

## **Algılanan Örgütsel Prestij ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Basketbol ve Futbol Oyuncuları Üzerine Bir Araştırma**

**İsmail Özdemir<sup>a</sup>**

**Geliş Tarihi:** 22 Eylül 2023 **Kabul Tarihi:** 15 Aralık 2023 **Yayın Tarihi:** 30 Aralık 2023 **Sayfa no:** 57-64

### **Özet**

Tüm diğer örgütsel yapılar gibi, spor takımlarının performansları üzerinde etkili olan faktörler vardır. Bunlardan birisi algılanan örgütsel prestij ve örgütsel prestijden etkilenen örgütsel özdeşleşmedir. Bu çalışma algılanan örgütsel prestij değişkeni ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi spor sektöründe incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla araştırma kapsamında veri toplamak üzere Türkiye Futbol Federasyonu birinci ve ikinci futbol liglerinde oynayan futbolculara ve Türkiye Basketbol Federasyonu birinci ve ikinci basketbol liginde oynayan basketbolculara ulaşılmıştır. Toplam 301 profesyonel oyuncunun katılımıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Veriler kartopu örneklem tekniğiyle toplanmıştır. Toplanan verileri analiz etmek için güvenilirlik analizi, faktör analizi, ANOVA testi ve lineer regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Toplanmış olan verilerin istatistiksel analizini gerçekleştirirken IBM SPSS Statistics 22 programı kullanılmıştır. Bulgular, algılanan örgütsel prestij değişkeninin, örgütsel özdeşleşme üzerinde 0.01 seviyesinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi olduğunu göstermiştir. Toplanan veriler ANOVA yöntemi ile incelendiğinde yaş ve sözleşme süresinin değişkenlerin ilişkisi üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu değişkenleri inceleyen çalışma sayısı azdır, bu nedenle bu çalışma örgütsel prestij ve örgütsel özdeşleşme konusunda çalışmak isteyen araştırmacı ve akademisyenlere yol gösterecektir. Ayrıca elde edilen bulgulara dayalı sonuçlar; başta spor yöneticileri olmak üzere tüm diğer yöneticiler, insan kaynakları uzmanları tarafından da kullanılabilir niteliktedir.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşme, spor sektörü.

## **The Relationship Between Perceived Organizational Prestige and Organizational Identification: A Research Among the Basketball and Football Player**

### **Abstract**

Like all other organizational structures, there are factors that affect the performance of sport teams. One of these is organizational identification, which is influenced by organizational prestige. This study aims to survey the relationship between perceived organizational prestige and organizational identification in the sports industry. Therefore the professional football players

<sup>a</sup> Dr.Öğr. Üyesi., İstanbul Gedik Ünv. Spor Bilimleri Fak., iozdemir@gedik.edu.tr,

ORCID; 0000-0001-6478-9168

playing in the second and third football leagues of Turkey and the professional Basketball players playing in the second and third basketball leagues of Turkey are reached. This study is actualized with the participation of totally 301 professional players. The sampling is collected by using snowball sampling method. Reliability analysis, factor analysis, ANOVA test, and lineer regression analysis techniques are used to analyze the collected data. IBM SPSS Statistics 22 software is used for the statistical analysis of the collected data. The findings suggested that perceived organizational prestige has a significant effect on organizational identification at the level of 0.01. The collected data is analyzed with ANOVA and it is seen that age and contract duration has no effect on this relationship. The studies surveying these variables are rare, therefore this study will provide guidance to the academicians requesting to study in this field. In addition, the results based on the findings; It can be used by all other managers, especially sports managers, and human resources specialists.

**Key Words:** Organizational identification, Perceived organizational prestige, Sports industry.

## Giriş

Takımlarının performansı, çeşitli faktörlerden etkilenir. Bu faktörlerin büyük kısmı beşerî faktörler oluştursa da, yetenekli oyuncuların takım bünyesine olmasını sağlamak için kullanılan kaynakları kapsayan maddi faktörlerden de etkilenmektedir(Sarmento vd.,2018:912). Spor kulüpleri, gerekli faaliyetleri hayata geçirebilmek ve arzu ettikleri başarıya ulaşabilmek için maddi kaynaklara her zaman ihtiyaç duyarlar(Gomez vd.,2019). Maddi olan bu kaynaklar belirlenen hedeflere yönelik isabetli kullanılmış olsa da, takım başarısı için tek başına yeterli olmaz. Başarı, ancak takım üyelerinin başarılı olacaklarına inanmaları ve bunu elde etmek için kararlı bir şekilde çalışmalarını ile ulaşılabilir.

Antrenörlerin ve takım oyuncularının çaba ve iş birliğiyle takımın performansı artırılabilirler. Başarılı bir antrenör, oyuncuların takıma yaptığı katkıyı artırmanın yollarını bulur ve hayata geçirebilir(Hill ve Sotiriadou, 2016:294). Geleneksel antrenörlük anlayışı, her oyuncunun kapasitesi kadar katkı yapabileceği düşüncesi ile oyuncuların kapasitesini artırmaya odaklanmaktadır. Diğer taraftan yönetim bilimi kuram ve uygulamaları, spor sektörü için ele alan spor yöneticiliği bilim dalının gelişmesiyle ortaya çıkan anlayışa paralel güçlenen ve daha etkin hale gelen antrenörlük uygulamaları, sporcuların takıma katkı yapmak konusunda isteksiz davranmaları ve beklenenden daha az katkı yapmaları durumunda, yönetsel hangi tedbirlerini alınacağını değerlendirilebilmesini olanaklı hale getirmiştir. Bunun yanında antrenörün ve kulüp yönetiminin yaklaşımları oyuncuların motivasyonu üzerinde de etkilidir. Uygun olmayan tutumlar ve uygulamalara bağlı olarak, oyuncular kasıtlı veya kasıtsız şekilde takıma katkıda bulunma konusunda isteksiz davranabilirler. İşte bu gibi durumlarda, oyuncularda ortaya çıkabilecek örgütsel özdeşleşme sorunlarından da bahsedilebilir(Chirumbolo vd., 2017:119).

Algılanan örgütsel prestij, öncelikle geleceğe dair beklentiler olmak üzere pek çok beklentilerinin karşılanabileceği durumu, oyuncular üzerinde önemli etkiler yaratır. Prestijli bir takımda yer aldığını düşünen sporcular, hem daha fazla iş tatmin yaşarlar ve iyi olma halleri yükselir (Erkasap,2023:231) hem de kendilerine gelir getirebilecek reklam ve tanıtım gibi faaliyetlerde daha çok yer alma beklentisi taşırlar. Diğer yandan, kendi takımına ve onun sağladığı olanaklara

güvenemeyen oyuncular, sakatlanma ve yaralanma gibi olaylar karşısında daha fazla tedirgin olurlar. Bu durumda, takım oyuncularınca algılanan örgütsel prestij, oyuncuların ve de doğal olarak takımın performansını düşecektir. Bütün bunların sonucu olarak, takım oyuncularınca algılanan örgütsel prestij, örgütsel özdeşleşmeyi etkileyecektir(Akgunduz ve Bardakoglu, 2017:1511 ).

Algılanan örgütsel prestij artınca, örgütsel özdeşleşme de artar(Akgunduz ve Bardakoglu, 2017:1512). Bu durum üzerinde, yani örgütsel özdeşleşme üzerinde taraftar sayısı, medyanın ilgisi gibi örgütsel prestije bağlı olarak değişen koşullar da etkili rol oynar. Bir futbolcunun veya basketbolcunun, takımının küme düşecek noktaya gelmesi durumunda başka takıma gitme kararı alarak o anda oynadığı takım için risk almaması ve çaba göstermemesi karşılaşılabilen bir durumdur.

Algılanan örgütsel prestij, “çalışanların kurum dışındaki kişilerin görüşlerini dikkate alarak o kurumu değerlendirmesi” olarak tanımlanmıştır(Dutton vd., 2014:243). Algılanan örgütsel prestij, kişinin algıları ile şekillenmektedir(Chirumbolo vd., 2017:120). Performans gibi ölçümler çok çeşitli faktörlerden etkilense de algılanan örgütsel prestij gibi değişkenlere dair ölçümler kişinin algılarından ve ölçülmek istenen değişkenden etkilenmektedir. Bu nedenle bu gibi ölçeklerle gerçekleştirilen ölçümler yüksek güvenilirlik ve geçerlilik değerleri sağlayabilmektedir(Chirumbolo vd., 2017:120).

Futbolcuların ve basketbolcuların algılanan örgütsel prestij değerlendirmeleri, yukarıda ele alındığı üzere sakatlanma riski de dahil olmak üzere pek çok konu hakkında tutum belirlemelerinde etkili olmaktadır. Bu değişken, örgütsel özdeşleşme üzerinde de etkilidir(Özkan ve Folgado, 2022:41). Bu iki değişkeni spor alanında ele alan çalışma sayısı azdır. Bu nedenle, bu çalışmada bu iki değişkenin arasındaki ilişki, spor sektöründe ve profesyonel takım oyuncusu futbol ve basketbolcular için ele alınmıştır.

Scopus, Web of Science ve Proquest veri tabanları incelendiğinde geçmişte bu ilişkiyi inceleyen sadece 5 çalışma bulunduğu görülmüştür ve yapılan çalışmalar algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir(Carmeli ve Freund, 2009:239). Bu çalışmaların üçü eğitim, sağlık ve mühendislik alanındadır. Eğitim alanındaki çalışma incelenen ilişkinin korelasyon değerini geniş seviyede tespit ederken, diğer çalışmalar orta seviyede tespit etmiştir (Cohen, 1988). Bu durum, örgütsel prestijin rolünün bazı sektörlerde, özellikle de eğitim sektöründe daha fazla olabileceğini göstermektedir. Bu çalışma, spor alanında da benzer bir farklılık olup olmayacağını görmek amacıyla da yapılmıştır. Elde edilen sonuçların hem akademisyenler hem de takım sporları yöneticileri için kullanışlı olması beklenmektedir.

## Yöntem

### Araştırmanın Amacı

Bu çalışma futbol ve basketbol oyuncularını arasında algılanan örgütsel prestij değişkeninin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

### Everen Örneklem

Türkiye Futbol Federasyonu Birinci ve İkinci Lig bünyesinde rekabet eden futbol takımlarının oyuncularına ve Türkiye Basketbol Federasyonu Birinci ve İkinci Lig bünyesinde rekabet eden basketbol takımlarının oyuncularına yönelik bir çalışma yapılmıştır. Çalışmanın örneklemi, sporu

meslek edinmiş ve gelirini spor sektöründe elde eden oyuncular oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında veri toplamak için 301 futbol ve basketbol oyuncusuna ulaşılabılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Algılanan örgütsel prestij ölçeği olarak Mael ve Ashforth (1992:107) tarafından geliştirilen ve Tak ve Çiftçioğlu (2009:105) tarafından Türkçe 'ye çevrilmiş olan 8 maddelik ölçek kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği de Tüzün (2006) tarafından Türkçe 'ye çevrilen Mael ve Ashfort'un (1992:107) 6 maddelik ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçekte yer alan sorulara cevaplar, 5'li Likert ölçeğinde alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS yazılımı ile analiz edilmiştir. Analiz aşamasında doğrulayıcı faktör analizi, KMO testi, güvenilirlik testi, korelasyon testi ve lineer regresyon testleri yapılmıştır.

Çalışma kapsamında veri toplamak için kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bunun için, ulaşılan ve çalışmaya katılan futbolcuların ve basketbolcuların takım arkadaşlarına ve diğer takımlarda oynayan arkadaşlarına ulaşılmıştır. Her oyuncunun mail adresine veya diğer mobil iletişim uygulama hesaplarına araştırma kapsamında cevaplamaları gereken anketin linki gönderilmiştir. Ankete katılacağını belirten 301 oyuncunun hepsinden kullanılabilir veriler sağlanmıştır.

### Veri Analizi

KMO analiz sonuçlarına göre elde edilen analiz sonuçları faktör analizine girmeye uygun yapıdadır. Tablo 1 üzerinde açıklayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir. Her faktör yükü önerilen seviye olan 0.6 seviyesinin üzerindedir(Hair vd., 2006). Faktör analizi aşamasında, algılanan örgütsel prestij anketinde yer alan 3 soru çıkarılmıştır. Verilerin son hali kullanılarak normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Skewness ve kurtosis değerleri +2 ve -2 değerleri arasındadır ve normallik hali onaylanmıştır(Hair vd., 2006).

### Tablo 1

*Faktör Analizi Sonuçları*

	Faktör	
	1	2
AÖP1		0.872
AÖP2		0.754
AÖP3		0.873
AÖP4		0.772
AÖP5		0.761
ÖÖ1	0.696	
ÖÖ2	0.783	
ÖÖ3	0.841	
ÖÖ4	0.771	
ÖÖ5	0.742	
ÖÖ6	0.814	

AÖP: Algılanan örgütsel prestij

ÖÖ: Örgütsel özdeşleşme

Çalışmaya katılan 301 sporcunun 183 tanesi futbol oyuncusu, 118 tanesi basketbol

oyuncusudur. Tablo 2 üzerinde katılımcıların yaş ve kontrat süresi değişkenlerine göre dağılımı gösterilmiştir. Tablo üzerinde ortalamaların düzenli dağılım gösterdiği tek seri, iş yeri güvensizliği değişkeninin kontrat süresine göre değişimidir. Kontrat süresi uzadıkça azalıyor gibi görünen bu değişim, ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre incelenen iki değişken üzerinde de yaş ve kontrat süresi değişkenlerinin anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 2**

*Yaş ve Kontrat Süresi Değişkenlerine Göre Verilerin Dağılımı*

Değişken	Gruplar	n	İG		ÖÖ	
			Ortalama- Standart sapma	p	Ortalama-Standart sapma	p
Yaş	18-22	128	2.11-0.88	0.295	2.99-0.93	0.109
	23-27	74	2.31-0.72	0.197	3.48-0.76	0.203
	28-32	57	2.42-0.61	0.231	3.39-1.01	0.078
	32-36	42	2.22-0.56	0.095	3.62-0.74	0.095
Kontrat Süresi	6 ay veya daha az	17	2.48-0.83	0.391	3.19-0.99	0.122
	1 yıl	97	2.38-0.65	0.089	3.02-1.06	0.232
	2 yıl	94	2.02-0.72	0.301	3.45-0.81	0.341
	3 veya daha fazla	93	1.93-1.01	0.130	3.41-1.00	0.461

Cronbach Alpha değerleri (CR) ve Pearson korelasyon katsayısı Tablo 3 üzerinde gösterilmiştir. Bağımlı değişkene bağımsız değişkenin etkisi -0.523 seviyesindedir. Cronbach Alpha değerleri 0,7 olarak kabul edilen sınırın üzerindedir(Nunnally, 1967).

**Tablo 3**

*Korelasyon ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

		Standart		CR	1	2
		Ortalama	sapma			
1	AÖP	2.2332	0.82	0.928	1	
2	ÖÖ	3.2718	0.67	0.910	-0.523(**)	1

\*\* : %1 seviyesinde anlamlı

Tablo 4 algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye dair regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Sonuçlar algılanan örgütsel prestij değişkeninin örgütsel özdeşleşmenin öncülü olduğunu onaylamaktadır. Beta değişkeni negatif yönlü ve *geniş* seviyede çıkmıştır. Çünkü 0.5 değerinin üzerindedir. Bu sonuçlara göre bu iki değişken arasındaki ilişki 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

**Tablo 4**

*Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	Beta	t	R <sup>2</sup>	F	p
Algılanan örgütsel prestij	Örgütsel özdeşleşme	-0.523	-9.231	0.335	82.173	0.000

## Tartışma

Bulgular göstermiştir ki, algılanan örgütsel prestij arttıkça örgütsel özdeşleşme de artmaktadır. Bu sonuçlara göre, katılımcı olan futbolcular, daha fazla örgütsel prestij algıladıklarında, takımları için daha fazla fedakarlık yapmaktan çekinmeyecektir. Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğuna dair elde edilen sonuçlar, önceki çalışmalar ile uyumludur (Hasan ve Hussain, 2015:615; Yıldız, 2018:282; Akgündüz ve Bardakoğlu, 2017:1515).

Chirumbolo vd. (2017:121) gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel özdeşleşme değişkenini ele almış ve elde ettiği sonuçlar bu çalışmada da yinelenmiştir. Çelişen noktalar bulunmamaktadır. Asıf vd. (2019:178) da çalışma sonuçları ile elde ettiğimiz bulgulara paralel şekilde literatüre katkıda bulunmuştur. Geçmişteki çalışmalar ile benzer olarak ortaya konan sonuçlar literatür ile çelişki yaşanmadığını göstermektedir.

Spor yönetimi görece olarak gelişmekte olan bir disiplindir. Bu disiplin içerisinde örgütsel davranış konuları giderek daha fazla yer alacaktır. Bu çalışma da bu anlamda literatüre katkıda bulunmaktadır. Gelecekteki araştırmaların modellerinde de bu araştırmanın değişkenleri kullanılabilir.

Başta spor yöneticiler ve antrenörler olmak üzere tüm diğer yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri bu çalışmanın bulgularını kullanabilirler. Bu çalışma takım sporları alanında ve spor sektöründe yapıldığı için öncelikle futbol ve basketbol antrenörlerinin sporcularının kulübe ve takıma bakış açısını ve yaklaşımını değiştirmek için algılanan örgütsel prestij değişkenini kullanabileceğini göstermiştir. Yöneticiler de bu değişken ile çalışanlarının örgütsel özdeşleşme değişkeni yükseltebilir ve politikalarını buna göre belirleyebilirler.

## Sonuç

Bu çalışma, spor sektöründeki çalışmalara nadiren konu olmuş bir ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmanın bulguları incelenen değişkenleri kullanacak olan araştırmacılara yol gösterecektir. İncelenen değişkenler arasındaki ilişkilere dair yeni bulgular literatüre eklenmiştir. Algılanan örgütsel prestij değişkeninin, örgütsel özdeşleşme değişkeninin öncülü olduğu ve aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bu çalışma ile nedensellik çerçevesinde onaylanmıştır. Yaş ve kontrat süresinin ise incelenen değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Aynı zamanda elde edilen bulgular spor alanında görev yapan yöneticiler başta olmak üzere tüm diğer yöneticiler tarafından da kullanılabilir. Uygulamakta oldukları örgütsel politikaları, bu çalışma kapsamında sunulan veriler ışığında güncelleyebilirler.

### Kaynakça

- Akgunduz, Y. ve Bardakoglu, A. (2017).** The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: the mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(14), 1510-1526.
- Asif, R. Fiaz, M. Khaliq, Z. Nisar, S. (2019).** Estimating the mediating role of organizational identification in determining the relationship between qualitative job insecurity and job performance. *Journal of Managerial Sciences*, 13(13), 175-187.
- Carmeli, A., ve Freund, A. (2009).** Linking perceived external prestige and intentions to leave the organization: The mediating role of job satisfaction and affective commitment. *Journal of Social Service Research*, 35(3), 236-250. <https://doi.org/10.1080/01488370902900873>
- Cohen, J. (1988).** Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., ve Talamo, A. (2017).** The impact of qualitative job insecurity on identification with the organization: The moderating role of overall organizational justice. *Swiss Journal of Psychology*, 76 (3), 117–123. DOI:10.1024/1421-0185/a000197
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Hardquail, C. V. (1994).** Organizational images and member identification. *Administration Sciences Quarterly*, 39, 239-263.
- Edwards, M. R. ve Peccei, R. (2007).** Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57. DOI:10.1080/13594320601088195
- Erkasap, A. (2023).** The effect of fear of covid-19 on stress, depression, anxiety, life satisfaction and well-being: A meta-analysis study. *İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı (11) 229-240
- Gomez M. A., Lago C., Gomez M. T., Furley P. (2019).** Analysis of elite soccer players' performance before and after signing a new contract. *PLoS ONE*, 14(1): e0211058. DOI:10.1371/journal.pone.0211058
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., ve Tatham, R. L. (2006).** Multivariate data analysis (Vol. 6). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hasan, M., ve Hussain, M. (2015).** Role of perceived external prestige and organizational justice in organizational identification. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(3), 611-625.
- Hill, B. ve Sotiriadou, P. (2016).** Coach decision-making and the relative age effect on talent selection in football. *European Sport Management Quarterly*, 16(3), 292-315. DOI:10.1080/16184742.2015.1131730
- Kim, B. (2019).** Unstable jobs cannot cultivate good organizational citizens: The sequential mediating role of organizational trust and identification. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1102, 14 pages. DOI:10.3390/ijerph16071102
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1992).** Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103–123. DOI:10.1002/job.4030130202
- Nunnally, J. C. (1967).** Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill.
- Özkan, A. H. ve Folgado, H. (2022).** The relationships between the job attitudes in the sports leadership: A meta-analysis. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 13 (1), 36-51. DOI: 10.54141/psbd.975239



**Sarmiento, H., Anguera, M. T., Pereira, A. ve Araujo, D. (2018).** Talent identification and development in male football: A systematic review. *Sports Medicine*, 48(9), 907-931. DOI: 10.1007/s40279-017-0851.

**Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009).** Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18, 100-116.

**Tüzün, İ. K. (2006).** Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma [The relationship among organizational trust, organizational identity, and organizational identification.] Doktora tezi, Gazi Üniversitesi.

**Yıldız, Z. (2018).** The effects of organizational prestige on organizational identification: A case study in primary schools. *European Journal of Education Studies*, 4(7), 275-293.