Beden Eğitimi Spor Sağlık ve Efor Dergisi / Journal of Physical Education Sports Health and Effort
2024;1(3):(61-75)
ISSN:2822-5619

BEDEN EĞİTİMİ SPOR SAĞLIK VE EFOR DERGİSİ

Geliş Tarihi/Received:08.01. 2024 Kabul Tarihi/ Accepted:15.02. 2024

SPOR İŞLETMELERİNDE SOSYAL SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BAĞLILIĞININ İNCELENMESİ

Ali KAYA[1]: (İstanbul Gelişim Üniversitesi, alikaya@gelisim.edu.tr)

Cavit ÇETİNKAYA[2]: (Millî Eğitim Bakanlığı, cavitcetinkaya@hotmail.com)

Şükrü DİKİCİ[3]: (Millî Eğitim Bakanlığı, sukrudikici@gmail.com)

Erol ERARSLAN[4]: (Millî Eğitim Bakanlığı, eroleraslan69@hotmail.com)

Gülfem YELENLİBAG[5]: (Millî Eğitim Bakanlığı, glfmyelenlibag@gmail.com)

ÖZET

Çalışmamızın amacı spor örgütleri çalışanlarının sosyal sermaye algıları ile örgütsel değişim bağlılıklarını incelemektir. Çalışmanın diğer amacı ise katılımcıların sosyal sermaye algıları ve örgütsel değişim bağlılıklarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma yılı ve çalışmakta oldukları pozisyona göre değişim gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Araştırmamızda veri toplama aracı olarak anket tekniği uygulanmış ve çalışma gönüllülük esasına dayalı bir biçimde yürütülmüştür. Araştırmada özel ve kamu spor kurumlarında çalışan kişiler evreni, bu personel arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 510 kişi ise örneklemi oluşturmaktadır. Katılımcılara araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunun yanı sıra bireylerin sosyal sermaye algılarını tespit etmek maksadıyla "Sosyal Sermaye Ölçeği" ve örgütsel değişim bağlılıklarını tespit etmek için ise "Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği" uygulanmıştır. Çalışmanın analizleri SPSS 25.0 paket programına girilmiş ve gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov normallik testinden sonra verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının güvenirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenirlik analizi yapılmış ve "Chronbach Alfa Katsayısı" elde edilmiştir. İstatistiksel analiz olarak araştırma grubuna (veriler normal dağılım göstermediği için) Mann Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman Korealasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma grubundan elde edilen bulgulara göre, spor hizmet sektörü personelinde örgütsel değişim ölçeği ve sosyal sermaye alt boyut ve toplam skorlarında düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sermaye, İşletme, Örgütsel Değişim

Beden Eğitimi Spor Sağlık ve Efor Dergisi / Journal of Physical Education Sports Health and Effort
2024;1(3):(61-75)
ISSN:2822-5619

INVESTIGATION OF COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CHANGE WITH SOCIAL CAPITAL IN SPORTS BUSINESSES

ABSTRACT

The aim of our study is to examine the social capital perceptions and organizational change commitment of sports organizations employees. The other purpose of the study is to examine whether participants' social capital perceptions and organizational change commitments vary according to gender, age, educational status, years of work and the position they work in. In our research, survey technique was used as a data collection tool and the study was conducted on a voluntary basis. In the research, the universe of people working in private and public sports institutions constitutes the sample, and 510 people determined by simple random sampling method among these personnel constitute the sample. In addition to the personal information form created by the researcher, the "Social Capital Scale" was applied to the participants to determine individuals' social capital perceptions and the "Organizational Change Perception Scale" was applied to determine their commitment to organizational change. The analyzes of the study were entered into the SPSS 25.0 package program and after the Kolmogorov-Smirnov normality test, it was determined that the data did not show a normal distribution. Reliability analysis was performed to determine the reliability levels of the overall scales and their sub-dimensions and the "Chronbach Alpha Coefficient" was obtained. As a statistical analysis, Mann Whitney U, Kruskal Wallis and Spearman Correlation analysis were applied to the research group (since the data did not show a normal distribution). According to the findings obtained from the research group, it was determined that there was a low and medium level positive relationship between the organizational change scale and social capital sub-dimension and total scores in sports service sector personnel.

Key Words: Capital, Business, Organizational Change

GİRİŞ

Sosyal Sermaye bir kavram olarak ilk kez Lydia Hanifan tarafından 1916 yılında kullanılmıştır (Woolcock ve Narayan, 2000). Kavramın literatürde uzun bir süreden beri yer almasına rağmen etkin olarak kullanılması 1980'li yıllardan sonraya dayanmaktadır (Kaya, 2022). Kavram hakkında Bourdieu, Coleman ve Putnam isimli üç düşünürün fikirleri ön plana çıkmıştır. Bourdieu (2001) sosyal sermaye kavramının niteliğini fark etmiş olan en önemli kişilerdendir. Bourdieu sosyal sermaye kavramını sosyal ilişkiler bazlı kurumsallaşmış olan uzun süreli iletişim ağlarının kişiye ve topluma sağlamış olduğu kazanımlar biçiminde tanımlamıştır (Ekinci, 2010, Kaya, 2021). Coleman (1988)'e göre ise sosyal sermaye sosyal yapıdaki kişilerin bireysel ve ortaklaşa gerçekleştirmekte olduğu girişimleri kolaylaştıran bir unsur olarak tanımlamıştır. Putnam (2001) sosyal sermaye kavramını güven, norm ve ağ gibi toplumsal etkinlikleri artıran ve kişilerarası ilişkilerin olup gelişmesine katkı sağlayan sosyal organizasyonlar biçiminde açıklamıştır. Genel itibari ile çevresinde fazla kişi olan ve bu insanlarla ortak noktalarda buluşup birtakım paylaşımlar içine girebilen insanlar sosyal sermaye algısı yüksek olan kişilerdir (Demirci ve arkadaşları, 2022).

Günümüzde örgütler dinamik bir çevrede varlıklarını idame ettirmektedirler. Örgüt kimliğinin dinamik olmasından dolayı gerek örgüt içi gerekse de örgüt dışı nedenlerden kaynaklı değişim ortaya çıkabilir. Genel itibari ile örgütsel değişimler örgütlerin belirli amaç ve hedefler doğrultusunda gerçekleşmektedirler. Carnall (1986), örgütsel değişim kavramını örgütün amaçları, hedefleri, yapısı, teknolojisi veya yapılan işlerinde değişikliğe gitmek olarak tanımlamıştır. Aslında örgütsel değişim örgütlerin yapılarının gelişmekte olan çevreye uyarlanmasıdır. İşin icrasında ve tekniklerinde değişim, kullanılan teknolojideki değişim, organizasyonun yapı ve süreçlerinde değişim, organizasyonun tümünde veya bir bölümünde yapılan değişim bu kategoride değerlendirilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Örgütsel değişimde temel amaç örgütün bulunduğu çevredeki pozisyonunu sürdürebilmesi, güçlendirmesi veya yenileyerek daha ileriye taşımasıdır (Yeniçeri, 2000: 101). Örgütsel değişim yönetilen, planlanan ve yol gösterilen biçiminde üçe ayrılmaktadır (Kerber ve Buono, 2005).

Spor işletmelerinde çalışan kişiler içerisinde bulundukları toplum ile sürekli bir biçimde iletişim halindedirler. Onların sahip olduğu geniş iletişim ağı ve toplumun her kesiminden olan bireylerle ortak noktada buluşup fikir üretme faaliyetleri sosyal sermaye algıları, güncel teknolojik ve sosyal gelişmeleri takip etmeleri örgütsel değişim algısı üzerinde bir etkiye

sahiptir. Bu bağlamda örgütlerde çalışan personelin sosyal sermayeleri ile ve örgütsel değişim algıları arasında bir ilişki var mıdır? Sorusu çalışmanın ana problem cümlesini oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın modeli, evren ve örneklemi, veri toplama araçları ve veri analizine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu çalışmada ilişkisel araştırma modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli birden fazla değişkenin arasındaki ilişkinin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2017). Araştırmada ilişkisel tarama modelinin yanı sıra nedensel karşılaştırma yönteminden faydalanılmıştır. Nedensel karşılaştırma yöntemi mevcut olan bir durumun nedenlerini ve bu nedenlere etki eden değişkenleri belirlemeyi amaç edinen bir araştırma türüdür (Büyüköztürk ve ark. 2008, s. 185).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde kâr amacı güden ve gütmeyen aktif spor merkezlerinde çalışmakta olan personel, araştırmanın örneklemini ise bu personel arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 510 personel oluşturmaktadır.

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 esası gözetilerek anket formları çevrimiçi olarak dağıtılmıştır. Araştırmanın örnekleminin 400 gönüllü katılımcıdan oluşması hedeflenmiş dağıtılan anketlere yapılan dönüşler sonucunda 510 kişiye ulaşılmış ve değerlendirilmeye alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada katılımcıların Sosyodemografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı bilgi formunun yanı sıra, Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği online anket tekniği kullanılarak sunulmuştur. Tanımlayıcı bilgi formu ve ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

Tanımlayıcı Bilgi Formu

Demografik özelliklerin belirlenmesi gayesi ile araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Katılımcıların 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 Onxy (2000) tarafından geliştirilen Ardahan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Sosyal Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Sosyal sermaye ölçeği "yerel komiteye katılım", "komşuluk ilişkisi", "bir yere aidiyet", "başkalığa tolerans", "STK üyeliği", "güven insan", "güven çevre", "sosyal konularda insiyatif", "sosyal temsilcilik" olmak üzere dokuz alt boyuttan ve 34 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutların Cronbach Alfa katsayılarının 0.301 ve 0.735 arasında olduğu ve ölçeğin genelinin Cronbach Alfa katsayısının 0.711 olduğu tespit edilmiştir. Ölçek soruları 4'lü Likert şeklinde ayarlanmış kesinlikle hayır, sıklıkla hayır, sıklıkla evet, 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 insiyatif 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, Cummıngs ve Pıerce (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 Alfa katsayıları 0.57 ile 0.85 arasında ve toplam ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.89 olarak tespit edilmiştir. Ölçek soruları 6'lı Likert tipte ayarlanmış ve kesinlikle katılıyorum, büyük ölçüde katılıyorum, kısmen katılıyorum, kısmen katılmıyorum, büyük ölçüde katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde sıralanmıştır. 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.

Veri Analizi

Kişisel bilgi formu, sosyal sermaye ölçeği ve örgütsel değişim algısı ölçeğinden elde edilen veriler IBM SPSS25.0 paket programına girilmiş ve analizler bu program aracılığı ile yapılmıştır. Puanların normallik gösterip göstermediğine histogramlar, çarpıklık basıklık değerleri yolu ile bakılmış ve örneklem grubunun 50'den büyük olduğu durumlarda kullanılmakta olan Kolmogorov-Smirnov testi değerleri incelenerek bakılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiş ve nonparametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının güvenirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenirlik analizi yapılmış ve "Chronbach Alfa Katsayısı" elde edilmiştir.

Veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı istatistiki işlem olarak Mann Whitney U, Kruskal Wallis H Testi ve Spearman Korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	230	43,2
	Erkek	280	56,8
	Toplam	**510**	**100,0**
Yaş	22-27	47	8,8
	28-33	118	22,1
	34-39	149	28,0
	40 ve Üzeri	196	41,1
	Toplam	**510**	**100,0**
Eğitim Durumu	İlköğretim	49	15,0
	Lise	106	19,9
	Üniversite	276	51,8
	Lisansüstü	71	13,3
	Toplam	**510**	**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	250	52,7
	Toplam	**510**	**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	**510**	**100,0**

Tablo 1 incelendiğinde araştırmamızdaki katılımcıların cinsiyetlerinin %43,2'sinin kadın, %56,8'inin erkek olduğu, %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, %15'inin ilköğretim, %19,9'unun lise, %51,8'inin üniversite, %13,3'ünün lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu, %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, %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 eğitmen olarak görev yapmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Ölçek toplam skor ve alt boyutlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Bilişsel Değişim Algısı	510	-,751	,893	,000
Duygusal Değişim Algısı	510	-,123	,183	,000
Davranışsal Değişim Algısı	510	-,257	,052	,001
Toplam Değişim Algısı	510	-,368	,363	,001
Yerel Komiteye Katılım	510	,815	,009	,000
Komşuluk İlişkisi	510	-,250	-,244	,000
Bir Yere Aidiyet	510	-,576	,168	,000
Başkalığa Tolerans	510	-,823	,353	,000
STK Üyeliği	510	1,176	,254	,000
Güven İnsan	510	,034	-,404	,000
Güven Çevre	510	-,718	-,118	,000
Sosyal Konularda İnisiyatif	510	-1,041	1,718	,000
Sosyal Temsilcilik	510	-,627	-,014	,000
Sosyal Sermaye Toplam	510	-,405	1,930	,005

Tablo 2'de Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, ölçeklerden elde edilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu tespit edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov analizinin uygulanması, verilerin normal dağılım durumunun saptanması amacıyla kullanılan yöntemlerden yalnızca bir tanesi olarak kabul görmektedir. Büyüköztürk ve ark (2008)'e göre değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerinin ±1 aralığında yer almasını verilerin normal dağılım göstermesi şeklinde kabul ederken, Tabachnick ve Fidell (2013) ise, değişkenlerin çarpıklık basıklık katsayılarının ±1,5 arasında olması durumunda da verilerin normal dağılım göstermekte olduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir.

BULGULAR

Tablo 3. Katılımcıların örgütsel değişim algısı ölçeğine ve sosyal sermaye ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Değişim Algısının Bilişsel Boyutu	510	1,00	6,00	4,47± 1,01
Değişim Algısının Duygusal Boyutu	510	1,00	6,00	4,18± 0,97
Değişim Algısının Davranışsal Boyutu	510	1,17	6,00	4,42± 0,87
Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği Toplam Skor	510	1,39	6,00	4,36± 0,88
Yerel komiteye katılım	510	1,00	4,00	1,84± 0,74
Komşuluk İlişkisi	510	1,00	4,00	2,95± 0,65
Bir Yere Aidiyet	510	1,00	4,00	3,13± 0,59
Başkalığa Tolerans	510	1,00	4,00	3,17± 0,75
STK Üyeliği	510	1,00	4,00	1,76± 0,96
Güven İnsan	510	1,00	4,00	2,32± 0,70
Güven Çevre	510	1,00	4,00	3,08± 0,82
Sosyal Konularda İnisiyatif	510	1,00	4,00	3,33± 0,59
Sosyal Temsilcilik	510	1,00	4,00	3,08± 0,75
Sosyal Sermaye Toplam Skor	510	1,00	4,00	2,81± 0,40

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların örgütsel değişim ölçeği değişim algısının bilişsel boyutu ortalaması 4,47± 1,01, değişim algısının duygusal alt boyut ortalaması 4,18± 0,97, değişim algısının davranışsal alt boyut ortalamasının 4,42± 0,87, örgütsel değişim algısı ölçeği toplam skorunun ise 4,36± 0,88 olduğu, sosyal sermaye ölçeği yerel komiteye katılım alt boyut ortalamasının 1,84± 0,74 olduğu, komşuluk ilişkisi alt boyut ortalamasının 3,13± 0,59 olduğu, bir yere aidiyet alt boyut ortalamasının 3,13± 0,59 olduğu, başkalığa tölerans alt boyut ortalamasının 3,17± 0,75 olduğu, STK üyeliği alt boyut ortalamasının 1,76± 0,96 olduğu, güven insan alt boyut ortalamasının 2,32± 0,70 olduğu, sosyal konularda inisiyatif alma alt boyut ortalamasının 3,33± 0,59 olduğu, sosyal temsilcilik alt boyut ortalamasının 3,08± 0,75 olduğu ve sosyal sermaye ölçeği toplam skorlarının ise 2,81± 0,40 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların cinsiyetlerine göre sosyal sermaye düzeylerinin incelenmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Yerel Komiteye Katılım	Kadın	230	260,84	59994,00	31429,00	,429
	Erkek	280	271,67	82317,00		
Komşuluk İlişkisi	Kadın	230	249,18	57310,50	28745,50	**,011***
	Erkek	280	280,53	85000,50		
Bir Yere Aidiyet	Kadın	230	251,00	57729,50	38164,50	**,032***
	Erkek	280	279,15	84581,50		

Başkalığa Tolerans	Kadın	230	264,66	60871,50	32306,50	,822
	Erkek	280	268,78	81439,50		
STK Üyeliği	Kadın	230	248,95	57259,00	37694,00	**,019***
	Erkek	280	280,70	85052,00		
Güven İnsan	Kadın	230	226,13	52010,50	22445,50	**,000****
	Erkek	280	298,02	90300,50		
Güven Çevre	Kadın	230	233,60	53728,00	29163,00	**,000****
	Erkek	280	292,35	88583,00		
Sosyal Konularda İnisiyatif	Kadın	230	270,49	62212,00	31043,00	,569
	Erkek	280	264,35	80099,00		
Sosyal Temsilcilik	Kadın	230	282,71	65024,00	31232,00	**,041***
	Erkek	280	255,07	77287,00		
Sosyal Sermaye Toplam	Kadın	230	247,52	56928,50	30363,50	**,021***
	Erkek	280	281,79	85382,50		

Tablo 4'de katılımcıların cinsiyetlerine göre sosyal sermaye alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, Komşuluk İlişkisi, Bir Yere Aidiyet, STK Üyeliği, güven insan, güven çevre ve sosyal temsilcilik alt boyutları ve sosyal sermaye ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Katılımcıların yerel komiteye katılım, başkalığa tölerans, ve sosyal konularda inisiyatif alma alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların örgütsel değişim algılarının cinsiyete göre incelenmesi

	Cinsiyet	**N**	**Sıra Ortalaması**	**Sıra Toplamı**	**U**	**P**
Bilişsel Değişim Algısı	Kadın	230	296,66	66231,50	28023,50	**,000****
	Erkek	280	244,49	71079,50		
Duygusal Değişim Algısı	Kadın	230	293,45	63494,50	28760,50	**,001***
	Erkek	280	246,92	72816,50		
Davranışsal Değişim Algısı	Kadın	230	289,23	69523,00	29732,00	**,004***
	Erkek	280	250,13	77788,00		
Toplam Değişim Algısı	Kadın	230	295,50	61965,50	28289,50	**,000****
	Erkek	280	245,36	69345,50		

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

Tablo 5'de katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel değişim algısı alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, örgütsel değişim bağlılığı ölçeği bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı, davranışsal değişim algısı ve örgütsel değişim algısı toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları baz alındığında kadınların örgütsel değişim algılarının erkeklere nazaran daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin yaş değişkenine göre incelenmesi

	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]	196	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]	196	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]	196	286,90				
Başkalığa 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]	196	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]	196	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]	196	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]	196	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]	196	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]	196	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]	196	274,94				

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

Tablo 6'da katılımcıların yaş değişkenine göre sosyal sermaye alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, yerel komiteye katılım, komşuluk ilişkisi, bir yere aidiyet, başkalığa tölerans, STK üyeliği, güven insan, güven çevre ve sosyal konularda inisiyatif alma alt boyutları ve sosyal sermaye ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir (p<0,05). Katılımcıların sosyal temsilcilik alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p<0,05).

Tablo 7. Katılımcıların örgütsel değişim algılarının yaş değişkenine göre incelenmesi

	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]	196	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]	196	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]	196	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]	196	260,20				

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

Tablo 7'de katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel değişim algıları alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, bilişsel değişim algısı alt boyutu ile örgütsel değişim algısı toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir (p<0,05). Sıra ortalamaları baz alındığında bu farklılık 22-27 yaş arası bireyler ile 28-33 yaş arası bireylerin arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Örneklem grubunun duygusal değişim algısı ve davranışsal değişim algısında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p<0,05).

SONUÇ

Katılımcıların örgütsel değişim ölçeği değişim algısının bilişsel boyutu ortalaması 4,47± 1,01, değişim algısının duygusal alt boyut ortalaması 4,18± 0,97, değişim algısının davranışsal alt boyut ortalamasının 4,42± 0,87, örgütsel değişim algısı ölçeği toplam skorunun ise 4,36± 0,88 olduğu, sosyal sermaye ölçeği yerel komiteye katılım alt boyut ortalamasının 1,84± 0,74 olduğu, komşuluk ilişkisi alt boyut ortalamasının 3,13± 0,59 olduğu, bir yere aidiyet alt boyut ortalamasının 3,13± 0,59 olduğu, başkalığa tölerans alt boyut ortalamasının 3,17± 0,75 olduğu, STK üyeliği alt boyut ortalamasının 1,76± 0,96 olduğu, güven insan alt boyut ortalamasının 2,32± 0,70 olduğu, sosyal konularda inisiyatif alma alt boyut ortalamasının 3,33± 0,59 olduğu, sosyal temsilcilik alt boyut ortalamasının 3,08± 0,75 olduğu ve sosyal sermaye ölçeği toplam skorlarının ise 2,81± 0,40 olduğu tespit edilmiştir. Literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde Genel itibari ile katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin ve örgütsel değişim algısı skorlarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel değişim algısı alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, örgütsel değişim bağlılığı ölçeği bilişsel değişim algısı, duygusal değişim algısı, davranışsal değişim algısı ve örgütsel değişim algısı toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Sıra ortalamaları baz alındığında kadınların örgütsel değişim algılarının erkeklere nazaran daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu durum özellikle spor hizmetlerinde görev alan personelin örgütsel değişime hazır olduğunu göstermektedir. Günümüz modern toplumlarında ve işletmelerinde teknolojinin gelişimi paralelliğinde değişim kaçınılmazdır. Değişime kapalı olan bir yapının değişken piyasa şartlarında yakta kalması oldukça güçtür. Kadınların sosyal hayata entegrasyonu çok hızlı ve etkili olmuştur. Araştırma bulgularına göre kadınların daha yüksek düzeyde değişime açık olması onların hayatı aktif yaşaması, birden fazla sorumluluğunu olması ve modern hayatı erkeğe nazaran kurgulamaya daha fazla eğilim göstermesinden kaynaklanabilir. Literatür incelendiğinde Gül (2014) gerçekleştirmiş olduğu yüksek lisans tez çalışmasında örgütsel değişim algısının cinsiyet değişkenine göre değişiklik göstermediğini tespit etmiştir.

Çalışmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine göre sosyal sermaye alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, komşuluk ilişkisi, bir yere aidiyet, STK üyeliği, güven insan, güven çevre ve sosyal temsilcilik alt boyutları ve sosyal sermaye ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Katılımcıların yerel komiteye

katılım, başkalığa tölerans, ve sosyal konularda inisiyatif alma alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Günümüz modern toplumlarında sosyal yönü kuvvetli olan kişilerin daha başarılı olduğu, iş ve ilişkilerinde daha aktif olduğu gözle görülen bir gerçektir. Kadınların hemen hemen bütün iş kollarında bulunmasının neticesinde sosyal sermaye algılarının erkekler kadar gelişmiş bir kimlikte olması, kimi alt boyutlarda erkeklerden yüksek olması hayatı dolu dolu ve iş birliği içinde yaşamakta olduklarının bir göstergesidir. Alanyazın incelendiğinde Barsbuğa, Yılmaz ve Arı (2019) üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan öğrencilerin sosyal sermaye algılarını incelemiş oldukları çalışmada güven çevre alt boyutunda erkekler lehine anlamlı bir farklılık olduğunu tespit ederken diğer alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir. Ardahan (2014) gerçekleşirmiş olduğu çalışmada cinsiyet değişkeninde STK Üyeliği, Güven İnsan, Güven Çevre ve Toplam Sosyal Sermaye boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Literatürde bulgularımızı destekler nitelikte sonuçlar olduğu gibi aksi yönde sonuçlara rastlamak da mümkündür.

Katılımcıların yaş değişkenine göre sosyal sermaye alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, yerel komiteye katılım, komşuluk ilişkisi, bir yere aidiyet, başkalığa tölerans, STK üyeliği, güven insan, güven çevre ve sosyal konularda inisiyatif alma alt boyutları ve sosyal sermaye ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Katılımcıların sosyal temsilcilik alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Araştırma grubunun bir komiteye katılıp katılmadıkları veya STK üyelik durumları incelendiğinde 22-27 yaş arası bireylerin daha girişimci ve istekli oldukları gözlemlenirken yaşın ilerlemesi ile birlikte çalışılan yere ait olma düzeyinde ise 40 yaş ve üzeri bireyler ön plana çıkmaktadır. Kimi alt boyutlarda genç kimi alt boyutlarda ise tecrübeli bireyler yönünde anlamlı farklılıklar oluşması hayatın dinamizmi ve yaşamdan beklenti farklılıkları ile açıklanabilir. Örneğin çevreye ve insana güvenme konusunda belirli bir olgunluğa sahip bireyler en yüksek skorlara sahipken, yaşın ilerlemesi paralelinde sosyal konularda alınan inisiyatif oranında düşüşler gözlemlenmiştir. Barsbuğa, Yılmaz ve Arı (2019) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile sosyal sermaye ölçeği sosyal konularda inisiyatif alma alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bulgularına göre 20 yaş ve altı katılımcıların ve 21 yaş ve üzeri yaşa sahip katılımcılara nazaran daha sosyal oldukları saptanmıştır. Araştırma bulguları bizim elde ettiğimiz bulgularla farklılık göstermektedir.

Örneklem grubunun yaş değişkenine göre örgütsel değişim algıları alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, bilişsel değişim algısı alt boyutu ile örgütsel değişim algısı toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Sıra ortalamaları baz alındığında bu farklılık 22-27 yaş arası bireyler ile 28-33 yaş arası bireylerin arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bir başka ifade ile bireylerin değişime en açık oldukları zaman örgütte belirli bir tecrübeye kavuştukları zaman olmaktadır. İş hayatına yeni başlayan veya uzun süreli tecrübeye sahip olan bir bireylere nazaran, işletmede ortalama olarak 6-8 yıl arası çalışma evresindeki bireylerin değişim ve gelişime açık kapı bıraktıkları gözlemlenmiştir. İleri yaştaki bireylerin değişime nispeten daha kapalı olmasının sebebi ise değişime ayak uydurma noktasındaki çekinceleri olabilir. Bunun için mevcut konumunun devam etmesini tercih edebilir. Alanyazın incelendiğinde Ünal (2009) gerçekleştirmiş olduğu yüksel lisans tez çalışmasında ilköğretimde görev alan öğretmenlerin ve okul yöneticililerinin örgütsel değişim algısında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bir başka ifade ile okul yöneticileri ve öğretmenlerin yaşları örgütsel değişim algısı üzerinde etkili değildir. Bir başka çalışmada Şahin (2019) yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında yaş değişkenine göre örgütsel değişime yönelik tutumlarda anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Araştırma bulguları bizim bulgularımızla nispeten örtüşmektedir.

Katılımcıların örgütsel değişim ölçeği ve sosyal sermaye alt boyut ve toplam skorlarında düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Turgut ve Beğenirbaş (2013) sosyal sermayenin yenilikçi iklim boyutlarını ve yenilikçi davranışı pozitif yönde etkilediği sonucuna erişmiştir. Benzer bir biçimde önemli bir motivasyonel davranış olan iş tatmininin örgütsel performans ve yenilikçi davranış üzerinde etkili olduğu literatürde ifade edilmiştir (Çalışkan ve ark., 2011).

KAYNAKÇA

Ardahan, F. (2014). Bireylerin sosyal sermaye profili: Antalya örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *2*(8), 38-56.

Barsbuğa, Y. Yılmaz, n. d. & abdil, a. r. ı. (2019). Üniversiteler arası spor karşılaşmalarına katılan üniversite öğrencilerinin sosyal sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, *11*(1), 59-72.

Beaulieu, L. J. Israel, G. D. Hartless, G. & Dyk, P. (2001). For whom does the school bell toll? Multi-contextual presence of social capital and student educational achievement. *The Journal of Socio-Economics*, 30(2), 121-121.

Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E. Akgün, Ö. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

Carnall, C.A. (1986). Toward a theory for the evaluation of organizational change. Human Relations, 39(8): 745-766.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, (94), 95-120.

Demirci, S. Kaya, A. & Çavuşoğlu, S. B. (2022). Investıgatıon Of The Relatıonshıp Between Sportspersonshıp Orıentatıon And Lıfe Satısfactıon Of Sports Management Department Students. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 9985-9996.

Ekinci, A. (2010). *Okullarda Sosyal Sermaye* (1. bs.). Nobel yayın dağıtım.

Gül, İ. (2014). *Hastane çalışanlarının örgütsel değişime bakış açılarının incelenmesi: Afyonkarahisar ili örneği* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.

Kaya, A. (2021). Esenyurt belediyesi gençlik ve spor hizmetleri müdürlüğü personelinin mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *İstanbul–Cerrahpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul*.

Kaya. A. (2022). Futbolcuların Boş Zaman Yönetimleri ile Esenlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, *6*(1), 1-12.

Kerber, K. Buono, A.F. (2005). Rethinking organizational change: Reframing the challenge of change management. *Organization Development Journal*, 23(3): 23-38.

Putnam, R. D. (2001). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. Simon and Schuster.

Sabuncuoğlu, Z. Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Livane Matbaası.

Şahin, F. (2019). Örgütsel değişim ve stres yönetimi arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir araştırma, Beykent üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü, işletme ana bilim dalı.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). B.G. Tabachnick, L.S. Fidell using multivariate statistics. Boston: Pearson.

Ünal, B. S. (2009). İlköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değişime ve örgütsel değişime direnme olgularını algılamaları üzerine bir araştırma. Selçuk üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü, eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve eko. Anabilim dalı

Woolcock, M. ve Narayan, D. (2000). Social capital: Implications for development theory, research, and policy. *The World Bank Research Observer*, 15(2), 225-249.

Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel Değişmenin Yönetimi*. Ankara: Nobel Dağıtım.