

Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma Ve Çalışan Tutumların Gözleme Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma Ve Çalışan Tutumların Gözleme Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=31857>

Özet

Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma Ve Çalınan Tutumların Gözleme Ölçeği (TSSYÇTGÖ), Türk spor organizasyonları bakımında çalınanların yönetime katılım düzeylerini ve bu katılımın yarattığı örgütsel tutumları ölçmek amacıyla geliştirilmiş kapsamlı bir araçtır. Ölçek, çalınanların işe bağlılık, ekip çalışması, örgütsel iklim ve stres gibi kritik algılarını 11 farklı alt boyut üzerinden değerlendirilerek, spor yöneticilerine geri bildirim sağlamaya hedeflemektedir. Bu ölçek, Spor Yönetimi alanında örgütsel davranış araştırmaları için önemli bir katkı sunmaktadır.

Geliştirme türündeki bu ölçek, toplam 48 maddeden oluşmakta olup, 5'li Likert Ölçeği formatında derecelendirilmiştir (1= hiç katılmıyorum, 5= tamamen katılmıyorum). Yapılan psikometrik analizler, aracın yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler

Spor Yönetimi, Çalınan Tutumlar, Yönetime Katılım, Örgütsel İklim, İş Doyumu, Cronbach Alpha, Faktör Analizi, Kurumsal Bağlılık, Türkiye.

Yazarlar

Pervin Bilir, Ümit Ay

Amaç

Ölçeğin temel amacı, Türk spor yönetiminde çalınanların yönetime katılma düzeylerini ve bunun sonucunda ortaya çıkan tutumları (iş doyumunu, stres, kurumsal bağlılık, iletişim vb.) sistematik bir şekilde gözlemlemek ve ölçmektir. Bu sayede, spor kurumlarındaki yönetimsel süreçlerin etkinliğinin değerlendirilmesi ve çalınan motivasyonunu artıracak stratejilerin belirlenmesi hedeflenmiştir.

Ölçek, yöneticilere ve araştırmacılara, spor organizasyonlarının iç iklimini ve hiyerarşik yapısını çalınanların perspektifinden anlama imkanı sunarak, örgütsel gelişim ve verimlilik artışına yönelik somut veriler sağlamaktadır.

Yapı

Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma Ve Çalınan Tutumların Gözleme Ölçeği, örgütsel psikoloji ve davranış bilimleri alanındaki çok boyutlu yapıları ölçmektedir. Ölçek, özellikle çalınanların iş ortamına dair algılarını, yönetimle olan etkileşimlerini ve kurumsal bağlılıklarını kapsayan 11 farklı alt boyutu ele almaktadır. Bu alt boyutlar, bireysel

motivasyondan (??e Bağımlılık, ?? Doyumu) kurumsal yapıya (Hiyerarşi, Bürokratik ?klim) kadar geni? bir yelpazeyi kapsamaktadır.

Ölçülen temel yapı, çalışanlar?n organizasyon içerisindeki rolüne ili?kin algılar?n?, özellikle de karar alma süreçlerine katılm (veya katılmama) durumları?n? yansıt?n tutumları?n? içermektedir. Bu çoklu yapı, spor organizasyonları?nda sağıkl? bir örgütsel iklimin bile?enlerini belirlemek için tasarlanmıştır.

Geçerlik

Ölçeğin Yapı Geçerliliği, toplanan verilerin çözümlenmesinde temel bile?enler Faktör Analizi kullanılarak test edilmiştir. Analiz sürecinde varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem, maddelerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu belirlemede netlik sağlamıştır.

Yapılan analizler sonucunda, ölçeğin kavramsal yapı?n? temsil eden 11 faktörün ortaya çıktığı görülmüştür. Bu 11 faktör, ölçekteki toplam varyans?n önemli bir kısm?n? açıklamaktadır ve bu da ölçeğin ölçmeyi amaçladığı teorik yapılar?la temsil ettiğini göstermektedir.

Güvenirlik

Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği, yaygın olarak kullanılan Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanmıştır. Hesaplanan iç tutarlılık değeri 0.85 olarak bulunmuştur. Bu değer, psikometrik standartlara göre yüksek bir güvenilirlik düzeyine işaret etmekte olup, ölçek maddelerinin aynı yapıya tutarlı bir şekilde ölçtü?nün? kanıtlamaktadır.

Yüksek Cronbach Alpha değeri (0.85), ölçeğin spor yönetimi bağlamında çalışan tutumları?n? ölçmek için tutarlı ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir. Bu, araştırmacıları?n elde edilen sonuçlara güvenle dayanabileceğini anlamına gelmektedir.

Faktör Analizi

Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde, yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla temel bile?enler yöntemi kullanılarak Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz, Varimax döndürme tekniği ile yapılmış ve 11 ayrı faktörün varlığı tespit edilmiştir.

Bu 11 faktör, ölçekteki toplam varyans?n %66.03'ünü açıklamaktadır. Varyans?n bu denli yüksek oranda açıklanması, elde edilen faktör yapı?n?n güçlü olduğunu ve maddelerdeki değişkenliğin büyük bir çoğunluğunun bu 11 temel boyut tarafından temsil edildiğini göstermektedir. Bu sonuç, ölçeğin çok boyutlu yapı?n?n istatistiksel olarak desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Ölçek Yapısı

Test Türü: Geliştirme (Özgün Ölçek)

Format: Yazılı Anket (48 madde, 11 alt boyut)

Mevcut Dil: Türkçe

Popülasyon Grubu: Türk Spor Yönetimi Çalışanları

Yaş Grubu: Yetkin Çalışan Popülasyonu

Popülasyon Detayları: Türkiye Cumhuriyeti'ndeki spor kurumlarında (federasyonlar, kulüpler veya ilgili idari birimler) görev yapan personel.

Test Metodolojisi: 5'li Likert Ölçeği (1= hiç katılmıyorum - 5= tamamen katılıyorum) kullanılarak öz bildirim yoluyla veri toplama.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Davranış, Kurumsal Yönetim, Spor Kurumları, İşe Bağlılık, Bürokratik İklim, Yenilikçi İklim, Yapı Geçerliliği, Varımaks Döndürme.

Yazarlar

Yazar ORCID Tanımlayıcıları: Bilgi mevcut değildir.

Bağlılık E-posta Adresleri: pbilircu@edu.tr (Sorumlu Yazar: Pervin Bilir)

Yazın Adresi: Bilgi mevcut değildir.

İzinler, Ücret ve Test Yayı

İzinler ve Kullanım: Kullanım izinleri için sorumlu yazar ile iletişime geçilmesi gerekmektedir.

Ücret: Bilgi mevcut değildir.

Test Yayı: 2007 (Yayın Yayı)

Kaynaklar

Bilir, P. ve Ay, Ü. (2007). Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma Ve Çalışan Tutumlarının Gözleme Ölçeği. **SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 4, 143-149.

Ölçeğin orijinal makalesi ve PDF dosyası aşağıdaki bağlantılardan erişilebilir:

turk-spor-yonetiminde-yonetime-katilma-ve-calisan-tutumlarini-gozleme-olcegi-toad.pdf
arastirmax.com

Türk Spor Yönetiminde Yönetime Katılma Ve Çalışan Tutumları Gözleme Ölçeği Maddeleri

Ölçek toplam 48 madde ve 11 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt boyut, bir örnek madde ile birlikte aşağıda sunulmuştur:

Öne bakış (6m): Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.

Ekip çalışması (7m): Kurumumuzda iş verimliliğin artırılması için çalışanlar olarak bilgilerimizi paylaşıyoruz.

Destekleyici iklim (5m): İşimde başarısız olmam için yöneticilerim destek verir.

Stres (6m): Yöneticilerimle sorun yaşıyorum.

İnsan ve sosyal ilişkiler (5m): Kurumda, bireysel ihtiyaçlarımızın önem taşıdığını hissedirim.

Olumsuz etkileşim (4m): Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdir.

İş doyumu (3m): İşimden memnunum.

Hiyerarşi (3m): Kurumda işler emir komuta zincirine göre yapılır.

İletişim (3m): Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.

Bürokratik iklim (3m): Kurumda sürekli kontrol altında olduğunu hissedirim.

Yenilikçi iklim (3m): İşlerin yapılmasında yeni fikirler ve özgün yollar bulmak önem taşır.