BASKETBOL PROFESYONELLERİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİNİN PERFORMANSA BAĞLI OLARAK İNCELENMESİ

1. Burak KÜLLİ

İstanbul Üniversitesi, burak.kulli@istanbul.edu.tr

2. Cem Cüneyt ARSLANTAŞ

İstanbul Üniversitesi, cuneyta@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmada, Türkiye Erkekler Basketbol Süper Ligi'nde (BSL) üç farklı takımda forma giyen üç profesyonel sporcunun takım performansı ve bireysel performansları arasında farklılık yaşadıkları durumlarda, algıladıkları ve algılanan örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki değişmelerin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu çerçevede BSL'de mücadele eden profesyonel iş sözleşmesine sahip 3 Türk sporcu, antrenörleri ve kulüp menajeriyle araştırma kapsamında görüşülmüştür. Araştırmada sporculara yönelik bilgiler; (1) kendilerine yöneltilen sorularla *öz anlatı çalışması* nitel araştırma veri toplama yöntemi kapsamında, (2) antrenör ve kulüp menajerlerine yöneltilen sorularla *anlatı çalışması* nitel araştırma veri toplama yöntemi kapsamında araştırma verileri elde edilmiştir. Sporcuların yaşantılarına dair bulgular nitel araştırma yöntemlerinden *vaka analizi* metoduyla sporculara yönelik anlatılar karşılaştırılarak ortaya koyulmuştur. Basketbolcuların kişisel performansları ve kulüp performansının uyumlu olduğu dönemlerde sporcuların yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme davranışı gösterdikleri ortaya koyulmuştur. Diğer iki sporcuya göre daha tecrübesiz olan sporcuda önceki başarıyla ilişkilenidirilmiş olan narsistik örgütsel özdeşleşme gösterme eğilimi daha fazla olmuştur. Takım performansı düştüğünde ise, tecrübeli sporcularda örgütsel özdeşleşme algılarında büyük farklılıklar olmadığı ve hatta kimi zaman aşırı örgütsel özdeşleşme davranışı gösterdiği ortaya koyulmuştur. Sonuç olarak bu vaka kapsamında; BSL'de sporcuların ve kulüp performansının uyumlu olduğu zamanlarda yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme gösterdikleri, aksi durumlarda aşırı örgütsel özdeşleşme veya narsistik örgütsel özdeşleşme davranışı gösterdikleri ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: **Aşırı Örgütsel Özdeşleşme, Narsistik Örgütsel Özdeşleşme, Spor Profesyonelleri, BSL, Basketbol**

GİRİŞ

Türkiye Erkekler Basketbol Süper Ligi (BSL), Avrupa'da ve Dünya'da rekabet düzeyinin en yüksek olduğu liglerden biridir. Öyle ki, son 5 sezonda 16 takımlı basketbol liginde 26 farklı takım yer almıştır. Bu takımlardan sadece 7 tanesi son beş sezonda BSL'de yer almıştır. Bir takımda 15 ile 24 sporcu arasında sporcu bulunmaktadır. 300'ün üzerinde sporcunun yer aldığı ligde son beş sezonunu yalnızca bir takımda geçiren sporcuların sayısı 20'nin altındadır (TBLstat.net, 2019).

Profesyonel takım sporlarında bireylerin kendilerini bulundukları spor organizasyonunun değerleri üzerinden tanımlaması ve bu örgütün değerleri ile birlikte var olması oldukça yaygındır. Takım sporlarında bireyler kendilerini hem organizasyonun bir üyesi, hem organizasyonun bir taraftarı olarak görme eğilimleri bulunmaktadır. Sporcu, organizasyonun hem bir sözleşmeli çalışan olarak örgüt içi üyesi hem de bir taraftar olarak örgüt dışı üyesidir (Oja, B. D., Bass, J. R., & Gordon, B. S., 2015). Bu bakımdan birey kendisini hem organizasyondaki göreviyle birlikte tanımlarken hem de organizasyonun taraftarı olarak tanımlarken örgütsel özdeşleşmeden yararlanmaktadır.

Bireyin örgütle kendisini bir (oneness) olarak görmesi ve kendisini bulunduğu örgütün değerleri, yöntem, uygulama ve eylemleriyle özdeşleştirerek değerlendirmesi örgütsel özdeşleşme (conventional organizational identification) olarak ifade edilir. Bireylerin kendilerini değerlendirirken bulundukları örgüt ile bağlantı kurma eğilimleri arttıkça örgütsel özdeşleşme seviyeleri artabilir. Birey, organizasyon kimliğinin kendi kimliğinin üstünde olduğunu bilişsel yaklaşımı çerçevesinde hareket edebilir (Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E., 2015). Başka bir açıdan ise bireyler, algılanan örgütsel kimliği de içine alacak şekilde narsistik örgütsel özdeşleşme davranışı gösterebilirler. Bu gibi durumlarda birey, kendisini organizasyonun üstünde görerek davranışlarında benliğini daha çok dışa vuran bir yaklaşım sergileyebilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification-OI) bireylerin bulundukları grubu tanımakta kullandıkları fiillerle kendilerini ne seviyede tanımladıklarının bir göstergesidir (Dutton vd., 1994: 239-240). Bireyin bulunduğu organizasyonu tanımlarken kullandığı ifadeler ile kendisini tanımlarken kullandığı ifadeler ne kadar yüksek ise bireyin örgütsel özdeşleşme düzeyi de o derece yüksektir (Dutton vd, 1994, 239). Örgütsel özdeşleşme düzeyi kimi zaman ise birey kimliğini ifade eden bir özellik olarak kullanılabilir.

Örgütsel özdeşleşme, örgüt içindeki bireyin organizasyon ile alakalı çıktılarına önemli derecede etki eden bir bağı ifade eder. Örneğin, organizasyondaki bireyin kendini grup içinde tanımlaması ve kendisini gerçekleştirmesine bağlı olarak işten ayrılmaları azalabilir (Conroy, Becker, & Menges, 2016), iş tatmini artabilir (van Dick vd., 2004) ve bireyin görev performansında önemli bir yükselme meydana gelebilir (Liu, Loi, & Lam, 2011).

Örgütsel özdeşleşmenin literatürde önemli ölçüde pozitif çıktılar doğurduğu görüşü hâkimdir. Buna karşın örgütsel özdeşleşmenin negatif yönlerini de gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Conroy vd., 2017). Örneğin; birey kendisini tanımlamakta neredeyse tamamen örgütsel üyeliğinden yararlanıyorsa bu durumda bireyin aşırı örgütsel özdeşleşmeye (over organizational identification) sahip olduğu ifade edilebilir (Dukerich vd., 1998). Bireyin bu yüksek derecede kendisini örgütten ayrıştıramadığı durumlarda birey, örgütteki diğer bireylerle çatışma, etik olmayan davranışlar geliştirme ve aşırı derecede çalışma durumlarıyla karşı karşıya kalabilir (Dukerich vd., 1998). Yapılan araştırmalardan bazıları aşırı örgütsel özdeşleşmenin; etik dışı davranışlar geliştirme (Umphress, Bingham, & Mitchell, 2010), iş-yaşam karmaşası ile karşı karşıya kalma (Li, Fan, & Zhao, 2015), örgütte bireyler arasında işbirliğinin azalması (Polzer, 2004) ve örgütsel değişime karşı direncin giderek artması şeklinde kendisini gösterdiğini ortaya koymuştur.

Örgütsel özdeşleşmenin bir başka türü ise bireylerin narsistik örgütsel özdeşleşme davranışı göstermesidir. Bireyin kendi kimlik tanımının içinde organizasyon kimliğini tanımlaması narsistik örgütsel özdeşleşmedir. Bu tip örgütsel özdeşleşme davranışı gösteren bireyler, kendi kimliklerini organizasyondaki olup biten her şeyi anlamakta önemli bir referans olarak görmektedirler (Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E., 2015: 167). Bu tarz durumlarda birey organizasyonun hizmet ettiği paydaşları göz ardı ederek, kendisini organizasyonu kendisine hizmet eden bir yapı olarak görme eğilimindedir.

Bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyi belli bir uzanımda devam etmektedir. Birey örgütsel özdeşleşmenin ortada yer aldığı bir uzanımda narsistik örgütsel özdeşleşme ve aşırı örgütsel özdeşleşme davranışı arasında bir davranış gösterebilir. Narsistik örgütsel özdeşleşme durumunda birey, örgütün kimliğini kendi kimliği altında (subsume) algılamaktadır. Buna karşın aşırı örgütsel özdeşleşme davranışında ise birey örgüt kimliğinin kendi kimliğinin tamamını barındırdığını algılamaktadır Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E., 2015: 166). Örgütsel özdeşleşme durumunun en yüksek olduğu düzeyde ise yani uzanımın orta noktasında ise bireyin örgüt kimliğini kendi kimlik tanımının tam ortasında olarak görmektedir (Ashforth vd., 2008). Bu durum, bireyin bireysel kimlik algısını zayıflatmaz ya da kendi kimliğini örgüt

kimliği altında yorumlamasına yol açmamaktadır. Aksine birey, hem kendi kimliği hem de örgüt kimliği arasında son derece yüksek bir denge bulmuştur.

Öz-değerlendirme yeteneği yüksek bireylerin, bireysel kimlikleri örgütsel kimlikleriyle benzeştiği sürece bireylerin yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme ile karşı karşıya kalacaklardır (Song & Chathoth, 2013)

Araştırmanın Motivasyonu

Bu araştırmada yer alan araştırmacılardan biri, 2008-2013 yılları arasında 6 sene profesyonel sözleşme ile Türkiye Basketbol Lig'lerinde oynamıştır. Bu süre içerisinde birçok sporcu, antrenör ve menajeri gözlemleme fırsatı bulmuştur. Özellikle takım performansına yönelik gidişatın değiştiği dönemlerde, takımdaki oyuncularında kendilerini tanımlamakta kullandıkları ifadelerin değişebildiğini gözlemlemiştir. Bu çerçevede biz iki araştırmacı, bireylerin kendilerini bulundukları örgütün özellikleriyle açıklama derecesi olan örgütsel özdeşleşme algısına yönelik olarak profesyonel basketbol çalışanlarıyla bir araştırma gerçekleştirdik. Bu araştırmada sporcuların ve spor profesyonellerinin değişen dönemlerde kendilerini tanımlamakta hangi tip örgütsel özdeşleşme davranışlarından yararlandıkları yönündeki merakımız ise araştırmamızın temel motivasyonu oldu.

Araştırma Sorusu

Bu araştırmada BSL'de üç farklı takımda forma giyen üç sporcunun takım performansı ve bireysel performansları arasında farklılık yaşadıkları durumlarda algıladıkları ve algılanan örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırma sorusu:

"BSL'de forma giyen profesyonel basketbolcuların örgütsel özdeşleme algıları sporcuların bireysel performans ve takım performansı değişimlerinden nasıl etkilenmektedir?" olarak belirlenmiştir.

Araştırma Yöntemi

Katılımcıların Özellikleri:

Araştırmada kapsamında BSL'de aynı takımda forma giyen üç sporcu, onların antrenörü ve takım menajeri ile görüşülmüştür. Sporcuların özellikleri şu şekildedir:

B.K.: 37 yaşında olup 19 yıldır profesyonel basketbol oynamaktadır. 19 yıllık profesyonel sporculuğu süresince 11 takımda oynamıştır. Bir takımda en az 6 ay en çok 3,5 yıl aynı takımın formasını giymiştir. Şu an 3,5 yıldır formasını giydiği takımda oynamaktadır.

M.B.: 29 yaşında olup 11 yıldır profesyonel basketbol oynamaktadır. 11 yılda ailevi sebeplerden ötürü 2 yıl basketboldan uzak kalan M.B. 9 yıllık sporculuğu süresince 2 farklı takımda oynamıştır. Bunlardan birinde 7 sene, diğerinde ise 2 sene forma giymiştir. Şu anda 2 yıldır formasını giydiği takımda profesyonel sporculuk yaşamına devam etmektedir.

A.Y.: 24 yaşında olup 8 yıldır profesyonel basketbol oynamaktadır. Profesyonel sözleşmesini en erken imzalayan sporcudur. A.Y, profesyonel basketbol yaşamının başında 6 aylığına farklı bir takımda forma giymiş olup 7,5 yıldır aynı takımda forma giymektedir. Antrenör S.Ç.'nin takımında forma giymektedir.

Antrenörün özelliği ise şu şekildedir:

S.Ç.: 52 yaşında olup, 27 yaşına kadar alt liglerde basketbol oynamıştır. S.Ç. 3 farklı lisans programından mezundur. Antrenörlük belgesini dışarıdan alan S.Ç. 7 yıl gibi çok kısa bir sürede en üst düzey antrenörlük belgesi olan A klasmanını almıştır. S.Ç. aynı zamanda 16 yıl Türk Milli Takımları'nın alt yapılarında görev yapmıştır. S.Ç. son 10 yıldır BSL takımlarında yardımcı antrenörlük ve antrenörlük görevi üstlenmektedir.

S.Ç. yukarıdaki sporculardan her birini hem altyapı milli takımlarından hem de BSL'den dolayı yakından tanımaktadır.

Menajerin özelliği ise şu şekildedir:

M.Y.: 41 yaşında olup, 39 yaşına kadar profesyonel basketbol oynamıştır. BSL'de şampiyon olan birçok takımın kadrosunda yer alan M.Y. 2 yıldan beri antrenör S.Ç. ile aynı takımda görev yapmaktadır. Menajerlik gereği sporcular, antrenör ve takım sahipleri ile sürekli temas halindedir. M.Y, geçmişte B.K. ve M.B. ile takım arkadaşı olup, halen antrenör S.Ç. ve A.Y. ile aynı takımda görev yapmaktadır.

Araştırma Metodolojisi:

Araştırmada sporcuların örgütsel özdeşleşme algılarını ortaya koymak adına nitel araştırma veri toplama yöntemlerinden anlatı metodundan yararlanılmıştır. Bu çerçevede üç sporcudan her biriyle, antrenör ve menajerleri ile görüşülmüştür. Hiçbir sporcu birbirinden haberdar edilmemiş ve antrenör ile menajere de diğer görüşülen kişilerin kim olduğunun sporcuya aktarılmaması iletilmiştir.

Sporcu ve spor profesyonelleri ile görüşmeler, 25-27 Aralık 2019 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Her bir günde yalnızca bir sporcu ile görüşülmüştür. 27 Aralık 2019 tarihinde ise antrenör S.Ç., menajer M.Y. ve sporcu A.Y. ile görüşülmüştür.

Görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılarak konuşmalar deşifre edilmiştir. Her bir mülakat sonucu elde edilen bulgular, nitel araştırma yöntemlerinden karşılaştırmalı vaka analizi metoduyla yorumlanmıştır.

Araştırma Kısıtları:

BSL'deki profesyonel sporcular üzerine gerçekleştirilen bu çalışma, bir vaka çalışması olması nedeniyle sonuçlarını genele yaymak son derece güçtür. Araştırmanın doygunluğunu arttırmak adına, 257 sporcunun olduğu ve bunlardan yalnızca 148'nin Türk sporcu olduğu BSL'de farklı takımlarda görev yapan, farklı yaş ve deneyim aralıklarındaki üç sporcu araştırmaya dâhil edilmiştir. Her üç sporcunun da antrenörlüğünü yapmış ortak bir antrenör ve bir kulüp menajerinin fikirlerinden ise oyuncuların örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemekte yararlanılmıştır.

Araştırma Bulguları

B.K. hakkında bazı önemli ifadeler:

B.K.'nın kendisi hakkındaki seçme ifadeleri

"*İşler kötüye gittiğinde her zaman takım için yapılacak bir şey vardır. Bunu herkes bilir ancak bazılarının takımı harekete geçirmesi gerekir… Ben takımım için bunu, yani elimden geleni yapıyorum.*"

"*Herkes iyi zamanlar da geçirebilir, ancak en önemlisi takım halinde performansın artışı… İş sadece parayla alakalı olsa zaten daha düşük performans ile aynı gelirleri elde edebiliriz.*"

"*Kendimi o kadar kötü hissediyorum ki, sanki takımı ateşe doğru yöneltmiş gibi hissediyorum.*"

Antrenörün B.K. hakkındaki seçme ifadeleri

"*O henüz küçük yaşlarda dahi bulunduğu takımın abisiydi… Çok çalışkandı… Bir keresinde yenildiğimiz bir maç sonrası 3 gün izin vermiştim, kafalarını toplasınlar diye! 3 gün boyunca sabah, öğle ve akşam bu benim suçum diye salona gelip antrenman yaptı… Sonucunu da aldı, o sezon en iyi sezonlarındandır.*"

Menajerin B.K. hakkındaki seçme ifadeleri

"*İlk sezonunda aynı takımdaydık… Kendisini o zamanki antrenörümüze kanıtlamak için saatlerce çalışırdı. Takımda yer bulması kolay oldu… B.K. takımın büyük bir taraftarıydı. Ne zaman görsem takım logolu kıyafetleriyle gezerdi… Sanırım, [eee] galiba halen bir farklılık yok.*"

M.B. hakkında bazı önemli ifadeler:

M.B.'nin kendisi hakkındaki seçme ifadeleri

"*...İlk takımımla ilk üç sezonda varlık gösterememe rağmen, hem takımdaki arkadaşlarım hem de teknik kadro beni sonuna kadar destekledi̇ler... Takımımın bana verdiği bu desteği kayıtsız bırakmamaya kararlıydım ve her gün çabaladım. Bu takımın bir parçası olmak benim için vazgeçilmez bir hal aldı.*"

"*İşler benim için kötüye gittiğinde bana sahip çıkan takımım oldu, ... [tarih gizlendi] yılında takımım küme düşmek üzereyken ben de hiç düşünmeden alacaklarımdan feragat ettim. Birlikte başaracağımıza inancım sonsuzdu.*"

"*Ailevi sorunlarımdan sonra yeniden basketbola dönmemde beni çok destekledi̇ler... Ücrette dahi anlaşmıştık, neredeyse son gün basketbol şubesinin kapatılacağını duyunca başımdan aşağı kaynar sular döküldü... Nitekim bu spora geri dönüşü hem ailem hem de benim arkamda duran tüm spor camiası adına yaptım*."

Antrenörün M.B. hakkındaki seçme ifadeleri

"*O yılmadan basketbola devam etti... Ara verdiği dönemde de basketbola dönmek, özellikle [takım adı gizlendi] takımına dönmek için büyük çaba harcadı... Egolarından arınmış bir oyuncuydu ve takımı için birçok zorluğu göze almıştı. Ancak söz konusu basketbol oynamaya gelince, [eee] hani sahaya çıkınca gözü hiçbir şey görmez ve tek başına bir takım olurdu*."

Menajerin M.B. hakkındaki seçme ifadeleri

"*M.B.'nin geri dönüşü inanılmazdı hakikaten... Onca zorluğa rağmen kendisini adadığı takımına dönememişti. Fakat buna karşın eski arkadaşlarının da çabasıyla yeni takımına kolay adapte oldu... Tam bir görev adamıdır. Bu bakımdan takımın önceliklerini her zaman kendi önceliği olarak benimsemiştir.*"

A.Y. hakkında bazı önemli ifadeler:

A.Y.'nin kendisi hakkındaki seçme ifadeleri

"*Başka hiçbir takımda oynamayı düşünmedim [abi]... Bu takıma 12 senemi verdim [altyapılardaki süresinden de bahsediyor]... Bu nedenle adeta kendimi takımla bir hissediyorum. Çünkü hem antrenörüm hem de camia [kulüp yönetiminden bahsediyor] her zaman elimden tuttular. Ben de onlara şampiyonluk verdim*."

"*En zor zamanında takımın yanımda oldum, ben de takımın zor zamanlarında takımı destekledim. Ve hatta inanmayacaksın [abi] herkes kaçmaya çalıştığında ben tüm varlığım ile takımı destekledim*."

"*Bugün ve sonrasında elimden gelen her desteği takımım ile paylaşacağım… İnişler çıkışlar olabilir, bu çok normal! Ama ben oynadığım sürece bu takımda ben de istediklerimizi elde edeceğiz buna eminim.*"

Antrenörün A.Y. hakkındaki seçme ifadeleri

"*A.Y.'yi 12 yaşından beri tanıyorum. Henüz o günden iyi bir basketbolcu olacağı belliydi. Ancak hem davranışları arasında büyük bir tutarsızlık var. Takım iyiyse kral o, ama takım kötüye gidiyorsa kral kılıcını kuşanıyor… Bu konuda onu defalarca uyardım! Her şeye rağmen o iyi bir sporcu…*"

Menajerin A.Y. hakkındaki seçme ifadeleri

"*A.Y.'nin anlaşılması zor bir yapısı var. Çok küçük yaşta A takıma çıkan bir oyuncu ve zaman içerisinde kendisine kadroda çok keskin bir yer edindi. Buna rağmen, performansı çok dalgalı... Takımın hedef maçlarında gerçekten iyi işler yapabiliyor. Ancak diğer maçlarda adeta oynamayı reddediyor. Bu nedenle birçok kez uyarıldı. Ancak o takımda kendisinin vazgeçilmez olduğu yaklaşımını benimsiyor. Umarım, ama gerçekten umarım her şeyin en hayırlısı olur.*"

Araştırmada, sporcu performansının takım performansı ile uyumlu olduğu ve ortalama performansının üstünde olduğu durumlarda sporcuların kendi kimlikleriyle takım kimliklerinin örtüştüğü ifade edilmektedir. Performanslarında denge olduğu durumlarda her üç sporcunun da örgütsel özdeşleşmenin algısını en üst düzeyde yaşadığı ifade edilebilir. Bu bakımdan, grup içinde farklılaşma olmadıkça örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de uyumlu olduğu ifade edilebilir (Koyulhisarlı, E. & Işık, İ., 2015)

Takım performansının ortalamanın üstü ve sporcu performanslarının ortalamanın altı olduğu durumlarda ise üç sporcunun bireysel kimlik tanımları ve örgütsel kimlik tanımları farklılaşmaktadır. Bireyler kendi kimlik tanımlarını örgütsel kimlik tanımları içerisinde tanımlamaya şu koşullarda yatkındılar: (1) örgütün onlara kişisel başarımlarını tamamlamak için fırsat vermesi, (2) örgüt içerisinde gücü elinde bulundurmaları ve (3) rekabetle karşılaşmamaları durumlarıdır (Brown, M. E. (1969). B.K. ve M.B. takım performansına katkıda bulunmak için örgütte kendilerine biçilen rolleri yerine getirmek yönünde son derece motivedirler. Bireysel kimlikleri ile örgütsel kimlikleri arasındaki farkı kapatmak için uğraş vermektedirler. Burada her ikisinin de kendi başarımları için örgütün bir fırsat sağlaması ve

B.K.'nın gücü arkasına alma isteği ön plana çıkmaktadır. Sporcuların kimliklerini organizasyon kimliği içerisinde açıklamak gayretlerinden dolayı, yüksek örgütsel özdeşleşme ile aşırı örgütsel özdeşleşme davranışı arasında bir algıya sahip oldukları ifade edilebilir.

Buna karşın, daha tecrübesiz olan A.Y. ise, kendisi varlık gösteremese de takımda bulunmasının takım performansını arttırıcı bir unsur olduğunu dile getirmektedir. Bu bakımdan, A.Y. bireysel kimliğini takım kimliğinin üzerine koymaktadır. Bu durum da A.Y.'nin daha önceki başarılarına yenilerini eklemek için takım kimliğini bir parçası olarak görme eğilimini açıklamaktadır. A.Y.'nin narsistik örgütsel özdeşleşme özelliği gösterdiği ifade edilebilir. Bu davranışın temelinde antrenör ve menajerin de ifade ettiği gibi uzun yıllar takımda bulunması ve takımın önceki başarılarında önemli bir rolünün olması bulunmaktadır.

Son olarak takım performansının ortalamanın altında olduğu ve sporcu performanslarının ortalamanın üstünde olduğu durumlarda üç sporcunun örgütsel özdeşleşme düzeylerinde yine farklılık olmuştur. A.Y.'nin bireysel kimliği algılanan örgütsel kimliğin üzerindendir. A.Y. açık bir şekilde narsistik örgütsel özdeşleşme davranışı göstermektedir. Buna karşın; M.B. ise "*skora ve takıma hissedilebilir bir şekilde katkı sağladığım dönemlerde kendimi takımın önemli bir parçası olarak görüyorum.* [Takımım] *ile birlikte anılmak benim için son derece motive edici…*" yanıtı ile yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme algıladığını göstermiştir. Hem B.K. hem de antrenör S.Ç. ve menajer M.Y. ise takımın performansının kötü olduğu durumlarda B.K.'nın performansı iyi dahi olsa kendisini suçladığını ve bu durumu düzeltmek için hem antrenmanlarda hem de saha dışında takım arkadaşları arasında büyük bir efor sarf ettiğini dile getirmişlerdir. Bu durum, örgüt kimliğini ön plana alan B.K.'nın aşırı örgütsel özdeşleşme davranışı sergilediğini göstermektedir.

Sonuç

Profesyonel sporcuların takım performansı ile bireysel performansları dengede olduğu durumlarda BSL'de oynayan her üç sporcuda da yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme gözlemlenmiştir. Buna karşın bireysel performans ve takım performansı arasındaki denge bozulduğunda ise sporcuların örgütsel özdeşleşme algıları aşırı örgütsel özdeşleşme davranışı ile narsistik örgütsel özdeşleşme davranışı arasında değişiklik göstermektedir.

Sporcuların, BSL'deki profesyonel sözleşmeli çalışma süreleri ve tecrübelerine bağlı olarak örgütsel özdeşleşme seviyeleri de farklılık göstermektedir. Daha tecrübeli sporcularda, bireysel kimlikleriyle örgüt kimlikleri arasındaki benzeşimin yüksektir. Bu bakımdan bu sporcular takım performansı ile bireysel performansları arasında farklılık yaşandığında örgütsel

özdeşleşme seviyeleri, yüksek örgütsel özdeşleşme ile aşırı örgütsel özdeşleşme arasında değişmektedir. Buna karşın, daha düşük tecrübeye sahip sporcuda ise sporcunun örgütsel özdeşleme seviyesi daha önceki başarılı performanslarının da etkisiyle yüksek örgütsel özdeşleşmeden narsistik örgütsel özdeşleşme seviyesine kadar farklılık göstermektedir.

Bundan sonraki çalışmada, profesyonel sporcuların narsistik kişilik tutumlarıyla örgütsel özdeşleşme algıları düzeyleri arasındaki ilişkinin takım performansları ve bireysel sporcu performansları açısından daha detaylı olarak incelenmesi hedeflenmektedir.

KAYNAKÇA

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. 2008. Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. **Journal of Management**, 34: 325–374.

Brown, M. E. (1969). Identification and Some conditions of Organizational Involvement. **Administrative Science Quarterly**, 346-355.

Conroy, S., Becker, W., & Menges, J. (2016). The Meaning of My Feelings Depends on Who I Am: Work-Related Identifications Shape Emotion Effects in Organizations. **Academy of Management Journal**. doi: 10.5465/amj.20141040.

Conroy, S., Henle, C. A., Shore, L., & Stelman, S. (2017). Where There is Light, There is Dark: A Review of the Detrimental Outcomes of High Organizational Identification. **Journal of Organizational Behavior**, *38*(2), 184-203.

Dukerich, J. M., Kramer, R., & Parks, J. M. (1998). The Dark Side of Organizational Identification. **Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations**, 245–256.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. **Administrative Science Quarterly**, 239-263.

Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E. (2015). Narcissistic Organizational Identification: Seeing Oneself as Central to the Organization's Identity**. Academy of Management Review**, 40(2), 163-181.

Koyulhisarlı, E. & Işık, İ. (2015). Algılanan Gruplar Arası Farklılaşma İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Bir Nitel İçerik Analizi Uygulaması. **23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, Muğla, 1000-1005.

Li, Y., Fan, J., & Zhao, S. (2015). Organizational Identification as A Double-Edged Sword: Dual Effects on Job Satisfaction and Life Satisfaction. **Journal of Personnel Psychology**, 14(4), 182–191. Doi: 10.1027/18665888/A000133.

Liu, Y., Loi, R., & Lam, L. W. (2011). Linking Organizational Identification and Employee Performance in Teams: The Moderating Role of Team-Member Exchange. International **Journal of Human Resource Management**, 22(15), 3187–3201. doi: 10.1080/ 09585192.2011560875.

Oja, B. D., Bass, J. R., & Gordon, B. S. (2015). Conceptualizing Employee Identification with Sport Organizations: Sport Employee Identification (SEI). **Sport Management Review**, 18(4), 583-595.

Polzer, J. T. (2004). How Subgroup Interests and Reputations Moderate the Effect of Organizational Identification on Cooperation. **Journal Of Management**, 30(1), 71. Doi: 10.1016/Jjm200212003.

Song, Z. & Chathoth, P. K. 2013. Core Self-Evaluations and Job Performance: The Mediating Role of Employees' Assimilation-Specific Adjustment Factors. **International Journal of Hospitality Management**, 33: 240 –249.

van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., et al. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. **British Journal of Management**, 15(4), 351–360. doi: 10.1111/j14678551200400424x.

Umphress, E. E., Bingham, J. B., & Mitchell, M. S. (2010). Unethical Behavior in the Name of the Company: The Moderating Effect of Organizational Identification and Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior. **Journal Of Applied Psychology**, 95(4), 769–780. Doi: 10.1037/A0019214.