

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

SPOR ÖRGÜTLERİNDE SOSYAL SERMAYE İLE
ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BAĞLILIĞI ARASINDAKİ
İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Melek BATUR

Danışman

Prof. Dr. Güner EKENCİ

İstanbul-2021

TEZ TANITIM FORMU

- Yazar Adı Soyadı** : Melek BATUR
- Tezin Dili** : Türkçe
- Tezin Adı** : Spor Örgütlerinde Sosyal Sermaye ile Örgütsel Değişim Bağlılığı Arasındaki İlişki
- Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- Anabilim Dalı** : Antrenörlük Eğitimi
- Tezin Türü** : Yüksek Lisans
- Tarihi** : 14.12.2021
- Sayfa Sayısı** : 74
- Danışmanı** : Prof. Dr. Güner EKENCİ
- Dizin Terimleri** : Spor örgütleri, sosyal sermaye, örgütsel değişim
- Türkçe Özet** : Bu çalışmanın amacı spor örgütleri çalışanlarının sosyal sermaye algıları ile örgütsel değişim bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.
- Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Melek BATUR

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

SPOR ÖRGÜTLERİNDE SOSYAL SERMAYE İLE
ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BAĞLILIĞI ARASINDAKİ
İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Melek BATUR

Danışman

Prof. Dr. Güner EKENCİ

İstanbul-2021

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının ederlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Melek BATUR

.../.../2021



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Melek Batur'un “**Spor Örgütlerinde Sosyal Sermaye ile Örgütsel Değişim Bağlılığı Arasındaki İlişki**” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi anabilim dalı Spor Yönetimi bilim dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL

Üye

Prof. Dr. Güner EKENCİ
(Danışman)

Üye

Doc. Dr. Mustafa Can KOÇ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2021

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı spor örgütleri çalışanlarının sosyal sermaye algıları ile örgütsel değişim bağlılığı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Deneklerin sosyal sermaye algılarını ölçmek için Bullett ve Onyx (2000) tarafından geliştirilen Ardahan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan “Sosyal Sermaye Ölçeği” ile örgütsel değişim bağlılıklarını ölçmek için ise Dunham, Grube, Gardner, Cummings ve Pierce (1989) tarafından geliştirilen Bingöl (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin nasıl dağıldığını görmek için Kolmogorow-Smirnow testi uygulanmış ve basıklık-çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Örgütsel değişim ölçeği ve sosyal sermaye ölçeğine ait güvenilirlik analiz yapılarak her iki ölçek için Cronbach’s Alpha katsayıları elde edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak gönüllülük esasına dayanan çevrimiçi anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde kâr amacı güden ve gütmeyen aktif spor tüketimine haiz hizmet sunucularının teknik, idari, üyelik hizmetleri, eğitim ve temizlik hizmeti çalışanlarından oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise 533 kişi oluşturmaktadır.

Elde edilen veriler doğrultusunda çalışmaya katılan katılımcıların sosyal sermaye algıları arttıkça değişim bağlılıkları da artmaktadır. Sonuç olarak spor örgütü çalışanlarının çalışma arkadaşlarıyla bir araya gelebilecekleri değişimi destekleyen, sosyalleşme faaliyetlerinin, eğlenceli grup çalışmalarının, yardımlaşma ve empati kurma gibi becerileri geliştirmek adına daha üst eğitimler almalarının desteklenmesi olumlu katkılar sağlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Spor örgütleri, sosyal sermaye, örgütsel değişim

SUMMARY

The aim of this study is to investigate the relationship between the social capital perceptions of the employees of sports organizations and their commitment to organizational change. "Social Capital Scale" was used to measure the social capital perceptions of the subjects, and the "Organizational Change Perception Scale" was used to measure their organizational change commitment. The Kolmogorow-Smirnow test was applied and the kurtosis-skewness values were checked. Cronbach's Alpha Coefficients were obtained for both scales by analyzing the reliability of organizational change scale and social capital scale. Voluntary online survey technique was used as data collection method. The universe of the research consists of the technical, administrative, membership services, training and cleaning service employees of the for-profit and non-profit active sports consumption service providers in the province of Istanbul. The research sample consists of 533 people.

In line with the data obtained, it was concluded that as the social capital perceptions of the participants increased, their commitment to change also increased. In this direction, it is thought that directing the employees of sports organizations to higher education in order to develop their skills such as socialization activities, fun group work, cooperation and empathy, which support change where they can come together with their colleagues, will make positive contributions.

Key words: Sports organization, social capital, organizational change

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1.Spor Örgütleri	4
1.2. Sosyal Sermaye Kavramının Tanımı ve Tarihçesi.....	6
1.2.1. Sosyal Sermayenin Alt Boyutları	10
1.2.2. Spor Örgütlerinde Sosyal Sermaye	11
1.3. Örgütsel Değişim Kavramının Tanımı.....	12
1.3.1. Örgütsel Değişimin Alt Boyutları	14
1.3.2. Örgütsel Değişim Bağlılığı Kavramının Tanımı	15
1.3.3. Spor Örgütlerinde Örgütsel Değişim ve Değişim Yönetimi	16

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli	19
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	19
2.3. Veri Toplama Araçları	21
2.4. Veri Analizi.....	22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	28
3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	29
3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	32
3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	35
3.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	38

SONUÇ VE ÖNERİLER	45
KAYNAKÇA	61
EKLER	67



KISALTMALAR

- KW** : Kruskal Wallis H
N : Kişi sayısı
P : Anlamlılık Düzeyi
STK : Sivil Toplum Kuruluşu
TDK : Türk Dil Kurumu
U : Mann Whitney U
X : Ortalama

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri.....	20
Tablo 2. Örgütsel değişim ölçeği Kolmogorow-Smirnow analizi ve çarpıklık-basıklık puanları	22
Tablo 3. Sosyal sermaye ölçeği Kolmogorow-Smirnow analizi ve çarpıklık-basıklık puanları.....	23
Tablo 4. Örgütsel değişim ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları	24
Tablo 5. Sosyal sermaye ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları	25
Tablo 6. Katılımcıların örgütsel değişim algısı ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi	26
Tablo 7. Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi	27
Tablo 8. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin cinsiyete göre u testi sonuçları	28
Tablo 9. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin cinsiyete göre u testi sonuçları	29
Tablo 10. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin yaşa göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	30
Tablo 11. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin yaşa göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	32
Tablo 12. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin eğitim durumuna göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	33
Tablo 13. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin eğitim durumuna göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	35
Tablo 14. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin mesleki tecrübeye göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	36
Tablo 15. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin mesleki tecrübeye göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	37

Tablo 16. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin göreve göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	38
Tablo 17. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin göreve göre Kruskal-Wallis testi sonuçları	40
Tablo 18. Örgütsel değişim ile sosyal sermaye arasındaki ilişki	42



ÖNSÖZ

Araştırma sürecinde değerli hocam Prof. Dr. Güner Ekenci'ye ve Arş. Gör. Ali Kaya'ya desteklerini benden esirgemedikleri, görüş ve önerileriyle araştırmamın gelişmesine katkıda buldukları için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



GİRİŞ

Kavramsal Çerçeve

İş dünyası için muazzam bir değişim dönemi olarak başlayan 21. yüzyılda işyerlerindeki değişikliklerin hızlanması ve karmaşıklığı göz önüne alındığında, örgütsel değişimin nedenleri, sonuçları ve stratejileri ile ilgili geniş bir literatür oluştuğu görülmektedir. Ayrıca sermaye kavramının uzun zamandan beri yalnızca ekonomik bir kavram olarak değerlendirilmesi “*beşeri sermaye*” kavramının kabul görmesi ve bir toplumda iyi eğitilmiş, sağlıklı çalışanların da sermaye değerine sahip olduğunun anlaşılmasıyla değişmiştir. Bu değişim doğrultusunda *beşeri sermaye* kavramı yerini “*entelektüel sermaye*” oluşturan bilgi üretimine bırakmıştır. Böylelikle sermaye kavramının fiziksel ve finansal biçimlerine ek olarak, insan becerilerinin, eğitimin, insanlar arasındaki ilişkilerinin ve bağlantılarının da bir sermaye olarak kabul edilmesiyle sınırları genişlemiştir. Oysa beşeri ve entelektüel sermaye kavramlarında eksik kalan manevi yön tamamlanınca örgütler için önemli olan insan davranışlarının potansiyelinin anlaşılmasında “*sosyal sermaye*” kavramı önemli bir faktör olarak çalışmalara konu olmaya başlamıştır. Çünkü diğer iki sermayenin etkin kullanımı için sosyal sermayeye ihtiyaç vardır (Aksu, 2016). Bu açıklamalardan hareketle eğitim, sağlık, kültür ve spor gibi değerli hizmetlerin sunumunun istikrarsızlaştırılmaması için örgütsel değişimin hızının yönetilmesinin önemi vurgulanmalıdır. Bu doğrultuda spor hizmet ve programları hazırlayan ve sunan kurumlarda sosyal sermaye perspektifi ile insan kaynaklarının hizmet kalitesi ve verimliliğinin değişime bağlılık düzeyine bağlı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, spor hizmet ve programları hazırlayarak aktif katılımcılara sunan kurum çalışanlarının sosyal sermayeleri ile örgütsel değişim bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın bir diğer amacı ise katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe ve görev yapmakta oldukları pozisyona göre sosyal sermayeleri ile örgütsel değişim bağlılıklarının farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır.

Araştırmanın Önemi

İşletmelerin nitelikli insan gücünün rekabet avantajı sağlamada etkin rol oynadığı son zamanlarda sıklıkla tartışılmaktadır. İşletmelerin gücünün, çalışan bireylerin nitelikleri ve yetenekleri ile doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin incelenmesi ve belirlenmesi, örgütte var olan sorunların tespiti ve çözümünde önemli bir değer ortaya çıkarabilir. Bu nedenle insan kaynakları yönetiminde örgüt çalışanlarının sosyal sermaye olarak görülmesi ve örgütsel değişim bağlılığının incelenmesi dikkat çekici bir şekilde üzerinde durulan konulardır. Emek yoğun organizasyonlar arasında yer alan spor tesislerinin işletilmesinde insan kaynaklarının farklı açılardan ele alınmasında fayda vardır. Bu tespitten hareketle spor örgütü çalışanlarının sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılığı arasındaki ilişkinin demografik değişkenler bağlamında araştırılmasının uygun olacağı ve spor tesislerinin yönetiminde önem arz ettiği söylenebilir. Nitekim örgütsel davranış bağlamında yapılan literatür taramasında spor örgütü çalışanlarının sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan araştırmanın örgütsel ilişkilerin ve örgüt kültürünün oluşumunda teorik, kavramsal ve pratik düzeyde spor örgütlerinin yönetimine katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Araştırmanın Problemleri

Araştırma kapsamında “ İstanbul’da faaliyet gösteren spor örgütü çalışanlarının sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Araştırmanın ana problemi dikkate alınarak cevaplandırılmaya çalışılan alt problemler ise aşağıdaki gibidir:

Alt Problemler

- Spor örgütü çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Spor örgütü çalışanlarının yaş değişkenine göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?
- Spor örgütü çalışanlarının eğitim durumu değişkenine göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?

- Spor örgütü çalışanlarının mesleki tecrübe değişkenine göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağılılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?

- Spor örgütü çalışanlarının görev yapmakta oldukları pozisyona göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağılılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?

Varsayımlar

Araştırmanın temel varsayımları aşağıdaki gibidir:

- Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların çalışma evrenini doğru temsil ettiği,

- Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların anketlere doğru ve içtenlikle cevaplar verdiği varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren spor organizasyonlarının aktif katılımcılarına hizmet veren spor tesislerinin çalışanları ile sınırlıdır. Bununla birlikte araştırmanın pandemi sürecinde gerçekleştirilmesi, katılımcılara uygulanacak anketlerin ve literatür taramasının elektronik ortamda gerçekleşmesiyle sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

Spor örgütlerinde sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağıllığı arasındaki ilişkinin araştırılması üzere yapılan bu çalışmanın bu bölümünde, öncelikle spor örgütü kavramı incelenmektedir ardından sosyal sermaye ve örgütsel değişim kavramları detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

1.1. Spor Örgütleri

İnsanların belirli hedefler için birlikte çalışarak harcadıkları tüm çabalara yönetim, bu amaçla oluşturdukları yapılara ise örgüt denilmektedir. Örgütler kendi başlarına bir amaç değil, hedefleri gerçekleştirmek için bir araçtır. Bugün dünya üzerinde milyarlarca insandan bir kısmı ürün ve hizmet üretmek için çalışırken bir kısmı da bu çalışmalarını yönetmektedir. Örgüt olarak tanımlanan ekonomik, sosyal, kültürel, politik amaçlı işbirliği sistemlerinde yürütülen bu çalışmalar toplumda sürekli gelişen ve değişen ihtiyaçlara hizmet sunmak adına kurulmuştur. Spor örgütleri bu örgüt yapılanmalarından biridir (Bilir, 2005).

Spor, toplum açısından ele alındığında karşılaşılan en önemli boyutunun örgütsel boyut olduğu görülmektedir. Spor kavramının geniş kitleler, iş, eğitim, sağlık, kültür ve teknoloji ile ilişkide olması hem ulusal hem de uluslararası örgütler içinde değerlendirilmesine neden olmaktadır (Fişek, 1985).

Dünya genelinde spor örgütleri birçok farklı ve bazen çatışan tarafla (ortaklar, devlet, rakipler vb.) ilişkilerini yönetmek zorundadır. Çeşitlilik açısından zengin spor örgütlerini sınıflandırmak kolay değildir ancak literatürdeki en yaygın sınıflandırma spor örgütlerini kar amaçlı ve kar amacı gütmeyen organizasyonlar olarak ikiye ayırmaktadır. Bununla birlikte, spor endüstrisinde kar amacı gütmeyen birçok spor örgütü, amaç ve stratejilerine uygun olarak büyük kazançlar elde edebilmekte bu durum ise spor örgütleri için basit bir sınıflandırma yapılmasını zorlaştırmaktadır (Yüksel, 2010). Özellikle insan faktörüne dayalı olarak faaliyet gösteren spor hizmet ve programları hazırlayıp sunan işletmelerde; çalışanların eğitimini ve yetkilendirilmesini desteklemek; zekâlarını ve hayal güçlerini kullanarak yeni bir şey ortaya koyan fikirlerini geliştirebilecekleri ve kullanabilecekleri organizasyon yapısını oluşturmak son derece önemlidir (İmamoğlu ve Ekenci, 2014).

Spor endüstrisi sportif mal ve hizmet üreten olmak üzere iki ana bölümde irdelenmektedir. *Herbert Woratschek ve Klaus Beier*'in spor kuruluşlarının tipolojisinden de yararlanarak spor işletmeleri için şu şekilde genel bir sınıflama yapılabilir (Schubert, 2011):

i. Sportif mal/yatırım ürünleri işletmeleri

- Spor tesisleri inşaatı
- Spor aletleri
- Spor malzemeleri
- Spor beslenme ürünleri

ii. Spor hizmetleri işletmeleri

a. Kâr amacı güden aktif spor tüketimine haiz hizmet sunucuları

- Özel ticari işletmeler
- Spor turizmi işletmeleri
- Spor eğitimi ve öğretimi işletmeleri
- Spor ve hobi işletmeleri

b. Kâr amacı gütmeyen aktif spor tüketimine haiz hizmet sunucuları

- Resmî spor örgütünün spor tesisleri
- Diğer kamu kuruluşlarının spor tesisleri
- Spor eğitimi ve öğretimi işletmeleri
- Yerel yönetimlerin spor bölümleri
- Spor federasyonları
- Spor kulüpleri
- İşgörenlerin sendikal hakkı şirket sporu

c. Pasif spor tüketimine haiz hizmet sunucusu

- Spor eğlence işletmeleri/spor etkinlikleri organizasyonu
- Spor iletişim işletmeleri/medya acenteleri

d. Aracılık ve danışmanlık hizmetleri veren sunucu

- Spor reklam ve spor sponsorluk acenteleri
- Spor alanında şirket danışmanlığı

Bozkır (2020) ise spor işletmeciliği alanında faaliyet gösteren örgütleri ve bu örgütlerin kurdukları ortaklıkları, birbirlerini nasıl etkilediklerini ve faaliyetlerini yürüttüklerini açıklamak üzere sektörel açıdan üç gruba ayırmıştır:

(i) *Kamu spor örgütleri*; Bu örgütler, spor politikası geliştiren diğer alanlara fon sağlayan yerel, bölgesel ve ulusal kamu kurum ve kuruluşları ile en iyi sporcuları eğitmek ve doping kontrolü gibi belirli görevleri yerine getirmek üzere kurulmuş kamu kuruluşlarından oluşur.

(ii) *Kâr amacı gütmeyen gönüllü spor örgütleri*; Bu örgütler ise, spordaki kuralları belirleyen ve yöneten, büyük spor etkinlikleri düzenleyen, rekabet ve katılım fırsatları sunan kulüpler, bölgesel, ulusal ve uluslararası spor organizasyonlarından oluşur.

(iii) *Profesyonel (ticari) spor örgütleri*; Bu örgütler, profesyonel ligler ve üye takımları, spor malzemeleri üreticileri, spor medyası ve özel spor merkezleri gibi alt sektörlerden oluşur.

1.2. Sosyal Sermaye Kavramının Tanımı ve Tarihçesi

Son yıllarda, başta sosyoloji ve iktisat olmak üzere siyasi bilimler, kalkınma teorileri ve politikaları gibi birçok alanda yol gösteren bir terim olarak karşımıza çıkan sosyal sermaye kavramı çok daha eskilerde kullanılmaya başlanmış bir düşüncedir. Temelde sosyal yapılar ve insan davranışları arasındaki etkileşimi ele alan sosyal sermaye kavramı incelendiğinde yapılan tanımlar arasında hem benzerlik hem de farkların mevcut olduğu aşikârdır. Sosyal sermaye ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacılar kavramı tanımlarken ortak bir görüş birliğine varamamışlardır. Bunun temel nedeni ise kavramı tanımlanırken, “Sosyal sermaye nedir?”, “Sosyal sermaye nerede bulunur?”, “Sosyal sermaye nasıl kullanılabilir?” ve “Sosyal sermaye nasıl değiştirilebilir?” gibi sorulara farklı disiplinlerde farklı cevapların verilmesidir (Robinson, Schmid, Allan ve Siles, 2002, s. 1). Ancak bütün bu farklı cevaplardan sosyal sermaye kavramını tanımlamak istersek genel bir ifadeyle ortak kullanılan terimlerden (güven, sosyal ilişkiler, iş birliği, etkileşim, vb) yola çıkarak, bireyin bulunduğu grup, organizasyon ve topluluk içinde ortak hedeflerine ulaşabilmesi için ortak çalışabilme yeteneği, güven temelli bir uyum, bireyler arasındaki iletişim

kanalları ve oluşturulan normlarla sosyal yaptırımlar olarak çıkarım yapılabilir (Kapu, 2008).

Sosyal sermaye kavramının birçok farklı disiplin tarafından ele alınması ve her disipline tanımlanmaya veya ölçülmeye çalışılması kavramı oldukça zenginleştirmiştir (Erselcan, 2009). İlk olarak 1916'da L. J. Hanifan'ın "Kırsal Okul Topluluk Merkezi" isimli çalışmasıyla gündeme gelen sosyal sermaye kavramı, Batı Virginia kırsalında okulların ve öğretmenlerin önderliğinde, özel mülkiyet ya da para gibi maddi kavramların dışında bireylerin günlük hayatlarında geliştirdikleri sosyal ilişkilerin tanımlanması için kullanmıştır (Çalışkan, 2010). Çağdaş anlamda ise sosyal sermaye kavramının varlığı büyük ölçüde Robert D. Putnam tarafından siyasi bilimler, Pierre Bourdieu tarafından sosyoloji, James Coleman tarafından eğitim sosyolojisi ve Francis Fukuyama tarafından ekonomi alanlarında ele alınması ve yürüttükleri çalışmalar sonucunda ortaya konulmuştur (Karakurt, 2008). Bu çalışmalar aynı zamanda sosyal sermaye kavramının farklı boyutlarını ele alarak ve disiplinler arası alışverişin olduğu göstermiştir (Woolcock ve Narayan, 2000, s. 229).

Sosyal sermaye kavramını günümüz tanımıyla ilk kullanan araştırmacılardan biri olan Pierre Bourdieu, sosyal sermaye kavramını 1980'li yıllarda sınıf çatışmalarıyla ilgili yaptığı çalışmalarda kullanmıştır. Sosyal sermaye kavramını, birbiriyle bağlantılı gerçek veya potansiyel kaynakların toplamı (Bourdieu, 1986) olarak değerlendiren Bourdieu, sosyal sermaye kavramını araçsal olarak ele alır ve kavramın bireylere getirisi üzerinde durmaktadır (Erbil, 2008). Toplumsal dünyanın anlamlandırılabilmesi için sermaye kavramını en önemli araçlardan biri olarak gören Bourdieu bu kavramı sadece ekonomik anlamda genel kabul edilmiş haliyle değil aynı zamanda kültürel ve sosyal olarak bir bütün halinde ele almanın daha doğru olacağını savunmuştur (Eşki, 2009). Bourdieu sermaye kavramını ayrıştırarak onun sadece somut olarak ele alınmasının yeterli olmayacağını bununla birlikte soyut olarak da ele alınması gerektiğinden bahseder ve sermaye kavramı aşağıdaki üç temel şekilde ele alır (Altay, 2007):

(i) *Ekonomik sermaye*: direkt olarak nakde çevrilebilen ve mülkiyet hakları şeklinde kendini gösteren sermayedir.

(ii) *Kültürel sermaye*: belli şartlarda ekonomik sermaye olarak kullanılabilen bireye ait çevre, kültürel değerler ve sahip olunan diploma ya da sertifika gibi belgelerin oluşturduğu sermayedir.

(iii) *Sosyal sermaye*: belli şartlarda ekonomik sermaye olarak kullanılabilen sosyal yükümlülükler, ilişkiler ve unvanlardan oluşan sermayedir.

Bourdieu sermaye kavramını sınıflandırırken hem maddi hem de maddi olmayan sosyal ilişkiler kümesi olarak ele almıştır. Oluşturduğu teorideki eksikliklere rağmen Bourdieu, sosyal sermaye kavramının mecazi bir anlam kazanma sürecine önemli katkılar sağlamıştır (Eşki, 2009).

Sosyal sermaye kavramının en geniş ifadelerinden birini yapan James Coleman 1990 yılında kaleme aldığı “Sosyal Teorinin Temelleri” isimli eserinde, sosyal sermaye kavramını kalkınma sorunlarıyla ilişkilendirir (Keskin, 2008). Coleman sosyal sermayeyi bireylerin ortak amaçlarını başarabilmeleri için grup veya organizasyon halinde çalışabilme yetenekleri olarak ele almaktadır. Bununla birlikte Coleman, sosyal sermaye kavramını işlevsel olarak ele alır ve sosyal sermayeyi tek bir unsur olarak değil, ortak iki unsuru olan sosyal yapıların ve yapı içindeki ortak aktörün eylemlerini kolaylaştıran farklı varlıklar kümesi olarak değerlendirmiştir (Coleman, 1988).

Coleman sosyal sermaye kavramını tanımlarken Bourdieu ile aynı temellerden yola çıksa da farklı olarak sermaye kavramı üzerinde çok durmamıştır. Ayrıca sosyal sermaye kavramının yalnızca güçlülere fayda sağladığını savunan Bourdieu’ya karşın Coleman, sosyal sermaye kavramının yalnızca güçlülere değil aynı zamanda dezavantajlı ya da dışlanmış gruplara da fayda sağladığını ileri sürmüştür. Buna rağmen aynen Bourdieu gibi o da sermayeyi aşağıdaki gibi üç farklı biçimde ortaya koymuştur (Kangal, 2013):

(i) *Fiziksel sermaye*: bireyin üretebilmesi için gerekli olan emek ve bütün üretim araçlarını kullanarak materyallerde değişiklik yapmasını sağlayan sermayedir.

(ii) *Beşeri sermaye*: bireyin beceri ve kapasitesini artırmak için yapılan eğitim harcamaları, zamanla deneyimlediği veya kültürel faaliyetlere katılımı sonucu elde ettiği sermayedir.

(iii) *Sosyal sermaye*: bireyler arasında oluşan ilişkilerin değişerek veya dönüşerek oluşturduğu sermayedir.

Sosyal sermaye kavramını tanımlarken sosyoloji ve ekonomi disiplinlerini birlikte kullanarak, rasyonel tercih kuramından yararlanan Coleman, sosyal sermayeyi, daha somut olan fiziksel ve beşeri sermayeden ayrı tutarak, bireylerin amaçlarını gerçekleştirmek için gösterdikleri çabanın yarattığı faydadan yalnızca bireyin değil yapının tamamının faydalanabildiği mükemmel bir kamusallaşma olarak betimlemesi, sosyal sermaye kavramının anlam kazanma sürecine önemli katkılar sağlamıştır.

Sosyal sermaye kavramının bireysel boyuttan çıkarak kamusal anlam kazanmasını tam anlamıyla sağlamış olan isim ise Robert Putnam'dır. 1993 yılında "Making Democracy Work" isimli çalışmasıyla sosyal yapıdaki değişik yönlerin bölgeler arasındaki farkın oluşumunda etkili olduğunu belirtmiş ve bu etkiyi sosyal sermaye kavramı ile ilişkilendirmiştir. Aynı Coleman gibi, sosyal sermaye kavramını işlevsel olarak ele alan Putnam, sosyal sermaye kavramını toplumsal bazda değerlendirmiştir (Eşki, 2009).

Sosyal sermaye kavramını tanımlarken bireyin işbirliğini kolaylaştıran "sosyal bağlantılar, güven ve normlar" gibi ilişkilere değinen Putnam, ortak hedeflere ulaşabilmek için yapı içinde yer alan aktörlerin işbirliği içinde olduklarını ve bu işbirliğinin güven, sosyal ağlar ve normlar gibi sosyal örgütlenmenin sağladığını savunur (Putnam, 1995). Putnam, sosyal sermaye kavramını neredeyse sivil toplum kavramıyla eş anlamlı olarak kullanmıştır. Ona göre sosyal sermayenin boyutunu ölçmek için o toplumdaki birlik oluşturma ve ortaklık kurma becerileri değerlendirilmelidir. Ayrıca toplumsal katılım ile sosyal sermayenin doğru orantılı olduğunu savunmaktadır (Şan, 2007).

Sosyal sermaye kavramını tanımlarken güven unsuruna dikkat çeken Francis Fukuyama 2000 yılında kaleme aldığı "Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması" isimli çalışmasında, sosyal sermayenin toplumun ve ekonomik refahın sağlanmasında büyük önem taşıdığını ifade etmektedir (Şan, 2007). Fukuyama sosyal sermayeyi, gerçek sosyal ilişkilerde somutlaştırılan, sosyal işbirliğini teşvik eden paylaşılan normlar olarak değerlendirmektedir. Kültür kavramının yaratıcı bir ifade biçimi olarak görülmesi gerektiğini bununla birlikte toplumda çok önemli işlevsel bir rol oynadığını savunun Fukuyama, kültürün ekonomik açıdan işlevselliğinin çok daha ölçülebilir olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca tüm norm ve değerlerin, dolayısıyla tüm kültürlerin ekonomik büyümeyi teşvik etmek için eşit donanıma sahip olmadığını yani

tüm toplumların eşit sosyal sermaye stoklarına sahip olmadığını savunmaktadır (Fukuyama, 2002).

Toplumda güven varsa üretim ve ticaret hacminin artarak, girişimcilik potansiyelinin gelişeceğini savunan Fukuyama, toplumdaki insanlar arası güven düzeyinin yüksek olmasının, o toplumdaki şirket çalışanlarının ve yöneticilerin arasındaki ilişkinin güvene dayanması sonucunda bu şirketlerin ekonomik bütünlüğünü artırarak ekonomik kalkınma üzerinde giderek olumlu etkiler yaratacağına değinmektedir. Ayrıca güven düzeyinin yüksek olmasıyla bireyler arasındaki etkileşim ve iletişimin artacağı, işlem maliyetlerinin azalacağı ve işletmelere yenilik getirmenin kolay yollarının açılacağına değinmektedir (Keskin, 2008).

1.2.1. Sosyal Sermayenin Alt Boyutları

Sosyal sermaye kavramı, sosyal yapıyı geliştiren ve şekillendiren, var olan normların sınırlandığı sosyal ve politik ortam olarak değerlendirilebilir. Sosyal sermaye, genel olarak gayri resmi ve yerel ilişkileri kapsasa da hükümet, siyasi rejim, hukuk sistemi, sivil ve siyasi özgürlükler gibi resmi olan kurumları da etkiler (Tüylüoğlu, 2006). Bazı çalışmalar sosyal sermaye kavramını ele alırken aktörler ve diğer aktörler arasındaki ilişkilere odaklanırken, bazı çalışmalar bir topluluktaki aktörler arasındaki ilişkilerin yapısını açıklama gayreti için kullanılmaktadırlar. Bazıları da hem aktörler arası ilişkileri hem de bu ilişkinin yapısını birlikte değerlendirmektedirler (Sargut, 2006). Bu noktadan hareketle çalışmamızda kullanılan ve Ardahan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Sosyal Sermaye Algısı Ölçeğinde bahsi geçen sosyal sermayenin alt boyutları aşağıdaki şekilde tanımlanabilir (Ardahan, 2014):

(i) *Yerel Komiteye Katılım*; bireyin, içinde yaşadığı toplumun sosyal dinamiklerini ve hayatını olumlu yönde etkileyen yerel yönetime resmi ya da gayri resmi katılımını ifade eder.

(ii) *Komşuluk İlişkisi*; bireyin komşuluk ilişkilerini ifade eder.

(iii) *Bir Yere Aidiyet*; bireyin çalıştığı yere, okuduğu okula ait olduğunu hissetmesi, kendisini ekipten bir parça olarak görmesi ve değerli hissetmesini ifade eder.

(iv) *Başkalığa Tolerans*; bireyin kültür, cinsel kimlik, yaşam tarzı, dini değerler ve diğer faktörden kaynaklanan bireysel farklılıklara karşı hoşgörü durumunu ifade eder.

(v) *Sivil Toplum Kuruluşu (STK) Üyeliği*; bireyin bir sivil toplum kuruluşundaki resmi üyeliğini ve yerel yönetimde aktif olarak bulunması durumunu ifade eder.

(vi) *Güven İnsan*; bireyin sosyal çevresindeki insanlara güvenmesini ve bu insanları güvenilir bulmasını ifade eder.

(vii) *Güven Çevre*; bireyin ikamet ettiği mahalleyi ve çevresini güvenilir olarak algılamasını ifade eder.

(viii) *Sosyal Konularda İnisiyatif*; bireyin içinde yaşadığı toplumda başkalarının varlığını kabul etmesi, fikirlerini önemli bulması ve gerekirse toplumsal yapı içinde kendi kendine karar alabilmesi durumunu ifade eder.

(ix) *Sosyal Temsilcilik*; bireyin sorumluluğu dışında yaşadığı toplumdaki diğer bireylere ve çevreye verdiği değer nedeniyle üstlendiği rol ve sorumlulukları ifade eder.

1.2.2. Spor Örgütlerinde Sosyal Sermaye

Dünya genelinde sporla ilgili yatırımların ve hizmetlerin yürütülmesi yerel yönetimlere, gönüllülere, özel ve yasal kuruluşların himayesine bırakılmıştır. Türkiye’de ise bu durum bazı belirsizlik ve sorunları barındırmaktadır. Oysa ki spor, birleştirici ve kaynaştırıcı özelliklerde toplumsal bir olgudur (Karahüseyinoğlu, Ramazanoğlu, Nacar, Savucu, Ramazanoğlu ve Altungül, 2005, s. 81).

Spor örgütlerinin diğer kurumsal kuruluşlar ve çalışanlarıyla olan ilişkiler ağı, örgüt içindeki bağlı birimleri ve sivil toplum kuruluşlarıyla imzalanan protokolleri sosyal sermayenin bir parçası gibi değerlendirmek mümkündür. Böylece hem spor örgütü çalışanları hem de etkileşim içinde olunan kuruluşların çalışanları, sosyal sermaye kavramını tanımlarken kullanılan “dayanışma”, “güven” ve “iş birliği” gibi kavramları içselleştirmektedir (Özsarı, 2020).

Sosyal sermaye, toplumun sporla buluşması için yeni stratejiler geliştirmek, sporda başarı ve performansı arttırmak, her yaş grubundan insanın gelişmesini sağlamak, okul çağındaki çocuklar ile farklı yerel spor topluluklarını bir araya getirmek gibi amaçları barındırmaktadır. Bu nedenle sosyal sermaye, arzu edilen

sonuca ulaşmak için özellikle devlet politikalarında spor alanında belirleyici bir rol oynamaktadır (Yüce, Aydoğdu, Katırcı ve Yüce, 2019, s. 14).

Spor işletmelerinde üretilen programların tüketicilerce kabul görmesinin tek ve geçerli yolu, hedef pazarın beklenti ve arzularına uygun kalitede olmasıdır. Söylemesi kolay, ancak gerçekleşmesi ekseriya en güç husus, kaliteli hizmet üretmektir. Hizmet sektöründe kalite; temelde, üretilen hizmetlerin beklenti ve taleplere uygunluğunu ifade etmektedir. Hizmetin kalitesini, hizmeti sunanlarla tüketenler arasındaki ilişkilerin odak noktasında yer alan beşerî faktör, yani insan unsurunda aramak gerekir. Dolayısıyla işletmenin etkili ve verimli çalışmasının, neredeyse tamamen işgörene bağlı olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, spor hizmetlerinin sunulduğu yer ve zaman, gerekli araç ve gereçlerin varlığı, her bir faaliyete (programa) uygun katılımcı sayısı, hizmetlerden yararlananların ortaya çıkabilecek ihtiyaçlarıyla ilgilenecek sorumluların bulunması vb. faktörler de spor hizmetlerinin kalitesi üzerinde doğrudan rol oynamaktadır (İmamoğlu ve Ekenci, 2014). Bu açıklamalar doğrultusunda spor hizmeti üreten örgütler için katma değer; müşterilerin veya tüketicilerin problemlerini çözecek elemanlara sahip olmakla arttırılabilecektir. Diğer bir anlatımla verilecek sportif hizmete emekle eklenen değer benzer ihtiyaç sahiplerini bir araya getirecek örgüt içi ilişkiler ile homojen gruplara özgü paket programların üretimi sosyal sermayeyi kullanmakla mümkün olacağı söylenebilir.

1.3. Örgütsel Değişim Kavramının Tanımı

1990'lardan günümüze kadar önemini koruyan değişim kavramını genel olarak, geçmişteki düşünce sistemlerinin, geleneklerin, yönetim ve yaşam tarzı gibi kalıpların gelişmesi, ilerlemesi, farklılaşması olarak tanımlayabiliriz (Çiçeklioğlu, 2020). Bir başka tanımlamayla, elementlerde bir bütün olarak gözlenen nicel ve nitel ayrışma, bu elementler arasındaki ilişkilerin bir öncekinden farklı olarak değişmesi olarak ifade edilebilir. (Özmen ve Sönmez, 2007, s. 178). Türk Dil Kurumu (TDK) ise değişim kavramını “başka bir form ya da duruma girmek”, “başka bir görünüme getirmek”, “yeni içerik kazandırmak”, “belli bir zaman aralığındaki değişikliklerin toplamı” şeklinde tanımlandırmaktadır (TDK, 2021).

Değişim kavramı; üç farklı düzeyde ele alınabilir. Bunlar: örgütsel, grup ve bireysel değişimlerdir. Örgütsel düzeyde değişim genellikle yeniden yapılanmanın odak noktasıdır. Bu durum bütün organizasyonu etkileyen yeni politikalar ve kurallar

olabileceği gibi planlanan farklı stratejileri de kapsamaktadır. Grup düzeyinde değişimde amaç, iş süreçlerini değiştirmek ve yeni teknolojileri bütünleştirerek başarılı olmaktır. Bireysel düzeyde değişimde ise, bireyin davranış, tutum ve algıları değiştirilmelidir. Bu düzeyde, çalışan tutumları ve yeni değerler uyumlu hale getirilmelidir (Mills, Dye ve Mills, 2009, s. 34).

Gün ve gün daha da acımasızlaşan küresel rekabette değişimin, gidilecek yolların yeniden çizilmesinin ve kuralların yeniden yazılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çünkü sosyo-ekonomik ve siyasi olarak böylesine hızla ve küresel boyutlarda değişen bir rekabet ortamında yüzyıllarca kullanılmış olan kuralların ve yöntemlerin artık yeterli olmadığı, değişimi görmezden gelenlerin sistem dışı kaldığı, değişimi kabul edenlerin ise gerçek bir dönüşüm sağlamak ve küresel rekabette başarılı olmak için yoğun çaba göstermesi gerektiği aşikardır. Dünya çapında birçok şirket, çalışma şekillerini değiştirmelerini gerektiren bir süreçten geçmektedir. Bu süreçte değişimi benimseyemeyen kişi, ürün ve şirketler yakında bir zamanda hizmet dışı kalacaktır (Yeşil, 2018).

Örgütler, toplumsal ihtiyaçları karşılamak, ortak amaçları gerçekleştirmek için işbirliği ihtiyacından doğan değişim sürecine tabidir. Örgütsel değişim, örgütün yönetim ve faaliyetlerinde iç ve dış etkilere bağlı olarak meydana gelen sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimler şeklinde kendini gösterebilir. Basit bir ifadeyle örgütsel değişimi, örgütün mevcut denge durumundan yeni ve farklı bir denge durumuna geçmesi olarak tanımlayabiliriz (Aslaner, 2010). Örgütler değişim sürecinde mevcut denge durumundan daha iyi bir denge durumuna geçebilmek için yönetici ve çalışanlar olarak takım halinde çalışmalıdır. Bu takım çalışmasını yürütürken belli amaçlar doğrultusunda hareket etmelidirler. Örgütlerin değişim sürecinde gerçekleştirmeye çalıştıkları amaçlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Koç, 2014):

(i) *Etkinliği Arttırmak*; Örgütlerin değişim sürecindeki en önemli amacı etkinliğini artırabilmek ve bunu yaparken çalışanlarının özelliklerini bütünleştirmeyi hedeflemektedir.

(ii) *Verimliliği Arttırmak*; Örgütün iç yapısı ve faaliyetleriyle ilgili olan bu amaç daha az girdi ile daha çok çıktı sağlamayı hedeflemektedir.

(iii) *Büyüme/ Küçülme*; Örgütler hem iç ve hem de dış faktörler nedeniyle büyüme ya da küçülme yoluna gidebilir. Niteliksel olarak belli bir büyüklüğe ulaşan örgütlerde değişim kaçınılmazdır. Bununla birlikte bazı örgütler ise küçülerek, daha hızlı şekilde tepki verebilen, esnek, bir yapıya dönüşmeyi seçebilir. Bu durumda da değişim kaçınılmazdır. Bu amaç örgütün büyüyerek ya da küçülerek rekabet gücünü arttırmayı hedeflemektedir.

(iv) *Yenilik Sağlamak*; Örgütün teknolojik öğelerine ilişkin olan bu amaç yeni geliştirilmiş yöntem ve araçların kullanılarak geleceğe hazır olmasını, problemlere çözüm getirmesini, iletişimi geliştirmesini hedeflemektedir.

(v) *Motivasyon ve Tatmin Düzeyini Arttırmak*; Örgüt çalışanları tekdüze çalışma hayatından sıkılarak monotonlaşabilir. Bu amaç örgütlerde çalışanların monotonluk hissiden kurtularak, motivasyon ve tatmin düzeylerini arttırmayı hedeflemektedir.

1.3.1. Örgütsel Değişimin Alt Boyutları

Örgütsel değişimin çok boyutlu bir kavram olması kesin bir tanım vermeyi oldukça güçleştirmektedir. En basit ifadeyle örgütsel değişimi; organizasyonların farklı alt sistemlerinde ve unsurlarında veya bunların arasında olan ilişkiler sisteminde olabilecek olumlu veya olumsuz, nitel veya nicel, planlı veya plansız tüm değişiklikleri ifade eden bir durum olarak tanımlayabiliriz (Barutçu, 2000).

1990'lı yılların sonuna kadar değişim ile ilgili yapılan çalışmalar ele alındığında, kavramın tek boyutlu değerlendirildiği ve sadece yönetsel bakış açısının hâkim olduğu görülmektedir. Ancak 2000'li yıllara gelindiğinde değişimde çalışanlarında bakış açılarının dikkate alındığı çalışmalarla literatür gelişmiştir. Bu noktadan hareketle çalışmamızda kullanılan ve Bingül (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Değişim Algısı Ölçeğinde bahsi geçen örgütsel değişimin alt boyutları aşağıdaki şekilde tanımlanabilir (Gürbüz, 2020):

(i) *Bilişsel tutum*; Örgütsel değişim sürecinin sonunda bireyin yaşadığı değişimin hem kendi hem örgüt hem de diğer çalışanlar için olumlu sonuçlanacağı inancıyla ortaya konulan tutumdur.

(ii) *Davranışsal tutum*; Örgütsel değişim sürecinde çalışanların değişime karşı olan destekleri sonucunda ortaya konulan tutumdur.

(iii) *Duygusal tutum*; Örgütsel değişim sürecinde çalışanların değişime karşı geliştirdikleri duygular sonucunda ortaya konan tutumdur.

1.3.2. Örgütsel Değişim Bağlılığı Kavramının Tanımı

Modern dünyada örgütler ağır rekabet koşullarından başarıyla çıkabilmek için en değerli sermayelerini yani insan kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanmak zorundadır. Örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi, örgüt değerlerine sıkı sıkıya bağlı, örgüt amaç ve hedeflerini kendine mal eden çalışanların varlığına bağlıdır. Bu sebeple, insanları etkileyen herhangi bir sorun örgütün merkezinde yer almalıdır. Son dönemde çalışanların örgüt hayatı için rolünü belirlemeye yönelik yürütülen araştırmalarda çalışanların duygularının kurumsal hayatın bir gerçeği olduğu görülmektedir (Şahin, Akyel ve Çolakoğlu, 2013, s. 1069). Çalışanların besledikleri duygulardan en önemlisi ve örgütleri başarıya götürecekt olanı ise hiç şüphesiz bağlılıktır.

Türk Dil Kurumu ise bağlılık kavramını, “birine duyulan sevgi, saygı ve yakınlık”, “sadık olma ve bağlılık göstermek” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2021). Sosyal bir varlık olan ve hayatlarını sürdürmek için başka bireylere ihtiyaç duyan insanların motivasyonu, bağlılık kavramının temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle insanlar aile, arkadaşlık, iş gibi kavramlar içerisinde diğer bireylere karşı sadakat davranışları gösterirler (Ulusoy ve Can, 2020, s. 10)

Bağlılık, örgütlerde işgücünün verimli kullanılması ve sürekliliğini sağlamak için kullanılacak bir örgütsel yöntemdir. Örgüte olan bağlılık, çalışanın örgüt hakkındaki fikir ve düşüncelerini bununla birlikte örgütte kalma nedenlerini gösteren bir kavramdır (Seçkin ve Çakmak, 2019, s. 1292).

Günümüz iş dünyasında artık çalışanların örgüt ile ilgili birden çok bağlılık geliştirebileceği ve bu bağlılığın çok boyutlu bir yapıda olduğu bilinmektedir. Örgütteki bağlılıklar çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir ve örgütsel etkinliği, çalışan refahını etkileme potansiyeline sahiptir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların artmış olmasına rağmen, bağlılığın tam olarak ne olduğu, nasıl yönlendirileceği, nasıl geliştireceği ve çalışan davranışını nasıl etkilediği konusunda hala anlaşmazlık olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda çalışanların işle ilgili birçok farklı odakta çalışabileceği kabul edilmiş ve örgütteki

değişim girişimlerinde çalışanların değişime olan bağlılıklarının dikkate almasının önemini ortaya konmuştur (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 299).

Çalışanların örgütsel bağlılığı, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmeyi, örgütte kalma arzusunu ve özellikle örgüt için olumlu davranışlar sergilemesini gerektirir burada ideal olanı bireyin bu davranışları kendi gönüllü olarak yerine getirmesidir. Örgütün aile ortamı olarak algılanması, çalışanın maddi ve manevi beklentilerinin karşılanması, güvenli bir çalışma ortamı ve uygun koşulların sağlanması, çalışanları örgütlerine karşı daha olumlu bir tutuma ve güçlü bir aidiyet duygusuna yöneltecektir (Ulusoy ve Can, 2020, s. 11-12).

Bağlılık güçlü ancak anlaşılması zor bir kavramdır. Çalışan bağlılığı, çalışanın bireysel hedefleriyle örgüt hedeflerinin birebir örtüşmesini ifade eder. Böylelikle çalışanlar kendilerini örgütün parçası olarak kabul eder ve örgüt hedeflerini benimseyerek bu hedefler için çaba gösterir (Kütükçü, 2018). Bağlılık kavramı çalışan için; örgütün amaçlarının kabulü, örgüt için çok çalışmak ve organizasyonda kalma arzusu şeklinde üç temel esasa dayanmaktadır (Siu, 2002). Bu durum göz önüne alındığında, bağlılığın örgütsel değişimin başarısı için neden bu kadar önemli olduğunu görmek kolaydır. Bağlılık çalışanlar ve değişim süreci arasındaki kritik bağı sağlayan çimentodur. Bu noktadan hareketle Meyer ve Herscovitch örgütsel değişim bağlılığını “bireyi, değişim girişiminin başarılı bir şekilde uygulanması için gerekli görülen eylem planına bağlayan bir güç” olarak tanımlamaktadırlar (Meyer ve Herscovitch, 2002, s. 475).

1.3.3. Spor Örgütlerinde Örgütsel Değişim ve Değişim Yönetimi

Örgütler devamlı değişen çevre koşullarında faaliyetlerini sürdürürlerken bu durum varlıklarını sürdürebilmeleri için gerekli olan bilgi ve teknolojilerinde geçerliliğini zayıflatmakta, değişime açık olmak varlıklarını sürdürebilmek ve geliştirmek açısından daha önemli hale gelmektedir (Koç, 2014).

Hızla gelişen dünyada, spor işletmeciliği alanındaki ihtiyaçların bilim ve teknolojinin gelişimi ışığında karşılanması, spor örgütlerinde kaliteyi esas alan, insan merkezli, demokratik, dinamik, gelişmeye açık ve verimlilik odaklı bir anlayışın geliştirilmesini gerekli kılmıştır (Bilir, 2005).

Spor örgütleri ele alındığında onlarında bu değişimden kaçınmaları imkânsızdır. Toplumda yaşanan sosyal, politik, kültürel ve ekonomik alanlardaki değişimler spor

örgütlerinin de olumlu ya da olumsuz etkilenmesiyle sonuçlanmaktadır. Sürekli olarak bir değişim ve gelişim içinde olan dünya düzeninde ayakta kalması gereken spor örgütlerinin her türlü yeniliğe ve gelişmeye açık olması gerekmektedir. Canlılığın ilk işareti olan hareket, aynı zamanda insan vücudunu eğitmek için de temel araçtır. Sporun ilk ortaya çıkışından örgütler tarafından tanıtılmasına kadar geçen sürede tasarruf yaratılarak birçok kullanım alanı oluşmuştur. Bu tasarrufun bir boyutu da yönetim biliminin kullanılmasıyla oluşan spor yönetimi bilimidir. (Bilir ve Uyar, 2007, s. 44).

Spor örgütünün yönetimi, çoğu modern işletmede, kamu kurumlarında ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda kullanılan yönetim tekniklerinin ve stratejilerinin uygulanmasını içerir. Diğer bir deyişle, genel yönetim kavram ve yöntemleri spor yönetimi için de geçerlidir. Bu açıdan bakıldığında spor yönetimi, genel yönetimin ilke ve kurallarının spor alanında uygulanması olarak da kabul edilebilir (Bozkır, 2020).

Spor örgütlerini sporun öğretildiği birer eğitim kurumu olarak değerlendirirsek eğitimde değişim yönetimi için önerilen 13 kural spor örgütleri için aşağıdaki şekilde uyarlanabilir (Dolaşır, 2005):

1. Liderler eğitilmeli,
2. Sistem yaklaşımı kullanılmalı,
3. Takım yaklaşımı kullanılmalı,
4. Güç paylaşılmalı,
5. Planlamalar esnetilebilir olmalı,
6. Çalışanların yeni yetenekleri deneme gereksinimi ile değişim fikri arasında yaşanan gerilimler dengelenmeli,
7. Çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri programları iyi bir şekilde tasarlanmalı ve profesyonel gelişimleri sağlanmalı,
8. Çalışanlar örgüt ortamında arkadaşça ve araştırma temelli yaklaşımları benimsenmeli,
9. Çalışanların örgüt değişiminin farkında olması sağlanmalı,
10. Uygulamalarda yaşanabilecek başarısızlık önceden çalışanlara bildirilmeli,

11. Çalışanların yeni uygulamaları benimseyebilmeleri ve davranış boyutuna getirmelerinden önce, gözlemleyerek denemeleri sağlanmalı,

12. Örgütsel değişimde örnek olabilecek öncüler aranmalı, problemlerin çözümü için yeni yaklaşımlar oluşturmalı,

13. Dar görüşlü olmak yerine örgütler vizyon sahibi olmalıdır.

Spor örgütleri de diğer tüm örgütler gibi değişimin bir parçası olmak ve varlıklarını sürdürebilmek adına gelişmeleri takip etmek zorundadır. Hızla değişen dünyada sporunda ortamın yeniliklerine ayak uydurabilmesi, gerek eğitimsel gerekse spor hizmetinin sunulduğu örgütleri yarının organizasyonları haline getirebilmesi adına spor örgütlerinin de değişen ihtiyaçları fark etmesi ve belirlemesi ayrıca bunları bilimsellik ışığında ortaya koyabilmesi önem kazanmaktadır (Tufan ve Yenel, 2011, s. 47).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Spor örgütlerinde sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılığı arasındaki ilişkinin araştırılması üzere yapılan bu çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve veri analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli birden fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2017). Ayrıca araştırmamızda nedensel karşılaştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nedensel karşılaştırma yöntemi var olan bir durumun nedenlerini ve bu nedenlere etki eden değişkenleri belirlemeyi amaçlayan bir araştırma türüdür (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2008, s. 185).

Veri toplama yöntemi olarak gönüllülük esasına dayanan çevrimiçi anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada katılımcılara bilgi formu, Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği ile ilgili bilgi paylaşımı sonrasında veriler toplanmıştır.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde kâr amacı güden ve gütmeyen aktif spor tüketimine haiz hizmet sunucularının teknik, idari, üyelik hizmetleri, eğitim ve temizlik hizmeti çalışanlarından oluşturmaktadır. Kullanılan örnekleme yönteminde ise çalışanların tamamının örnekleme dâhil olma şanslarının eşit ve tesadüfi olduğu, bununla birlikte araştırma sonuçlarını hızlı ve kolay bir şekilde ortaya koyabileceği düşünülen basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Ural ve Kılıç, 2006). Araştırmaya katılan katılımcılara çalışma ve anket formları hakkında bilgi verildikten sonra gönüllülük esasını gözetilerek anket formları çevrimiçi olarak dağıtılmıştır. Araştırmanın örnekleminin 400 gönüllü katılımcıdan oluşması hedeflenmiş dağıtılan anketlere yapılan dönüşler sonucunda 533 kişiye ulaşılmış ve değerlendirilmeye alınmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	230	43,2
	Erkek	303	56,8
	Toplam	533	100,0
Yaş	22-27	47	8,8
	28-33	118	22,1
	34-39	149	28,0
	40 ve Üzeri	219	41,1
	Toplam	533	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	80	15,0
	Lise	106	19,9
	Üniversite	276	51,8
	Lisansüstü	71	13,3
	Toplam	533	100,0
Çalışma Yılı	2 Yıldan Az	19	3,6
	3-5 Yıl	125	23,5
	6-8 Yıl	108	20,3
	9 Yıl ve Üzeri	281	52,7
	Toplam	533	100,0
Görev Pozisyonu	İdari Personel	71	13,3
	Üyelik Hizmetleri Personeli	80	15,0
	Temizlik Hizmetleri Personeli	116	21,8
	Teknik Personel	35	6,6
	Eğitmen	231	43,3
	Toplam	533	100,0

Tablo 1 incelendiğinde araştırmamızdaki katılımcıların cinsiyetlerinin %43,2'sinin kadın, %56,8'inin erkek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %8,8'inin 22-27 yaş, %22,1'inin 28-33 yaş, %28'inin 34-39 yaş, %41,1'inin 40 yaş ve üzeri olduğu ayrıca %15'inin ilköğretim, %19,9'unun lise, %51,8'inin üniversite, %13,3'ünün lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki tecrübelerinin ise %3,6'sının 2 yıldan az, %23,5'inin 3-5 yıl, %20,3'ünün 6-8 yıl, %52,7'sinin ise 9 yıl ve üzeri şeklinde sıralandığı görülmektedir. Katılımcıların %13,3'ünün idari personel, %15'inin üyelik

hizmetleri personeli, %21,8'inin temizlik hizmetleri personeli, %6,6'sının teknik personel, %43,3'ünün ise eğitimci olarak görev yapmakta olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada katılımcılara Sosyodemografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı bilgi formu, Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği çevrimiçi anket tekniği kullanılarak sunulmuştur.

Tanımlayıcı bilgi formu: Demografik özelliklerin belirlenmesi gayesi ile araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı ve görev yapmakta oldukları pozisyon olmak üzere 5 soruyu içermektedir.

Sosyal Sermaye Ölçeği: Katılımcıların sosyal sermaye algılarını ölçmek için Bullet ve Onyx (2000) tarafından geliştirilen Ardahan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Sosyal Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Sosyal sermaye ölçeği orijinalinden farklı olarak “yerel komiteye katılım”, “komşuluk ilişkisi”, “bir yere aidiyet”, “başkalığa tolerans”, “STK üyeliği”, “güven insan”, “güven çevre”, “sosyal konularda inisiyatif”, “sosyal temsilcilik” olmak üzere dokuz alt boyuttan ve 34 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutların Cronbach's Alfa katsayıları 0.301 ve 0.735 arasında ve toplam ölçeğin Cronbach's Alfa katsayısı 0.711 olarak ortaya konulmuştur. Ölçeğin dil geçerliliğinde ise Pearson Correlation Test uygulanmış ve $r=0.938$, $p<0.01$ olarak belirtilmiştir. Ölçek soruları değerlendirilirken 4'lü Likert ölçeğinden yararlanılmış ve “1- Kesinlikle Hayır, 2- Sıklıkla Hayır, 3- Sıklıkla Evet, 4-Kesinlikle Evet” olarak oluşturulmuştur. Yerel komiteye katılım alt ölçek maddeleri 1,2,5,6,7, komşuluk ilişkisi alt ölçek maddeleri 20,21,22,23,24, bir yere aidiyet alt ölçek maddeleri 32,33,34,30, başkalığa tolerans alt ölçek maddeleri 28,29, STK üyeliği alt ölçek maddeleri 3,4, güven insan alt ölçek maddeleri 16,17,19, güven çevre alt ölçek maddeleri 15,18, sosyal konularda inisiyatif alt ölçek maddeleri 10,12,13, sosyal temsilcilik alt ölçek maddeleri 8,14 şeklindedir.

Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği: Katılımcıların örgütsel değişim bağlılıklarını ölçmek için Dunham, Grube, Gardner, Cummings ve Pierce (1989) tarafından geliştirilen Bingül (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel değişim algısı ölçeği “bilişsel”, “duygusal”, “davranışsal” olmak üzere üç alt boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutların Cronbach's Alfa katsayıları 0.57 ile 0.85 arasında ve toplam ölçeğin

Cronbach's Alfa katsayısı 0.89 olarak ortaya konulmuştur. Ölçek soruları değerlendirilirken 6'lı Likert ölçeğinden yararlanılmış ve "(6) Kesinlikle katılıyorum, (5) Büyük ölçüde katılıyorum, (4) Kısmen katılıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (2) Büyük ölçüde katılmıyorum, (1) Kesinlikle katılmıyorum" olarak oluşturulmuştur. Bilişsel boyut alt ölçek maddeleri 1,9,10,11,12,13, duygusal boyut alt ölçek maddeleri 2,3,5,7,14,18, davranışsal boyut alt ölçek maddeleri 4,6,8,15,16,17 şeklindedir. Ölçekte yer alan 2,3,5,6,8 maddeler ters kodlanmıştır.

2.4. Veri Analizi

Veri analizine başlamadan önce, toplanan veriler bilgisayar ortamına gönderilmiş ve istatistiksel analizi SPSS 25 programıyla yapılmıştır. Analizin ilk aşamasında verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelemek için Kolmogorow-Smirnow testi uygulanmış ve basıklık-çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Daha sonra örgütsel değişim ölçeği ve sosyal sermaye ölçeğine ait güvenilirlik analiz yapılarak her iki ölçek için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Her iki ölçeğe ait Kolmogorow-Smirnow testi analizi ve çarpıklık-basıklık değerleri, madde güvenilirlik analizleri aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel değişim ölçeği Kolmogorow-Smirnow analizi ve çarpıklık-basıklık puanları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Bilişsel Değişim Algısı	533	-,751	,893	,000
Duygusal Değişim Algısı	533	-,123	,183	,000
Davranışsal Değişim Algısı	533	-,257	,052	,001
Toplam Değişim Algısı	533	-,368	,363	,001

Tablo 2 incelendiğinde araştırmada kullanılan örgütsel değişim ölçeğine verilen cevaplarda $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,001$; $p < ,05$) verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin çarpıklık katsayısı $-,368$ ve basıklık katsayısı $,363$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve sivri olduğu ifade edilebilir. Ölçekte alt boyutlara ait normallik, çarpıklık ve basıklık puanları incelendiğinde; bilişsel değişim algısı alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-,751$ ve basıklık katsayısı $,893$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve sivri olduğu, $p = ,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte duygusal değişim algısı alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-,123$ ve basıklık katsayısı $,183$ dolayı

dağılımın sola çarpık ve sivri olduğu, $p=,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte davranışsal değişim algısı alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-,257$ ve basıklık katsayısı $,052$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve sivri olduğu, $p=,001$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 3. Sosyal sermaye ölçeği Kolmogorow-Smirnow analizi ve çarpıklık-basıklık puanları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Yerel Komiteye Katılım	533	,815	,009	,000
Komşuluk İlişkisi	533	-,250	-,244	,000
Bir Yere Aidiyet	533	-,576	,168	,000
Başkalığa Tolerans	533	-,823	,353	,000
STK Üyeliği	533	1,176	,254	,000
Güven İnsan	533	,034	-,404	,000
Güven Çevre	533	-,718	-,118	,000
Sosyal Konularda İnişiyatif	533	-1,041	1,718	,000
Sosyal Temsilcilik	533	-,627	-,014	,000
Sosyal Sermaye Toplam	533	-,405	1,930	,005

Tablo 3 incelendiğinde araştırmada kullanılan sosyal sermaye ölçeğine verilen cevaplarda $p<,05$ düzeyinde ($p=,005$; $p<,05$) verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin çarpıklık katsayısı $-,405$ ve basıklık katsayısı $1,930$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve sivri olduğu ifade edilebilir. Ölçekte alt boyutlara ait normallik, çarpıklık ve basıklık puanları incelendiğinde; yerel komiteye katılım alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $,815$ ve basıklık katsayısı $,009$ olmasından dolayı dağılımın sağa çarpık ve sivri olduğu, $p=,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte komşuluk ilişkisi alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-,250$ ve basıklık katsayısı $-,244$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve basık olduğu, $p=,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte bir yere aidiyet alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-,576$ basıklık katsayısı $,168$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve sivri olduğu, $p=,001$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım

göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte başkalığa tolerans alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-,823$ basıklık katsayısı $,353$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve sivri olduğu, $p=,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte STK üyeliği alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $1,176$ basıklık katsayısı $,254$ olmasından dolayı dağılımın sağa çarpık ve sivri olduğu, $p=,001$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte güven insan alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $,034$ basıklık katsayısı $-,404$ olmasından dolayı dağılımın sağa çarpık ve basık olduğu, $p=,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte güven çevre alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-,718$ basıklık katsayısı $-,118$ olmasından dolayı sola çarpık ve basık olduğu, $p=,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte sosyal konularda inisiyatif alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-1,041$ basıklık katsayısı $1,718$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve sivri olduğu, $p=,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir. Ölçekte sosyal temsilcilik alt boyutuna ait dağılımın çarpıklık katsayısı $-,627$ basıklık katsayısı $-,014$ olmasından dolayı dağılımın sola çarpık ve basık olduğu, $p=,00$ olması nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği ifade edilebilir.

Araştırma verileri normal dağılım göstermemesi sebebiyle değişken sayısının iki olduğu durumlarda toplanan verilere Mann Whitney U testi, değişken sayısının ikiden fazla olduğu durumlarda Kruskal Wallis H testi kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistik analizi uygulamalarında elde edilen verilerin nicel veya sıralayıcı ölçeğe sahip olması sebebiyle Spearman Korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 4. Örgütsel değişim ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach's Alpha Katsayısı
Madde 1	,502	,910
Madde 2	,368	,915
Madde 3	,442	,912
Madde 4	,619	,907
Madde 5	,374	,914
Madde 6	,345	,914
Madde 7	,619	,907
Madde 8	,253	,917
Madde 9	,556	,909
Madde 10	,702	,905

Madde 11	,798	,902
Madde 12	,680	,906
Madde 13	,762	,903
Madde 14	,795	,902
Madde 15	,759	,904
Madde 16	,761	,904
Madde 17	,586	,908
Madde 18	,750	,904
18 Madde Toplam	Cronbach's Alpha Katsayısı	,913

Tablo 4 incelendiğinde analize alınan 18 maddenin 3 alt boyutta toplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,913 olarak hesaplanmıştır. Bu değer örgütsel değişim ölçeğinin istatistiki açıdan yeterli güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Ayrıca madde çıkarımı sonrasında anketin Cronbach's Alpha katsayısını kritik ölçüde etkileyebilecek bir madde olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 5. Sosyal sermaye ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach's Alpha Katsayısı
Madde 1	,356	,870
Madde 2	,359	,870
Madde 3	,362	,870
Madde 4	,365	,870
Madde 5	,338	,870
Madde 6	,398	,869
Madde 7	,389	,869
Madde 8	,358	,870
Madde 9	,360	,870
Madde 10	,391	,869
Madde 11	,386	,869
Madde 12	,333	,870
Madde 13	,366	,870
Madde 14	,304	,871
Madde 15	,395	,869
Madde 16	,353	,870
Madde 17	,335	,871
Madde 18	,435	,868
Madde 19	,445	,868
Madde 20	,451	,868
Madde 21	,380	,869
Madde 22	,447	,868
Madde 23	,468	,868
Madde 24	,445	,868

Madde 25	,461	,869
Madde 26	,400	,870
Madde 27	,358	,870
Madde 28	,404	,869
Madde 29	,397	,869
Madde 30	,457	,868
Madde 31	,385	,869
Madde 32	,386	,869
Madde 33	,337	,870
Madde 34	,397	,869
34 Madde Toplam	Cronbach's Alpha Katsayısı	,873

Tablo 5 incelendiğinde analize alınan 34 maddenin 9 alt boyutta toplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,873 olarak hesaplanmıştır. Bu değer sosyal sermaye ölçeğinin istatistiki açıdan yeterli güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Ayrıca madde çıkarımı sonrasında anketin Cronbach's Alpha katsayısını kritik ölçüde etkileyebilecek bir madde olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların örgütsel değişim algısı ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Değişim Algısının Bilişsel Boyutu	533	1,00	6,00	4,47± 1,01
Değişim Algısının Duygusal Boyutu	533	1,00	6,00	4,18± 0,97
Değişim Algısının Davranışsal Boyutu	533	1,17	6,00	4,42± 0,87
Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği Toplam Skor	533	1,39	6,00	4,36± 0,88

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların örgütsel değişim düzeyini ölçmeye yönelik uygulanan ankete verdikleri cevapların ortalaması 4'ün üstündedir. Araştırmamızdaki katılımcıların bilişsel alt boyuta ait sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,47± 1,01, duygusal alt boyuta ait sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,18± 0,97 davranışsal alt boyuta ait sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,42± 0,87.'dir.

Tablo 7. Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Yerel komiteye katılım	533	1,00	4,00	1,84± 0,74
Komşuluk İlişkisi	533	1,00	4,00	2,95± 0,65
Bir Yere Aidiyet	533	1,00	4,00	3,13± 0,59
Başkılığa Tolerans	533	1,00	4,00	3,17± 0,75
STK Üyeliği	533	1,00	4,00	1,76± 0,96
Güven İnsan	533	1,00	4,00	2,32± 0,70
Güven Çevre	533	1,00	4,00	3,08± 0,82
Sosyal Konularda İnsiyatif	533	1,00	4,00	3,33± 0,59
Sosyal Temsilcilik	533	1,00	4,00	3,08± 0,75
Sosyal Sermaye Toplam Skor	533	1,00	4,00	2,81± 0,40

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların sosyal sermaye düzeyini ölçmeye yönelik uygulanan ankete verdikleri cevapların ortalaması 3'e yakındır. Ancak araştırmamızdaki katılımcıların yerel komiteye katılım alt boyuta ait sorulara verdikleri cevapların ortalaması 1,84± 0,74 STK üyeliği alt boyuta ait sorulara verdikleri cevapların ortalaması 1,76± 0,96 ve güven insan alt boyuta ait sorulara verdikleri cevapların ortalaması 2,32± 0,70 ile genel ortalamanın altında kalmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Spor örgütlerinde sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılığı arasındaki ilişkinin araştırılması üzere yapılan bu çalışmanın bu bölümünde, katılımcılara uygulanan ölçeklerden toplanan verilerin analiz bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Birinci problem, “*Spor örgütü çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?*” şeklinde belirlenmiştir. Aşağıdaki tablolarda bu alt probleme ilişkin istatistiksel sonuçlara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin cinsiyete göre u testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Yerel Komiteye Katılım	Kadın	230	260,84	59994,00	33429,00	,419
	Erkek	303	271,67	82317,00		
Komşuluk İlişkisi	Kadın	230	249,18	57310,50	30745,50	,019*
	Erkek	303	280,53	85000,50		
Bir Yere Aidiyet	Kadın	230	251,00	57729,50	31164,50	,035*
	Erkek	303	279,15	84581,50		
Başkağa Tolerans	Kadın	230	264,66	60871,50	34306,50	,752
	Erkek	303	268,78	81439,50		
STK Üyeliği	Kadın	230	248,95	57259,00	30694,00	,012*
	Erkek	303	280,70	85052,00		
Güven İnsan	Kadın	230	226,13	52010,50	25445,50	,000**
	Erkek	303	298,02	90300,50		
Güven Çevre	Kadın	230	233,60	53728,00	27163,00	,000**
	Erkek	303	292,35	88583,00		
Sosyal Konularda İnişyatif	Kadın	230	270,49	62212,00	34043,00	,643
	Erkek	303	264,35	80099,00		
Sosyal Temsilcilik	Kadın	230	282,71	65024,00	31232,00	,036*
	Erkek	303	255,07	77287,00		
Sosyal Sermaye Toplam	Kadın	230	247,52	56928,50	30363,50	,011*
	Erkek	303	281,79	85382,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 8 incelendiğinde araştırmamızdaki katılımcıların cinsiyetlerine göre sosyal sermaye algılarında p<,05 düzeyinde(p=,011) anlamlı bir farklılık vardır.

Ölçeğin alt boyutlarına ait veriler dikkate alındığında komşuluk ilişkisi alt boyutunda $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,019$) anlamlı farklılık vardır. Bir yere aidiyet alt boyutunda $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,035$) anlamlı farklılık vardır. STK üyeliği alt boyutunda $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,012$) anlamlı farklılık vardır. Sosyal temsilcilik alt boyutunda $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,036$) anlamlı bir farklılık vardır. Bununla birlikte güven insan alt boyutunda $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca güven çevre alt boyutunda da $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) anlamlı bir farklılık vardır. Bununla birlikte yerel komiteye katılım, başkılığa tolerans ve sosyal konularda inisiyatif alt boyutları ile katılımcıların cinsiyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin cinsiyete göre u testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Bilişsel Değişim Algısı	Kadın	230	296,66	68231,50	28023,50	,000**
	Erkek	303	244,49	74079,50		
Duygusal Değişim Algısı	Kadın	230	293,45	67494,50	28760,50	,001*
	Erkek	303	246,92	74816,50		
Davranışsal Değişim Algısı	Kadın	230	289,23	66523,00	29732,00	,004*
	Erkek	303	250,13	75788,00		
Toplam Değişim Algısı	Kadın	230	295,50	67965,50	28289,50	,000**
	Erkek	303	245,36	74345,50		

* $P < ,05$; ** $P < ,01$

Tablo 9 incelendiğinde araştırmamızdaki katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel değişim düzeylerinde $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ait veriler dikkate alındığında bilişsel değişim algısı alt boyutunda $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) anlamlı farklılık vardır. Duygusal değişim algısı alt boyutunda $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,001$) anlamlı farklılık vardır. Davranışsal değişim algısı alt boyutunda $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,004$) anlamlı farklılık vardır.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

İkinci problem, “ Spor örgütü çalışanlarının yaş değişkenine göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?” şeklinde belirlenmiştir. Aşağıdaki tablolarda bu alt probleme ilişkin istatistiksel sonuçlara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin yaşa göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P	Fark
Yerel Komiteye Katılım	22-27 ¹	47	328,61	3	12,495	,006*	1-3 1-4
	28-33 ²	118	286,07				
	34-39 ³	149	253,82				
	40 ve üzeri ⁴	219	252,47				
Komşuluk İlişkisi	22-27 ¹	47	185,73		22,412	,000**	1-3 1-4
	28-33 ²	118	249,50				
	34-39 ³	149	264,52				
	40 ve üzeri ⁴	219	295,56				
Bir Yere Aidiyet	22-27 ¹	47	189,24		15,982	,001*	1-2 1-3 1-4
	28-33 ²	118	264,00				
	34-39 ³	149	264,65				
	40 ve üzeri ⁴	219	286,90				
Başkağa Tolerans	22-27 ¹	47	260,24		10,253	,017*	2-4
	28-33 ²	118	293,02				
	34-39 ³	149	281,90				
	40 ve üzeri ⁴	219	244,29				
STK Üyeliği	22-27 ¹	47	328,34		10,149	,017*	1-2 3-4
	28-33 ²	118	252,52				
	34-39 ³	149	258,83				
	40 ve üzeri ⁴	219	267,20				
Güven İnsan	22-27 ¹	47	202,89	13,422	,004*	1-3 1-4	
	28-33 ²	118	250,85				
	34-39 ³	149	270,97				
	40 ve üzeri ⁴	219	286,76				
Güven Çevre	22-27 ¹	47	196,22	16,220	,001*	1-3 1-4	
	28-33 ²	118	255,92				
	34-39 ³	149	264,44				
	40 ve üzeri ⁴	219	289,90				
Sosyal Konularda İnisiyatif	22-27 ¹	47	199,95	11,134	,011*	1-3 1-4	
	28-33 ²	118	263,89				
	34-39 ³	149	282,27				
	40 ve üzeri ⁴	219	272,68				
Sosyal Temsilcilik	22-27 ¹	47	236,98	3,710	,294	-	
	28-33 ²	118	273,82				
	34-39 ³	149	280,54				
	40 ve üzeri ⁴	219	260,56				

Sosyal Sermaye Toplam	22-27 ¹	47	200,24	9,904	,019*	1-2 1-3 1-4
	28-33 ²	118	276,67			
	34-39 ³	149	268,73			
	40 ve üzeri ⁴	219	274,94			

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların yaş düzeyleri ve algılanan sosyal sermaye arasında $p<,05$ düzeyinde ($p=,019$) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş, 22-27 yaş düzeyi ve 34-39 yaş, 22-27 yaş düzeyi ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve yaş düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; yerel komiteye katılım algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,006$) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş, 22-27 yaş ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Komşuluk ilişkisi algısı $p<,01$ düzeyinde ($p=,00$) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş, 22-27 yaş ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bir yere aidiyet algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,001$) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş, 22-27 yaş ve 34-39 yaş, 22-27 yaş ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Başkılığa tolerans algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,017$) 28-33 yaş düzeyi ve 34-39 yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. STK üyeliği algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,017$) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş, 34-39 yaş ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Güven insan algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,004$) 22-27 yaş düzeyi ve 34-39 yaş, 22-27 yaş ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Güven çevre algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,001$) 22-27 yaş düzeyi ve 34-39 yaş, 22-27 yaş ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sosyal konularda inisiyatif algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,011$) 22-27 yaş düzeyi ve 34-39 yaş, 22-27 yaş ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte sosyal temsilcilik alt boyutu ile katılımcıların yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin yaşa göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Bilişsel Değişim Algısı	22-27 ¹	47	216,57	3	11,699	,008*	1-2
	28-33 ²	118	300,69				
	34-39 ³	149	270,62				
	40 ve üzeri ⁴	219	257,20				
Duygusal Değişim Algısı	22-27 ¹	47	219,01		6,138	,105	-
	28-33 ²	118	282,49				
	34-39 ³	149	273,83				
	40 ve üzeri ⁴	219	264,31				
Davranışsal Değişim Algısı	22-27 ¹	47	236,29		4,257	,235	-
	28-33 ²	118	283,34				
	34-39 ³	149	275,50				
	40 ve üzeri ⁴	219	259,00				
Toplam Değişim Algısı	22-27 ¹	47	217,63		8,197	,042*	1-2
	28-33 ²	118	289,76				
	34-39 ³	149	274,54				
	40 ve üzeri ⁴	219	260,20				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların yaş düzeyleri ve algılanan örgütsel değişim düzeyi arasında p<,05 düzeyinde (p=,042) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve yaş düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; bilişsel değişim algısı p<,05 düzeyinde (p=,008) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte duygusal değişim algı ve davranışsal değişim algısı alt boyutları ile katılımcıların yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Üçüncü problem, “ Spor örgütü çalışanlarının eğitim durumu değişkenine göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?” şeklinde belirlenmiştir. Aşağıdaki tablolarda bu alt probleme ilişkin istatistiksel sonuçlara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin eğitim durumuna göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	Sd	X²	P	Fark
Yerel Komiteye Katılım	İlköğretim ¹	80	181,62	3	49,566	,000**	1-3 1-4 2-3 2-4
	Lise ²	106	223,65				
	Üniversite ³	276	297,97				
	Lisanüstü ⁴	71	307,53				
Komşuluk İlişkisi	İlköğretim ¹	80	301,72		27,859	,000**	1-3 1-4 2-3 2-4
	Lise ²	106	323,12				
	Üniversite ³	276	243,60				
	Lisanüstü ⁴	71	235,05				
Bir Yere Aidiyet	İlköğretim ¹	80	283,76		7,679	,053	-
	Lise ²	106	296,63				
	Üniversite ³	276	252,03				
	Lisanüstü ⁴	71	262,10				
Başkalığa Tolerans	İlköğretim ¹	80	216,07		11,049	,011*	1-2 1-3 1-4
	Lise ²	106	275,47				
	Üniversite ³	276	275,08				
	Lisanüstü ⁴	71	280,32				
STK Üyeliği	İlköğretim ¹	80	196,03		27,649	,000**	1-2 1-3 1-4
	Lise ²	106	252,73				
	Üniversite ³	276	289,17				
	Lisanüstü ⁴	71	282,09				
Güven İnsan	İlköğretim ¹	80	272,84	3,537	,316	-	
	Lise ²	106	286,99				
	Üniversite ³	276	255,91				
	Lisanüstü ⁴	71	273,68				
Güven Çevre	İlköğretim ¹	80	257,78	8,672	,034*	2-3	
	Lise ²	106	304,67				
	Üniversite ³	276	255,21				
	Lisanüstü ⁴	71	267,01				
Sosyal Konularda İnisiyatif	İlköğretim ¹	80	212,81	15,109	,002*	1-3	
	Lise ²	106	257,50				
	Üniversite ³	276	286,07				
	Lisanüstü ⁴	71	268,11				
Sosyal Temsilcilik	İlköğretim ¹	80	218,13	10,037	,018*	1-2 1-3	
	Lise ²	106	279,95				
	Üniversite ³	276	273,72				
	Lisanüstü ⁴	71	276,59				
	İlköğretim ¹	80	218,62	9,876	,020*	1-3 1-4	
	Lise ²	106	273,28				

Sosyal Sermaye Toplam	Üniversite ³	276	273,13				
	Lisansüstü ⁴	71	288,32				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyleri ve algılanan sosyal sermaye arasında $p<0,05$ düzeyinde ($p=0,020$) ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve eğitim düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; yerel komiteye katılım algısı $p<0,01$ düzeyinde ($p=0,00$) ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü, lise eğitim düzeyi ve üniversite, lise eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Komşuluk ilişkisi algısı $p<0,01$ düzeyinde ($p=0,00$) ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü, lise eğitim düzeyi ve üniversite, lise eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Başkalığa tolerans algısı $p<0,05$ düzeyinde ($p=0,011$) ilköğretim eğitim düzeyi ve lise, ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. STK üyeliği algısı $p<0,01$ düzeyinde ($p=0,00$) ilköğretim eğitim düzeyi ve lise, ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Güven çevre algısı $p<0,05$ düzeyinde ($p=0,034$) lise eğitim düzeyi ve üniversite eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sosyal konularda inisiyatif algısı $p<0,01$ düzeyinde ($p=0,002$) ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sosyal temsilcilik algısı $p<0,05$ düzeyinde ($p=0,018$) ilköğretim eğitim düzeyi ve lise, ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bir yere aidiyet ve güven-insan alt boyutları ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin eğitim durumuna göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P	Fark
Bilişsel Değişim Algısı	İlköğretim ¹	80	183,40	3	35,004	,000**	1-2 1-3 1-4
	Lise ²	106	248,75				
	Üniversite ³	276	288,15				
	Lisansüstü ⁴	71	306,24				
Duygusal Değişim Algısı	İlköğretim ¹	80	205,42		26,115	,000**	1-3 1-4
	Lise ²	106	238,58				
	Üniversite ³	276	283,99				
	Lisansüstü ⁴	71	312,75				
Davranışsal Değişim Algısı	İlköğretim ¹	80	188,96		32,181	,000**	1-3 1-4
	Lise ²	106	246,19				
	Üniversite ³	276	287,35				
	Lisansüstü ⁴	71	306,90				
Toplam Değişim Algısı	İlköğretim ¹	80	186,53		35,225	,000**	1-2 1-3 1-4
	Lise ²	106	243,54				
	Üniversite ³	276	288,08				
	Lisansüstü ⁴	71	310,75				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyleri ve algılanan örgütsel değişim düzeyi arasında p<,01 düzeyinde (p=,00) ilköğretim eğitim düzeyi ve lise, ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve eğitim düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; bilişsel değişim algısı p<,01 düzeyinde (p=,00) ilköğretim eğitim düzeyi ve lise, ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Duygusal değişim algısı p<,01 düzeyinde (p=,00) ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Davranışsal değişim algısı p<,01 düzeyinde (p=,00) ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Dördüncü problem, “ Spor örgütü çalışanlarının mesleki tecrübe değişkenine göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?” şeklinde belirlenmiştir. Aşağıdaki tablolarda bu alt probleme ilişkin istatistiksel sonuçlara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin mesleki tecrübeye göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P	Fark
Yerel Komiteye Katılım	2 yıldan az ¹	19	348,95	3	9,583	,022*	1-2
	3-5 Yıl ²	125	241,00				
	6-8 Yıl ³	108	265,28				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	273,69				
Komşuluk İlişkisi	2 yıldan az ¹	19	244,16		8,098	,044*	2-4
	3-5 Yıl ²	125	240,66				
	6-8 Yıl ³	108	256,92				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	284,13				
Bir Yere Aidiyet	2 yıldan az ¹	19	264,47		,453	,929	-
	3-5 Yıl ²	125	262,10				
	6-8 Yıl ³	108	262,19				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	271,20				
Başkalığa Tolerans	2 yıldan az ¹	19	282,34		,761	,859	-
	3-5 Yıl ²	125	263,99				
	6-8 Yıl ³	108	258,52				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	270,56				
STK Üyeliği	2 yıldan az ¹	19	376,68		19,249	,000**	1-2
	3-5 Yıl ²	125	241,94				
	6-8 Yıl ³	108	244,99				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	279,19				
Güven İnsan	2 yıldan az ¹	19	261,84		1,807	,613	-
	3-5 Yıl ²	125	252,52				
	6-8 Yıl ³	108	265,63				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	274,32				
Güven Çevre	2 yıldan az ¹	19	227,08		6,732	,081	-
	3-5 Yıl ²	125	245,17				
	6-8 Yıl ³	108	261,63				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	281,47				
Sosyal Konularda İnişiyatif	2 yıldan az ¹	19	242,11	9,163	,027*	1-3 1-4	
	3-5 Yıl ²	125	246,73				
	6-8 Yıl ³	108	246,06				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	285,75				
Sosyal Temsilcilik	2 yıldan az ¹	19	302,32	1,527	,676	-	
	3-5 Yıl ²	125	267,42				
	6-8 Yıl ³	108	257,12				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	268,22				
Sosyal Sermaye Toplam	2 yıldan az ¹	19	281,11	7,421	,060	-	
	3-5 Yıl ²	125	240,81				
	6-8 Yıl ³	108	254,17				
	9 yıl ve üzeri ⁴	281	282,63				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların mesleki tecrübe düzeyleri ve algılanan sosyal sermaye arasında $p<,05$ düzeyinde ($p=,060$) anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve mesleki tecrübe düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; yerel komiteye katılım algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,022$) 2 yıldan az tecrübe düzeyi ve 3-5 yıl tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Komşuluk ilişkisi algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,044$) 3-5 yıl tecrübe düzeyi ve 9 yıl ve üzeri tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. STK üyeliği algısı $p<,01$ düzeyinde ($p=,00$) 2 yıldan az tecrübe düzeyi ve 3-5 yıl tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sosyal konularda inisiyatif algısı $p<,05$ düzeyinde ($p=,027$) 2 yıldan az tecrübe düzeyi ve 6-8 yıl, 2 yıldan az tecrübe düzeyi ve 9 yıl ve üzeri tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bir yere aidiyet, başkılığa tolerans, güven-insan, güven- çevre ve sosyal temsilcilik alt boyutları ile katılımcıların mesleki tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin mesleki tecrübeye göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P	Fark
Bilişsel Değişim Algısı	2 yıldan az ¹	19	259,50	3	6,371	,095	-
	3-5 Yıl ²	125	239,72				
	6-8 Yıl ³	108	263,45				
	9 ve üzeri ⁴	281	281,01				
Duygusal Değişim Algısı	2 yıldan az ¹	19	246,95		14,414	,002*	2-4
	3-5 Yıl ²	125	227,03				
	6-8 Yıl ³	108	260,96				
	9 ve üzeri ⁴	281	288,46				
Davranışsal Değişim Algısı	2 yıldan az ¹	19	296,45		9,493	,023*	2-4
	3-5 Yıl ²	125	233,47				
	6-8 Yıl ³	108	261,39				
	9 ve üzeri ⁴	281	282,08				
Toplam Değişim Algısı	2 yıldan az ¹	19	264,74		11,413	,010*	2-4
	3-5 Yıl ²	125	230,21				
	6-8 Yıl ³	108	261,41				
	9 ve üzeri ⁴	281	285,67				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların mesleki tecrübe düzeyleri ve algılanan örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,010$) 3-5 yıl tecrübe düzeyi ve 9 ve üzeri yıl tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve mesleki tecrübe düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; duygusal değişim algısı $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,002$) 3-5 yıl tecrübe düzeyi ve 9 ve üzeri yıl tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Davranışsal değişim algısı $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,023$) 3-5 yıl tecrübe düzeyi ve 9 ve üzeri yıl tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bilişsel değişim algı alt boyutu ile katılımcıların mesleki tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

3.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Beşinci problem, “ Spor örgütü çalışanlarının görev yapmakta oldukları pozisyona göre sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları nasıl bir dağılım göstermektedir?” şeklinde belirlenmiştir. Aşağıdaki tablolarda bu alt probleme ilişkin istatistiksel sonuçlara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin göreve göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Görev	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P	Fark
Yerel Komiteye Katılım	İdari Personel ¹	71	321,17	3	108,808	,000**	2-3 1-3 4-5
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	203,47				
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	166,03				
	Teknik Personel ⁴	35	243,36				
	Eğitmen ⁵	231	326,64				
Komşuluk İlişkisi	İdari Personel ¹	71	278,80		10,245	,036*	1-4
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	278,47				
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	296,82				
	Teknik Personel ⁴	35	266,46				
	Eğitmen ⁵	231	244,51				
Bir Yere Aidiyet	İdari Personel ¹	71	283,42		3,850	,427	-
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	267,20				
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	282,09				
	Teknik Personel ⁴	35	273,19				
	Eğitmen ⁵	231	253,37				
	İdari Personel ¹	71	298,15	13,521	,009*	2-3	

Başkağa Tolerans	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	271,99			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	227,06			
	Teknik Personel ⁴	35	247,59			
	Eğitmen ⁵	231	278,69			
STK Üyeliği	İdari Personel ¹	71	316,80	78,181	,000**	2-3
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	210,31			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	189,47			
	Teknik Personel ⁴	35	249,17			
	Eğitmen ⁵	231	312,96			
Güven İnsan	İdari Personel ¹	71	303,32	8,861	,065	-
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	276,98			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	275,50			
	Teknik Personel ⁴	35	275,13			
	Eğitmen ⁵	231	246,88			
Güven Çevre	İdari Personel ¹	71	261,39	13,111	,011*	1-4
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	317,74			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	268,06			
	Teknik Personel ⁴	35	281,61			
	Eğitmen ⁵	231	248,41			
Sosyal Konularda İnişyatif	İdari Personel ¹	71	295,03	19,298	,001*	2-3
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	263,36			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	218,48			
	Teknik Personel ⁴	35	245,61			
	Eğitmen ⁵	231	287,25			
Sosyal Temsilcilik	İdari Personel ¹	71	309,11	10,173	,038*	2-3
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	259,63			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	248,18			
	Teknik Personel ⁴	35	227,77			
	Eğitmen ⁵	231	272,00			
Sosyal Sermaye Toplam	İdari Personel ¹	71	320,77	27,101	,000**	3-4
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	254,51			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	214,60			
	Teknik Personel ⁴	35	238,76			
	Eğitmen ⁵	231	285,39			

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 16 incelendiğinde katılımcıların görev düzeyleri ve algılanan sosyal sermaye arasında $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) temizlik hizmet personeli ve teknik personel görev düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve görev düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; yerel komiteye katılım algısı $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) üyelik hizmet personeli görev düzeyi ve temizlik hizmet personeli, idari personel görev düzeyi ve temizlik hizmet personeli, teknik personel görev düzeyi ve eğitmen görev düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Komşuluk ilişkisi algısı $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,036$) idari personel görev düzeyi ve teknik personel görev düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Başkalığa tolerans algısı $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,009$) üyelik hizmeti personeli görev düzeyi ve temizlik hizmet personeli görev düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. STK üyeliği algısı $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) üyelik hizmeti personeli görev düzeyi ve temizlik hizmet personeli görev düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Güven çevre algısı $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,011$) idari personel görev düzeyi ve teknik personel görev düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sosyal konularda inisiyatif algısı $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,001$) üyelik hizmeti personeli görev düzeyi ve temizlik hizmet personeli görev düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sosyal temsilcilik algısı $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,038$) temizlik hizmet personeli görev düzeyi ve teknik personel hizmet düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bir yere aidiyet ve güven-insan alt boyutları ile katılımcıların görev düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin göreve göre Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Görev	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P	Fark
Bilişsel Değişim Algısı	İdari Personel ¹	71	338,51	4	43,020	,000**	1-2 1-3 4-5
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	265,43				
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	205,74				
	Teknik Personel ⁴	35	204,56				
	Eğitmen ⁵	231	285,79				
Duygusal Değişim Algısı	İdari Personel ¹	71	338,19	4	34,942	,000**	3-4
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	269,09				
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	216,41				

	Teknik Personel ⁴	35	205,01			
	Eğitmen ⁵	231	279,19			
Davranışsal Değişim Algısı	İdari Personel ¹	71	344,45	41,972	,000**	1-2 1-4 2-3 4-5
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	265,19			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	210,22			
	Teknik Personel ⁴	35	203,70			
	Eğitmen ⁵	231	281,93			
Toplam Değişim Algısı	İdari Personel ¹	71	347,40	46,014	,000**	1-2 2-3 4-5
	Üyelik Hizmet Personeli ²	80	265,79			
	Temizlik Hizmet Personeli ³	116	206,27			
	Teknik Personel ⁴	35	202,61			
	Eğitmen ⁵	231	282,96			

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 17 incelendiğinde katılımcıların görev düzeyleri ve algılanan örgütsel değişim düzeyi arasında $p<,01$ düzeyinde ($p=,000$) idari personel görev düzeyi ile üyelik hizmet personeli, üyelik hizmet personeli görev düzeyi ile temizlik hizmet personeli, teknik personel görev eğitmen görev düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve görev düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; bilişsel değişim algısı $p<,01$ düzeyinde ($p=,00$) idari personel görev düzeyi ve üyelik hizmeti personeli, idari personel görev düzeyi ve temizlik hizmet personeli, teknik personel görev düzeyi ve eğitmen görev düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Duygusal değişim algısı $p<,01$ düzeyinde ($p=,00$) temizlik hizmet personeli görev düzeyi ve teknik personel görev düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Davranışsal değişim algısı $p<,01$ düzeyinde ($p=,00$) idari personel görev düzeyi ve üyelik hizmeti personeli, idari personel görev düzeyi ve teknik personel, üyelik hizmet personeli görev düzeyi ve temizlik hizmet personeli, teknik personel görev düzeyi ve eğitmen görev düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

3.6. Araştırmanın Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın problemi, “İstanbul’da faaliyet gösteren spor örgütü çalışanlarının sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda bu probleme ilişkin istatistiksel sonuçlara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 18. Örgütsel değişim ile sosyal sermaye arasındaki ilişki

		Yerel Komiteye Katılım	Komşuluk İlişkisi	Bir Yere Aidiyet	Başkağa Tolerans	STK Üyeligi	Güven İnsan	Güven Çevre	Sosyal Konularda İnisiyatif	Sosyal Temsilcilik	Sosyal Sermaye Toplam
Bilişsel Değişim Algısı	r	,140**	,111*	,200**	,172**	,108*	,048	-,011	,294**	,243**	,260**
	p	,001	,011	,000	,000	,013	,268	,801	,000	,000	,000
Duygusal Değişim Algısı	r	,127**	,160**	,157**	,204**	,087*	,111*	,066	,243**	,158**	,267**
	p	,003	,000	,000	,000	,045	,010	,127	,000	,000	,000
Davranışsal Değişim Algısı	r	,133**	,104*	,163**	,215**	,095*	,071	,009	,330**	,266**	,277**
	p	,002	,017	,000	,000	,028	,101	,842	,000	,000	,000
Toplam Değişim Algısı	r	,138**	,134**	,195**	,219**	,104*	,079	,019	,318**	,242**	,290**
	p	,001	,002	,000	,000	,017	,069	,655	,000	,000	,000

**p<0,01

Tablo 18 incelendiğinde katılımcıların sosyal sermaye ile algıladıkları örgütsel değişim arasında p<,01 düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r=,029; p=,00). Bununla birlikte ölçeklere ait alt boyutlar değerlendirildiğinde; yerel komiteye katılım ile bilişsel değişim algısı arasında p<,01 düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r=,140; p=,001). Yerel komiteye katılım ile duygusal değişim algısı arasında p<,01 düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r=,127; p=,003). Yerel komiteye katılım ile davranışsal değişim algısı arasında p<,01 düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r=,133; p=,002). Komşuluk ilişkisi ile duygusal değişim algısı ile komşuluk ilişkisi arasında p<,01 düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r=,160; p=,00). Ancak komşuluk ilişkisi alt boyutunun p<,01 düzeyinde bilişsel değişim algısı

($r=,111$; $p=,011$) ve davranışsal değişim algısı ($r=,104$; $p=,017$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bir yere aidiyet ile bilişsel değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,200$; $p=,00$). Bir yere aidiyet ile duygusal değişim algısı arasında “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,157$; $p=,00$). Bir yere aidiyet ile davranışsal değişim algısı arasında “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,195$; $p=,00$). Başkalığa tolerans ile bilişsel değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,172$; $p=,00$). Başkalığa tolerans ile duygusal değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,204$; $p=,00$). Başkalığa tolerans ile davranışsal değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,215$; $p=,00$). STK üyeliği alt boyutunun $p<,01$ düzeyinde bilişsel değişim algısı ($r=,108$; $p=,013$), duygusal değişim algısı ($r=,087$; $p=,045$) ve davranışsal değişim ($r=,095$; $p=,028$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Güven-insan alt boyutunun $p<,01$ düzeyinde bilişsel değişim algısı ($r=,048$; $p=,268$), duygusal değişim algısı ($r=,111$; $p=,010$) ve davranışsal değişim algısı ($r=,071$; $p=,101$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Güven-çevre alt boyutunun $p<,01$ düzeyinde bilişsel değişim algısı ($r=-,011$; $p=,801$), duygusal değişim algısı ($r=,066$; $p=,127$) ve davranışsal değişim algısı ($r=,009$; $p=,842$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Sosyal konularda inisiyatif ile bilişsel değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,294$; $p=,00$). Sosyal konularda inisiyatif ile duygusal değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,243$; $p=,00$). Sosyal konularda inisiyatif ile davranışsal değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,330$; $p=,00$). Sosyal temsilcilik ile bilişsel değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,243$; $p=,00$). Sosyal temsilcilik ile duygusal değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,158$; $p=,00$). Sosyal temsilcilik ile davranışsal değişim algısı arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,266$; $p=,00$).

Sosyal sermaye alt boyutlarının toplam örgütsel değişime algısına etkisi değerlendirildiğinde; yerel komiteye katılım ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,138$; $p = ,001$). Komşuluk ilişkisi ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,134$; $p = ,002$). Bir yere aidiyet ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,195$; $p = ,000$). Başkılığa tolerans ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,219$; $p = ,000$). STK üyeliği ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,05$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,104$; $p = ,017$). Sosyal konularda inisiyatif ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,318$; $p = ,000$). Sosyal temsilcilik ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,242$; $p = ,000$). Bununla birlikte güven insan ($r = ,079$; $p = ,069$) ve güven çevre ($r = ,019$; $p = ,655$) ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ ve $p < ,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel değişim düzeyi alt boyutlarının toplam sosyal sermayeye etkisi değerlendirildiğinde; bilişsel değişim algısı ile toplam sosyal sermaye arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,260$; $p = ,000$). Duygusal değişim algısı ile toplam sosyal sermaye arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,267$; $p = ,000$). Davranışsal değişim algısı ile toplam sosyal sermaye arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,277$; $p = ,000$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, spor örgütü çalışanlarının sosyal sermaye algıları ile örgütsel değişim bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmanın bulguları literatür ışığında tartışılmıştır.

Araştırmamızdaki katılımcıların cinsiyetlerine göre sosyal sermaye algılarında $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,011$) anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında cinsiyeti erkek olan katılımcıların cinsiyeti kadın olan katılımcılara kıyasla sosyal sermaye algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ait veriler dikkate alındığında cinsiyeti erkek olan katılımcıların komşuluk ilişkisi, bir yere aidiyet, STK üyeliği, güven insan, güven çevre alt boyutlarında sosyal sermaye algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte sosyal temsilcilik alt boyutunda cinsiyeti kadın olan katılımcıların sosyal sermaye algılarının cinsiyeti erkek olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yerel komiteye katılım, başkalışa tolerans ve sosyal konularda inisiyatif alt boyutları ile katılımcıların cinsiyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, içinde bulunduğumuz toplumun ataerkil yapısının kadın ve erkek arasında sosyal rollerin eşit dağılmasına engel olması, cinsiyet eşitsizliği ve birçok iş kolunda kadınların ikinci plana itilmesiyle açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, Ardahan (2014) “bireylerin sosyal sermaye profili: Antalya örneği” isimli çalışmasında cinsiyet faktörünün toplam sosyal sermaye, STK üyeliği, İnsan güven ve çevre güven alt boyutlarında erkeklerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgular çalışmamızdaki sonuçları desteklemektedir. Aloglu (2017) “sosyal sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Kahramanmaraş’ta bir alan çalışması” isimli çalışmasında, çalışmamızın aksine cinsiyet faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Barsbuğa, Yılmaz, Arı (2019) “üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeylerinin incelenmesi” isimli çalışmalarında çalışmamızın bulgularını destekler şekilde cinsiyet faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarından çevre güven alt boyutunda erkeklerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Karababa (2019) “üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeyleri demografik faktörlere göre değişiyor mu?” isimli çalışmasında yine çalışmamızın bulgularının aksine cinsiyet

faktörünün sosyal sermaye komşuluk ilişkileri alt boyutunda kadınlar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sarı (2019), “devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye kavramına ilişkin algıları” isimli çalışmasında çalışmamızın aksine cinsiyet faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla kısmen benzerlik göstermektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların yaş düzeyleri ve algılanan sosyal sermaye arasında $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,019$) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş, 22-27 yaş düzeyi ve 34-39 yaş, 22-27 yaş düzeyi ve 40 ve üzeri yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak elde edilen veriler doğrultusunda sıra ortalamaları dikkate alındığında yaş düzeyi arttıkça sosyal sermaye düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ait veriler dikkate alındığında; yerel komiteye katılım algısının 22-27 yaş düzeyindeki katılımcıların 28-33 ve 40 ve üzeri yaş düzeyindeki katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Komşuluk ilişkisi algısının 22-27 yaş düzeyindeki katılımcıların 28-33 ve 40 ve üzeri yaş düzeyindeki katılımcılardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bir yere aidiyet algısının 22-27 yaş düzeyindeki katılımcıların 28-33, 34-39 ve 40 ve üzeri yaş düzeyindeki katılımcılardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Başkalığa tolerans algısının 28-33 yaş düzeyindeki katılımcıların 34-39 yaş düzeyindeki katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. STK üyeliği algısının 22-27 yaş düzeyindeki katılımcıların 28-33 yaş düzeyindeki katılımcılara kıyasla, 40 ve üzeri yaş düzeyindeki katılımcıların 34-39 yaş düzeyindeki katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güven insan algısının 22-27 yaş düzeyindeki katılımcıların 34-39 ve 40 ve üzeri yaş düzeyindeki katılımcılardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Güven çevre algısının 22-27 yaş düzeyindeki katılımcıların 34-39 ve 40 ve üzeri yaş düzeyindeki katılımcılardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Sosyal konularda inisiyatif algısının 22-27 yaş düzeyindeki katılımcıların 34-39 ve 40 ve üzeri yaş düzeyindeki katılımcılardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte sosyal temsilcilik alt boyutu ile katılımcıların yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, bireylerin yaşının artmasıyla birlikte çalışma hayatı içindeki sosyal ağlarının güçlenmesi, kazançlarının

artmasıyla daha güvenli bir çevrede yaşayabilmeleri, sosyal hayatta anne/baba vb. kimlikleri kazanmalarıyla aldıkları inisiyatiflerin artmış olmasıyla açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, Ardahan (2014) “bireylerin sosyal sermaye profili: Antalya örneği” isimli çalışmasında, çalışmamızın bulgularını destekler şekilde toplam sosyal sermaye, komşuluk ilişkileri, güven insan ve güven çevre, sosyal konularda inisiyatif alma alt boyutlarında yaş düzeyi arttıkça sosyal sermaye algılarının da arttığı yönünde sonuçlar elde etmiştir. Bununla birlikte bizim çalışmamızın aksine yaş düzeyi arttıkça STK üyeliğine katılma alt boyutundaki algısında yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Barsbuğa, Yılmaz, Arı (2019) “üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeylerinin incelenmesi” isimli çalışmalarında çalışmamızın bulgularının aksine yaş faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarından sosyal konularda inisiyatif alma alt boyutunda 20 yaş altı katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla benzerlik göstermektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların eğitim düzeyleri ve algılanan sosyal sermaye arasında $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,020$) ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak elde edilen veriler doğrultusunda sıra ortalamaları dikkate alındığında eğitim düzeyi arttıkça katılımcıların sosyal sermaye algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeğin alt boyutları ve eğitim düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; yerel komiteye katılım algısının eğitim düzeyi üniversite olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyleri lisansüstü olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyi üniversite olan katılımcıların eğitim düzeyleri lise olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyleri lisansüstü olan katılımcıların eğitim düzeyleri lise olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Komşuluk ilişkisi algısının eğitim düzeyi ilköğretim olan katılımcıların eğitim düzeyleri üniversite olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcıların eğitim düzeyleri lisansüstü olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyi lise olan katılımcıların eğitim düzeyleri üniversite olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyleri lise olan katılımcıların eğitim düzeyleri lisansüstü olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Başkılığa tolerans algısının eğitim düzeyi lise olan katılımcıların eğitim

düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyleri üniversite olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyi lisansüstü olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. STK üyeliği algısının eğitim düzeyi lise olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyleri üniversite olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyi lisansüstü olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güven çevre algısının eğitim düzeyi üniversite olan katılımcıların eğitim düzeyleri lise olan katılımcılara kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Sosyal konularda inisiyatif algısının eğitim düzeyi üniversite olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal temsilcilik algısının eğitim düzeyi üniversite olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla, eğitim düzeyleri lisansüstü olan katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte bir yere aidiyet ve güven-insan alt boyutları ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, bireylerin aldığı eğitimlerle kültür seviyelerinin, düşünce yapılarının gelişmiş olması bununla birlikte empati, girişimcilik gibi becerilerinin yüksek olmasıyla açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, Ardahan (2014) “bireylerin sosyal sermaye profili: Antalya örneği” isimli çalışmasında, çalışmamızı destekler şekilde toplam sosyal sermaye ve yerel komiteye katılım alt boyutunda eğitim düzeyi faktörünün yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitimi olan katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ancak çalışmada çalışmamızın aksine başkılığa tolerans alt boyutunda da eğitim düzeyi faktörünün yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitimi olan katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Barsbuğa, Yılmaz, Arı (2019) “üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeylerinin incelenmesi” isimli çalışmalarında, çalışmamızın bulgularının aksine eğitim düzeyi faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Sarı (2019), “devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye kavramına ilişkin algıları” isimli çalışmasında, çalışmamızın aksine eğitim düzeyi faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarında eğitim düzeyi lisans düzeyinde

olan katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ersöz (2008) “sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat ili örneği)” isimli çalışmada, çalışmamızın aksine eğitim düzeyi faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla kısmen benzerlikler göstermektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların mesleki tecrübe düzeyleri ve algılanan sosyal sermaye arasında $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,060$) anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Ölçeğin alt boyutları ve mesleki tecrübe düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; yerel komiteye katılım algısının tecrübe düzeyi 2 yıldan az olan katılımcıların tecrübe düzeyleri 3-5 yıl olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Komşuluk ilişkisi algısının tecrübe düzeyi 9 yıl ve üzeri olan katılımcıların tecrübe düzeyleri 3-5 yıl olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. STK üyeliği algısının tecrübe düzeyi 2 yıldan az olan katılımcıların tecrübe düzeyleri 3-5 yıl olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal konularda inisiyatif algısının tecrübe düzeyi 6-8 yıl olan katılımcıların tecrübe düzeyleri 2 yıldan az olan katılımcılara kıyasla, tecrübe düzeyi 9 yıl ve üzeri olan katılımcıların tecrübe düzeyi 2 yıldan az olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte bir yere aidiyet, başkılığa tolerans, güven-insan, güven- çevre ve sosyal temsilcilik alt boyutları ile katılımcıların mesleki tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, mesleki tecrübe süresinin sosyal sermaye üzerinde etkili olmamasının nedenlerinin, bireylerin ölçülen sosyal sermaye faktörlerinin dışında farklı unsurlardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ancak alt boyutlar ele alındığında komşuluk ilişkileri ve sosyal konularda inisiyatif alt boyutlarında elde edilen sonuçlara göre; bireylerin herhangi bir komşuluk ilişkilerini başarılı bir şekilde sürdürmelerinin ve sosyal konularda inisiyatif alabilir durumda olmalarının sosyal sermayelerini artıracak bir etken olduğu kabul edilebilir.

Alanyazın incelendiğinde, Ekin (2008) “Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin ÖSS başarısına etkisi” isimli çalışmada, çalışmamızın aksine görev süresi faktörünün toplam sosyal sermaye düzeyinde görev süresi 21 yıl ve üstü olan katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kaya (2019) “sosyal sermaye algısının bireysel performansa ve yaşam tatminine etkisi:

sağlık çalışanları üzerine bir araştırma” isimli çalışmada, çalışmamızın aksine görev süresi faktörünün toplam sosyal sermaye ve alt boyutlarında görev süresi 1 yıldan az olan katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Şimşek (2013) “ilkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli çalışmada, çalışmamızda olduğu gibi mesleki tecrübe faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte Sarı (2019), “devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye kavramına ilişkin algıları” isimli çalışmada, yine çalışmamızı destekler şekilde görev süresi faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla kısmen benzerlikler göstermektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların görev düzeyleri ve algılanan sosyal sermaye arasında $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) temizlik hizmet personeli ve teknik personel görev düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak elde edilen veriler doğrultusunda sıra ortalamaları dikkate alındığında görev düzeyi teknik personel olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla sosyal sermaye algılarının daha yüksek olduğu çıkarımı yapılabilir. Ölçeğin alt boyutları ve görev düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; yerel komiteye katılım algısının görev düzeyi üyelik hizmet personeli olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla, görev düzeyi idari personel olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla, görev düzeyi eğitimci olan katılımcıların görev düzeyleri teknik personel olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Komşuluk ilişkisi algısının görev düzeyi üyelik hizmet personeli olan katılımcıların görev düzeyleri idari personel olan katılımcıların görev düzeyi teknik personel olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Başkılığa tolerans algısının görev düzeyi üyelik hizmet personeli olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. STK üyeliği algısının görev düzeyi üyelik hizmet personeli olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güven çevre algısının görev düzeyi teknik personel

olan katılımcıların görev düzeyleri idari personel olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal konularda inisiyatif algısının görev düzeyi üyelik hizmet personeli olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal temsilcilik algısının görev düzeyi üyelik hizmet personeli olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte bir yere aidiyet ve güven-insan alt boyutları ile katılımcıların görev düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Görev düzeyi teknik personel olan katılımcıların görev düzeyi temizlik personeli olan katılımcılara kıyasla sosyal sermaye düzeylerinin yüksek olmasının sebebi, teknik personel kadrosunda çalışan bireylerin görev tanımlarının iş güvenliğiyle ilişkili olması, mesleklerinin daha fazla donanım ve tecrübe gerektirmesi, tesisteki diğer birimlerle daha sık iletişim içinde olmalarıyla açıklanabilir.

İlgili literatür tarandığında ulaşılan çalışmalarda görev düzeyi değişkeni ile ilgili sınırlı araştırma yapıldığı görülmüştür. Eker (2014) “öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki” isimli çalışmasında, çalışmamızı destekler şekilde görev düzeyi faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Püsküllüoğlu (2015) “öğretmen görüşlerine göre lise müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Muğla ili örneği)” isimli çalışmasında yine çalışmamızda olduğu gibi görev düzeyi faktörünün sosyal sermaye ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla benzerlikler göstermektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel değişim düzeylerinde $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak sıra ortalamaları dikkate alındığında cinsiyeti kadın olan katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinin cinsiyeti erkek olan katılımcıların örgütsel değişim düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ait veriler dikkate alındığında bilişsel değişim algısının cinsiyeti kadın olan katılımcıların cinsiyeti erkek olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duygusal değişim algısının cinsiyeti kadın olan katılımcıların cinsiyeti erkek olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal değişim algısının

cinsiyeti kadın olan katılımcıların davranışsal değişim algısının cinsiyeti erkek olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, kadın çalışanların değişim sonrasında yeni düzende kendileri için daha eşit koşulların sağlanacağı veya çalışma ortamlarının iyileşeceği düşüncesiyle olumlu şekilde değerlendirmesiyle açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, Kurşunoğlu (2006) “ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumları (Denizli ili örneği)” isimli çalışmada, çalışmamızın aksine cinsiyet faktörünün örgütsel değişim ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Demirtaş (2012) “İlköğretim Okullarının Değişime Açıklığı” isimli çalışmada, çalışmamızın aksine cinsiyet faktörünün toplam örgütsel değişim düzeyine erkeklerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Benzer şekilde Gül (2018), “sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel değişime açıklığın örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Afyonkarahisar il merkezi hastanelerinde bir araştırma” isimli çalışmada cinsiyet faktörünün toplam örgütsel değişim ve alt boyutlarında erkeklerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla örtüşmemektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların yaş düzeyleri ve algılanan örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,042$) 22-27 yaş düzeyi ve 28-33 yaş düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak elde edilen veriler doğrultusunda sıra ortalamaları dikkate alındığında 28-33 yaş düzeyindeki katılımcıların 22-27 yaş düzeyi katılımcılara kıyasla örgütsel değişim düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları ve yaş düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; bilişsel değişim algısının 28-33 yaş düzeyindeki katılımcıların 22-27 yaş düzeyi katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte duygusal değişim algı ve davranışsal değişim algısı alt boyutları ile katılımcıların yaş düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, bireylerin yaş düzeylerinin artmasıyla örgütün var olan imkanlarını daha realist bir şekilde değerlendirmeleri, örgütü çalışılabilecek bir yer olarak benimsemeleri, kendilerini orada değerli hissetmeleriyle açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, Sağır'ın (2010) “yöneticilerin liderlik yaklaşımları ile değişime açıklıkları arasındaki ilişki : eğitim sektöründe bir araştırma” isimli çalışmada, çalışmamızda olduğu gibi yaş faktörünün toplam örgütsel değişim

düzeıı ve bilişsel değişim algısı alt boyutunda gençlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Uçar (2014) “işe başvuran aday işğörenlerin değişime açıklık düzeyleri ile insan kaynakları firmalarına yönelik tutumlarının incelenmesi” isimli çalışmasında, çalışmamızın aksine yaş faktörünün toplam örgütsel değişim düzeyi ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hevesli (2016) “paylaşılan liderliğin değişime açıklık ve iç girişimcilik üzerine etkileri: Konya gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde bir araştırma” isimli çalışmasında, çalışmamızın aksine yaş faktörünün davranışsal değişim algısı boyutunda gençlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş, toplam değişim algısı, bilişsel değişim algısı ve duygusal değişim algısı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla kısmen benzerlikler göstermektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların eğitim düzeyleri ve algılanan örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,00$) ilköğretim eğitim düzeyi ve lise, ilköğretim eğitim düzeyi ve üniversite, ilköğretim eğitim düzeyi ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak elde edilen veriler doğrultusunda sıra ortalamaları dikkate alındığında eğitim düzeyi arttıkça örgütsel değişim düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları ve eğitim düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; bilişsel değişim algısının, duygusal değişim algısının ve davranışsal değişim algısının eğitim düzeyi arttıkça daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin değişime daha hazır olması, değişim sonrasında bilgi ve becerilerini daha iyi gösterebileceklerini düşünmeleriyle açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, Kurşunoğlu (2006) “ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumları (Denizli ili örneği)” isimli çalışmasında, çalışmamızın aksine eğitim düzeyi faktörünün örgütsel değişim ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Uçar (2014) “işe başvuran aday işğörenlerin değişime açıklık düzeyleri ile insan kaynakları firmalarına yönelik tutumlarının incelenmesi” isimli çalışmasında, benzer şekilde çalışmamızın aksine eğitim düzeyi faktörünün toplam örgütsel değişim düzeyi ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Hevesli (2016) “paylaşılan liderliğin değişime açıklık ve iç girişimcilik üzerine etkileri: Konya gençlik hizmetleri

ve spor il müdürlüğünde bir araştırma” isimli çalışmasında, yine çalışmamızın aksine eğitim düzeyi faktörünün örgütsel değişim ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla örtüşmemektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların mesleki tecrübe düzeyleri ve algılanan örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,05$ düzeyinde ($p = ,010$) 3-5 yıl tecrübe düzeyi ve 9 ve üzeri yıl tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak elde edilen veriler doğrultusunda sıra ortalamaları dikkate alındığında tecrübe düzeyi 9 yıl ve üzeri olan katılımcıların tecrübe düzeyi 3-5 yıl olan katılımcılara kıyasla örgütsel değişim düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları ve mesleki tecrübe düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; duygusal değişim algısının tecrübe düzeyi 9 yıl ve üzeri olan katılımcıların tecrübe düzeyi 3-5 yıl olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal değişim algısının tecrübe düzeyi 9 yıl ve üzeri olan katılımcıların tecrübe düzeyi 3-5 yıl olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte bilişsel değişim algı alt boyutu ile katılımcıların mesleki tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, mesleki tecrübe anlamında belirli düzeye gelmiş bireylerin beklentilerini karşılamak için değişimin iyi olacağını düşünmeleriyle açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, Gül (2018), “sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel değişime açıklığın örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Afyonkarahisar il merkezi hastanelerinde bir araştırma” isimli çalışmasında çalışmamızın aksine mesleki tecrübe düzeyi faktörünün toplam örgütsel değişim düzeyi ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kurşunoğlu (2006) “ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumları (Denizli ili örneği)” isimli çalışmasında, çalışmamızın aksine mesleki tecrübe düzeyi faktörünün örgütsel değişim ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla örtüşmemektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların görev düzeyleri ve algılanan örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde ($p = ,000$) idari personel görev düzeyi ile üyelik hizmet personeli, üyelik hizmet personeli görev düzeyi ile temizlik hizmet personeli, teknik personel görev eğitmen görev düzeyi arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu

görülmektedir. Elde edilen veriler doğrultusunda sıra ortalamaları dikkate alındığında görev düzeyi idari personel olan katılımcıların görev düzeyleri üyelik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla, görev düzeyleri üyelik hizmet personeli olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla, görev düzeyi eğitmen olan katılımcıların görev düzeyi teknik personel olan katılımcılara kıyasla örgütsel değişim düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları ve görev düzeyleri arasındaki farklılık incelendiğinde; bilişsel değişim algısının görev düzeyi idari personel olan katılımcıların görev düzeyleri üyelik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla, görev düzeyleri idari personel olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla, görev düzeyi eğitmen olan katılımcıların görev düzeyi teknik personel olan katılımcılara kıyasla örgütsel değişim düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duygusal değişim algısının görev düzeyi temizlik personeli olan katılımcıların görev düzeyleri teknik personel olan katılımcılara kıyasla örgütsel değişim düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal değişim algısının görev düzeyi idari personel olan katılımcıların görev düzeyleri üyelik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla, görev düzeyleri idari personel olan katılımcıların görev düzeyleri eğitmen olan katılımcılara kıyasla, görev düzeyleri üyelik hizmet personeli olan katılımcıların görev düzeyleri temizlik hizmet personeli olan katılımcılara kıyasla görev düzeyi eğitmen olan katılımcıların görev düzeyi teknik personel olan katılımcılara kıyasla örgütsel değişim düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Görev düzeyi idari personel olan katılımcıların diğer görev düzeyindeki olan katılımcılara kıyasla örgütsel değişim düzeylerinin yüksek olmasının sebebi, çalışanların görev düzeyi arttıkça bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak farkındalık eğilimlerinin daha yüksek olmasıyla açıklanabilir.

İlgili literatür tarandığında ulaşılan çalışmalarda görev düzeyi değişkeni ile ilgili sınırlı araştırma yapıldığı görülmüştür. Gül (2018), “sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel değişime açıklığın örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Afyonkarahisar il merkezi hastanelerinde bir araştırma” isimli çalışmasında görev düzeyi faktörünün toplam örgütsel değişim düzeyi ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Demirtaş (2012) “İlköğretim Okullarının Değişime Açıklığı” isimli çalışmasında ise görev düzeyi faktörünün toplam örgütsel değişim düzeyi ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatürde yer alan

bu çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza ait bulgularla kısmen benzerlikler göstermektedir.

Araştırmamızdaki katılımcıların sosyal sermaye ile algıladıkları örgütsel değişim arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,029$; $p = ,00$). Bununla birlikte ölçeklere ait alt boyutlar değerlendirildiğinde; yerel komiteye katılım ile bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Komşuluk ilişkisi ile duygusal değişim algısı ile komşuluk ilişkisi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ancak komşuluk ilişkisi alt boyutunun $p < ,01$ düzeyinde bilişsel değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bir yere aidiyet ile bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başkalığa tolerans ile bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. STK üyeliği alt boyutunun $p < ,01$ düzeyinde bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Güven-insan alt boyutunun $p < ,01$ düzeyinde bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Güven-çevre alt boyutunun $p < ,01$ düzeyinde bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Sosyal konularda inisiyatif ile bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sosyal temsilcilik ile bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısı arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Sosyal sermaye alt boyutlarının toplam örgütsel değişime algısına etkisi değerlendirildiğinde; yerel komiteye katılım ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,138$; $p = ,001$). Komşuluk ilişkisi ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,134$; $p = ,002$). Bir yere aidiyet ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p < ,01$ düzeyinde “düşük”

ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,195$; $p=,000$). Başkalığa tolerans ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,219$; $p=,000$). STK üyeliği ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p<,05$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,104$; $p=,017$). Sosyal konularda inisiyatif ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,318$; $p=,000$). Sosyal temsilcilik ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,242$; $p=,000$). Bununla birlikte güven insan ($r=,079$; $p=,069$) ve güven çevre ($r=,019$; $p=,655$) ile toplam örgütsel değişim düzeyi arasında $p<,01$ ve $p<,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel değişim düzeyi alt boyutlarının toplam sosyal sermayeye etkisi değerlendirildiğinde; bilişsel değişim algısı ile toplam sosyal sermaye arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,260$; $p=,000$). Duygusal değişim algısı ile toplam sosyal sermaye arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,267$; $p=,000$). Davranışsal değişim algısı ile toplam sosyal sermaye arasında $p<,01$ düzeyinde “düşük” ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,277$; $p=,000$).

Elde edilen bu sonuçlar, bireylerin sosyal ilişki ağlarını benzer şekilde örgüt içine yansıtma ve dolayısıyla örgütteki sosyal ilişkilerde güven, uyum, aidiyet kavramlarının ön plan çıkmasıyla birlikte örgüte bağlanma nedenlerinin artması, bireylerin örgütteki yenilik ve değişim girişimlerine daha kolay ve hızlı benimseyebileceklerini düşünceleriyle açıklanabilir.

Sonuç olarak katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel değişim algısı toplam skor ve tüm alt boyutlarında, yaş değişkenine göre bilişsel değişim algısı alt boyutunda ve ölçek toplam skorunda, eğitim düzeyi değişkeninde ölçek alt boyut ve toplam skorlarında, mesleki tecrübe değişkenine göre Duygusal Değişim Algısı, Davranışsal Değişim Algısı alt boyutunda ve ölçek toplam skorlarında, görev yapmakta oldukları değişken alt boyut ve toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunmuştur.

Bununla birlikte katılımcıların cinsiyet değişkenine göre sosyal sermaye ölçeği komşuluk ilişkisi, bir yere aidiyet, STK üyeliği, güven insan, sosyal temsilcilik alt

boyutlarında ve sosyal sermaye ölçeği toplam skorlarında, yaş değişkenine göre yerel komiteye katılım, komşuluk ilişkisi, bir yere aidiyet, STK üyeliği, güven insan, başkılığa tolerans, güven çevre, sosyal konularda inisiyatif alt boyut ortalamalarında ve ölçek toplam skorlarında, eğitim durumu değişkenine göre yerel komiteye katılım, komşuluk ilişkisi, STK üyeliği, güven çevre, başkılığa tolerans, sosyal konularda inisiyatif, sosyal temsilcilik alt boyut ortalamalarında ve toplam skorlarında, mesleki tecrübe değişkenine göre yerel komiteye katılım, komşuluk ilişkisi, STK üyeliği ve sosyal konularda inisiyatif alma alt boyut ortalamalarında ve, görev yapmakta oldukları değişken yerel komiteye katılım, komşuluk ilişkisi, başkılığa tolerans, STK üyeliği, güven çevre, sosyal konularda inisiyatif, sosyal temsilcilik alt boyutunda ve ölçek toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunmuştur.

Bütün bu sonuçlar doğrultusunda konuyla ilgili yeni araştırma yapmak isteyen araştırmacılara ve işletmelere yönelik geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

- (i) Bu araştırma İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir. Daha genel sonuçlara ulaşılması adına benzer çalışmalar seçilmiş birkaç il ya da Türkiye genelinde yapılabilir.
- (ii) Bu çalışmada nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Sosyal sermaye ve örgütsel değişim bağıllığı ile ilgili daha kapsamlı sonuçlara ulaşabilmek için araştırma nitel araştırma yöntemleriyle tekrar yapılabilir. Bununla birlikte her iki yöntemde kullanılacağı bir çalışma sonuçların çok daha doğru yorumlanmasını sağlayabilir.
- (iii) Sosyal sermaye ve örgütsel değişim bağıllığı konularında çalışanların farkındalıklarını arttırmak adına üniversite vb. kurumlarla iş birliği içinde hizmet içi eğitimler verilebilir.
- (iv) Araştırmamızda erkek katılımcıların sosyal sermaye düzeyleri kadın katılımcılardan, kadın katılımcıların ise örgütsel değişim bağıllıkları erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda kadın tesis çalışanlarının sosyal ilişkiler içinde olabileceği etkinlikler düzenlenebilir. Tesisin mimari yapısı göz önünde bulundurularak çalışma dışı zamanlarda kültürel ve sanat faaliyetlere imkan sunan düzenlemeler yapılabilir. Ayrıca erkek tesis çalışanları

örgütsel değişim konusunda bilgilendirilerek değişimi destekleyen tutumlarının arttırılmasına yönelik uygulamalar sunulabilir.

- (v) Araştırmamızda katılımcıların yaş düzeyleri arttıkça sosyal sermaye düzeyleri ve örgütsel değişim bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda sosyal sermaye düzeyi yüksek olan tesis çalışanlarının diğer yaş düzeylerinden çalışma arkadaşlarıyla bir araya gelebilecekleri eğlenceli grup etkinlikleri düzenlenebilir. Ayrıca örgütsel değişim bağlılıkları düşük olan tesis çalışanlarının örgütsel değişimin olumlu etkileri hakkında bilgilendirilerek değişimi destekleyen tutumlarının arttırılması sağlanabilir.
- (vi) Araştırmamızda lisansüstü eğitime sahip katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin ve örgütsel değişim bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda sosyal sermaye düzeyi düşük olan, eğitim düzeyi alt seviyelerde bulunan tesis çalışanlarına, grup çalışması, yardımlaşma, empati kurma gibi becerilerinin geliştirilmesi için daha üst eğitimler almaları için bilgilendirilerek eğitime teşvik edilebilirler. Benzer şekilde örgütsel değişim bağlılıkları düşük olan tesis çalışanları da eğitime teşvik edilebilir.
- (vii) Araştırmamızda 9 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin ve örgütsel değişim bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda meslekte belli bir deneyim yılına sahip tesis çalışanlarının deneyimlerini diğer meslektaşlarına aktarabilecekleri danışmanlık sunabilecekleri ya da tesis içi veya dışı sosyal uygulamalar düzenlenebilir. Ayrıca tesis çalışanlarının aidiyet duygusunu pekiştirecek, örgütün amaç ve hedeflerini benimsenmesini sağlayacak bilgilendirmeler yapılabilir.
- (viii) Araştırmamızda katılımcıların görev pozisyonu arttıkça sosyal sermaye düzeylerinin ve örgütsel değişim bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda yüksek pozisyonlarda görev alan çalışanların alt pozisyonlarda görev yapan tesis çalışanlarıyla bir araya gelebilecekleri aktiviteler düzenlenebilir. Ayrıca değişimi teşvik eden ortam ve koşullar sağlayarak bütün çalışanların bu sürece dahil edilmesi,

örgütsel değişim bağlılıkları düşük olan çalışanlarının örgütsel değişime uyum sağlaması açısından yararlı olabilir.



KAYNAKÇA

- Aloğlu, N. (2017). Sosyal sermayenin tüklenmişlik üzerine etkisi: Kahramanmaraş'ta bir alan çalışması. *International Journal Of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*. 3(4), 328-343.
- Altay, A. (2007). Bir kamu malı olarak sosyal sermaye ve yoksulluk ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 337-362.
- Ardahan F. (2012). Sosyal sermaye ölçęęi geçerlilik, güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(2), 773-789.
- Ardahan F. (2014). Bireylerin sosyal sermaye profili: Antalya örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(8), 38-56.
- Aslaner, E. (2010). Örgütsel değişim ve Yenilikçilik: Bir Özel Okul Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barutçu, E. (2000). Örgütsel değişim yönetimi ve Denizli tekstil işletmelerinde bir uygulama. *Doktora Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Barsbuğa, Y., Yılmaz, N.D. ve Arı, A. (2019). Üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(11), 59-72.
- Bilir, P. (2005). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları. *Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bilir, P. ve Uyar, Ü. (2007). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 5(1), 43-50
- Bingül, B. (2006). Study to investigate the relationship between crises and openness to change in organizations . *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital, handbook of theory and research for the sociology of education*. Westport, CT.: Greenwood Press.
- Bozkır, A. (Ed.). (2020). *Sporda yeni akademik çalışmalar – 6. İçinde: Spor Yönetimi ve spor örgütleri*. Eds. Mehmet Özdemir ve Mehmet İlkım adı. Ankara: Akademisyen Kitapevi A.ş.
- Bullet, P. ve Onyx, J. (2000). Measuring social capital in five communities. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-40.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Çalışkan, D. (2010). Yenilikçi oluşumlarda sosyal sermayenin rolü ve burdur ili üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çiçeklioğlu, H. (2020). *Örgütsel değişim ve değişim yönetimi*. İçinde: *Örgütsel davranış*. Ed. İsmail Bakan. İstanbul: Beta Yayınları.
- Demirtaş, H. (2012). İlköğretim okullarının değişime açıklığı. *İlköğretim Online*, 11(1), 18-34.
- Dolaşır, S. (2005). Değişim yönetimi ve spor örgütleri. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*.3(1), 11-15.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Pierce, L. (1989). *The development of an attitude toward change instrument*. Annual Academy of Management Conference, Madison.
- Eker D. (2014). Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ekinci, A. (2008). Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin ÖSS başarısına etkisi. *Doktora Tezi*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Erbil, C. (2008). Sosyal sermayeye örgütsel yaklaşım: bir model önerisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erselcan, F. (2009). Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma: Sivas, Kayseri, Yozgat bölgesinde bir araştırma. *Doktora Tezi*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Ersözlü, A. (2008). Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Eşki, H. (2009). Sosyal sermaye- önemi, üretimi ve ölçümü-üzerine bir alan araştırması. *Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fişek, K. (1985). *100 soruda Türkiye spor tarihi*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Fukuyama, F. (2002). Social capital and development: the coming agenda. *SAIS Review*, 22(1), 23–37.
- Gül, İ. (2018) Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ve örgütsel değişime açıklığın örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Afyonkarahisar il merkezi hastanelerinde bir araştırma. *Doktora Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Gürbüz, S. (2020). Örgüt kültürü ve örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkide gelişime açıklığın düzenleyici rolü: üniversitelerde bir araştırma. *Doktora Tezi*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hevesli, T. T. (2016). Paylaşılan liderliğin değişime açıklık ve iç girişimcilik üzerine etkileri: Konya gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İmamoğlu, A.F. ve Ekenci G. (2014). *Spor örgütleri için işletme yönetimi*. 3.Baskı, Ankara: Berikan Yayıncılık.
- Kangal, N. (2013). Sosyal sermaye teorileri ve sosyal sermaye kalkınma ilişkisi: Türkiye örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kapu, H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (1), 259-288.
- Karababa, A. (2019). Üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeyleri demografik faktörlere göre değişiyor mu? . *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 413-429.
- Karahüseyinoğlu, M. F., Ramazanoğlu, F., Nacar E., Savucu Y., Ramazanoğlu M. O. ve Altungül O. (2005). Türkiye'nin spordaki konumunun bazı Avrupa ülkeleri ile karşılaştırılması. *Doğu Anadolu Araştırmaları Dergisi*, 3 (3),75-82.
- Karakurt E. (2008). Sürdürülebilir bir kentsel yaşam açısından sosyal sermayenin önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 76-100.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, N. (2019). Sosyal sermaye algısının bireysel performansa ve yaşam tatminine etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Kahramanmaraş Sürçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Keskin, M. (2008). Sosyal sermaye ve bölgesel kalkınma: erzurum ticaret ve sanayi odası üyelerinde sosyal sermaye düzeyi ve belirleyicilerinin analizi. *Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Koç, Z. (2014). Örgütsel değişim, değişim yönetimi ve örgütsel davranışlar üzerine örnek bir uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurşunoğlu, A. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumları: Denizli ili örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Kütükçü, A. (2018). Kadın yöneticilerin demokratik liderlik eğilimleri ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişki. *International Journal of Economics, Administrative and Social Sciences IJEASS*, 1(1), 26-59.
- Meyer, J.P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Mills, J. H., Dye, K. ve Mills, A. J. (2009). *Understanding organizational change*. England: Routledge.
- Özdemir, A. A. (2008). Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: Akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 81-102.
- Özmen, F. ve Sönmez, Y. (2007). Değişim sürecinde eğitim örgütlerinde değişim ajanlarının rolleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 177-198.
- Özsarı, A. (2020). Kamu spor örgütlerinde entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans ilişkisi (gençlik ve spor il müdürlükleri araştırması). *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Putnam, R. D. (1995). Tuning in, tuning out: the strange disappearance of social capital in america. *Political Science and Politics*, 28(4), 664-683.
- Püsküllüoğlu, E. İ. (2015). Öğretmen görüşlerine göre lise müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri Arasındaki İlişki (Muğla İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Robinson, L. J., Schmid, Allan, A. ve Siles, M. E. (2002). Is social capital really capital?, *Review of Social Economy*, 60(1).
- Sağır, A. (2010). Yöneticilerin liderlik yaklaşımları ile değişime açıklıkları arasındaki ilişki: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sargut, S. (2006). Sosyal sermaye: yapının sunduğu bir olanak mı, yoksa bireyin amaçlı eylemi mi?. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 12 (4), 1-13
- Sarı, O. (2019). Devlet okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye kavramına ilişkin algıları. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schubert, M. (2011). “Spor pazarlaması- yeni bir araştırma ve görev alanının belirleyici temel prensiplerine yönelik bazı düşünceler”, *Spor Yönetimi*, Derleyen: Cristoph Breuer ve Ansgar Thiel, Editör: Müslim Bakır, çev. Cem Tınaz, Beta Yay., İstanbul.

- Seçkin, A. İ. ve Çakmak, Y. Y. (2019). Presenteizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: spor genel müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma, *Business & Management Studies: An International Journal BMIJ*, 7(4), 1291-1310.
- Siu, O.-I. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organisational commitment. *International Association for Applied Psychology*, 51(4), 527-544.
- Şahin, M. Y., Akyel, Y. ve Çolakoğlu, T. (2013). Örgütsel vatandaşlık: kamu ve bağımsız spor örgütleri yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of SocialScience*, 6 (8), 1067-1083,
- Şan, M. K. (2006). Bilgi toplumuna geçişte sosyal sermayenin taşıdığı önem ve Türkiye gerçeği. 5. *Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Sakarya,113-139
- Şimşek, R. D. (2013). İlkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TDK (Türk Dil Kurumu). <https://sozluk.gov.tr/> .Erişim Tarihi: 01.06.2021.
- Tufan, D. ve Yenel, F. (2011). Spor eğitimi veren öğretim kurumlarının değişim ihtiyacının belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16 (2), 45-69.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal sermaye, iktisadi performans ve kalkınma: bir yazın taraması, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 14-60.
- Uçar, N. (2014). İşe başvuran aday işgörenlerin değişime açıklık düzeyleri ile insan kaynakları firmalarına yönelik tutumlarının incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ulusoy, H. ve Can, M. (Ed.). (2020). *Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık (teoriden uygulamaya bir bakış)*. İçinde: *Örgütlerde bağlılık*. Eds. Hatice Ulusoy ve Erhan Kılınç. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Woolcock, M. ve Narayan, D. (2000). Social capital: implications for development theory, *Research, and Policy*, *The World Bank Research Observer*, 15(2), 225–249.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşil, A. (2018). Örgütlerde değişimin önemi ve değişim yönetimi üzerine kavramsal bir değerlendirme, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (5): 307-323

Yüce, A., Aydoğdu, V., Katırcı, H. ve Yüce, S. G. (2019). Sporda stratejik bir yönetim aracı olarak sosyal sermaye kavramının incelenmesi ve bazı uluslararası karşılaştırmalar. *GSI Journals Serie B: Advancements in Business and Economics, (ABE)*, 2 (1): 1-18.

Yüksel, M. (2010). Spor örgütlerinde marka imajı kavramına genel bir bakış, *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

EK-A SOSYODEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1) Cinsiyetiniz

- Kadın
- Erkek

2) Yaşınız

- 22/ 27
- 28/ 33
- 34/39
- 40 ve üzeri

3)Eğitim Durumunuz

- İlköğretim
- Lise
- Üniversite
- Lisansüstü

4) Çalışma Yılıınız

- 2 yıldan az
- 3/5 yıl
- 6/8 yıl
- 9 yıl ve üzeri

5) Görev Pozisyonunuz

- İdari Personel
- Üyelik Hizmetleri Personeli
- Temizlik Personeli
- Teknik Personel
- Öğretmen

EK-B SOSYAL SERMAYE ÖLÇEĞİ

	<p>Bu çalışmanın amacı spor örgütü çalışanlarının sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağıllığı arasındaki ilişkinin incelenmesine yöneliktir. Cevaplayacağınız “sosyal sermaye ölçeğinde” her bir ifadeye ne derece katıldığınızı size uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.</p> <p>1: Kesinlikle Hayır 2: Sıklıkla Hayır 3: Sıklıkla Evet 4: Kesinlikle Evet</p>				
1	Gönüllü olarak herhangi bir yerel çalışma grubunda yer aldınız mı ?	1	2	3	4
2	Son altı ayda herhangi yerel bir toplumsal etkinliğe (okul korusu mahalle korusu el sanatları sergisi) iştirak ettiniz mi?	1	2	3	4
3	Spor el sanatları ve ya sosyal kulüp ve dernekler gibi herhangi bir yerel kulübün ve ya derneğin aktif üyesi misiniz?	1	2	3	4
4	Herhangi bir yerel kulübün ve ya derneğin yönetim ve organizasyon komitesinde aktif üyesi misiniz ?	1	2	3	4
5	Son üç yıl içinde herhangi bir acil müdahale için yerel komite (toplum/cemiyet) hareketine dâhil oldunuz mu?	1	2	3	4
6	Son üç yıl içinde, yakın çevredeki toplumsal bir projede gönüllü olarak görev aldınız mı ve ya çalışmaya destek oldunuz mu?	1	2	3	4
7	Gençlik merkezleri, izci merkezleri, çocuk bakımı ve engellilerin eğlendirilmesi gibi bir organizasyonda kendi alanınızla ilgili olarak yeni bir hizmeti yerine getirmek için bir projede gönüllü olarak yer aldınız mı?	1	2	3	4
8	Halka açık yerlerde diğer insanların bıraktığı çöpleri hiç topladınız mı?	1	2	3	4
9	Ailenizi yada akrabalarınızı ziyaret etmek amacıyla başka bir muhite /şehre gider misiniz?	1	2	3	4
10	Herhangi bir önemli kararı vermek için bilgiye ihtiyacınız olduğunda bilgiyi nereden bulacağınızı biliyor musunuz?	1	2	3	4

11	Herkesin hem fikir olduğu bir konuda eğer karşıt fikre sahipseniz (katılmıyorsanız) katılmama nedeninizi açıkça söyley misiniz?	1	2	3	4
12	Herhangi bir komşunuzla kedi köpek, siyasi nedenler veya ortak alanları kullanmak gibi konularda uyuşmazlığa düştüğünüzdeki uzlaşmacı bir tavır ortaya koymaya istekli olur musunuz?	1	2	3	4
13	Çalıştığınız ortamda size sorulmazsa ve söylenmese bile gerektiğinde yapılması gerekenler için inisiyatif kullanır mısınız?	1	2	3	4
14	Geçtiğimiz hafta iş arkadaşınıza (veya hayatınızdaki herhangi bir kişiye) iş tanımınızda yer almayan (sizin sorumluluğunuzda olmayan) bir konuda yardım ettiniz mi ?	1	2	3	4
15	Hava karardıktan sonra oturduğunuz mahallede yürürken kendinizi güvende hissediyor musunuz ?	1	2	3	4
16	Çoğu insanların güvenilir olduğuna inanıyor musunuz ?	1	2	3	4
17	Eğer birilerinin arabası evinizin önünde bozulursa, telefonu kullanmak için evinize davet eder misiniz ?	1	2	3	4
18	Yaşadığınız mahalle, bölge güvenilir bir yer olarak bilinir mi?	1	2	3	4
19	İçinde olduğunuz toplumu aileniz gibi güvende hisseder misiniz ?	1	2	3	4
20	İhtiyaç duyduğunuzda komşularınızdan yardım ister misiniz ?	1	2	3	4
21	Varsayın ki çocuk bakıyorsanız ve acil olarak dışarı çıkmanız gerekti, komşunuzdan yardım ister miydiniz ?	1	2	3	4
22	Geçtiğimiz hafta herhangi bir komşunuzu ziyaret ettiniz mi onunla yakından ilgilendiniz mi?	1	2	3	4
23	Alışverişe gittiğinizde komşularınızla ve ya tanıdıklarınıza rastlamak sizi mutlu eder mi?	1	2	3	4
24	Geçtiğimiz altı ay içerisinde hasta bir komşunuza iyilik ettiniz mi ?	1	2	3	4

25	Son hafta içerisinde arkadaş ve aileden birileri ile telefon görüşmesi yaptınız mı?	1	2	3	4
26	Dün arkadaşlarımız veya aileden birileri ile konuştunuz mu?	1	2	3	4
27	Hafta sonu öğlen /akşam yemeğinde başka insanlarla ev dışında beraber yemek yer misiniz?	1	2	3	4
28	Farklı kültürlerden gelenlerin yaşadığımız yeri zenginleştirdiğini düşünüyor musunuz ?	1	2	3	4
29	Farklı yaşam biçimleri olan kişiler arasında yaşıyor olmak hoşunuza gidiyor mu ?	1	2	3	4
30	Toplumun size gereken değeri verdiğini düşünüyor musunuz ?	1	2	3	4
31	Eğer yarın öleceğinizi bilseniz dönüp baktığınızda yaşadığınız hayattan kendinizi tatmin olmuş hissediyor musunuz?	1	2	3	4
32	Çalıştığınız iş yerinde kendinizi yaşadığınız toplumun bir parçası olarak hissediyor musunuz ?	1	2	3	4
33	İş arkadaşlarınız aynı zamanda iş dışında görüştüğünüz arkadaşlarınız mı ?	1	2	3	4
34	İş yerinde kendinizi bir takım üyesi olarak görüyor musunuz?	1	2	3	4

EK-C ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM ALGISI ÖLÇEĞİ

Bu çalışmanın amacı spor örgütü çalışanlarının sosyal sermaye ile örgütsel değişim bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesine yöneliktir. Cevaplayacağınız “ örgütsel değişim algısı ölçeğinde” her bir ifadeye ne derece katıldığınızı size uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz							
1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Büyük ölçüde Katılmıyorum 3: Kısmen Katılmıyorum							
4: Kısmen Katılıyorum 5: Büyük ölçüde Katılıyorum 6: Kesinlikle Katılıyorum							
1	Değişim kurumun yararına olacaktır .	1	2	3	4	5	6
2	Değişiklikleri pek sevmem .	1	2	3	4	5	6
3	Değişim eğer benim bölümümde oluyorsa rahatsız olabilirim.	1	2	3	4	5	6
4	Bende kurumumda değişiklikler olmasını öneririm .	1	2	3	4	5	6
5	Genellikle değişiklikler rahatsızlık yaratır .	1	2	3	4	5	6
6	Değişikliklerde önde olmak konusunda duraksarım.	1	2	3	4	5	6
7	Kurumumda değişiklik olmasını dört gözle bekliyorum .	1	2	3	4	5	6
8	Değişime direnç gösteririm .	1	2	3	4	5	6
9	Kurumdaki birçok çalışan değişimden olumlu etkilenecektir.	1	2	3	4	5	6
10	Değişiklikleri denemeye eğimli olacağım .	1	2	3	4	5	6
11	Değişimi desteklerim .	1	2	3	4	5	6
12	Diğer çalışanlar benim değişimi destekleyeceğimi düşünüyor.	1	2	3	4	5	6

13	Değişim daha yüksek performans göstermeme yardımcı olacaktır.	1	2	3	4	5	6
14	Değişimin beni olumlu yönde ateşleyici etkisi vardır	1	2	3	4	5	6
15	Değişim kurumdaki istenmeyen durumların iyileştirilmesine yardımcı olacaktır.	1	2	3	4	5	6
16	Değişim desteklemek için ne gerekiyorsa yaparım.	1	2	3	4	5	6
17	Olası bir değişimden kazançlı çıkarım.	1	2	3	4	5	6
18	Değişimden geçmenin kişisel olarak beni mutlu edeceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6

EK-Ç ETİK KURUL ONAY FORMU



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 19.11.2021
TOPLANTI SAYISI: 2021-35

KARAR NO: 2021-35-14: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetimi Yüksek Lisans Programı 201462022 numaralı Melek BATUR' un "Spor Örgütlerinde Sosyal Sermaye ile Örgütsel Değişim Sağlığı Arasındaki İlişki" konulu çalışması hakkında yapacağı etik sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulununun 26.08.2021 tarih ve 2021-27 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK-D İNTİHAL RAPORU

MELEK BATUR TEZ

ORJİNALLIK RAPORU

% 8	% 6	% 2	% 3
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Istanbul Gelisim University Öğrenci Ödevi	% 2
2	burkonturizm.com İnternet Kaynağı	% 1
3	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	www.iet-c.net İnternet Kaynağı	% 1
5	www.j-humansciences.com İnternet Kaynağı	% 1
6	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
7	9lib.net İnternet Kaynağı	% 1
8	gavsispanel.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1