

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Spor Yöneticisi Adaylarının Değişime Direnç Eğilimleri ve Girişimcilik Davranışları Üzerine Bir Araştırma¹

Buse BALCI²

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği
Orcid id: <https://orcid.org/0000-0003-3609-7783>

Kadir YILDIZ

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği
Orcid id: <https://orcid.org/0000-0003-3347-0319>

ÖZ

Bu çalışmada, spor yöneticisi adaylarının değişime direnç eğilimleri ve bireysel girişimcilik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmaya tesadüfi örnekleme yoluyla belirlenmiş 315 spor yöneticisi adayı katılmıştır. Araştırmada Oreg (2006) tarafından geliştirilen Çalışkan (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Değişime Direnç Ölçeği ile Yalçın-İncik ve Uzun (2017) tarafından geliştirilen Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde nonparametrik testlerden Mann-Whitney U test ve Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından bireylerin değişime direnç ölçeği ve bireysel girişimcilik algı ortalamaları karşılaştırmalarında bilişsel tepki ve davranışsal tepki alt boyutlarında erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bireysel girişimcilik algı ölçeği alt boyutlarından ise sadece motivasyon alt boyutunda kadın katılımcılar lehine farklılık gözlemlenmiştir. Korelasyon analiz sonuçlarında ise Değişime direnç ile bireysel girişimcilik alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişkiler saptanmıştır. Sonuç olarak; spor yöneticisi adaylarının değişime direnç düzeyi azaldıkça girişimci davranışlarının arttığı görülmektedir. Alanyazında planlanacak gelecek çalışmalar için spor örgütü çalışanlarının kişilik özellikleri, heyecan arayışı, risk algısı ve değişime direnç arasındaki ilişki ve yordayıcı değişkenler üzerine araştırma planlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Spor Yöneticiliği, Bireysel Girişimcilik, Değişime Direnç, Yenilikçilik

An Investigation into Sports Manager Candidates' Resistance to Change Tendencies and Entrepreneurial Behaviors

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the resistance to change tendencies of sports manager candidates and their individual entrepreneurial behaviors. The study was designed in a descriptive and correlational survey model, one of the quantitative research methods. 315 sports manager candidates, determined by random sampling, participated in the research. The Resistance to Change Scale developed by Oreg (2006) and adapted into Turkish by Çalışkan (2019), and the Individual Entrepreneurship Perception Scale developed by Yalcin-Incik and Uzun (2017) were used in the study. In the analysis of the data, Mann-Whitney U test and Spearman Correlation analysis, which are nonparametric tests, were used. In the comparison of individuals' resistance to change scale and individual entrepreneurship perception averages in terms of gender variable, significant differences were found in favor of male participants in cognitive response and behavioral response sub-dimensions. Among the sub-dimensions of the Individual Entrepreneurship Perception Scale, a difference was observed in favor of female participants only in the sub-dimension of motivation. In the results of the correlation analysis, low negative correlations were found between resistance to change and individual entrepreneurship sub-dimensions. As a result; as the resistance level of sports manager candidates to change decreases, their entrepreneurial behaviors increase. For future studies to be planned in the literature, research on the relationship between personality traits, excitement seeking, risk perception, and resistance to change and predictive variables of sports organization employees can be planned.

Keywords: Sport Management, Individual Entrepreneurship, Resistance to Change Scale, Innovation

¹Bu Çalışma, 8-9 Haziran 2022 tarihlerinde düzenlenen "İzmir Demokrasi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Öğrenci Kongresi'nde (IDU – SAGOK 2022)" sözel sunum olarak sunulmuştur.

²**Sorumlu Yazar:** Buse Balci, **E-posta:** busebalci98@icloud.com

Giriş

Günümüzde girişimcilik toplumsal gelişimin en önemli etkenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. 21. Yüzyılda gerek teknolojik gelişmeler gerekse küreselleşen dünyanın yeni yapısı içerisinde örgütler ve bireyler varlıklarını sürdürme eğilimindedir. Bu sistem içerisinde örgütler yeni sistem ve yaklaşımlarda değişimle yüz yüze kalabilmektedir. Bu durum her ne kadar sistemler açısından ele alınsa da ana aktörler içerisinde örgüt yönetici ve çalışanları da bu süreçte büyük rol üstlenmektedirler. Dolayısıyla hem örgütler hem de bireyler gelişen dünyada meydana gelen ani değişimlere süratle adapte olmaya çalışmalıdır.

Değişim kavramı, belirli bir topluluğun sosyal organizasyonunun yapısını ve işlevselliğini geçici veya kısaca etkileyen, tarihinin veya gelişiminin akışını değiştiren, zaman içinde gözlemlenebilen bir dönüşüm” olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000). Dolaşır (2005) ise değişimi, bir durumdan başka bir duruma geçişi ifade eden, planlı veya plansız olabilen, olumlu sonuçları olabileceği gibi olumsuz sonuçlar da ortaya çıkarabilen, bir bireyde, bir grupta veya bir örgütte de olabilen bir süreç olarak açıklamaktadır. Örgütsel değişim, örgütlerde ortaya çıkan güvenlik eksikliklerinin giderilmesinde ve örgütün sürdürülebilirliğinin sağlanmasında etkin bir süreç olarak aktarılmaktadır (Grama ve Todericiu, 2016). Değişime direnç kavramı ilk kez Coch ve French’in 1948 yılında yayınlanan “Değişime Direncin Üstesinden Gelmek” başlıklı makalesinde ortaya atılmıştır. Ancak 21. Yüzyıl başlarında yapılan çalışmada ise değişime karşı direncin henüz mevcut durumun karmaşıklığını yakalayamadığını iddia edilmektedir (Piderit, 2000). Değişime direnç kavramı, belirli bir durumun değiştirilmesine karşı herhangi bir muhalefet ve değişime düzenli bir tepki olarak ifade edilmektedir (Grama ve Todericiu, 2016). Diğer bir tanımda ise Bhattacharjee ve Hikmet’e (2007) göre değişime direnç, “değişimin beklenen olumsuz sonuçlarının doğurduğu değişime genel bir muhalefet” olarak açıklanmaktadır.

Örgütler, değişim sürecinde birçok bariyer ile karşılaşabilmektedir. Çünkü, değişim kolay bir süreç değildir. Yeni birtakım kolaylıkların yanında çeşitli güçlükler ve yeni sorumluluklar da getirmektedir (Dolaşır, 2005). Bu süreç aynı zamanda bireyler ve örgütlerin sürdürülebilirliğini sağlayacak bir girişim ve yenilik süreci gerektirmektedir. Değişime direncin önündeki engellerden birisinin “bilinmezliğe karşı korku” olduğu (Keçecioglu, 1999) düşünüldüğünde bireylerin girişim ve yenilikten uzaklaştığı söylenebilir. Hussey (1998) bu direnci kırmanın yollarından birisi olarak birey veya örgütlerde “değişme ihtiyacının ortak olarak algılanmasının sağlanması” gerektiğini ifade etmektedir. Örgütsel değişim ihtiyacından hareketle örgütsel değişimler için önemli diğer bir kavram ise girişimciliktir. Bu kavramın, örgütsel sürdürülebilirliğin gelişmesinde önemli bir rol üstlendiği düşünülmektedir.

Spor müsabakalarını organize eden tüm spor yöneticilerinin girişimcilik davranışlarına sahip olması spor müsabakalarının gelişimi açısından oldukça önemlidir. Şahin, Demirci ve Güllü (2021) girişimci kavramını, diğer tüm üretim faktörlerini bir araya getirerek üretimi gerçekleştiren kişi olarak tanımlamaktadır. Geçmişte “müteşebbis” olarak ifade edilen girişim ve girişimcilik kavramları girişimciliğin temel yapıtaşlarıdır. Bu açıdan spor yöneticileri bir spor müsabakası organize ederken daha önce yapılmamış detaylara yer verir, benzer branşların daha önceki organizasyonlarına göre farklılıklar yaparsa spor müsabakalarının gelişimine katkı sağlar. Girişimcilik tanımlarının çoğunda yenilikçilik kavramı karşımıza çıkar, girişimcilik yenilik gerektirir. Yenilik ise bir değişim gerektirir. Fakat bireyler çeşitli nedenlerden dolayı alışıldandan vazgeçmek istemezler ve bu durum değişime direnç kavramını ortaya çıkartır. Spor yöneticileri değişime direnir ve girişimci davranmazlarsa spor organizasyonları yeniliklere kapalı olur. Spor sektöründe yeniliklere yer vermek spor organizasyonlarına katılımı artırarak sektörün gelişmesine, mevcut sporcu ve izleyici sayısının artmasına yardımcı olur. Ülkemizde gelişimi yavaş olan, izleyici kitlesi az olan spor

branşlarının organizasyonunda yapılacak geliştirmeler ve yenilikler, bu yeniliklerin duyurulması organizasyonun bilet satışını arttırarak spor kurum ve kulüplerine aynı zamanda farklı branşları tanıma açısından bireylere fayda sağlayabilir. Spor örgütleri, spor organizasyonlarının oluşturulması aşamasından başlayarak çağa uyum sağlamak ve sürdürülebilirliği sağlamak durumundadır. Mevcut spor örgütlerini yönetecek, yönetici adaylarının değişime direnç ve girişimcilik algılarının incelenmesi bu bireylerin eğitimlerinin şekillenmesinde önemli role sahip olacaktır. Bu çalışmada spor yöneticisi adaylarının değişime direnç düzeyleri ve girişimci davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmanın modeli nicel araştırma modellerinden genel tarama modelinin kapsadığı ilişkisel tarama modelidir. Karasar (2011), genel tarama modellerini, çok sayıda elemandan oluşan bu evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleri olarak ifade etmektedir.

Çalışma Grubu

Bu çalışmaya, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümünde öğrenim görmekte olan öğrenciler arasından olasılık dışı örneklem yöntemlerinden amaçlı örneklem yoluyla belirlenen 315 (114 Kadın, 201 Erkek) Spor Yöneticiliği Bölümü öğrencisi katılmıştır. Amaçlı örneklem yöntemi ile çalışma grubunun oluşturulmasında araştırmanın amacına uygun bir grubun araştırma sürecine dahil edilmesi (Ural ve Kılıç, 2018:40) etkili olmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile *Değişime Direnç Ölçeği* ve *Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği* kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet ve sınıf bilgileri sorgulanmıştır.

Değişime Direnç Ölçeği: Oreg (2006) tarafından bireylerin değişime direnç eğilimlerinin belirlenmesi için geliştirilen ve Çalışkan (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçme aracı 15 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi bir yapıya sahip olan ölçek; bilişsel tepki, duygusal tepki ve davranışsal tepki olmak üzere 3 alt boyuttan meydana gelmektedir.

Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği: Ölçme aracı, Yalçın-İncik ve Uzun (2017) tarafından bireylerin girişimciliğe yönelik algılarını ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilmiştir. Ölçek, 5’li likert tipi bir yapıya sahip olup, 31 madde 6 alt boyuttan (Planlama, Kontrol Odağı, Kendine Güven, İletişim, Motivasyon ve Özdisiplin) oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları .70 üzerinde tespit edilmiştir. Bu sonuç verilerin güvenilirliğini işaret etmektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada kullanılan veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan online anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS paket program kullanılmıştır. Verilerin normalliğinin sınanmasında basıklık ve çarpıklık değerleri dikkate alınmıştır. Verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle nonparametrik testler tercih edilmiştir.

Analiz sürecinde ise Mann Whitney U Testi ve Spearman's Korelasyon Testi uygulanmıştır. Anlamlılık değeri 0,05 seviyesinde kurgulanmıştır.

Bulgular

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

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Değişken	Sayı	%	Toplam	En az	En çok	Art. Ortalama	S
Cinsiyet	Kadın	114	36,2	315			
	Erkek	201	63,8	315			
Sınıf	1.sınıf	53	16,8	315			
	2.sınıf	47	14,9	315			
	3.sınıf	75	23,8	315			
	4.sınıf	140	44,4	315			
Yaş			315	18	32	21,41	2,263

Tablo 1'de araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin bilgiler verilmiştir. Katılımcıların %36,2 si (114) kadın, %63,8 i (201) erkek aynı zamanda katılımcıların %16,8 i (53) 1. sınıf öğrencisi, %14,9 u (47) 2. sınıf öğrencisi, %23,8 i (75) 3.sınıf öğrencisi, %44,4 ü (140) 4.sınıf öğrencisidir. Araştırmaya katılan katılımcıların yaşlarının aritmetik ortalaması 21,41 olarak belirtilmiştir.

Tablo 2. Mann-Whitney U test sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p	
<i>Değişime Direnç Ölçeği</i>	Bilişsel tepki	Kadın	114	144,29	16448,50	9893,5	0,042*
		Erkek	201	165,78	33321,50		
	Duygusal tepki	Kadın	114	153,57	17507,00	10952	0,511
		Erkek	201	160,51	32263,00		
	Davranışsal tepki	Kadın	114	141,71	16155,50	9600,5	0,016*
		Erkek	201	167,24	33614,50		
<i>Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği</i>	Planlama	Kadın	114	165,45	18861,50	10607,5	0,267
		Erkek	201	153,77	30908,50		
	Kontrol Odağı	Kadın	114	157,21	17921,50	11366,5	0,906
		Erkek	201	158,45	31848,50		
	Kendine Güven	Kadın	114	158,43	18060,50	11408,5	0,949
		Erkek	201	157,76	31709,50		
	İletişim	Kadın	114	157,61	17968,00	11413	0,954
		Erkek	201	158,22	31802,00		
	Motivasyon	Kadın	114	172,50	19664,50	9804,5	0,029*
		Erkek	201	149,78	30105,50		
	Öz Disiplin	Kadın	114	160,63	18312,00	11157	0,691
		Erkek	201	156,51	31458,00		

Tablo 2 incelendiğinde Değişime direnç ölçeği ve Bireysel girişimcilik algı ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından ortalamalarının karşılaştırılması sunulmuştur. Değişime direnç ölçeği alt boyutlarından bilişsel tepki ve davranışsal tepki alt boyutlarında

erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<.05$). Bireysel Girişimcilik Algı ölçeği alt boyutlarından ise sadece motivasyon alt boyutunda kadın katılımcılar lehine farklılık gözlemlenmiştir ($p<.05$).

Tablo 3. Spearman's rho Korelasyon Testi Sonuçları

		<i>Bireysel Girişimcilik Algı ölçeği</i>						
		Planlama	Kontrol Odağı	Kendine Güven	İletişim	Motivasyon	Özdisiplin	
<i>Değişime Direnç Ölçeği</i>	Bilişsel Tepki	r	-,215*	-,170*	-0,100	-,131*	-,174*	-0,110
		p	0,000	0,002	0,075	0,020	0,002	0,052
	Duygusal Tepki	r	-,210*	-,236*	-,225*	-,229*	-,182*	-,191*
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001
	Davranışsal Tepki	r	-,220*	-,201*	-,187*	-,249*	-,182*	-,193*
		p	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,001

Değişime direnç ölçeği; Bilişsel tepki alt boyutu ile Girişimcilik Ölçeği alt boyutlarından Planlama (-,215), Kontrol odağı (-,170), İletişim (-,131) ve Motivasyon (-,174) arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Değişime direnç ölçeğinin diğer bir alt boyutu olan Duygusal tepki ile Girişimcilik Ölçeği alt boyutlarından Planlama (-,210), Kontrol odağı (-,236), Kendine Güven (-,225), İletişim (-,229), Motivasyon (-,182) ve Özdisiplin (-,191), arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Son olarak ise Değişime direnç ölçeği; Davranışsal tepki alt boyutu ile Girişimcilik Ölçeği alt boyutlarından Planlama (-,220), Kontrol odağı (-,201), Kendine Güven (-,187), İletişim (-,249), Motivasyon (-,182) ve Özdisiplin (-,193), arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Değişim toplumsal yaşantımızda çağa ayak uydurmanın temel ön kabullerinden birisi olarak düşünülebilir. Yeniliklere uyum saptamak hem birey hem de örgütlerin sürdürülebilirliğini ve gelişimini olumlu yönde etkileyebilecektir. Dolayısıyla bireysel girişimcilik algısı olan bireylerin değişim sürecini kabulleri de kolay gerçekleşebilecektir. Bu çalışmada, geleceğin spor örgütleri yönetici adaylarının değişime direnç eğilimleri ve bireysel girişimcilik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Cinsiyet değişkeni açısından bireylerin değişime direnç ölçeği ve bireysel girişimcilik algı ortalamalarının incelendiği Tablo 2’de değişime direnç ölçeği alt boyutlarından bilişsel tepki ve davranışsal tepki alt boyutlarında erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılıklar tespit edildiği görülmüştür ($p<.05$). Bu sonuçlar erkeklerin değişime ilişkin mevcut inançlarının ve organizasyon içerisinde değişime karşı geliştirdikleri davranışların kadınlardan yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Kurtipek ve Gungor (2018) ise yapmış oldukları çalışmada değişime direnç sürecinde cinsiyete göre bir farklılık tespit etmemişlerdir. Güçlü vd., (1996) spor yöneticilerinin spor örgütlerini ileriye götürebilecek, belirlenen hedeflere ulaşılmasını sağlayacak, çağın gerektirdiği değişim ve gelişime ayak uydurabilecek şekilde yeterli donanım ve becerilere sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Çağın gerektirdiği değişimin

sağlanması için bireylerin değişime açık olması beklenmektedir. Oreg (2006) bilişsel boyutta çalışanların değişime ilişkin inançlarının ele alındığını aktarırken; van Dam vd., (2008) ise davranışsal boyutta çalışanların organizasyon sürecinde değişime karşı geliştirdikleri davranışların ön plana çıktığını aktarmıştır.

Bireysel girişimcilik algı ölçeği alt boyutlarından ise sadece motivasyon alt boyutunda kadın katılımcılar lehine farklılık gözlemlenmiştir ($p < .05$). Motivasyon kavramı, özünde yaratıcılığın ve girişimciliğin kaynağı olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2018: 639). Bu tanımdan hareketle, kadınları girişimciliğe motive eden en önemli faktörün kendini gerçekleştirme isteği olduğu düşünülebileceği gibi (Cici, 2013; Kırçıçek ve Aytar, 2021) mevcut çalışma sonucunda ise kadınların kendilerini gerçekleştirme noktasında özgürlüğü elinde bulundurma eğilimi olduğu düşünülebilir. Ratten ve Miragaia (2020), sporcular üzerinde yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet faktörünün girişimcilik üzerinde bir etkisine işaret ederken, bu etkinin kadın girişimciler lehine olduğu belirtilmektedir. Keskin'e (2013) göre ise kadın girişimcileri motive eden temel unsurlardan birisinin kendilerine ait bir işe sahip olmaları gösterilmektedir.

Girişimcilik bireylerin kendilerini gerçekleştirme noktalarında önemli bir unsur olarak düşünülebilir. Bununla birlikte girişimcilik niyeti olan bireylerden de değişime ve çağa uyum sağlamaları gerektiği ifade edilebilir. Mevcut araştırma sonuçlarında değişime direnç ile bireysel girişimcilik alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde ilişkiler saptanmıştır. Bu sonuçlar, girişimcilik niyetine sahip bireylerin değişime direnç göstermediklerini işaret etmektedir. Alan yazında da değişime direnç ile girişimcilik ve yenilikçilik arasında negatif ilişkiler ortaya konmuştur (Oreg, 2018; Oreg & Goldenberg, 2015). Bu sonuçlar, mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Bununla birlikte bazı literatür araştırmalarında bilişsel süreçleri inceleyen birçok bilim insanı değişime tepkilerin altında yatan bilişsel faktörlerin etkili olduğunu aktarmıştır (Bartunek, Lacey ve Wood, 1992; Lau ve Woodman, 1995; Oreg, 2003). Yeniliklere kapalı bireylerin değişime az istekli oldukları ifade edilmekle birlikte yine de bir bireyin değişime karşı direncinde bir tür bilişsel katılığın etkisi olduğu ifade edilmektedir (Lau & Woodman, 1995). Ayrıca kişilik özellikleri ile değişime direnç arasında güçlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Oreg, 2003). Dolaşır (2005) spor örgütlerine değişim yönetimi üzerinde yapmış olduğu çalışmada, spor örgütlerinde değişimlerin yaşanması kaçınılmaz olduğunu vurgulamıştır. Toplumsal yaşantının her aşamasında meydana gelen değişimlerin spor örgütlerini de etkilediği aktarılmıştır. Bu süreçte spor örgütlerinin gerek yapısal gerekse personel boyutuyla değişen ve gelişen dünya düzeni içinde her türlü yenilik ve gelişimlere açık olmaları gerektiğini ifade etmiştir. Ancak spor ortamlarındaki girişimcilik faaliyetleri, sporun duygusal doğası gereği diğer girişimcilik türlerinden farklıdır ve toplumda hem kâr amacı güden hem de kâr amacı gütmeyen bir role sahip olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla değişim noktasında örgütlerin yapıları dikkate alınmalıdır.

Sonuç olarak; spor yöneticisi adaylarının değişime direnç düzeyi azaldıkça girişimci davranışlarının arttığı görülmektedir. Çalışma çıktıları, bireysel girişimcilik ile değişime direnç arasında bir etki olduğunu ortaya koyarken, diğer taraftan cinsiyetinde bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Değişime direncin etkisi dikkate alındığında, yönetici adaylarının yönetsel süreçte üsteneceği rollere ve iş ortamında daha etkili olabilmek adına girişimcilik düzeylerini geliştirmeye açık olduğunu işaret etmektedir. Bu konuda, spor yöneticisi adaylarını yetiştiren spor eğitim kurumlarında değişime direnç ve girişimcilik becerileri üzerine eğitime odaklanılması gerektiği düşünülmektedir. Alanyazında planlanacak gelecek çalışmalar için spor örgütü çalışanlarının kişilik özellikleri, heyecan arayışı, risk algısı ve değişime direnç arasındaki ilişki ve yordayıcı değişkenler üzerine araştırma planlanabilir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Beyanı: Her bir yazarın araştırmaya katkısı bildirilmelidir.

Araştırma Yayın Etiği: Bu çalışmanın hazırlanma ve yazım sürecinde “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269- 292.

Bartunek, J. M., Lacey, C. A., & Wood, D. R. (1992). Social cognition in organizational change: An insider–outsider approach. *Journal of Applied Behavioral Science*, 28(2), 204–223. <https://doi.org/10.1177/0021886392282004>

Bhattacharjee, A., & Hikmet, N. (2007). Physicians' resistance toward healthcare information technology: A theoretical model and empirical test. *European Journal of Information Systems*, 16(6), 725-737.

Cici, E.C. (2013). *Kadınların girişimcilik yolunda karşılaştıkları sorunların öz girişimcilik yetenekleri üzerindeki etkisi: Konya ilinde bir araştırma*. Yüksek lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.

Coch, L., & French, J. R. P. (1948). Overcoming Resistance to Change. *Human Relations*, 1(4), 512–532. <https://doi.org/10.1177/001872674800100408>

Çalışkan, A. (2019). Değişime direnç: Bir uyarılma çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 237-252.

Çankır, B. (2016). Öğrencilerin öz-yeterlilikleri, değişime karşı dirençleri ve girişimcilik ile olan ilişkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(4), 1436-1447.

Duran, B. ve Yorulmazlar, M. M. (2020) Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin girişimcilik seviyelerini sosyo-ekonomik parametreler bakımından incelenmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 12-24.

Gramma, B., & Todericiu, R. (2016). Change, Resistance to Change and Organizational Cynicism. *Studies in Business & Economics*, 11(3), 47-54. <https://doi.org/10.1515/sbe-2016-0034>

Güçlü, N., Yaman, M., ve Yenel, F. (1996). Spor yöneticisinin kişisel nitelikleri ve eğitim durumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 4, 55-63.

Gündoğdu, F. ve Sunay, H. (2018). Türk spor teşkilatındaki spor yöneticilerinin liderlik stilleri. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 178-195.

Yalçın-İncik, E. ve Uzun, N.B. (2017). Bireysel girişimcilik algı ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (39), 471-485.

- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi (22. baskı)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keçecioglu, A. (1999). *Değişim. Liderlik ve Liderler*. İstanbul: Kalder Yayınları
- Keskin, S. (2013). *Türkiye’de kadın girişimciliğinin istihdam yaratmadaki rolü*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kırççek, Ö. B. ve Aytar, O. (2021). Kadın girişimciliği: Motivasyon faktörleri üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (24), 516-523. DOI: 10.47129/bartiniibf.985783
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Kurtipek, S., & Gungor, N. B. (2019). Individual Innovation: A Research on Sports Manager Candidates. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 264-271.
- Lau, C. M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal*, 38(2), 537. <https://doi.org/10.5465/256692>
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-693. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.680>
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101. <https://doi.org/10.1080/13594320500451247>
- Oreg, S. (2018). Resistance to change and performance: Toward a more even-handed view of dispositional resistance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 88-107. <https://doi.org/10.1177/0021886317741867>
- Oreg, S., & Goldenberg, J. (2015). *Resistance to innovation: Its sources and manifestations*. University of Chicago Press.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence: A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of management review*, 25(4), 783-794.
- Ratten, V., & Miragaia, D. (2020). Entrepreneurial passion amongst female athletes. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(1), 59-77. <https://doi.org/10.1080/08276331.2018.1551460>
- Şahin, C., Demirci, S., ve Güllü, S. (2021). Spor alanındaki girişimcilik örneklerinin incelenmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 22(49), 135-156.
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Van Dam, K., Oreg, S., & Schyns, B. (2008). Daily work contexts and resistance to organizational change: The role of leader-member exchange, development. *Applied Psychology* 57(2), 313-334. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00311.x>

Extended Summary

An Investigation into Sports Manager Candidates' Resistance to Change Tendencies and Entrepreneurial Behaviors

Purpose

Today, entrepreneurship is one of the most important factors of social development. In the 21st century, organizations and individuals tend to continue their existence within the technological developments and the new structure of the globalizing world. In this system, organizations can face changes in new systems and approaches. Although this situation is handled in terms of systems, organizational managers and employees among the main actors also play a major role in this process. Therefore, both organizations and individuals should try to adapt quickly to the sudden changes that occur in the developing world. This study aims to examine the relationship between the resistance to change tendencies of sports manager candidates and their individual entrepreneurial behaviors.

Method

The study was designed in a descriptive and correlational survey model, one of the quantitative research methods. 315 sports manager candidates, determined by random sampling, participated in the research. The Resistance to Change Scale developed by Oreg (2006) and adapted into Turkish by Çalışkan (2019), and the Individual Entrepreneurship Perception Scale developed by Yalcin-Incik and Uzun (2017) were used in the study. In the analysis of the data, Mann-Whitney U test and Spearman Correlation analysis, which are nonparametric tests, were used.

Results

In the comparison of individuals' resistance to change scale and individual entrepreneurship perception averages in terms of gender variable, significant differences were found in favor of male participants in cognitive response and behavioral response sub-dimensions. Among the sub-dimensions of the Individual Entrepreneurship Perception Scale, a difference was observed in favor of female participants only in the sub-dimension of motivation. In the results of the correlation analysis, low negative correlations were found between resistance to change and individual entrepreneurship sub-dimensions.

Conclusion and implications

Change can be considered as one of the basic prerequisites for keeping up with the times in our social life. Adapting to innovations can positively affect the sustainability and development of both individuals and organizations. Therefore, it will be easy for individuals with a perception of individual entrepreneurship to accept the change process. This study, it is aimed to examine the relationship between the tendencies of resistance to change and individual entrepreneurial behaviors of future sports organization manager candidates. As a result; as the resistance level of sports manager candidates to change decreases, their entrepreneurial behaviors increase. For future studies to be planned in the literature, research on the relationship between personality traits, excitement seeking, risk perception, and resistance to change and predictive variables of sports organization employees can be planned.