



BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU & SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ MÜDÜR & DEKANLARININ POLİTİK BECERİ DÜZEYLERİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Alparslan Gazi AYKIN *1 ABCDE

¹Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği
Bölümü, Hatay, TÜRKİYE

A Çalışma Deseni (Study Design)

B Verilerin Toplanması (Data Collection)

C Veri Analizi (Statistical Analysis)

D Makalenin Hazırlanması (Manuscript Preparation)

E Maddi İmkânların Sağlanması (Funds Collection)

ÖZET

Orijinal Makale

Amaç: Politik davranışların kişilere çıkar sağlayabildiği ve bu yönüyle insan yaşamında önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Bu durum, politik davranışlar ortaya koyulurken istenilen hedeflere ulaşılmasında politik becerinin önemini de artırmaktadır. Örgütsel alanda ise özellikle yöneticilerin politik beceri düzeyleri, örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli bir etken olarak görülmektedir. Bu bağlamda, Yükseköğretim kurumlarından Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Spor Bilimleri Fakültelerini en üst düzeyde temsil eden Müdür ve Dekanların politik beceri düzeyleri de Beden Eğitimi ve Spor alanındaki hedeflere ulaşmada önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu & Spor Bilimleri Fakültesi Müdür & Dekanlarının politik beceri düzeylerinin farklı değişkenler açısından ortaya koyulması amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışmada model olarak, var olan durumu olduğu şekliyle ve değiştirmeden tasvir eden tarama modeli kullanılmıştır.(Karasar, 2009) Örneklem yöntemi olarak ise, amaçlı örneklem yöntemlerinden benzeşik örneklem yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler nicel olarak çözümlenmiştir. Veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu ile Ferris ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Özdemir ve Gören (2015) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanan Politik Beceri Envanteri (PBE)'nin yer aldığı anket formu kullanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %8,7'si kadın, %91,7'si erkektir. Müdür ve Dekanların yaşı, çalıştıkları birim ve bölüm, müdür & dekan olarak çalıştıkları süre açısından politik beceri düzeylerini ortaya koymak üzere yapılan analizler sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0,05$). Bununla birlikte Müdür & Dekanların politik beceri düzeyleri ortalamasının üzerinde bulunmuştur.

Sonuç: Sonuç olarak, Yükseköğretimde Beden Eğitimi ve Spor alanındaki politik becerileri yüksek yöneticilerin varlığı eğitim kurumlarındaki örgütsel ortam açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Politik beceri, beden eğitimi, spor, müdür, dekan

INVESTIGATION OF POLITICAL SKILL LEVELS OF THE PRINCIPALS & DEANS OF SCHOOL OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS & FACULTY OF SPORT SCIENCES IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES

ABSTRACT

Original Article

Aim: It is known that political behaviors can benefit people and in this respect they have an important place in human life. This situation also increases the importance of political skills in achieving the desired goals while revealing political behaviors. In the organizational field, especially the political skill levels of the managers are seen as an important factor in achieving the goals of the organization. In this context, the political skill levels of the Principals and Deans, who represent the Schools of Physical Education and Sports and the Faculty of Sport Sciences at the highest level, appear as an important factor in achieving the goals in the field of Physical Education and Sports. With this study, it is aimed to reveal the political skill levels of Principals & Deans of School of Physical Education and Sports & Faculty of Sport Sciences in terms of different variables.

Method: In this study, the scanning model which describes the existing situation as it is and without changing it, was used as a model (Karasar, 2009). As the sampling method, homogeneous sampling method, one of the purposive sampling methods was used. The obtained data were analyzed quantitatively. As a data collection tool; Personal information form and a questionnaire including the Political Skills Inventory (PSI), which was developed by Ferris et al. (2005) and adapted into Turkish after validity and reliability studies by Özdemir and Gören (2015), were used.

Findings: 8.7 % of the participants are female and 91.7 % are male. No statistically significant difference was found as a result of the analyzes performed to reveal the political skill levels of the principals and deans in terms of the age, unit and department they work, and the length of time they worked as principals & deans ($p>0.05$). However, the political skill levels of the Principals & Deans were above average.

Conclusion: As a result, the presence of administrators with high political skills in the field of Physical Education and Sports in Higher Education is considered as a positive situation in terms of the organizational environment in educational institutions.

Keywords: Political skill, physical education, sports, principal, dean

*Sorumlu Yazar, Corresponding Author: Alparslan Gazi AYKIN, aykinalparslan@gmail.com,

Çıkar Çatışması, Yok – Conflict of Interest, No, Etik Kurul Raporu veya Kurum İzin Bilgisi- Ethical Board Report or Institutional Approval, Var/ Yes

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında, menfaatler ekseninde şekillenen ve kişiye çıkar sağlayan politik davranışların hayatın bir parçası haline gelmesi, bireylerde ve özellikle de yöneticilerde politik becerinin önemini artırmaktadır. Mintzberg (1983), bireylerin politik bir ortamda hayatta kalabilmeleri için hem politik becerilere hem de politik iradeye sahip olmaları gerektiğini ileri sürmüştür. Kısacası, politik davranışların beceriyle ortaya koyulabilmesi için politik iradenin ortaya koyulabileceği bir yönetim kademesi başarılı sonuçlar alınabilmesi açısından önemlidir. Yüksek politik iradeye sahip bireyler, politik davranışın erdemlerini tanır ve benimser ve böylece örgütsel bağlamda hedeflere ulaşırken izlenimleri yönetme ihtiyacını belirler (Maher vd., 2018). İşte bu noktada politik beceri düzeyinin yüksek veya düşük olması başarıya ulaşmada belirleyici bir rol üstlenir.

Sonuç doğuracak hareketlerin sergilendiği ortamlarda, politik davranışın kişi veya örgütler açısından yararlı mı, zararlı mı olduğu hakkında net bir şey söylemek mümkün olmamakla birlikte, politik davranışı sergileyen kişilerin hangi niyetle bu davranışı sergiledikleri ve bu davranış sonucunda amaçlarına ulaşma durumları, bu kişilerin veya muhataplarının ortaya çıkan sonuçlardan olumlu veya olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır (Bayraktar, 2020). Politik becerinin kişisel çıkar açısından taktik kullanımının yanında, gruplar ve örgütler açısından da işlevsel olabileceği ve kariyer hedeflerinin politik taktikleri etkileyebileceği bilinmektedir (Arıkan, 2011). Dolayısıyla politik davranışın sergilenmesinde başarılı

sonuçlar almak ya da başarısız olmak konusunda politik beceri düzeyi etkin bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bazı durumlarda insanların yaptıkları işler ve bu işlerde çalıştıkları kısa veya uzun geçmiş deneyimler de beceri açısından önem taşımaktadırlar. Çünkü geçmiş deneyimler liderlerin etkinlikleri üzerinde önemli bir aksiyona sahiptirler (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001). Dolayısıyla, birer yönetici olarak Müdür ve Dekanların yönetici olarak çalışmış oldukları sürenin birer deneyim göstergesi olduğu düşünüldüğünde, politik becerinin gelişimi ve politik becerileri yüksek olan kişilerin sahip oldukları etkinlik düzeyi ile çalışmışlık süresi arasında olumlu yönde bir ilişki söz konusu olabilir. İnsanlar tarafından yaygın olarak kabul gören bir anlayış olarak geçen zamanın kişilerin hayat deneyimlerine katkı sunacağı ve bu deneyimlerin de farklı ortamlarda nasıl davranılacağı yönünde bireylere avantaj sağlayabileceği şeklindedir.

Yöneticilerin başarılı olmasında, gösterdikleri liderlik davranışlarının önemi bilinmektedir. Bu bağlamda politik becerinin liderlik davranışı ile arasındaki ilişki, daha fazla liderlik davranışı gösterebilme kapasitesi açısından politik becerinin önemine işaret etmektedir. Liderlikte sosyal ilişki, sosyal ilişkide politik beceri önemli bir yere sahiptir (Aslan vd., 2019).

1.1. Kavramsal Çerçeve

Politik becerinin daha iyi anlaşılabilmesi, politik beceri ile birlikte, ilgili bazı kavramların da açıkça ortaya koyulmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda; politika, siyaset, politik davranış gibi kavramlar aşağıda kısaca özetlenmiştir.

1.1.1. Politika ve Siyaset

Politika; devletin etkinliklerini amaç, yöntem ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının bütünü, siyaset, davranış biçimi, düşünce yapısı olarak ifade edilmekle birlikte mecaz olarak da bir hedefe varmak için karşısındakilerin zayıf noktalarından veya aralarındaki uyumsuzlıklardan yararlanma, onların duygularını okşama gibi yollarla işini yürütme anlamını taşımaktadır (sozluk.gov.tr). Siyaset; devlet işlerini düzenleme ve yürütme sanatıyla ilgili özel görüş veya anlayış, politika anlamını taşımaktadır (sozluk.gov.tr). Sözlük anlamı olarak bakıldığında politika ve siyasetin eşanlamlı olarak kullanılabilirdiği görülmektedir.

Politikanın en önemli sorunlarından birisi “bölüşüm”dür. Politika kimin neyi, nerede, ne zaman ve nasıl alacağına veya alamayacağına ilişkin kararlar bütünüdür (Pehlivan Aydın, 2002). Bölüşümün önemli olduğu bir ortamda, doğal olarak politik davranışların ve bu davranışları sergilerken ortaya koyulan becerinin önemi de artacaktır. Bu bağlamda örgütlerin başarıya ulaşabilmeleri; politikalar belirlenirken ve hayata geçirilirken uygulanabilir politikaların ortaya koyulması ve başarıyla hayata geçirilmesi ile mümkündür.

1.1.2. Politik Davranış

Politik davranış, çalışanın resmi rolünün bir parçası olarak kabul edilmeyen, onları etkileyen veya etkilemeye çalışan ve kurum içinde avantaj ve dezavantajların dağılımı ile ilgili faaliyetlerden oluşan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2018). Madison vd. (1980) örgüt açısından politik davranışları, yararlı ve sonuçları olan bir sosyal etkileme süreci olarak ele almaktadırlar. Ancak bu sürecin, bireylerin davranışlarını etkileme kapasitesi olan gücün (Hollander, 1998) çeşitli şekillerde kullanılmasına dayalı bir kavram olduğu unutulmamalıdır (Turabik, 2019).

Örgüt üyelerinin davranışlarının kişisel hedeflere ulaşmak için etki altına alındığı bir süreç olarak bakıldığında, politik davranışı dikkate alınması gereken doğal bir süreç olarak görmek mümkündür (Aslan & Pektaş, 2017). Bu bağlamda politik davranış, örgüt için olduğu kadar, yönetenler ve yönetilenler açısından da yaşanan bir eylemsel gerçekliktir.

1.1.3. Politik Beceri

Politik beceri teriminin bilimsel literatüre ilk girişi Pfeffer (1981) tarafından gerçekleştirilmiştir (akt: Ferris vd., 2011). Politik beceri; kişinin kendi kendisini, insanları, grup ve örgütleri etkileyen zihinsel, kişilerarası ve grup düzeyindeki süreçleri içeren bir çerçeveye sahiptir (Ferris vd., 2007). Bir çalışanın diğer çalışanları, kendi ya da örgüt amaçları doğrultusunda hareket etmeye yöneltmesi açısından sahip olduğu bilgiyi kullanarak onları etkileme yeteneği olarak ifade edilebilir (Ahearn vd., 2004).

Kişilerin arkadaşlıklar geliştirmelerine, birlik oluşturmalarına ve sosyal bir ağ içindeki fırsatlardan yararlanmalarına yardımcı olan çeşitli temas ve tanımlamaları ve bunları geliştirmeyi kapsayan ilişki ağı kurma becerisi; birey, iyi ve açık sözlü olmasa da özgün ve gerçekliğe sahip olarak görünmeyi kapsayan samimi görünme; kelime köklerine bakıldığında sosyal ilişkilerdeki kurnazlık anlamına gelen, kişinin gerek başkasının gerekse de kendisinin davranışlarını doğru yorumladığı sosyal etkileşimini ve sosyal etkileşimi anlama yeteneğini ifade eden sosyal zeka; sevimli bir şekilde yakınlık geliştirerek başkalarını rahat hissettirme yoluyla etkili bir iletişim kurmayı ve başkalarından istenilen tepkileri açığa çıkarabilmeyi kapsayan kişilerarası etki gibi yeterlilikler, kavram olarak politik beceri içerisinde değerlendirilmektedirler (Ferris vd., 2007). Bu bağlamda politik olarak becerikli kişiler duygu tanıma konusunda eğitime tabi tutulabilirler. Çünkü Momm (2010), politik olarak yetenekli bireylerin, duygu tanıma konusunda eğitime tabi tutulduklarında diğerlerine göre daha fazla gelişim gösterdiklerini ortaya koymuştur.

Başkalarını anlama, motivasyon, hedeflere ulaşma ve rolleri başarıyla gerçekleştirme açısından politik beceri, bütün örgütlerin tabiatında olan, öğretilebilir ve geliştirilebilir bir faktördür (Bektaş & Zabun, 2019). Bir işyeri için politik beceri düzeyi yüksek bireylerin varlığı önemli olmakla birlikte politik becerinin işyeri dışında da önemli olduğu (Munyon vd., 2015; Wang & Hall, 2019) ortaya koyulmuştur.

2. MATERYAL ve YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada model olarak, var olan durumu olduğu şekliyle ve değiştirmeden tasvir eden tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2009). Elde edilen veriler nicel olarak çözümlenmiştir.

2.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini ÖSYM 2020 kılavuzunda yer alan 88 üniversitenin BESYO ve SBF dekan ve müdürleri oluşturmaktadır. Araştırma grubunu ise çalışmaya gönüllü olarak katılmış 24 dekan veya müdür oluşturmaktadır. Katılımcılar amaçsal örnekleme yöntemlerinden benzeşik örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu ile Ferris ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Özdemir ve Gören (2015) tarafından geçerlik ve güvenilirlik

çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanan Politik Beceri Envanteri (PBE)'nin yer aldığı anket formu kullanılmıştır. Politik Beceri Envanteri; on sekiz maddeden oluşan, "İlişki Ağı Kurma Becerisi", "Samimi Görünme", "Sosyal Zeka" ve "Kişilerarası Etki" alt boyutlarına sahip bir ölçektir.

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin elde edilen Cronbach Alfa değeri tamamı için 0,92'dir. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa değerleri ise: İlişki Ağı Kurma Becerisi alt boyutunda 0,69; Samimi Görünme alt boyutunda 0,95; Sosyal Zeka alt boyutunda 0,90; Kişilerarası Etki alt boyutunda 0,92 olarak bulunmuştur. Elde edilen değerlere bakıldığında ölçeğin tamamı ve ilişki ağı kurma becerisi hariç diğer alt boyutları için ölçek yüksek derecede güvenilirdir. İlişki ağı kurma becerisi alt boyutunda ise oldukça güvenilir bulunmuştur (Kayış, 2010).

2.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket için Google anketlerde form oluşturulmuş ve link, üniversite rektörlüklerinden izin alınarak elektronik yazışma sistemi ve mail ortamında ilgili müdür ve dekanlara ulaştırılmıştır. Veriler 2021 yılı Mart, Nisan ve Mayıs aylarında toplanmıştır. Katılım gönüllülük esasına göre olmuştur. Katılımcıların anketi doldurma süresi 3-5 dk.'dır.

2.5. Verilerin Analizi

Betimsel istatistiklerin yapılmasının yanı sıra, verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Verilerin analizinde, ikili değişkenler için Bağımsız Örneklem T-Testi, ikiden çok kategorili değişkenler için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma betimsel bir araştırma olup, anket sonuçları SPSS paket programında değerlendirilirken, %95 güven aralığında, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlılık aranmıştır. Grup büyüklüğü 50'den küçük olduğu için, Politik Beceri Envanteri ortalama puanı üzerinden yapılan Shapiro-Wilk normallik testi sonucunda $p = 0,37$ bulunmuştur. $p > 0,05$ olduğu için veriler normal dağılım göstermektedirler (Büyüköztürk, 2002).

2.6. Sınırlılıklar

Anket formu, evrenin tamamına mail, resmi yazı, whatsapp gibi araçlarla ulaştırılmaya çalışılmıştır. Form gönüllülük esasına dayalıdır ve evreni temsil eden 88 kişiden sadece 24'ü formu doldurmuştur. Relief Applications© tarafından geliştirilen örneklem büyüklüğü hesaplayıcısı ile elde edilen sonuca göre örneklem büyüklüğünün 73 olması gerekirken bu sayının 24 olması, örneklem grubumuzun evreni temsil etme düzeyini düşürmüştür.

Katılımcıların %91,7'sinin erkek ve %8,3'ünün kadın olması sebebiyle cinsiyet değişkenine göre politik beceri düzeylerinin karşılaştırılması gerçekçi sonuçlar vermeyeceğinden, cinsiyete göre politik beceri düzeyleri karşılaştırılmamıştır.

3. BULGULAR

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürleri ve Spor Bilimleri Fakültesi Dekanları ile gönüllülük esasına dayalı yapılan anketlerdeki katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular ile politik beceri düzeylerine ilişkin analiz sonuçlarını gösteren tablolar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	2	8,3
	Erkek	22	91,7
Yaş	31-40	3	12,5
	41-50	15	62,5
	51-60	4	16,7
	61-70	2	8,3
Çalışılan Birim	BESYO	15	62,5
	SBF	9	37,5
Çalışılan Bölüm	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	10	41,7
	Antrenörlük	4	16,6
	Spor Yöneticiliği	7	29,2
	Rekreasyon	2	8,3
	Diğer	1	4,2
Müdürlük & Dekanlık Süresi	0-1	2	8,3
	2-3	18	75
	4-5	4	16,7
Öne Çıkan Spor Dalı	Basketbol	2	8,3
	Doğa Sporları	1	4,2
	Futbol	10	41,7
	Geleneksel Türk Okçuluğu	1	4,2
	Güreş	2	8,3
	Hentbol	2	8,3
	Oryantiring	1	4,2
	Tenis	2	8,3
	Uzakdoğu Sporları	1	4,2
	Voleybol	2	8,3
Toplam		24	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere,

Araştırmaya katılan müdür ve dekanların cinsiyete göre %8,3’ü kadın, %91,7’si erkektir; yaşa göre %12,5’i 31-40, %62,5’i 41-50, %16,7’si 51-60, %8,3’ü 61-70 yaş aralığındadır; çalışılan birime göre %62,5’i Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda, %37,5’i Spor Bilimleri Fakültesinde görev yapmaktadır; çalışılan bölüme göre %41,7’si Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliğinde, %16,6’sı Antrenörlükte, %29,2’si Spor Yöneticiliğinde, %8,3’ü Rekreasyonda ve %4,2’si diğer bölümlerde görev yapmaktadır; müdürlük & dekanlık süresine göre %8,3’ü 0-1 yıl süreyle, %75’i 2-3 yıl süreyle, %16,7’si 4-5 yıl süreyle görev yapmaktadır; öne çıkan spor dalı açısından bakıldığında ise basketbol, güreş, hentbol, tenis ve voleybol branşlarıyla ilgilenenler %8,3’lük oranlarla, doğa sporları, geleneksel Türk okçuluğu, oryantiring ve uzakdoğu sporlarıyla ilgilenenler %4,2’lik oranlarla ve futbolla ilgilenenler de %41,7’lik oranla temsil edilmektedir.

Tablo 2. Müdür & Dekanların Yaşa Göre Politik Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması (One Way Anova Testi Analiz Sonuçları)

Alt Boyutlar	Yaş	N	X	SD	Min.	Max.	F	p
İlişki Ağı Kurma Becerisi	31-40	3	4,55	0,50	4,00	5,00	0,504	0,684
	41-50	15	5,15	1,00	3,00	7,00		
	51-60	4	4,79	0,76	4,00	5,67		
	61-70	2	4,75	0,11	4,67	4,83		
Samimi Görünme	31-40	3	5,33	1,33	4,00	6,67	1,800	0,180
	41-50	15	6,24	0,69	5,00	7,00		
	51-60	4	5,41	0,99	4,33	6,67		
	61-70	2	5,83	0,23	5,67	6,00		
Sosyal Zeka	31-40	3	4,80	1,21	4,00	6,20	0,045	0,987
	41-50	15	4,88	1,04	3,20	7,00		
	51-60	4	4,80	0,96	4,00	6,20		
	61-70	2	4,60	1,13	3,80	5,40		
Kişilerarası Etki	31-40	3	5,08	1,01	4,00	6,00	0,378	0,770
	41-50	15	5,43	0,97	3,75	7,00		
	51-60	4	4,87	1,53	3,00	6,75		
	61-70	2	5,00	0,35	4,75	5,25		
GENEL POLİTİK BECERİ	31-40	3	4,87	0,89	4,06	5,83	0,480	0,700
	41-50	15	5,32	0,81	4,11	6,72		
	51-60	4	4,91	0,92	3,94	6,06		
	61-70	2	4,94	0,23	4,78	5,11		

Tablo 2’de görüldüğü üzere,

Katılımcıların yaşlarına göre politik beceri düzeylerinin karşılaştırıldığı Tablo 2’ye bakıldığında; tüm alt boyutların yanı sıra, genel politik beceri düzeyleri arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Ancak, genel politik beceri düzeyinin yanı sıra tüm alt boyutlardaki ortalama puanlara bakıldığında katılımcıların politik beceri düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3. Müdür & Dekanların Çalıştıkları Birime Göre Politik Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem T-Testi Analiz Sonuçları)

Alt Boyutlar	Çalışılan Birim	N	X	SD	Min.	Max.	t	p
İlişki Ağı Kurma Becerisi	BESYO	15	5,16	0,81	4,00	7,00	1,320	0,568
	SBF	9	4,68	0,94	3,00	5,83		
Samimi Görünme	BESYO	15	6,15	0,72	5,00	7,00	1,491	0,340
	SBF	9	5,62	1,00	4,00	7,00		
Sosyal Zeka	BESYO	15	5,04	1,08	3,20	7,00	1,346	0,117
	SBF	9	4,48	0,73	3,80	6,20		
Kişilerarası Etki	BESYO	15	5,43	0,95	3,75	7,00	1,082	0,929
	SBF	9	4,97	1,10	3,00	6,75		
GENEL POLİTİK BECERİ	BESYO	15	5,35	0,77	4,44	6,72	1,549	0,993
	SBF	9	4,85	0,76	3,94	6,06		

Tablo 3’te görüldüğü üzere,

Müdür & Dekanların çalıştıkları birime göre politik beceri düzeylerinin karşılaştırıldığı Tablo 3’e bakıldığında; ilişki ağı kurma becerisi, samimi görünme, sosyal zeka ve kişilerarası etki alt boyutlarında da, genel politik beceri düzeylerinde de istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak tüm alt boyutlardaki ortalama puanlara bakıldığında müdür & dekanların politik beceri düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Müdür & Dekanların Çalıştıkları Bölüme Göre Politik Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması (One Way Anova Testi Analiz Sonuçları)

Alt Boyutlar	Çalışılan Bölüm	N	X	SD	Min.	Max.	F	p
İlişki Ağı Kurma Becerisi	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	10	5,18	1,13	3,00	7,00	0,46	0,758
	Antrenörlük	4	4,75	0,64	4,17	5,67		
	Spor Yöneticiliği	7	5,00	0,50	4,33	5,67		
	Rekreasyon	2	4,91	1,29	4,00	5,83		
	Diğer	1	4,00		4,00	4,00		
Samimi Görünme	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	10	6,40	0,51	5,67	7,00	1,51	0,238
	Antrenörlük	4	5,91	0,83	5,00	7,00		
	Spor Yöneticiliği	7	5,61	0,80	4,33	6,67		
	Rekreasyon	2	5,50	2,12	4,00	7,00		
	Diğer	1	5,00		5,00	5,00		
Sosyal Zeka	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	10	5,24	1,11	3,20	7,00	0,77	0,554
	Antrenörlük	4	4,60	0,65	3,80	5,40		
	Spor Yöneticiliği	7	4,62	1,07	3,60	6,20		
	Rekreasyon	2	4,20	0,00	4,20	4,20		
	Diğer	1	4,40		4,40	4,40		
Kişilerarası Etki	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	10	5,72	1,03	4,50	7,00	1,05	0,408
	Antrenörlük	4	5,25	0,35	5,00	5,75		
	Spor Yöneticiliği	7	4,82	1,17	3,00	6,25		
	Rekreasyon	2	4,75	1,06	4,00	5,50		
	Diğer	1	4,75		4,75	4,75		
GENEL POLİTİK BECERİ	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	10	5,52	0,89	4,11	6,72	0,97	0,443
	Antrenörlük	4	5,01	0,38	4,61	5,44		
	Spor Yöneticiliği	7	4,96	0,73	3,94	6,00		
	Rekreasyon	2	4,77	1,02	4,06	5,50		
	Diğer	1	4,44		4,44	4,44		

Tablo 4'te görüldüğü üzere,

Araştırmaya gönüllü olarak katılan Müdür & Dekanların çalıştıkları bölüme göre politik beceri düzeylerinin karşılaştırıldığı Tablo 4'e bakıldığında; ilişki ağı kurma becerisi, samimi görünme, sosyal zeka ve kişilerarası etki alt boyutlarında da, genel politik beceri düzeylerinde de istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak politik becerinin genel ortalamasına da, tüm alt boyutlardaki ortalama puanlara da bakıldığında, katılımcıların politik beceri düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 5. Müdür & Dekanların Müdür & Dekan Olarak Çalıştıkları Süreye Göre Politik Beceri Düzeylerinin Karşılaştırılması (One Way Anova Testi Analiz Sonuçları)

Alt Boyutlar	Çalışılan Süre (Yıl)	N	X	SD	Min.	Max.	F	p
İlişki Ağı Kurma Becerisi	1 Yıldan Az	2	4,00	1,41	3,00	5,00	2,24	0,11
	1-3	9	4,75	0,88	4,00	6,17		
	4-7	9	5,46	0,78	4,50	7,00		
	8 Yıl ve Üzeri	4	4,91	0,21	4,67	5,17		
Samimi Görünme	1 Yıldan Az	2	6,33	0,47	6,00	6,67	1,60	0,21
	1-3	9	5,48	1,08	4,00	7,00		
	4-7	9	6,22	0,64	5,33	7,00		
	8 Yıl ve Üzeri	4	6,25	0,50	5,67	6,67		
Sosyal Zeka	1 Yıldan Az	2	3,60	0,56	3,20	4,00	2,77	0,06
	1-3	9	4,48	1,00	3,60	7,00		
	4-7	9	5,20	0,67	4,00	6,00		
	8 Yıl ve Üzeri	4	5,40	1,13	3,80	6,20		
Kişilerarası Etki	1 Yıldan Az	2	4,50	0,00	4,50	4,50	2,74	0,07
	1-3	9	4,72	1,14	3,00	7,00		
	4-7	9	5,77	0,71	5,00	7,00		
	8 Yıl ve Üzeri	4	5,68	0,87	4,75	6,75		
GENEL POLİTİK BECERİ	1 Yıldan Az	2	4,38	0,39	4,11	4,67	2,84	0,06
	1-3	9	4,79	0,84	3,94	6,72		
	4-7	9	5,58	0,62	4,72	6,67		
	8 Yıl ve Üzeri	4	5,44	0,60	4,78	6,06		

Tablo 5'te görüldüğü üzere,

Katılımcı Müdür & Dekanların bu unvan ile çalıştıkları süreye göre politik beceri düzeylerinin karşılaştırıldığı Tablo 5'e bakıldığında; ilişki ağı kurma becerisi, samimi görünme, sosyal zeka ve kişilerarası etki alt boyutlarında da, genel politik beceri düzeylerinde de istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmekle birlikte, genel politik beceri açısından en yüksek ortalamayı 4-7 yıl çalışanların, en düşük ortalamayı ise 1 yıldan az çalışanların almış olması dikkate değerdir. Ayrıca, genel politik beceride de, tüm alt boyutlarda da katılımcıların politik beceri düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu ortaya çıkmıştır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Politik beceri, etkin iş performansının ayrılmaz bir parçasıdır (Treadway vd., 2005). Mesleklerin kişilerarası ve sosyal gereksinimleri arttıkça, politik beceri ve görev performansı derecelendirmeleri arasındaki pozitif ilişkinin gücü de artmaktadır. Örgütsel yönetim biçimiyle ilgili zeka, kişinin bir çalışan olarak etkinliğini artırmak için yararlı olabilir. Dolayısıyla politik beceri, hem görev hem de bağlamsal performansı etkileyebilir ve işin sosyal gereksinimleri politik beceri-görev performans ilişkisini etkiler. Çalışanların belirli iş görevlerini yerine getirmek için gereken teknik bilgiyle birlikte politik becerilere sahip olmaları önemli olabilir (Bing vd., 2011).

Yöneticilerin, çalıştıkları örgütlerde sosyal ve politik bir alan içerisinde oldukları düşünüldüğünde, gerek kendi iş performansları ve gerekse de çalışanların iş performansları açısından politik beceri yadsınamaz bir gereklilik olarak düşünülebilir.

Örgütlerde ve politik ortamlarda, bireylerin politik bakış açısı ve bu doğrultuda ortaya koydukları tutum ve davranışlar önemlidir (Ferris vd., 2011). Summers vd. (2020), stres etkeni ve gerginlik ilişkisinde politik becerinin yeri üzerine yaptıkları çalışmada politik beceri ile genel iş stresleri, rol çatışması, rol belirsizliği ve tükenmişliğin gerginlik olarak yansımaları arasında negatif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Meurs vd. (2010), politik becerinin, çatışmanın tükenmişlik üzerine var olan olumsuz etkisini ortadan kaldırmaya yönelik etki gösterdiğini saptamışlardır.

Çalışılan örgütlerde, örgüt ikliminin olumsuz koşullara sahip olması ve çatışma, belirsizlik, stres gibi negatif etkiye sahip faktörlerin varlığı, örgüt ikliminin olumlu hale getirilmesi için ortaya koyulabilecek çabaları daha önemli hale getirmektedir. İşte bu noktada politik beceri, olumsuzlukların giderilmesinde ve daha iyi koşulların yaratılmasında önemlidir.

Politik olarak yetenekli kişilerin sosyal zekası ve özgünlüğünün daha zengin ve daha geniş sosyal ağların gelişmesine yol açacağı düşünülmektedir (Ferris vd., 2011). Bir örgütteki politik davranışın, stresi azaltmada ve etkililiği artırmadaki etkinliği, politik beceri ve politik iradeye bağlıdır. Politik açıdan sahip olunan istek ve iradeye bağlı olan politik beceri, sosyal açıdan nüfus etme konusunda pozitif etkiye sahiptir (Bentley vd., 2015).

Munyon vd. (2015)'e göre politik beceri, davranışsal süreçlerle ve daha spesifik olarak iş üretkenliği ile pozitif ilişkiye sahiptir. Blickle vd. (2010), politik beceri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışmada, dışadönük satış görevlilerinde politik beceri düşükse, daha düşük satış performansı gösterdiklerini ortaya koymuşlardır. Kimura vd. (2019), uyarlanabilir satış davranışının performans tahmininde politik beceri ve içsel motivasyonun rolü üzerine yaptıkları çalışmada, politik beceri ve içsel motivasyonun yüksek olması durumunda satış performansının olumlu etkilendiği sonucuna varmışlardır.

Yöneticilerin politik becerisine ilişkin astların algılarının performans, bağlılık ve iş tatmini üzerinde büyük etkisi olduğu görülmektedir (Brouer vd., 2011). Politik becerinin iş yeri açısından performansa etkisi genel olarak kabul gören bir durum olmakla birlikte, bu etkinin yüksek, düşük veya olumsuz olduğu durumlar kişilerin algı düzeyleriyle ilişkilendirilebilir. Kapoutsis vd. (2010) politik beceri ve iş performansı üzerine yaptıkları çalışmada; düşük politik algı koşullarında yüksek politik beceri, iş performansını artırırken, yüksek politik algı koşullarında politik beceri iş performansını zayıflatmaktadır sonucuna varmışlardır.

Bu çalışma sahip olunan sınırlılıklar içerisinde değerlendirildiğinde; katılımcıların yaşları, çalıştıkları birim ve bölümleri ile çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilememiş olsa da, genel olarak Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki müdürler ile Spor Bilimleri Fakültelerindeki dekanların politik beceri düzeyleri ortalamasının üzerinde yüksektir sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun Yükseköğretim Kurumlarımızda önemli bir yere sahip olan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ile Spor Bilimleri Fakültelerindeki örgüt iklimine olumlu yansıtacağı düşünülmektedir. Literatür tarandığında elde edilen bulgular da politik becerinin yönetsel açıdan önemine işaret etmektedir. Sonuç olarak, Yükseköğretimde Beden Eğitimi ve Spor alanındaki politik becerileri yüksek yöneticilerin varlığı eğitim kurumlarındaki örgütsel ortam

açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir. Gerek örgüt iklimi ve çalışan tüm personelin huzuru, gerekse de örgütün planlanan hedeflere ulaşmasındaki başarı açısından, yöneticilerin politik beceri düzeyi yüksek bireyler arasından seçilmesi önerilmektedir.

5. ÇIKAR ÇATIŞMASI VE ETİK KURUL ONAY

Çıkar çatışması: *Yazar tarafından çıkar çatışması olmadığı bildirilmiştir.*

Etik Kurul Onayı: *Bu çalışma için 04/02/2021 tarih ve 27 sayılı etik kurulu onayı Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan alınmıştır.*

6. KAYNAKÇA

- Ahearn, K.K., Ferris, G.R., Hochwarter, W.A., Douglas, C., & Ammeter, A.P. (2004).** Leader political skill and team performance. *Journal of Management*, 30, 309-327.
- Arıkan, S. (2011).** İşyerinde kullanılan politik taktiklere yönelik olası bireysel önceller üzerine bir araştırma. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26 (68), 52-71.
- Aslan, H., Çalık T., & Er, E. (2019).** İlkokul öğretmenlerinin öğretmen liderliği ve politik beceri algılarının incelenmesi. *İlköğretim Online*, 18 (3), 1087-1098.
- Aslan, H. ve Pektaş, V. (2017).** İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin politik beceri düzeyi, *Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 85-100.
- Bayraktar, F. (2020).** Okul yöneticilerinin özyeterlilikleri ile politik becerileri arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Bentley, J.R., Breland J.W., Xu, N., Champion, E.D., & Treadway, D.C. (2015).** The political skill and will of expatriates in acculturating to the politics of an organization in a new culture. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 343-353.
- Bing, M.N., Davison H.K., Minor, I., Novicevic, M.M., & Frink, D.D. (2011).** The prediction of task and contextual performance by political skill: A meta-analysis and moderator test. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 563-577.
- Blickle, G., Wendel, S., & Ferris, G.R. (2010).** Political skill as moderator of personality – Job performance relationships in socioanalytic theory: Test of the getting ahead motive in automobile sales. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 326-335.
- Brouer, R.L., Harris, K.J., & Kacmar, K.M. (2011).** The moderating effects of political skill on the perceived politics–outcome relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 869-885.
- Büyüköztürk, Ş. (2002).** Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A., Kacmar, C.J., Douglas, C., & Frink, D.D. (2005).** Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Brouer, R.L., & Munyon, T.P. (2011).** Political skill in the organizational sciences. In G.R. Ferris, & D.C. Treadway (Eds.), *Politics in Organizations: Theory and Research Considerations* (pp.487-529). Publisher: Routledge/Taylor and Francis.
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Perrewé, P.L., Brouer, R.L., Douglas, C., & Lux, S. (2007).** Political skill in organizations, *Journal of Management*, 33(3), 290-320.
- Hollander, E.P. (1998).** Power. In C.L. Cooper & C. Argyris (Eds.), *The Concise Blackwell Encyclopedia of Management* (pp.501-503). Oxford: Blackwell.

- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Nikolopoulos, A., Hochwarter, W.A., & Ferris GR. (2011)** Politics perceptions as moderator of the political skill – job performance relationship: A two-study, cross-national, constructive replication. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 123–135.
- Karasar, N. (2009).** Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kayış, A. (2010).** Güvenilirlik analizi (Reliability analysis). Ş. Kalaycı (Ed.), SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın.
- Kimura, T., Bande, B., & Ferrin, P.F. (2019)** The roles of political skill and intrinsic motivation in performance prediction of adaptive selling. *Industrial Marketing Management*, 77, 198–208.
- Maher, L.P., Gallagher, V.C., Rossi, A.M., Ferris, G.R., & Perrewé, P.L. (2018).** Political skill and will as predictors of impression management frequency and style: A three-study investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 276–294.
- Madison, D.L., Allen, R.W., Porter, L.W., Renwick, P.A., & Mayes, B.T. (1980).** Organizational politics: An exploration of managers' perceptions. *Human Relations*, 33(2), 79-100.
- Meurs, J.A., Gallagher, V.C., & Perrewé, P.L. (2010).** The role of political skill in the stressor–outcome relationship: Differential predictions for self- and other-reports of political skill. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 520–533.
- Mintzberg, H. (1983).** Power in and around organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Momm, T., Blickle, G., & Liu, Y. (2010).** Political skill and emotional cue learning. *Personality and Individual Differences*, 49, 396–401.
- Munyon, T.P., Summer, J.K., Thompson, K.M., & Ferris, G.R. (2015).** Political skill and work outcomes: a theoretical extension, meta-analytic investigation, and agenda for the future. *Personnel Psychology*, 68, 143–184.
- Özdemir, M., & Gören, S.Ç. (2015).** Politik beceri envanterinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(4), 521-536.
- Pehlivan Aydın, İ. (2003).** Yönetmelik mesleki ve örgütsel etik. Ankara: PegemAYayıncılık.
- Pfeffer, J. (1981).** Power in organizations. Boston: Pitman.
- Politika**, Erişim: sozluk.gov.tr Erişim Tarihi: 31.03.2021
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001).** Örgütsel psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sample Size Calculator**, Relief Applications, Erişim: https://play.google.com/store/apps/dev?id=4840524692575144585&hl=en_US&gl=US Erişim Tarihi: 22/06/2021
- Siyaset**, Erişim: sozluk.gov.tr Erişim Tarihi: 31.03.2021
- Summers, J.K., Munyon, T.P., Brouer, R.L., Pahng, P., & Ferris, G.R. (2020).** Political skill in the stressor - strain relationship: A meta-analytic update and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103372.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Kacmar, C.J., & Ferris, G.R. (2005).** Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 229–245.
- Turabik, T. (2019).** Yükseköğretim Örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K. (2018).** Political skill and social loafing behavior of university students. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10 (2), 59-80.
- Wang, M.Z., & Hall, J.A. (2019).** Political skill and outcomes in social life. *Personality and Individual Differences*, 149, 192–199.

Extended Summary

Introduction

In today's world, political behaviors that are shaped on the axis of expediencies and provide benefits to the individual, become a part of life that increases the importance of political skills in individuals and especially in administrators. In short, an administrative level where political will can be put forward is important for successful results in order to demonstrate political behaviors skillfully. At this point, whether the level of political skill is high or low plays a decisive role in achieving success.

It is not possible to say anything clear about whether political behavior is beneficial or harmful for individuals or organizations in environments where actions that will produce results are exhibited. In addition, the intention of people who exhibit political behavior and the way they achieve their goals as a result of this behavior cause these people or their interlocutors to be positively or negatively affected by the results (Bayraktar, 2020).

In some cases, the jobs people do and their short or long past experiences in these jobs are also important in terms of skills. Because past experiences have an important action on the effectiveness of leaders (Sabuncuoğlu & Tuz, 2001). The importance of leadership behaviors shown by managers in their success is known. In this context, the relationship between political skill and leadership behavior points to the importance of political skill in terms of the capacity to display more leadership behavior. Social relations in leadership and political skills in social relations have an important place (Aslan et al., 2019).

Method

In this study, the scanning model which describes the existing situation as it is and without changing it, was used as a model (Karasar, 2009). As the sampling method, homogeneous sampling method, one of the purposive sampling methods was used. The obtained data were analyzed quantitatively. As a data collection tool; Personal information form and a questionnaire including the Political Skills Inventory (PSI), which was developed by Ferris et al. (2005) and adapted into Turkish after validity and reliability studies by Özdemir and Gören (2015), were used. The Cronbach Alpha value obtained for the reliability of the scale is 0.92 for the whole. The scale is highly reliable (Kayış, 2010).

For the survey prepared as a data collection tool, a form was created in Google surveys and the link was sent to the relevant managers and deans via electronic correspondence system and e-mail with the permission of the university rectors.

In addition to making descriptive statistics, it was checked whether the data were normally distributed. In the analysis of the data, Independent Sample T-Test was used for binary variables and One Way Analysis of Variance (ANOVA) was used for variables with more than two categories. The research is a descriptive study and while the survey results were evaluated in the SPSS package program, significance was sought at the 95% confidence interval, at $p < 0.05$ level.

Since 91.7% of the participants were male and 8.3% were female, political skill levels were not compared according to gender, since the comparison of political skill levels according to the gender variable would not yield realistic results.

Findings, Discussion and Results

8.7 % of the participants are female and 91.7 % are male. No statistically significant difference was found as a result of the analyzes performed to reveal the political skill levels of the principals and deans in terms of the age, unit and department they work, and the length of time they worked as principles & deans ($p>0.05$). However, the political skill levels of the Principals & Deans were above average.

The findings obtained when the literature is scanned indicate the importance of political skill in terms of management. As a result, the presence of administrators with high political skills in the field of Physical Education and Sports in Higher Education is considered as a positive situation in terms of the organizational environment in educational institutions.

How to cite: Aykin, A.G. (2021). Investigation of Political Skill Levels of The Principals & Deans of School of Physical Education and Sports & Faculty of Sport Sciences in Terms of Different Variables. *Journal of Sport and Recreation Researches*, 3(SI1), 1-14. Doi: 10.52272/srad.971084