

GENÇLİK HİZMETLERİ VE İL SPOR MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇALIŞAN ANTRENÖRLERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION IN COACHES EMPLOYED IN YOUTH SERVICES AND PROVINCIAL SPORTS DİRECTORATE

¹Erhan ŞAHİN, ¹Servet REYHAN*

¹Siirt Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü Spor Yönetim Bilimleri
Anabilim Dalı, Siirt, Türkiye

* reyhan_servet@hotmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı gençlik hizmetleri ve il spor müdürlüğünde çalışan antrenörlerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma nicel yöntemle desenlenmiş olup betimsel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini Adana, Sakarya ve Siirt illerinde bulunan 148 antrenör oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmadaki zorluktan dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini basit tesadüfi yolla seçilen 148 antrenör oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Algılanan Örgütsel Destek değişkeni için Eisenberger ve arkadaşlarının (1997) geliştirmiş oldukları 'Algılanan Örgütsel Destek' ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme değişkeni için Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirmiş oldukları ölçek kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde betimsel analizlerden ve anlamlılık testlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme davranışlarına dair betimsel analizlerinde algılanan örgütsel desteğin çok yüksek düzeyde olduğu, örgütsel özdeşleşmenin ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldığında katılımcı antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme davranışları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna göre antrenörlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin arttığı; örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan antrenörlerde algılanan örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına dair olan modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Yordayıcı değişkenler olarak algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı derecede yordadığı görülmüştür. Bu durumda antrenörlerde algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi toplam varyansın yaklaşık % 6'sını açıkladığı görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmanın amacı dikkate alınarak öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Antrenör, Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme

ABSTRACT

The main objective of this research was to examine the relation of organizational identification and perceived organizational support between youth services and sports coaches working in the provincial sports directorate. This research designed with quantitative method and expressive scanning model. Number of 148 coaches takes part from Adana, Sakarya and Siirt cities. Due to difficulties researcher were encouraged to take samples. Total of 148 coaches were selected by coincidence. Perceived Organizational Support variables scale is used for data collection also Eisenberger and his friends have used and developed those methods (1997). Moreover, Maelve Ashforth (1992) Perceived Organizational Support developed were used. The significance tests were used for data analysis and descriptive analysis. As a result of this research perceived organizational support and organizational identification on coaches behaviour were found very high at the descriptive analysis. It is seen that organizational identification was high. There were low positive and significant relation seen between organisational support and organisational identification of those who attended to this research. According this result perceived organizational support levels and organizational identification level were increase same direction. It has been found that model of organisational support and organisational identification of participants was meaningful. According to the results of the regression analysis conducted between organisational support and organisational identification was prediction support has been shown to significantly predict organizational identification. In this case perceived organisation support of coaches explain 6% organizational identification. According to this result and considering the purpose of the study recommendation have been made for further study.

Keywords: Balance, Coach, Perceived Organizational Support, Organizational Identification

JEL CODE: L83

GİRİŞ

Her birey çalıştığı kurumun bir üyesidir ve bireylerin kendilerini kurumun bir unsuru olarak tanımları gerekir. Kendini kurum unsuru olarak gören bir birey güvende olur, kurumun diğer üyeleri ile fikir birliği sağlar. Bir çalışan kurumu ile ne kadar uyumlu bir şekilde özdeşleşirse, kurum içi amaç ve hedefleri doğrultusunda davranışlar sergiler ve böylece birey kendisini kurumu ile ortak payda içerisinde hisseder (Öz & Bulutlar 2009). Bir kurumda kurum içi çalışanlarının ortak paydada buluşması ve kurum içi özdeşleşmeleri önemlidir ki; bu durum beraberinde bireylerin birbirlerini tanımlarını sağlar. Kurum içinde birlikte çalışma ve özdeşleşme örgütsel özdeşleşmeyi gerektirir. Örgütsel özdeşleşme bireylerin kendilerini kurumlarının bir unsuru olarak görmeleri şeklinde tanımlanır (Öz & Bulutlar 2009).

Örgütsel özdeşleşme; başarı ve başarısızlık durumlarını içeren, ait olma ya da birlik olma algılayışı olarak tanımlanmaktadır (Turunç & Çelik 2010). Barutçu (2015), örgütsel özdeşleşmeyi örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olarak açıklar.

Bir kurumda kurum itibarını yükseltmek bireylerin kurumla iyi özdeşleşmelerini sağlar. Çünkü bireylerin kimlikleri ve kişilikleri bağlı buldukları kurumlardan etkilenir. Bu yüzden çalışan bireyler kendi kariyerleri toplum içinde başarısı yüksek kurum ve kuruluşların bir parçası olmak isterler. Bu yüzden kurumların sürdürülebilir gelişmeyi sağlamak için bilgi yaratması ve saklaması gerekmektedir ki; bu da kurum çalışanları olmaktadır (Öz & Bulutlar 2009).

Özdeşleşmede, kurum kimliği ile kişinin kimliği psikolojik olarak ortak hale gelmiş demektir (Cole & Bruch 2006). Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası hissetmeleri ve örgüt ile psikolojik bir bağ kurmaları olan örgütsel özdeşleşme, iyi ve kötü günde örgütte kalma arzusu olarak işletmelerce arzulanan öncüller arasında yer alır. Bireyin çalıştığı örgütü saygın olarak algılaması, örgütsel hedeflerin çalışanlar tarafından benimsemesi, birey-örgüt etkileşiminin sık olması, örgüt üyeleri arasındaki rekabetin düşük düzeyde olması ve örgütün çalışanların beklentilerini tatmin etmesi durumunda örgütle özdeşleşme sağlanmaktadır (Tak & Çiftçioğlu 2009).

Bu bağlamda örgütüyle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğilimindedirler ve bu çalışanlar, stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda kurumun menfaatini önde tutmaktadır. Bu da bireyin örgüte sıkı sıkıya bağlanmasını sağlar. Balay (2014), örgüte bağlılık gösteren bireylerin yüksek düzeyde üretken olduklarını; sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusuyla hareket ettiklerini dile getirmektedir.

Bireylerin örgüte kazandırdığı uzun vadeli başarıları, örgüt kaderini benimsemeleri ve örgütle ortak hedef ve gaye edinmeleri dikkate alındığında örgütsel özdeşleşme özellikle iş dünyasında önemli bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar örgütleriyle özdeşleştikçe örgütleri hakkındaki inançları da olumlu yönde olmaktadır. Örgütleriyle özdeşleşen bireylerin verimlilikleri ve performansları da artmaktadır. Dolayısıyla örgütüyle daha fazla özdeşleşen bireyler örgütleri hakkında daha olumlu düşünmeye eğilimlidirler ve iş tatminleri yüksek düzeydedir.

Yöneticilerin örgütsel özdeşleşmenin önemini kavramaları ve örgütsel özdeşleşmeyi kullanarak daha sâdik ve örgütsel başarının sağlanması yolunda elinden gelen performansı gösteren bireylere sahip olmak istemeleri yöneticilere birtakım sorumluluklar yüklemiştir. Bu sorumluluklar içerisinde başarılı bireyleri ödüllendirme başta gelir (Barutçu, 2015). Çalışanlar

organizasyondan beklentileri karşılandığı sürece yüksek performans göstermektedir (Organ, 1977).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme; çalışanların örgütleriyle iyi ve kötü günde dayanışma içerisinde olmaları, örgüte tutumsal ve davranışsal destekte bulunmaları ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri, kendilerini örgütle kişileştirmeleridir. Bireyler örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler (Tüzün & Çağlar 2008).

Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin spesifik bir biçimi olarak ele alındığından bireyin belirli bir örgüte ait olma algısına sahip olması ve kendini o örgütün üyesi olarak görmesinden kaynaklı örgüt içi performanslarının artırılmasında bireysel beklentilerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu durumda örgütsel destek ön plana çıkmaktadır. Çünkü günlük yaşantısının çoğunu iş ortamında geçiren ve yaşamsal gereksinimlerinin çoğunu karşılamak için çalışan insanlar, kendilerine rahat ve güvenli bir ortam sağlayan örgüt beklentisi içindedir (Tokgöz & Seymen 2013). Bireyler örgütlerinde desteklenme ihtiyacı duymaktadırlar. Örgüt ihtiyaçları için bu destek saygı duyulma, onay görme ve değer verilme gibi bir takım duygusal ihtiyaçların sağlanmasıdır. Örgütsel destek günümüz çalışanlarının en önemli haklarından biri haline gelmiştir.

İş tatmini etkileyen faktörler arasında örgütsel destek yer alır (Çakar & Yıldız 2009). Bir kurumda çalışan bireyler için örgütsel destek, çalışanların işle tutumları arasında etkisi olan önemli bir faktördür (Turunç & Çelik 2010). Keleş & Özbek (2008), işgörenin örgütün etkili bir elemanı olmasını sağlamak için bireysel ve örgütsel çıkarları birleştirmenin gerekli olduğunu açıklar. Çünkü örgüt ve örgüte katılan birey (işgören) arasında karşılıklı bir beklenti vardır (Memduhoğlu, 2008).

Çalışılan işletme tarafından değer verilme, iyi veya kötü günlerinde yalnızlık hissetmeme ve örgütün desteğini arkada görme gibi çalışan beklentilerinin karşılanması anlamına gelen algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütleri ile gönül bağı kurmalarında etkili olacağı değerlendirilmektedir (Turunç & Çevik 2010).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı gençlik hizmetleri ve il spor müdürlüğünde çalışan antrenörlerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Temel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Antrenörlerde algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi ne derece de yordayıp yordadığı sorularına cevap aranacaktır.

MATERYAL VE METOT

Araştırma Modeli

Gençlik hizmetleri ve il spor müdürlüğünde çalışan antrenörlerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu araştırma nicel yöntemle desenlenmiş olup betimsel tarama modelindedir. Tarama modelleri; Karasar (2006)'a göre, olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların "ne" olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışan çalışmalar betimsel çalışmalardır. Betimsel ya da survey çalışmalarda mevcut olan durum belirlenmek istendiğinden, bu tür çalışmalar genellikle doğal ortamda yapılmaktadır. Betimsel çalışmalarda kullanılan teknikler, çalışmanın adını da değiştirmektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Sakarya, Siirt ve Adana il ve ilçe merkezlerindeki gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde görev yapan 148 antrenör oluşturmaktadır. Evrende görev yapan antrenör sayısının çok fazla olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırmanın evreni çalışma evreni olarak yani kendini örnekleyen evren olarak kabul edilmiştir. Toplamda 148 antrenörden toplanan veriler analiz edilmiştir. Antrenörlerin demografik özelliklerive kişisel bilgiler tablo 1’de sunulmuştur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunun birinci bölümünde algılanan örgütsel destek değişkenini ölçmek için 36 soruluk Eisenberger (1986), ölçeğinin daha önce başka araştırmalarda da kullanılmış olan kısa versiyonu kullanılmıştır (Akalin,2006). Ölçek 8 maddeli ve 5’li likert yapıdadır. 5’li likert yapıda olan ölçekler ‘Kesinlikle Katılmıyorum(=1)’, ‘Katılmıyorum(=2)’, ‘Kararsızım(=3)’, ‘Katılıyorum(=4)’ ve ‘Kesinlikle Katılıyorum(=5)’ seçeneklerinden oluşmaktadır. Algılanan örgütsel destek ölçeği bu değişkeni tek boyutlu olarak ele almaktadır. Analizler sırasında algılanan örgütsel destek ölçeğinde bulunan “Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösteriyor” ve “Çalıştığım kurum fırsat bulsa beni istismar eder” maddeleri ters kodlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme değişkenini ölçen birkaç farklı ölçüm aracı olmakla birlikte bunlardan en yaygın olarak kullanılanı Mael ve Ashforth (1992), ölçeğidir. Bu konuda kullanılan en uzun ölçek Van Dick (2004), ölçeği olup 7’li likert yapıda ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ancak yapılan literatür taramasına göre Türkçe ve yabancı kaynakların çoğunda Türkçe’ye uyarlanmış, güvenilirlik ve geçerlilikleri test edilmiş ve genel kabul gören ölçek Mael ve Ashforth (1992), ölçeğidir. Çok özele inmeyen ve her kültürde anlaşılması kolay olarak nitelenen bu ölçek 5’li likert yapıda olup 6 maddeden oluşmaktadır ve örgütsel özdeşleşmeyi tek boyutlu olarak ele almaktadır (Mael ve Ashforth, 1992 ve Karayığit, 2008: 79-85). Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde ters kodlanacak madde bulunmamaktadır.

Verilerin analizi:

Uygulanan ölçek sonucunda oluşturulan veriler SPSS 21 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde kişisel bilgileri ortaya koymak için yüzde ve frekans değerlerinden; antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme algılarına ilişkin betimsel istatistik teknikleri, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon tekniği ve basit regresyon tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğine ilişkin iç tutarlılık katsayısı olan cronbachalpha katsayısına bakılmış ‘Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’ güvenilirlik katsayısı .78 ve ‘Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’ güvenilirlik katsayısı .79 bulunmuştur. $P<.01$ ve $p<.05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1: Katılımcı Antrenörlere Ait Cinsiyet, Medeni Durum, Branş, Öğrenim Durumu ve Yaş Değişkenlerine Göre Dağılımlar

Değişkenler	Alt gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	93	62,8
	Kadın	55	37,2
	Toplam	148	100,0
Medeni Durum	Evli	86	58,1
	Bekar	62	41,9
	Toplam	148	100,0
Branş	Futbol	25	16,9
	Basketbol	18	12,2
	Voleybol	17	11,5
	Yüzme	17	11,5
	Atletizm	15	10,1
	Diğer	56	37,8
	Toplam	148	100,0
Öğrenim Durumu	Lise	12	8,1
	Önlisans	16	10,8
	Lisans	100	67,6
	Yüksek Lisans	20	13,5
	Toplam	148	100,0
Yaş	20-30 Arası	70	47,3
	31-35 Arası	44	29,7
	36-40 Arası	16	10,8
	40 ve Üzeri	18	12,2
	Toplam	148	100,0

Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik özelliklerine bakıldığında % 62,8'nin erkek, % 37,2'sinin kadın olduğu, % 58,1'nin evli, % 41,9'nun bekar, % 16,9'nun futbol, % 12,2'sinin basketbol, % 11,5'nin voleybol, % 11,5'nin yüzme, %10,1'nin atletizm, % 37,8'nin diğer branşlara sahip olduğu, %8,1'nin lise, %10,8'nin önlisans, %13,5'nin lisans, %13,5'nin yüksek lisans mezunu olduğu, %47,3'ü 20-30, %29,7'si 31-35, %10,8'i 36-40, %12,2'si ise 40 ve üzeri yaş'a sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcı Antrenörlere Ait Kıdem, Kadro Tipi, Araç Gereç, Saha Sorunu, Öğrenci Sayısı Değişkenlerine Göre Dağılımlar

		<i>f</i>	%
Kıdem	0-5 Yıl	85	57,4
	6-10 Yıl	37	25,0
	11-15 Yıl	17	11,5
	16-20 Yıl	9	6,1
	Toplam	148	100,0
Kadro Tipi	Kadrolu	67	45,3
	Sözleşmeli	81	54,7
	Toplam	148	100,0
Araç Gereç	Evet	81	54,7
	Hayır	67	45,3
	Toplam	148	100,0
Saha Sorunu	Evet	58	39,2
	Hayır	89	60,1
	3,00	1	,7
	Toplam	148	100,0
Öğrenci Sayısı	1-50 Arası	88	59,5
	51-100 Arası	52	35,1
	101-150 Arası	8	5,4
	Toplam	148	100,0

Araştırmaya katılan antrenörlerin çalışma alanı özelliklerine (kıdem yılı, kadro tipi, araç-gereç, saha salonu, öğrenci sayısı) bakıldığında kıdem yılı 0-5 yıl arası (85 kişi) % 57.4, 6-10 yıl arası (37 kişi) % 25, 11-15 yıl (17 kişi) % 11.5, 16-20 yıl (9 kişi) % 6.1; kadrolu (67 kişi) % 45.3, sözleşmeli (81 kişi) % 54.7; araç-gereç evet (81 kişi) % 54.7, hayır kadrolu (67 kişi) % 45.3, saha sorunu evet (58 kişi) % 39.2, hayır (89 kişi) % 60.1, öğrenci sayısı 1-50 arası (88 kişi) % 59.5, 51-100 arası (52 kişi) % 35.1, 101-150 arası (8 kişi) % 5.4 öğrenciye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcı Antrenörlerin Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Özdeşleşme Davranışlarına Dair Betimsel Analizler

	N	X	ss
Algılanan Örgütsel Destek	148	4,52	1,02
Örgütsel Özdeşleşme		4,12	,91

Katılımcı antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme davranışlarına dair betimsel analizlere bakıldığında algılanan örgütsel desteğin çok yüksek düzeyde olduğu, örgütsel özdeşleşmenin ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcı Antrenörlerin Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Özdeşleşme Davranışları Arasındaki İlişki

		Algılanan Örgütsel Destek	Örgütsel Özdeşleşme
Algılanan Örgütsel Destek	PearsonCorrelation	1	,243**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	148	148
Örgütsel Özdeşleşme	PearsonCorrelation	,243**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	148	148

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Araştırmaya katılan antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldığında katılımcı antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme davranışları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=,24$); $p<.01$). Buna göre antrenörlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin arttığı düzeyde örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Tablo 5:Antrenörlerin Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	B	T	p
Toplam Örgütsel Özdeşleşme Algıları	0,243	0,059	0,243	3,027	0,003

$p \leq .01^*$

Araştırmaya katılan antrenörlerde algılanan örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi yordamasına dair olan modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Yordayıcı değişkenler olarak algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki yapılan regresyon analizi sonucuna bakıldığında algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı derecede yordadığı görülmüştür ($R=0,24$, $R^2= 0,059$ $p \leq .01$). Bu durumda antrenörlerde algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi toplam varyansın yaklaşık % 6'sını açıkladığı görülmektedir.

TARTIŞMA-SONUÇ

Bu araştırma gençlik ve spor il müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcı antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme davranışlarına dair betimsel analiz sonuçlarına bakıldığında algılanan örgütsel desteğin çok yüksek düzeyde olduğu, örgütsel özdeşleşmenin ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye bakıldığında katılımcı antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme davranışları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=,24$); $p<.01$). Buna göre antrenörlerin algılanan örgütsel destek

düzeylelerinin arttığı düzeyde örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Barutçu (2015), çalışmasında kamu çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, duygusal, devam, normatif ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile bazı demografik değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma çalışmamızla uyumludur. Turunç & Çelik (2010), araştırmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak artırdığı belirlemiştir; ayrıca çalışanların iş stresinin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak azalttığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde (Polat ve Meyda 2011), başka bir araştırmada; bireylerin örgütteki hiyerarşi eğilimine yönelik algılarının artması ile birlikte örgüte bağlılıklarının ve örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte örgütleriyle özdeşleşen bireylerin örgütlerine bağlanma düzeylerinin yükseldiği görülmektedir. Bu bağlamda ilgili örneklemeler karşılaştırıldığında çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını artırdığı ve algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin tam aracı etkisi olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Genel olarak örgütsel özdeşleşme, örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir. Literatürde örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel açıdan olumlu sonuçları olduğunu gösteren çalışmalar (Turunç & Çelik 2010, Öz & Bulutlar 2009, Barutçu 2015, Polat & Meyda 2011, Tokgöz & Seymen 2013), mevcut olup bu çalışmalara göre örgütsel özdeşleşme tükenmişliğin, işten ayrılma niyetinin, çatışmanın ve yabancılaşmanın azalmasını sağlamaktadır.

Örgütleri insanlardan, teknolojilerden ve insanların birbirine, işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşan bir bileşim olarak görmek mümkündür (Balcı, 2014).

Sezgin (2010), yaptığı çalışmada öğretmenlerin okula, işlerine ve öğrencilerin başarısına olan bağlılığı arttıkça, okulun etkililiğinin artacağını belirtirken, söz konusu durumun antrenörler için de geçerli olabileceği düşünülebilir.

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişkendir. Örgütsel özdeşleşmenin nasıl gerçekleştiğini anlamak, örgüte getirdiği faydalar açısından oldukça önemlidir (Balcı ve ark. 2012). Çalışmada, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiden yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan hiyerarşik regresyon analizinden de anlaşıldığı gibi örgütsel özdeşleşme, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık rolü oynamıştır. Bu sonuç, işgörenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerindeki asıl nedenin örgütsel güvenden çok örgütsel özdeşleşme olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum örgütsel özdeşleşmenin önemini bir kez daha kanıtlar niteliktedir (Tokgöz & Seymen 2013). Çünkü özdeşleşme, çalışan ile örgüt arasındaki bağı anlamaya çalışır. Çalışan ve örgüt arasındaki ilişki sisteminin gelişimi, pek çok sebepten dolayı önemlidir (Tüzün & Çağlar 2008).

Örgütsel destek Algılanan örgütsel destek konusunda yapılan araştırmalar örgüt üyelerinin bireysel özelliklerinin az da olsa algılanan örgütsel destek düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur. Bu araştırmalarda en çok ön plana çıkan ve algılanan örgütsel desteği etkilediği düşünülen bireysel faktörler, cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim düzeyidir (Bozkurt, 2007). Çakar & Yıldız (2009), yaptıkları çalışmada bankacılık ve sigortacılık sektöründe çalışanların örgütsel destek algısının iş tatminini etkileyen önemli bir faktör olduğu bulgusuna varmışlardır. Bu da çalışmamızın literatüründe üzerinde sıklıkla durulan örgütsel desteğin kurum içi önemini bir kez daha güçlendirir niteliktedir. Turunç ve Çelik (2010), araştırmalarında çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma düzeylerini anlamlı olarak etkilediği ve çatışma düzeylerini azalttığı belirlemiştir ve araştırma

sonucunda algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak etkilediği ve önemli oranda artırdığı sonucuna varmışlardır. Bu durum bir kurumda işgörenlerin o kurumdan yeterli düzeyde destek gördüklerinde kurum içi özdeşleşme düzeylerinde yükselme olasılığını beraberinde getirebilir. Tak & Çiftçioğlu (2009), algılanan örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme ile ilgili yaptıkları çalışmada konuların arasında doğrudan ve neden-sonuç niteliğinde bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Bu analiz çalışmamızla temelde örtüşmesine de analiz sonuçları iş görenin iş doyumunu ile örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişkiler olabileceğini göstermektedir.

Günümüz yönetim anlayışında çalışanların verimliliğinin ve performansının örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında ne denli önemli olduğu açıktır. Bu durumda yöneticiler çalışanlarını örgüt içinde etkin kılabacak ve onların özverili bir çalışma sergilemelerini sağlayacak tedbirler almalıdırlar. Çalışanlar sosyal birer varlık olarak ele alınıp onlara çeşitli gruplara katılma imkânı tanınmalı, yaptıkları işlere, kişiliklerine ve düşünce yapılarına değer verilmelidir. Kurumların kurum çalışanları arasında örgütsel özdeşleşmeyi artırıcı çalışmalar yapmaları gerekir. Bunun yanı sıra ilerleyen yaş, yüksek eğitim düzeyi, yüksek örgütsel kıdem, mesleki kıdem ve statü, yüksek maaşlı olma ve örgütte daimi kadroda bulunuyor olma örgütsel özdeşleşmeyi artırmaktadır (Polat, 2009: 33-47 Akt: Barutçu, 2015). Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alan ve bu önerileri uygulamaya aktaran, çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlayan ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence veren, örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayan, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi hakla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutan, örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmayan, herkese adaletli davranan ve hak yemeyen, çalışanlarını önemseyen ve onları karar süreçlerine dâhil eden işletmeler iş görenlere gerekli örgütsel desteği sağlamaktadırlar. Günümüzde işletmelerin en çok ihtiyaç duydukları şey rekabet gücü ve sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır. Bu da mevcut kaynakların etkin kullanımına bağlıdır. İnsan kaynağı bunların en önemlisidir çünkü taklit edilemez tek kaynak insandır. Bu noktada yöneticiler çalışanlarının bağlılıklarını, azimlerini ve örgüte olan özverilerini kazanabilmek için çalışanlarının örgütlerinin arkalarında olduğunu düşünmelerini sağlamalıdırlar. Örgütün kendini yenilemesi örgütün yeni koşullara uyumu, problemlerini öğrenmesi, etkin olabilmesi için ihtiyaç duyulan gelişmelere girişmesi gereklidir (Balci, 2014). Burada yöneticilere büyük iş düşmektedir. Yöneticiler ne derece örgüt üyelerine örgütsel destek uygularsa üyeler o derece örgütlerinin kendilerini desteklediğini düşünmektedirler. Çünkü yöneticiler astlarla örgüt yapısı arasında kalan bir yapıdırlar ve üyelerin algılarında örgütün temsilcileridirler. Bir başka ifade ile bugün örgütler iş görenlerden işyerini sevme, sadakat duygusuna sahip olma ve işyerinden ayrılma niyetine sahip olmama gibi birtakım duyguların ötesine geçmelerini beklemekte; örgütü bireysel kimlikleri ile özdeşleştirecek ölçüde benimsemelerini istemektedir. (Polat & Meyda 2009)

Bazı kurumlarda erkeklerin kurum ile özdeşleşmelerinin kadınlardan daha fazladır. Bowen(1986), çalışmasında bireylerin kurum ile özdeşleşmelerinin birlikte çalıştıkları yöneticilerini model alıp onlarla özdeşleşmeleri aracılığı ile gerçekleştiğini savunmuş ve aynı cinsten yönetici ile daha fazla özdeşleşildiğini gözlemlemiştir (Akt: Öz & Bulutlar 2009). Erkeklerin kurum ile daha fazla özdeşleştikleri yönündeki bulgunun Türkiye'deki erkek yönetici sayısının kadınlara kıyasla daha fazla olması (Öz & Bulutlar 2009), nedeni ile ortaya çıktığı düşünülmektedir. Bu duruma birçok toplumda olduğu gibi bizim toplumumuzda da erkek egemenliğinin daha fazla olmasının ve ailenin geçimini sağlamaktan erkeklerin sorumlu olmalarının da erkeklerin kadınlara oranla kurumlarıyla daha fazla özdeşleşmeleri sonucunu ortaya çıkarttığı düşünülebilir.

Bu araştırmaya göre cinsiyet değişkeninde genel olarak erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri bayanlara göre yüksektir. Erkekler kadınlara nazaran örgütle daha fazla özdeşirler.

Türk toplumunda erkek egemenliğinin daha fazla olmasının ve ailenin geçimini sağlamaktan erkeklerin sorumlu olmalarının da erkeklerin kadınlara oranla kurumlarıyla daha fazla özdeşleşmeleri sonucunu ortaya çıkarttığı düşünülmektedir (Öz & Bulutlar, 2009).

KAYNAKLAR

- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve bir ara değişken olarak örgüt temelli öz saygı*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., & Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-72
- Barutçu, K. (2015). *Kamu personelinin algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Manisa.
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605.
- Çakar, D. N., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "Algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karayiğit, K. Y. (2008). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Keleş, M., & Özbek, O. (2008). Gençlik ve spor genel müdürlüğü personelinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 113-123.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). A lumniand their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 103-123.
- Memduhoğlu B. H. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2),137-153
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2(1), 46-53.
- Öz, Ü., & Bulutlar, F. (2009). Algılanan kurumsal itibar ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak özdeşleşmenin rolü. *Yönetim Araştırma Dergisi*, 9(1), 35-52.
- Polat, M., & Meyda, H.C. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(156),142-159.

- Tak, B., & Çiftçiöğlü, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18), 100-116.
- Tokgöz, E., & Seymen, A.O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri*, 10(39), 61-76.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma” *Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232
- Tüzün, K.İ., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.

EXTENDED ABSTRACT

First of all, one has to know that it belongs to one's own and that it is an element. An individual who sees himself as an institutional entity becomes safe and provides consensus with other members of the institution. Turunç and Çelik (2010) define organizational identification as a perception of belonging or unity, including situations of success and failure, while Barutçu (2015) describes the increasing integration and harmonization of the goals of the individual with the aim of organizational identification. In the identification, the identity of the person with the identity of the institution has become psychologically shared (Cole and Bruch 2006). Organizational identification, in which employees feel part of themselves and establish a psychological tie with the organization, is one of the premise sought to operate as a desire to stay in good and bad days. Identification with the organization is provided if the individual perceives the organization as respectable, the organizational goals are accepted by the employees, the individual-organization interaction is frequent, the competition between the organizational members is low and the employees are satisfied with the expectations of the employees (Tak and Çiftçiöğlü 2009). In this context, the purpose of the research is to examine the relationship between perceived organizational support and organizational identification in coaches working in youth services and provincial sports directorates.

The research is quantitative and descriptive screening model. The sample group of the study consisted of 148 coaches, 93 of which were male (62.8) and 55 were female (37.2) in the provinces of Adana, Sakarya and Siirt. The Perceived Organizational Support scale developed by Eisenberger et al. (1997) and the scale developed by Mael and Ashforth (1992) for the Organizational Identification change were used for the Perceived Organizational Support variable as a data collection tool. Perceived Organizational Support Scale is 8-item and 5-point likert. Scales that are in a 5-point likert structure consist of 'I definitely do not participate (= 1)', 'I do not participate (= 2)', 'I am undecided (= 3)', 'I participate (= 4)' and 'I absolutely agree (= 5)'. "The institution I work with shows little interest to me" and "The institution I work with exploits me if it finds it" are coded incorrectly. The perceived organizational support scale handles this change as one dimension. The Organizational Identification Scale is a 6-item and 5-likert structure. The organizational identification scale treats this change as one dimension. There is no material to be reverse encoded in the organizational identification scale. The 'Perceived Organizational Support Scale' reliability coefficient .78 and the 'Organizational Identification Scale' reliability coefficient .79 were found for cronbach alpha coefficient, which is the internal consistency coefficient for the reliability of the scales used in the research. Significance level was accepted as $p < .01$ and $p < .05$. The data generated as a result of the applied scales were analyzed using the SPSS 21 program. In the analysis of the data, the percentage and frequency values are used to reveal

personal information; descriptive statistics techniques of perceived organizational support and perceptions of organizational identification of coaches, correlation analysis and simple regression analysis were used to determine the relationship between perceived organizational support and organizational identification.

As a result of the research, the level of organizational identification of males in general is higher than that of females. Men identify more with organizations than women. It is thought that the more male dominance in the Turkish society, and the fact that the men are not responsible for the livelihood of the family, are more likely to result in the identification of men with their institutions than women (Öz and Bulutlar 2009). In addition, it is seen that the organizational support perceived in the descriptive analysis of the coach's perceived organizational support and organizational identification behaviors is at a very high level and the organizational identification is at a high level. When the relationship between perceived organizational support and organizational identification of coaches participating in the research is examined, it is seen that there is a low level and meaningful relationship between participant coaches' perceived organizational support and organizational identification behaviors on the positive side. According to this, the perceived organizational support levels of the coaches increased; it has been found that levels of organizational identification have also increased. In the coaches participating in the survey, perceived organizational support was found to be significant in terms of the predicted organizational identification. Regression analysis between organizational support perceived as predictive variables and organizational identification showed that perceived organizational support predicted organizational identification at a significant level. In this case, it appears that coaches account for about 6% of the total variance of organizational identification of perceived organizational support. Suggestions are presented taking into consideration the purpose of working in the direction of these results.