyla belirlenen Manisa ve İzmir Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan 52 kadın, 69 erkek toplam 121 spor yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Tims vd., (2012) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Akın vd., (2014) tarafından yapılan "İş Becerikliliği Ölçeği" ile Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Tüzün (2006) tarafından yapılan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizlerinde parametrik dağılım gösteren veriler için bağımsız gruplarda t testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda İş Becerikliliği Ölçeği'nin alt boyutlarından engelleyici iş gerekliliklerini azaltmada bekâr spor yöneticileri lehine anlamlı farklılığa rastlanılmıştır. Spor yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artmasının iş becerikliliğini de arttırdığı gözlemlenmiş ve iş becerikliliğinin bir alt boyutu olan sosyal iş alt boyutunun, örgütsel özdeşleşmenin belirlenmesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, spor yöneticilerinin bekâr olmalarının yanı sıra örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş becerikliliği üzerinde önemli etkisi olduğu ifade edilebilir. Bu sonuçlar doğrultusunda yöneticilerin yönetim tarzı, personellerin yetiştirme biçimleri, yöneticilerin ve diğer personellerin geribildirimleri, personellerin sosyal projelere proaktif katılım sağlamaları daha fazla dikkate alınarak spor yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılması önerilmektedir ve bu sayede spor örgütlerinin verimliliğinin artırılması sağlanabilir.

Anahtar kelimeler: spor yöneticisi, iş becerikliliği, özdeşleşme.

ANALYSIS OF JOBCRAFTING AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVELS OF SPORT MANAGERS

ABSTRACT

This study aims to investigate the jobcrafting and organizational identification levels of sport managers. The study was designed in descriptive and correlational survey model. The sample group consisted of 121 sport managers, distributed as 52 female and 69 male, who work at Provincial Directorate of Youth and Sports in Manisa and Izmir selected with convenience sampling model which is a non-random sampling. "JobCrafting Scale" developed by Tims et al., (2012) adapted into Turkish by Akın et al., (2014) and "Organizational Identification Scale" developed by Mael and Ashforth (1992) and adapted into Turkish by Tüzün (2006) were used as data collecting tools. In the statistical analysis of data, t test, correlation and regression analysis were applied in independent groups for the data showing parametrical distribution.

As a result of the study, a significant difference, in favor of single sport managers in reducing constraining job requirements, which is a subscale of Jobcrafting Scale. It is observed that the increase in levels of organizational identification of sport managers also increases jobcrafting, and it is found that social job subscale of jobcrafting has a significant impact on the determination of organizational identification.

As a consequence, it can be said that being single as a sport manager as well as their organizational identification levels have a significant impact on jobcrafting. In the light of these results, it is suggested that organizational identification levels of sport managers should be increased by considering management style, forms of training personnel, feedbacks of managers and other personnel, proactive participation of personnel in social projects more; thus, increase in productivity of sport organizations can be achieved.

Keywords: sport manager, jobcrafting, identification

¹Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Manisa

* Sorumlu Yazar: Kadir YILDIZ, Doç. Dr., E-posta: kadiryildiz80@hotmail.com

[†] Bu çalışma, 11-14 Mayıs 2019 tarihlerinde Bodrum'da yapılan 2. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi kongresinde Sözel Bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Yaşadığımız toplumsal değişim süreci, sadece bireylerin değil aynı zamanda kurumların da iç ve dış çevrelerinin değişimlerden etkilenmesine ve kurumların iş ve iş yapma biçimlerinin de değişimine sebep olmuştur. Günümüzde bireylere özellikle yönetsel süreçte niteliklerine uygun olmayan iş verme biçimlerinden uzaklaşmaya başlanılmıştır. Zira günümüzün iş çevresi, işi yapan kişilerin içinde buldukları koşullara göre çözümler geliştirmelerini, gerektiğinde işe yönelik verilecek kararlarda farklı derecelerde kontrol ve özerkliğe sahip olmalarını, sosyal becerilerini kullanarak kurum içi ve dışındaki kişilerle etkileşimde bulunmalarını gerektirmektedir²⁸. Çalışma ortamlarının insan yaşamı ve psikolojik sağlığı için önemli etkileri olduğu ifade edilmiştir². Steger, Dik ve Duffy (2012) çalışan motivasyonunun yüksek tutulduğu ve kurumsal özdeşleşmenin sağlandığı durumlarda kurumunda verimli bir süreç yaşayacağını belirtmiştir²⁰.

Geleneksel bakış açısıyla incelendiğinde, özellikle kamu kurumlarında iş tasarımları genel olarak çalışanların istek ve ihtiyaçları doğrultusunda değil mevzuatlar gereği yapılandırılmaktadır. Bu durum ise çalışanların etkin katılım göstermediği bir yapıyı karşımıza çıkarmaktadır. Demerouti (2014), yöneticilerin yapmış oldukları planlamalarda personellerin aktif olarak yer almamasından dolayı çalışanların pasif konumda olduklarını ifade etmiştir⁵. Ayrıca kurumlarda çalışanlara yetki verilmesi halinde, onların iş motivasyonlarını arttırmak ve beklentilerine uygun iş değişiklikleri için harekete geçebilecekleri belirtilmiştir⁴. Bu hareketlilik süreci, çalışanların iş ortamlarında yapacakları değişikliklerle iş deneyimlerini çeşitlendirmelerini ve kurumsal bazda işlerine motive olmalarını ortaya çıkarabilecektir. Kurumsal bazda motive edici faktörler temelde iş becerikliliği kavramıyla karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, spor örgütlerinde çalışan spor yöneticilerinin iş becerikliliği ve örgütsel

özdeşleşme düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

TEORİK ÇERÇEVE

Spor Yönetimi ve Yönetim Becerileri

Yirmi birinci yüzyılda spor, dünyadaki milyonlarca insanın etkinliklerde, stadyumda, medyada, perakende satışta, eğitimde ve spor organizasyonlarında topluluktan profesyonel seviyelere kadar kullanıldığı gerçek küresel bir sektör olarak ifade edilmektedir⁷. Spor yönetimi kavramı ise “spor, fitness ve rekreasyonla ilgili üretim, tesis, reklam ve organizasyonlar içerisinde yer alan tüm insanlar ve aktiviteler¹⁷” olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bu kavram etkin bir stratejik planlama, organizasyon ve insan kaynağı yönetimi becerisi gerektirmektedir. Diğer alan yöneticileri gibi (banka, hastane vb..) spor yöneticileri de aynı yönetim süreçlerini etkin kullanmaya çalışırlar. Sunay (1998) spor yöneticisini; sporcu-yönetici, sporcu - spor teşkilatı ve spor teşkilatı ile halk arasındaki ilişkileri düzenleyen bir mekanizma olarak da ele almaktadır²¹. Bu açıdan incelendiğinde aslında spor yöneticilerinin genel kültür, spor alan bilgisi ve mesleki bilgiye sahip olmaları önem arz etmektedir. Etkin, başarılı ve becerikli spor yöneticilerinin ancak yeniliklere açık ve yönetim sürecini sağlıklı işleterek başarıya ulaşabilecekleri dikkate alınmalıdır.

Günümüzde sporun bu denli büyümesi ve profesyonelleşmesi, her spor seviyesindeki spor etkinlikleri ve organizasyonlarının tüketimi, üretimi ve yönetiminde de bir takım değişikliklere neden olmuştur. Başta spor yönetimi kavramı olmak üzere gerek kamu gerekse özel sektör içerisinde spor yönetimi ve spor yöneticisi kavramları özünde yeniliklere ihtiyaç duymaya başlamıştır. Bu yenilik süreci elbette ki güncel bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda spor yöneticilerinin de kendilerini yenilemelerini gerektirmiştir. Spor örgütleri işleyişinde bürokratik süreçler, örgütlerin yapılarına ve özelliklerine uygun bir şekilde tanımlanmalıdır. Her bir spor yöneticisinin

Türk spor teşkilatlanması içerisinde kamu ve özel sektör spor örgütlenmesi konusunda ve işleyişinde bilgi sahibi olması çalışanın iş becerikliliğini arttırabilecektir.

İş Becerikliliği

İş becerikliliği, “*çalışanın iş becerisi ve motivasyonunu artırmak üzere iş ve görev tanımıyla ilgili sınırlarını, fiziksel ve bilişsel açıdan kendi isteğiyle bilinçli olarak değiştirip genişletmesi süreci*” olarak tanımlanmaktadır ²⁸. Diğer bir ifadeyle iş becerikliliği, kişilerin işleri üzerinde kontrol sağlayan, onlara duruma uygun yeni iş yaklaşımları geliştirme fırsatları sunan, çalışanın işindeki anlam duygusunu güçlendiren proaktif bir iş tasarımı yaklaşımıdır.

İlk olarak Wrzesniewski ve Dutton tarafından 2001 yılında yayınlanan makale ile örgüt araştırmaları alan yazınına kazandırılmıştır. Yazarlar, bireysel iş yapılandırma kavramını, yeni nesil iş tasarımı tekniği olarak vurgulamışlar ve bireyin “*işile ilgili görev ve ilişki sınırlarına uygulamak üzere yapmış olduğu fiziksel ve bilişsel değişiklikler*” şeklinde ifade etmişlerdir ²⁸. Kerse (2017) ise iş becerikliliğini, örgütün ve personelin amaç ve hedeflerinin karşılanmasında ve yapılan işlerde çıkan problemlerin üstesinden gelmede önemli bir uygulama olarak ifade etmektedir ⁹. Diğer bir alan yazın araştırmasında Tims vd.. (2012), iş becerikliliğine ilişkin olarak, kendilerini geliştirmek isteyen çalışanların, iş becerikliliği konusunda buldukları kuruma da önemli katkıları olabileceğini ifade etmişlerdir ²². Çünkü kendini geliştirmek isteyen çalışanlar, aldıkları görevleri uygulama aşamasında fark yaratabilmek adına kurumun hedeflerine ulaşması konusunda destek olabileceklerdir.

Örgütsel Özdeşleşme

İlk kez psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilgili bir kavram olarak ¹² karşımıza çıkan örgütsel özdeşleşme terimi, bireyin örgüt değerlerini içselleştirmesi ve bu içselleştirme süreci sonucunda

sergiledikleri adanmışlık olarak nitelendirilmiştir ¹⁴. Dutton vd., (1994) ise Örgütsel özdeşleşme terimini “*çalışanların, çalıştıkları organizasyon ve kurumları tanımakta kullandıkları kavramlarla kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesi*” olarak ifade etmişlerdir ⁶. Diğer bir alan yazın araştırmasında örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini çalıştığı örgütün bir parçası gibi hissetmesi, örgütsel değerleri içselleştirmesi ve örgüt üyeliğinden gurur duyması ile kendini örgüte bağlı hissetmesiyle ilişkilendirilmiştir ¹⁹. Ayrıca yüksek düzeyde örgütle özdeşleşmenin organizasyon içi işbirliği ve örgütsel vatandaşlık gibi istenen örgütsel çıktılar sağlayabildiği de belirtilmektedir ⁶. Dolayısıyla çalışanların kurumlarıyla özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması kurumsal işlerlik açısından önemli bir unsur olarak görülmektedir. Spor bilimleri alanında ise örgütsel özdeşleşmenin iş görenler üzerinde örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen ²⁶ arasındaki ilişkiye yönelik araştırmaların olduğu görülmektedir. Bireylerin çalıştıkları örgüt ile özdeşleşme gerekçelerinin başında ait olma duygusunu karşılamak ve belirsizlikleri ortadan kaldırmak gelmektedir. Örgüt ise bu bağın kuvvetlenmesini ister çünkü örgütler özdeşleşmenin çalışanlar üzerine olumlu etkileri olacağına inanmaktadırlar. Çalışanların örgüt ile olan ilişkisini etkileyen çalışanların tutum ve hareketleridir. Örgütsel özdeşleşmenin örgütün kimliği ve başarısı ile olumlu ilişkisi olduğu düşünüldüğünde ²⁴, başarılı bir kimliğe sahip örgüt çalışanlarının da becerikli olması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada; spor yöneticilerinin iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve aralarında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek ve spor yönetimi alanında iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına dayanarak

uygulamaya yönelik öneriler sunmak amaçlanmıştır.

Hipotez 1:Çalışanların iş becerikliliği ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2:Çalışanların örgütsel özdeşleşme ve cinsiyet arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 3:Çalışanların iş becerikliliği ve medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 4:Çalışanların örgütsel özdeşleşme ve medeni durum arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 5:Çalışanların iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

MATERYAL ve YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Karasar (2005: 77), tarama modellerini tanımlarken, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları olarak ifade etmiştir⁸.

Çalışma Grubu

Çalışmanın araştırma grubunu seçkisiz olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen, İzmir ve Manisa illerinde Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan 52 kadın, 69 erkek toplam 121 spor yöneticisinden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, İş Becerikliliği Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır.

İş Becerikliliği Ölçeği: Tims vd., (2012) tarafından geliştirilen²², Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Akın vd., (2014) tarafından yapılan ölçme aracı 21 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır¹. Ölçme aracı; yapısal iş kaynaklarını artırma, engelleyici iş gerekliliklerini azaltma, sosyal iş kaynaklarını artırma ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma alt boyutlarından oluşmaktadır (Tablo 1). Ölçeğin alan yazında toplam puan üzerinden hesaplandığına ilişkin bilgiye rastlanılmamıştır. Ölçek, 5'li Likert tipi bir yapıya sahiptir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçeğin¹³, Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Tüzün (2006) tarafından yapılmıştır²⁵. Ölçek 6 maddeden oluşmakta ve 6'lı Likert tipi bir yapıya sahiptir. Ölçme aracı alınan toplam puan üzerinden hesaplanmaktadır. Ölçme aracının güvenilirlik sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. İş becerikliliği Ölçeği alt boyutları ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları

Faktörler		Orijinal çalışma (Akın vd., 2014) Güvenirlik (α)	Mevcut araştırma için Güvenirlik (α)
İş Becerikliliği Ölçeği	Yapısal iş kaynaklarını artırma (1-5. maddeler)	.72	.85
	Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma (6-11. maddeler)	.75	.79
	Sosyal iş kaynaklarını artırma (12-16. maddeler)	.90	.86
	Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma (17-21. maddeler)	.76	.85
		Orijinal çalışma (Tüzün, 2006) Güvenirlik (α)	Mevcut araştırma için Güvenirlik (α)
Örgütsel Özdeşleşme		0.78	0.85

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının sınıranmasında basıklık ve çarpıklık değerleri dikkate alınmış, veri setinin +1 ile -1 arasında değerler aldığı

görülmüştür³. Parametrik verilerin kıyaslanmasında T testi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon testi uygulanmıştır. Verilerin istatistiksel gösterimlerinde frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde istatistiksel analizler neticesinde elde edilen bulgulara ilişkin tablo ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler

Değişkenler		Sayı	%	Toplam	\bar{X}	S	En Az	En Çok
Cinsiyet	Kadın	52	43,0	121				
	Erkek	69	57,0					
Medeni Durum	Evli	85	70,2	121				
	Bekâr	36	29,8					
Eğitim Seviyesi	Lise	13	10,7	121				
	Ön Lisans	8	6,6					
	Lisans	90	74,4					
	Lisansüstü	10	8,3					
Yaş				121	35,98	6,05	27	55
Meslekteki hizmet süresi				121	9,47	6,44	1,00	34
Bu kurumda çalışma süresi				121	7,93	5,13	1,00	32
Gelir				121	3361,577	724,21	2000	7650

Tablo 2’de araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler verilmiştir. Katılımcıların %43’si (52) kadın , %57’si (69) erkek aynı zamanda katılımcıların %70,2’si (85) evli , %29,8’si (36) bekâr, katılımcıların %74,4’ü (90) lisans mezunu ve meslekteki hizmet süreleri ortalama 9 yıl, aynı kurumda çalışma süreleri ise ortalama 8 yıl olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet Açısından Bağımsız Gruplarda T Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort.	S	Sd	t	p
Yapısal iş kaynaklarını artırma	Kadın	52	3,91	0,764	119	-0,678	0,449
	Erkek	69	4,00	0,696			
Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma	Kadın	52	3,46	0,719	119	593	0,554
	Erkek	69	3,37	0,897			
Sosyal iş kaynaklarını artırma	Kadın	52	3,23	0,91	119	-0,05	0,960
	Erkek	69	3,24	1,016			
Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma	Kadın	52	3,07	0,881	119	-0,724	0,471
	Erkek	69	3,19	0,933			
Örgütsel özdeşleşme	Kadın	52	3,03	1,11	119	-0,104	0,917
	Erkek	69	3,06	1,167			

Tablo 3'te spor yöneticilerinin iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmaya katılan spor yöneticilerinin iş beceriklilikleri ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4: Medeni Durum Açısından Bağımsız Gruplarda T Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ort.	S	Sd	t	p
Yapısal iş kaynaklarını artırma	Evli	85	4,00	0,755	119	0,77	0,443
	Bekar	36	3,88	0,647			
Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma	Evli	85	3,31	0,848	119	-1,99	0,048*
	Bekar	36	3,63	0,722			
Sosyal iş kaynaklarını artırma	Evli	85	3,24	0,987	119	0,047	0,963
	Bekar	36	3,23	0,936			
Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma	Evli	85	3,11	0,967	119	-0,644	0,522
	Bekar	36	3,21	-0,644			
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	85	3,09	1,171	119	0,697	0,487
	Bekar	36	2,93	1,065			

$p<0,05$

Tablo 4 incelendiğinde İş Becerikliliği Ölçeğinin alt boyutlarından engelleyici iş gerekliliklerini azaltmada bekâr spor yöneticileri lehine anlamlı farklılığa rastlanılmıştır ($p<0,05$). Bununla birlikte iş becerikliliği ölçeği; yapısal iş kaynaklarını artırma, sosyal iş kaynaklarını artırma ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ölçeğinin de medeni duruma göre farklılaşmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 5: İş becerikliliği ölçeği alt boyutları ve özdeşleşme ölçeğine ilişkin Korelasyon Testi sonuçları

Değişkenler		1	2	3	4	5
1- Yapısal iş kaynaklarını artırma	r	1	,454*	,513*	,615*	,481*
2- Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma	r			,415*	,500*	,390*
3- Sosyal iş kaynaklarını artırma	r				,609*	,540*
4- Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma	r					,496*
5- Örgütsel Özdeşleşme	r					

*** $p<0,01$**

Tablo 5 incelendiğinde personelin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile iş becerikliliği ölçeği alt boyutlarından; Yapısal iş kaynaklarını artırma ($r=0.481$, $p<01$), Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ($r=0.390$, $p<01$), Sosyal iş kaynaklarını artırma ($r=0.540$, $p<01$) ve Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ($r=0.496$, $p<01$) arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artıkça iş becerikliliğinde de artış gözlemlendiği söylenebilir.

Tablo 6:Örgütsel Özdeşleşmenin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata _B	Beta (β)	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	-,357	,496	-	-,720	,473	-	-
Yapısal iş kaynaklarını artırma	,295	,153	,187	1,920	,057	,481	,175
Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma	,147	,121	,106	1,208	,230	,390	,111
Sosyal iş kaynaklarını artırma	,374	,113	,318	3,315	,001	,540	,294
Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma	,167	,134	,133	1,248	,215	,496	,115
R=0.608, R ² =0.369							
F _(4,116) =16.993, p=0.000							

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece sosyal iş kaynaklarını artırma alt boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir (R=0.608, R²=0.369, p<.01). Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun, örgütsel özdeşleşmenin toplam varyansının yaklaşık %37'sini açıkladığı söylenebilir.

TARTIŞMA

Araştırma sonucunda, cinsiyet durumuna ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ve iş becerikliliği alt boyutlarında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu bulgu benzer çalışmalar ile uyumlu değildir, Turunç ve Çelik (2010) yaptığı çalışmada cinsiyetin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediğini tespit etmiştir²³. Alan yazın araştırmalarında cinsiyetin, iş becerikliliği alt boyutları üzerinde farklı ve olumlu sonuçları olduğu ifade edilmektedir. Petrou, Demerouti ve Xanthopoulou (2016), genel olarak erkeklerin kadınlara göre iş üretme sürecine girme ihtimalinin yüksek olduğunu¹⁵, Van Hoof ve Van Hooft (2014) ise bu durumun tersini ifade etmektedir²⁷. Ayrıca Van Hoof ve Van Hooft (2014) kadınların yapısal iş kaynaklarını ve zorlu iş taleplerini artırarak iş yapma konusunda erkeklerden daha istekli olduklarını vurgulamaktadır. Ülkemizde yapılan diğer bir çalışmada ise Kuyga, Tarhan ve Sarıçam, (2016) cinsiyetin iş becerikliliği düzeyini anlamlı olarak etkilediğini tespit edilmiştir¹¹. Zorlu iş görevlerinin peşinden koşmak, çoğu durumda kariyer gelişimi için önemli bir ön koşul olması sebebiyle¹⁸, kadınların kariyer ilerlemelerini proaktif olarak

yönetmeleri için özellikle önemli bir fırsat olarak düşünülebilir.

Medeni duruma ilişkin bulgular incelendiğinde İş Becerikliliği Ölçeğinin alt boyutlarından engelleyici iş gerekliliklerini azaltma alt boyutunda bekâr katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda bekâr personellerin çalışma ortamında daha az sorumluluk almak istediklerini, kendilerini duygusal olarak etkileyen kişiler ve gerçekçi beklentileri olmayan kişiler ile ilişkilerini düşük seviyede tuttuklarını söylemek mümkün olabilir. Tims vd., (2012), bu tarza sahip bireylerin iş taleplerini azaltma yollarına giderek kendilerini koruma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir²².

İş becerikliliği ölçeği alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin Korelasyon Testi sonuçları incelendiğinde personelin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artıkça iş becerikliliğinde de artış gözlemlendiği söylenebilir. İş becerikliliği organizasyonel hedeflere ulaşmayı hızlandıran önemli bir unsurdur bu sebeple personellerin iş becerikliliğinin artış sağlanması için örgütün misyon, vizyon ve felsefesini personellere benimsetilmesi ile örgütsel

özdeşleşmelerinin artacağı düşünülmektedir. Araştırma bulgularına dayanarak bu sayede personellerin iş becerikliliğinde de artış sağlayacağı için daha kalıcı ve daha başarılı bir örgüt oluşacağı söylenebilir. Alan yazın araştırmaları iş becerikliliğine yönelik yapılan çalışmalar iş becerikliliğinin proaktif katılım, motivasyon ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır ^{1, 9, 10, 11, 16, 22}.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin T-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece sosyal iş kaynaklarını artırma alt boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda yöneticilerin yönetim tarzının geliştirilmesi, personellerin yetiştirme biçimlerinin yeniden düzenlenmesi, yöneticilerin ve diğer personellerin geribildirimlerinin artırılması, personellerin yeni projelere proaktif katılım sağlamalarının teşvik edilmesi yoluyla personellerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılması sağlanabilir. Sonuç olarak, kurumlarıyla özdeşleşme düzeyi yüksek olan bireylerin iş becerikliliklerinin de yüksek olacağı ifade edilebilir.

KAYNAKLAR

1. Akın A., Sarıçam H., Kaya Ç. & Demir T., "Turkish Version of JobCrafting Scale (JCS): The Validity and Reliability Study" The International Journal of Educational Researchers, 5(1), 10-15, 2014.
2. Blustein DL., "The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective" American Psychologist, 63, 228-240, 2008.
3. Byrne B. M. Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (2nd ed.). New York, NY: Routledge Academic, 2010.
4. De Beer LT., Tims M., & Bakker, AB., "JobCrafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing" South African Journal of Economic and Management Sciences, 19(3), 400-412, 2016.
5. Demerouti E., "Design Your Own Job Through JobCrafting" European Psychologist, 19(4), 237-247, 2014. Doi: <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>.
6. Dutton JE. Dukerich, JM. & Harquail CV., "Organizational Images and Member Identification", Administrative Science Quarterly, 39 (2), 239-263, 1994.
7. Hoye R., & Parent M. M. Sport Management Fundamentals. (Eds: R. Hoye & Milena M. Parent). In The SAGE handbook of sport management. Sage, 2016.
8. Karasar, N., Bilimsel araştırma yöntemi, 15. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005.
9. Kerse, G., "İş Becerikliliği (JobCrafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme" İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(4), 283-304, 2017.
10. Kim H., Im J., & Qu H. "Exploring antecedents and consequences of job crafting" International Journal of Hospitality Management, 75, 18-26, 2018. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.014>.
11. Kuyga A., Tarhan D., & Sarıçam H. "Sınıf öğretmenlerinde iş becerikliliği ile öğretim doyumunu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler ile incelenmesi", (s.131), 15. Uluslararası Sınıf

SONUÇ

Sosyal iş kaynaklarını artırmanın örgütsel özdeşleşmeyi arttıracığı bulgusundan hareketle, spor örgütlerinde sosyal faaliyetlerin planlanması, yürütülmesi ve desteklenmesi ile kurumsal özdeşleşmeye katkıda bulunulabilir. Spor yöneticileri üzerinde ilk kez uygulanan iş becerikliliği kavramına ilişkin özellikle sinizm, tükenmişlik, duygusal tükenme, motivasyon ve örgütsel bağlılık gibi konulara yönelik araştırmalar yapılabilir. Örneklem çerçevesi genişletilerek ilişkisel ve aracı değişkenli araştırmalar tasarlanabilir. Örgütler açısından ise personelin etkin çalışmasının önündeki engelleri belirleme ve buna yönelik çözüm önerileri getirilebilir. Çalışanın bireysel anlamda başarı ve performansının artırılmasının yanında örgütlerin devamlılığını sağlaması, verimliliğinin artırılması açısından yöneticiler ve örgüt çalışanlarına iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin etkileri dikkatte alınarak iş ortamlarının uygun hale getirilmesi ve örgüt yapısının düzenlenmesi yönünde gerekli çalışmalar yapılması tavsiye edilmektedir.

- Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, Muğla, 2016.
12. Lasswell HD., "The Person: Subject and Object of Propaganda" The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 179(1), 187-193, 1935.
 13. Mael F., & Ashforth BE., "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. Journal of organizational Behavior, 13(2), 103-123, 1992.
 14. March JG., & Simon HA., Organizations, New York: John Wiley&Sons, 1958.
 15. Petrou P., Demerouti E., & Xanthopoulou D., "Regular Versus Cutback-Related Change: The Role of Employee Job Crafting in Organizational Change Contexts of Different Nature" International Journal of Stress Management, 24(1), 62-85, 2016. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/str0000033>.
 16. Petrou P., Demerouti E., Peeters MCW., Schaufeli WB. & Hetland J., "Crafting a Job on A Daily Basis: Contextual Correlates and The Link To Work Engagement" Journal of Organizational Behavior, 33(8), 1120-1141, 2012. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.1783>.
 17. Pitts B.B., & Stotlar O.K. Fundamentals of Sport Marketing. Morgantown: Fitness Informa Technology, 2002.
 18. Ragins BR., Townsend B. & Mattis M., "Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling" The Academy of Management Executive, 12(1), 28-42, 1998.
 19. Riketta M., "Organizational identification: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior, 66(2), 358-384, 2005.
 20. Steger MF., Dik BJ., & Duffy, RD., "Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)" Journal of Career Assessment, 20, 322-337, 2012.
 21. Sunay H. Spor Yöneticilerinin Nitelikleri ve Eğitimi. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 3(1), 59-68, 1998.
 22. Tims M., Bakker AB., & Derks D., "Development and validation of the jobcrafting scale" Journal of vocational behavior, 80(1), 173-186, 2012.
 23. Turunç Ö., & Çelik M., "Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi" Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 183-206, 2010.
 24. Tüzün İK., & Çağlar İ. "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi" Journal of Yaşar University, 3(9), 1011-1027, 2008.
 25. Tüzün Kİ. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
 26. Üzüm H., Mirzeoğlu N., Polat E., ve Ayata A. İş gören örgütsel bağlılık ölçeğinin takım sporcularına uyarlanması. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 15(1), 57-71, 2010.
 27. Van Hooff M., & Van Hooff EA., "Boredom at Work: Proximal and Distal Consequences of Affective Work-Related Boredom. Journal of occupational health psychology, 19(3), 348-359, 2014. Doi: <https://doi.org/10.1037/a0036821>.
 28. Wrzesniewski A., & Dutton JE., "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work" Academy of management review, 26(2), 179-201, 2001.