

Kariyer Adanmışlığı ve Örgütsel Özdeşleşme: Kariyer İnşa ve Sosyal Kimlik Teorileri Kapsamında Kamu Spor Yöneticileri Araştırması

*Arif ÖZSARI 

ORJİNAL ARAŞTIRMA

Özet

Kamu spor yöneticisi, kamu spor teşkilatlarının kuruluş amaçları doğrultusundaki faaliyetleri sevk ve idare eden kişi olarak tanımlanabilir. Kariyer inşa teorisi, bireylerin mesleki davranışlarına anlam yükledikleri yorumlayıcı ve kişilerarası süreçleri açıklar. Sosyal kimlik teorisinde ise, sosyal kimliğin bir grup insanla bir olma algısı olduğu, sosyal kimlikle ilgili psikolojik süreçleri kullanarak sosyal gruplar arasındaki ilişkileri ve grup süreçlerini açıklamanın yanı sıra, bir bireyin bir gruba ait olma hissi ve bu üyelikle ilişkili olumlu veya olumsuz duyguların yansıtıldığı ifade edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme kavramının, sosyal kimlik teorisinin temel ilkelerinden yola çıkılarak açıklanan örgütsel bir davranış kavramı olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ilişkisel model çerçevesinde kariyer inşa ve sosyal kimlik teorileri kapsamında kariyer adanmışlığı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin tespiti amaçlanmıştır. İlgili literatür incelendiğinde kariyer adanmışlığı ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını kamu spor örgütlerinin yöneticileri kapsamında aynı anda inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Her iki kavramın kamu spor yönetimi kapsamında birlikte ele alınarak incelenmesinin ve sonuçlarının ilgili literatüre, politika yapıcı yöneticilere katkı sağlaması bakımından önem arz ettiği düşünülmektedir. Araştırma için Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Komisyonundan etik kurul onayı ve araştırma izni alınmıştır. Araştırmaya 34 kadın, 182 erkek olmak üzere toplamda 216 spor yöneticisi katılmıştır. Bu yöneticilerin 149'u lisans eğitim seviyesinde, 67'si ise lisansüstü eğitim seviyesindedir. Spor yöneticilerinin unvan dağılımlarına bakıldığında il müdürü kadrosunda 4 kişi, hizmet müdürü kadrosunda 9 kişi, şube müdürü kadrosunda 163 kişi, sporcu eğitim merkezi müdürü kadrosunda 6 kişi, ilçe müdürü kadrosunda 22 kişi, gençlik merkezi müdürü kadrosunda 12 kişi bulunmaktadır. Araştırma verileri Hirschi vd. (2014) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Korkmaz vd. (2020) tarafından yapılan kariyer adanmışlık ölçeği ile Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Şahin (2014) tarafından yapılan örgütsel özdeşleşme ölçekleri ile toplanmıştır. Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Her iki ölçeğin Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek, normallik varsayımı sağlanmıştır. Verilerin analizinde betimsel yöntemin yanı sıra Independent sample t testi kullanılmıştır. İlişkisel model kapsamında ise pearson korelasyon analizine yer verilmiştir. Araştırmada lisansüstü eğitim seviyesindeki spor yöneticilerine ait ortalama değerlerin, lisans eğitim seviyesindeki spor yöneticilerine ait ortalama değerlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. İlişkisel model kapsamında ise kariyer adanmışlığı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak; bu araştırma örneklemiyle sınırlı olarak kariyer adanmışlığı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kariyer adanmışlığı, Örgütsel özdeşleşme, Spor yöneticileri.

* Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Mersin-Türkiye. E posta: arifozsari@mersin.edu.tr

Career Commitment and Organizational Identification: A Study of Public Sport Managers in the Context of Career Construction and Social Identity Theories

Abstract

A public sport manager can be defined as a person who directs and manages the activities of public sport organizations in line with their founding objectives. Career construction theory explains the interpretive and interpersonal processes through which individuals attribute meaning to their professional behavior. Social identity theory, on the other hand, posits that social identity is an individual's sense of belonging to a group, encompassing the emotions associated with this membership. This theory elucidates the relationships between social groups and group processes through the lens of psychological processes related to social identity. Organizational identification, a concept rooted in organizational behavior, is grounded in the principles of social identity theory. The study, therefore, investigated the relationship between career commitment and organizational identification among public sport managers, drawing upon career construction and social identity theories. A review of the relevant literature revealed a lack of research examining these concepts concurrently within this specific population. This study aimed to address this gap and contribute to both academic understanding and policy development within public sport management. Ethical approval and research permission were obtained from the Scientific Research and Publication Ethics Committee of the Ministry of Youth and Sports. The study sample included 216 sport managers 34 women and 182 men with diverse roles within public sport organizations: 4 provincial managers, 9 service managers, 163 branch managers, 6 athlete training center managers, 22 district managers, and 12 youth center managers. Participants' educational backgrounds varied, with 149 holding a bachelor's degree and 67 holding a postgraduate degree. The research data were collected through established scales: Career Engagement Scale (CES), developed by Hirschi et al. (2014) and adapted into Turkish by Korkmaz et al. (2020), as well as the Organizational Identification Scale (OIS), developed by Mael and Ashforth (1992) and adapted into Turkish by Şahin (2014). Confirmatory factor analysis (CFA) was conducted to assess the validity of the scales, and Cronbach's Alpha values were calculated to determine their reliability. Kurtosis and skewness values were examined to establish the normality of the data. Independent sample t-tests and Pearson correlation analysis were employed for data analysis. Findings indicated that sport managers with a postgraduate degree demonstrated significantly higher levels of career commitment than those with a bachelor's degree. Besides, a negative correlation was found between career commitment and organizational identification. In conclusion, this study provides evidence, albeit limited to the research sample, of a negative relationship between career commitment and organizational identification among public sport managers.

Keywords: Career commitment, Organizational identification, Sport managers.

Giriş

Ülkelerdeki sporun yapısal örgütlenmeleri, yönetim anlayışları ve yönetime katılma şekilleri, spor yönetimi açısından önem taşımaktadır (Gök ve Sunay, 2010). Spor yöneticiliği dünyada ve Türkiye’de hızla gelişmekte olan bir iş alanıdır (Taşgın, 2004). Kamu spor yöneticisi, kamu spor teşkilatlarının kuruluş amaçları doğrultusundaki faaliyetleri sevk ve idare eden kişi olarak tanımlanabilir (Özsarı, 2020). Gelişmiş ülkelerde kâr amacı gütmeyen bu sektör, kamu hizmetine yönelik kariyer hedefleri olan yeni mezunlar için rekabet etmektedir (Infeld ve ark., 2010). Bir ülkenin kamu hizmeti sisteminin özellikleri, idari kariyer modellerinin tipik olarak nasıl görüldüğünü belirler (Veit, 2020). Uygun bir kariyer programı oluşturmak, çalışanların örgütsel bağlılığını artırmanın en iyi yoludur; onları motive eder ve elde tutar (Al Balushi ve ark., 2022).

Günümüz örgütleri bireylerin yaşamlarını idame ettirmek için maddi ve manevi her türlü getiriyi elde edebilecekleri yapılar haline dönüşmüşlerdir (Demirel ve ark., 2019). Bu yapılar çağın dinamiklerine uyum sağlamaya çalışmaktadırlar (Çiçek, 2023). Günümüzde örgütlerde verimliliği etkileyen en önemli faktörün insan olduğunun anlaşılması üzerine, bireyin motivasyonuna yönelik yaklaşımlar her geçen gün artmıştır. Bu yaklaşımlardan en güncel olanı kariyer kavramıdır (İleri ve ark., 2009). Kamu istihdamında pozisyona değil, kariyere dayalı bir sisteme sahip ülkelerde, insanların kamu istihdamını tercih etme olasılığı daha yüksektir (Van de Walle ve ark., 2015). Bireylerin kariyer imkanları ve gelişimsel yörüngeleri, kişisel nitelikleri (örneğin ilgi alanları, yetenekleri, değerleri), öğrenme ve sosyalleşme deneyimleri ve çevrelerinin sağladığı kaynaklar, fırsatlar ve engeller dahil olmak üzere birçok değişkenden etkilenmektedir. Mesleki yollar bu değişkenlerden herhangi biri tarafından değil, aralarındaki etkileşimler tarafından oluşturulur ve kariyer geliştirme süreci işe hazırlık, işe giriş, işe uyum sağlama ve işten uzaklaşma gibi birden fazla dönem boyunca gerçekleşebilir (Lent, 2012). Günümüzde, insan kaynakları yöneticileri, değerli çalışanları güvende ve değerli hissettiren kariyer faaliyetleri sağlayarak elde tutmak için daha etkili programlar ve politikalar tasarlamak için bilgiye büyük ihtiyaç duymaktadırlar; bu durum iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltır ve performansı iyileştirebilir (Ababneh, 2013).

Bu araştırma ile kariyer adanmışlığı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin tespiti amaçlanmıştır. İlgili literatür incelendiğinde kariyer adanmışlığı ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını kamu spor örgütlerinin yöneticileri kapsamında inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle her iki kavramın birlikte ele alınarak incelenmesinin ve sonuçlarının ilgili literatüre, politika yapıcı yöneticilere katkı sağlaması bakımından önem arz ettiği düşünülmektedir.

Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve

Bu başlık altında kariyer inşa teorisi (career construction theory), sosyal kimlik teorisi (social identity theory) kapsamında kariyer adanmışlığı ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Kariye İnşa Teorisi ve Kariyer Adanmışlığı

Kariyer teorileri, kişinin yaşamı boyunca meslek seçimini ve gelişimini belirlemek için birden çok faktörün birlikte işlediğini açıklayan bilgiler sağlarlar (Lent, 2012). Kariyer inşa teorisi (career construction theory), bireylerin mesleki davranışlarına anlam yükledikleri yorumlayıcı ve kişilerarası süreçleri açıklar (Savickas, 2005). Del Corso ve Rehfluss'a (2011) göre Savickas'ın kariyer inşa teorisi, kariyer danışmanlığına ve kariyer gelişimine yapılandırmacı ve anlatsal bir bakış açısıyla yaklaşır. Kariyer inşa teorisi, bireylerin hayatlarını ve kariyerlerini nasıl ve neden oluşturduklarını anlamada bütünsel olarak netlik kazandırmak için anlatı ve kariyer kavramsallaştırmalarını etkili bir şekilde bütünleştirir ve böylece bireylerin tutarlı bir kimlik geliştirmelerine, çevrelerine uyum sağlamalarına ve kariyer hikâyelerinin bir sonraki bölümünü oluşturmalarına yardımcı olur (Del Corso ve Rehfluss, 2011). Bu teori aynı zamanda kişilerin bireysel inşacılık ve sosyal inşacılık ile kariyerlerini nasıl inşa ettikleri ele alır (Altınsoy ve Erdoğan, 2023). İlgili teorinin rehberliğinde yapılan araştırmalar sayesinde, kariyer danışmanları ve araştırmacılar, bireylerin kişiliklerinin ve iş rollerinin önemli yaşam temalarıyla bütünleşmesiyle uyumlu olarak kariyerlerini nasıl farklı şekillerde inşa ettiklerinin ve ilerlettiklerinin daha iyi anlaşılabilmesini sağlarlar (Rudolph ve ark., 2019).

Geçmişte piramit tipi bürokratik örgüt yapılanmalarında kıdem ile birlikte gelmekte olan terfi günümüzde iş görenlerin yetenekleri, nitelikleri ve kariyer adanmışlıkları ile birlikte gerçekleşmektedir. Bu nedenle kariyer adanmışlığı, kariyer planlarının gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır (Muslu ve Temur, 2021). Hirschi ve arkadaşlarına (2014) göre kariyer adanmışlığı bir kişinin çeşitli kariyer davranışlarıyla ifade edilen kariyerini proaktif olarak geliştirme derecesi olarak tanımlanmıştır. Kariyer adanmışlığı yapısı itibarıyla sergilenen davranışlara odaklanmaktadır (Korkmaz ve ark., 2020). Bireylerin kariyerlerini geliştirme yolunda önemli bir kavram olan kariyer adanmışlığı (Boğazlıyan, 2023) çeşitli kariyer davranışları göstererek kişinin kariyerini geliştirme düzeyi olarak da ifade edilebilir (Karaşin ve Öztürk, 2023).

Sosyal Kimlik Teorisi ve Örgütsel Özdeşleşme

İş görenler, meslek gruplarının bir parçasıdır ve kariyerlerinin bu yönüyle az veya çok güçlü bir şekilde özdeşleşebilmektedirler (Egold ve Van Dick, 2015). Günümüzde örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış alanında temel bir kavram haline gelerek yönetim araştırmalarında giderek daha

fazla ilgi görür hale gelmiştir. Bunun nedeni örgütsel özdeşleşmenin iş gören ile örgüt arasında var olan temel bağı yansıtan ve bu nedenle işyerindeki birçok önemli tutumu ve davranışı açıklamada ve tahmin etmede belirli bir potansiyele sahip temel psikolojik bir durum olarak görülmesidir (Edwards, 2005). İlgili yazın incelendiğinde örgütsel özdeşleşme kavramının, sosyal kimlik teorisinin temel ilkelerinden yola çıkılarak açıklanan örgütsel bir davranış kavramı olduğu tespit edilmiştir (Özsarı, 2021). Özdeşleşme olgusunun sosyal kimlik teorisiyle yakından ilişkili olduğu varsayılmaktadır (Aliyev ve Işık, 2014). Teoride, sosyal kimliğin bir grup insanla bir olma algısı olduğu (Ashforth ve Mael, 1989), sosyal kimlikle ilgili psikolojik süreçleri kullanarak sosyal gruplar arasındaki ilişkileri ve grup süreçlerini açıklamanın yanı sıra, bir bireyin bir gruba ait olma hissi ve bu üyelikle ilişkili olumlu veya olumsuz duyguların yansıtıldığı ifade edilmiştir (Hogg ve ark., 1995; Harwood, 2020).

Mael ve Ashforth'a (1992) göre örgütsel özdeşleşme, bir örgütte algılanan birlik ile örgütün başarısı ve başarısızlıklarını iş görenlerin kendi başarıları ve başarısızlıkları olarak görmeleridir. Örgütsel özdeşleşme, bir kişinin çalıştığı örgüte ait olma duygusunu ifade etmektedir (Karanika-Murray ve ark., 2015). Bir bireyin örgüte psikolojik bağlılığını ifade eden örgütsel özdeşleşme, gelişmiş örgütsel performansla ilişkilidir (Reade, 2001; Ng, 2015). İş görenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve örgütleri ile psikolojik bir bağ kurmalarını ifade eden bu kavram, kötü ve iyi günde örgütte kalma arzusu olarak örgütlerce arzulanan pek çok çıktı tutumun öncülleri arasındadır (Turunç, ve Çelik, 2010). Bu kavram, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve verimlilik derecelerini arttıran önemli bir unsur (Fettahlıoğlu ve Koca, 2019) olmasının yanında, aynı zamanda bireylerin örgütlerine göre benliklerini nasıl tanımladıklarını yansıtan bir durum olduğu da dile getirilmiştir (Wiesenfeld ve ark., 2001).

Kariyer adanmışlığı, kişinin mevcut çalışma organizasyonundan ziyade kariyerine olan duygusal bağlılığını ifade eden bir kavramdır (Zhu ve ark., 2021). Bu durum göz önüne alındığında iş görenlerin kurumlarıyla özdeşleşmeleri de önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Özer ve ark., 2021). Çalışanların iş performansı ve gerekli iş davranışları için ön koşullardan biri, işe ve örgüte karşı olumlu tutumlarıdır (Minarova, 2018). Elbette günümüzdeki örgütlerde, kariyer adanmışlığı davranışları gösteren bireyler tercih sebebidir (Muslu ve Temur, 2021). Bunun yanında örgütsel özdeşleşmenin, örgütlerdeki bireysel tutum ve davranışları açıklamada benzersiz bir değere sahip olduğu (Lee vd. 2015), örgütsel özdeşleşmenin özellikle insanların kariyerleri boyunca sahip oldukları örgütsel bağlılıkları anlamlandırmaya (Hoyer, 2016) çalıştıkları göz önünde bulundurulursa her iki kavramın birlikte ele alınmasının önemi daha iyi anlaşılabilir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nicel verilerin analizinde, betimsel istatistikler, korelasyon analizi vb. yöntemler kullanılabilir (Kuzu, 2013).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, kamu spor örgütlerinde spor yöneticisi olarak görev yapan ve kolayda örnekleme yöntemiyle seçilerek araştırmaya gönüllü olarak katılan 34 (% 15.7) kadın, 182 (% 84.3) erkek olmak üzere toplamda 216 kişiden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Spor yöneticilerinin demografik özelliklerini (cinsiyet, eğitim seviyesi, unvan) tespit etmek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Bireylerin çeşitli kariyer davranışlarıyla ifade edilen kariyerlerini proaktif biçimde geliştirmesinin derecesini ölçme amacıyla Hirschi vd. (2014) tarafından geliştirilmiştir. Dokuz madde, tek boyut ve beşli likert tipinde olan ölçeğin Türkçe uyarlaması Korkmaz vd. (2020) tarafından yapılmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşme algısını ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Altı madde, tek boyut ve beşli likert tipinde olan ölçeğin Türkçe uyarlaması Şahin (2014) tarafından yapılmıştır. Bu araştırma için ölçeğin maddelerinde uyarlama çalışması yapılmıştır.

Araştırma ölçeklerinin yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar bulgular kısmında sunulmuştur. Yapı geçerliliği, ölçekten elde edilen sonucun ve bu sonucun ne ile bağlantılı olduğunun açıklanmasını sağlar. Hazırlanan ölçek maddelerinin belirlenen özellikleri ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Çalışmalarda yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) kullanılması önem arz etmektedir (Akyüz, 2018).

Verilerin Analizi

Tabachnick ve Fidell'e (2015) göre normallik varsayımının iki bileşeni çarpıklık ve basıklıktır. Çalışmada bu değerlere bakılmış ve normallik (-1 ile +1) varsayımı sağlanmıştır (Çokluk ve ark., 2018). Verilerin homojenliği kontrol edilmiştir. Betimleyici istatistiğin yanı sıra, ölçeklerin ortalama değerleri hesaplanmış ve ikili karşılaştırmalarda Independent sample t testi kullanılmıştır. İlişkisel model kapsamında pearson korelasyon analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın Etiği

Araştırma için Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Komisyonu'ndan 09.05.2023 tarihli ve E-36592570-600-4777880 sayılı etik kurul onayı ve araştırma izni alınmıştır. Ayrıca “mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir.”

Bulgular

Tablo 1. Spor Yöneticilerinin Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	34	15.7
	Erkek	182	84.3
Eğitim seviyesi	Lisans	149	69.0
	Lisansüstü	67	31.0
Unvan	İl müdürü	4	1.9
	Hizmet müdürü	9	4.2
	Şube müdürü	163	75.5
	Sporcu eğt. mrk. müdürü	6	2.8
	İlçe müdürü	22	10.2
	Gençlik merkezi müdürü	12	5.6
Toplam		216	100

Araştırmaya 34 (% 15.7) kadın, 182 (% 84.3) erkek olmak üzere toplamda 216 spor yöneticisi katılmıştır. Lisans eğitim seviyesinde 149 (% 69), lisansüstü eğitim seviyesinde 67 (% 31), spor yöneticisi bulunmaktadır. Unvan dağılımlarına bakıldığında İl müdürü 4 kişi (% 1.9), hizmet müdürü 9 kişi (% 4.2), şube müdürü 163 kişi (% 75.5), sporcu eğitim merkezi müdürü 6 kişi (% 2.8), ilçe müdürü 22 kişi (% 10.2), gençlik merkezi müdürü 12 kişi (% 5.6) şeklinde gruplanmıştır.

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Cronbach's Alpha Bulguları

	CMIN/DF (x ² /df)	GFI	AGFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA	Cronbach's Alpha
Kariyer Adanmışlık Ölçeği	2.249	.965	.900	.987	.988	.972	.076	.94
Örgütsel Özdeşleşme	1.233	.983	.960	.995	.995	.991	.033	.83

Bu araştırma için kariyer adanmışlık ölçeğine ilişkin DFA yapılarak model uyum kriterleri incelenmiş ve CMIN/DF(x²/df): 2.249, GFI: .965, AGFI: .900, CFI: .987, IFI: .988, TLI: .972, RMSEA: .076 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin bu araştırma için Cronbach's Alpha değeri .94 olarak bulgulanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin bulgular: CMIN/DF(x²/df): 1.233, GFI: .983, AGFI: .960, CFI: .995, IFI: .995, TLI: .991, RMSEA: .033 ve Cronbach's Alpha değeri .83 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan her iki ölçeğin, toplanan veri ile doğrulandığını göstermektedir

(Hooper ve ark., 2008; Erkorkmaz ve ark., 2013; Hair ve ark., 2014). Her iki ölçeğin Cronbach's Alpha değerlerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kalaycı, 2018).

Tablo 3. Cinsiyet Değişkeni t Testi

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Kariyer adanmışlığı	Kadın	34	3.67	.907	1.040	.299
	Erkek	182	3.51	.825		
Örgütsel özdeşleşme	Kadın	34	2.63	.979	1.188	.236
	Erkek	182	2.42	.957		

Araştırma ölçekleri cinsiyet değişkeni t testi sonuçlarına göre spor yöneticilerinin kariyer adanmışlıkları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir değişim tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 4. Eğitim Düzeyi Değişkeni t Testi

	Eğt. Düzeyi	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Kariyer adanmışlığı	Lisans	149	3.43	.846	-2.809	.005*
	Lisansüstü	67	3.77	.778		
Örgütsel özdeşleşme	Lisans	149	2.53	.917	1.661	.098
	Lisansüstü	67	2.29	1.043		

* $p < .05$

Araştırma ölçekleri eğitim düzeyi değişkeni t testi sonuçlarına göre spor yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme seviyelerinde anlamlı bir farklılık söz konusu değilken; kariyer adanmışlık seviyeleri lisans ve lisansüstü eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Lisansüstü eğitim seviyesindeki spor yöneticilerine ait ortalama değerlerin, lisans eğitim seviyesindeki spor yöneticilerine ait ortalama değerlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 5. Araştırma Değişkenleri Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2
1.Kariyer adanmışlık	-	
2. Örgüt özdeşleşme	-.212**	-

** $p < .01$

Tablo 5'te bağımsız değişken olan kariyer adanmışlığı ile bağımlı değişken olan örgütsel özdeşleşme değişkenlerine ait korelasyon katsayısı sunulmuştur. Korelasyon türü ilişki aramalarında, değişkenlerin birlikte değişim katsayıları öğrenilmeye çalışılır (Karasar, 2019). Korelasyon katsayısını değerlendirmede şu sınırlar kullanılmaktadır: $0 < r \leq 0.3$ arasında olması zayıf, $0.3 < r \leq 0.7$ arasında orta, $0.7 < r \leq 1$ arasında olması kuvvetli bir ilişki olarak tanımlanabilir (Norusis, 2008). İlgili sonuca göre kariyer adanmışlığı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif (-.212) bir korelasyon tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Kariyer adanmışlığı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin tespiti için yapılan bu araştırmada spor yöneticilerinin kariyer adanmışlıkları ile örgütsel özdeşleşme düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir değişim tespit edilmemiştir. Alan yazındaki araştırma sonuçlarına bakıldığında Tunç ve Tunç (2022) rehber öğretmenlerin, Dursun ve Tozoğlu (2024) öğretmen adaylarının, Ertekin (2021) ise üniversite öğrencilerinin, Popoola ve Oluwale (2007) devlet memurlarının kariyer adanmışlıklarının cinsiyete göre farklılaşmadığını bildirmişlerdir. Ancak Chung (2002) erkek ve kadın katılımcıların önemli ölçüde farklılık gösterdiğini raporlamıştır. Turunç ve Çelik (2010) cinsiyetin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Nartgün ve Kalay (2014) ile Saygılı ve diğerlerinin (2019) araştırmasında katılımcıların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Farklı yönlü bulguların ilgili literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

Araştırmada spor yöneticilerinin eğitim seviyesi değişkenine göre örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgu Yarmacı'nın (2012), Tolukan vd. (2016) ile Korkmaz ve diğerlerinin (2017) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Araştırmanın diğer bir bulgusu spor yöneticilerinin kariyer adanmışlık seviyelerinin lisans ve lisansüstü eğitim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı yönündedir. Sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda lisansüstü eğitim seviyesindeki spor yöneticilerine ait ortalama değerlerin, lisans eğitim seviyesindeki spor yöneticilerine ait ortalama değerlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Kısaca lisansüstü eğitim düzeyindeki spor yöneticilerinin kariyer adanmışlık seviyeleri daha yüksektir. Araştırma bulgusunu destekler nitelikteki bulgulara Temiz'in (2022) çalışmasında görmek mümkündür. İlgili araştırmada katılımcıların kariyer adanmışlık seviyelerinin lisans, lisansüstü ve doktora eğitim düzeylerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı yönünde olup, doktora seviyesindeki katılımcıların kariyer adanmışlık seviyeleri lisans ve lisansüstü eğitim seviyesindekilere göre daha yüksektir. İlgili bulgular eğitim değişkeninin kariyer adanmışlığı üzerinde etkilerinin bulunduğunu düşündürmektedir.

Araştırmanın korelasyon analizi bulgularına göre kariyer adanmışlığı ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir korelasyon tespit edilmiştir. İlgili yazında her iki kavramın farklı değişkenlerle birlikte değerlendirildiği araştırma sonuçlarına rastlamak mümkündür. Örneğin Siyahtaş vd. (2023) spor gönüllülerinin motivasyonu ile kariyer gelecek algısı ve kariyer adanmışlıkları arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Kariyer adanmışlığının örgütsel bağlılık ile pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir (Shah, 2011). Kariyer tatmininin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği sonucuna diğer bir araştırmada ulaşılmıştır (Erer, 2021). Kariyer katılımı ile

kariyer öz yeterlilik inançları arasında pozitif (Hirschi ve ark., 2014), kariyer adanmışlığı ile öznel iyi oluş arasında pozitif (Karaşin ve Öztırak, 2023), kariyer adanmışlığı ile kariyer kararı pişmanlığı arasındaki negatif (Tunç ve Tunç, 2022), kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasında pozitif (Ertekin, 2021), kariyer tatmini ile işe adanmışlık arasında pozitif (Güneş ve Ataç, 2022) bir ilişim tespit edilmiştir. Öte yandan Pham (2020) örgütsel özdeşleşmenin kariyer tatmini üzerinde pozitif etkileri bulunduğunu ifade etmiştir. Özbezek (2022) örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel prestij ve kariyer tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşmıştır. Etlik ve diğerleri (2019) spor yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin iş becerikliliği üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Şahin'in (2014) araştırmasında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel kimlik algısı arasında pozitif bir ilişki bulunduğu anlaşılmıştır. Karanika-Murray vd. (2015) örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde dolaylı ve olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme aracılığıyla gerçekleştiği raporlanmıştır (Shen ve ark., 2014). Örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek ve çalışan bağlılığı arasında kısmi aracılık etkisine sahiptir (Dai ve Qin, 2016). Yang vd. (2023) kariyer kimliğine sahip bireylerin kariyer ağı kurma davranışlarına girme ve kendilerini bir örgütle özdeşleştirme eğiliminde bulunduklarını belirtmişlerdir.

Bu araştırma sonuçları, lisansüstü eğitim düzeyine sahip spor yöneticilerinin kariyer adanmışlıklarının lisans eğitim düzeyine sahip spor yöneticilerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu; kariyer adanmışlığının, örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif bir etkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırma örneklemiyle sınırlı olarak spor yöneticilerinin kariyer adanmışlıkları arttıkça, örgütsel özdeşleşme seviyelerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonucun spesifik bir bulgu olduğu, bu nedenle gelecek dönemde yapılacak araştırmalarda bu durumun sebeplerinin araştırılmasının önem arz ettiği ifade edilebilir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Komisyonu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 09.05.2023

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: E-36592570-600-4777880

Kaynakça

- Ababneh, R. (2013). Antecedents and outcomes of career development in Jordanian public sector. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 4(4), 417-426. <https://hdl.handle.net/10520/EJC142046>
- Akyüz, H. E. (2018). *Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198. <https://doi.org/10.17798/bitlisfen.414490>
- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A. ve Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *Plos One*, 17(5), e0265535. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Aliyev, Y. ve Işık, M. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(37), 131-149.
- Altınsoy, H. M. B. ve Erdoğan, N. (2023). Akademisyenlerin kariyer kimliğinin inşası: Seçkin akademisyenler üzerine bir çoklu vaka çalışması. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 211-228. <https://doi.org/10.32329/uad.1298967>
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Boğazlıyan, E. E., Yalçın, S. B. ve Avşaroğlu, S. (2023). Kariyer stresi ve kariyer adanmışlığı ilişkisinde bir yordayıcı olarak öğretmenlik mesleğine yönelik tutumun incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi pedagojik formasyon öğrencileri örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 613-620. <https://doi.org/10.33206/mjss.1146653>
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28, 277-284. <https://doi.org/10.1023/A:1015146122546>
- Çiçek, I. (2023). Organizational identification with the effect of organizational socialization: The validity of social identity theory. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 26(1), 1-19. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1121576>
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, S. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem.
- Dai, K. ve Qin, X. (2016) Perceived organizational support and employee engagement: Based on the Research of organizational identification and organizational justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 46-57. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.412005>
- Del Corso, J. ve Rehfuß, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 334-339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.003>
- Demirel, Y., Turan, E., Çetin, S. ve Dengel, D. (2019). Örgütlerde politik davranışların kariyer planlama üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 302-314.
- Kuzu, A. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Adile Aşkı KURT (Ed.), Eylem araştırması. No: 2750, 62, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Dursun, M. ve Tozoğlu, E. (2024). Öğretmen adaylarının mental iyi oluş ve kariyer adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 6(3), 254-261. <https://doi.org/10.56639/jsar.1527399>
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2005.00114.x>
- Egold, N. ve Van Dick, R. (2015). Career and organizational identification: Extending the expanded model of identification. In *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 99-115). Edward Elgar Publishing.
- Erer, B. (2021). Psikolojik güçlendirme algısının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 12(2), 443-457. <https://doi.org/10.20409/berj.2021.331>
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S.Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223. <https://doi.org/10.5336/medsci.2011-26747>
- Ertekin, A.B. (2021). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3).
- Etlik, H. A., Yıldız, K. ve Yıldız, Y. (2019). Spor yöneticilerinin iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(2), 128-136.
- Fettahioğlu, Ö. O. ve Koca, N. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisi. *The Journal of Social Sciences*, 2(4), 218-234. <https://doi.org/10.16990/SOBIDER.92>
- Gök, Y. ve Sunay, H. (2010). Türkiye ve Fransa'da uygulanan spor yönetiminin kamu yönetimi açısından karşılaştırılması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 7-16. https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000170
- Güneş, H. N. ve Ataç, L.O. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar University Journal of Social Sciences*, 20, 109-122. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1081570>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. (Seventh Ed). Pearson Education Limited.
- Harwood, J. (2020). Social identity theory. *The International Encyclopedia of Media Psychology*, 1-7. <https://doi.org/10.1002/9781119011071.iemp0153>

- Hirschi, A., Freund, P. A. ve Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hogg, M. A., Terry, D. J. ve White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 255-269. <https://doi.org/10.2307/2787127>
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M.R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53-60.
- Hoyer, P. (2016). Making space for ambiguity: Rethinking organizational identification from a career perspective. *Scandinavian Journal of Management*, 32(3), 166-177. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2016.08.002>
- İleri, H., Karaman, A. ve Engiz, G. (2009). Çalışanlarda kariyer tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 12(1-2), 78-96.
- Infeld, D. L., Adams, W. C., Qi, G. ve Rosnah, N. (2010). Career values of public administration and public policy students in China, Malaysia and the United States. *International Journal of Public Administration*, 33(14), 800-815. <https://doi.org/10.1080/01900692.2010.520950>
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (8. baskı). Dinamik.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. ve Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel.
- Karaşin, Y. ve Özturak, M. (2023). Çalışanların kariyer adanmışlığının öznel iyi oluşları üzerindeki etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 1, 46-56. <https://doi.org/10.35345/johmal.1252034>
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A. ve Akça, M.Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677. <http://dx.doi.org/10.26449/sss.2570>
- Korkmaz, O., Aydemir, S. ve Uysal, H. T. (2017). Örgütsel özdeşleşme üzerinde örgüte hâkim kurum kültürünün etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 62-81.
- Lee, E.-S., Park, T.Y. ve Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(5), 1049-1080. <https://doi.org/10.1037/bul0000012>
- Lent, R. W. (2012). Social cognitive career theory. In Brown, S.D., ve Lent, R.W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (Second Edition), (pp.115-146). John Wiley & Sons.
- 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 Behaviour*, 13(2), 103-123.
- Minarova, S. (2018). Engagement, loyalty, organizational commitment, job satisfaction and motivation of public administrations managers. *Social & Economic Review*, 16(1), 53-66.
- Muslu, A. ve Temur, A. (2021). Proaktif kariyer adanmışlığı davranışları ölçeğinin Türkçeye uyarlama ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 15-28. <https://doi.org/10.17336/igusbd.681944>
- Nartgün, Ş. S. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 9(2), 1361-1376. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.6414>
- Ng, T. W. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.003>
- Norusis, M. J. (2008). *SPSS statistics 17.0 guide to data analysis*. Published by prentice Hall Inc.
- Özbezek, B. D. (2022). Örgütsel prestij ve kariyer tatmini: Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güvenin aracılık rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(43), 1051-1068.
- Özer, Ö., Özkan, O. ve Özmen, S. (2021). Yalın yönetim ve örgütsel güvene yönelik algının örgütsel özdeşleşmeye etkisi: özel bir hastanede araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 92-100. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.875299>
- Özsarı, A. (2021). Entelektüel sermaye ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Bir kamu spor örgütü araştırması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 349-364. <https://doi.org/10.25307/jssr.961153>
- Özsarı, A. (2020). Türk kamu spor yönetiminin yeni teşkilat yapısı (Taşra Teşkilatı). Z. Yıldırım ve M. Turgut (Ed.), *Sporda bilimsel ve akademik yaklaşımlar 4* (1. Baskı, 55) içinde. Gece Kitapevi.
- Pham, M. (2020). The effect of professional identification and organizational identification on career satisfaction, job satisfaction and organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(11), 2683-2694. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.024>
- Popoola, S. O. ve Oluwole, D. A. (2007). Career commitment among records management personnel in a state civil service in Nigeria. *Records Management Journal*, 17(2), 107-116. <https://doi.org/10.1108/09565690710757904>
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291. <https://doi.org/10.1080/09585190110083794>
- Rudolph, C. W., Zacher, H. ve Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S.D., & Lent, R.W. (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work 1* (pp.42-70). John Wiley, New Jersey.
- Saygılı, M., Özer, Ö. ve Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: Bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35,175-184. <https://doi.org/10.30794/pausbed.454150>
- Shah, N. (2011). Investigating employee career commitment factors in a public sector organisation of a developing country. *Journal of Enterprise Information Management*, 24(6), 534-546. <https://doi.org/10.1108/17410391111166567>
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y. ve Zhang, Q. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European Management Journal*, 32(3), 406-412. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.08.004>
- Siyahtaş, A., Çavuşoğlu, S. B. ve Kantar, A. N. (2023). Spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer gelecekleri ve adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 48-63. <https://doi.org/10.55929/bsad.1243177>
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa Örneği)*. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S, (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. 6. baskı. (Çev: Mustafa Baloğlu). Nobel Akademik Yayıncılık, s.79.
- Taşgın, Ö. (2004). Gençlik ve spor genel müdürlüğü merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi. *Selçuk İletişim*, 3(3), 170-175.
- Temiz, F. (2022). Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumları ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tolukan, E., Şahin, M. Y. ve Koç, M. (2016). Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 11(8),377-398. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9558>
- Tunç, E. ve Tunç, M. F. (2022). Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <http://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Van de Walle, S., Steijn, B. ve Jilke, S. (2015). Extrinsic motivation, PSM and labour market characteristics: a multilevel model of public sector employment preference in 26 countries. *International Review of Administrative Sciences*, 81(4), 833-855. <https://doi.org/10.1177/0020852314563899>
- Veit, S. (2020). Career patterns in administration. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1393>
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. ve Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of Management*, 27(2), 213-229. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00096-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00096-9)
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X. ve Cui, Z. (2023). Career identity and organizational identification among professionals with on-demand work. *Personnel Review*, 52(3), 470-491. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0193>
- Yarmacı, N. (2012). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S. ve Park, I. J. (2021). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502-524. <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>