

T.C
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SPOR KURULUŞLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ EĞİLİMİNİN
METAFORLARLA ANALİZİ**

Canan SAYIN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Pervin BİLİR

ADANA 2011

T.C
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

SPOR KURULUŞLARINDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ EĞİLİMİNİN METAFORLARLA ANALİZİ

Canan SAYIN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Pervin BİLİR

**Bu tez, Çukurova Üniversitesi Araştırma Fonu tarafından BESYO2010YL3
numaralı proje olarak desteklenmiştir.**

Tez No:
ADANA 2011

KABUL VE ONAY

Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Canan SAYIN'ın Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan “Spor Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Eğiliminin Metaforlarla Analizi” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Pervin BİLİR

Çukurova Üniversitesi

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Ünal AY
Çukurova Üniversitesi
Jüri Üyesi

Doç. Dr. Ali DANIŞMAN
Çukurova Üniversitesi
Jüri Üyesi

Yukarıdaki tez, yönetim kurulunun tarih ve sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Halil KASAP

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yalnızca bu çalışmada değil lisans eğitimimin başından bugünlere kadar, zaman ve mekan sınırlamadan gereksinim duyduğum her anda ve her alanda yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen, hayata bu kadar güzel bakmasını sağlayan birikimlerini de, benimle paylaşan ve hayat görüşümde farkındalık yaratan değerli danışmanım, Yrd.Doç. Dr. Pervin BİLİR'e, sonsuz teşekkürler.

Çalışmamın hemen her alanında etkin bilgilerini benden esirgemediği ve hiçbir sorumu yanıtsız bırakmadığı için değerli hocam Doç. Dr. Ali DANIŞMAN'a, teşekkürü bir borç bilirim.

Sıradan bir kâğıda, fırça darbeleriyle anlam kazandıran, sihirli elleriyle dokunduğu her şeyi güzelleştiren ve bilgi birikimini paylaşarak hayata dair çok şey öğreten değerli hocam Ferhat DİKEL'e sonsuz teşekkürler.

Oğlunun öğretmeniyken şimdilerde ailemden biri olan, yalnızca evinin değil yüreğinin kapılarını da sonuna kadar açma nezaketini gösteren hayatımın uğuru, Olcay UĞUR'a, ve onun güzel ailesine sonsuz teşekkürler.

İstatistik konusundaki bilgilerini benimle paylaşan Öğr. Gör. Dr. Levent SANGÜN'e sonsuz teşekkürler.

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Öğrenci İşleri'nde çalışan ve işlerimizi kolaylaştırmak için elinden gelenin en iyisini yapan Kader ORDU'ya sonsuz teşekkürler.

Araştırmaya katılan ve görüşlerini bizden esirgemeyip anketleri cevaplayan farklı spor kuruluşlarında, çeşitli statülerde görev alan, tüm çalışanlara teşekkür ederim.

Kendinden öncekileri ve sonrakileri unutmayan yardımsever arkadaşım Vedia Gülüm'e çalışmama olan katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Çizgisiyle ufkumu genişleten canım kuzenim Ufuk SAYIN'a sonsuz teşekkürler.

Tüm servetim, canım aileme; çalışmanın her safhasında desteğini hiçbir zaman esirgemeyen koruyucu meleğim annem Huriye SAYIN'a, babam Hayati SAYIN'a ve kardeşim Yılmaz SAYIN'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	II
TEŞEKKÜR	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÇİZELGELER DİZİNİ	VI
TABLolar DİZİNİ	VII
KISALTMALAR	XV
ÖZET	XVI
ABSTRACT	XVIII
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1.Örgüt Kavramı	3
2.1.1. Örgütün Varolma Nedenleri	3
2.1.2. Örgüt Çeşitleri	3
2.1.3. Örgüt İçinde Yaşantı	4
2.1.3.1. Biçimsel (Formal) Örgüt	4
2.1.3.2. Biçimsel Olmayan (Informal) Örgüt	4
2.2. Kültür Kavramı	4
2.3. Örgüt ve Kültür Teorilerinin Kesişme Noktaları	6
2.4. Örgüt Kültürü Kavramı	7
2.4.1.Örgüt Kültürünün Oluşumu	13
2.4.2.Örgüt Kültürünün Anlaşılması	15
2.4.3.Örgüt Kültürünün Amacı	17
2.4.4.Örgüt Kültürünün Önemi	17
2.4.5.Örgüt Kültürünün İşlevleri	18
2.4.6.Örgüt Kültürünün İletişimi ve Önemi	19
2.4.7.Örgüt Kültürü Kavramına İlişkin Farklı Ekoller	21
2.4.8.Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması	25
2.4.9.Örgüt Kültürü Araştırmalarının Yürütülmesi	28

2.4.9.1. Kantitatif ve Kalitatif Araştırma Yöntemleri	29
2.4.9.2. Kantitatif ve Kalitatif Araştırma Yöntemlerinin Avantaj ve Dezavantajları	30
2.5. Metafor Kavramı ve Özellikleri	34
2.5.1. Metaforların Nitel Veri Toplamada Kullanılması	36
2.6. Spor Kuruluşları	37
6.1. Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM)	37
6.2. İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM)	38
6.3. Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM)	38
6.4. Türkiye Futbol Federasyonu (TFF)	41
6.5. Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO).....	42
6.6. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK)	44
6.7. Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK)	47
3. GEREÇ VE YÖNTEM	50
3.1. Araştırmanın Modeli	50
3.1.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	50
3.2. Veri Toplama Aracı Süreci	50
3.2.1. Araştırma Soruları	51
4. BULGULAR	53
4.1. Demografik Bulgular	53
4.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular	55
5. TARTIŞMA	138
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	218
KAYNAKLAR	224
EKLER	227
ÖZGEÇMİŞ	233

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1. Kültür ve Örgüt Teorilerinin Kesişme Noktalar.....	6
Çizelge 2. Süreç ve Temel Öncülleri Şeması	13
Çizelge 3. Örgütlerde Ki Gerçekliğin Süreç Mantığı Çerçevesinde Oluşması Ve Gözlemlenebilir / Gözlemlenemez Hale Gelmesinin Dinamiği	14
Çizelge 4. Değerler ile Ürün ve Hizmetler Arasındaki Dolaylı İlişki.....	15
Çizelge 5. Değerler ile Ürün ve Hizmetler Arasındaki Dolaylı İlişki Temel Alınarak Örgüt Kültürünün ve Araştırma Yönteminin Şekilselleştirilmesi....	16
Çizelge 6. Örgüt Kültürü Kavramına İlişkin Farklı Ekoller	21
Çizelge 7. Trompenaars'ın Kültür Tanımının Temel Boyutları	22
Çizelge 8. Örgüt kültürü Hakkında Görüşler ve Tanımlar	23
Çizelge 9. Örgütlerin Çevrelerine Uyum ve İçsel Bütünleşme Faaliyetleri.....	25
Çizelge 10. Kalitatif ve Kantitatif Araştırma Yöntemlerinin Avantaj, Dezavantajları...	29
Çizelge 11. Kantitatif ve Kalitatif Araştırma Yöntemleri Hakkında Bir Metafor.....	30
Çizelge 12. Kültür ve Kalite Öncülleri.....	32
Çizelge 13. Spor Kuruluşlarındaki Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımları.....	53
Çizelge 14. Spor Kuruluşlarındaki Çalışanların Yaşa Göre Dağılımları.....	53
Çizelge 15. Spor Kuruluşlarındaki Çalışanların Kıdeme Göre Dağılımları.....	54
Çizelge 16. Spor Kuruluşlarındaki Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları..	54

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. 1. Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	55
Tablo 1. 2. Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	56
Tablo 2. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	57
Tablo 2. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	58
Tablo 3. 1. Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	59
Tablo 3. 2. Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	60
Tablo 4. 1. Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	61
Tablo 4. 2. Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	62
Tablo 5. 1. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	63
Tablo 5. 2. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	64
Tablo 6. 1. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	65
Tablo 6. 2. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	66
Tablo 7. 1. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	67

Tablo 7. 2. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	68
Tablo 8. 1. Spor Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	69
Tablo 8. 2. Spor Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	71
Tablo 9. 1. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	71
Tablo 9. 2. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	73
Tablo 10.1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	73
Tablo 10. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	75
Tablo 11. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören veya Toplantıları İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	75
Tablo 11. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören veya Toplantıları İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	77
Tablo 12. 1. Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici- Personel İlişkisini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları.....	77
Tablo 12. 2. Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici- Personel İlişkisini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	79
Tablo 13. 1. Spor Kuruluşlarında Yönetin Anlayışını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	79
Tablo 13. 2. Spor Kuruluşlarında Yönetin Anlayışını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	81

Tablo 14. 1. Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	81
Tablo 14. 2. Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	83
Tablo 15. 1. Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	84
Tablo 15. 2. Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	85
Tablo 16. 1. Spor Kuruluşlarını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	86
Tablo 16. 2. Spor Kuruluşlarını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.	87
Tablo 17. 1. Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	88
Tablo 17. 2. Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	89
Tablo 18. 1. Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanların Kendilerini İfade Ettikleri Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	90
Tablo 18. 2. Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanların Kendilerini İfade Ettikleri Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	91
Tablo 19. 1. Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikayelerini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	92
Tablo 19. 2. Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikayelerini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	93
Tablo 20. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları	94

Tablo 20. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	95
Tablo 21. 1. Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	96
Tablo 21. 2. Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	97
Tablo 22. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	98
Tablo 22. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	99
Tablo 23. 1. Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	99
Tablo 23. 2. Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	100
Tablo 24. 1. Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	101
Tablo 24. 2. Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	102
Tablo 25. 1. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	103

Tablo 25. 2. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	105
Tablo 26. 1. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	106
Tablo 26. 2. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	107
Tablo 27. 1. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	108
Tablo 27. 2. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	109
Tablo 28. 1. Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda, Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	110
Tablo 28. 2. Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda, Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre İçin Yapılan Anova Varyans Analizi	111
Tablo 29. 1. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	112
Tablo 29. 2. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	113

Tablo 30. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	114
Tablo 30. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	115
Tablo 31. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören Veya Toplantıları İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	116
Tablo 31. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören Veya Toplantıları İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	117
Tablo 32. 1. Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici- Personel İlişkisini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	118
Tablo 32. 2. Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici- Personel İlişkisini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	119
Tablo 33. 1. Spor Kuruluşlarında Yönetin Anlayışını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	120
Tablo 33. 2. Spor Kuruluşlarında Yönetin Anlayışını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	121
Tablo 34. 1. Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	122
Tablo 34. 2. Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	123

Tablo 35. 1. Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	124
Tablo 35. 2. Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	126
Tablo 36. 1. Spor Kuruluşlarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	127
Tablo 36. 2. Spor Kuruluşlarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	129
Tablo 37. 1. Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	130
Tablo 37. 2. Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	131
Tablo 38. 1. Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanların Kendilerini İfade Ettikleri Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	131
Tablo 38. 2. Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanların Kendilerini İfade Ettikleri Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	133
Tablo 39. 1. Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikayelerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	134
Tablo 39. 2. Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikayelerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz	135

Tablo 40. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları	136
Tablo 40. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	137

KISALTMALAR DİZİNİ

AGSİM	Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü
ÇÜBESYO	Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
GSGM	Gençlik Spor Genel Müdürlüğü
İGSİM	İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü
TASKK	Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu
TFF	Türkiye Futbol Federasyonu
TMOK	Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi

ÖZET

Spor Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Eğiliminin Metaforlarla Analizi

Yarınları ulaşmak ve başarılı olmak zorunda olan örgütlerin sürekli değişen ortamda ayakta kalabilmeleri; varolan yapı ve stratejilerini hızla değişen koşullara uydurabildikleri, yanlışlarını düzelterip eksikliklerini giderebildikleri ölçüde mümkün olmaktadır. Böylesi bir süreç örgütleri yarınları taşımak zorunda olan yöneticiler için özellikle son zamanlarda her zamankinden çok daha fazla sorumluluk anlamına gelmektedir. Değişimlere uyum sağlayamamak, başka bir deyişle geri kalmak ve daha ileri düzeyde yok olmak demektir.

Her canlı organizma gibi yaşamak ve ayakta kalmak zorunda olan örgütlerin, sosyal bir sistem olarak ele alınmaya başlamaları ile beraber başarılarının sadece yapı, stratejiler ve teknoloji gibi maddi unsurlarla sınırlı kalamayacağı da anlaşılmıştır. Bu ise yöneticilerin, çözümü o ana kadar fark edilmemiş bazı kaynaklarda aramalarına neden olmuştur. Tıpkı; yönetim düşüncesinin gelişiminde yer alan süreçte görüldüğü gibi bu nokta “çalışan insan”ı esas alan bir özellik taşımaktadır.

Böylece örgütlerin manevi yönüne yönelme, onları beton binalar, yıllık bütçeler, programlar ve birçok aracın ötesinde onlara can ve kan veren, onları kişilik kazandırma noktasına kadar getiren bir gelişim izlemektedir. Yöneticilerin yıllardır ellerinin altında bulunan ama sınırsız özelliklerini anlayamadıkları insana eğilmeleri ve çözümü onda aramaları ancak 1970’li yıllardan sonra söz konusu olmuştur. Bu ise beraberinde örgütte ciddi bir şekilde göz önüne alınması gereken yeni bir faktörün fark edilmesine yol açmıştır. Nitekim yönetim düşüncesinin gelişiminde ilk kez neo-klasik dönemde fark edilip, etkileri görülmüş olan ve bugün için durumsallıktan öte “mükemmeliyetçi yaklaşım”ın bir uzantısı olarak aslında örgütlerin faaliyete başladıkları ilk günden beri var olan “örgüt kültürü”dür.

Örgüt üyelerinin paylaştığı semboller, örgütsel yaşama yönelik ortak yorumlarıdır ve örgütün değer yapısını, uygulamaları, duyguları anlamının bir yolu da örgütün sembolik boyutunu kavramaktan geçer. Sembollere duyarlılık sadece araştırmacılar için değil, özellikle örgütlerinin derinliğini kavramak zorunda olan yöneticiler için gereklidir. Bu anlamda yönetimi sembollere dayalı bir etkinlik olarak görmek mümkündür.

Bilinç-bilinçsizlik, bilişsel-duygusal, literal-sembolik arasında bir köprü gören metaforlar, örgütsel yaşamı anlamada başvurulacak sembolik araçlardan biridir. Değişik örgütsel uygulama alanındaki çalışmalarda metaforlardan yararlanılmaktadır, bu alanlardan biri de örgüt kültürüdür.

Bu çalışmada, farklı spor kuruluşlarındaki örgüt kültürü eğiliminin metaforlarla analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

Farklı spor kuruluşlarındaki örgüt kültürü eğiliminin metaforlarla analizini konu alan bu çalışmada, Gençlik Spor Genel Müdürlüğü, İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü, Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü, Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu kuruluşlarının örgüt kültürü eğilimin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığı sonucu gözlenmiştir.

Farklı spor kuruluşlarındaki örgüt kültürü eğiliminin metaforlarla analizini konu alan bu çalışmada, Türkiye Futbol Federasyonu, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi ve Türkiye Amatör Spor Kuruluşları Konfederasyonu kuruluşlarının örgüt kültürü eğilimin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşıdığı sonucu gözlenmiştir.

Bulgularımız spor kuruluşlarında farklı örgütsel pozisyonlarda çalışanların metafor algıları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir."

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Kültür, Spor Kuruluşları, Örgüt Kültürü, Metafor

ABSTRACT

Metaphoric Analysis Of Organizational Culture Tendency In Sportive Institutions

Being afloat in ever-changing environment for the organizations that have to reach the future and succeed is possible to the extent that their existing structures and strategies keep in step with rapidly changing conditions, and they correct their mistakes and cover up their deficiencies. Such a process means much more responsibility particularly in the recent times, for managers who have to carry their organizations to future. Failure to keep up with changes mean to fall behind, in other words to disappear in further stages.

It has also been understood after starting to regard the organizations that have to live and survive like every living organism, as social systems that, their success will not be limited only to the material elements such as their structure, strategies, and technology. This has caused the managers to look for solutions in some resources which, until that time, were not noticed. Just like the process taking place in development of administrative thinking, this point has the characteristics that base on working people.

Thus, turning towards the spiritual part of the organizations follows a process that generates them and brings them to the point of incorporation, behind concrete buildings. Inclination of the managers to human, who has been in their hands for years, but whose characteristics they could not understand completely, and looking for the solutions in that human has become possible only after the 1970s. This has led to notice a new factor which has to be handled seriously in organizations. Thus, the concept which was first noticed and whose affects were seen in neo-classical period in process of administrative thinking, and in fact, which has been existing today since the first day the organizations came into activity as an extension of perfectionist approach rather than contingency is “the organizational culture”.

The symbols shared by organization members are the organizational-life-oriented common interpretations, and a way of understanding an organization's value structure, practice and emotions passes from comprehending the symbolic dimension of that organization.

Sensitivity to symbols is necessary not only for researchers but in particular also for managers who have to comprehend the dept of their organizations. In this sense, regarding the management as an activity based on the symbols is possible.

The metaphors that serve as bridges between conscious-unconscious, cognitive-emotional, and literal- symbolic are one of the symbolic instruments to understand the organizational life. Metaphors are utilized in the studies on various organizational practice areas; one of these areas is the organizational culture.

Aim of this study is to research whether the metaphors can be a n instrument for cultural analysis in the organizations having various cultural characteristics.

This research is a descriptive study in scanning model. Data to be collected will be analyzed by SPSS package program.

In this study, dealt with analysis of the organisational culture trend in various sport organisations through metaphors; it was observed that the organisational culture trends of the organisations of General Directorate of Youth and Sports, İstanbul Provincial Directorate of Youth and Sports, Adana Directorate of Youth and Sports, and Physical Training and Sports College of Çukurova University do not have the characteristics of the organisations having strong cultures.

This study, dealt with analysis of the organisational culture trend in various sport organisations through metaphors; sets forth that the organisational culture trends of the organisations of Turkish Football Federation, Turkish National Olympic Committee, and Confederation of Amateur Sports Organisations have the characteristics of the organisations having strong cultures.

Our findings indicate that there is a significant difference between the metaphor perceptions of the employees working in different organisational positions in sport organisations.

Key Words: Organization, Culture, Sportive Institutions, Organizational Culture, Metaphor

1. GİRİŞ

Örgüt kültürü kavramı antropolojiden iş dünyasına uyarlanmış bir kavramdır. Bu nedenle de antropolojideki farklı ekoller örgüt kültürü kavramına da yansımış, organizasyonlar hakkında birbirinden farklı varsayımlara sahip farklı ekollerin oluşmasına neden olmuştur¹.

Örgütler, içinde bulundukları toplumun kültürel paradigmasının bir ürünüdür. Aynı zamanda, özel çevresi, farklı girdileri ve süreçlerine dayalı olarak her örgüt bir kültür üretir². Örgüt kültürü çalışmalarında, örgütlerin kültürel özellikleri ile başarıları arasında güçlü bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır. Gerçekleştirilen faaliyetler, örgüt üyeleri arasında yoğun bir etkileşime dayanır ve örgüt kültürü bu etkileşim içinde oluşur. Örgüt kültürü analizinde kullanılacak yöntemlerden biri, örgüt üyelerinin örgütsel yaşamla ilgili temel algılamalarını belirlemektir².

Örgüt kültürüne yönelik farklı teorik yaklaşımlar ve tanımlar, kültür kavramının tanımlanmasındaki çeşitlilikten etkilenmektedir³. İlgili çalışmalarda, örgüt üyelerinin davranışlarını, normlarını, değerlerini, sembollerini, duygularını birlikte veya bu unsurlardan bazılarını daha öncelikli kapsayan tanımlar benimsenmektedir⁴. "Gözlenen davranış düzenleyicisi"⁵; "paylaşılan sosyal bilgi"⁶; "belirli bir grup için belirli bir zamanda geçerli olan, kolektif olarak benimsenmiş anlamlar sistemi"⁷; "bir grubun zihinsel programlaması"⁸ örgüt kültürü konusunda sık kullanılan tanımlardır.

Schein ise daha bütüncül bir yaklaşım benimseyerek örgüt kültürünü, "bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözerken yarattığı ve geliştirdiği; yeni üyelerine algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı varsayımlar ve inançlar bütünü" olarak tanımlamıştır⁹.

Schein'in bu tanıma dayalı geliştirdiği modelinde kültür üç düzeyden oluşmaktadır:

1. Kültürel paradigmayı oluşturan örgüt üyelerinin temel varsayımları (insana, ilişkilere, gerçeğin doğasına yönelik),
2. Bu varsayımlara dayanan değerler,
3. Semboller ve uygulamalar⁹.

Kültürel unsurları değerler ve uygulamalar olarak ayıran Hofstede ise, temel varsayımları değerlerle iç içe kabul etmiş ve örgüt üyelerinin örgütsel yaşamla ilgili temel algılamalarının kültürü açıklamaya dayanak oluşturduğunu ileri sürmüştür⁸.

Grekçe *metaphoradan* gelen “metafor” kelimesi, meta: öte ve *pherein*: taşımak, yüklenmek kelimelerinden gelmektedir, ve “bir yerden başka bir yere götürmek” anlamındadır. Burada söz konusu olan, geçici bir anlamdan çok, kalıcı, köklü, yeni bir anlamdır. Metafor bir gerçeği dile getirmek amacıyla kullanılır, ve pek çok metaforik ifade (biz onların metaforik ifade olduğunu fark etmesek de) dilde kalıcıdır¹⁰.

Sözcüğün dilde kullanımı süreklilik kazanarak belli bir zaman dilimi içinde sabitlenmiş anlamlarına, başka bir deyişle, kavrayışlarında uyandırdığı sözcüklere girmiş anlamlarına gerçek anlam; kullanım içinde bir başka sözcüğün anlamını bir yönüyle üstlenmesiyle edindiği anlamlara metafor denilmektedir (Guiaraud, 1994, 14)¹⁰.

Gündelik kavram sistemimiz – kendileriyle düşündüğümüz ve eylemde bulunduğumuz terimler – temelde doğası gereği metaforiktir¹⁰. Düşüncemize yön veren kavramlar sadece zihne özgü sorular değildir. Onlar en sıradan detaylara kadar bizim gündelik faaliyetlerimizi de yön verirler. Algıladığımız şeyi, dünyada yolumuzu bulma tarzımızı ve diğer insanlarla ilişki kurma biçimimizi, kavramlarımız yapıya kavuşturur. Bu yüzden kavram sistemimiz gündelik gerçekliklerimizi tanımlamakta merkezi bir rol oynar¹¹.

Bu çalışmanın amacı Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (GSİM İstanbul), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (GSİM Adana), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (Ç.Ü. BESYO), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu çalışanlarının örgüt kültürü eğiliminin metaforlarla analiz edilmesidir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgüt Kavramı

Her toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilmek, gelişmek, ilerlemek, bünyesinde oluşan sorunları çözmek ve refahını arttırabilmek için bir takım kurumlara ihtiyaç duyar. İhtiyaçların ve sorunların çeşidine göre oluşan bu toplumsal kurumların kuruluş amaçlarını gerçekleştiren birimler örgütlerdir¹².

Örgüt; iş ve işlev bölümü sonucu, bir yaptırım gücü ve sorumluluk sıra düzeni içinde ortak ve açık bir amacın gerçekleşmesi için bir insan topluluğunun etkinliklerinin koordinasyonu olarak tanımlanabilir¹².

Örgütler, insanların tek başlarına gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşmalarını daha etkili bir şekilde sağlayan sosyal bir araç niteliğindedir. Kısacası örgütler başlı başına bir amaç değil, amaçların gerçekleştirilmesinde araç durumundadır¹³.

2.1.1. Örgütlerin Var Olma Nedenleri

Örgütlerin var olma nedeni olarak, bireysel çalışmadan grup halinde çalışmaya geçiş sürecini de içine alan çok çeşitli faktörler öne sürülmektedir¹⁴. Bu nedenler arasında;

1. Bazı işlerin tek kişinin yalnız başına gerçekleştiremeyeceği nitelikte olması,
2. İnsanların çoğunun sosyal iletişim ihtiyacı duymaları,
3. Bir grubun parçası olduklarında çalışmaktan daha fazla tatmin sağlamaları,
4. Kurumsal olarak grupların, üyelerinin belli alanlarda uzmanlaşmalarına ve örgütte belli bakış açılarına sahip profesyoneller olarak çalışmalarına izin verdikleri takdirde verimliliğin artması, sayılabilir¹⁴.

2.1.2. Örgütün Çeşitleri

1. İşletmeler
2. Hizmet Örgütleri

3. Sivil Toplum Örgütleri

4. Toplumun Güvenini ve Savunmasını Sağlayan Örgütler

2.1.3. Örgüt İçinde Yaşantı

Örgütlenme işlevinin yerine getirilmesi sonucunda iki farklı örgüt yapısı ortaya çıkar. Bunlar;

1. Biçimsel (Formal)Örgüt
2. Biçimsel Olmayan(Informal) Örgüt

2.1.3.1. Biçimsel (Formal) Örgüt

Örgütlenme işlevinin yerine getirilmesi sonucunda ortaya çıkan yapı biçimsel bir yapıdır. Söz konusu biçimsel yapı, önceden bilinçli olarak ve belirli bir amaç doğrultusunda oluşturulan ilişkiler topluluğunu ifade eder ve genellikle bir örgüt şeması şeklinde ortaya konulur. Ayrıca bu yapıyı oluşturan unsurlar ve ilişkiler (işler, görevler, yetkiler vb.) örgüt el kitabı adı verilen yazılı bir belge ile açıklanır¹⁴.

2.1.3.2. Biçimsel Olmayan (Informal) Örgüt

Örgütlerde sözü edilen biçimsel yapının dışında biçimsel olmayan bir yapının da varlığı söz konusudur. Bu yapı kendiliğinden oluşan ve bilinçli bir tasarımın sonucu olmadan ortaya çıkan ilişkileri ifade eder. Örgüt üyelerinin birbirleri ile iş-içi ve iş-dışı ilişkileri nedeniyle aralarında bazen biçimsel örgüt yapısının öngörmediği ilişkilerin gelişmesi, böyle bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu yapı aynı zamanda biçimsel yapının etkinliği üzerinde de etkilidir. Bu nedenle yöneticilerin biçimsel olmayan örgüt yapısını da dikkate almalarında yarar vardır ¹⁴.

2.2. Kültür Kavramı

En genel anlamıyla kültür, farklı insan gruplarının sahip olduğu, farklı yaşama biçimleri anlamına gelmektedir ¹⁵.

Moore kültürün genetik olarak aktarılan bir özellik olmadığını, bireylerin kültürel değer ve inançları ailelerinden,akran guruplarından ve kendileri için önemli olan diğer bireylerden öğrendiklerini ifade etmektedir. Ayrıca Moore; grup kültürünün sosyal bir

öğrenme süreci olarak geliştiğini belirterek, örgüt kültürünün de daha yaygın bir kültürün görünümüleri dikkate alınmadan anlaşılmayacağını ileri sürmektedir¹⁶.

Adler ve Jelinek'e göre de ister örgütsel, ister ulusal olsun kültür, sıklıkla paylaşılmış varsayımlar, beklentiler veya kurallar seti olarak tanımlanmaktadır¹⁷.

Moorey ve Luthans kültürün uzun dönemli bir sürecin sonucu oluştuğunu, köklerin geçmişte olduğunu ve geleceğe uzandığını belirtmekte ve kültürel öğrenmenin değerlerin bir kuşaktan diğerine aktarılmasıyla meydana geldiğini, ilavelerle geliştiğini, aynı zamanda insanın uyum sağlama özelliğinden hareketle kültüründe değişikliklere uyum sağlayabileceğini ifade etmektedir².

Kültür ile ilgili yapılan her tanımlama kültürün doğası ile ilgili farklı teorilerin oluşmasına neden olmaktadır. Antropologlar arasında bile kültürün nasıl izah edileceği üzerinde yaygın bir anlaşmazlık bulunmaktadır⁹.

Kültürün tanımı üzerinde uzlaşma olmamasına rağmen, araştırmacılar arasında kültürle ilgili olarak; kültürün, bütüncü(holistic), tarihsel temelli, antropolojik kavramlarla ilgili, toplumsal olarak inşa edildiği ve değişiminin zor olduğu şeklinde bir uzlaşma görülmektedir⁸.

Antropoloji, sosyoloji ve tarih gibi çok çeşitli alanlarda tartışma konusu olan kültürü, Clifford Geertz sembollerle ifade edilmiş anlamlar örüntüsünün tarihsel olarak aktarımı şeklinde tanımlamakta ve bu sembollerin dilin içerisinde açık ve gizli bir şekilde şifrelendiğini belirtmektedir¹⁸.

Geertz'in kültüre sembolik yaklaşımına karşın Wells kültürü, sosyal kalıtım yoluyla kuşaktan kuşağa aktarılan bilgi ve davranış şekilleri birikimi ile bilinçli veya bilinçsiz olarak başka insanlardan öğrendiklerimiz şeklinde izah etmektedir¹⁸.

Güvenç kültürün bilim alanında uygarlık, beşeri alanda eğitim sürecinin ürünü, estetik alanda güzel sanatlar, maddi ve biyolojik alanda çoğaltma, üretme ve yetiştirme olarak ifade edildiğini belirtmektedir¹⁹.

Kültürü tarif etmekteki güçlüğü, Turhan bazı terimlerin ait oldukları bilim dallarının gelişimine tabi olarak zaman içerisinde yeniden tanımlanması zorunluluğuna ve bu terimlerin kullanılan dilde bilimin onlara vermek istediği anlamlar dışında bazen zıt anlamlar kazanmış olduğuna bağlamaktadır²⁰.

Her toplum zaman içerisinde o toplumda yaşayan insanların çoğunun tutumlarını tanımlayıcı bir kültürel yönelim geliştirdiği gibi, örgütlerde kendi kültürlerini yaratma uğraşı içerisindeyler.

2.3. Örgüt ve Kültür Teorilerinin Kesişme Noktaları

Çizelge 1. Kültür ve Örgüt Teorilerinin Kesişme Noktaları

Kültür Kuramı	Örgüt ve Yönetim Araştırma Konuları	Örgüt Kuramı
Kültür insanın biyolojik ve fiziksel ihtiyaçlarına hizmet eden bir araçtır. (Molinovski Fonksiyonalizmi)	Kültürlerarası veya Karşılaştırılmalı Yönetim	Örgütler görevlerin başarılması için sosyal bir araçtır. (Klasik Yönetim Teorisi)
Kültür uyarlayıcı ve birleştirici bir mekanizma olarak işler ve sosyal yapılar içerisinde bireyleri birleştirir.(Radcliffe-Brown'ın yapısal fonksiyonalizmi)	Örgüt Kültürü	Örgütler çevreleriyle etkileşimde bulunarak var olan uyarlayıcı mekanizmalardır. (Olumsuzluk Yaklaşımı)
Kültür paylaşılmış biliş sistemleridir. İnsan düşüncesi kültürü sınırlı kurallar vasıtasıyla meydana getirir. (Goodenough'un etnobilimi(ethnosuence))	Örgütsel Biliş	Örgütler, bilgi sistemleridir. Örgüt, üyelerince paylaşılan öznel bir anlamlar şebekesi olarak çalışır. (Bilişsel Örgüt Teorisi)
Kültür, paylaşılmış semboller ve anlamlar sistemidir. Sembolik hareketin anlaşılabilmesi için çözümlemesi ve yorumlanması gerekir. (Geertz'in sembolik antropolojik yaklaşımı)	Örgütsel Sembolizm	Örgütler sembolik bir konuşma (discourse)'lar örüntüsü olup,realitelerin oluşumunu kolaylaştıran dil gibi sembolik şekillerle hayatını sürdürür. (Sembolik Örgüt Teorisi)
Kültür, insan zihninin evrensel bilinç dışı (unconscious) altyapısının bir yansımasıdır. (Levi-Strauss yapısalcılığı)	Bilinçdışı Süreçler ve Örgüt	Örgütsel biçimler ve uygulamalar bilinçdışı süreçlerin açığa çıkmasıdır. Dönüşümsel(Transformational) Örgüt Teorisi

Kaynak :Linda Smircich' Concepts Of Culture and OrganizationalAnalysis Administrative Science Quarterly,28(1983) s.342'den uyarlanmıştır.

Bir örgütün inançları, tutumları ve değerleri örgüt içi unsurlara, örgütün içinde bulunduğu dış çevrenin özelliklerine ve örgütün tarihine bağlı olarak gelişir. Örgütün kurucuları, liderleri, örgütün yaşı, yapılan iş ve örgüt üyelerinin özellikleri iç çevre faktörleridir. Örgütün içinde bulunduğu sektörel ve toplumsal özellikler ise dış çevre

faktörleri olarak kültürel yapıyı etkiler. İç ve dış faktörler aynı zamanda, örgütlerin kültürel özellikler açısından birbirleriyle olan benzerliklerini ve farklılıklarını açıklar. Örneğin, hizmet işi yapan örgütlerin iş kültürü açısından bazı temel özellikleri benzerdir ve imalat örgütlerinden ayrılırlar. Ancak, otoriter veya katılımcı yönetim uygulamaları, alt kültürler arası çatışma-uyum ve örgütün misyonu gibi unsurlar benzer faaliyetleri üreten örgütleri de birbirinden farklılaştırır. Diğer yandan, toplumun belirsizliğe toleransı, güç mesafesine yönelik değerleri, ortaklaşa-bireyci değerleri, farklı ülkelerdeki örgüt yapılarının ve davranışların temel özelliklerini açıklar⁸.

Smirchich ile Allaire ve Firsirou adlı araştırmacıların gerçekleştirdiği derleme çalışmaları aracılığı bu farklı ekollerle ilgili bir özet bilgi Çizelge 2' de sunulmuştur³.

Tablo 1'de yer alan sekiz ekol, temelde iki yaklaşım tarzı altında gruplanabilir : Bilişsel, yapısal, karşılıklı denklik yapısı, sembolik ekoller kültürü bir fikir sistemi olarak algılandıkça, diğer ekoller (fonksiyonel, fonksiyonel - yapısal, tarihi yayılım, çevre şartlarına uyumcu) ise kültürü sosyokültürel bir sistem olarak tanımlamaktadırlar. Kültür olgusu farklı ekol ve araştırmacılar tarafından farklı tanımlanmasına rağmen "insan ve çevresi ile ilişkilerinin" analizi hepsinde ortak noktadır. Bunun için kültürün tanımlanmasında kullanılabilecek evrensel boyutlar Trompenaars (1993) tarafından tanımlanmıştır²¹.(Çizelge 3).

Örgüt kültürü kavramı konusunda biraz daha açıklık getirmek için birçok tanımın yer verdiği örgüt kültürünün bazı temel niteliklerini sıralamakta yarar vardır. Bunlar sırası ile;

1. Çevreye uyum gösterme,
2. İçsel bütünleşmenin sağlanması,
3. Geçmişte işe yaradığı için paylaşılan,
4. Yeni üyelere aktarılan,
5. Neyin önemli olduğunu söyleyen varsayım kalıpları gibi temel özelliklerdir⁹.

2.4. Örgüt Kültürü Kavramı

Her canlı organizma gibi yaşamak ve ayakta kalmak zorunda olan örgütlerin, sosyal bir sistem olarak ele alınmaya başlamaları ile beraber başarılarının sadece yapı, stratejiler ve teknoloji gibi maddi unsurlarla sınırlı kalamayacağı da anlaşılmıştır. Bu ise

yöneticilerin, çözümü o ana kadar farkedilmemiş bazı kaynaklarda aramalarına neden olmuştur. Tıpkı; yönetim düşüncesinin gelişiminde yer alan süreçte görüldüğü gibi bu nokta “çalışan insan”ı esas alan bir özellik taşımaktadır²².

Böylece örgütlerin manevi yönüne yönelme, onları beton binalar, yıllık bütçeler, programlar ve birçok aracın ötesinde onlara can ve kan veren, onları kişilik kazandırma noktasına kadar getiren bir gelişim izlemektedir. Yöneticilerin yıllardır ellerinin altında bulunan ama sınırsız özelliklerini anlayamadıkları insana eğilmeleri ve çözümü onda aramaları ancak 1970’li yıllardan sonra söz konusu olmuştur. Bu ise beraberinde örgütte ciddi bir şekilde gözönüne alınması gereken yeni bir faktörün farkedilmesine yol açmıştır. Nitekim, yönetim düşüncesinin gelişiminde ilk kez neo-klasik dönemde farkedilip, etkileri görülmüş olan ve bugün için durumsallıktan öte “mükemmeliyetçi yaklaşım”ın bir uzantısı olarak aslında örgütlerin faaliyete başladıkları ilk günden beri var olan “örgüt kültürü”dür²².

Örgüt kültürü, bir dizi insanın, zaman içerisinde geliştirdikleri, grup normları ya da geleneksel davranış şekilleriyle ilgilidir. Bu grup normları, bir grupta tekrar tekrar görülen davranış modelleri olmaktan öte, herkesin farkına varmadan teşvik ettiği eylemlerdir. Üyelerden biri normal şekilde davranmadığında diğerleri onu alışılmış biçimlere doğru yöneltiyorsa o durum “kültürel”dir²³.

Sosyoloji, antropoloji ve etnoloji (kültürel antropolojinin bir alt dalı) kökenli kültür kavramının örgüt kuramı ile örtüştürülerek yönetim literatürüne yerleştirilmesinde, Deal ve Kennedy (1982)’nin “Kurum Kültürü” (Corporate Culture), Peters ve Watermann (1982)’in “Mükemmeli Arayış” (In Search of Excellence), William Ouchi (1981)’in “Teori Z” adlı kitapları önemli rol oynamıştır (Terzi 2000).

Örgüt kültürü ile ilgili literatür incelendiğinde, firma kültürü, organizasyon kültürü, şirket kültürü ve kurumsal kültür gibi farklı kavramlar göze çarpmaktadır. Bu kavramlarla ifade edilmek istenen temelde aynı olup, anlam ve kapsam bakımından belirgin bir farklılık söz konusu değildir (Ataman 2001)²⁴.

Hofstede (2001) örgüt kültürünü “bir örgütün üyelerini diğerlerinden ayıran kolektif zihin programlaması” olarak tanımlamıştır. Bir başka örgüt kültürü tanımı da şu şekildedir: Bir örgüt içinde toplu olarak paylaşılan ve göreceli olarak durağan olan inançlar, tutumlar ve değerlerdir (Mwaura et al. 1998)²⁵.

Örgüt kültürü örgütü diğerlerinden ayıran, örgütsel verimliliğe etki eden, çalışanların örgüt içindeki davranışlarını yönlendiren dinamik bir özellik gösterir. Bu açıdan son yıllarda örgüt ve yönetim ile ilgili araştırmalarda güncel konulardandır.

Örgüt kültürü, örgüt üyeleri arasındaki dayanışmayı artırır. Örgütü bir arada tutmada birleştirici bir unsur olarak görev yapar ve son olarak, örgüt kültürü, örgüt üyeleri için bir kontrol mekanizması olarak fonksiyon görür. Yani, çalışanların tutum ve davranışlarını hem biçimlendirir hem de onlara rehberlik eder (Yeniçeri ve Demirel 2004)²⁶.

Varol güçlü bir örgüt kültürünün oluşabilmesi ile ilgili olarak; yapıya ilişkin ilkeleri, hiyerarşiye fazla önem vermeme, kuralların oluşumuna herkesin katılımı, esnek yapı, yöneticilerin kuralları biçimlemelerinin yanı sıra iş görenlerle birlikte çalışmalarını biçimde ifade etmektedir²⁷.

Örgüt kültürünün özellikleri ile ilgili birçok varsayım ileri sürülmektedir. Bu varsayımlar şu şekilde ifade edilebilir²⁸.

1. Her örgüt kültürü büyük ölçüde biriciktir.
2. Kültür örgüt içinde biçimlenmiş mesajların sembollerin ve olayların anlaşılma yöntemlerini öğrenmede örgüt üyelerine yardım eder.
3. Kültür grup davranışının yönlendirilmesi için bir çeşit kaldıraç görevi görür.
4. Kültür bazı davranışların yasaklanması ve onaylanmasında kontrol mekanizması vazifesi görür.

Örgütsel kültür kurucunun gruba getirdiği varsayımların ve teorilerin, grubun sonradan kazandığı deneyimlerle ortak çalışmasını yansıtır²⁹.

Newstrom ve Davis ise örgüt kültürünün özelliklerini dört başlık altında toplamaktadır³⁰.

1. Örgütler kar taneleri ve parmak izleri gibi biriciktir. Her örgüt tarihi, iletişim örüntüsü, sistem ve prosedürleri, misyonu ve vizyonu, hikâyeleri ve mitleri ve bütün bunların içerisinde oluşan ayırt edici bir kültüre sahiptir.

2. Örgüt kültürü zaman içerisinde yavaş değiştiğinden dengeli, bir yapı içerisinde.
3. Çoğu örgüt kültürleri tarihsel oluşlarından dolayı açık bir biçimde ifade edilmelerinden ziyade, ima (implicit) ile de anlaşılabilen bir özellik gösterir.
4. Kültür, örgütün amaçları, endüstri, rekabetin doğası ve diğer çevresel faktörlere bağlı olduğundan bütün örgütlere uyarlanabilecek “en iyi örgüt kültürü” yoktur.

Williams ve diğerleri, örgüt kültürünün özelliklerini beş başlık altında toplamaktadır⁶.

1. Kültür Öğrenilebilir: bireysel inançlar tutumlar ve değerler bireysel çevreden edinilir. Bu nedenle örgütün hem iç hem de dış çevresi örgüt kültürünü etkiler. İç çevre, örgütün teknik ve sosyal sisteminden oluşur. Bu çerçevede kültür, bu sosyo-teknik sistemin ürünüdür. Sosyo-teknik sistem örgütün karar alma, planlama ve denetleme süreçlerini ihtiva eder.

Örgüt sosyal, politik, hukuki, ekonomik sistemler içerisinde yer alır. Bu örgütün dış çevresidir. Örgüt bu çevrenin farklı taleplerine ve rekabet ortamına göre çalıştığından, cevap verdiği bu çevreyi öğrenme davranışını kazanır.

2. Kültür Kısmen Bilinçsizce Oluşur: örgüt kültürü alan yazınında inançların oluşumuyla ilgili olarak genel kabul gören iki anlayışı vardır. Birincisi, örgütlerde işgörenlerin düşüncelerini etkileyen bilgilerin bilinçsizce oluştuğudur. Bu durum işgörenlerin birbirlerini alışılmış davranış biçimlerine yönlendirmeleriyle oluşmaktadır. İkinci görüş, davranışın temelini oluşturan tutum ve bilinçli inançlar, tekrarlanarak doğruymuşçasına kabul edilir.
3. Kültür Bir Örgütün Hem Girdisi Hem De Çıktısıdır: Örgüt kültürü örgütün hem gelecekteki uygulamalarının öngörülmesi hem de bugünkü eylemlerinin sonuçlarını içerir. Örgüt çevreden kültürel örüntüler alır ve çevreye zenginleştirilmiş kültürel örüntüler sunar. Bu durumun daha çok eğitim örgütlerinde olduğu ifade edilebilir.
4. Kültür Yaygın Olarak Kabul Gören Değer ve Tutumlardan Oluşur: Belirli bir kültür içerisindeki bireyler belirli durumlarda nasıl davranacakları, nasıl düşünecekleri konusunda uzlaşmaya varmışlardır. Aynı kültür içerisinde yaşayan bireyler, genellikle benzeri kişiler arası ilişki biçimlerini, giyim

tarzlarını, yetkinin kime ait olduğunu, nasıl işlediğini benimsemişlerdir. Benzer biçimde bir örgütte de işgörenler işlevlere ve farklı coğrafi bölgelerden gelmiş olsalar bile aynı düşünce ve davranış biçimlerini benimseyeceklerdir. Bu yaygın düşünce ve davranış ortak öğrenme, ortak tarih, tecrübe ve ortak bir çevre oluşturur.

5. Örgüt Kültürü Heterojendir: örgüt kültürünün tamamı ile homojen olması mümkün değildir. Örgütlerde egemen kültürden bağımsız farklı işlevler ve roller etrafında şekillenen alt kültürler oluşabilir.

Örgütsel kültürler toplum kültürüne genelde benzerlik özelde farklılıklar gösterirler. Bu farklılık örgütleri diğerlerinden ayıran bir kimlik edinme arayışıdır. Örgüt kültürü sosyal antropoloji geleneğinden alınmış bir kavramdır. Sosyal antropoloji geleneğinden alınan örgüt kültürü, kültür kavramının örgüt kuramcıları tarafından sosyal antropolojideki anlamıyla kullanıldığı sonucunu doğurmamaktadır.

Sosyal antropologlar kültürü, bütün toplumların bir işlevi ve bir sosyal yapının bütün bir özelliği olarak ele alırken; örgütsel kültür çalışmalarında kültür kavramı, birleştirici ve düzenleyici bir mekanizma olmanın ötesinde yönetim tarafından yaratılan ve yönetilen sosyal bir kontrol aracı olmaya doğru bir gidiş göstermektedir¹.

Schein'de örgüt kültürünün liderler tarafından yaratıldığını, liderlerin en önemli işlevlerinden birisinin bu kültürel yaratılışı iyi biçimde oluşturmak olduğunu ileri sürmektedir⁹.

Çoğu antropologlar, kültürün yaratılması fikrini şüphe ile karşılarlar. Onlara göre liderler kültür yaratamaz, kültür grupların ve toplumların ortak etkileşimlerinden doğar¹.

Örgüt kültürü yönetim alanında yaygın bir biçimde kullanılmasına rağmen, tüm araştırmacılar tarafından aynı şekilde kullanılmamaktadır. Örgüt kültürü bazen örgütün bütünü olarak ele alınırken, bazen de örgütsel çevre içerisinde her topluluğun kültürü (bölüm, çalışma üniteleri kültürü) olarak kullanılmaktadır³¹.

Örgütsel araştırmalarda da mitleri, hikâyeleri ve örgütte kullanılan dili ele alan yaklaşımlar, ritüeller (adetler) ve törenleri ele alan yaklaşımlar; sembolik etkileşimler ve paylaşılmış inanç ve değerleri esas alan yaklaşımlar kullanılmaktadır³².

Örgütsel kültür, etkisi ve gücü değişik birçok alt kültürden meydana gelir. Diğer bir ifade ile özellikle büyük örgütlerde egemen bir kültür ve çeşitli alt kültürler söz konusudur. Egemen kültür, örgüt üyelerinin çoğunluğu tarafından paylaşılan temel

değerler sistemidir. Bunlara örnek olarak bir örgütte, sıkı çalışma, örgütte bağlılık, kaliteli üretim gibi egemen bir kültür oluşabilir².

Alt kültürler ise kişilerin karşılaştıkları ortak problemler durumlar ve deneyimlerle oluşur. Alt kültürler ayrıca örgütteki çalışma ünitelerine, hiyerarşiye veya sosyal faaliyetlere dayalı olarak ortaya çıkabilir³³.

Örgütlerdeki alt kültürler, alt birimler arasında farklı tecrübeler, farklı teknoloji kullanımı yoluyla ortaya çıkar ve gerçek hakkındaki farklı varsayımlar ve farklı diller kullanmak şeklinde kendini gösterir. Alt kültürler arası birleşme, daha çok ortak bir dil ve zihinsel modelin kurulmasına bağlıdır¹².

Bir örgütün içerisinde alt birimlere dayalı olarak gelişen alt kültürleri şu şekilde örneklendirebiliriz.

Herhangi bir örgütün satın alma biriminin üyeleri tarafından paylaşılan bir alt kültürü olabilir. Bu alt kültür egemen kültürün çekirdek değerlerini, ek olarak da satın alma birimine özgü değerleri kapsayabilir. Aynı şekilde fiziksel olarak örgütün ana faaliyetlerinden ayrı bir yerde olan bir birimin farklı bir alt kültür oluşabilir. Burada da çekirdek değerler temel olarak kalır ancak ayrı olan bu birim kendine özgü durumunu yansıtmak biçimde değişir³⁴.

Alt kültürler egemen kültürle çatışma durumunda ise örgütü zayıflatırlar. Fakat alt kültürlerin egemen kültürlere destek oldukları gözlenmektedir³⁵.

İş görenin örgütsel davranışı örgütsel çevresiyle etkileşiminin bir ürünüdür. Başaran iş görenin işi ile ilgili olan çevreye işlevsel çevre, diğer iş görenlerle ilişkilerini içeren çevreye ise toplumsal çevre adını vermektedir. Örgüt kültürü iş görenin toplumsal çevresinin bir ürünüdür. Örgüt kültürünün kendine özgü geliştirdiği kültürel yapı, örgütsel sorunları çözme ve değerler yoluyla iş göreni örgüte bağlamada kullanılır³⁶.

Bu çerçevede kültürü örgüt içi bir “değişken” örgütleri de kültür üreten kurumlar olarak ifade edebiliriz.

Schall örgütlerin kültürler gibi bir iletişim fenomeni olarak düşünülebileceğini ileri sürerek, iletişimle karşılıklı birbirlerini etkileyen iş görenler ortak ilgiler etrafında paylaşılmış değerler oluşturduklarını ve bunun sonucunda ortaklaşa bir “biz” duygusuna ulaştıklarını belirtmektedir. Örgüt içi etkileşim sonucunda ortaya çıkan paylaşılmış

değerler, “iletişimi bir kültür, kültürü de bir iletişim olarak” görme sonucunu doğurmaktadır³⁷.

Bu çerçeveden bakıldığında iletişim yoluyla örgütsel kültürün temel öğeleri olan, değerler, normlar, hikâyeler ve gelenekler diğer bir deyişle örgütün sembolik dünyası yorumlanabilir³⁵.

Kültürel bir bakış açısıyla örgüt incelendiğinde örgütün sadece mekanik olarak çözümlemeye tabi tutulmadan, sembolik ve bilişsel yönünün de göz önünde bulundurulması gereği vardır. Örgüte kültürel bir bakış açısıyla yaklaşıldığında örgüt ve kültürün kesişme noktalarının belirlenmesi zorunluluğu ortaya çıkar.

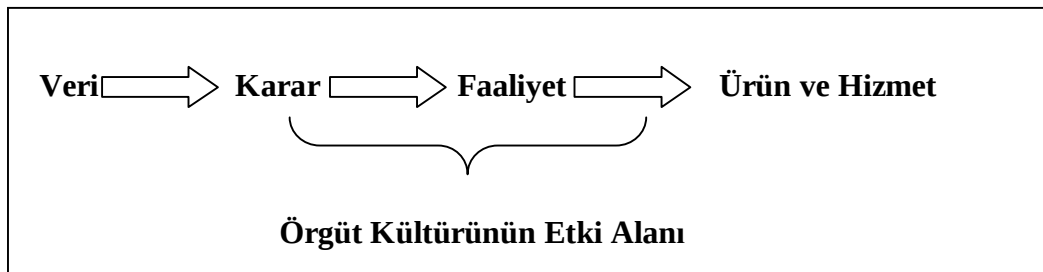
Smircich kültür kuramı ile örgüt kuramının beş alanda kesiştiğini belirtmektedir. Kültür kuramı ile örgüt kuramının kesişme noktaları ve ortaya çıkan araştırma alanları Çizelge 1’de verilmiştir³⁸.

Bu kesişim noktaları farklı yaklaşımlara dayalı farklı araştırma yaklaşımlarını da beraberinde getirmektedir. Bu farklı alanlarda çalışanlar araştırmalarını da farklı örgüt ve kültür sayıtlılarına dayandırmaktadırlar.

2.4.1. Örgüt Kültürünün Oluşumu

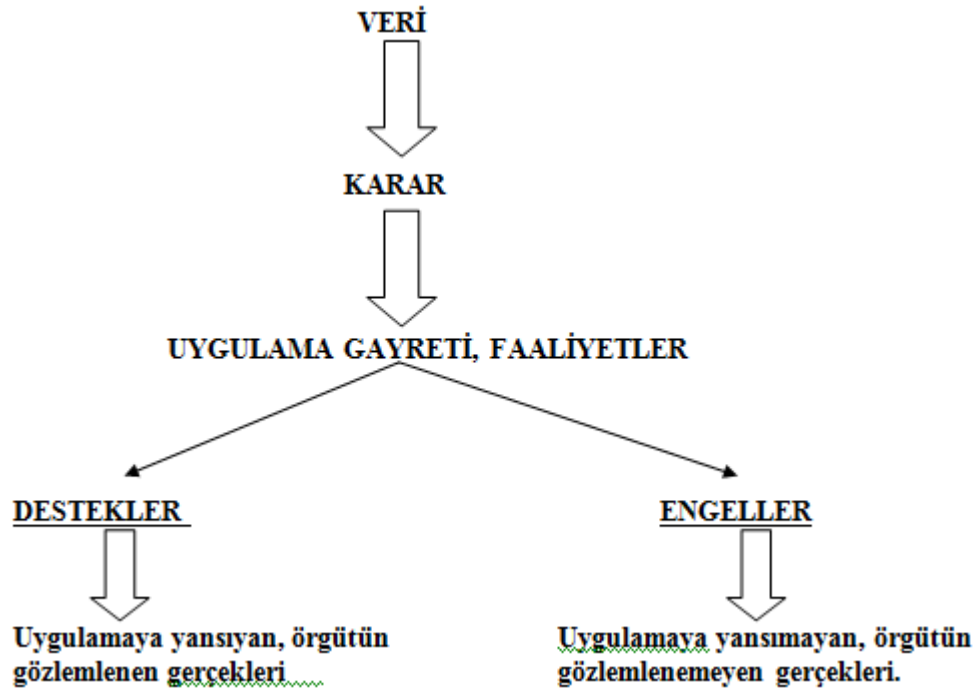
Örgüt kültürü ile ilgili bir diğer çalışma konusu da örgüt kültürün oluşma şeklidir. Bu konuda da birçok farklı çalışma olmakla birlikte, birçok araştırmacının hem-fikir olduğu nokta, örgütlerdeki liderlerin, örgüt üyelerinin arasındaki etkileşim yoğunluğunun, şirketi çevreleyen pazar koşullarının önemli rol oynadığıdır¹². Örgüt kültürü kavramının karmaşık, nitelemesi zor yapısından doğan güçlük, bu kavrama hangi çerçevede ve ne amaç ile ihtiyaç duyulduğu üzerinde durulması yolu ile aşılabılır.

Çizelge -2. Süreç ve temel öncülleri şeması



Bu doğrultuda öncelikle "örgüt (organizasyon) nedir ?" sorusuna cevap bulmak gerekmektedir. Bu sorunun takibinde cevap aranacak ikinci soru "kültürün bu örgüt içindeki yeri nedir?" sorusudur. Bir örgüt girdileri (sermaye, tesis, teçhizat, insan, know-how) çıktıya çevirerek, katma değer yaratan bir süreçler bütünüdür³⁹. Süreç, yürürlükte bulunduğu örgütün kültüründen iki nokta arasındaki bölümde direkt olarak etkilenmektedir. (Çizelge -2.) örgütün çıktıları çalışanların verileri değerlendirmesi aşamasından başlayarak, kararlar vermeleri ve bu kararları uygulamaya koymalarına kadar geçen tüm süreç boyunca örgütün kültüründen dolaylı olarak etkilenir. Bu nedenle örgüt kültürü kavramı ele alınırken şekil 1' deki model dikkate alınmalıdır. Örgütler belirli amaçlara ulaşılmasına yönelik olarak insanların bir araya geldiği sorun çözme ortamlarıdır. Şekil 2'de gösterilen süreç dahilinde insanlar sorunları çözmek ve amaçlarına ulaşmak için verileri değerlendirir, karar alır ve bu kararları uygularlar⁴⁰.

Çizelge. 3. Örgütlerde ki gerçekliğin süreç mantığı çerçevesinde oluşması ve gözlemlenebilir / gözlemlenemez hale gelmesinin dinamiği



Uygulama çabaları (Çizelge-3.) ve bunların sonuçları olan örgütsel gerçekliklerin ardında örgütün kültürü yer almaktadır. Kültür burada bazı faktörlerin harekete geçmesi için zemin hazırlarken, diğerlerini engellemekte, kimi olguları teşvik edip, kimilerini

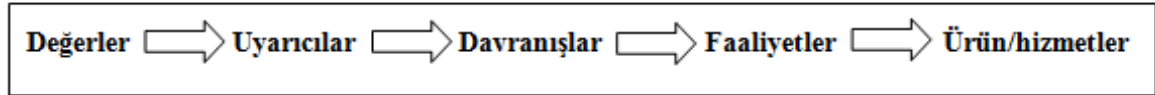
teşvik etmemekte, kimi yaklaşımları kolaylaştırırken, kimilerini de güçleştirmekte, özetle çeşitli itirme ve çekme sistemleri aracılığı ile işlevini sürdürmektedir⁴¹.

Bir alışkanlık, davranış teşvik edilmediği takdirde de gereği kalmaz ve zaman içinde yok olur⁴². İttirme ve çekme sistemleri örgütlerde bazı nitelik ve şartları daha gerekli, bazılarını daha az gerekli, hatta gereksiz duruma getirir.

2.4.2. Örgüt Kültürünün Anlaşılması

Bu konunun ve bu konuda yapılan tüm çalışmaların çok temel ve açık bir güçlüğü vardır. Bu güçlük soyut ve elle tutulamayan çok boyutlu ve karşılıklı etkileşimler bütünü olan bir mekanizmayı tanımlamaya ve anlamaya çalışmakta olmamızdır. Burada kültürü anlamak için gerekli bilgi kaynağı insanlar olacak ve belli olguların varlığı/yokluğu insanların görüşlerinden hareketle ortaya konacaktır. Bu güçlüğü aşmanın yolu bu soyutluğu, elle tutulabilen somut taraftan başlayarak netleştirmeye çalışmaktır. Bunun için aşağıdaki Çizelge-4'e bakınız. Bu şekil örgüt kültürünün sonuçları nasıl bir etkileşim süreci aracılığı ile ortaya çıkardığını, göstermektedir. Sonuçlardan ve somuttan geriye doğru gidebilmek için bir sorgulama, nedensellik analizi yapmaya ihtiyaç vardır¹.

Çizelge-4. Değerler ile ürün ve hizmetler arasındaki dolaylı ilişki



Araştırma yönteminin tasarımında göz önüne alınması gereken nokta örgüt kültürünün, bir soğan kabuğu gibi katmanlardan (3 katman) oluştuğudur :

- a) Gözlemlenebilen gerçeklikler,
- b) Değerler,
- c) Varsayım ve paradigmlar¹².

Örgüte yeni katılan üye öncelikle gözlemlenebilen gerçeklikleri (artefacts) gözlemler ve hisseder. Bu gözlemlenen gerçeklikler aslında birçok faktörün sonucudur. Dolayısı ile bu gerçekliği analiz ederken, doğru sıra ile uygun şekilde ele alınmaması ya

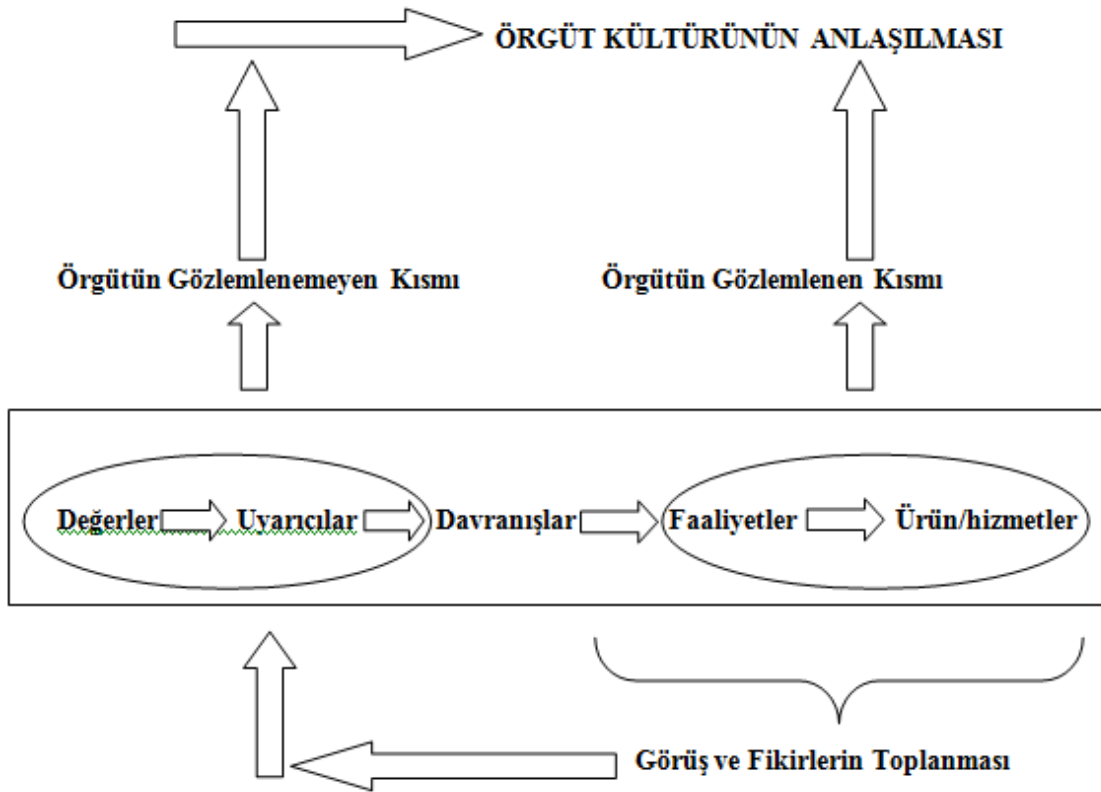
^{*1} Bu şekilde örgüt kültürünün, yönetim performansı ve şirket başarısı açısından bir kök neden olduğunu da dolaylı olarak söylemekteyiz.

da doğru varsayımlar ile ilişkilendirememesi durumlarında da yanlış yargılara varılabilir*¹.

Çizelge - 5'de yer alan model bu araştırılacak olguyu, araştırmanın odaklanacağı noktaları göstermektedir: gözlemlenemeyen kısım, gözlemlenen kısım.

Her iki odak noktasıyla ilgili veri toplama ve değerlendirme yaklaşımlarında da dikkat edilmesi gereken husus, ifade edilen ya da ulaşılan değerlerin günlük hayatta ne derecede aktif ve etkin oldukları bilgisidir. Bu konuda “sözde değerler”^{*2} kavramını hatırlamak ve dikkatli olmak gerekmektedir¹².

Çizelge-5. Değerler ile ürün ve hizmetler arasındaki dolaylı ilişki temel alınarak örgüt kültürünün ve araştırma yönteminin şekilselleştirilmesi



^{*2} “Sözde Değerler” Örgüt üyeleri tarafından iddia edilen ancak günlük hayatta uygulanmayan, hatta kimi zaman tam tersi durumların gözlemlendiği koşullarda söz konusu olur. İngilizce’de “espoused values” şeklinde ifade edilmektedir.

2.4.3. Örgüt Kültürün Amacı

Örgüt, insanlardan ve onların eşgüdümleşmiş eylemlerinden oluşur. Örgütlerde yer alan insanların eylemlerini belirleyen öge, örgütün kuruluş nedeni olan örgütsel amaçlardır.

Örgütsel amaçlar, örgüt etkinlikleri için bir dayanma noktası, eşgüdümlü etkinlikler için bir gereklilik ve aynı zamanda yöntemlerin stratejilerin ve ilkelerin saptanmasında ön bilgiler sağlayan bir işlev görürler⁴³.

Örgütte belirlenen amaç, bir madde, bilgi, düşünce ya da duygu üretiminin tasarımını simgelediğinden, örgütte belirlenen amaçlara ulaşabilmesi örgütsel amacın ön gördüğü her türlü örgütsel girdinin temini ve iş görenlerin amaca dönük olarak yaptığı eylemlerle mümkündür⁴⁴.

Çağdaş örgütlerin ürün üretmek ve iş görenlerin ihtiyaçlarını karşılamak olarak ifade edilebilecek iki amacı vardır. Birinci amaç ekonomik, ikinci amaç ise daha çok insan ilişkilerine dayalıdır. Her iki amaç da aynı değerde ve yeterli düzeyde gerçekleştirilmelidir³⁶.

Örgütün biçimsel ve doğal yapısı bu amaçların gerçekleştirilmesine dönük olarak işlemesi gerektiğinden, her iki amaçta yeterli düzeyde gerçekleştirilmesi örgütsel etkililik açısından önem taşımaktadır.

2.4.4. Örgüt Kültürünün Önemi

Çoğu şirket pazar koşullarında kendine kalıcı avantajlar yaratma çabası içine girmiştir⁴⁵. İnsan faktöründen en iyi şekilde yararlanabilmek için insanların işe alınmasından itibaren çalışanların yeterliliklerinin (bilgi, beceri, davranış) sürekli olarak geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca ne derecede ulaşıldığının somut göstergesi iş sonuçları olacaktır. Ne var ki bu hedeflenen iş sonuçlarının oluşması için gerekli ortamın oluşup oluşmadığının takip edilmesi ihtiyacı hissedilmektedir²¹.

Özetle "büyük hedefler" belirlemek ya da "parlak" çalışanları işe almak ve Onlardan çeşitli proje ve faaliyetler beklemek yeterli olmayacaktır. Öncelikle bugünkü sistemleri ve sonuçları doğuran ortamla ilgili önemli faktörleri, diğer bir deyişle örgüt kültürünü anlamak gerekmektedir.

Örgüt kültürü konusundan en çok söz edilen durumlardan biri değişim çalışmalarıdır. Örgüt kültürünün anlaşılmasının yönetim/sistem geliştirme ve değişim

alışmaları açısından önemli belli başlı faydaları :

1. Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli değişikliklerin anlaşılması,
2. Problemlerin kavramlaştırılmasını engelleyen nedenlerin anlaşılması,
3. Strateji ve yapıları destekleyen uygun bir kültürün oluşturulabilmesi,
4. Etkin-retken kültürün taklit edilemeyecek bir rekabetçi avantaj olması,
5. Örgütlerin ihtiyaç duyduğu "farklılığı" ve bunların "entegrasyonunu" sağlayabilmesi,
6. "İletişim sorunu" yeklinde ifade edilen sorunların anlaşılması, teşhis edilmesi
7. Kolaylaştırması olarak, sıralanabilir.

Bu değişim çalışmaları stratejik planların, yeniden yapılanma faaliyetlerinin bir uzantısı olarak gündeme gelmektedir. Günümüzde stratejik planlama çalışmaları, şirketlerin "değer zinciri üzerinde ki temel beceri alanlarına odaklanması" zerine kurulmuştur, bu ervede strateji geliştirme örgüt kültürünün yönetilmesi konusunun gereğini ne çıkartan bir konudur.

Örgüt kültürü konusunda gerçekleştirilen birçok çalışmanın arkasında yatan bir diler neden de dünyada gittikçe artan globalleşmedir*³. Bu doğrultuda yürütülen çalışmalar "sınırlar ötesinde iş yapmak" gibi başlıkların altında toplanmaktadır. Bu alışmalar hem ülkesel, hem de şirketlerin zgn farklılıklarının anlaşılması ve bu farklılıklardan doğabilecek güçlüklerin önlenmesi ve hatta bunlardan sinerji oluşturulması gibi bir amaca hizmet etmektedir.

2.4.5. Örgüt Kültürünün İşlevleri

Örgütsel amaçlar aynı zamanda etkin politikaların, yöntemlerin, stratejilerin ve ilkelerin saptanmasında ön bilgiler sağlayan ve örgütün geleceğini tayin eden bir işleve sahiptir.

Örgüt yapısının oluşturulması, planla belirlenen amaçlara ulaşmak için belirlenen yollara uygun bir örgüt yapısı oluşturmak için geçen süreç örgütlenmeyi

*³ Uluslararası kuruluşlar bir ülkede sadece olası bir pazar büyüklüğüne değil aynı zamanda iş ortamına ve çalıştırılacak nitelikli personel olup olmadığına da bakmaktadırlar.

oluşturur. Bu süreç, diğer bir şekilde örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için hangi işlevleri yapması gerektiğinin belirlenmesi, bu işlevleri yapacak olan kısımların birbirleriyle uyum içinde çalışacak şekilde oluşturulması ve bu organlarda çalıştırılmak üzere gerekli olan maddi ve beşeri unsurların sağlanarak uyumlu hale getirilmesine ilişkin faaliyetler bütünü, olarak da açıklanabilir⁴⁶.

Görüldüğü gibi, örgüt kavramını, örgütlemeyi de içine alan daha geniş bir olgu olarak düşünmek gerekir. Tanımlarda da görüldüğü gibi, örgüt ile belirli amaçları gerçekleştirmek için birden çok kişinin eşgüdümlü çalıştıkları bir yapı; örgütleme ile ise bu yapının oluşturulması süreci anlaşılır.

2.4.6.Örgüt Kültüründe İletişim ve Önemi

Kan dolaşımı ya da sinir sisteminin insan vücudunda rol oynadığı rol ne ise; iletişim sisteminin örgütlerde oynadığı rol aynıdır⁴⁷. İletişim örgütü hem çevresine bağlar hem de iş görenlere buyruk taşır³⁶. Bu açıdan bakıldığında örgütsel iletişim; örgüt içi ve örgütün çevresi ile olan iletişimi kapsamaktadır.

Örgüt amaçları doğrultusunda etkinliklerde bulunacağından bunun için bireysel davranışların yönlendirilmesi gerekmektedir. İletişim olmadan bireysel davranışların yönlendirilmesi olanaklı değildir⁴⁸.

İletişim, örgüt üyelerinin aralarında etkileşimi sağlaması açısından da örgütteki eşgüdümleme sürecine katkıda bulunmaktadır.

İletişim ayrıca; neyin neden ve nasıl yapılması gerektiği sorularını cevaplayan ve örgütsel sorumluluk ve hakların bilinmesine yardım eden, belirsizliği ortadan kaldırarak örgüt üyelerini örgüte bağlayan işlevler de icra etmektedir. İletişim örgütü dikey ve yatay düzeyde birbirine bağlayan kanallar bütünüdür. Bu kanallardan, yönetim kararları örgüt çalışanlarına iletilir ve istekleri üst organlara yansıtılır⁴⁹.

Örgütte beş türlü iletişim akımından söz edilebilir²⁷.

1. Yukarıdan Aşağıya: Üstlerden Astlara Doğru
2. Aşağıdan Yukarıya: Astlardan Üstlere Doğru
3. Yatay – Aynı Bölüm ve Aynı Düzeydeki/Konumdaki Bireyler Arasında
4. Yatay – Aynı Düzeylerde Bulunan Bölümler veya Alt Sistemler Arasında
5. Çapraz: Hiyerarşik Yapılanmada Birbirleriyle Doğrudan Bağlantısı Olmayan ve Hiyerarşinin Farklı Düzeylerinde Farklı Bölümlerindeki Bireyler Arasında

Örgüt yapısına ilişkin bu ilkelerin, yapının her bir noktasının, sorunların, iş görenlerin ve koşulların değişmesi olasılığına karşı esnek olarak oluşturulması gereklidir. Çünkü, örgüt için iç ve dış problemler değişimi gerekli kıldığında, değişim iş görenler tarafından bir tehdit olarak algılanabilir ve iş görenler değişim karşısında kendilerini çaresiz ve endişeli hissedebilirler⁵⁰.

Biçimsel örgütün işlevlerini yerine getirebilmesi için biçimsel olmayan (informal) örgüt zorunlu olarak var olmak durumundadır. İş görenlerin biçimsel örgüt yapıları içerisinde paylaştıkları değer ve inançlar, ortak amaca ulaşma isteğinin yoğunluğu, iletişim biçimi ve oluşturdukları normlar örgütte kültürel yaklaşımı gerekli kılmaktadır.

2.4.7. Örgüt Kültürü Kavramına İlişkin Farklı Ekoller

Çizelge-6. Örgüt kültürü kavramına ilişkin farklı ekoller

Ekol	Kurucuları	Kültür tanımı Smirchich, 1983	Kültür tanımı Allaire ve Firsirotu, 1984
Fonksiyoncular	Malinowsk	Kültür insanın biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarına hizmet eden bir araçtır.	Kültür bireylerin ihtiyaçlarını tatmini için uğraşırken, sorunların üstesinden gelebilmek amacıyla kullandığı bir araçtır.
Yapısal – fonksiyoncular	Radcliff-Brown	Kültür kişileri sosyal yapıların içine entegre eden, uyumu sağlayan düzenleyici mekanizmadır	Kültür bireyin çevresine uyumunu sağlayan alışkanlık, inanç ve değerlere sahip olmasına yarayan mekanizmalardan meydana gelir.
Çevre koşullarına uyumcular	White, Service, Rappoport, Vayda, Harris		Kültür, insan topluluklarının çevre şartlarına uymalarına yarayan, sosyal şekillerde aktarılan davranış şekilleridir. Sosyo-kültürel sistemler ve bunları çevreleyen şartlar dialektik bir etkileşim ve geri besleme sürecinde karşılıklı nedensellik içindedirler.
Tarihi yayılımcılar	Kluckholn, Kroeber, Benedict, Boss		Kültür tarihi durumlarda ve süreçler sonucunda oluşmuş, zamana, etkileşime bağlı, organizmalar üstü ve otonom şekil ve düzenlemelerdir.
Bilişsel	Goodenough	Kültür paylaşılan, bilişsel bir mekanizmadır. İnsan zihni kültürü elindeki bir takım kurallardan hareketle oluşturur.	Kültür algılama, inanma, değerlendirme ve davranış standartlarından oluşan bir bilgi sistemidir. Kişinin toplumla kabul edilebilmesi için neleri bilmesi, neye inanması ve ne şekilde davranması gereklerinden ibarettir.
Yapısal	Levi-Strauss	Kültür, zihnin alt yapısının bilinçsiz olarak dışı vurumudur.	Kültür, zihnin kümülatif ürünü olan, paylaşılan sembolik bir sistemdir: Zihnin evrensel ve bilinç dışı prensipleri kültürel oluşum ve ürünleri üretir.
Karşılıklı denklik yapısı	Wallace		Kültür kişilerin karşılıklı olarak anlaşabilmek, öngörebilmek ve uyumlu davranışlar gösterebilmesi için genel bir çerçeve oluşturan standart bilişsel süreçler bütünüdür.
Sembolik	Geertz, Shneider	Kültür paylaşılan sembol ve anlamlar sistemidir. Sembolik davranışların anlaşılabilmesi için çalışılıp, deşifre edilmesi gerekir.	Kültür insanların deneyimlerini değerlendirip, faaliyetlerini yönlendirmek için kullandığı bir anlamlandırma sistemidir.

Çizelge-7. Trompenaars’ın Kültür Tanımının Temel Boyutları

Kültürün Boyutları	Cevaplanması Gereken Sorular
Örgütün çevresi ile ilişkileri	Örgüt kendisini, baskın, kolay pes eden, uyum sağlayabilen, dar ve karlı pazar aralıkları arayan yapılardan hangisine benzer olarak algılamaktadır?
İnsan faaliyetinin niteliği	Baskın, önlemeye yönelik, uyum sağlayabilen ya da pasif ve kaderci gibi davranış tarzlarından hangisi insanlar için en uygundur?
Doğru ve gerçeğin niteliği	Doğru olan, olamayandan nasıl ayrılır; fiziksel ve sosyal koşullarda doğru nasıl belirlenir? Pratik deneye ya da bilgelige güvenerek mi, yoksa sosyal uzlaşıyla mı?
Zamanın niteliği	Geçmiş, bugün ve gelecekle ilgili olarak bizim temel yönelmemiz nedir ve günlük çalışmalarımızla en çok ilişkili zaman dilimi bunlardan hangisidir?
İnsan tabiatının niteliği	İnsanlar için temelde iyi, nötr ya da kötü sıfatlarından hangisi daha uygundur? İnsan kişiliği, doğası düzeltilebilir mi yoksa sabit midir?
İnsan ilişkilerinin niteliği	İnsanlar için gücü ve sevgiyi yansıtmanın, diğer insanlar ile ilişki kurmanın “doğru” yöntemi nedir? Yaşam bir rekabet süreci midir, yoksa dayanışma mı? Toplulukları örgütlemenin en iyi yolu bireyselliği temel almak mıdır, yoksa gruplaşmayı mı? En iyi yetki düzeni otoriterlik mi, yoksa babacanlık mı, ya da samimiyet ve katılımcılık üzerine kurulanı mıdır?
Homojenlik ile farklılık	Grup, farklılığın fazla olduğu durumlarda mı yoksa homojenlik durumlarında mı “başarılı” olur? Grupta bireylerin yeni uygulamalar üretmesi mi yoksa olanlara uyması mı daha iyidir?

Bir kısmı bu saydığımız niteliklere de başvurularak oluşturulmuş örgüt kültürü tanımlarından bir kısmı Çizelge-8’de verilmektedir.

Çizelge-8. Örgüt kültürü Hakkında Görüşler ve Tanımlar

Araştırmacı	Örgüt kültürü Hakkında Görüşler ve Tanımlar
Parsons ve Talcott	Kültür bir yandan sosyal entegrasyonu ve bağlılığı, diğer taraftan da örgütsel etkinliği gösteren birleştirici bir kavramdır (Parsons & Talcott, 1980)
Radcliff Brown	Kültürel kalıplar, topluluk üyelerinin uyma eğilimi gösterdikleri, toplumsal olarak normal olarak kabul edilen, açık ya da kapalı, toplumsal yapının içinde şekillenmiş, kurumsallaşmış ve standartlaşmış davranış ve düşünce tarzlarıdır
Van Der Berge	Kültürün üniform olması gerekmez, aksine içinde karşıtlıkları bulundurur. Bu özelliktir ki sistemde bir denge oluşmasını ve genel toplumsal yapının verimli ve etkin bir şekilde çalışmasını mümkün kılar
Kilman	Kültür insanların ortak arzularıdır. Bir örgüt için bu örgütün gerçekten ne olmak istediği ya da daha önde olmak için neye önem verdiğidir
Kilman et al	Kültür “bir örgütteki tüm elle tutulabilir, gözlemlenebilir her şeyin ardındaki görülmez güçtür”, birey için kişilik ne ise kültür de örgüt için odur.
Schwartz ve Davis	Kültür, örgütün üyeleri tarafından paylaşılan, insanların ve grupların davranışlarını yönlendiren doğruların oluşumunu sağlayan inanış ve beklentilerdir.
Sapientza	Bir örgütteki en önemli konulardan biri “paylaşılan inanışlardır”
Lorsh	Kültür bir örgütün üst yöneticilerinin kendilerini ve altlarındakileri ne şekilde yönetmeleri gerektiği konusundaki inanışlarıdır
Gordon	Örgüt kültürü hakkında çalışılırken uzun vadede yönetimin değerlerinin bir şekilde örgütte ki davranışlara yansıtacağı için üst yönetim grubu ile çalışılması gerektiğini ileri sürer
Davis	Örgüt kültürü, kurumun anlamını üyelerine yansıtan ve uygun davranış kalıpları ortaya koyan, paylaşılmış inanış ve değer kalıplarıdır
Sathe	Kültür insanların kendilerine ait gördükleri, içselleştirdikleri inanış ve değerlerdir
Desphane-Farley-Webster	Topluluk üyelerinin örgütün işleyiş mekanizmasını anlayarak uygun davranış normlarını benimsemelerine yardım eden, paylaşılmış değer ve inanç kalıplarıdır
The American Heritage sözlüğü	Kültür, sosyal olarak aktarılan davranış tarzları, ürünler, inanışlar, kurumlar, tüm insani ürünler, yapıtlar ve toplulukların düşünüş süreçlerinin tümü olarak tanımlamaktadır (Meryl Reis Louis, 1985).
Malinowski, 1990	Kültür kavramının başlangıç noktası örgütlenmedir. Amaçlarını yerine getirmek için insanların bir araya gelmesi zorunludur. Örgütler yazılı olan/olmayan kurallara, bir takım yöntemleri kullanarak insanların belirli işleri becermelerine yardım eden değerlere sahip yapılardır Maanen,
Baryey, 1985	Kültür için bir olası tanım da “ortak bir durumun yarattığı sorunu aşmak için bir grup insanın oluşturduğu çözüm yöntemleri”dir

Yukarıdaki bölümde örgüt kültürünün tanımlanması ve somutlaştırılması için önemli ve faydalı bir özetdir. Bu kadar çok farklı görüşün sentezlenmesi yerine bu farklılığın doğal olduğunu ve tüm bu farklı yaklaşımların belli bir doğruluk payı olduğunu hatırlatmak isteriz.

Bu çerçevede örgüt kültürü konusunda çalışma yapan birisi bunlardan bir ya da birkaçını bir arada kullanırken kendine uygun bir yaklaşımı seçmeli ve bunun da aslında gerçekliğin bütünü olmadığı da çalışmalar sırasında akılda tutulmalıdır. Kendi çalışmalarımızda, gerek akademik, gerek profesyonel olsun biz kültürü bir düşünce siteminden daha çok bir sosyokültürel sistem olarak görmekteyiz. Çünkü fonksiyonel, yapısal, tarihi yayılımcı ve çevre koşullarına uyumcu ekollerin yönetim uygulamaları açısından çok daha belirleyici, daha büyük oranda açıklayıcı olduğu düşüncesindeyiz. Bu yaklaşımın çok benimsediği bir tanımı da MH- Sloan School of Management'dan Edgar SCHEIN'in örgüt kültürü tanımıdır. Bu tanıma göre, örgüt kültürü: "Topluluk tarafından çevresel koşullara uyum gösterme ve içsel bütünleşmeyi sağlama faaliyetleri sırasında keşfedilmiş, bulunmuş ya da geliştirilmiş ve geçmişte bu sorunlara karşı işe yaradığı için yeni üyelere aktarılan/öğretilen doğru algılama, düşünme ve hissetme ile ilgili temel varsayım kalıplarıdır"⁹. Bu tanımın daha iyi olarak anlaşılması için tanımda yer alan "çevresel koşullara uyum sağlama" ve "içsel bütünleşmeyi sağlama" faaliyetlerinin (bkz Çizelge-9.) bir miktar daha detaylı ele alınıp, anlaşılması gereklidir¹².

Çizelge-9. Örgütlerin çevrelerine uyum ve içsel bütünleşme faaliyetleri

Dışa uyum sağlama ile ilgili faaliyetler	Dahili bütünselliğin sağlanmasına yönelik faaliyetler
a) Örgütün çevresi ile ilişkili misyonu, temel fonksiyonları ve öncelikli faaliyetleri	a) Zaman ve mekan konusundaki temel kavramları içeren ortak dil ve kavramsal sistem
b) Organizasyon tarafından takip edilmesi gereken belirli amaçlar	b) Statü, güç ve yetkinin verilmesinde söz konusu olan kriterler
c) Amaçlara ulaşılırken kullanılacak temel yöntemler	c) Grubun sınırları ve kabul edilme kriteri
d) Elde edilen sonuçların - değerlendirilebilmesi için gerekli kriterler	d) İş ve aile ortamında yakınlık, arkadaşlık ve sevginin oluşumunda söz konusu olan kriterler.
e) Amaçlara ulaşamadığında telafi stratejileri	e) Ödül ve cezaların verilmesinde söz konusu olan kriterler
	f) İdeoloji, din gibi yönetilemeyenlerin yönetilmesi ile ilgili kavramlar

2.4.8. Örgüt Kültürünün Sınıflandırılması

Örgütsel kültürler, konuyla ilgili kuramsal yayınlarda ve alanlarda çalışan araştırmacılar tarafından değişik biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan güçlü (strong) ve zayıf (weak) kültürler olarak yapılan sınıflandırma biçimi (Ouchi 1981a; Peters and Waterman, 1982; Deal and Kennedy 1982; Pascale 1985; Cooke and Rousseau 1988; Hofstede and Others 1990) yaygın olarak benimsenmektedir. Ancak bunlardan hangisinin iyi hangisinin kötü olduğu konusunda genel kabul gören bir görüş oluşmamıştır (Aragyaswamy and Byles 1987:647). Her kültürün saygıdeğer olduğu düşünüldüğünde, kültürleri iyi ve kötü kültürler biçiminde sınıflandırmak da uygun görünmeyebilir (Açıkalın 1991:19; Bourantas and Others 1990:226). Buna göre örgüt kültürlerini de iyi ve kötü örgüt kültürleri olarak sınıflamak pek uygun bir sınıflama biçimi olmayabilir. Ancak, eğer bir örgütün kültürü, örgütün temel görevini, amacını ve stratejisini destekliyorsa bu kültür iyi; eğer bunları sağlamıyorsa kötü olarak nitelendirilebilir. Eğer örgütün egemen ortak kültürü, örgütün temel amacına, misyonuna karşıt bir biçimde oluşmuşsa bu durum, örgütün zayıf bir kültüre sahip olmasından daha kötü sonuçlar doğurabilir (Kilmann and Others 1988:4-

5). Bir örgütte beklenen düzeyde güçlü bir örgüt kültürünün oluşabilmesi ise, çeşitli koşullara ve etkenlere bağlı olmaktadır. Wilkins and Ouchi (1983), uzun ve sabit üyelik, kurumsal alternatiflerin (alt kültürlerin) olmaması ve üyeler arası etkileşimi güçlü örgütsel kültürlerin oluşmasında temel etkenler olarak görmüşlerdir⁵¹.

Örgütsel kültürler, güçlü ve zayıf kültürler biçiminde yapılan sınıflamaya benzer olarak birleştirici ve parçalanmış kültürler (Arogyaswamy and Byles, 1987:650); işlevsel ve işlevsel olmayan kültürler (Peters and Waterman 1982); hoojen ve heterojen kültürler (Gregory 1983) biçiminde de sınıflandırılmıştır⁵¹.

Quinn and McGarh (1985:325), örgütsel kültürleri yukarıdaki sınıflandırma biçimlerinden farklı yaklaşımla (1) rasyonel, (2) gelişmeci, (3) uzlaşmacı ve (4) hiyerarşik kültürler biçiminde sınıflandırarak, bunların her birinin dayanaklarını ve sonuçlarını şöyle açıklamıştır⁵¹:

- (1) Rasyonel kültürlerin dayanakları, bireysel bilgi (enformasyon) süreçleri (amaç belirginliği, mantıksal yargılama, emir (direction), düzenleme) dir. Sonuçları ise; iyileştirilmiş performans (verimlilik, etkinlik, kazanç) tır.
- (2) Gelişimci kültürün (ideolojik kültür) dayanakları, sezgisel bilgi süreçleri (feraset, icad, yenilik) dir. Sonuçları ise, yeniden canlandırma (gelişme, dış destek, kaynak sağlama) dır.
- (3) Uzlaşmacı kültürün dayanakları, ortak bilgi süreçleri (tartışma, katılma uzlaşma) dır. Sonuçları ise, kaynaşma (iklim, moral, takım çalışması) dır.
- (4) Hiyerarşik kültürün dayanakları, biçimsel bilgi süreçleri (vesika, hesaptahmin, değerlendirme) dir. Sonuçları da devamlılık (süreklilik, kontrol, eşgüdüm) tır.

Pümpin ise, örgüt kültürlerinin (1) sonuç merkezli, (2) işgören merkezli, (3) örgüt merkezli, (4) kazanç merkezli ve (5) müşteri merkezli olarak sınıflandırılabilceğini belirtmiştir (Hofstede and Others 1990:313). Harison ve Handy de yukarıdaki sınıflamalara benzer olarak (1) güç merkezli, (2) rol merkezli, (3) görev merkezli ve (4) işgören merkezli olmak üzere dört çeşit örgütsel kültürden söz ederek bu kültürlerin, temelde örgütün güç, rol veya işgörene dönük (oriented) olarak düzenlenmesine göre oluşabileceğini ileri sürmüştür (Taylor 1984:130. Benzer biçimde Bourantas and Others (1990) da örgüt kültürlerini, (1) kulüp kültürü (iyi ilişkiler üzerine kurulmuş), (2) rol kültürü (hiyerarşi, kurallar üzerine kurulmuş), (3) görev kültürü (görev temeli üzerine

kurulmuş), ve (4) varoluşçu (existential) kültür (kadercilik üzerine kurulmuş) olarak sınıflandırmıştır⁵¹.

Jones (1983), (1) üretken, (2) bürokratik ve (3) profesyonel olmak üzere üç tip örgütsel kültürden söz etmiştir. Cock and Others ve Wallach de örgüt kültürlerini (1) bürokratik, (2) yenilikçi ve (3) destekleyici kültürler olarak sınıflandırmışlardır (Hofstede and Others 1990:313).

Bu araştırmada, örgütsel kültürlerin sınıflandırılmasıyla ilgili olarak yukarıdaki sınıflandırma biçimlerinden daha çok güçlü (strong) ve zayıf (weak) kültürler biçiminde yapılan sınıflandırma biçimi benimsenmiştir. Güçlü kültür, bir örgüt üyelerinin temel sayıtlı, inanç ve değerleri ne ölçüde paylaştıklarıyla yakından ilgilidir. Eğer sosyal bir grubun üyeleri, birtakım sayıtlı, inanç ve değerler üzerinde bir uzlaşma sağlayamamışsa, bu grupta güçlü bir kültürün varlığından da söz etmek mümkün değildir (O'Reilly and Others 1991:493).

Bir örgütte, örgütsel kültürün rasyonel, sosyal ve duygusal yönlerden (Tosi 1986:68), ayrıca, birey, grup ve örgüt boyutlarında olumlu ya da olumsuz çeşitli sonuçlarından söz edilebilir (Louis 1985b:85). Kültürü örgütle ilişkili olarak ele alan kuramsal yayın ve araştırmalarda söz edilen kültürün bazı temel işlevleri yanında güçlü kültürlerin örgütsel yaşamdaki bazı sonuçları da alanla ilgili literatür taraması sonuçlarına göre şöyle özetlenebilir⁵¹:

Güçlü kültüre sahip örgütlerde⁵¹;

- 1) İşgörenlerin yaratıcılık ve başarı güduları teşvik edilir. İşgörenlerin, mesleki gelişimi ve işindeki başarısı için yönetim tarafından her türlü yardım ve destek sağlanır. Örgütte, yenilik ve değişmelerle gelenekler; otoriteyle özerklik (otonomi) arasında bir denge kurulur.
- 2) Görevin yerine getirilmesinde işgörenlere büyük ölçüde özerklik (otonomi) verilir; işgörenler yanlış yapmaktan korkmaz, görevleriyle ilgili konularda risk üstlenme konusunda teşvik edilir. Bu nedenle de örgütün kuralları dışına çıkanlar bu kuralları bozan kişiler olarak değil; kendilerini riske atan kişiler olarak kabul edilir.
- 3) Örgüt üyeleri arasında yarışmayla işbirliği arasında iyi bir denge sağlanır. İşgörenler, işleriyle ilgili konularda kendi aralarında bir yandan yarışmaya, diğer taraftan da karşılıklı yardımlaşma ve işbirliğine teşvik edilir.

- 4) İşgörenler yaptıkları işle ilgili konularda sorumluluk üstlenmeye teşvik edilir, isteklendirilir. İşgörenlerde yaptıkları işle ilgili konularda sorumluluk almaktan kaçınmaz.
- 5) Örgütte esnek bir yapı bulunur ve işgörenlerin kontrol edilmesinde yakından denetim yerine, uzaktan denetim biçimi tercih edilir. Örgütte egemen olan kurallar, değişmez, katı kurallar değildir. Yazılı kurallardan çok yazılı olmayan kurallar (kültürel ölçütler) uygun görülür.
- 6) Örgütte hoşgörü ortamı egemen olup, örgütsel çatışmalardan büyük ölçüde kaçınılır; meydana gelebilecek çatışmalar karşılıklı anlayış içinde çözümlenir. Örgütte yapılan işlerle ilgili olarak işgörenlerin yapabileceği hatalar hoşgörü ile karşılanır ve ört-bas edilir; şikayetler ise hoş karşılanmaz.
- 7) İşgörenin görevine olduğu kadar sosyal yaşantısına da ilgi gösterilir. İşgörenler arasında arkadaşlık ilişkileri teşvik edilir. Örgüt bir aile, köy, kulüp havası taşır. İşgörenler arasında karşılıklı güven ve dostluk bulunur.
- 8) İşgörenler arasında uyum ve ahenk bulunur. Örgüte yeni katılan üyeler, kısa bir süre içinde örgüte uyum sağlar ve örgütün diğer üyeleriyle kaynaşır.
- 9) Örgütte adil bir ödül-ceza sistemi bulunur; işgörene sağlanacak her türlü yardım, destek ve ödüllerde işgörenin performansı ve işindeki becerisi temel ölçütler olarak kabul edilir; imtiyazlı davranışlardan kaçınılır.
- 10) İş, örgüt üyeleri tarafından yaşamak için gerekli bir uğraş olarak görülür. Örgütte yapılan her iş, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ve örgütün başarısı içindir. Bu süreçte biçimsel kurallardan çok ulaşılan sonuçlar önemli görülür⁵¹.

2.4.9. Örgüt Kültürü Araştırmalarının Yürütülmesi

Yukarıda yer alan açıklamalar çerçevesinde yapılacak çalışmanın güvenilirliği ve açıklayıcı olması için oldukça ciddi ve sistematik bir araştırma süreci gerektiği kolaylıkla anlaşılmaktadır. Bu tür araştırmaların iki temel gerçekleştirilme yöntemi vardır: Bu yöntemlerden ilki belli bir amaç çerçevesinde tasarlanmış olan anketler aracılığı ile bilgiler toplamaktır: kantitatif araştırmalar.

Yöntemlerden ikincisi ise belli bir kalıp dahilinde sınırlı kalmadan insanların görüşlerinin daha doğal hali ile toplandığı araştırma yöntemidir : kalitatif araştırmalar.

2.4.9.1. Kantitatif ve Kalitatif Araştırma Yöntemleri



Çizelge -10. Kantitatif ve Kalitatif Araştırma Yöntemleri Hakkında Bir Metafor

Kantitatif araştırmalar hızlı ve ucuz olmanın yanında aynı zamanda farklı örgütleri birbirleri ile kıyaslama olanağı verir. Buna karşın kalitatif yöntem örgüt kültürünün çalışanlarının dili ve deneyimleri bazında detaylı olarak anlaşılmasını ve analiz edilmesini mümkün kılar. Kantitatif ve kalitatif araştırma yöntemlerinin her ikisi de farklı kapsamda bilgiler verir. Kantitatif araştırma, temelde nedensellik ilişkileri olduğunu varsayar ve bunları doğrulamaya çalışır. Kantitatif yöntemin tekniği olan istatistiksel analiz, çalışılan iki topluluğun birbirine benzediği hipotezini test eder. İstatistikî olarak anlamlı sonuçlar gruplar arasındaki farkın şans eseri olmadığını ve altında bir nedensellik yattığını işaret eder⁵².

Kalitatif araştırmada veriler sözel olarak toplanır. Resimler ve gözlemlenen davranışlar da kalitatif veriler olarak değerlendirilebilir. Marshall ve Rossman kalitatif araştırmayı "çok yoğun, muğlak, zaman alıcı, yaratıcı ve göz kamaştırıcı bir süreç olarak" tanımlamıştır⁵³.

Miles ve Huberman kalitatif analizi, veri toplama, veri indirgeme, veri gösterimi, sonuçlar çıkarma ve doğrulama süreci olarak tanımlamaktadır⁵⁴. İlkinde ölçüm aleti araştırmacı ile denekler arasında aracı rolü oynarken, ikincisinde araştırmacının kendisi ölçüm aleti haline gelir. İlki gerçekliğe bir açıdan bakarken, ikincisi gerçekliği bir "çokluk ve farklılık" olarak ele alır. Çalışmanın güvenilirliğinin artırılması için, kantitatif araştırma sırasında kullanılacak olan ölçüm aletinin istatistiki yöntemler aracılığı arttırabildiği gibi kalitatif araştırmanın aracı olan "araştırmacı" da kalitatif

araştırma süreci hakkında eğitilerek deneyim kazandırılabilir⁵². Kantitatif ve kalitatif araştırma yöntemleri amaç, yöntem ve sonuçlar anlamında birbirinden oldukça farklıdır: İlki tündengelimci, ikincisi tümevarımcıdır. Her iki yöntemin de kendine göre belli avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. İki yöntemin de farklı göçlü tarafları olduğu için bu yaklaşımlar alternatiften çok tamamlayıcı olarak değerlendirilmelidir⁵². Çizelge -11. iki yöntemin avantaj ve dezavantajları özetlemektedir⁵².

2.4.9.2. Kantitatif ve Kalitatif Araştırma Yöntemlerinin Avantaj ve Dezavantajları

Çizelge-11. Kalitatif ve kantitatif araştırma yöntemlerinin avantaj, dezavantajları

Kantitatif araştırmanın avantajları · genelleştirilebilir sonuçlar üretir, · farklı topluluklar arasında kıyaslama fırsatı yaratır, · teorilerin doğruluk derecesinin ölçülmesine yarar, · belirli bir yapı içindeki ilişkilerin incelenmesine yarar,	Kalitatif araştırmanın avantajları · özel durumların”tüm gerçeklikliğini” yansıtır, · çıktıları teorilerin üretilmesini kolaylaştırır, · ortamdaki çok farklı etmenlerin anlaşılmasını sağlar, · araştırmanın çıktıları grup üyelerinin dili ile ifade edildiğinden, uygulanabilirliği daha yüksektir, · insanlar çevresini değiştirme gücüne sahip kişiler olarak ele alındığından gelişmeyi teşvik eder,
Kantitatif araştırmanın dezavantajları · mükemmel örneklem gücüdür, · yeterli sayıda veri toplamak güçtür, · ideal ölçüm şartları pek sağlanmaz, · ölçme aracı önyargı katar, · model dışındaki verileri görmez,	Kalitatif araştırmanın dezavantajları · kişilerin yaşadıkları deneyimleri olduğu şekli ile ifade etmeleri güçtür, · verilerin analiz edilme sürecinde ki bireysel katılımı bir miktar ön yargı katabilir,

Hangi yöntem daha iyidir diye sorulduğunda verilebilecek en doğru cevap “kapsamlı, güvenilir, pratik, detaylı ve diğer kurumlarla kıyaslama olanağı veren güçlü bir yaklaşım oluşturmak için hem kalitatif, hem de kantitatif araştırma yöntemleri paralel olarak yürütülmesinin tercih edilmesi gerektirir.”

Kantitatif araştırma yönteminin amacı oluşturulmuş bir teorinin, hipotezin geçerliliğinin sınanmasıdır. Aynı paralelde birden fazla durum, koşulun birbirlerinden farklı olup olmadıkları hipotezi de sınanabilir.

Kantitatif araştırma yöntemi sırasında araştırılan konu boyutları aracılığı ile tanımlanarak sorgulanır. Konu boyutlarına ayrıştırılarak somut ve ölçülebilir bir duruma getirilir. Bu hali ile kantitatif araştırma anketler aracılığı ile yürütülen bir araştırma yaklaşımıdır.

Kültürün anlaşılması için örgütteki davranışlara, sistemlere ve faaliyetlere yön veren temel etmenler üzerinde durulması gerekir. Bu temel etmenler kültür çalışmalarının boyutlarını teşkil eder. Boyutlar⁴ saptandıktan sonra yapılması gereken bu boyutlar ile ilgili ölçüm ve puanlama sisteminin tasarlanmasıdır.

Kantitatif araştırma yönteminin kritik noktalarından birisi de anket tasarımında uygun bir dil kullanılmasıdır. Anketlerde uygun miktarda soru sorulması da bir diler önemli konudur.

Fazla miktarda soru sorulması toplanacak bilginin miktarını arttıracak oranda anketi cevaplayan kişileri sıkabileceği ve dikkatlerini dağıtabileceği göz önüne alınmalıdır. Özetle bir kantitatif araştırma sırasında,

1. Konu boyutlarına ayrıştırıldıktan,
2. Ölçüm ve puanlama sistemi belirlendikten,
3. Boyutlar uygun bir şekilde soru haline gerildikten,
4. Kolay ve dikkat dağıtmayan bir anket hazırlandıktan,
5. Uygun araştırma sürecin oluşturulduktan
6. Ve nihayet araştırmanın gerçekleştirilmesinden sonra en son aşama olarak da
7. Araştırma sonuçları istatistikî çalışmalar aracılığı ile ortaya konulması amaçlanır.

⁴ Tunç Çelik'in "Örgüt Kültürünün Kantitatif ve Kalitatif Araştırma Yöntemlerinin Birlikte Kullanılması Yolu İle Araştırılması" adlı Yüksek Lisans Tezinde önemli çalışmalarda kullanılmış boyutlarla ilgili bir bölüm de bulunmaktadır.

Araştırma sonuçlarındaki istatistiksel verilerden sonuç çıkarılması tüm sürecin en son ve en önemli adımıdır. Rakamlar yön gösterir ancak bu rakamların içinde ve arasındaki anlamları kavrayabilmek, yorumlayabilmek kritik bir beceridir. Yorumlama faaliyetinin, araştırmanın yürütüldüğü organizasyondan birkaç katılımcı ile birlikte yapılmasının analizin etkinliğini arttıracak açıktır.

Kendi çalışmalarımızda kullandığımız araştırma enstrümanının içerdiği modelin iki ana boyutu vardır. Birinci ana boyut kültür, ikinci ana boyut ise kalitedir. İki ana boyutun altında altı boyut söz konusudur: Dayanışma, adanma, yaratıcılık, kalite değerleri, yetkilendirme ve müşteri odaklılık (Bkz. Çizelge-12).

Çizelge-12. Kültür ve Kalite Öncülleri

Kültür öncülleri · Dayanışma · Adanma · Yaratıcılık	Kalite öncülleri · Kalite değerleri · Yetkilendirme · Müşteri odaklılık
--	--

Kültür ana boyutu çerçevesinde, organizasyonda dayanışmanın ilk şart olduğu öne sürülmektedir. Dayanışmanın varlığının adanmayı, adanmanın da yaratıcılığı doğuracağına inanılmaktadır.

Kalite ana boyutu çerçevesinde ise, yönetimin tüm organizasyona yönelik hedeflerinin olması ilk şart olarak ortaya konmuştur. Bu maddenin yetkilendirmeyi, yetkilendirmenin de müşteri odaklılığı doğuracağı öne sürülmektedir.

Yukarıdaki model sadece iyi bir örnektir. Buna benzer birçok farklı çalışma söz konusudur. Bizce bir kuruluş için belki tüm boyutlar incelenerek, kuruluşun içinde bulunduğu duruma özel anketlerin hazırlanması yolu ile çok daha yüksek oranda fayda alınabileceği unutulmamalıdır.

Kalitatif araştırmanın üç temel amacı vardır ⁵².

1. Algılamaları keşfedip, bunları ortaya çıkarmak,
2. Belli bir takım veri toplama yöntemlerini kullanarak sonuçlara ulaşmak,
3. Bütünsel, teorik bir model oluşturmak,

Kalitatif araştırmanın özellikleri ise şunlardır ⁵².

1. Veriler araştırmacının anahtar rol üstlenmesi ile kaynağından, olduğu hali ile alınır,
2. Kalitatif araştırma tanımlamaya yöneliktir,
3. Sonuçlardan çok bu sonuçları oluşturan nedenlerle ilgilenir,
4. Verilerden hareketle sonuçlar üretmeye eğilimlidir,
5. Görüşü alınan kişilerin günlük deneyimlerinden çıkarttıkları anlamları esas alır,

Kalitatif araştırma yöntemi kısaca görüş ve fikirlerin sözlü olarak toplanıp, derlenmesinden ibarettir. Ancak bu toparlama ve derleme süreci oldukça incelikli ve güç bir süreçtir. Kalitatif araştırma sürecinde araştırmacılar büyük miktarda veri toplar. Güç ve zahmetli olan bu aşama kalite tekniklerinin kullanılması ile sadeleştirilmiştir. Sürecin başarısını etkileyen kritik faktör "büyük miktardaki verinin özlü, doğru bir şekilde özetlenebilmesi"dir.

Kalitatif araştırma sürecinin temel aşamaları Schemel'in kitabında, Miles ve Huberman'dan ve Goetze ve Lecompte'dan alıntılar aracılığı ile aşağıdaki şekilde açıklanmıştır⁵². Bu çalışmada sırasında yürütülen faaliyetler aşağıdaki sürece uygun planlanmış ve uygulanmıştır.

Aşama 1. Daha önce gerçekleştirilmiş benzer çalışmaların incelenmesi,

Aşama 2. Sorulacak soruların tespiti,

Aşama 3. Çalışmanın gerçekleştirileceği grupların tespiti (üst yönetim, yönetim, mühendis/uzman, teknisyen, usta başı, işçi ekipleri),

Aşama 4. Kullanılacak teknikler ile ilgili kısa bir pilot uygulamanın gerçekleştirilmesi,

Aşama 5. Soruların yönlendirilmesinde çalışanların görüşleri ve katılımı ile kalitatif analizin gerçekleştirilmesi

Aşama 6. Çalışmanın raporlanması ve görüşlerden hareketle sonuçların doğrulanması.

Adım1. Sözel verilerin "özlü ifadeler şeklinde" toplanması,

Adım2. İfadelerin gruplanması (ifadeler arasındaki ilişkilerden hareketle gruplama yapılması),

Adım3. Gruplanmış ifadelerden hareketle daha üst seviyede çıkarımların gerçekleştirilmesi (oluşturulan gruplamaların yansıttığı anlam bütünlüğünün damıtılması),

Adım4. Ulaşılan nedenlerin ağırlıklandırılıp, önceliklendirilmesi,

Adım5. Önceliklendirilmiş başlıklara dayanarak yargılara ulaşılması,,

Adım6. Olası nedenlerin arasındaki ilişkilerin çalışılması,

2.5. Metafor Kavramı Ve Özellikleri

Grekçe *metaphoradan* gelen “metafor” kelimesi, meta: öte ve *pherein*: taşımak, yüklenmek kelimelerinden gelmektedir, ve “bir yerden başka bir yere götürmek” anlamındadır. Burada söz konusu olan, geçici bir anlamdan çok, kalıcı, köklü, yeni bir anlamdır. Metafor bir gerçeği dile getirmek amacıyla kullanılır, ve pek çok metaforik ifade (biz onların metaforik ifade olduğunu fark etmesek de) dilde kalıcıdır¹⁰.

Sözcüğün dilde kullanımı süreklilik kazanarak belli bir zaman dilimi içinde sabitlenmiş anlamlarına, başka bir deyişle, kavrayışlarında uyandırdığı sözcüklere girmiş anlamlarına gerçek anlam; kullanım içinde bir başka sözcüğün anlamını bir yönüyle üstlenmesiyle edindiği anlamlara metafor denilmektedir. (Guiaraud, 1994, 14)

Gündelik kavram sistemimiz, kendileriyle düşündüğümüz ve eylemde bulunduğumuz terimler temelde doğası gereği metaforiktir. Düşüncemize yön veren kavramlar sadece zihne özgü sorular değildir. Onlar en sıradan detaylara kadar bizim gündelik faaliyetlerimizi de yön verirler. Algıladığımız şeyi, dünyada yolumuzu bulma tarzımızı ve diğer insanlarla ilişki kurma biçimimizi, kavramlarımız yapıya kavuşturur. Bu yüzden kavram sistemimiz gündelik gerçekliklerimizi tanımlamakta merkezi bir rol oynar¹¹.

Metaforların gücü onların dil özelliklerinden ve gerçeği dışı durumlarında yatmaktadır: “Bütün dillerde gerçeği açıklamakta ve aynı ölçüde de oluşturmakta etkili olan çok güçlü metafor yapıları vardır. Metaforlar, bu yolla, bireylerin belirli bir kültürel ve tarihsel içerikte çevrelerini anlamaları ve açıklamalarının araçları olagelmışlerdir” (Bredeson, 1985, s.30)¹⁰.

Ralph Waldo Emerson; “Dünya semboliktir. Konuşma, doğa tümüyle insan zihninin ürünü bir metafor olduğu için metaforiktir.” demiştir¹⁰.

Metaforların özellikleri şöyle sıralanabilir(Tomkins ve Lawley, 2002,2)¹⁰

- 1) Bir kavramı farklı bir kavramla tanımlama,
- 2) Bir kavramı farklı bir kavramla benzetme yönüyle betimleme,
- 3) Bir kavramı farklı bir boyutta görme,
- 4) Bir kavramı farklı bir kalıpla yorumlama

Metafor, bir kavram, olgu veya olan başka bir kavram, olgu ve olaya benzetilerek açıklanmasıdır. Palmquist'e (2001) göre, iki nesne veya kavramı birbirine bağlayan dilsel bir araç olan metafor, bir yaşantı alanından diğerine bir geçiş veya karşılaştırma yapmak üzere iki değişik fikir veya kavramın bağlantılandığı sembolik bir dil yapısı olarak kabul edilmektedir. (Akt: Arslan ve Bayrakçı, 2006) Sekman'a göre ise metafor, "Bir kavram veya bir terimin belirli bir benzerliği ifade etmek amacıyla farklı bir içeriğe uygulandığı bir dil formudur." (Akt: Yıldırım ve Şimşek,2005,207) Bireyin yüksek düzeyde soyut, karmaşık veya kuramsal bir olguyu anlama da ve açıklama da işe koyabileceği güçlü bir " zihinsel araç " olan metaforlar, olayların oluşumu ve işleyişi hakkında bireyin düşüncelerini yapılandırır, yönlendirir ve kontrol eder. (Saban ve Koçbeker, & Saban, A., 2006) Morgan'a (1998, 14) göre metafor kullanımı, genel olarak dünyayı kavrayışımıza sinen bir düşünce ve bir görme biçimidir. (Akt: Saban, ve Koçbeker, & A., 2006) Metaforun, bir bakış açısının (perspektifin) sıkıştırılmış imgesel bir ifadesi olduğunu belirten Boostrom'a (1998) göre metaforlar "dünyayı nasıl gördüğümüzdür."

Basit bir benzetme olarak düşünülen metaforlara daha derinlemesine bakan Lakoff ve Johnson (2005, 27), metaforların insanın bilmesinde nasıl merkezi rol üstlendiklerini incelemiştir. Onlara göre "Metaforların bilişte önemli bir yeri vardır." Lakoff ve Johnson'un (1980) geliştirdiği metafor analizinde bireyin deneyimlerini ve inançlarını tanımlarken kullandıkları metaforların analiz edilmesiyle vermek istedikleri anlamlar ortaya çıkarılmaya çalışılır. (Akt: Parsons, Brown ve Worley, 2004) Shuell'e göre (1990,102) "Eğer bir resim 1000 kelimeye bedelse, bir metafor da 1000 resme bedeldir. Çünkü, bir resim sadece statik imge sunarken, bir metafor bir olgu hakkında düşünmek için zihinsel bir çerçeve sunmaktadır." (Akt: Saban, ve Koçbeker, & A., 2006) Bu nedenle de metaforlar, insanların düşünme yollarını anlama ve açıklamada etkili bir güce sahiptir.

Metaforlar tecrübemizin bazı boyutlarını tutarlı kılmaları ve vurgulamaları nedeniyle gerekliliklere sahiptir. Tecrübelerimiz kültürden kültüre farklılaşır ve bir tecrübeyi bir diğerine göre anlamamıza bağlı olabilir, yani, tecrübelerimiz doğası gereği metaforik olabilir. Verili bir metafor tecrübemizin boyutlarını ön plana çıkarma ve tutarlı şekilde organize etme tarzıdır. Metaforlar bizim için gerçeklikler yaratabilir, özelliklede sosyal gerçeklikleri. Metafor, bu yüzden, gelecekteki eylemlerimiz için bir kılavuz olabilir. Elbette, bu tür eylemler metafora uyar. Bu, yeri geldiğinde tecrübeyi tutarlı kılacak metaforun gücünü takviye eder. Bu anlamda metaforlar kendi kendine-yeterli kehanetler (prophecies) olabilir.

2.5.1. Metaforların Nitel Veri Toplamada Kullanılması

Morgan’a (1986) göre metaforlar iki amaçla kullanılır: bir durumu betimleme (descriptive) ve bir süreci hızlandırma veya iyileştirme (prescriptive). Metaforlar “betimleme” amacıyla kullanıldığında bir durum olay ve olgu var olduğu haliyle betimlenir, resmedilir. “Bir süreci hızlandırma veya iyileştirme” amacıyla kullanıldığında ise metaforlar bir değişim aracı olarak görülür. Yukarıda alan yazından verdiğimiz örneklerde metaforların bir şirketin değişim sürecinde yönetim tarafından değişim aracı olarak kullanılması (Sackmann,1989), metaforların fen konularının (Cameron,2002) ve soyut bilimsel konuların öğretilmesinde (Lightman,2005) pedagojik araçlar olarak kullanılması bu ikinci amaca yönelik kullanımı örnek oluşturur. Metaforların nitel bir veri toplama yöntemi olarak kullanılması daha çok birinci kategoriye, yani betimleyici rolüne karşılık gelmektedir. Metaforların bu potansiyelini keşfeden veya bu rolünü öne çıkaran örneklerden bazıları alan yazından yararlanılarak yine yukarıda sunulmuştu⁵⁵.

Metaforlar yoluyla nitel veri toplama Sosyoloji, Psikoloji, Antropoloji, İşletme, Felsefe, Uluslararası İlişkiler gibi sosyal bilim disiplinlerinin yanı sıra mühendislik ve fen bilimlerinde de etkili bir şekilde kullanılmaktadır⁵⁵.

Metaforlar nitel veri toplama araçlarından biridir⁵⁵. Metaforların araştırma yöntemi olarak kullanılması son yıllarda önemli ölçüde artmıştır. Mecazların betimleme amacı ile kullanıldığında bir durum, olay ve olgunun var olduğu haliyle betimlendiğini, resmedildiğini belirten Yıldırım ve Şimşek (2005, 212) nitel araştırmada metafor (mecaz)kullanımının üstünlüklerini şu sözlerle açıklamaktadır; Metaforu merkeze alan

veri toplama çalışmaları süreç olarak açık uçlu sorulara dayalı bireysel veya odak grup görüşmelerinden pek farklı değildir. Toplanan verinin doğası gereği tipik bir bireysel görüşme, odak grup görüşmesi gözlem veya doküman incelemesinin bazı türlerine daha kolay ve pratik bir veri toplama yöntemidir. Çünkü tek başına kullanıldığında tipik bir “metafor odaklı” nitel veri toplama sürecinde bir veya birkaç açık uçlu soruyla araştırılan konuda görüşülen kişilerden çok zengin metaforlar elde edilebilir. Veri toplama aşamasının görece olarak kolay olmasının yanı sıra toplanan verilerin analizinde diğer nitel türlere göre daha kolaydır. Çünkü metaforlar farklı sözcüklerden oluşur, bu nedenle ayrıştırılması araştırmacı için bir sorun oluşturmaz. Dahası benzerlik ve farklılıklar anlamında belirli tematik başlıklar altında toplamak oldukça kolaydır. Bütün bu görece basitlik ve kolaylığının yanı sıra mecazlar çalışılan konu, olgu, olay ve durum hakkında çok sağlam, zengin bir resim sunar, görsel bir imaj sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2005, 212)⁵⁵.

6. Spor Kuruluşları

6.1. Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM);

Devlet Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren, katma bütçeli ve tüzel kişiliği olan bir kuruluştur⁵⁶.

Bu kuruluşun temeli, 14 Temmuz 1922'de 16 kulübün birleşerek, sporu disipline etmek amacıyla "Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı"nı (TİCİ) kurmalarıyla atıldı. İlk başkanlığını Ali Sami Yen, asbaşkanlıklarını da Burhan Felek ve Ali Seyfi'nin yaptığı Türkiye'nin ilk "çok sporlu spor örgütü" TİCİ, sporda demokrasi yolunda önemli adımlar attı. Devletin spor yönetimine ağırlığını koyması, spor konseyinin önerisi üzerine, 1936 yılında Türk Spor Kurumu'nun kurulmasıyla başladı ve bunu, 29 Haziran 1938 tarihinde 3530 sayılı yasayla bugünkü Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün kurulması izledi. Müdürlüğün başına da eski bir asker olan General Cemal Tahir Taner getirildi. Bundan sonra Türk sporu, 3530 sayılı bu yasanın verdiği yetkiler doğrultusunda, Başbakanlığa bağlı bir "Devlet Kuruluşu" statüsüne kavuştu. 1942'de 4235 sayılı yasayla kuruluş yasası değiştirildi ve Milli Eğitim Bakanlığı'na 1960 yılında da tekrar Başbakanlığa bağlandı. Spor işlerinin ilk kez bakanlık düzeyinde ele alınması 1969'da kurulan 2. Demirel Hükümeti'nde (3 Kasım 1969) Gençlik ve Spor

Bakanlığı'nın kurulmasıyla gerçekleşti. 6 Şubat 1970 tarih, 3/707 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresiyle adı geçen Bakanlık kapsamına alındı. Böylece Türk sporunda yeni bir sayfa açıldı. İsmet Sezgin de Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk Gençlik ve Spor Bakanı oldu. 7 Kasım 1982 tarihli yeni Anayasa'da ise ilk spora yer verildi. Böylece ülkemizde ilk kez spor ve sporcu Anayasa'nın teminatı altına alındı⁵⁶.

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nce yönetilen Türk sporu 14.12.1983 tarihinde de 179 sayılı kanun hükmünde kararnameyle Milli Eğitim ve Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer aldı. 1986 yılında 3289 sayılı yasayla BTGM olan adı, Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirildi. 1989 yılında Başbakanlık Devlet Bakanlığı'na bağlanması nedeniyle adı "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" oldu⁵⁶.

6.2. İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM);

1938 yılında 3530 Sayılı Beden Terbiyesi Kanunu ile Beden Terbiyesi Umum Müdürlüğü kurulmuş ve bu kanunun verdiği yetkiler doğrultusunda Başbakanlığa bağlı olarak, bir devlet kuruluşu statüsünde hizmete başlamıştır. Genel Müdürlük 28.05.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3289 Sayılı “Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri” hakkında Kanun hükümleri doğrultusuna yeniden teşkilatlanmış, yapısal değişikliğe uğramış, maddi imkânlar artırılmış ve adı “Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü” olarak değiştirilmiştir. 02.03.1989 tarihinde ise Başbakanlığa bağlanmış ve adı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” olmuştur. İllerde Vali, İlçelerde Kaymakam Gençlik ve Spor Başkanıdır. Taşra teşkilatının hizmetleri İllerde İl Müdürü, İlçelerde İlçe Müdürü tarafından yürütülür⁵⁷.

İstanbul GSİM Bir Müdür, Sekiz Şube Müdürü (Personel Şube Müdürlüğü, Tesisler-Makine ve Tesisat Bakım Onarım-Emlak Kamulaştırma şube Müdürlüğü-Gençlik Hizmetleri-Özel Salonlar Şube Müdürlüğü, Araç Bakım Onarım Şube Müdürlüğü, İşletmeler Şube Müdürlüğü, İdari ve Mali İşler Şube Müdürlüğü, Bütçe ve Muhasebe Şube Müdürlüğü, Spor Şube Müdürlüğünden oluşmuştur⁵⁷.

6.3. Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM);

1938 yılında 3530 Sayılı Beden Terbiyesi Kanunu ile Beden Terbiyesi Umum Müdürlüğü kurulmuş ve bu kanunun verdiği yetkiler doğrultusunda Başbakanlığa bağlı olarak, bir devlet kuruluşu statüsünde hizmete başlamıştır. Genel Müdürlük 28.05.1986

tarihinde yürürlüğe giren 3289 Sayılı “Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri” hakkında Kanun hükümleri doğrultusunda yeniden teşkilatlanmış, yapısal değişikliğe uğramış, maddi imkânlar artırılmış ve adı “Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü” olarak değiştirilmiştir. 02.03.1989 tarihinde ise Başbakanlığa bağlanmış ve adı “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü” olmuştur. İllerde Vali, İlçelerde Kaymakam Gençlik ve Spor Başkanıdır. Taşra teşkilatının hizmetleri İllerde İl Müdürü, İlçelerde İlçe Müdürü tarafından yürütülür⁵⁸.

Fazlı Bayram HADİ 01.09.1952 yılında Taşkent ilçesi Kongul Köyünde doğdu. İlkokulu Kongul köyü, orta öğrenimini Karadeniz Ereğlisinde, lise öğrenimini Konya Gazi Lisesinde ve Yüksek öğrenimini Konya Selçuk Eğitim Enstitüsünde tamamladı. Fazlı Bayram HADİ 1968 yılında atletizm sporuna başladı. 1974 yılında Konya Beden Terbiyesine atletizm antrenörü oldu, 1980 yılında Konya Beden Terbiyesi Müdür Yardımcılığına atanan Fazlı Bayram HADİ 1983 yılında Nevşehir İl Müdürü oldu. Beş yıl Nevşehir, yedi yıl Zonguldak, dört yıl Çorum, dört yıl Sakarya, iki yıl sekiz ay Osmaniye’de İl Müdürlüğü yapan Fazlı Bayram HADİ 25 Haziran 2003 tarihinden 14 Şubat 2006 tarihine kadar Konya Gençlik ve Spor İl Müdürü olarak görev yaptı⁵⁸.

Evli ve iki çocuk sahibi olan Fazlı Bayram HADİ halen Adana Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü görevini sürdürmektedir⁵⁸.

ADANA GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ HİZMET STANDARTLARI⁵⁸

- Kamu Hizmet Sunumu
- Sicil Lisans Servisi
- Spor Servisi
- Tesisler, İşletmeler ve Özel Spor Tesisleri
- Gençlik Merkezi

GENÇLİK SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNÜN GÖREVLERİ⁵⁸

- 1- Tüm vatandaşların spor yapmalarını teminen kitle sporunun yaygınlaştırılmasını sağlamak.
- 2- Boş zamanlarını işi ve okulu dışında geçiren gençliğin spor alanlarına ve faaliyetlerine çekilmesini sağlamak.

- 3- Spor alışmaları içinde yetenekli ,başarılı ve gelecek için ümit vadeden sporcuları tespit etmek, seçmek ve bu sporcuların korunması için tedbir almak.
- 4- Yarışma sporları içinde yer alan sporcuların form ve performanslarının üst düzeyde tutulmasını sağlayıcı antrenman programlarının uygulanması için uygun spor ortamını hazırlamak.
- 5- Okul spor faaliyetleri ile ilgili olarak Milli Eğitim Müdürlükleri ve Okullarla koordinasyon sağlamak.
- 6- Antrenör ve hakem müesseselerinin faal verimli çalışmaları ve eğitimleri için gerekli tedbirleri almak.
- 7- Spor kulüplerinin her bakımdan büyüyüp gelişmeleri için gereken yardım ve desteği sağlamak.
- 8- Spor hizmet ve faaliyetlerinin uluslararası standartlarda ve ileri teknolojiye sahip spor malzemeleriyle yapılandırılmasını sağlamak için her türlü spor malzemesi satın almak, yapmak ve yaptırmak.
- 9- Bölgesindeki spor tesislerinin yapımı, bakımı onarımı ve işletilmesiyle ilgili hizmetleri yapmak ve yaptırmak.
- 10- Spor federasyonları faaliyetlerinin yanında Bölgesinde İl spor faaliyetleri düzenlemek.
- 11- Bölgesinde faaliyet gösteren spor dallarının geliştirilmesi için gereken her türlü tedbirleri almak.
- 12- Belediyelerle işbirliği yapmak.
- 13- Müdürlüğü ilgilendiren spor, gençlik, tesis, idari ve mali işlerde gerekli kararları almak. Genel Müdürlüğün isteği halinde gerekli konular hakkında görüş bildirmek.
- 14- Özel kişi kurum ve kuruluşlarca açılan özel beden eğitimi ve spor tesislerinin açılış, izin ve denetimlerini ilgili mevzuat hükümlerine göre yapmak.
- 15- İl ve İlçelerinde bucak ve köylerinde her yaştaki vatandaşlar ile engellilerin spor yapmasını sağlayacak tedbirleri almak, spor kulüpleri ve sporla ilgili kişi ve kuruluşları desteklemek ve bunlar arasında işbirliğini güçlendirmek.
- 16- Gençlik ve Sporla ilgili eğitim çalışmalarında gerekli olan her türlü araç ve gereçlerin temini için gerekli işlemleri yapmak ve sonuçlandırılmasını sağlamak.

- 17- Gençlik Merkezleri kurmak, işletmek, gençliğin boş zamanlarını en iyi şekilde değerlendirmeleri için faaliyetler düzenlemek bu konuda özel kişi, kurum ve kuruluşla işbirliği yapmak.
- 18- Tesislerin yapım, bakım, onarım ve hizmet ile ilgili bütün ihtiyaçlarını karşılamak.
- 19- İl içinde çeşitli spor tesislerinin yapımına müsait arsaların tespitini yapmak, kamulaştırma veya kullanma hakkını almak suretiyle teşkilata kazandırmak.
- 20- Her türlü bina, mal ve can emniyeti tedbirlerinin alınmasını temin ve uygulamasını sağlamak ve Müdürlüğün seferdeki çalışma düzeninin planlanması hususunda İl Savunma Sekreterliği ile işbirliği yapmak⁵⁸.

6.4. Türkiye Futbol Federasyonu (TFF);

Türk sporunun ilk teşkilatı olan Türk İdman Cemiyetleri İttifakı'nın kurulmasının ardından Yusuf Ziya Öniş başkanlığında ilk Türk Futbol Federasyonu 1923 yılında Şehzadebaşı'ndaki Letafet Apartmanı salonunda yapılan toplantıda 'Futbol Heyet-i Müttehidesi' adıyla kurulmuştur⁵⁹. Ardından FIFA 'ya başvurulmuş ve Türkiye 21 Mayıs 1923 tarihinde FİFA'nın 26. üyesi olmuştur.

FIFA üyesi Türkiye, ilk milli maçını Cumhuriyetin ilanından üç gün önce oynar. 26 Ekim 1923 tarihinde İstanbul Taksim Stadi'nda Romanya'yla oynanan bu maç 2-2 sonuçlanmıştır. Ardından gelen dönemde Milli Takım'ı 1924 Paris Olimpiyatları'na hazırlaması için İskoçya'dan Billy Hunter getirtilmiştir. Hunter, Türk futbolculara çağdaş futbolu tanıtan ve sistemli bir şekilde çalıştıran ilk teknik adam olmuştur.

Yine 1924 Paris Olimpiyatları'nda Çekoslovakya'yla oynanan ve 5-2 kaybedilen maç, kayıtlara Milli Takım'ın yurtdışındaki ilk maçı olarak geçmiştir.

1936'ya kadar süren bu dönemde ilk Türkiye Şampiyonası Ankara'da yapılmış ve şampiyon Harbiye olmuştur. 1924'te FİFA'nın isteğiyle Sovyetler Birliği-Türkiye maçını Hamdi Emin Çap'ın yönetmesi ise bir Türk hakemin ilk kez bir milli maçta görev yapması anlamına gelir. İlk kez hakem ve antrenör kursu açılması da yine bu döneme rastlamış, ilk deplasmanlı lig kapsamındaki Milli Küme maçları da yine bu dönemde tertip edilmiştir⁵⁹.

1938 yılında Türk Spor Kurumu'nun kaldırılması ve Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nün Türk sporuna hâkim olmasıyla beraber futbol da devlet yönetimine geçmiş olur⁵⁹.

1962 yılında UEFA, Türkiye'nin tam üye olduğunu duyurur. 1992 yılında Türkiye Futbol Federasyonu özerkliğe kavuşur. Futboldaki gelişim ve değişim, futbolun sadece bir spor dalı olmadığını da ortaya çıkartmıştır. Futbolun yarattığı parasal değerlerin giderek büyümesi ve futbola olan ilginin yaygınlaşması, lokal federasyonlar nezdinde bu spor dalının bağımsız bir yapı içerisinde yönetilmesini zorunlu kılmıştır. 17.6.1992 tarihinde 3813 sayılı Kanunla Türkiye Futbol Federasyonu özerk hale getirilir⁵⁹. Kanunun 1. maddesiyle, futbol faaliyetlerini millî ve milletlerarası kurallara göre yürütmek, teşkilatlandırmak ve Türkiye'yi futbol konusunda yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek üzere özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe sahip, özerk Türkiye Futbol Federasyonu kurulur⁵⁹. Faaliyete geçtiği günden beri özerk Futbol Federasyonu, faaliyetlerini büyük bir başarıyla sürdürür. 1992 yılında seçimle işbaşına gelen ilk TFF Başkanı da yine Şenes Erzik olmuştur⁵⁹.

6.5. Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (Ç.Ü.BESYO);

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO), Ülkemiz sporunun gelişimine katkıda bulunmak ve nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla; 1987 yılında Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü olarak Beden Eğitimi Öğretmenliği alanında lisans eğitimi vermek üzere kurulmuş, 1991 yılında ise yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Günün değişen koşullarına uyarak 24.8.1994 tarih ve 94-6138 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu"na dönüştürülmüştür. 1995 yılında fiilen Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü ile eğitime başlayan yüksekokulumuzda, Yükseköğretim Yürütme Kurulu'nun 30.03.1995 tarihli toplantısında Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümünün yanı sıra, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği Bölümlerinin de açılmasına izin verilmiştir. Bugün Yüksekokulumuza bağlı faaliyet gösteren Antrenörlük Eğitimi Bölümünde; Futbol, Basketbol, Hentbol, Voleybol, Masa Tenisi ve Aletli Cimnastik olmak üzere 6 branşta antrenör yetiştirilmektedir. Spor Yöneticiliği bölümünde ingilizce zorunlu hazırlık sınıfı

bulunmakta olup 2004-2005 eğitim-öğretim döneminden itibaren öğrenci almaya başlamıştır⁶⁰.

Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) özel yetenek sınavı ile öğrenci almakta ve dört yıllık eğitim vermektedir. Mezunlarımızın ileride kamu ya da özel kuruluşlarda alacakları görevlerde başarılı olmaları ve ülkemiz sporunun gelişimine katkıda bulunmaları amacıyla, alanında deneyimli öğretim elemanlarınca yoğun bir eğitim programı uygulanmaktadır⁶⁰.

Yüksekokulumuz Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü'nden mezun olan öğrenciler ilk, orta ve yüksek öğretim kurumlarında öğretmen, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün merkez ve taşra teşkilatlarında idareci ve antrenör, spor kulüplerinde antrenör, monitör ve kondisyoner, askeri kuruluşların spor ile ilgili birimlerinde uzman ve turizm sektöründe spor koordinatörü ve animatör olarak görev yapabilmektedir⁶⁰.

Antrenörlük Eğitimi Bölümü'nden mezun olan öğrenciler, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün merkez ve taşra teşkilatlarında idareci ve antrenör, üniversiteler ve spor kulüplerinde antrenör, monitör ve kondisyoner olarak görev yapabilmektedir⁶⁰.

Spor Yöneticiliği Bölümü'nden mezun olan öğrenciler, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün merkez ve taşra teşkilatlarında öğrenim alanlarına uygun hizmet birimlerinde, spor kulüplerinde, turistik tesislerde, değişik düzeyde yönetici olarak, özel spor salonlarında, beş yüzden fazla işçi ve memur çalıştıran özel ve kamu kuruluşları ile yerel yönetimlerin ilgili kadrolarında yönetici olarak görev alabilmektedirler⁶⁰.

Misyonumuz çağdaş bilgiler ile donanmış, yenilikleri takip eden, kültürel birikime ve iletişim becerisine sahip, araştırma ve sorun çözme yeteneği gelişmiş, çevresine önderlik edebilecek yapıda, Atatürk ilke ve devrimlerini özümsemiş, yurtsever nitelikli, aldığı eğitimi genç nesillere aktarabilecek beden eğitimi öğretmeni, antrenör ve spor yöneticilerini yetiştirmek olarak belirlemiştir⁶⁰.

Yüksekokulumuz, nitelikli eğitimi gerçekleştirirken uluslararası düzeyde bilgi üreten, sürekli gelişen, spor bilimine ulusal ve evrensel boyutta katkı sağlayan, yetiştirdiği beden eğitimi öğretmeni, antrenör, spor yöneticileri ve ürettiği bilgi ile örnek gösterilen, mensubu olmaktan onur duyulan bir yüksekokul olma vizyonu çerçevesinde eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam etmektedir⁶⁰.

6.6. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK);

Türkiye’de Olimpik Hareket’in başlangıcı 19. yüzyıl ortalarında modern sporların ülkeye girişini izleyen döneme rastlar. Bu dönem aynı zamanda Modern Olimpiyat Oyunları’nın babası Baron Pierre de Coubertin’in Olimpiyat Oyunları’nı dünyaya yayma çabalarının yoğunlaştığı bir dönemdir⁶¹.

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi "Milli" kelimesini 28.02.1964 gün ve 6/2762 sayılı, "Yurt dışındaki kurullarla işbirliği yapmasını" 02.05.1970 gün ve 7/191 sayılı, "Kamu yararına işleyen dernek olmasını" 16.7.1970 gün ve 7/1070 sayılı, "Türkiye" kelimesini 25.09.1973 gün ve 7/7146 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile iktisap etmiştir⁶¹.

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), olimpik antlaşmadan aldığı bütün hak ve sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirerek, Türk Gençliği’nin ve her yaş, cinsiyet ve yöredeki Halkı’nın çağdaş, çok yönlü ve sağlıklı birer kişilik olarak, Cumhuriyet ve Olimpizm İlkelerini özümsemiş, fiziksel spor aktivitelerinin keyfine ulaşmış, barışçıl ve sorumluluk sahibi yurttaş olmalarına, dünya ile bütünleşmelerine öncülük eder⁶¹.

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi’nin merkezi İstanbul’dadır. Başka hiçbir yerde şubesi yoktur. Ancak, Yönetim Kurulu gerekli gördüğünde İstanbul dışındaki il ve ilçelerde bulunan TMOK üyelerini temsilci tayin edebilir. Yönetim Kurulu bu temsilcilikler için özel bir yönetmelik hazırlar⁶¹.

TMOK ’un birinci görevi olarak, ülkemizde OLİMPİZM ’in yaygınlaştırılması ve etkinliğinin gerçekleştirilmesi,

Spor yapma olanağının, bir insan hakkı olarak herkese sağlanması,

Toplumun her kesiminde, yaşam boyu spor yapmanın ve sağlıklı yaşam sürdürmenin yararları konusunda, bilinç oluşturulması,

İnsan hakkı olarak spor yapılabilmesi ve her türlü fiziksel aktivitelere katılma bilmesi için, uygun spor tesislerinin gençliğin ve halkın kullanımına açılmasının sağlanması,

Maddi imkânsızlıklar, tesis ve malzeme yetersizliği nedeni ile spor yapamayan çocuk ve gençlere imkân sağlanması,

Engellilerin sportif ve fiziksel aktivitelere katılımını sağlayacak imkânların yaratılması ve bu konuda çalışan kuruluşlarla işbirliği yapılması,

Kadınların spora katılım oranlarının artırılması, spor kuruluşlarındaki yönetim ve karar mekanizmalarında kadınların temsil oranlarının yükseltilmesi,

Başta ilgili Bakanlık ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü olmak üzere, spor federasyonları, üniversiteler, okullar, yerel yönetimler, spor kulüpleri ve sporla ilgili olarak kurulmuş vakıf ve derneklerle sıkı işbirliği,

Başta ilgili Bakanlık ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü olmak üzere, yukarda sözü edilen kuruluşlarla yakın işbirliği sağlanacaktır. Böylece Olimpizm idealleri ve Olimpik Hareketten başlayarak ülkemiz insanlarının toplu veya kişisel olarak fiziksel hareketleri (spor) sıkça yaparak bunun mutluluğuna erişmeleri sağlanacaktır. Gençliğimizin ve Ulusumuzun çağdaş, çok yönlü, dengeli, çevreye saygılı ve sağlıklı birer insan olarak, Cumhuriyet ilkeleri ile örtüşüp, fiziksel hareket (spor) yapmanın rahatlatıcı doyumunu içinde, barışçı ve sorumluluk sahibi birer yurttaş olmalarına, önderlik edilecek, böylece onların spor ile ilgili kendi özerk iletişimlerini kurmalarının yanı sıra, dünya ile bütünleşmelerine yardımcı olunacaktır⁶¹.

İdari ve finansal açıdan özerk, siyasetten arınmış çağdaş spor yönetimi modelinin oluşturulması ve uygulamaya geçirilmesi konusunda çalışmalar yapılması,

İstanbul'da Olimpiyat Oyunları'nın düzenlenmesi,

Olimpiyatları düzenleme yoluyla ülke ekonomisine, tanıtımına, ihracatına, yatırımlarına, turizmine, sporuna, gençliğine ve ülkenin imaj ve prestijine katkıda bulunulması,

Olimpiyat Oyunlarını düzenlemek suretiyle, okul veya iş saatleri dışında kalan boş zamanlarını sokaklarda ve kahvehanelerde geçirmek zorunda kalan gençlerimize ve halkımıza çağdaş spor yapabilme imkânlarının yaratılması ve sporun bir yaşam biçimi haline getirilmesi,

Ülkemizin uluslararası platformlarda yönetsel açıdan etkin bir biçimde temsil edilmesi,

Olimpik oyunlar ve IOC'un himayesinde düzenlenen bölgesel, kıtasal ya da dünya ölçeğindeki çok uluslu yarışmalarda ülkemizin GSGM ile birlikte temsil edilmesi,

Yöneticilerimizin IOC, EOC ve Uluslararası Spor Federasyonlarının yönetim birimleri ve komisyonlarında etkin görevler alabilmeleri için her türlü çabanın gösterilmesi,

Uluslararası yarışmalarda Türk sporcularının daha yüksek performanslar elde etmesi,

Olimpiyat Oyunları başta olmak üzere tüm uluslararası yarışmalarda, sporcularımızın başarılarının artırılması için, spor federasyonları ile iş birliği yaparak, destek olunması,

Antrenör, monitör ve spor lideri eğitiminin bilimsel platforma oturtulması, lisan dahil her konuda sürekli eğitimle gelişmelerinin sağlanması,

Sporculara üst düzeyde hizmet vermesi gereken sporcu sağlığı, spor tıbbı ve doping merkezlerinin geliştirilmesi ve etkin olarak kullanılmasının yanı sıra buralarda görevli teknik kadroların sürekli eğitilerek gelişimlerinin sağlanması,

Olimpik antrenman merkezlerinin kurulmasına, olanlarının ise etkin hale getirilerek sporcuların bilimsel antrenman ortamına kavuşturulmasına ve ülkemizde yapımı planlanan spor tesislerinin uluslararası spor federasyonlarının standartlarına göre inşa edilmesine öncülük edilmesi ve denetlenmesi,

Olimpik Hareketi desteleyecek öğelerin geliştirilmesi,

Spor ile etkileşim halinde olan çevre, hukuk, mimari, müzik, edebiyat, eğitim, kültür ve diğer sanatlarla iletişimin sağlanması,

Türk Sporuna üstün hizmetleri geçenlerin ebediyen yaşatılacakları “Ünlüler Galerisi” ile “Spor Müzesi” tesisi, Olimpizm ve Olimpik Hareket konularındaki etkinlik ve çalışmaların öncülüğünün yapılması,

Mevcut Spor Kütüphanesi’nin geliştirilerek daha geniş kitlelerin hizmetine sunulması,

Kurumsal kimliğinin ve iletişimin geliştirilmesi,

Kurumsal kimliği geliştirecek uluslararası standartlara uygun profesyonel çalışmalar yapılması,

Sporda ve etkileşim alanlarında işbirliğinin artırılması ve teşvik edici çalışmaların artırılması,

Spor federasyonları, üniversite ve eğitim kuruluşları, kulüpler, yerel yönetimler, ilgili sivil toplum kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları ve ekonomik yarar üreten kuruluşlarla ilişkilerin güçlendirilmesi ve işbirliğinin geliştirilmesi,

Başta “Olimpiyat Dünyası” olmak üzere her türlü yayın ve faaliyetin, TMOK ’nın kurumsal kimliğini güçlendirecek şekilde yapılması,

TMOK üyeleri ile iletişim etkinliğinin artırılması,

TMOK üyelerine dönük hizmet ve üye kabulünde uygulanmakta olan kriterlerin gözden geçirilerek yeni standartların belirlenmesi,

Mali Kaynakların Güçlendirilmesi ve Pazarlama faaliyetlerindeki etkinliğinin artırılması,

Başta IOC olmak üzere pazarlama iletişimde çok başarılı olan ülkelerin Olimpiyat Komiteleri ile ilişkiye geçerek, pazarlama faaliyetleri, açısında uygulamalarını öğrenmek,

TMOK 'un kurumsal kimliğini ve tüm faaliyetlerini pazarlama iletişimi açısından gözden geçirmek, TMOK 'un temel görev ve vizyonunu destekleyecek şekilde yeniden düzenlemek ve yürütmek,

Başta Olimpiyat Dergisi olmak üzere tüm TMOK yayınlarını, basılı dokümanlarını ve Web Sitesi'ni pazarlama iletişimi açısından gözden geçirmek, TMOK 'un temel görev ve vizyonunu destekleyecek şekilde yeniden düzenlemek ve yürütmek,

TMOK 'un pazarlama iletişim faaliyetlerini etkin bir şekilde yürütmek,

TMOK 'u iletişim faaliyetlerini etkim biçimde yapabilmek için kendi içinde örgütlenmek,

TMOK ile çalışabilecek sponsorları bulmak, karşılıklı yarar sağlayacak antlaşmalar yapmak ve bu ilişkileri etkin biçimde sürdürmek,

TMOK 'un temel görev ve vizyonunu desteklemek için fon yaratma faaliyetlerini örgütlemek,

TMOK 'un logo, pul, hatıra parası ve eşyası gibi gelir getirecek ticari faaliyetlerini düzenlemek,

Gelir getirici kongreler, seminerler, sempozyumlar, konferanslar düzenlemek ve diğer sosyal aktivitelerde bulunmak⁶¹.

6.7. Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK);

Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu 29 Ekim 1980 tarihinde Ankara, Bursa, Trabzon ve Samsun Amatör Spor Kulüpleri Federasyonlarının katılımlarıyla Dernekler Kanununa göre kurulmuş bir üst örgüttür. Konfederasyonumuz sporla ilgili, Türkiye'nin en büyük sivil toplum kuruluşudur⁶².

İllerde spor kulüplerinin üst kuruluşu olarak Federasyon, Federasyonların üstünde Konfederasyon şeklinde örgütlenen Konfederasyonumuzun illerde kurulan Federasyon sayısı 76'ya ulaşmıştır. Bir il Federasyonu'nun kurulabilmesi için en az 15 spor kulübünün bir araya gelmesi gereklidir. Halen Federasyon kurulmamış olan 4 ilimizde 15 spor kulübü bulunmadığı için kuruluş işlemi tamamlanamamıştır⁶².

Bir Konfederasyon ise en az 10 Federasyonun bir araya gelmesi sonucu kurulabilmektedir⁶².

Türkiye'de, illerde kurulu Federasyonlarda olduğu gibi, ikinci bir Konfederasyonun kurulması mümkün değildir. Bunun nedeni, yarış veya hizmetin çok Federasyon veya Konfederasyon kurma yolunda harcanmasına engel olmaktır. Burada, yarış veya hizmetin aynı çatı altında yoğunlaştırılıp verilmesi, böylece verimliliğin ve gücün arttırılması düşüncesi hâkim olmuştur⁶².

Konfederasyonumuzun ve Federasyonlarımızın kuruluş amacı spor kulüpleri, yöneticileri ve sporcuları arasında birlik ve dayanışmayı sağlamak, spor kulüplerini desteklemek, hangi dalda olursa olsun uğraş veren kulüplerimizin durumlarını düzeltmek, iyileştirmek, yeni haklar elde etmek, spor yönetiminde ve spor dalı Federasyonlarında Avrupa Topluluğu ülkelerindeki demokrasiyi ve yapılanmayı sağlamada ve Türk sporunun çağdaş seviyeye çıkarılmasında katkı yapmaktır⁶².

Başta devlet kuruluşlarıyla olmak üzere tüm gönüllü spor kuruluşları ile aile anlayışı içinde elele çalışmak ve sporda tam demokrasi kurulması için mücadele etmektir⁶².

Konfederasyonun siyasi bir yönü yoktur, ama Türk sporunun yücelmesini sağlayacak bir siyaseti vardır. Amaçlarımızdan birisi de, sporun barış, kardeşlik ve sevgi olduğu düşüncesini yaygınlaştırabilmek, müsabakaların bir savaş, müsabaka alanının da savaş alanı olmadığını, sporun sevgi ve barış olduğunu anlatabilmektir. Unutulmamalıdır ki amatör olsun, profesyonel olsun, en başarısızından, en başarılısına, Dünya rekortmenine kadar bütün sporcular ise amatörlükle başlamışlardır. Bu pencereden bakıldığında spor kulüplerinin önemi daha da artmaktadır. Denilebilir ki ülke sporunun gelişmesi ve başarılı olabilmesi, amatör spor kulüplerinin gelişmesi ve başarılı olması ile doğru orantılıdır. Bu bağlamda Konfederasyonun yükünün ne denli ağır olduğu ortaya çıkacaktır⁶².

Konfederasyonun Genel Merkezi Ankara'da bulunmaktadır. 76 ilin 54'ünde amatörlerin ortaklaşa kullanımları amacıyla Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün tarihsel ve her türlü övgüye değer destekleri ile alınarak hizmete sunulan spor merkezleri bulunmaktadır. Genel Merkezin ve 54 ildeki Amatör Spor Merkezleri binalarının mülkiyeti Konfederasyona aittir⁶².

Sportif Tanıtım dalında Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi 1999 Fair Play büyük ödülü Konfederasyonumuza verildi⁶².

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, farklı spor kuruluşlarındaki örgüt kültürü eğiliminin günlük dilde kullanılan metaforlar aracılığıyla belirlenebilmesini amaçlayan tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

3.1.1. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu çalışanları oluşturmaktadır.

Tanımı yapılan evrenden tesadüfî örneklem yöntemine göre seçilen farklı spor kuruluşlarında yönetici, memur ve sözleşmeli personel statülerindeki 360 çalışan bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

3.2. Veri Toplama Aracı ve Süreci

Bu araştırmanın veri toplama aracı oluşturulurken literatür taraması sırasında literatürde var olan anketler incelenerek araştırmacı tarafından örgüt kültürü eğilimini metaforlar aracılığıyla belirleyebilmek için bir anket hazırlanmıştır. Anket hazırlama sürecinde DANIŞMAN A., ve ÖZGEN H. (2003), “Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel-Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi” çalışmasından, ERDEM F., ve ŞATIR Ç., “Farklı Örgütlerde Kültürel Yapının Metaforlarla Analizi” çalışmasından ve Trompenaars’ın Kültür tanımının temel boyutlarını oluştururken cevaplanması gereken sorularından yararlanılmıştır. Anketin geçerliliği için Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi Ali Danışman’ın görüşüne başvurulmuştur.

Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket, demografik bilgileri içeren bölüm dışında dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerde güç mesafesi, örgütsel yapı ,

ödüllendirme ve sosyal iklim/iletişim değişkenlerine yönelik türkçe de yaygın olarak kullanılan ve anlamı yerel bağlamda güçlü olumlu ve olumsuz metaforlar yer almaktadır. Ayrıca serbest metafor kullanımına izin vermek için (ankete katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

Hazırlanan anket Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (GSİM İstanbul), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu çalışanları olmak üzere 360 çalışana birebir olarak uygulanmış, görüşlerine ve görüşlerinin nedenlerine ulaşılmıştır. Böylelikle 360 adet anket geçerli olarak değerlendirmeye tabi tutmuştur.

Araştırmadan elde edilen nicel verilerin analizinde, betimsel istatistik (frekans, yüzdelere, aritmetik ortalama) kullanılmıştır. Ayrıca spor kuruluşlarının örgüt kültürü eğiliminin metaforlarla analizine yönelik görüşleri ve demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, statü, kıdem, hizmet süresi, eğitim durumları) arasında anlamlı farklılık SPSS 15.0 paket programında Tek Yönlü Varyans Analizi Testi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.2.1. Araştırma Soruları

Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (GSİM İstanbul), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (GSİM Adana), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (Ç.Ü. BESYO), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu çalışanlarının örgüt kültürü eğiliminin metaforlar aracılığıyla belirlenebilmesi amacıyla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Spor kuruluşlarının örgütsel kültür eğiliminin tanımlanmasında hangi metaforlar ön plana çıkmaktadır?
2. Spor kuruluşlarına göre örgütsel kültür eğiliminin tanımlanmasında kullanılan metaforların arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Spor kuruluşlarında çalışanların, örgütsel pozisyonlarına göre örgütsel kültür eğiliminin tanımlanmasında hangi metaforlar ön plana çıkmaktadır?

4. Spor kuruluşlarında çalışanların, örgütsel pozisyonlarına göre örgütsel kültür eğiliminin tanımlanmasında kullanılan metaforların arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. BULGULAR

Bu bölümde, elde edilen verilerin istatistiksel analizleri yapılmış olup, ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. İlk bölümde demografik özellikleri tanımlayan bulgular yer almıştır. İkinci bölümde araştırma sorularına yanıt oluşturan bulgular ortaya konulmuştur.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırma sonucunda toplanan verilerin istatistiksel analizleri yapılmış ve spor kuruluşlarında çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular çizelge-13, çizelge-14, çizelge-15 ve çizelge-16’da verilmiştir.

Çizelge-13. Spor Kuruluşlarındaki Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	112	31.10
Erkek	248	68.90
Toplam	360	100

Çizelge-13’te görüldüğü üzere örneklem kapsamındaki cevaplayıcıların %31.10’u kadın, %68.90’ı ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Çizelge-14. Spor Kuruluşlarındaki Çalışanların Yaşa Göre Dağılımları

Yaş	f	%
17-24	14	3.90
25-29	46	12.80
30-34	66	18.30
35-39	73	20.30
40-44	66	18.30
45 ve üst	95	26.40
Toplam	360	100

Çizelge-14'te de anlaşılaçağı üzere araştırmaya katılan spor kuruluşları çalışanlarının yaş verilerinin dağılımında en yüksek değeri uç noktaları %26.40 oranla 45 yaş ve üstü aralığında, en düşük değeri uç noktaları %3.90 oranla 17-24 yaş aralığında bulunmaktadır.

Çizelge-15. Spor Kuruluşlarındaki Çalışanların Kıdeme Göre Dağılımları

Kıdem	f	%
1-5	58	16.10
6-10	55	15.30
11-15	66	18.30
16-20	48	13.30
21-25	69	19.20
26 ve üst	64	17.80
Toplam	360	100

Çizelge-15'ten de anlaşılaçağı üzere araştırmaya katılan spor kuruluşları çalışanlarının %19.20'sinin 21-24 yıllık kıdem yılına sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge-16. Spor Kuruluşlarındaki Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim	f	%
İlkokul	17	4.70
Ortaokul	22	6.10
Lise	104	28.90
Üniversite	189	52.50
Y.lisans	22	6.10
Doktora	6	1.70
Toplam	360	100

Çizelge-16’da görüldüğü üzere örneklem kapsamındaki cevaplayıcıların %52.5’i lisans, %6.10’u yüksek lisans ve %1.7’si ise doktora mezunu çalışanlardan oluşmaktadır.

4.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Tablo 1. 1. Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
İMECE	Mean	2.39	3.70	4.4	4.15	2.56	4.47	4.14	3.63
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	15.90	17.00	20.20	20.70	4.90	16.80	4.40	100
KAPALIKUTU	Mean	2.38	1.42	1.22	1.97	2.80	2.22	1.00	1.91
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	30.20	12.40	10.60	18.70	10.20	15.90	4.00	100
ARAPSAÇI	Mean	3.03	2.17	1.80	2.25	2.56	1.76	1.00	2.26
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	32.50	16.00	13.30	18.00	7.90	10.60	1.70	100
GÜLLÜK GÜLISTANLIK	Mean	1.60	3.00	2.72	2.74	1.72	3.10	3.36	2.51
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	15.40	20.00	18.10	19.70	4.80	16.90	5.20	100
ALGÜLÜM VERGÜLÜM	Mean	4.71							4.71
	N	7							7
	%	100							100
LAÇKA	Mean	5.00							5.00
	N	24							24
	%	100							100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 1. 1. da verilmiştir.

“İmece” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kapalı Kutu” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

(ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülebilmektedir.

“Arapsaçı” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülebilmektedir.

“Güllük Gülistanlık” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülebilmektedir.

Tablo 1. 2. Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İMECE	Gruplar arası Grup içi	6 353	42,35** 0.69	61.21	0.00
KAPALIKUTU	Gruplar arası Grup içi	6 353	16.51** 0.85	19.32	0.00
ARAPSAÇI	Gruplar arası Grup içi	6 353	17.06** 0.57	29.80	0.00
GÜLLÜKGÜLİSTANLIK	Gruplar arası Grup içi	6 353	22.60** 0.71	31.86	0.00

** : p<0.01

Tablo 1. 2. ye göre p olasılık değeri “İmece”, “Kapalı Kutu”, “Arapsaçı”, “Güllük Gülistanlık” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Al Gülüm Ver Gülüm” ve “Laçka” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 2. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
BAŞINABUYRUK	Mean	3.44	2.22	2.08	1.62	2.80	1.22	1.00	2.24
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	37.10	16.50	15.50	13.00	8.70	7.40	1.7	100
TEPEDEN İNME	Mean	3.79	2.42	2.37	2.37	3.48	1.27	1.00	2.59
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	35.30	15.50	15.20	16.50	9.30	6.60	1.50	100
MUCİZE	Mean	1.47	1.58	1.67	3.45	2.44	3.22	2.71	2.23
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	15.90	11.80	12.40	27.90	7.60	19.70	4.70	100
TIKIR TIKIR İŞLEYEN SAAT	Mean	1.57	2.93	3.13	2.80	2.00	3.10	3.36	2.59
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	14.70	18.90	20.20	19.50	5.40	16.30	5.00	100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 2. 1. da verilmiştir.

“Başına Buyruk” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tepeden İnme” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Mucize” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
BAŞINABUYRUK	Gruplar arası Grup içi	6 353	38.56** 0.59	65.42	0.00
TEPEDEN İNME	Gruplar arası Grup içi	6 353	45.84** 0.75	60.90	0.00
MUCİZE	Gruplar arası Grup içi	6 353	40.53** 1.13	35.84	0.00
TIKIR TIKIR İŞLEYEN SAAT	Gruplar arası Grup içi	6 353	25.52** 0.59	41.61	0.00

** : p<0.01

Tablo 2. 2. ye göre p olasılık değeri “Başına Buyruk”, “Tepeden İnme”, “Mucize”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Tablo 3. 1. Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
TABU	Mean	2.32	1.08	1.05	1.42	2.28	1.71	1.00	1.60
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	35.00	11.30	10.90	15.90	9.90	14.6	2.40	100
KANUN	Mean	3.72	4.77	4.98	4.78	3.32	5.00	5.00	4.49
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	20.00	17.70	18.50	19.20	5.10	15.10	4.30	100
DELİ ZIRVASI	Mean	2.86	2.12	1.73	1.65	2.44	1.29	1.64	2.04
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	33.90	17.30	14.20	14.60	8.30	8.60	3.10	100
KLİŞE	Mean	4.02	4.40	4.42	4.18	3.32	4.08	3.79	4.13
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	23.50	17.80	27.80	18.30	5.60	13.40	3.60	100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 3. 1. da verilmiştir.

“Tabu” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kanun” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Deli Zırvası” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol

Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Klişe” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 2. Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
TABU	Gruplar arası Grup içi	6 353	16.49** 0.58	28.64	0.00
KANUN	Gruplar arası Grup içi	6 353	21.08** 0.39	53.33	0.00
DELİ ZIRVASI	Gruplar arası Grup içi	6 353	18.16** 613	26.61	0.00
KLİŞE	Gruplar arası Grup içi	6 353	4.78** 0.54	8.78	0.00

** : p<0.01

Tablo 3. 2. ye göre p olasılık değeri “Tabu”, “Kanun”, “Deli zırvası”, “Klişe” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Tablo 4. 1. Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
TERAZİ	Mean	1.52	2.83	3.07	3.34	2.28	3.82	4.86	2.82
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	13.00	16.70	18.10	21.40	5.60	18.40	6.70	100
AHBAP-ÇAVUŞ	Mean	3.91	2.42	2.10	2.49	3.76	1.33	1.10	2.63
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	35.90	15.30	13.30	17.10	9.90	6.90	1.50	100
KEVGİR	Mean	2.79	1.15	1.20	1.58	3.04	1.10	1.00	1.75
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	38.50	10.90	11.40	16.30	12.00	8.60	2.20	100
AL GÜLÜM VER GÜLÜM	Mean	3.29	1.40	1.20	1.65	3.20	1.04	1.00	1.93
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	41.20	12.10	20.40	15.40	11.50	7.30	2.00	100
BOZUK TA RTİ	Mean	4.86							4.86
	N	7							7
	%	100							100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları tablo 4. 1. da verilmiştir.

“Terazi” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ahabap-Çavuş” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kevgir” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor

Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Al Gülüm Ver Gülüm” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 2. Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
TERAZİ	Gruplar arası Grup içi	6 353	47.14** 0.97	48.59	0.00
AHBAP-ÇAVUŞ	Gruplar arası Grup içi	6 353	52.55** 0.88	59.68	0.00
KEVGİR	Gruplar arası Grup içi	6 353	34.37** 0.71	48.38	0.00
AL GÜLÜM VER GÜLÜM	Gruplar arası Grup içi	6 353	50.92** 0.67	75.97	0.00

** : p<0.01

Tablo 4. 2. ye göre p olasılık değeri “Terazi”, “Ahbap-Çavuş”, “Kevgir”, “Al Gülüm Ver Gülüm” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Fakat “Bozuk Tartı” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 5. 1. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
BÖCEK	Mean	2.88	1.47	1.75	1.35	2.60	1.10	1.40	1.85
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	37.70	13.20	15.80	13.20	9.80	8.10	2.10	100
KAHRAMAN	Mean	1.22	1.23	2.30	2.31	1.84	2.84	2.36	1.91
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	15.50	10.80	20.10	21.90	6.70	20.30	4.80	100
ETKİSİZ ELEMAN	Mean	3.95	2.83	3.50	1.88	2.72	1.18	1.21	2.75
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	34.80	17.20	21.20	12.30	6.90	5.90	1.70	100
GÖZBEBEĞİ	Mean	1.32	1.82	1.97	2.54	1.96	3.10	3.14	2.09
	N	87	60	60	65	25	49	1	360
	%	15.30	14.50	15.70	21.90	6.50	20.20	5.90	100
KÖLE	Mean	4.93							4.93
	N	14							14
	%	100							100
STRES TOPU	Mean	5.00			5.00	5.00			5.00
	N	7			2	2			10
	%	70.00			20	10			100
BABACAN	Mean				5.00				5.00
	N				1				1
	%				100				100
GİŞE MEMURU	Mean				5.00				5.00
	N				1				1
	%				100				100
PASİFİZE	Mean				5.00				5.00
	N				1				1
	%				100				100
JOKER	Mean			5.00	5.00				5.00
	N			33	1				38
	%			86.80	100				100
İŞ BİTİRİCİ	Mean				5.00		5.00		5.00
	N				1		4		5
	%				100		80		100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 5. 1. da verilmiştir.

“Böcek” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kahraman” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Etkisiz Eleman” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Gözbebeği” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 5. 2. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
BÖCEK	Gruplar arası Grup içi	6 353	28.37** 0.63	45.03	0.00
KAHRAMAN	Gruplar arası Grup içi	6 353	22.25** 0.63	35.17	0.00
ETKİSİZ ELEMAN	Gruplar arası Grup içi	6 353	60.52** 0.98	61.58	0.00
GÖZBEBEĞİ	Gruplar arası Grup içi	6 353	22.66** 0.66	34.59	0.00

** : p<0.01

Tablo 5. 2. ye göre p olasılık değeri “Böcek”, “Kahraman”, “Etkisiz Eleman”, “Gözbebeği” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Köle”, “Stres Topu”, “Babacan”, “Gişe Memuru”, “Pasifize”, “Joker” ve “İş Bitirici” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 6. 1. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
ANGARYA	Mean	2.77	1.73	1.70	1.43	1.92	1.14	1.00	1.83
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	36.60	15.80	15.50	14.10	7.30	8.50	2.10	100
OYUN	Mean	2.80	4.32	4.67	4.77	3.40	4.96	4.86	4.14
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	16.40	17.40	18.80	20.80	5.70	16.30	4.60	100
İŞKENCE	Mean	1.84	1.20	1.10	1.12	2.04	1.12	1.00	1.36
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	32.60	14.70	13.40	14.90	10.40	11.20	2.90	100
ZULÜM	Mean	1.74	1.20	1.10	1.09	1.52	1.06	1.00	1.29
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	32.50	15.50	14.20	15.30	8.20	11.20	3.00	100
EKMEK PARASI	Mean	5.00	5.00			5.00			5.00
	N	16	1			2			19
	%	84.20	5.30			10.50			100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 6. 1. da verilmiştir.

“Angarya” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), şeklinde olduğu görülmektedir.

“Oyun” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl

Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“İşkence” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Zulüm” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 6. 2. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
ANGARYA	Gruplar arası	6	20.30**	38.22	0.00
	Grup içi	353	0.53		
OYUN	Gruplar arası	6	42.19**	55.34	0.00
	Grup içi	353	0.76		
İŞKENCE	Gruplar arası	6	7.56**	19.06	0.00
	Grup içi	353	0.40		
ZULÜM	Gruplar arası	6	4.59**	14.94	0.00
	Grup içi	353	0.31		

** : p<0.01

Tablo 6. 2. ye göre p olasılık değeri “Angarya”, “Oyun”, “İşkence”, “Zulüm” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Ekmek Parası” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 7. 1. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
SORGUYA ÇEKME	Mean	2.61	1.33	1.82	1.66	2.96	1.04	1.00	1.8417
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	34.20	12.10	16.40	16.30	11.20	7.70	2.10	100
TATLI SERT	Mean	2.67	4.47	4.60	4.57	3.16	4.96	3.07	3.9944
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	16.10	18.60	19.20	20.70	5.50	16.9	3.00	100
YARGISIZ İNFAZ	Mean	2.80	1.53	1.82	1.45	2.80	1.13	1.00	1.8833
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	36.00	13.60	16.10	13.90	10.30	8.10	2.10	100
ALADAĞLAR KADAR SERİN	Mean	2.48	1.22	1.47	1.11	1.52	1.04	1.00	1.5333
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	39.10	13.20	15.90	13.00	6.90	9.20	2.50	100
CEMAAT	Mean	5.00	5.00	3.10	5.00	5.00	5.00		4.3605
	N	39	2	29	6	9	1		86
	%	52.00	2.70	24.00	8.00	12.00	1.30		100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 7. 1. da verilmiştir.

“Sorguya Çekme” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tatlı Sert” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat

Komitesi (TMOK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yargısız İnfaz” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Aladağlar Kadar Serin” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. 2. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
SORGUYA ÇEKME	Gruplar arası Grup içi	6 353	23.59** 0.74	31.72	0.00
TATLI SERT	Gruplar arası Grup içi	6 353	47.53** 0.72	66.37	0.00
YARGISIZ İNFAZ	Gruplar arası Grup içi	6 353	25.70** 0.75	34.50	0.00
ALADAĞLAR KADAR SERİN	Gruplar arası Grup içi	6 353	18.73** 0.47	40.00	0.00
CEMAAT	Gruplar arası Grup içi	6 353	23.59** 0.74	235.88	0.00

** : p<0.01

Tablo 7. 2. ye göre p olasılık değeri “Sorguya Çekme”, “Tatlı Sert”, “Yargısız İnfaz”, “Aladağlar Kadar Serin”, “Cemaat” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$).

Tablo 8. 1. Spor Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
BÜKEMDİĞİ ELİ ÖPMEK	Mean	1.34	1.63	2.20	2.42	1.56	3.29	4.00	2.11
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	15.40	12.90	17.40	20.70	5.10	21.20	7.40	100
ŞAPKA ÇIKARMAK	Mean	1.29	1.85	2.20	2.62	1.64	3.71	4.29	2.24
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	13.90	13.70	16.30	21.00	5.10	22.50	7.40	100
RİYAKARLIK	Mean	3.72	2.48	2.42	2.45	3.28	1.29	1.07	2.60
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	34.60	15.90	15.50	17.00	8.80	6.70	1.60	100
BALTALAMA	Mean	3.14	1.47	1.75	1.75	2.88	1.16	1.07	2.01
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	37.70	12.20	14.50	15.70	9.90	7.90	2.10	100
ŞAKŞAKÇI	Mean	5.00							5.00
	N	6							6
	%	100							100
DİŞ BİLEMEK	Mean	4.67				5.00			4.75
	N	3				1			4
	%	73.70				26.30			100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 8. 1. da verilmiştir.

“Bükemediği Eli Öpmek” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Şapka Çıkarmak” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri

tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Riyakârlık” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Baltalama” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 8. 2. Spor Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
BÜKEMDİĞİ ELİ ÖPMEK	Gruplar arası Grup içi	6 353	32.74** 0.73	44.94	0.00
ŞAPKA ÇIKARMAK	Gruplar arası Grup içi	6 353	45.24** 0.72	62.61	0.00
RİYAKARLIK	Gruplar arası Grup içi	6 353	40.54** 0.77	52.81	0.00
BALTALAMA	Gruplar arası Grup içi	6 353	33.85** 0.84	40.53	0.00
DİŞ BİLEMEK	Gruplar arası Grup içi	6 353	0.08** 0.33	0.25	0.66

** : p<0.01

Tablo 8. 2. ye göre p olasılık değeri “Bükemediği Eli Öpmek”, “Şapka Çıkarmak”, “Riyakârlık”, “Baltalama” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Tablo 8. 2. tabloya göre p olasılık değeri yalnızca “Diş Bilemek” metaforu için anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

Tablo 9. 1. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	OPLAM
ÜVEY EVLAT	Mean	3.59	1.62	1.98	1.57	3.08	1.02	1.00	2.14
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	40.50	12.60	15.40	13.20	10.00	6.50	1.80	100
AİLENİN FERDİ	Mean	1.44	3.68	3.85	4.17	2.28	4.67	4.14	3.31
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	10.50	18.50	19.40	22.70	4.80	19.20	4.90	100
ŞAMAR OĞLANI	Mean	3.57	2.40	2.45	2.08	2.36	1.65	1.00	2.48
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	34.90	16.20	16.50	15.20	6.60	9.10	1.60	100
YEDEK OYUNCU	Mean	3.75	4.30	4.78	3.69	2.76	4.06	3.00	3.95
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	22.90	18.20	20.20	16.90	4.90	14.00	3.00	100
MAŞA	Mean	5.00							5.00
	N	12							12
	%	100							100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 9. 1. da verilmiştir.

“Üvey Evlat” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ailenin Ferdi” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Şamar Oğlanı” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yedek Oyuncu” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 9. 2. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
ÜVEY EVLAT	Gruplar arası Grup içi	6 353	53.79** 0.67	80.79	0.00
AİLENİN FERDİ	Gruplar arası Grup içi	6 353	84.41** 0.74	113.42	0.00
ŞAMAR OĞLANI	Gruplar arası Grup içi	6 353	29.96** 0.867	34.57	0.00
YEDEK OYUNCU	Gruplar arası Grup içi	6 353	17.59** 1.04	16.95	0.00

** : p<0.01

Tablo 9. 2. ye göre p olasılık değeri “Üvey Evlat”, “Ailenin Ferdi”, “Şamar Oğlanı”, “Yedek Oyuncu” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Fakat “Maşa” metaforu sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 10. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
İMECE	Mean	3.06	3.90	4.13	4.29	2.92	4.53	4.21	3.84
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	19.30	16.90	18.00	20.20	5.30	16.10	4.30	100
ABİ-KARDEŞ	Mean	3.13	4.02	4.10	3.95	3.08	4.31	2.86	3.73
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	20.20	17.90	18.30	19.10	5.70	15.70	3.00	100
SABUN KÖPÜĞÜ	Mean	2.62	1.65	1.92	1.63	1.88	1.04	1.00	1.83
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	34.50	15.00	17.40	16.10	7.10	7.70	2.10	100
KURTLAR SOFRASI	Mean	2.85	2.03	2.21	2.12	2.00	1.12	1.00	2.11
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	32.60	16.10	17.50	18.20	6.60	7.20	1.80	100
ZENCİ BEYAZ AYRIMI	Mean			5.00					5.00
	N			10					10
	%			100					100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 10. 1. da verilmiştir.

“İmece” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Abi-Kardeş” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sabun Köpüğü” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kurtlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 10. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İMECE	Gruplar arası Grup içi	6 353	19.74** 0.54	36.50	0.00
ABİ-KARDEŞ	Gruplar arası Grup içi	6 353	14.26** 0.47	30.55	0.00
SABUN KÖPÜĞÜ	Gruplar arası Grup içi	6 353	16.60** 0.53	31.10	0.00
KURTLAR SOFRASI	Gruplar arası Grup içi	6 353	19.02** 0.80	23.85	0.00

** : p<0.01

Tablo 10. 2. ye göre p olasılık değeri “İmece”, “Abi-Kardeş”, “Sabun Köpüğü”, “Kurtlar Sofrası” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Fakat “Zenci-Beyaz Ayrımı” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 11. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören veya Toplantıları İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
RÜYA	Mean	1.46	2.03	1.30	2.85	1.92	2.90	3.21	2.08
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	17	16.30	10.40	24.80	6.40	19.00	6.00	100
KABUS	Mean	2.43	1.03	1.05	1.11	2.64	1.00	1.00	1.49
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	39.30	11.50	11.70	13.40	12.30	9.10	2.60	100
ESİR KAMPI	Mean	2.97	1.07	1.53	1.15	2.16	1.00	1.00	1.6833
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	42.60	10.60	15.20	12.40	8.90	8.10	2.30	100
DOSTLAR MECLİSİ	Mean	2.48	3.80	3.32	4.00	2.76	4.20	5.00	3.4667
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	17.30	18.30	15.90	20.80	5.50	16.50	5.60	100
ANGARYA	Mean	5.00			5.00		5.00		5.00
	N	1			1		2		4.00
	%	25.00			25.00		50.00		100
İŞKENCE	Mean				4.00				4.00
	N				1				1
	%				100				100
VAZİFE	Mean	5.00		5.00	4.87				4.97
	N	50		40	23				113
	%	44.50		35.60	19.90				100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 11. 1. da verilmiştir.

“Rüya” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kâbus” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Esir Kampı” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dostlar Meclisi” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 11. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören veya Toplantıları İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
RÜYA	Gruplar arası Grup içi	6 353	26.61** 0.61	43.64	0.00
KABUS	Gruplar arası Grup içi	6 353	26.32** 0.44	59.54	0.00
ESİR KAMPI	Gruplar arası Grup içi	6 353	36.75** 0.52	70.75	0.00
DOSTLAR MECLİSİ	Gruplar arası Grup içi	6 353	30.46** 0.81	37.49	0.00
VAZİFE	Gruplar arası Grup içi	6 353	0.16** 0.02	6.57	0.00

** : p<0.01

Tablo 11. 2. ye göre p olasılık değeri “Rüya”, “Kabus”, “Esir Kampı”, “Dostlar Meclisi”, “Vazife” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Fakat “Angarya”, ve “İşkence” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 12. 1. Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici-Personel İlişisini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
SABUN KÖPÜĞÜ	Mean	3.29	1.77	2.08	1.82	2.92	1.06	1.00	2.15
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	37.00	13.70	16.10	15.20	9.40	6.70	1.80	100
BUZ GİBİ	Mean	3.13	1.73	2.07	1.77	2.44	1.06	1.00	2.06
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	36.70	14.00	16.70	15.50	8.20	7.00	1.90	100
EMİR-KOMUTA	Mean	3.41	2.93	4.37	2.89	2.80	3.20	3.93	3.34
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	24.60	14.60	21.80	15.60	5.80	13.00	4.60	100
ABİ-KARDEŞ	Mean	2.35	3.90	3.33	3.82	2.52	3.82	4.21	3.32
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	17.10	19.60	16.70	20.80	5.30	15.60	4.90	100
EL İYİSİ	Mean	5.00		4.00	4.00		4.50		4.28
	N	13		28	10		2		53
	%	28.60		49.30	18.10		4.00		100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 12. 1. da verilmiştir.

“Sabun Köpüğü” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Buz Gibi” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Emir-Komuta” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Abi-Kardeş” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) , Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

(ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 12. 2. Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici-Personel İlişisini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
SABUN KÖPÜĞÜ	Gruplar arası	6	36.72**	61.27	0.00
	Grup içi	353	0.60		
BUZ GİBİ	Gruplar arası	6	29.84**	49.79	0.00
	Grup içi	353	0.60		
EMİR-KOMUTA	Gruplar arası	6	16.60**	20.36	0.00
	Grup içi	353	0.82		
ABİ-KARDEŞ	Gruplar arası	6	26.36**	39.74	0.00
	Grup içi	353	0.66		
EL İYİSİ	Gruplar arası	6	3.12**	9.92	0.00
	Grup içi	353	0.31		

** : p<0.01

Tablo 12. 2. ye göre p olasılık değeri “sabun köpüğü”, “buz gibi”, “emir-komuta”, “abi-kardeş”, “el iyisi” metaforları anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Tablo 13. 1. Spor Kuruluşlarında Yönetin Anlayışını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
AST-ÜST	Mean	3.39	3.60	4.12	4.62	3.24	3.92	5.00	3.89
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	21.10	15.40	17.60	21.40	5.80	13.70	5.00	100
KRALLIK	Mean	3.10	1.25	1.83	2.05	2.44	1.20	1.00	2.01
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	37.40	10.40	15.20	18.40	8.40	8.20	1.90	100
ORKESTRA	Mean	1.57	3.42	3.45	3.34	2.28	4.18	4.93	3.05
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	12.50	18.70	18.90	19.80	5.20	18.70	6.30	100
SALLA BAŞI AL MAAŞI	Mean	4.24	2.83	2.25	1.74	2.44	1.27	1.00	2.57
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	39.90	18.40	14.60	12.20	6.60	6.70	1.50	100
AHKAM KESME	Mean	5.00							5.00
	N	2							2
	%	100							100
BİTSEDE GİTSEK	Mean	5.00							5.00
	N	2							2
	%	100							100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 13. 1. da verilmiştir.

“Ast-Üst” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Krallık” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ÇÜ(BESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Orkestra” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Salla Baş Al Maaşı” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 13. 2. Spor Kuruluşlarında Yönetin Anlayışını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
AST-ÜST	Gruplar arası Grup içi	6 353	15.31** 0.54	28.61	0.00
KRALLIK	Gruplar arası Grup içi	6 353	31.89** 0.86	36.96	0.00
ORKESTRA	Gruplar arası Grup içi	6 353	56.61** 0.68	83.06	0.00
SALLA BAŞI AL MAAŞI	Gruplar arası Grup içi	6 353	69.44** 0.86	80.69	0.00

** : p<0.01

Tablo 13. 2. ye göre p olasılık değeri “ast-üst”, “krallık”, “orkestra”, “salla başı al maaşı” metaforları anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Fakat “ahkam kesme”, “bitsede gitsek” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 14. 1. Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
	GSGM		İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
FİLDİŞİ KULE	Mean	4.10	1.10	1.28	1.28	1.84	1.02	1.00	1.93
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	51.50	9.50	11.10	12.00	6.60	7.20	2.00	100
YOLGEÇEN HANI	Mean	1.43	1.03	1.00	1.05	1.60	1.00	1.00	1.16
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	29.70	14.90	11.40	16.30	9.60	11.80	3.40	100
DOSTLAR SOFRASI	Mean	2.15	3.4	4.05	3.37	2.48	3.73	4.07	3.21
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	16.20	17.70	21.00	19.00	5.40	15.80	4.90	100
MEVLANA TEKKESİ	Mean	2.07	4.00	4.32	4.25	2.16	4.24	4.93	3.57
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	14.00	18.70	20.10	21.50	4.20	16.20	5.40	100
RANDEVU TALEBİ	Mean				5.00				5.00
	N				12				12
	%				100				100
ÖZEL MÜLK	Mean	5.00							5.00
	N	18							18
	%	100							100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 14. 1. da verilmiştir.

“Fildişi Kule” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yolgeçen Hanı” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dostlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Mevlana Tekkesi” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 14. 2. Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
FİLDİŞİ KULE	Gruplar arası Grup içi	6 353	92.99** 0.51	181.36	0.00
YOLGEÇEN HANI	Gruplar arası Grup içi	6 353	2.65** 0.221	11.99	0.00
DOSTLAR SOFRASI	Gruplar arası Grup içi	6 353	30.20** 0.833	36.24	0.00
MEVLANA TEKKESİ	Gruplar arası Grup içi	6 353	61.36** 0.697	88.05	0.00

** : p<0.01

Tablo 14. 2. ye göre p olasılık değeri “Fildişi Kule”, “Yolgeçen Hanı”, “Dostlar Sofrası”, “Mevlana Tekkesi” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Fakat “Randevu Talebi” ve “Özel Mülk” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 15. 1. Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİMA	GSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
BUKALEMUN	Mean	3.03	4.25	4.22	4.85	2.56	4.79	5.00	4.04
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	18.10	17.50	17.40	21.60	4.40	16.10	4.80	100
CİVA	Mean	2.98	4.25	4.22	4.78	2.36	4.76	5.00	4.00
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	18.00	17.70	17.60	21.60	4.10	16.20	4.90	100
KALAS	Mean	2.97	1.82	1.77	1.38	2.52	1.16	1.00	1.94
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	37.00	15.60	15.20	12.90	9.00	8.20	2.00	100
TAŞDEVİRİ	Mean	2.92	1.82	1.77	1.38	2.92	1.16	1.00	1.95
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	36.10	15.50	15.10	12.80	10.40	8.10	2.00	100
SABİT FİKİRLİ	Mean					5.00			5.00
	N					5			5
	%					100			100
DENEME YANILMA	Mean				5.00				5.00
	N				1				1
	%				100				100
DİNAZOR	Mean	4.82					3.25		4.17
	N	17					12		29
	%	67.80					32.20		100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 15. 1. da verilmiştir.

“Bukalemun” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Civa” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana

Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kalas” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Taş Devri” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 15. 2. Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
BUKALEMUN	Gruplar arası	6	38.39**	84.23	0.00
	Grup içi	353	0.46		
CİVA	Gruplar arası	6	41.13**	87.90	0.00
	Grup içi	353	0.47		
KALAS	Gruplar arası	6	27.43**	61.78	0.00
	Grup içi	353	0.45		
TAŞDEVİRİ	Gruplar arası	6	28.67**	56.24	0.00
	Grup içi	353	0.51		
DİNAZOR	Gruplar arası	6	17.42**	69.98	0.00
	Grup içi	353	0.25		

** : p<0.01

Tablo 15. 2. ye göre p olasılık değeri “Bukalemun”, “Civa”, “Kalas”, “Taş Devri”, “Dinozor” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Sabit Fikirli” ve “Deneme Yanılma” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 16. 1. Spor Kuruluşlarını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
ARI KOVANI	Mean	1.71	2.78	3.133	4.00	2.56	3.96	3.86	2.99
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	13.80	15.5	17.50	24.20	5.90	18.00	5.00	100
KURTLAR SOFRASI	Mean	3.73	2.22	2.27	2.38	2.24	1.27	1.00	2.44
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	36.80	15.10	15.50	17.60	6.40	7.00	1.60	100
DEDİKODU YUVASI	Mean	3.96	2.33	2.22	2.31	3.24	1.35	1.00	2.58
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	37.10	15.10	14.30	16.10	8.70	7.10	1.50	100
ORKESTRA	Mean	1.79	3.38	3.10	3.28	2.12	4.04	4.69	2.98
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	14.50	18.90	17.30	19.80	4.90	18.40	6.10	100
CADI KAZANI	Mean	5.00		4.40					4.73
	N	6		5					11
	%	57.70		42.30					100
EVİM	Mean				5.00		4.00		4.20
	N				1		4		5
	%				23.80		76.20		100
BİZANS	Mean		4.00		4.87				4.87
	N		2		31				31
	%		9.10		100				100
ÇORBA	Mean	5.00							5.00
	N	6							6
	%	100							100
DİNGONUN AHIRI	Mean	5.00							4.89
	N	16							18
	%	90.90							100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 16. 1. da verilmiştir.

“Arı Kovanı” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kurtlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dedikodu Yuvası” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Orkestra” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 16. 2. Spor Kuruluşlarını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
ARI KOVANI	Gruplar arası Grup içi	6 353	45.54** 0.76	59.82	0.00
KURTLAR SOFRASI	Gruplar arası Grup içi	6 353	41.02** 0.59	68.69	0.00
DEDİKODU YUVASI	Gruplar arası Grup içi	6 353	50.64** 0.58	86.78	0.00
ORKESTRA	Gruplar arası Grup içi	6 353	41.87** 0.64	65.22	0.00
CADI KAZANI	Gruplar arası Grup içi	6 353	0.98** 0.13	7.36	0.00

** : p<0.01

Tablo 16. 2. ye göre p olasılık değeri “Arı Kovanı”, “Kurtlar Sofrası”, “Dedikodu Yuvası”, “Orkestra”, “Cadı Kazanı” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Evim”, “Bizans”, “Çorba” ve “Dingonun Ahır” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 17. 1. Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
ARKASI SAĞLAM	Mean	4.49	3.32	3.98	3.26	3.92	1.86	2.79	3.53
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	30.80	15.70	18.80	16.70	7.70	7.20	3.10	100
VELİAHT SİSTEMİ	Mean	4.11	1.60	2.00	2.28	3.60	1.22	1.07	2.46
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	40.40	10.80	13.50	16.70	10.10	6.80	1.70	100
AHBAP-ÇAVUŞ	Mean	4.33	2.57	2.58	2.72	3.84	1.39	2.71	2.95
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	35.40	14.50	14.60	16.60	9.00	6.40	3.60	100
İŞİN EHL-İ	Mean	1.66	3.32	3.22	4.17	2.40	4.75	5.00	3.25
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	12.30	17.00	16.50	23.20	5.10	16.90	6.00	100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 17. 1. de verilmiştir.

“Arkası Sağlam” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Veliaht Sistemi” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve

Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ahbap-Çavuş” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“İşin Ehl-i” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 17. 2. Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
ARKASI SAĞLAM	Gruplar arası Grup içi	6 353	41.55** 0.96	43.08	0.00
VELİAHT SİSTEMİ	Gruplar arası Grup içi	6 353	71.97** 1.04	69.46	0.00
AHBAP-ÇAVUŞ	Gruplar arası Grup içi	6 353	54.48** 0.84	64.64	0.00
İŞİN EHL-İ	Gruplar arası Grup içi	6 353	74.75** 0.85	88.24	0.00

** : p<0.01

Tablo 17. 2. ye göre p olasılık değeri “Arkası Sağlam”, “Veliaht Sistemi”, “Ahbap-Çavuş”, “İşin Ehl-i” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Tablo 18. 1. Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanların Kendilerini İfade Ettikleri Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
KÖR DÜĞÜM	Mean	2.88	1.57	1.80	1.71	2.44	1.39	1.86	1.99
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	34.90	13.10	15.00	15.40	8.50	9.50	3.60	100
GÜLLÜK GÜLİSTANLIK	Mean	1.47	2.79	3.12	2.68	1.88	3.02	3.64	2.51
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	14.20	18.50	20.70	19.30	5.20	16.40	5.70	100
YORGUN SAVAŞÇI	Mean	3.29	2.87	2.93	3.71	3.24	3.61	2.36	3.24
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	24.60	14.70	15.10	20.70	6.90	15.20	2.80	100
KAHRAMAN	Mean	1.41	1.75	1.78	2.78	2.08	2.51	2.21	2.00
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	17.00	14.50	14.80	25.10	7.20	17.00	4.30	100
BELKEMİĞİ	Mean				5.00				5.00
	N				1				1
	%				100				100
DİKEN ÜSTÜNDE	Mean				5.00				5.00
	N				1				1
	%				100				100
BATAKLIK GÜLÜ	Mean	5.00	5.00						5.00
	N	2	2						4
	%	50.00	50.00						100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 18. 1. da verilmiştir.

“Kördüğüm” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Güllük Gülistanlık” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye

Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yorgun Savaşçı” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kahraman” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 18. 2. Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanların Kendilerini İfade Ettikleri Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KÖR DÜĞÜM	Gruplar arası	6	18.48**	37.03	0.00
	Grup içi	353	0.50		
GÜLLÜK GÜLİSTANLIK	Gruplar arası	6	27.15**	52.92	0.00
	Grup içi	353	0.51		
YORGUN SAVAŞÇI	Gruplar arası	6	7.70**	14.04	0.00
	Grup içi	353	0.55		
KAHRAMAN	Gruplar arası	6	15.00**	27.59	0.00
	Grup içi	353	0.54		

** : p<0.01

Tablo 18. 2. ye göre p olasılık değeri “Kördüğüm”, “Güllük Gülistanlık”, “Yorgun Savaşçı”, “Kahraman” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0,01). Fakat

“Belkemiği”, “Diken Üstünde Oturmak” ve “Bataklık Gülü” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 19. 1. Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikayelerini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
GÜNEŞ	Mean	2.38	4.45	2.93	4.34	1.68	4.84	5.00	3.56
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	16.20	20.80	13.70	22.00	3.30	18.50	5.50	100
SÖNMÜŞ YILDIZ	Mean	2.64	1.08	2.45	1.49	2.32	1.00	1.00	1.83
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	34.80	9.80	22.30	14.70	8.80	7.40	2.10	100
KUTUP YILDIZI	Mean	1.98	4.43	3.37	4.32	1.80	4.84	5.00	3.54
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	13.50	20.90	15.90	22.10	3.50	18.60	5.50	100
SİSLİ HAVA	Mean	2.99	1.08	2.37	1.60	2.88	1.00	1.00	1.96
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	36.80	9.20	20.10	14.70	10.20	6.90	2.00	100
DEPRESYON	Mean				5.00				5.00
	N				2				2
	%				100				100
MAZİDE KALAN HOŞ SEDA	Mean	5.00							5.00
	N	6							6
	%	100							100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 19. 1. da verilmiştir.

“Güneş” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sönmüş Yıldız” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü

(İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kutup Yıldızı” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sisli Hava” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 19. 2. Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikayelerini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
GÜNEŞ	Gruplar arası	6	71.50**	59.01	0.00
	Grup içi	353	1.21		
SÖNMÜŞ YILDIZ	Gruplar arası	6	28.49**	28.32	0.00
	Grup içi	353	1.01		
KUTUP YILDIZI	Gruplar arası	6	81.667**	74.01	0.00
	Grup içi	353	1.103		
SİSLİ HAVA	Gruplar arası	6	39.29**	40.11	0.00
	Grup içi	353	0.98		

** : p<0.01

Tablo 19. 2. ye göre p olasılık değeri “Güneş”, “Sönmüş Yıldız”, “Kutup Yıldızı”, “Sisli Hava” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0,01). Fakat “Depresyon” ve “Mazide Kalan Hoş Seda” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 20. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini İfade Eden Metaforların Yüzde ve Ortalamaları

	Kurumlar								
		GSGM	İGSİM	AGSİM	TFF	ÇÜBESYO	TMOK	TASKK	TOPLAM
İTAATKAR	Mean	3.29	4.33	4.32	4.74	3.08	4.92	5.00	4.17
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	19.10	17.30	17.30	20.50	5.10	16.10	4.70	100
İSYANKAR	Mean	2.28	1.42	1.85	1.49	2.08	1.20	1.00	1.71
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	32.10	13.80	18.00	15.70	8.40	9.60	2.30	100
MÜZAKEREİ	Mean	2.28	2.08	1.97	2.69	2.40	2.96	2.07	2.36
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	23.30	14.70	13.90	20.60	7.10	17.10	3.40	100
EHL-İ KEYF	Mean	4.01	2.55	2.9	1.68	3.04	1.43	1.00	2.63
	N	87	60	60	65	25	49	14	360
	%	36.90	16.20	18.40	11.50	8.00	7.40	1.50	100
SALLAPATİ	Mean	4.83							4.83
	N	6							6
	%	100							100

Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 20. 1. da verilmiştir.

“İtaatkâr” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

“İsyankâr” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Müzakereci” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe

doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ehl-i Keyf” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 20. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini İfade Eden Metaforlar İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İTAATKÂR	Gruplar arası	6	26.41**	63.77	0.00
	Grup içi	353	0.41		
İSYANKÂR	Gruplar arası	6	10.05**	18.90	0.00
	Grup içi	353	0.53		
MÜZAKERECİ	Gruplar arası	6	6.74**	9.65	0.00
	Grup içi	353	0.69		
EHL-İ KEYF	Gruplar arası	6	56.99**	77.26	0.00
	Grup içi	353	0.74		

** : p<0.01

Tablo 20. 2. ye göre p olasılık değeri “İtaatkâr”, “İsyankar”, “Müzakereci”, “Ehl-i Keyf” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0,01). Fakat “Sallapati” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 21. 1. Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
İMECE	Mean	3.82	3.44	4.08	3.63
	N	111	214	35	360
	%	32.60	56.50	11.00	100
KAPALIKUTU	Mean	1.97	1.91	1.62	1.91
	N	111	214	35	360
	%	31.90	59.80	8.30	100
ARAPSAÇI	Mean	2.16	2.30	2.22	2.26
	N	111	214	35	360
	%	29.60	60.80	9.60	100
GÜLLÜKGÜLİSTANLIK	Mean	2.69	2.41	2.45	2.51
	N	111	214	35	360
	%	33.10	57.30	9.50	100
ALGÜLÜMVERGÜLÜM	Mean	5.00	4.50		4.71
	N	3	4		7
	%	45.50	54.50		100
LAÇKA	Mean	5.00	5.00	5.00	5.00
	N	6	17	1	24
	%	25.00	70.80	4.20	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 21. 1. da verilmiştir.

“İmece” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kapalı Kutu” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Arapsaçı” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne

alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Güllük Gülistanlık” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Al gülüm Ver Gülüm” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 3’ünün, 214 memurdan ise 4’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Laçka” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 6’sının, 214 memurdan ise 17’sinin, 35 sözleşmeliden 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

Tablo 21. 2. Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İMECE	Gruplar arası	2	9.52**	7.09	0.00
	Grup içi	357	1.34		
KAPALIKUTU	Gruplar arası	2	1.60**	1.44	0.23
	Grup içi	357	1.11		
ARAPSAÇI	Gruplar arası	2	0.79**	0.93	0.39
	Grup içi	357	0.84		
GÜLLÜKGÜLİSTANLIK	Gruplar arası	2	2.86**	2.69	0.06
	Grup içi	357	1.06		
AL GÜLÜM VER GÜLÜM	Gruplar arası	2	0.42**	0.71	0.43
	Grup içi	357	0.60		

** : p<0.01

Tablo 21. 2. ye göre p olasılık değeri sadece “İmece” metaforu için anlamlı çıkmıştır (p < 0,01). “Kapalı Kutu”, “Arapsaçı”, “Güllük Gülistanlık”, “Al Gülüm Ver Gülüm” metaforları için anlamlı çıkmamıştır (p > 0,05). Fakat “Laçka” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için buna ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 22. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
		YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM
BAŞINABUYRUK	Mean	2.00	2.36	2.20	2.24
	N	111	214	35	360
	%	27.50	62.90	9.60	100
TEPEDEN İNME	Mean	2.22	2.81	2.46	2.59
	N	111	214	35	360
	%	26.30	64.50	9.20	100
MUCİZE	Mean	2.75	2.02	1.88	2.23
	N	111	214	35	360
	%	37.90	53.90	8.20	100
TIKIR TIKIR İŞLEYEN SAAT	Mean	2.65	2.49	3.03	2.59
	N	111	214	35	360
	%	32.50	57.10	11.40	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 22. 1. da verilmiştir.

“Başına Buyruk” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tepeden İnme” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Mucize” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 22. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
BAŞINABUYRUK	Gruplar arası	2	5.01**	4.17	4.16
	Grup içi	357	1.20		
TEPEDEN İNME	Gruplar arası	2	13.38**	9.29	9.29
	Grup içi	357	1.44		
MUCİZE	Gruplar arası	2	21.52**	12.82	12.81
	Grup içi	357	1.68		
TIKIR TIKIR İŞLEYEN SAAT	Gruplar arası	2	4.71**	4.87	4.86
	Grup içi	357	0.97		

** : p<0.01

Tablo 22. 2. ye göre p olasılık değeri “Başına Buyruk”, “Tepeden İnme”, “Mucize”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforları için anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

Tablo 23. 1. Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
TABU	Mean	1.69	1.61	1.26	1.60
	N	111	214	35	360
	%	32.60	59.80	7.60	100
KANUN	Mean	4.60	4.43	4.57	4.49
	N	111	214	35	360
	%	31.60	58.50	9.90	100
DELİ ZIRVASI	Mean	1.82	2.12	2.23	2.04
	N	111	214	35	360
	%	27.50	61.90	10.60	100
KLİŞE	Mean	4.04	4.10	4.60	4.13
	N	111	214	35	360
	%	30.10	59.00	10.80	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 23. 1. da verilmiştir.

“Tabu” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne

alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kanun” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Deli Zırvası” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Klişe” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 23. 2. Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
TABU	Gruplar arası	2	2.56**	3.07	0.05
	Grup içi	357	0.83		
KANUN	Gruplar arası	2	1.28**	1.73	0.17
	Grup içi	357	0.74		
DELİ ZIRVASI	Gruplar arası	2	4.02**	4.52	0.01
	Grup içi	357	0.89		
KLİŞE	Gruplar arası	2	4.44**	7.47	0.00
	Grup içi	357	0.59		

** : p<0.01

Tablo 23. 2. ye göre p olasılık değeri “Klişe” ($p < 0.01$) metaforu, “Tabu” ve “Deli Zırvası” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.05$). Fakat “Kanun” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 24. 1. Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
		YÖNETİCİ	UR	EŞMELİ	AM
TERAZİ	Mean	2.29	2.59	2.68	2.82
	N	11	214	35	360
	%	5.10	54.70	9.30	100
AHBAP-ÇAVUŞ	Mean	2.15	2.86	2.71	2.63
	N	11	214	35	360
	%	5.30	64.70	10.00	100
KEVGİR	Mean	1.56	1.88	1.51	1.75
	N	11	214	35	360
	%	7.6	64.0	8.4	100
AL GÜLÜM VER GÜLÜM	Mean	1.68	2.08	1.74	1.93
	N	11	214	35	360
	%	5.90	64.30	8.80	100
BOZUK TARTI	Mean	1.75	5.00		4.86
	N	4	3		7
	%	5.90	44.10		100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 24. 1. da verilmiştir.

“Terazi” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ahbap-Çavuş” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kevgir” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Yönetici”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Al Gülüm Ver Gülüm” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne

alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Bozuk Tartı” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ünün, 214 memurdan ise 3’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 24. 2. Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
TERAZİ	Gruplar arası Grup içi	2 357	18.45** 1.65	11.19	0.00
AHBAP-ÇAVUŞ	Gruplar arası Grup içi	2 357	18.39** 1.65	11.14	0.00
KEVGİR	Gruplar arası Grup içi	2 357	4.85** 1.25	3.87	0.02
AL GÜLÜM VER GÜLÜM	Gruplar arası Grup içi	2 357	6.49** 1.48	4.38	0.01
BOZUK TARTI	Gruplar arası Grup içi	2 357	0.11** 0.15	0.71	0.43

** : p<0.01

Tablo 24. 2. ye göre p olasılık değeri “Terazi”, “Ahbap-Çavuş” (p < 0.01) metaforları ile “Kevgir”, “Al Gülüm Ver Gülüm” (p < 0.05) metaforları için anlamlı çıkmıştır. “Bozuk Tartı” metaforu ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

Tablo 25. 1. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	YÖNETİCİ		MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM
BÖCEK	Mean	1.59	1.95	2.00	1.85
	N	111	214	35	360
	%	26.60	62.90	10.50	100
KAHRAMAN	Mean	2.26	1.72	1.91	1.91
	N	111	214	35	360
	%	36.60	53.60	9.80	100
ETKİSİZ ELEMEN	Mean	2.11	3.00	3.22	2.75
	N	111	214	35	360
	%	23.70	64.90	11.40	100
GÖZBEBEĞİ	Mean	2.56	1.92	1.63	2.09
	N	111	214	35	360
	%	37.80	54.70	7.06	100
KÖLE	Mean	5.00	4.87		4.93
	N	6	8		14
	%	43.50	56.50		100
STRES TOPU	Mean	5.00	5.00	5.00	5.00
	N	2	6	2	10
	%	20.00	60.00	20.00	100
BABACAN	Mean	5.00			5.00
	N	1			1
	%	100			100
GİŞE MEMURU	Mean		5.00		5.00
	N		1		1
	%		100		100
PASİFİZE	Mean		5.00		5.00
	N		1		1
	%		100		100
JOKER	Mean	5.00	5.00	5.00	5.00
	N	4	22	12	38
	%	10.50	57.90	31.06	100
İŞ BİTİRİCİ	Mean	5.00	5.00		5.00
	N	1	4		5
	%	20.00	80.00		100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 25. 1. da verilmiştir.

“Böcek” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten

küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kahraman” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Etkisiz Eleman” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Gözbebeği” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Köle” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 6’sının, 214 memurdan ise 8’inin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Stres Topu” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 6’sının ve 35 sözleşmeli çalışandan ise 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

“Babacan” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden yalnızca 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Memur ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Gişe Memuru” metaforunu “diğer” kısmına 214 memurdan yalnızca 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Pasifize” metaforunu “diğer” kısmına 214 memurdan yalnızca 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Joker” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ünün, 214 memurdan 22’sinin ve 35 sözleşmeli çalışandan ise 12’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

“İş Bitirici” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 1’inin, 214 memurdan ise 4’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 25. 2. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
BÖCEK	Gruplar arası	2	5.15**	4.81	0.01
	Grup içi	357	1.07		
KAHRAMAN	Gruplar arası	2	10.72**	11.42	0.00
	Grup içi	357	0.94		
ETKİSİZ ELEMAN	Gruplar arası	2	33.56**	18.64	0.00
	Grup içi	357	1.80		
GÖZBEBEĞİ	Gruplar arası	2	18.98**	20.59	0.00
	Grup içi	357	0.92		
KÖLE	Gruplar arası	2	0.54**	0.74	0.40
	Grup içi	357	0.73		

** : p<0.01

Tablo 25. 2. ye göre p olasılık değeri “Böcek”, “Kahraman”, “Etkisiz Eleman”, “Gözbebeği” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p \leq 0.01$). Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri “Böcek” metaforu için 0,009 çıkmış ve bu değer bir üst değer olan 0.01’e yuvarlanmıştır. “Köle” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$). Fakat “Stres Topu”, “Babacan”, “Gişe Memuru”, “Pasifize”, “Joker” ve “İş Bitirici” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 26. 1. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
ANGARYA	Mean	1.60	1.92	1.97	1.83
	N	111	214	35	360
	%	27.10	62.50	10.50	100
OYUN	Mean	4.37	3.98	4.34	4.14
	N	111	214	35	360
	%	32.60	57.20	10.20	100
İŞKENCE	Mean	1.26	1.41	1.43	1.36
	N	111	214	35	360
	%	28.50	61.30	10.20	100
ZULÜM	Mean	1.22	1.31	1.40	1.29
	N	111	214	35	360
	%	29.10	60.30	10.60	100
EKMEK PARASI	Mean	5.00	5.00	5.00	5.00
	N	2	14	3	19
	%	10.50	73.70	15.80	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 26. 1. da verilmiştir.

“Angarya” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Oyun” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“İşkence” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Zulüm” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten

küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Ekmek Parası” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 14’ünün ve 35 sözleşmeliden ise 3’ünün tanımladığı görülebilmektedir.

Tablo 26. 2. Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
ANGARYA	Gruplar arası	2	4.07**	4.83	0.00
	Grup içi	357	0.84		
OYUN	Gruplar arası	2	6.33**	4.43	0.01
	Grup içi	357	1.43		
İŞKENCE	Gruplar arası	2	0.85**	1.66	0.19
	Grup içi	357	0.51		
ZULÜM	Gruplar arası	2	0.55**	1.46	0.23
	Grup içi	357	0.38		

** : p<0.01

Tablo 26. 2. ye göre p olasılık değeri “Angarya”, “Oyun” metaforu için anlamlı çıkmıştır ($p \leq 0.01$). “İşkence”, “Zulüm” metaforları için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$). Fakat “Ekmek Parası” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 27. 1. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
SORGUYA ÇEKME	Mean	1.43	2.01	2.11	1.84
	N	111	214	35	360
	%	24.00	64.90	11.20	100
TATLI SERT	Mean	4.24	3.81	4.28	3.99
	N	111	214	35	360
	%	32.80	56.80	10.40	100
YARGISIZ İNFAZ	Mean	1,51	2.04	2.08	1.88
	N	111	214	35	360
	%	24.80	64.50	10.80	100
ALADAĞLAR KADAR SERİN	Mean	1.47	1.56	1.57	1.53
	N	111	214	35	360
	%	29.50	60.50	10.00	100
CEMAAT	Mean	4.81	4.42	3.65	4.36
	N	21	48	17	86
	%	26.90	56.50	16.50	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 27. 1. da verilmiştir.

“Sorguya Çekme” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tatlı Sert” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yargısız İnfaz” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru

yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Aladağlar Kadar Serin” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Cemaat” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 21’inin, 214 memurdan 48’inin ve 35 sözleşmeliden ise 17’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

Tablo 27. 2. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
SORGUYA ÇEKME	Gruplar arası	2	13.60**	12.89	0.00
	Grup içi	357	1.05		
TATLI SERT	Gruplar arası	2	8.26**	5.65	0.00
	Grup içi	357	1.46		
YARGISIZ İNFAZ	Gruplar arası	2	11.00**	9.94	0.00
	Grup içi	357	1.12		
ALADAĞLAR KADAR SERİN	Gruplar arası	2	0.34**	0.44	0.64
	Grup içi	357	0.78		
CEMAAT	Gruplar arası	2	6.52**	8.90	0.00
	Grup içi	357	0.73		

** : p<0.01

Tablo 27. 2. ye göre p olasılık değeri “Sorguya Çekme”, “Tatlı Sert”, “Yargısız İnfaz”, “Cemaat” metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Fakat “Aladağlar Kadar Serin” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

Tablo 28. 1. Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda, Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
		YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM
BÜKEMDİĞİ ELİ ÖPMEK	Mean	2.47	1.96	1.91	2.11
	N	111	214	35	360
	%	36.10	55.10	8.80	100
ŞAPKA ÇIKARMAK	Mean	2.66	2.07	1.97	2.24
	N	111	214	35	360
	%	36.50	55.00	8.50	100
RİYAKÂRLIK	Mean	2.27	2.78	2.54	2.60
	N	111	214	35	360
	%	26.90	63.60	9.50	100
BALTALAMA	Mean	1.74	2.16	1.97	2.01
	N	111	214	35	360
	%	26.70	63.80	9.50	100
ŞAKŞAKÇI	Mean	5.00	5.00	5.00	5
	N	2	3	1	6
	%	33.30	50.00	16.70	100
DİŞ BİLEMEK	Mean	4.50	5.00		4.75
	N	2	2		4
	%	47.40	52.60		100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 28. 1. da verilmiştir.

“Bükemediği Eli Öpmek” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Şapka Çıkarmak” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Riyakârlık” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Baltalama” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Şaşkşakçı” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 3’ünün ve 35 sözleşmeliden ise 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

“Diş Bilemek” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 28. 2. Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda, Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre İçin Yapılan Anova Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
BÜKEMDİĞİ ELİ ÖPMEK	Gruplar arası	2	10.28**	8.47	0.00
	Grup içi	357	1.21		
ŞAPKA ÇIKARMAK	Gruplar arası	2	13.86**	9.92	0.00
	Grup içi	357	1.40		
RİYAKÂRLIK	Gruplar arası	2	9.75**	7.04	0.00
	Grup içi	357	1.39		
BALTALAMA	Gruplar arası	2	6.48**	4.77	0.00
	Grup içi	357	1.36		
DİŞ BİLEMEK	Gruplar arası	2	0.25**	1.0	0.42
	Grup içi	357	0.25		

** : p<0.01

Tablo 28. 2. ye göre p olasılık değeri “Bükemediği Eli Öpmek”, “Şapka Çıkarmak”, “Riyakârlık”, “Baltalama” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$).

Tablo 28. 2. ye göre p olasılık değeri yalnızca “Diş Bilemek” metaforu için anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 29. 1. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
ÜVEY EVLAT	Mean	1.82	2.28	2.29	2.14
	N	111	214	35	360
	%	26.20	63.40	10.40	100
AİLENİN FERDİ	Mean	3.64	3.08	3.63	3.31
	N	111	214	35	360
	%	33.90	55.50	10.70	100
ŞAMAR OĞLANI	Mean	2.14	2.61	2.71	2.47
	N	111	214	35	360
	%	26.60	62.70	10.70	100
YEDEK OYUNCU	Mean	3.80	3.97	4.28	3.95
	N	111	214	35	360
	%	29.70	59.70	10.60	100
MAŞA	Mean	5.00	5.00		5.00
	N	3	9		12
	%	25.00	75.00		100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 29. 1. da verilmiştir.

“Üvey Evlat” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ailenin Ferdi” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Şamar Oğlanı” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yedek Oyuncu” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Maşa” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 3’ünün, 214 memurdan 9’unun tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 29. 2. Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
ÜVEY EVLAT	Gruplar arası	2	8.31**	5.48	0.00
	Grup içi	357	1.52		
AİLENİN FERDİ	Gruplar arası	2	13.04**	6.27	0.00
	Grup içi	357	2.08		
ŞAMAR OĞLANI	Gruplar arası	2	9.42**	7.21	0.00
	Grup içi	357	1.31		
YEDEK OYUNCU	Gruplar arası	2	3.22**	2.47	0.08
	Grup içi	357	1.30		

** : p<0.01

Tablo 29. 2. ye göre p olasılık değeri “Üvey Evlat”, “Ailenin Ferdi”, “Şamar Oğlanı”, metaforları için anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri yalnızca “Yedek Oyuncu” metaforu için anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05). “Maşa” metaforu ise sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 30. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
İMECE	Mean	4.08	3.69	3.94	3.84
	N	111	214	35	360
	%	32.80	57.20	10.00	100
ABİ-KARDEŞ	Mean	3.84	3.64	3.97	3.73
	N	111	214	35	360
	%	31.70	58.00	10.30	100
SABUN KÖPÜĞÜ	Mean	1.60	1.94	1.88	1.83
	N	111	214	35	360
	%	27.00	63.00	10.00	100
KURTLAR SOFRASI	Mean	1.80	2.24	2.28	2.11
	N	111	214	35	360
	%	26.30	63.20	10.50	100
ZENCİ-BEYAZ AYRIMI	Mean			5.00	5.00
	N			10	10
	%			100	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 30. 1. da verilmiştir.

“İmece” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Abi-Kardeş” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sabun Köpüğü” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kurtlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Zenci-Beyaz Ayrımı” metaforunu “diğer” kısmına 35 Sözleşmeli çalışandan 10’unun tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Memur olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 30. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İMECE	Gruplar arası	2	5.76**	0.00	0.00
	Grup içi	357	0.83		
ABİ-KARDEŞ	Gruplar arası	2	2.53**	0.03	0.00
	Grup içi	357	0.69		
SABUN KÖPÜĞÜ	Gruplar arası	2	4.29**	0.01	0.00
	Grup içi	357	0.78		
KURTLAR SOFRASI	Gruplar arası	2	7.70**	0.00	0.08
	Grup içi	357	1.06		

** : p<0.01

Tablo 30. 2. ye göre p olasılık değeri “İmece”, “Abi-Kardeş”, “Sabun Köpüğü” metaforları anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri yalnızca “Kurtlar Sofrası” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05). Fakat “Zenci-Beyaz Ayrımı” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 31. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören Veya Toplantıları İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

		YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM
RÜYA	Mean	2.48	1.92	1.77	2.08
	N	111	214	35	360
	%	36.80	54.90	8.30	100
KÂBUS	Mean	1.36	1.58	1.34	1.49
	N	111	214	35	360
	%	28.10	63.10	8.80	100
ESİR KAMPI	Mean	1.48	1.76	1.89	1.68
	N	111	214	35	360
	%	27.10	62.00	10.90	100
DOSTLAR MECLİSİ	Mean	3.73	3.33	3.46	3.47
	N	111	214	35	360
	%	33.20	57.10	9.70	100
ANGARYA	Mean	5.00	5.00		5.00
	N	2	2		4
	%	50.00	50.00		100
İŞKENCE	Mean		4.00		4.00
	N		1		1
	%		100		100
VAZİFE	Mean	4.92	4.98	5.00	4.97
	N	27	68	18	113
	%	23.70	60.30	16.00	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 31. 1. da verilmiştir.

“Rüya” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kâbus” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Yönetici”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Esir Kampı” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre

ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dostlar Meclisi” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Angarya” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“İşkence” metaforunu “diğer” kısmına 214 memurdan 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Vazife” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 27’sinin, 214 memurdan 68’sinin ve 35 sözleşmeliden ise 18’inin tanımladığı görülebilmektedir.

Tablo 31. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören Veya Toplantıları İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
RÜYA	Gruplar arası	2	13.31**	13.64	0.00
	Grup içi	357	0.98		
KÂBUS	Gruplar arası	2	2.26**	2.61	0.07
	Grup içi	357	0.87		
ESİR KAMPI	Gruplar arası	2	3.65**	3.28	0.04
	Grup içi	357	1.11		
DOSTLAR MECLİSİ	Gruplar arası	2	5.79**	4.51	0.01
	Grup içi	357	1.28		
VAZİFE	Gruplar arası	2	0.04**	1.61	0.20
	Grup içi	357	0.03		

** : p<0.01

Tablo 31. 2. ye göre p olasılık değeri sadece “Rüya” ($p < 0.01$) metaforu ve “Esir Kampı”, “Dostlar Meclisi” ($p < 0.05$) metaforları için ise anlamlı çıkmıştır. Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri “Esir Kampı” metaforu için 0.04 çıkmış ve bu değer bir üst değer olan 0,04’e yuvarlanmıştır. Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri “Kabus”, “Vazife” metaforları için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$). “Angarya”, ve “İşkence” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 32. 1. Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici-Personel İlişkisini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
SABUN KÖPÜĞÜ	Mean	1.86	2.31	2.11	2.15
	N	111	214	35	360
	%	26.60	63.80	9.60	100
BUZ GİBİ	Mean	1.75	2.22	2.06	2.06
	N	111	214	35	360
	%	26.10	64.20	9.70	100
EMİR-KOMUTA	Mean	3.13	3.38	3.80	3.34
	N	111	214	35	360
	%	28.80	60.10	11.00	100
ABİ-KARDEŞ	Mean	3.60	3.17	3.34	3.32
	N	111	214	35	360
	%	33.50	56.70	9.80	100
EL İYİSİ	Mean	4.37	4.33	4.08	4.28
	N	8	33	12	53
	%	15.40	63.00	21.60	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 32. 1. da verilmiştir.

“Sabun Köpüğü” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Buz Gibi” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Emir-Komuta” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Abi-Kardeş” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“El İyisi” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 8’inin, 214 memurdan 33’ünün ve 35 sözleşmeliden ise 12’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

Tablo 32. 2. Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici-Personel İlişkisini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
SABUN KÖPÜĞÜ	Gruplar arası	2	7.51**	6.43	0.00
	Grup içi	357	1.17		
BUZ GİBİ	Gruplar arası	2	8.30**	7.92	0.00
	Grup içi	357	1.05		
EMİR-KOMUTA	Gruplar arası	2	6.44**	6.14	0.00
	Grup içi	357	1.05		
ABİ-KARDEŞ	Gruplar arası	2	6,938**	6.55	0.00
	Grup içi	357	1,060		
EL İYİSİ	Gruplar arası	2	0.32**	0.65	0.52
	Grup içi	357	0.48		

** : p<0.01

Tablo 32. 2. ye göre p olasılık değeri “Sabun Köpüğü”, “Buz Gibi”, “Emir-Komuta”, “Abi-Kardeş” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri “El İyisi” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 33. 1. Spor Kuruluşlarında Yönetin Anlayışını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
AST-ÜST	Mean	4.04	3.82	3.83	3.89
	N	111	214	35	360
	%	32.00	58.50	9.60	100
KRALLIK	Mean	1.77	2.14	1.94	2.01
	N	111	214	35	360
	%	27.30	63.30	9.40	100
ORKESTRA	Mean	3.36	2.85	3.26	3.05
	N	111	214	35	360
	%	34.00	55.60	10.40	100
SALLA BAŞI AL MAAŞI	Mean	2.13	2.80	2.51	2.57
	N	111	214	35	360
	%	25.60	64.80	9.50	100
AHKAM KESME	Mean	5.00	5000		5.00
	N	1	1		2
	%	50.00	50.00		100
BİTSEDE GİTSEK	Mean			5.00	5.00
	N			2	2
	%			100	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 33. 1. da verilmiştir.

“Ast-Üst” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Krallık” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Orkestra” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Salla Başı Al Maaşı” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Ahkâm Kesme” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 1’inin, 214 memurdan 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Bitsede Gitsek” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 35 sözleşmeliden 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Memur olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 33. 2. Spor Kuruluşlarında Yönetin Anlayışını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
AST-ÜST	Gruplar arası	2	1.67**	2.15	0.11
	Grup içi	357	0.78		
KRALLIK	Gruplar arası	2	4.83**	3.55	0.03
	Grup içi	357	1.36		
ORKESTRA	Gruplar arası	2	10.35**	6.61	0.00
	Grup içi	357	1.57		
SALLA BAŞI AL MAAŞI	Gruplar arası	2	16.16**	8.39	0.00
	Grup içi	357	1.93		

** : p<0.01

Tablo 33. 2. ye göre p olasılık değeri “Orkestra”, “Salla Başı Al Maaşı” ($p < 0.01$) metaforları ile “Krallık” ($p < 0.05$) metaforu anlamlı çıkmıştır.

Tablo 33. 2. ye göre p olasılık değeri “Ast-Üst” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

“Ahkâm Kesme”, “Bitsede Gitsek” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 34. 1. Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
FİLDİŞİ KULE	Mean	1.82	2.03	1.60	1.92
	N	111	214	35	360
	%	29.10	62.80	8.10	100
YOLGEÇEN HANI	Mean	1.09	1.20	1.11	1.16
	N	111	214	35	360
	%	29.00	61.60	9.40	100
DOSTLAR SOFRASI	Mean	3.17	3.18	3.51	3.21
	N	111	214	35	360
	%	30.50	58.90	10.60	100
MEVLANA TEKKESİ	Mean	3.67	3.51	3.60	3.57
	N	111	214	35	360
	%	31.70	58.50	9.80	100
RANDEVU TALEBİ	Mean	5.00	5.00	5.00	5.00
	N	4	7	1	12
	%	33.30	58.30	8.30	100
ÖZEL MÜLK	Mean	5.00	5.00	5.00	5.00
	N	5	11	2	18
	%	27.80	61.10	11.10	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 34. 1. da verilmiştir.

“Fildişi Kule” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Yönetici”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yolgeçen Hanı” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dostlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Mevlana Tekkesi” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Randevu Talebi” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ünün, 214 memurdan 7’sinin ve 35 sözleşmeliden ise 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

“Özel Mülk” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 5’inin, 214 memurdan 11’inin ve 35 sözleşmeliden ise 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

Tablo 34. 2. Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
FİLDİŞİ KULE	Gruplar arası	2	3.70**	1.81	0.16
	Grup içi	357	2,049		
YOLGEÇEN HANI	Gruplar arası	2	0.49**	1.87	0.15
	Grup içi	357	0.26		
DOSTLAR SOFRASI	Gruplar arası	2	1.82**	1.37	0.25
	Grup içi	357	1.32		
MEVLANA TEKKESİ	Gruplar arası	2	0.97**	0.57	0.56
	Grup içi	357	1.71		

** : p<0.01

Tablo 34. 2. ye göre p olasılık değeri “Fildişi Kule”, “Yolgeçen Hanı”, “Dostlar Sofrası”, “Mevlana Tekkesi” metaforları anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

“Randevu Talebi” ve “Özel Mülk” metaforlarından sadece bir kurumdan sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 35. 1. Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

		YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM
BUKALEMUN	Mean	4.36	3.90	3.91	4.04
	N	111	214	35	360
	%	33.20	57.30	9.40	100
CİVA	Mean	4.29	3.86	3.88	4.00
	N	111	214	35	360
	%	33.10	57.40	9.40	100
KALAS	Mean	1.67	2.05	2.11	1.94
	N	111	214	35	360
	%	26.50	62.80	10.60	100
TAŞDEVİRİ	Mean	1.67	2.07	2.08	1.95
	N	111	214	35	360
	%	26.50	63.20	10.40	100
SABİT FİKİRLİ	Mean		5.00		5.00
	N		5		5
	%		100		100
DENEME YANILMA	Mean		5.00		5.00
	N		1		1
	%		100		100
DİNOZOR	Mean	4.12	4.25	4.00	4.17
	N	16	12	1	29
	%	54.50	42.10	3.30	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 35. 1. da verilmiştir.

“Bukalemun” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru

yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Civa” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kalas” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Taş Devri” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Sabit Fikirli” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 5’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Deneme Yanılma” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Dinozor” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 16’sının, 214 memurdan 12’sinin ve 35 sözleşmeliden ise 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

Tablo 35. 2. Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
BUKALEMUN	Gruplar arası	2	8.01**	7.62	0.00
	Grup içi	357	1.05		
CİVA	Gruplar arası	2	7.09**	6.37	0.00
	Grup içi	357	1.11		
KALAS	Gruplar arası	2	5.89**	6.79	0.00
	Grup içi	357	0,87		
TAŞDEVİRİ	Gruplar arası	2	6.16**	6.47	0.00
	Grup içi	357	0.95		
DİNOZOR	Gruplar arası	2	0.07**	0.07	0.92
	Grup içi	357	0.92		

** : p<0.01

Tablo 35. 2. ye göre p olasılık değeri “Bukalemun”, “Civa”, “Kalas”, “Taş Devri” metaforları anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Tablo 35. 2. ye göre p olasılık değeri “Dinozor” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

“Sabit Fikirli” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

“Deneme Yanılma” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 36. 1. Spor Kuruluşlarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	YÖNETİCİ		MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM
ARI KOVANI	Mean	3.28	2.85	2.94	2.99
	N	111	214	35	360
	%	33.80	56.60	9.60	100
KURTLAR SOFRASI	Mean	2.11	2.60	2.57	2.44
	N	111	214	35	360
	%	26.60	63,2	10.20	100
DEDİKODU YUVASI	Mean	2.17	2.77	2.68	2.58
	N	111	214	35	360
	%	25.90	63.90	10.10	100
ORKESTRA	Mean	3.33	2.77	3.14	2.98
	N	111	214	35	360
	%	34.50	55.30	10.20	100
CADI KAZANI	Mean		4.75	4.67	4.73
	N		8	3	11
	%		73.10	26.90	100
EVİM	Mean		4.20		4.20
	N		5		5
	%		100		100
BİZANS	Mean	5.00	4.75	5.00	4.87
	N	13	16	2	31
	%	43.00	50.30	6.60	100
ÇORBA	Mean	5.00	5.00		5.00
	N	4	2		6
	%	66.70	33.30		100
DİNGONUN AHIRI	Mean	5.00	4.82	5.00	4.89
	N	6	11	1	18
	%	34.10	60.20	5.70	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 36. 1. da verilmiştir.

“Arı Kovanı” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kurtlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru

yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dedikodu Yuvası” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Orkestra” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Cadı Kazanı” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 8’inin 35 Sözleşmeliden ise 3’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Evim” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 5’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Bizans” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 13’ünün, 214 memurdan 16’sının ve 35 sözleşmeliden ise 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

“Çorba” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ü, 214 memurdan 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Dingo’nun Ahır” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 6’sının, 214 memurdan 11’inin ve 35 sözleşmeliden ise 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

Tablo 36. 2. Spor Kuruluşlarını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
ARI KOVANI	Gruplar arası	2	6.91**	4.67	0.01
	Grup içi	357	1.48		
KURTLAR SOFRASI	Gruplar arası	2	9.09**	7.39	0.00
	Grup içi	357	1.23		
DEDİKODU YUVASI	Gruplar arası	2	13.57**	10.04	0.00
	Grup içi	357	1.35		
ORKESTRA	Gruplar arası	2	11.86**	9.32	0.00
	Grup içi	357	1.27		
CADI KAZANI	Gruplar arası	1	0.15**	0.63	0.80
	Grup içi	9	0.24		
BİZANS	Gruplar arası	2	0.24**	1.35	0.27
	Grup içi	28	0.18		
DİNGONUN AHIRI	Gruplar arası	2	0.71**	0.65	0.53
	Grup içi	15	0.11		

** : p<0.01

Tablo 36. 2. ye göre p olasılık değeri “Arı Kovanı”, “Kurtlar Sofrası”, “Dedikodu Yuvası” ve “Orkestra” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p \leq 0.01$).

Tablo 36. 2. ye göre p olasılık değeri “Cadı Kazanı”, “Bizans” ve “Dingo’nun Ahır” metaforları için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

“Evim” ve “Çorba” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 37. 1. Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
ARKASI SAĞLAM	Mean	2.93	3.78	3.83	3.52
	N	111	214	35	360
	%	25.60	63.80	10.60	100
VELİAHT SİSTEMİ	Mean	2.14	2.65	2.34	2.46
	N	111	214	35	360
	%	26.80	63.90	9.20	100
AHBAP-ÇAVUŞ	Mean	2.55	3.13	3.23	2.95
	N	111	214	35	360
	%	26.60	62.80	10.60	100
İŞİN EHL-İ	Mean	3.73	3.00	3.23	3.25
	N	111	214	35	360
	%	35.40	55.00	9.70	100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 37. 1. da verilmiştir.

“Arkası Sağlam” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Veliaht Sistemi” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ahbap-Çavuş” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“İşin Ehl-i” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 37. 2. Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
ARKASI SAĞLAM	Gruplar arası Grup içi	2 357	28.63** 1.49	19.19	0.00
VELIAHT SİSTEMİ	Gruplar arası Grup içi	2 357	9.62** 2.18	4.41	0.01
AHBAP-ÇAVUŞ	Gruplar arası Grup içi	2 357	13.57** 1.67	8.11	0.00
İŞİN EHL-İ	Gruplar arası Grup içi	2 357	19.22** 1.72	9.68	0.00

** : p<0.01

Tablo 37. 2. ye göre p olasılık değeri “Arkası Sağlam”, “Veliaht Sistemi”, “Ahbap-Çavuş”, “İşin Ehl-i” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p \leq 0.01$).

Tablo 38. 1. Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanların Kendilerini İfade Ettikleri Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	YÖNETİCİ		MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM
KÖR DÜĞÜM	Mean	1.84	2.05	2.20	1.99
	N	111	214	35	360
	%	28.40	60.90	10.70	100
GÜLLÜK GÜLİSTANLIK	Mean	2.61	2.41	2.77	2.51
	N	111	214	35	360
	%	32.20	57.10	10.80	100
YORGUN SAVAŞÇI	Mean	3.34	3.19	3.20	3.24
	N	111	214	35	360
	%	31.80	58.60	9.60	100
KAHRAMAN	Mean	2.28	1.89	1.86	2.01
	N	111	214	35	360
	%	35.00	56.00	9.00	100
BELKEMİĞİ	Mean		5.00		5.00
	N		1		1
	%		100		100
DİKEN ÜSTÜNDE	Mean			5.00	5.00
	N			1	1
	%			100	100
BATAKLIK GÜLÜ	Mean	5.00	5.00		5.00
	N	1	3		4
	%	25.00	75.00		100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 38. 1. da verilmiştir.

“Kördüğüm” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Güllük Gülistanlık” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yorgun Savaşçı” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kahraman” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Belkemiği” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Diken Üstünde Oturmak” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 35 Sözleşmeliden 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Memur olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Bataklık Gülü” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 1’inin, 214 memurdan ise 3’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 38. 2. Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanların Kendilerini İfade Ettikleri Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
KÖR DÜĞÜM	Gruplar arası	2	2.39**	3.03	0.05
	Grup içi	357	0.79		
GÜLLÜK GÜLİSTANLIK	Gruplar arası	2	2.92**	3.08	0.05
	Grup içi	357	0.95		
YORGUN SAVAŞÇI	Gruplar arası	2	0.81**	1.22	0.29
	Grup içi	357	0.67		
KAHRAMAN	Gruplar arası	2	6.03**	7.97	0.00
	Grup içi	357	0.76		

** : p<0.01

Tablo 38. 2. ye göre p olasılık değeri “Kahraman” metaforu için anlamlı çıkmıştır (p < 0,01).

Tablo 38. 2. ye göre p olasılık değeri “Kördüğüm”, “Güllük Gülistanlık” metaforları içinde anlamlı çıkmıştır (p < 0.05).

Tablo 38. 2. ye göre p olasılık değeri “Güllük Gülistanlık” metaforu için 0.047 çıkmış ve bu değer bir üst değer olan 0.05’e yuvarlanmıştır.

Tablo 38. 2. ye göre p olasılık değeri “Yorgun Savaşçı” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

“Belkemiği”, “Diken Üstünde Oturmak” ve “Bataklık Gülü” metaforlarından sadece bir kurumdan sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 39. 1. Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikayelerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
GÜNEŞ	Mean	4.02	3.39	3.11	3.56
	N	111	214	35	360
	%	34.80	56.70	8.50	100
SÖNMÜŞ YILDIZ	Mean	1.59	1.89	2.26	1.83
	N	111	214	35	360
	%	26.80	61.20	12.00	100
KUTUP YILDIZI	Mean	3.93	3.36	3.34	3.54
	N	111	214	35	360
	%	34.20	56.60	9.20	100
SİSLİ HAVA	Mean	1.75	2.01	2.31	1.96
	N	111	214	35	360
	%	27.50	61.00	11.50	100
DEPRESYON	Mean	5.00			5.00
	N	2			2
	%	100			100
MAZİDE KALAN HOŞ SEDA	Mean	5.00	5.00		5.00
	N	4	2		6
	%	66.70	61.10		100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 39. 1. da verilmiştir.

“Güneş” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sönmüş Yıldız” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kutup Yıldızı” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne

alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sisli Hava” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Depresyon” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 111 yöneticiden 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Memur ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Mazide Kalan Hoş Seda” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ünün ve 214 memurdan 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 39. 2. Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikayelerini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
GÜNEŞ	Gruplar arası	2	18.12**	7.88	0.00
	Grup içi	357	2.29		
SÖNMÜŞ YILDIZ	Gruplar arası	2	6.63**	4.61	0.01
	Grup içi	357	1.44		
KUTUP YILDIZI	Gruplar arası	2	12.33**	5.15	0.01
	Grup içi	357	2.39		
SİSLİ HAVA	Gruplar arası	2	5.01**	3.13	0.05
	Grup içi	357	1.60		

** : p<0.01

Tablo 39. 2. ye göre p olasılık değerleri “Güneş”, “Kutup Yıldızı” (p < 0.01) metaforları ve “Sönmüş Yıldız”, “Sisli Hava” (p < 0.05) metaforları için anlamlı çıkmıştır.

Tablo 39. b. ye göre p olasılık değeri “Sisli Hava” metaforu için ise 0.045 çıkmış ve bu değer bir üst değer olan 0.05’e yuvarlanmıştır.

“Depresyon” ve “Mazide Kalan Hoş Seda” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Tablo 40. 1. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yüzde ve Ortalamaları

	Örgütsel Pozisyonlar				
	YÖNETİCİ	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	TOPLAM	
İTAATKÂR	Mean	4.42	4.03	4.23	4.17
	N	111	214	35	360
	%	32.70	57.40	9.90	100
İSYANKÂR	Mean	1.58	1.75	1.88	1.71
	N	111	214	35	360
	%	28.40	60.90	10.70	100
MÜZAKERECİ	Mean	2.59	2.26	2.23	2.36
	N	111	214	35	360
	%	33.90	56.90	9.20	100
EHL-İ KEYF	Mean	2.11	2.85	2.88	2.63
	N	111	214	35	360
	%	24.80	64.60	10.70	100
SALLAPATİ	Mean	4.00	5.00		4.83
	N	1	5		6
	%	13.80	86.20		100

Üç farklı örgütsel pozisyonda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, ortalamaları ve bunların (%) yüzde oranları Tablo 40. 1. da verilmiştir.

“İtaatkâr” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“İsyankâr” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Müzakereci” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz

önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ehl-i Keyf” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Sallapati” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 1’inin ve 214 memurdan 5’inin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Tablo 40. 2. Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini İfade Eden Metaforların Çalışanların Örgütsel Pozisyonlarına Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Varyasyon Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İTAATKAR	Gruplar arası	2	5.78**	7.04	0.00
	Grup içi	357	0.82		
İSYANKÂR	Gruplar arası	2	1.72**	2.51	0.08
	Grup içi	357	0.68		
MÜZAKERECİ	Gruplar arası	2	4.39**	5.63	0.00
	Grup içi	357	0.78		
EHL-İ KEYF	Gruplar arası	2	21.46**	13.69	0.00
	Grup içi	357	1.57		

** : p<0.01

Tablo 40. 2. ye göre p olasılık değerleri “İtaatkâr”, “Müzakereci”, “Ehl-i Keyf” metaforları anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Tablo 40. 2. ye göre p olasılık değeri “İsyankâr” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

“Sallapati” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

5. TARTIŞMA

Metaforlar üzerine, aynı ölçüde de metaforları kullanarak sosyal bilimlerin değişik disiplinlerinde 1980'lerden beri çok sayıda araştırma yapılmış ve çok şey yazılmıştır. Bunlar arasında metaforların bilimde kuram oluşturmada, şirketlerin stratejik yönelimlerini değiştirmede, çalışanların çalıştıkları kurumları nasıl algıladıkları, çocukların öğrenmesini kolaylaştıran araçlar olarak nasıl kullanabileceği, öğretmenlerin öğrencilerini nasıl algıladıkları, örgütsel değişimi açıklamakta nasıl ayna görevi gördükleri konularında çok sayıda çalışma vardır(Balcı, 1999; Morgan, 1986; Özar, 1999; Sackmann, ; Sterman, 1985; Şimşek, 1997b).

Örgüt üyelerinin örgüte egemen olan varsayımlar, değerler ve uygulamalara yönelik algılamalarını metaforlar yardımıyla anlamak, örgüt kültürü analizinde farklı bir yöntemdir. Sembolik kodlara yönelik ilk çalışmalardan biri, Barley'in (1983), bir cenaze evi örgütünde gözlem ve görüşmelere dayanan semiyotik veri toplama çalışmasıdır.

Bech & Moore (1984)'ın Kanada'da banka örgütlerinde yaptıkları bir çalışmada da yapı, güç, statü, iletişim, örgütsel belirlilik ve şirket imajı gibi örgütsel değişkenler metaforlarla analiz edilmiştir. Bates'in (1984) eğitim örgütlerine yönelik çalışmasında öğretmenlerin, idarecilerin ve öğrencilerin kişilerarası ilişkilerini, güç yapılarını tanımlamada kullandıkları metaforlara dikkat çekilmektedir. Palmer ve Lunberg'in otel örgütlerinde yaptıkları metafor çalışmasında ise yönetsel beceriler, örgütsel yapı ve uygulamalar, örgütün yaşam seyri, çevresel ilişkiler, güç ilişkisi, aidiyet gibi kültürel değişkenler pozitif ve negatif metaforlar yardımıyla analiz edilmiştir. Bu farklı araştırmalarda uygulanan, yöntem genellikle metaforların gözlem ve yönlendirilmiş görüşmelerle belirlenmesidir. Kanada'daki banka örgütü araştırmasında ise yerel dilde kullanılan güçlü metaforlardan yararlanılmıştır.

Bazı yazarlar metaforların bilimsel bilginin oluşturulması ve yorumlama yoluyla dünyanın kavranması süreçlerinde önemini vurgulamışlardır(Morgan,1986;Smircich, 1983). Örneğin Gareth Morgan örgüt kuramlarını dayandıkları metaforlar yoluyla yeniden yorumlamıştır. Son yüzyılda gelişip olgunlaşmış işletme ve örgüt bilimi tarihi

boyunca geliştirilmiş örgüt kuramlarını (ve bunlarla ilintili olarak işletme paradigmalarını) sekiz ana metafor yoluyla(makine olarak örgütler, organizma olarak örgütler, kültür olarak örgütler, politik sistemler olarak örgütler, beyin olarak örgüt, psikolojik hapisane olarak örgütler v.b.) yeniden yorumlamıştır.

Örgütsel yaşam hakkındaki kuramlarımız örgütlerin kendine özgü ancak sınırlı yönleriyle görmemizi sağlayan metaforlara dayanır. Farklı metaforları kullanarak örgütlerin karmaşık ve gizil özelliklerini anlıyor, bu yolla daha önceleri olası görmediğimiz örgütleri yönetiyor ve kurgulayabiliyoruz (Morgan, 1986,s.12-13).

Kendall ve Kendall (1983) bireysel görüşme ve odak grup görüşmeleri kullanarak bilgi sistemleri konusunda uzmanlaşmış onaltı farklı örgütte çalışan insanların işleriyle ilgili olarak yani bilgi sistemleri (information system) alanında sıklıkla kullanılan metaforlara çalışmışlardır. Bulgularına göre bilgi sistemleri alanında dokuz önemli metafor ortaya çıkmıştır: oyun, makine, seyahat, orman, aile, hayvanat bahçesi, toplum, savaş, organizma. Bu metaforların her birisi yapılan işe, çalışma arkadaşlarına, örgütün izlemesi gereken strateji ve politikalara, örgütteki iletişim biçimine, doğru ve yanlış örgütsel davranış ve eyleme geleceğe ilişkin beklentilere yöneticilerden beklenen liderlik stillerine ilişkin özellikleri içermektedir.

Wojcik (1983) ise çocukların dil öğrenmelerinde metaforların önemini vurgulamaktadır. Jean Piaget ve Kornei Chukovsky'nin 1950'ler de, Howard Gardner ve ekibinin Harvard da 1970'ler de yaptıkları araştırmalarda çocukların dil öğrenirken olay ve olgular arasında bildikleri sözcükleri henüz öğrenmedikleri veya ilk defa karşılaştıkları olay, olgu ve durumlar konusunda rastgele kullanarak durum, olay ve olguya anlam vermeye çalıştıklarını bulmuşlardır. Bu durumda metaforların hem çocukların dil öğrenmelerinde vazgeçilmez araçlar olduğu hem de gerçeği oluşturmaların da etkili bir işleve sahip oldukları görülmüştür.

Öte yandan, Sackmann (1989) araştırmasında metaforların bir özel şirketin yeniden yapılandırılmasında şirket yöneticileri tarafından yeni stratejilerin personele anlatılmasında nasıl kullanıldığını ortaya koymuştur. Sackmann'ın sonuçlarına göre bahçıvanlıkla ilgili “kesme,” “aşılama,” “gübreleme,” “çelikleme” gibi metaforlar araştırmaya konu şirketin kimlik değiştirmesinde ve yeni bir stratejik rotaya oturtulmasında etkili bir şekilde kullanılmıştır.

Benzer şekilde Bredeson (1985) bir araştırmada örneklem dahilinde olan okul müdürlerinin yaptıkları iş hakkında sıklıkla kullandığı metaforları mercek altına almıştır: koruma-kollama, ayakta kalma, vizyon. “Koruma-kollama” metaforu okulun işleyişini sürdüren, bakıcı ve koruyucu metaforlarıyla açıklanırken “ayakta kalma” metaforu sürekli bir akış halinde olan okul sürecini sürdürmek, anlık ortaya çıkan olay ve sorunlarla baş etmek olarak açıklanmıştır. “Vizyon” metaforu ise müdürlerin okullarının olduğu kadar hizmet ettikleri bölge ve içinde bulundukları eyaletin eğitim sorunları ve eğitimin geleceğine ilişkin daha geniş ve bütüncül resme ilişkin kaygı ve düşüncelerini ortaya koymaktadır.

Cameron (2002) İngiltere’de yaptığı araştırmada beş ve altıncı sınıfta okuyan 9-11 yaşları arasında çocuklara fen öğretiminde metaforların nasıl kullanılabileceğini ve fen öğretiminde metafor kullanımının ne tür etkileri olacağını incelemiştir. Araştırma bulgularına göre “atmosfer” gibi anlaşılması zor bir fen konusunun “battaniye” ve “kalkan” metaforlarıyla anlatılması çocukların atmosferin temel özelliklerini kavramasına yardımcı olmuştur. Aynı şekilde volkanik kayaların oluşumu da “tereyağının” ısıtılması sonucu sıvı hale gelmesi ısıda daha fazla tutulduğunda kaynamaya başlaması soğutulduğunda ise donmasına benzetilerek anlatıldığında çocuklar açısından daha somut hale gelmektedir. Bütün bunların yanı sıra Cameron “battaniye” ve “kalkan” metaforlarının aynı zamanda yanlış ilişkilendirmelere de yol açabileceğini örneklerle açıklamaktadır.

Farklı spor kuruluşlarındaki örgüt kültürü eğilimin metaforlarla analizinde ortaya çıkan bulguları aşağıdaki şekilde tartışarak özetlemek mümkündür.

Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM): Bulgularımız Gençlik Spor Genel Müdürlüğünde (GSGM) ortaya çıkan, diğer kuruluşlar arasında en yüksek ortalamalara sahip, “Arapsaçı”, “Başına Buyruk”, “Tepeden İnme”, “Tabu”, “Deli Zırvası”, “Klişe”, “Al Gülüm Ver Gülüm”, “Böcek”, “Etkisiz Eleman”, “Angarya”, “Zulüm”, “Yargısız İnfaz”, “Aladağlar Kadar Serin”, “Riyakârlık”, “Baltalama”, “Üvey Evlat”, “Şamar Oğlanı” olumsuz metaforlarının; ve diğer kuruluşlar arasında en düşük ortalamalara sahip, “İmece”, “Güllük Gülistanlık”, “Mucize”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat”, “Terazi”, “Kahraman”, “Gözbebeği”, “Oyun”, “Tatlı Sert”, “Bükemediği Eli Öpmek”, “Şapka Çıkarmak”, “Ailenin Ferdi” olumlu metaforlarının ön plana çıkması Gençlik Spor Genel

Müdürlüğü'nün (GSGM) devlete bağlı bürokratik bir yapı özelliği göstermesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. F. Pervin Bilir'in Gençlik Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları başlıklı doktora tezinde gözlenen Gençlik Spor Genel Müdürlüğü'nün bürokratik özellikler taşıdığı bulgusunun bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülebilir.

Ayrıca serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının "diğer" seçeneğine yazdıkları “Al Gülüm Ver Gülüm”, “Laçka”, “Bozuk Tartı”, “Köle”, “Stres Topu”, “Ekmek Parası”, “Cemaat”, “Şakşakçı”, “Diş Bilemek”, “Maşa” olumsuz metaforların bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülebilir.

Gençlik Spor Genel Müdürlüğünde (GSGM) ön plana çıkan metaforlar, Gençlik Spor Genel Müdürlüğünün (GSGM) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlerle sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM): Bulgularımız, İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğünde (İGSİM) serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) çalışanlarının "diğer" seçeneğine yazdıkları “Ekmek Parası” ve “Cemaat” olumsuz metaforlarının ön plana çıktığını göstermektedir.

İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğün de (İGSİM) olumsuz metaforların ön plana çıkması, Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) gibi devlete bağlı bürokratik bir yapı özelliği göstermesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Ayrıca “Ekmek Parası” olumsuz metaforu çalışanların örgütte yapılan her işi, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ve örgütün başarıya ulaşması için değil sadece geçimlerini sağlamak için zorunlu olarak yapmalarından kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

“Cemaat” olumsuz metaforu örgütte edil bir ödül-ceza sisteminin bulunmadığının, işgörene sağlanacak hertürlü yardım, destek ve ödüllerde işgörenin performansı ve

işindeki becerisi temel ölçütler olarak kabul edilmediğin; imtiyazlı davranışların uygulandığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğünde (İGSİM) ön plana çıkan metaforların, İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğünün (İGSİM) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürle sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM): Bulgularımız Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğünde (AGSİM) ortaya çıkan, “Yedek Oyuncu” olumlu metaforunun ön plana çıkması yöneticilerin çalışanları birbirlerinin yerine geçebilecek şekilde, gereken bilgi birikimi ve donanımına sahip olmalarından kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) çalışanlarının “diğer” seçeneğine yazdıkları “Joker” olumlu metaforu ise bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülebilir.

Diğer kuruluşlarda olduğu gibi Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğünde de (AGSİM) ortaya çıkan diğer serbest metafor ise “Cemaat” metaforudur. “Yöneticilerin çalışanlarının hatalarında ikili ilişkilerin seviyesine göre kendi adamlarına izin verip görmezden gelme, kendi samimi olduğu çalışana ayrıcalıklı davranması” anlayışını temsil eden “Cemaat” olumsuz metaforunun ön plana çıkması ister devlete bağlı ister gönüllülük ilkesine bağlı olsun hemen hemen her kademedeki çalışanların işlerini ikili ilişkilerine göre yürüttüğünden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğünde (AGSİM), “Sözleşmeli ve kadrolu çalışan ayrımını, kadrolu çalışanlar hancı sözleşmeli çalışanlar ise yolcu” anlayışını ifade eden “Zenci-Beyaz Ayrımı” olumsuz metaforunun ön plana çıkması ister devlete bağlı ister gönüllülük ilkesine bağlı olsun hemen hemen her kademedeki çalışanların işlerini ikili ilişkilerine göre yürüttüğünden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğünde (AGSİM) ön plana çıkan metaforların, Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğünün (AGSİM) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürle sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Futbol Federasyonu (TFF): Bulgularımız Türkiye Futbol Federasyonunda (TFF) ortaya çıkan, “Mucize”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat” olumlu metaforlarının ön plana çıkmasının, çalışanlara katı yaptırımlar uygulamayıp onlara iş verimini artırıcı imkânların sunulmasından ve çalışanlara gereken değerin verilmesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Bulgularımız Türkiye Futbol Federasyonunda (TFF) serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının "diğer" seçeneğine yazdıkları “Babacan”, “Joker” ve “İş Bitirici” olumlu metaforlarının ve “Cemaat” olumsuz metaforunun ön plana çıktığını göstermektedir. Buradan sıkı yaptırımları olan, sürekli olarak çalışanları kontrol altına almaya çalışıp, çeşitli yaptırımlar uygulatan, klasik yönetim anlayışına sahip spor kuruluşları çalışanlarının; insana daha çok önem verilen esnetilmiş kurallara sahip spor kuruluşları çalışanlarına oranla çok daha fazla kurumunun kurallarına aykırı davrandığı ve kendi bildiğini okuduğu düşünülebilmektedir. Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının yaratıcı, iş bitirici, sorun çözücü niteliklerinin diğer spor kuruluşlarına göre daha çok ön plana çıkması, demokratik bir ortamdan ve çağdaş yönetim anlayışının etkili olmasından kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Futbol Federasyonunda (TFF) ön plana çıkan metaforların, Türkiye Futbol Federasyonunun (TFF) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürle sahip örgütlerin özelliklerini taşıdığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu(ÇÜBESYO): Bulgularımız Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda (ÇÜBESYO) ortaya çıkan, diğer kuruluşlar arasında en yüksek ortalamalara sahip, “Kapalı Kutu”, “Ahbap Çavuş”, “Kevgir”, “İşkence”, “Sorguya Çekme” olumsuz

metaforlarının; ve diğer kuruluşlar arasında en düşük ortalamalara sahip, “Kanun”, “Klişe”, “Yedek Oyuncu”, “İmece” olumlu metaforlarının ön plana çıktığını göstermektedir.

Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda (ÇÜBESYO) serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının "diğer" seçeneğine yazdıkları “Stres Topu”, “Ekmek Parası”, “Cemaat” ve “Diş Bilemek” olumsuz metaforların bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülebilir.

Yüksek eğitim kurumları özellikle sadece öğrenci ve çalışanlara değil toplumun geneline, sorunları nasıl çözeceğinin çerçevesini (kültürünü) belirleme yöntemini öğretme işini üstlenmiştir. Bir eğitim kurumundan söz edildiğinde genellikle yapısından ve programından söz edilir. Fakat okulun en önemli özelliği, onun yazılı olmayan norm çevresi ve beklentilerinden oluşan kültürdür. Bazı örgütler ciddi, bazıları eğlenceli, bazıları verimlilik, bazıları ise, insan ilişkileri en öne gelir. Okullara baktığımızda bu özelliklerin tümünü içeren örgütler olduğunu görürüz.

Bulgularımız Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda (ÇÜBESYO) ön plana çıkan metaforların, Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunun (ÇÜBESYO) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK): Bulgularımız Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinde (TMOK) ortaya çıkan, diğer kuruluşlar arasında en yüksek ortalamalara sahip, “İmece”, “Kanun”, “Kahraman”, “Oyun”, “Tatlı Sert”, “Ailenin Ferdi”, “İmece”, olumlu metaforlarının; ve diğer kuruluşlar arasında en düşük ortalamalara sahip, “Deli Zırvası”, “Etkisiz Eleman”, “Böcek”, olumsuz metaforlarının ön plana çıkması Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinin (TMOK) kamu yararına işleyen dernekler statüsünde olmasından ve gönüllülük ilkesine dayanan bir yapı özelliği göstermesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Ayrıca serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde

kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinde (TMOK) çalışanlarının "diğer" seçeneğine yazdıkları "İş Bitirici" olumlu metaforunun ön plana çıkması bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülebilir.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde "Yardımlaşma, dayanışma" anlayışını temsil eden "İmece" metaforunun ortalamasının diğer spor kuruluşlarına göre daha yüksek olmasının kamu yararına işleyen dernekler statüsünde olmasından ve gönüllülük ilkesine dayanmasından kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Diğer kuruluşlarda olduğu gibi Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinde de (TMOK) ortaya çıkan bir diğer serbest metafor ise "Cemaat" metaforudur. "Yöneticilerin çalışanlarının hatalarında ikili ilişkilerin seviyesine göre kendi adamlarına izin verip görmezden gelme, kendi samimi olduğu çalışana ayrıcalıklı davranması" anlayışını temsil eden "Cemaat" olumsuz metaforunun ön plana çıkması ister devlete bağlı ister gönüllülük ilkesine bağlı olsun hemen hemen her kademede çalışanların işlerini ikili ilişkilerine göre yürüttüğünden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinde (TMOK) ön plana çıkan metaforların, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinin (TMOK) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşıdığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK): Bulgularımız Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonunda (TASKK) ortaya çıkan, "Güllük Gülistanlık", "Terazi", "Göz Bebeği", "Bükemediği Eli Öpmek", "Şapka Çıkarmak" olumlu metaforlarının; "Kapalı Kutu", "Arap Saçı", "Başına Buyruk", "Tepeden İnme", "Tabu", "Ahbap Çavuş", "Kevgir", "Al Gülüm Ver Gülüm", "Angarya", "İşkence", "Zulüm", "Sorguya Çekme", "Yargısız İnfaz", "Aladağlar Kadar Serin", "Riyakârlık", "Baltalama", "Üvey Evlat", "Şamar Oğlanı" olumsuz metaforlarının ön plana çıkması Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) kamu yararına işleyen dernekler statüsünde olmasından ve gönüllülük ilkesine dayanan bir yapı özelliği göstermesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları

metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) çalışanlarının "diğer" seçeneğine yazdıkları serbest metafor ise diğer spor kuruluşları çalışanlarında yazdıkları “Cemaat” metaforudur. “Yöneticilerin çalışanlarının hatalarında ikili ilişkilerin seviyesine göre kendi adamlarına izin verip görmezden gelme, kendi samimi olduğu çalışana ayrıcalıklı davranması” anlayışını temsil eden “Cemaat” olumsuz metaforunun ön plana çıkması ister devlete bağlı ister gönüllülük ilkesine bağlı olsun hemen hemen her kademede çalışanların işlerini ikili ilişkilerine göre yürüttüğünden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonunda (TASKK) ön plana çıkan metaforların, Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonunun (TASKK) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşıdığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Bulgularımız bazı metaforların spor kuruluşlarına (GSGM, İGSİM, AGSİM, TFF, ÇÜBESYO, TMOK, TASKK) göre metafor algıları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Bulgularımız bazı spor kuruluşlarında çalışanların, örgütsel pozisyonlarına göre metafor algıları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Bulgularımız **yönetici** pozisyonunda ortaya çıkan, diğer kuruluşlar arasında en yüksek ortalamalara sahip, “Kapalı Kutu”, “Güllük Gülistanlık”, “Tabu”, “Kanun”, “Terazi”, “Kahraman”, “Gözbebeği”, “Oyun”, “Bükemediği Eli Öpmek”, “Şapka Çıkarmak”, “Ailenin Ferdi”, “İmece”, “Rüya”, “Dostlar Meclisi”, “Abi-Kardeş”, “Orkestra”, “Mevlana Tekkesi”, “Bukalemun”, “Civa”, “Arı Kovanı”, “Orkestra”, “İşin Ehl-i”, “Yorgun Savaşçı”, “Kahraman”, “Güneş”, “Kutup Yıldızı”, “İtaatkâr”, “Müzakereci” olumlu metaforlarının; ve diğer kuruluşlar arasında en düşük ortalamalara sahip, “Arapsaçı”, “Başına Buyruk” , “Tepeden İnme”, “Mucize”, “Deli Zırvası”, “Klişe”, “Ahbap-Çavuş”, “Al Gülüm Ver Gülüm”, “Böcek”, “Etkisiz Eleman”, “Angarya”, “İşkence”, “Zulüm”, “Sorguya Çekme”, “Yargısız İnfaz”, “Aladağlar Kadar Serin”, “Riyakârlık”, “Üvey Evlat”, “Şamar Oğlanı”, “Yedek Oyuncu”, “Sabun Köpüğü”, “Kurtlar Sofrası”, “Esir Kampı”, “Sabun Köpüğü”, “Buz Gibi”, “Emir-Komuta”, “Ast-Üst”, “Salla Başı Al Maaşı”, “Yolgeçen Hanı”, “Dostlar Sofrası”, “Kalas”, “Taş Devri”, “Kurtlar Sofrası”, “Dedikodu Yuvası”, “Dedikodu Yuvası”,

“Arkası Sağlam”, “Veliaht Sistemi”, “Ahbap-Çavuş”, “Kördüğüm”, “İsyankâr”, “Ehl-i Keyf” olumsuz metaforlarının ön plana çıkması yöneticilerin işgörenlerden sorumlu olması nedeniyle objektif olamadıklarından kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, yöneticilerin "diğer" seçeneğine yazdıkları “Al gülüm Ver Gülüm”, “Laçka”, “Bozuk Tartı”, “Köle”, “Stres Topu”, “Babacan”, “Joker”, “İş Bitirici”, “Ekmek Parası”, “Cemaat”, “Şakşakçı”, “Dış Bilemek”, “Maşa”, “Vazife”, “Angarya”, “El İyisi”, “Ahkâm Kesme”, “Randevu Talebi”, “Özel Mülk”, “Dinozor”, “Bizans”, “Çorba”, “Dingo’nun Ahır”, “Bataklık Gülü”, “Depresyon”, “Mazide Kalan Hoş Seda”, “Sallapati” olumsuz metaforların bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülebilir.

Bulgularımız **memur** pozisyonunda ortaya çıkan, diğer kuruluşlar arasında en yüksek ortalamalara sahip, “Arapsaçı”, “Başına Buyruk”, “Tepeden İnme”, “Mucize”, “Ahbap-Çavuş”, “Kevgir”, “Al Gülüm Ver Gülüm”, “Riyakârlık”, “Sabun Köpüğü”, “Kâbus”, “Sabun Köpüğü”, “Buz Gibi”, “Ast-Üst”, “Salla Baş Al Maaşı”, “Fildişi Kule”, “Yolgeçen Hanı”, “Kurtlar Sofrası”, “Dedikodu Yuvası”, “Veliaht Sistemi” olumsuz metaforlarının ve diğer kuruluşlar arasında en düşük ortalamalara “İmece”, “Güllük Gülistanlık”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat”, “Kanun”, “Terazi”, “Kahraman”, “Oyun”, “Tatlı Sert”, “Ailenin Ferdi”, “İmece”, “Abi-Kardeş”, “Dostlar Meclisi”, “Abi-Kardeş”, “Orkestra”, “Mevlana Tekkesi”, “Bukalemun”, “Civa”, “Arı Kovanı”, “Orkestra”, “İşin Ehl-i”, “Güllük Gülistanlık”, “Yorgun Savaşçı”, “Sönmüş Yıldız”, “Sisli Hava”, “İtaatkâr” olumlu metaforlarının ön plana çıkması kuruluşun çalışanlara katı yaptırımlar uygulayıp, onlara iş verimini artırıcı imkânların sunulmamasından ve çalışanlara gereken değerin verilmesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, memurların "diğer" seçeneğine yazdıkları “Al gülüm Ver Gülüm”, “Laçka”, “Bozuk Tartı”, “Köle”, “Stres Topu”, “Joker”, “İş Bitirici”, “Gişe Memuru”, “Pasifize”, “Ekmek Parası”, “Cemaat”,

“Şakşakçı”, “Diş Bilemek”, “Maşa”, “Vazife”, “Angarya”, “İşkence”, “El İyisi”, “Ahkâm Kesme”, “Randevu Talebi”, “Özel Mülk” , “Sabit Fikirli”, “Deneme Yanılma”, “Dinozor”, “Bizans”, “Cadı Kazanı”, “Evim”, “Çorba”, “Dingo’nun Ahır”, “Belkemiği”, “Bataklık Gülü”, “Mazide Kalan Hoş Seda”, “Sallapati” olumsuz metaforların bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülebilir.

Bulgularımız **sözleşmeli** pozisyonunda ortaya çıkan, diğer kuruluşlar arasında en yüksek ortalamalara sahip, “İmece”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat”, “Deli Zırvası”, “Klişe”, “Böcek”, “Etkisiz Eleman”, “Angarya”, “İşkence”, “Zulüm”, “Sorguya Çekme”, “Tatlı Sert”, “Yargısız İnfaz”, “Aladağlar Kadar Serin”, “Üvey Evlat”, “Şamar Oğlanı”, “Yedek Oyuncu”, “Abi-Kardeş”, “Kurtlar Sofrası”, “Esir Kampı”, “Emir-Komuta”, “Dostlar Sofrası”, “Kalas”, “Taş Devri”, “Arkası Sağlam”, “Ahbap-Çavuş”, “Kördüğüm”, “Güllük Gülistanlık”, “Sönmüş Yıldız”, “Sisli Hava”, “İsyankâr”, “Ehl-i Keyf” olumsuz metaforlarının ve diğer kuruluşlar arasında en düşük ortalamalara “Kapalı Kutu”, “Tabu”, “Kevgir”, “Gözbebeği”, “Bükemediği Eli Öpmek”, “Şapka Çıkarmak”, “Rüya”, “Kâbus”, “Fildişi Kule”, “Kahraman”, “Güneş”, “Kutup Yıldızı”, “Müzakereci” olumsuz metaforlarının ön plana çıkması kuruluşun çalışanlara katı yaptırımlar uygulayıp, onlara iş verimini artırıcı imkânların sunulmamasından ve çalışanlara gereken değerin verilmesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, sözleşmelilerin "diğer" seçeneğine yazdıkları “Laçka”, “Stres Topu”, “Joker”, “Ekmek Parası”, “Cemaat”, “Şakşakçı”, “Zenci-Beyaz Ayrımı”, “Vazife”, “El İyisi”, “Bitsede Gitsek”, “Randevu Talebi”, “Özel Mülk”, “Dinozor”, “Bizans”, “Cadı Kazanı”, “Dingo’nun Ahır”, “Diken Üstünde Oturmak” olumsuz metaforların bu durumu destekler nitelikte olduğu düşünülebilir.

Spor Kuruluşlarının Diğer Kuruluşlarla Olan İlişkilerini Tanımlayan Metaforlar:

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “İmece”, “Kapalı Kutu”, “Arapsaçı”, “Güllük Gülistanlık” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0,01$). Fakat “Al

Gülüm Ver Gülüm” ve “Laçka” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini ifade eden “İmece”, “Kapalı Kutu”, “Arapsaçı” ve “Güllük Gülistanlık” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri sadece “İmece” metaforu için anlamlı çıkmıştır ($p < 0,01$). “Kapalı Kutu”, “Arapsaçı”, “Güllük Gülistanlık”, “Al Gülüm Ver Gülüm” metaforları için anlamlı çıkmamıştır ($p > 0,05$). Fakat “Laçka” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için buna ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforların, yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“İmece” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yardımlaşma, dayanışma” anlayışını temsil eden “İmece” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesini (TMOK) 4,50 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğünü (GSGM) 2,39 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“İmece” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kapalı Kutu” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülebilmektedir.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kendi işimizi kendimiz hallederiz, kimseleri iç işlerimize karıştırmayız, başkalarına da karışmayız” anlayışını temsil eden “Kapalı Kutu” metaforunun en çok Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunu (ÇÜBESYO) 2,80 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonunu (TASKK) 1,00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Kapalı Kutu” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Arapsaçı” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülebilmektedir.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “İşlerin birbirine girmesi ve karmakarışık olması” anlayışını temsil eden “Arapsaçı” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3,03 ortalama ile, en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonunu (TASKK) 1,00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Arapsaçı” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne

alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Güllük Gülistanlık” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülebilmektedir.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “İşlerin sorunsuz bir şekilde işlediği” anlayışını temsil eden “Güllük Gülistanlık” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 3,36 ortalama ile, en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1,60 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Mucize” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Mucize” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Güllük Gülistanlık” metaforunun spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Al gülüm Ver Gülüm” ve “Laçka” metaforlarını “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Al gülüm Ver Gülüm” metaforu için “Bu kurumun diğer kurumlarla olan ilişkilerinde karşılıksız hiçbir şey olmayacağı”, “Laçka” metaforu için ise “Bu kurumun diğer kurumlarla ilişkilerinde yüz göz olduğu, seviyesizleştiği” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Al gülüm Ver Gülüm” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 3’ünün, 214 memurdan ise 4’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Laçka” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 6’sının, 214 memurdan ise 17’sinin, 35 sözleşmeliden 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarında Çalışanların Ortaya Koyduğu Faaliyetleri Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; olasılık değeri “Başına Buyruk”, “Tepeden İnme”, “Mucize”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0,01$).

Spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri ifade eden “Başına Buyruk”, “Tepeden İnme”, “Mucize”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Başına Buyruk”, “Tepeden İnme”, “Mucize”, “Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforları için anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforların, yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Başına Buyruk” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru

yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların kurumunun kurallarına aykırı davrandığı ve kendi bildiğini okuduğu” anlayışını temsil eden “Başına Buyruk” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3,44 ortalama ile, en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1,00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Başına Buyruk” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tepeden İnme” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların üslerinin emirlerini yaptığı” anlayışını temsil eden “Tepeden İnme” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğünü (GSGM) 3.79 ortalama ile, en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonunu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Tepeden İnme” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Mucize” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların verilen görevleri yerine getirme sürecinde kendi yaratıcılıklarını da ortaya koyması” anlayışını temsil eden “Mucize” metaforunun en çok Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 3.45 ortalama ile, en az ise Türkiye Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.47 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Mucize” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların kuruluşlarındaki görevleri ve görevlerinin işleyişleri konusunda herhangi bir aksaklığın olmadığı” anlayışını temsil eden “Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforunun en çok Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 3.45 ortalama ile, en az ise Türkiye Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.47 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Tıkır Tıkır İşleyen Saat” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların ortaya koyduğu faaliyetleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor Kuruluşlarında Kabul Gören Kurallar Konusundaki İnançları Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Tabu”, “Kanun”, “Deli Zırvası”, “Klişe” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$).

Spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları ifade eden “Tabu”, “Kanun”, “Deli zırvası”, “Klişe” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Klişe” ($p < 0.01$) metaforu, “Tabu” ve “Deli Zırvası” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.05$). Fakat “Kanun” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforların, yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Tabu” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların olmazsa olmazları, asla değişmeyen kuralları” anlayışını temsil eden “Tabu” metaforunun en çok Gençlik Spor

Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.32 ortalama ile, en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Tabu” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kanun” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun kurallarının yönetmeliklere uygun işlediği” anlayışını temsil eden “Kanun” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 5.00 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) 3.32 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Kanun” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Deli Zırvası” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların kurallarının saçma sapan, gereksiz bir sürü ayrıntı içerdiği” anlayışını temsil eden “Deli Zırvası” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.86 ortalama ile en az ise Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 1.29 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Deli Zırvası” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Klişe” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların kurallarının yapılması gereken rutin işler olduğu” anlayışını temsil eden “Klişe” metaforunun en çok Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) 4.42 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 3.32 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Klişe” metaforunun spor kuruluşlarında kabul gören kurallar konusundaki inançları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor Kuruluşlarındaki Adalet Anlayışını Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Terazi”, “Ahabap-Çavuş”, “Kevgir”, “Al Gülüm Ver Gülüm” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Bozuk Tartı” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını ifade eden “Terazi”, “Ahbap-Çavuş”, “Kevgir”, “Al Gülüm Ver Gülüm” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Terazi”, “Ahbap-Çavuş” ($p < 0.01$) metaforları ile “Kevgir”, “Al Gülüm Ver Gülüm” ($p < 0.05$) metaforları için anlamlı çıkmıştır. “Bozuk Tartı” metaforu ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforların, yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Terazi” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların çalışanlarına eşit davranması” anlayışını temsil eden “Terazi” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 4.86 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.83 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Terazi” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ahbap-Çavuş” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

(ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluş çalışanlarına davranışta samimiyet ve yakınlık derecesine göre muamele” anlayışını temsil eden “Ahbap-Çavuş” metaforunun en çok Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 3,76 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1,10 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Ahbap-Çavuş” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kevgir” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların çalışanlarına karşı davranışlarının delik deşik olduğu, eşit olmadığı” anlayışını temsil eden “Kevgir” metaforunun en çok Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 3.04 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Kevgir” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Yönetici”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Al Gülüm Ver Gülüm” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların çalışanlarına karşı davranışlarda karşılıklı çıkar ilişkilerinin olduğu” anlayışını temsil eden “Al Gülüm Ver Gülüm” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.24 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Al Gülüm Ver Gülüm” metaforunun spor kuruluşlarındaki adalet anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Bozuk Tartı” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Bozuk Tartı” metaforu için “Kuruluşun adalet anlayışının doğru düzgün çalışmadığı” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Bozuk Tartı” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ünün, 214 memurdan ise 3’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Değeri Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü

varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Böcek”, “Kahraman”, “Etkisiz Eleman”, “Gözbebeği” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Köle”, “Stres Topu”, “Babacan”, “Gişe Memuru”, “Pasifize”, “Joker” ve “İş Bitirici” metaforlarından sadece birer kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden “Böcek”, “Kahraman”, “Etkisiz Eleman”, “Gözbebeği” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Böcek”, “Kahraman”, “Etkisiz Eleman”, “Gözbebeği” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p \leq 0.01$). Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri “Böcek” metaforu için 0,009 çıkmış ve bu değer bir üst değer olan 0.01’e yuvarlanmıştır. “Köle” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$). Fakat “Stres Topu”, “Babacan”, “Gişe Memuru”, “Pasifize”, “Joker” ve “İş Bitirici” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforların, yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Böcek” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların çalışanlarını ezmesi, kendilerinden küçük görmesi” anlayışını temsil eden “Böcek” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.89 ortalama ile en az ise Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 1.10 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Böcek” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kahraman” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların, çalışanlarını görünmeyen kurtarıcı olarak görmeleri ve onlar olmazsa bizlerde olmazdık” anlayışını temsil eden “Kahraman” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 2.84 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.22 ortalama ile tanımlandığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Kahraman” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Etkisiz Eleman” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşlarda çalışanların varlıklarıyla yokluklarının bir olduğu” anlayışını temsil eden “Etkisiz Eleman” metaforunun en çok en az ise Gençlik

Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.95 ortalama ile Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 1.18 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Etkisiz Eleman” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Gözbebeği” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşların, çalışanlarını her şeyden üstün tuttıkları” anlayışını temsil eden “Gözbebeği” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 3.14 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.32 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Gözbebeği” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Köle” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Köle” metaforu için “Kuruluşun çalışanlarına her istediğini yaptırabileceği” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Köle” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 6’sının, 214 memurdan ise 8’inin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Stres Topu” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ile Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Stres Topu” metaforu için “Kuruluşun işgörenleri sürekli azarlayıp tersledikleri” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Stres Topu” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 6’sının ve 35 sözleşmeli çalışandan ise 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

“Babacan” metaforunu ise “diğer” kısmına yalnızca Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Babacan” metaforu için “Kuruluşun çalışanlarını bir aile gibi gördüğü” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Babacan” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden yalnızca 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Memur ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Joker” metaforunu ise “diğer” kısmına yalnızca Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) ve Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Joker” metaforu için “Kuruluşun çalışanlarını her statüde çalıştırabileceği” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Joker” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ünün, 214 memurdan 22’sinin ve 35 sözleşmeli çalışandan ise 12’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

“İş Bitirici” metaforunu ise yalnızca Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “İş Bitirici” metaforu için “Kuruluşun çalışanlarını sorun çözücü olarak gördüğü” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“İş Bitirici” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden1’inin, 214 memurdan ise 4’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Gişe Memuru” metaforunu “diğer” kısmına 214 memurdan yalnızca 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Pasifize” metaforunu “diğer” kısmına 214 memurdan yalnızca 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarının İşgörene Verdiği Görevleri Tanımlayan Metaforlar:

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Angarya”, “Oyun”, “İşkence”, “Zulüm” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Ekmek Parası” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri ifade eden “Angarya”, “Oyun”, “İşkence”, “Zulüm” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Angarya”, “Oyun” metaforu için anlamlı çıkmıştır ($p \leq 0.01$). “İşkence”, “Zulüm” metaforları için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$). Fakat “Ekmek Parası” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforların, yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Angarya” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü

(İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşlarda çalışanların görevlerini yük olarak görmeleri” anlayışını temsil eden “Angarya” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.77 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Angarya” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Oyun” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşlarda çalışanların görevlerini severek yapmaları” anlayışını temsil eden “Oyun” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 4.96 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.80 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Oyun” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“İşkence” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu

(TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşlarda çalışanların görevlerini eziyet olarak görmeleri” anlayışını temsil eden “İşkence” metaforunun en çok Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.04 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“İşkence” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Zulüm” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşlarda çalışanların görevlerini eziyet olarak görmeleri” anlayışını temsil eden “Zulüm” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.74 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Zulüm” metaforunun spor kuruluşlarının işgörene verdiği görevleri tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde

kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Ekmek Parası” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Ekmek Parası” metaforu için “Kuruluşun çalışanlarına geçimini sağlayabilmek için çalışmaya mecbursun” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir. “Ekmek Parası” metaforunu en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 5.00 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 5.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Ekmek Parası” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 14’ünün ve 35 sözleşmeliden ise 3’ünün tanımladığı görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin, İşgörenlerin Görevleri Sırasında Yaptığı Hatalara Karşı Verdiği Tepkileri Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Sorguya Çekme”, “Tatlı Sert”, “Yargısız İnfaz”, “Aladağlar Kadar Serin”, “Cemaat” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$).

Spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri ifade eden “Angarya”, “Oyun”, “İşkence”, “Zulüm” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Sorguya Çekme”, “Tatlı Sert”, “Yargısız İnfaz”, “Cemaat” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Aladağlar Kadar Serin” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforların, yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan

kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Sorguya Çekme” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yöneticilerin çalışanlarının hatalarında onları suçlu olarak görmeleri” anlayışını temsil eden “Sorguya Çekme” metaforunun en çok Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.96 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Sorguya Çekme” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Tatlı Sert” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler

neticesinde “Yöneticilerin çalışanlarının hatalarında onları suçlamayarak uyarması” anlayışını temsil eden “Tatlı Sert” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 4.96 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.67 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Tatlı Sert” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yargısız İnfaz” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yöneticilerin çalışanlarının hatalarında onları dinlemeden olumsuz karar vermesi, peşin hükümlü olmak” anlayışını temsil eden “Yargısız İnfaz” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.80 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Yargısız İnfaz” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Aladağlar Kadar Serin” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama

Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yöneticilerin çalışanlarının hatalarında onları hiç uarmaması, yapılan hataları önemsememesi” anlayışını temsil eden “Aladağlar Kadar Serin” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.48 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Aladağlar Kadar Serin” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdiği tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Cemaat” metaforunu “diğer” kısmına tüm kuruluş çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Cemaat” metaforu için “Yöneticilerin çalışanlarının hatalarında ikili ilişkilerin seviyesine göre kendi adamlarına izin verip görmezden gelme, kendi samimi olduğu çalışana ayrıcalıklı davranması ” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.” “Cemaat” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 5.00 ortalama ile en az ise Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) 3.10 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Cemaat” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 21’inin, 214 memurdan 48’inin ve 35 sözleşmeliden ise 17’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarında İşgörenlerin İyi Başardığı Bir İş Sonucunda, Çalışma Arkadaşları Tarafından Kendilerine Gösterilen Tepkileri Tanımlayan Metaforlar:

Spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Bükemediği Eli Öpmek”, “Şapka Çıkarmak”, “Riyakarlık”, “Baltalama” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Yukarıda verilen tabloya göre p olasılık değeri yalnızca “Diş bilemek” metaforu için anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri ifade eden “Bükemediği Eli Öpmek”, “Şapka Çıkarmak”, “Riyakârlık”, “Baltalama” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Bükemediği Eli Öpmek”, “Şapka Çıkarmak”, “Riyakârlık”, “Baltalama” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri yalnızca “Diş Bilemek” metaforu için anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforların, yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Bükemediği Eli Öpmek” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışma arkadaşlarını rakip olarak görmelerine başarısı karşısında tebrik etme” anlayışını temsil eden “Bükemediği Eli Öpmek” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 4.00 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.34 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Bükemediği Eli Öpmek” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Şapka Çıkarmak” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışma arkadaşlarının başarısı karşısında saygı gösterme tebrik etme” anlayışını temsil eden “Şapka Çıkarmak” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 4.29 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.29 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Şapka Çıkarmak” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Riyakârlık” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışma arkadaşlarının başarısı karşısında arkadaşlarının yüzlerine karşı saygı gösterip tebrik ederken arkalarından aleyhlerine konuşma” anlayışını temsil eden “Riyakârlık” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.72 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.07 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Riyakârlık” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Baltalama” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışma arkadaşlarının başarısı karşısında arkadaşlarını kıskanıp onun çalışmalarını sabote etme” anlayışını temsil eden

“Baltalama” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.14 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.07 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Baltalama” metaforunun spor kuruluşlarında işgörenlerin iyi başardığı bir iş sonucunda, çalışma arkadaşları tarafından kendilerine gösterilen tepkileri tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Şakşakçı” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Şakşakçı” metaforu için “Çalışma arkadaşlarının başarısı karşısında arkadaşlarını sürekli alkışlayıp onun gözüne girme” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Şakşakçı” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 3’ünün ve 35 sözleşmeliden ise 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

“Diş Bilemek” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Diş Bilemek” metaforu için “Çalışma arkadaşlarının başarısı karşısında arkadaşlarını çekemeyip onun başarısını alt etmek için kolları sıvamak” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Diş Bilemek” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarındaki Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Tutumlarını Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p

olasılık değeri “Üvey Evlat”, “Ailenin Ferdi”, “Şamar Oğlanı”, “Yedek Oyuncu” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Maşa” metaforu sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır. Yedi kurumda yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayıları, ortalamaları ve bunların yüzde (%) oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını ifade eden “Üvey Evlat”, “Ailenin Ferdi”, “Şamar Oğlanı”, “Yedek Oyuncu” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların (%) yüzde oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Üvey Evlat”, “Ailenin Ferdi”, “Şamar Oğlanı”, metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri yalnızca “Yedek Oyuncu” metaforu için anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$). “Maşa” metaforu ise sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Üvey Evlat” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun çalışanları aileden biri gibi görmemesi, benimsememesi” anlayışını temsil eden “Üvey Evlat” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.59 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Üvey Evlat” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ailenin Ferdi” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun çalışanları aileden biri gibi görmesi, benimsemesi” anlayışını temsil eden “Ailenin Ferdi” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 4.67 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.44 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Ailenin Ferdi” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Şamar Oğlanı” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun çalışanların sürekli olarak memnun olmayıp emirler yağdırması” anlayışını temsil eden “Şamar Oğlanı” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.57 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Şamar Oğlanı” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yedek Oyuncu” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının işgörene verdiği değeri ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yöneticilerin çalışanları birbirlerinin yerine geçebilecek şekilde görmesi ” anlayışını temsil eden “Yedek Oyuncu” metaforunun en çok Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) 4.78 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.76 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Yedek Oyuncu” metaforunun spor kuruluşlarındaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarını tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Maşa” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Maşa” metaforu için “Yöneticilerin, çalışanlar varken kendimizi ateşe atmayalım” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Maşa” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 3’ünün, 214 memurdan 9’unun tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarında Çalışanların İş Arkadaşlarıyla İlişkilerini Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “İmece”, “Abi-Kardeş”, “Sabun Köpüğü”, “Kurtlar Sofrası” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Zenci-Beyaz Ayrımı” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini ifade eden “İmece”, “Abi-Kardeş”, “Sabun Köpüğü”, “Kurtlar Sofrası” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “İmece”, “Abi-Kardeş”, “Sabun Köpüğü” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri yalnızca “Kurtlar Sofrası” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$). Fakat “Zenci-Beyaz Ayrımı” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“İmece” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun çalışanlarının birbirleriyle yardımlaşma, dayanışma, birlik beraberlik içinde olması” anlayışını temsil eden “İmece” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 4.53 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.92 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“İmece” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Abi-Kardeş” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun çalışanlarının birbirleriyle ailenin birer ferdi gibi olması” anlayışını temsil eden “Abi-Kardeş” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 4.31 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 2.86 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Abi-Kardeş” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sabun Köpüğü” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol

Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun çalışanlarının birbirleriyle olan ilişkilerinin gelip geçici, bir gün çok iyi diğer gün çok kötü olması” anlayışını temsil eden “Sabun Köpüğü” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.62 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Sabun Köpüğü” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kurtlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun çalışanlarının birbirleriyle olan ilişkilerinde kimsenin kimseye güvenememesi” anlayışını temsil eden “Kurtlar Sofrası” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.85 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Kurtlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde

kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Zenci-Beyaz Ayrımı” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Zenci-Beyaz Ayrımı” metaforu için “Sözleşmeli ve kadrolu çalışan ayrımını, kadrolu çalışanlar hancı sözleşmeli çalışanlar ise yolcu” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Zenci-Beyaz Ayrımı” metaforunu “diğer” kısmına 35 Sözleşmeli çalışandan 10’unun tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Memur olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarında Çalışanların Katılması Gerektiği Özel Tören Veya Toplantıları Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Rüya”, “Kabus”, “Esir Kampı”, “Dostlar Meclisi”, “Vazife” metaforları anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Fakat “Angarya” ve “İşkence” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarında katılması gerektiği özel tören veya toplantıları ifade eden “Rüya”, “Kabus”, “Esir Kampı”, “Dostlar Meclisi”, “Vazife” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğerkuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri sadece “Rüya” (p < 0.01) metaforu ve “Esir Kampı”, “Dostlar Meclisi” (p < 0.05) metaforları için ise anlamlı çıkmıştır. Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri “Esir Kampı” metaforu için 0.04 çıkmış ve bu değerbir üst değerkolan 0,04’e yuvarlanmıştır. Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri “Kabus”, “Vazife” metaforları için ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05). “Angarya”, ve “İşkence” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Rüya” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında katılması gerektiği özel tören veya toplantıları ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıların gerçek olamayacak kadar güzel geçmesi” anlayışını temsil eden “Rüya” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 3.21 ortalama ile en az ise Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) 1.92 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Rüya” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kâbus” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında katılması gerektiği özel tören veya toplantıları ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıların çok kötü geçmesi” anlayışını temsil eden “Kâbus” metaforunun en çok Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.64

ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Kâbus” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılımı gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Yönetici”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Esir Kampı” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılımı gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında katılımı gerektiği özel tören veya toplantıları ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Çalışanların mecburen tören ve toplantılara katılımı ve bitimine kadar bekletilmesi” anlayışını temsil eden “Esir Kampı” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.97 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Esir Kampı” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılımı gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dostlar Meclisi” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılımı gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında katılması gerektiği özel tören veya toplantıları ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Çalışanların katıldıkları tören ve toplantılarda tüm dostların bir araya gelmesi” anlayışını temsil eden “Dostlar Meclisi” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 5.00 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.48 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Dostlar Meclisi” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantıları tanımlamada çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Vazife” metaforunu “diğer” kısmına Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Vazife” metaforu için “Çalışanların çoğunun yapılan tören ve toplantılarda görevli olarak gittiği” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Vazife” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 27’sinin, 214 memurdan 68’sinin ve 35 sözleşmeliden ise 18’inin tanımladığı görülebilmektedir.

Ayrıca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) çalışanlarıyla yapılan görüşmelerde bu kuruluşların çalışanlarının resmi törenlerin dışında bir araya gelecekleri özel bir törenin olmadığı görüşüne ulaşılmıştır. Merkezi ve taşra teşkilatı şeklinde ki kuruluşlarının klasik yönetim anlayışına sahip her şey örgüt için görüşünü benimseyip insan ilişkilerine pek önem vermediğine ulaşılabilmektedir.

“Angarya” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 2’sinin, 214 memurdan 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“İşkence” metaforunu “diğer” kısmına 214 memurdan 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarında Yapılan Tören Veya Toplantılarda Yönetici-Personel İlişisini Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Sabun Köpüğü”, “Buz Gibi”, “Emir-Komuta”, “Abi-Kardeş”, “El İyisi” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$).

Spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini ifade eden “Sabun Köpüğü”, “Buz Gibi”, “Emir-Komuta”, “Abi-Kardeş”, “El İyisi” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Sabun Köpüğü”, “Buz Gibi”, “Emir-Komuta”, “Abi-Kardeş” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Aşağıda verilen tabloya göre p olasılık değeri “El İyisi” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Sabun Köpüğü” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların katılımı

gerektiği özel tören veya toplantılardaki yönetici-personel ilişkisinin gelip geçici olduğu” anlayışını temsil eden “Sabun Köpüğü” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.29 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Sabun Köpüğü” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Buz Gibi” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ alışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantılardaki yönetici-personel ilişkisinin soğuk olduğu ” anlayışını temsil eden “Buz Gibi” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.13 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Buz Gibi” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Emir-Komuta” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik

Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantılardaki yönetici-personel ilişkisinin resmi, hiyerarşik yapıya sahip olduğu ” anlayışını temsil eden “Emir-Komuta” metaforunun en çok Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) 4.37 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.80 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Emir-Komuta” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Abi-Kardeş” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) , Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Çalışanların katılması gerektiği özel tören veya toplantılardaki yönetici-personel ilişkisinin aile ilişkisi gibi samimi yapıya sahip olduğu ” anlayışını temsil eden “Abi-Kardeş” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 4.21 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.34 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Abi-Kardeş” metaforunun spor kuruluşlarında yapılan tören veya toplantılarda yönetici-personel ilişkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre

ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“El İyisi” metaforunu “diğer” kısmına Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “El İyisi” metaforu için “Yöneticilerin çoğunun yapılan tören ve toplantılara katılan kalabalığın gözünü boyamak için personelle ilişkilerini olduğundan iyi göstermeye çalıştığı” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“El İyisi” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 8’inin, 214 memurdan 33’ünün ve 35 sözleşmeliden ise 12’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarında Yönetim Anlayışını Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarında yönetim anlayışını ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Ast-Üst”, “Krallık”, “Orkestra”, “Salla Baş Al Maaşı” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Ahkâm Kesme”, “Bitsede Gitsek” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarında yönetim anlayışını ifade eden “Ast-Üst”, “Krallık”, “Orkestra”, “Salla Baş Al Maaşı” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Orkestra”, “Salla Baş Al Maaşı” ($p < 0.01$) metaforları ile “Krallık” ($p < 0.05$) metaforu anlamlı çıkmıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Ast-Üst” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

“Ahkâm Kesme”, “Bitsede Gitsek” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Ast-Üst” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yönetim anlayışını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yönetim anlayışının hiyerarşi” anlayışını temsil eden “Ast-Üst” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 5.00 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 3.24 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Ast-Üst” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Krallık” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ÇÜ(BESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yönetim anlayışını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Söz sahibi kişi ne derse o olur ” anlayışını temsil eden “Krallık” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.10 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Krallık” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Orkestra” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yönetim anlayışını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Herkesin farklı görev ve yetkileri olsa da genel olarak uyumlu çalışma” anlayışını temsil eden “Orkestra” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 4.93 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.57 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Orkestra” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Salla Baş Al Maaşı” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol

Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yönetim anlayışını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Etliye sütlüye karışma ki kimsede sana karışmasın” anlayışını temsil eden “Salla Başı Al Maaşı” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 4.24 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Salla Başı Al Maaşı” metaforunun spor kuruluşlarında yönetim anlayışını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Ahkam Kesme” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Ahkâm Kesme” metaforu için “Bazı yöneticilerin yetkilerini kötüye kullanıp, egolarını tatmin etme” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Ahkâm Kesme” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 1’inin, 214 memurdan 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Bitsede Gitsek” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Bitsede Gitsek” metaforu için “Bazı yöneticilerin yönetimi sadece verilen görevi yaptıktan sonra işinin bitmesi” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Bitsede Gitsek” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 35 sözleşmeliden 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Memur olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarında, Yöneticilerin Odalarını Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarında, yöneticilerin odalarını ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Fildişi Kule”, “Yolgeçen Hanı”, “Dostlar Sofrası”, “Mevlana Tekkesi” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$).

Fakat “Randevu Talebi” ve “Özel Mülk” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını ifade eden “Fildişi Kule”, “Yolgeçen Hanı”, “Dostlar Sofrası”, “Mevlana Tekkesi” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Fildişi Kule”, “Yolgeçen Hanı”, “Dostlar Sofrası”, “Mevlana Tekkesi” metaforları anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

“Randevu Talebi” ve “Özel Mülk” metaforlarından sadece bir kurumdan sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Ast-Üst” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Fildişi Kule” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yönetici odalarının ulaşılması güç bir yer olduğu” anlayışını

temsil eden “Fildişi Kule” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 4.10 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Fildişi Kule” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Yönetici”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yolgeçen Hanı” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yönetici odalarına giren çıkan belli değil” anlayışını temsil eden “Yolgeçen Hanı” metaforunun en çok Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 6.60 ortalama ile en az ise Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Yolgeçen Hanı” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dostlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yönetici odalarına çalışanlar rahatça arkadaşları girebilirler”

anlayışını temsil eden “Dostlar Sofrası” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 4.07 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.37 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Dostlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Mevlana Tekkesi” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Yönetici odalarına çalışanların sadece bir sorunu olduğunda girebileceği” anlayışını temsil eden “Mevlana Tekkesi” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 4.93 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.07 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Mevlana Tekkesi” metaforunun spor kuruluşlarında yöneticilerin odalarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Randevu Talebi” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Randevu Talebi”

metaforu için “Yöneticilerin odalarına gidebilmek için yönetici sekreterine gerekçe bildirme” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Randevu Talebi” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ünün, 214 memurdan 7’sinin ve 35 sözleşmeliden ise 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

“Özel Mülk” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Özel Mülk” metaforu için “Yöneticilerin odalarını şahsi mülkiyeleri gibi kullandığı” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Özel Mülk” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 5’inin, 214 memurdan 11’inin ve 35 sözleşmeliden ise 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarının Esnek Ve Sürekli Olarak Değişikliklere Adapte Olabilecek Yapıya Sahip Olup Olmadığını Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Bukalemun”, “Civa”, “Kalas”, “Taş Devri”, “Dinozor” metaforları anlamlı çıkmıştır (p < 0.01). Fakat “Sabit Fikirli” ve “Deneme Yanılma” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını ifade eden “Bukalemun”, “Civa”, “Kalas”, “Taş Devri”, “Dinozor” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Bukalemun”, “Civa”, “Kalas”, “Taş Devri” metaforları anlamlı çıkmıştır (p < 0.01).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Dinozor” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

“Sabit Fikirli” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

“Deneme Yanılma” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Bukalemun” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Çağa ve çağın getirdiklerine ayak uydurma, uyum sağlama” anlayışını temsil eden “Bukalemun” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 5.00 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.56 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Bukalemun” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Civa” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve

Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “her türlü gelişime ve değişime açık olma” anlayışını temsil eden “Civa” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 5.00 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.36 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Civa” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kalas” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çağa ve çağın getirdiklerine ayak uyduramama, uyum sağlayamama” anlayışını temsil eden “Kalas” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.97 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Kalas” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Taş Devri” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Değişim ve gelişimlere açık olmama, çağın gerisinde kalma” anlayışını temsil eden “Taş Devri” metaforunun en çok Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 2.92 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Taş Devri” metaforunun spor kuruluşlarının esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Sabit Fikirli” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Sabit Fikirli” metaforu için “Yöneticiler kendilerini geliştirmeyip geçmiş zamanda yaşadıklarından en doğru bilgiyi kendi bilgileri sanıp at gözlükleri takıyorlar, dediğim dedik” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Sabit Fikirli” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 5’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Deneme Yanılma” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Dinozor” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 16’sının, 214 memurdan 12’sinin ve 35 sözleşmeliden ise 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarını Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarını ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Arı Kovanı”, “Kurtlar Sofrası”, “Dedikodu Yuvası”, “Orkestra”, “Cadı Kazanı” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Evim”, “Bizans”, “Çorba” ve “Dingo’nun Ahır” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarını ifade eden “Arı Kovanı”, “Kurtlar Sofrası”, “Dedikodu Yuvası”, “Orkestra”, “Cadı Kazanı” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Arı Kovanı”, “Kurtlar Sofrası”, “Dedikodu Yuvası” ve “Orkestra” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p \leq 0.01$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Cadı Kazanı”, “Bizans” ve “Dingo’nun Ahır” metaforları için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

“Evim” ve “Çorba” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan

kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Arı Kovanı” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun hiç durmadan çalıştığı” anlayışını temsil eden “Arı Kovanı” metaforunun en çok Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 4.00 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.71 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Arı Kovanı” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kurtlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun hiç durmadan çalıştığı” anlayışını temsil eden “Kurtlar Sofrası” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.72 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Kurtlar Sofrası” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru

yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Dedikodu Yuvası” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşlarda çalışanların birbirleri arkasından konuşmaları” anlayışını temsil eden “Dedikodu Yuvası” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 3.97 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Dedikodu Yuvası” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Orkestra” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşlarda çalışanların birbirleri arkasından konuşmaları” anlayışını temsil eden “Orkestra” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 4.69 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.79 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Orkestra” metaforunun spor kuruluşlarını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru

yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Bizans” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Bizans” metaforu için “Bir gecede her şeyin değişebileceği tüm değerlerin alt-üst olabileceği” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir. Ayrıca “Bizans” metaforunu çalışmaya katılan Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 65 çalışanından 31’i kullanmıştır.

“Bizans” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 13’ünün, 214 memurdan 16’sının ve 35 sözleşmeliden ise 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir.

“Cadı Kazanı” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 8’inin 35 Sözleşmeliden ise 3’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Evim” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 5’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Çorba” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ü, 214 memurdan 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Dingo’nun Ahır” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 6’sının, 214 memurdan 11’inin ve 35 sözleşmeliden ise 1’inin tanımladığı görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarına Yeni Personel Alınırken Hangi Kriterlerin Öne Çıktığını

Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Arkası Sağlam”, “Veliaht Sistemi”, “Ahbap-Çavuş”, “İşin Ehl-i” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$).

Spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını ifade eden “Arkası Sağlam”, “Veliaht Sistemi”, “Ahbap-Çavuş”, “İşin Ehl-i” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Arkası Sağlam”, “Veliaht Sistemi”, “Ahbap-Çavuş”, “İşin Ehl-i” metaforları için anlamlı çıkmıştır ($p \leq 0.01$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Arkası Sağlam” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Kuruluşa alınacak personelin referansının siyasi açıdan güçlü olması, Ankara’da dayısının olması” anlayışını temsil eden “Arkası Sağlam” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 4.49 ortalama ile en az ise Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 1.86 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Arkası Sağlam” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Veliaht Sistemi” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM),

Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşa alınacak personelin veraset, soya çekim ve babadan-oğla devrolma” anlayışını temsil eden “Veliaht Sistemi” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 4.11 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.07 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Veliaht Sistemi” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Memur”, “Sözleşmeli”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ahbap-Çavuş” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşa alınacak personelin referansının tanıdık birisi ya da birileri olması ve hatır gönül işleri” anlayışını temsil eden “Ahbap-Çavuş” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 4.11 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.07 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Ahbap-Çavuş” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“İşin Ehl-i” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşa alınacak personelin gereken bilgi birikimi ve donanımına sahip olması” anlayışını temsil eden “İşin Ehl-i” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 5.00 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.66 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“İşin Ehl-i” metaforunun spor kuruluşlarına yeni personel alınırken hangi kriterlerin öne çıktığını tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor Kuruluşlarında İş İle İlgili Bir Sorunun Çözümünde Çalışanları Tanımlayan

Metaforlar: Spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini ifade ettikleri metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Kördüğüm”, “Güllük Gülistanlık”, “Yorgun Savaşçı”, “Kahraman” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0.01$). Fakat “Belkemiği”, “Diken Üstünde Oturmak” ve “Bataklık Güllü” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini ifade eden “Kördüğüm”, “Güllük Gülistanlık”, “Yorgun Savaşçı”, “Kahraman” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların (%) yüzde oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Kahraman” metaforu için anlamlı çıkmıştır ($p < 0,01$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Kördüğüm”, “Güllük Gülistanlık” metaforları içinde anlamlı çıkmıştır (p < 0.05).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Güllük Gülistanlık” metaforu için 0.047 çıkmış ve bu değer bir üst değer olan 0.05’e yuvarlanmıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Yorgun Savaşçı” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır (p > 0.05).

“Belkemiği”, “Diken Üstünde Oturmak” ve “Bataklık Gülü” metaforlarından sadece bir kurumdan sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Kördüğüm” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “işin içinden çıkamama, yukarı tükürsem bıyık, aşağıya tükürsem sakal” anlayışını temsil eden “Kördüğüm” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.89 ortalama ile en az ise Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 1.39 ortalama ile tanımlandığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Kördüğüm” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Güllük Gülistanlık” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “problemi sorunsuz bir şekilde çözme” anlayışını temsil eden “Güllük Gülistanlık” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 3.64 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.47 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Güllük Gülistanlık” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Yorgun Savaşçı” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “sorunun çözümünde

mücadeleden bitap düşme” anlayışını temsil eden “Yorgun Savaşçı” metaforunun en çok Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 3.71 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 2.36 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Yorgun Savaşçı” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kahraman” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “sorunun çözümünde personelin başrol oynaması” anlayışını temsil eden “Kahraman” metaforunun en çok Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 2.78 ortalama ile en az ise Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 1.41 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Kahraman” metaforunun spor kuruluşlarında iş ile ilgili bir sorunun çözümünde çalışanların kendilerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Belkemiği” ve “Diken Üstünde” metaforlarını “diğer” kısmına yalnızca Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforları hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Belkemiği” metaforu için “Sorunun çözümünde personelin kendisini kilit adam olarak

gördüğü ve çarkların dişlilerinden birinin eksik olmasının tüm sistemde sorunlara neden olacağı” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir.

“Belkemiği” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 214 memurdan 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Diken Üstünde” metaforu için “Sorunun çözüm sürecinde personelin kendisini stres altında hissettiği” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir. Ayrıca “Belkemiği” ve “Diken Üstünde” metaforlarını çalışmaya katılan Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 65 çalışanından farklı kişiler olmak üzere yalnızca 1’er kişi kullanmıştır.

“Diken Üstünde Oturmak” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 35 Sözleşmelidir 1’inin tanımladığı görülebilmektedir. Yönetici ve Memur olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Bataklık Gülü” metaforunu “diğer” kısmına Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Bataklık Gülü” metaforu için “Sorun Çözücü özelliğine sahip personelin kendisinin bu kuruma fazla olduğu, kurumun kendisinin farkında olmadığı ve dolayısıyla kurumun kendisini hak etmediği” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir. “Bataklık Gülü” metaforunu çalışmaya katılan Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 87 çalışanından ve İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM) 60 çalışanından farklı kişiler olmak üzere 2’şer kişi kullanmıştır.

“Bataklık Gülü” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 1’inin, 214 memurdan ise 3’ünün tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarının Geçmişinde Yaşanan Hikâyelerini Tanımlayan Metaforlar:

Spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Güneş”, “Sönmüş Yıldız”, “Kutup Yıldızı”, “Sisli Hava” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0,01$). Fakat “Depresyon” ve “Mazide Kalan Hoş Seda” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini ifade eden “Güneş”, “Sönmüş Yıldız”, “Kutup Yıldızı”, “Sisli Hava” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değerleri “Güneş”, “Kutup Yıldızı” ($p < 0.01$) metaforları ve “Sönmüş Yıldız”, “Sisli Hava” ($p < 0.05$) metaforları için anlamlı çıkmıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “Sisli Hava” metaforu için ise 0.045 çıkmış ve bu değer bir üst değer olan 0.05’e yuvarlanmıştır.

“Depresyon” ve “Mazide Kalan Hoş Seda” metaforlarından sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“Güneş” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Kuruluşun geçmişinin çalışanların içini ısıttığı” anlayışını temsil eden “Güneş” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 5.00 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 1.68 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Güneş” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sönmüş Yıldız” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun geçmişinin parlak olmadığı” anlayışını temsil eden “Sönmüş Yıldız” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.64 ortalama ile en az ise Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 eşit ortalamalar ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Sönmüş Yıldız” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Kutup Yıldızı” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “ Kuruluşun geçmişinin geleceğe ışık tutup, yol gösterici nitelikte olduğu” anlayışını temsil eden “Kutup Yıldızı” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 5.00 ortalama ile en az ise

Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (BESYO) 1.8 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Kutup Yıldızı” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sisli Hava” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Kuruluşun geçmişinin bulanık olduğu” anlayışını temsil eden “Sisli Hava” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.99 ortalama ile en az ise Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 eşit ortalamalar ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilir.

“Sisli Hava” metaforunun spor kuruluşlarının geçmişinde yaşanan hikâyelerini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Yönetici”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Depresyon” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Depresyon” metaforu için “Kuruluşun geçmişinin çalkantılarla, iniş-çıkışlarla dolu olduğu” anlayışını ifade

ettikleri görülebilmektedir. Ayrıca “Depresyon” metaforunu çalışmaya katılan Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) 65 çalışanından 2’si kullanmıştır.

“Depresyon” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca 111 yöneticiden 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Memur ve Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

“Mazide Kalan Hoş Seda” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Mazide Kalan Hoş Seda” metaforu için “Kuruluşun geçmişinin iyi hatıralarla dolu olduğu fakat bunların geri dönülmemek üzere maziye gömüldüğü” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir. Ayrıca “Mazide Kalan Hoş Seda” metaforunu çalışmaya katılan Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 87 çalışanından 6’sı kullanmıştır.

“Mazide Kalan Hoş Seda” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 4’ünün ve 214 memurdan 2’sinin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

Spor Kuruluşlarında Çalışanların Kurumun Kurallarına Olan Tepkisini Tanımlayan Metaforlar: Spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini ifade eden metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “İtaatkâr”, “İsyankâr”, “Müzakereci”, “Ehl-i Keyf” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0,01$). Fakat “Sallapati” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini ifade eden “İtaatkâr”, “İsyankâr”, “Müzakereci”, “Ehl-i Keyf” metaforlarına yapılan analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişi sayısı, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

Ayrıca spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değerleri “İtaatkâr”, “Müzakereci”, “Ehl-i Keyf” metaforları anlamlı çıkmıştır ($p < 0,01$).

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda; p olasılık değeri “İsyankâr” metaforu için ise anlamlı çıkmamıştır ($p > 0.05$).

“Sallapati” metaforundan sadece bir kurumda sonuç alındığı için bunlara ait varyans analizi yapılamamıştır.

Spor kuruluşlarının diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini örgütsel pozisyonlarına göre tanımlayan metaforlar için yapılan bu analiz sonucuna göre çalışmaya katılan kişilerin örgütsel pozisyonları, sayıları, bunların yüzde (%) oranlarına ve ortalamalarına ulaşılmıştır.

“İtaatkâr” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) ve Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların kurumun kurallarına biat etmesi” anlayışını temsil eden “İtaatkâr” metaforunun en çok Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 5.00 ortalama ile en az ise Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO) 3.08 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“İtaatkâr” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Sözleşmeli”, “Memur” şeklinde olduğu görülmektedir.

“İsyankâr” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), İstanbul Gençlik Spor İl

Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların kurumun kurallarına aykırı davranması” anlayışını temsil eden “İsyankâr” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 2.28 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“İsyankâr” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Müzakereci” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) ve Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların, kuruluşlarında uygulanacak olan kurallar için ilgili taraflarca görüş alış-verişinde bulunması, konuşup görüşmesi” anlayışını temsil eden “Müzakereci” metaforunun en çok Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) 2.96 ortalama ile en az ise Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğü (AGSİM) 1.97 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Müzakereci” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Yönetici”, “Memur”, “Sözleşmeli” şeklinde olduğu görülmektedir.

“Ehl-i Keyf” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamadaki ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (ÇÜBESYO), Adana Gençlik Spor İl

Müdürlüğü (AGSİM), İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğü (İGSİM), Türkiye Futbol Federasyonu (TFF), Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) şeklinde olduğu görülmektedir.

Spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini ifade eden ve çalışanlarla yaptığımız görüşmeler neticesinde “Çalışanların kurumun kurallarına keyfine göre davranması” anlayışını temsil eden “Ehl-i Keyf” metaforunun en çok Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 4.01 ortalama ile en az ise Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (TASKK) 1.00 ortalama ile tanımladığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Ehl-i Keyf” metaforunun spor kuruluşlarında çalışanların kurumun kurallarına olan tepkisini tanımlamada, çalışanların örgütsel pozisyonlarına göre ortalamaları göz önüne alındığında büyükten küçüğe doğru yapılacak olan sıralama “Sözleşmeli”, “Memur”, “Yönetici” şeklinde olduğu görülmektedir.

Serbest metafor kullanımına izin vermek için (çalışmaya katılanların seçeneklerde belirtilen metaforlar dışında, ilgili değişkene yönelik örgüt içinde kullandıkları metaforlar) kullanılan metafor setine ek olarak, "diğer" seçeneği yer almıştır.

“Sallapati” metaforunu “diğer” kısmına yalnızca Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) çalışanlarının tanımladığı görülebilmektedir. Çalışanlara bu metaforu hangi anlamı ifade etmek için kullandıkları sorulduğunda “Sallapati” metaforu için “Çalışanların kurumun kuralları hususunda kendi bildiklerini okuması fakat resmiyette kurallara uyuyormuş gibi göstermesi” anlayışını ifade ettikleri görülebilmektedir. Ayrıca “Sallapati” metaforunu çalışmaya katılan Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) 87 çalışanından 6’sı kullanmıştır.

“Sallapati” metaforunu “diğer” kısmına 111 yöneticiden 1’inin ve 214 memurdan 5’inin tanımladığı görülebilmektedir. Sözleşmeli olarak çalışanların bu metaforu kullanmadıkları görülebilmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Spor Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Eğiliminin Metaforlarla Analizi denenmiştir.

Çağımızda yönetim eylemlerinin örgütler aracılığıyla gerçekleştiriliyor olması onların yaşama ve ayakta kalma zorunluluğunu doğurmaktadır. Örgütlerin sosyal bir sistem olarak ele alınmaya başlamaları ile beraber başarılarının sadece yapı, stratejiler ve teknoloji gibi maddi unsurlarla sınırlı kalamayacağı da anlaşılmıştır. Bu ise yöneticilerin, çözümü o ana kadar farkedilmemiş bazı kaynaklarda aramalarına neden olmuştur. Tıpkı; yönetim düşüncesinin gelişiminde yer alan süreçte görüldüğü gibi bu nokta “çalışan insan”ı esas alan bir özellik taşımaktadır.

Böylece örgütlerin manevi yönüne yönelme, onları beton binalar, yıllık bütçeler, programlar ve birçok aracın ötesinde onlara can ve kan veren, onları kişilik kazandırma noktasına kadar getiren bir gelişim izlemektedir. Yöneticilerin yıllardır ellerinin altında bulunan ama sınırsız özelliklerini anlayamadıkları insana eğilmeleri ve çözümü onda aramaları ancak 1970’li yıllardan sonra söz konusu olmuştur. Bu ise beraberinde örgütte ciddi bir şekilde gözönüne alınması gereken yeni bir faktörün farkedilmesine yol açmıştır. Nitekim, yönetim düşüncesinin gelişiminde ilk kez neo-klasik dönemde farkedilip, etkileri görülmüş olan ve bugün için durumsallıktan öte “mükemmeliyetçi yaklaşım”ın bir uzantısı olarak aslında örgütlerin faaliyete başladıkları ilk günden beri var olan “örgüt kültürü”dür.

Örgüt kültürü, bir dizi insanın, zaman içerisinde geliştirdikleri, grup normları ya da geleneksel davranış şekilleriyle ilgilidir. Bu grup normları, bir grupta tekrar tekrar görülen davranış modelleri olmaktan öte, herkesin farkına varmadan teşvik ettiği eylemlerdir. Üyelerden biri normal şekilde davranmadığında diğerleri onu alışılmış biçimlere doğru yöneltiyorsa o durum “kültürel”dir²⁸.

Varol güçlü bir örgüt kültürünün oluşabilmesi ile ilgili olarak; yapıya ilişkin ilkeleri, hiyerarşiye fazla önem vermeme, kuralların oluşumuna herkesin katılımı, esnek yapı, yöneticilerin kuralları biçimlemelerinin yanı sıra iş görenlerle birlikte çalışmalarını biçimde ifade etmektedir¹⁹.

Grekçe *metaphor*adan gelen “metafor” kelimesi, meta: öte ve *pherein*: taşımak, yüklenmek kelimelerinden gelmektedir, ve “bir yerden başka bir yere götürmek” anlamındadır. Burada söz konusu olan, geçici bir anlamdan çok, kalıcı, köklü, yeni bir anlamdır. Metafor bir gerçeği dile getirmek amacıyla kullanılır, ve pek çok metaforik ifade (biz onların metaforik ifade olduğunu fark etmesek de) dilde kalıcıdır.

Sözcüğün dilde kullanımı süreklilik kazanarak belli bir zaman dilimi içinde sabitlemiş anlamlarına, başka bir deyişle, kavrayışlarında uyandırdığı sözcüklere girmiş anlamlarına gerçek anlam; kullanım içinde bir başka sözcüğün anlamını bir yönüyle üstlenmesiyle edindiği anlamlara metafor denilmektedir. (Guiaraud, 1994, 14)

Metaforlar nitel veri toplama araçlarından biridir. Metaforların araştırma yöntemi olarak kullanılması son yıllarda önemli ölçüde artmıştır. Toplanan verinin doğası gereği tipik bir bireysel görüşme, odak grup görüşmesi gözlem veya doküman incelemesinin bazı türlerine daha kolay ve pratik bir veri toplama yöntemidir. Çünkü tek başına kullanıldığında tipik bir “metafor odaklı” nitel veri toplama sürecinde bir veya birkaç açık uçlu soruyla araştırılan konuda görüşülen kişilerden çok zengin metaforlar elde edilebilir. Veri toplama aşamasının görece olarak kolay olmasının yanı sıra toplanan verilerin analizinde diğer nitel türlere göre daha kolaydır. Çünkü metaforlar farklı sözcüklerden oluşur, bu nedenle ayrıştırılması araştırmacı için bir sorun oluşturmaz. Dahası benzerlik ve farklılıklar anlamında belirli tematik başlıklar altında toplamak oldukça kolaydır. Bütün bu görece basitlik ve kolaylığının yanı sıra mecazlar çalışılan konu, olgu, olay ve durum hakkında çok sağlam, zengin bir resim sunar, görsel bir imaj sağlar. (Yıldırım ve Şimşek, 2005, 212)

Farklı spor kuruluşlarının örgüt kültürü eğiliminin metaforlarla analizini konu alan bu çalışmada ortaya çıkan sonuçları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

Gençlik Spor Genel Müdürlüğünde (GSGM) ön plana çıkan metaforlar, GSGM’nin örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğün de (İGSİM) olumsuz metaforların ön plana çıkması, Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) gibi devlete bağlı bürokratik bir yapı özelliği göstermesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

İstanbul Gençlik Spor İl Müdürlüğünde ön plana çıkan metaforların, İGSİM'nin örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğünde (AGSİM) ön plana çıkan metaforların, Adana Gençlik Spor İl Müdürlüğünün (AGSİM) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) çalışanlarının yaratıcı, iş bitirici, sorun çözücü niteliklerinin diğer spor kuruluşlarına göre daha çok ön plana çıkması, demokratik bir ortamdan ve çağdaş yönetim anlayışının etkili olmasından kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Futbol Federasyonunda (TFF) ön plana çıkan metaforların, Türkiye Futbol Federasyonunun (TFF) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşıdığına bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Yüksek eğitim kurumları özellikle sadece öğrenci ve çalışanlara değil toplumun geneline, sorunları nasıl çözeceğinin çerçevesini (kültürünü) belirleme yöntemini öğretme işini üstlenmiştir. Bir eğitim kurumundan söz edildiğinde genellikle yapısından ve programından söz edilir. Fakat okulun en önemli özelliği, onun yazılı olmayan norm çevresi ve beklentilerinden oluşan kültürdür. Bazı örgütler ciddi, bazıları eğlenceli, bazıları verimlilik, bazıları ise, insan ilişkileri en öne gelir. Okullara baktığımızda bu özelliklerin tümünü içeren örgütler olduğunu görürüz.

Bulgularımız Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda (ÇÜBESYO) ön plana çıkan metaforların, Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunun (ÇÜBESYO) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşımadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinde (TMOK) ön plana çıkan metaforların, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinin (TMOK) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşıdığına bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonunda (TASKK) ön plana çıkan metaforların, Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonunun (TASKK) örgüt kültürü eğiliminin, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşıdığına bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Bulgularımız bazı metaforların spor kuruluşlarına (GSGM, İGSİM, AGSİM, TFF, ÇÜBESYO, TMOK, TASKK) göre metafor algıları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Bulgularımız bazı spor kuruluşlarında çalışanların, örgütsel pozisyonlarına göre metafor algıları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Bulgularımız **yönetici** pozisyonunda çalışanlarda ön plana çıkan metaforların, yöneticilerin işgörenlerden sorumlu olması nedeniyle objektif olamadıklarından kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Bulgularımız **memur** pozisyonunda çalışanlarda ön plana çıkan metaforların, kuruluşun çalışanlara katı yaptırımlar uygulayıp, onlara iş verimini artırıcı imkânların sunulmamasından ve çalışanlara gereken değerin verilmesinden kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Bulgularımız **sözleşmeli** pozisyonunda çalışanlarda ön plana çıkan metaforların, kuruluşun çalışanlara katı yaptırımlar uygulayıp, onlara iş verimini artırıcı imkânların sunulmamasından ve çalışanlara gereken değerin verilmesinden ayrıca işgörenler arasında yarışmayla işbirliği arasında bir dengenin sağlanamamasından kaynaklanıyor olmasının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Spor Kuruluşlarının birer açık sistem olduğunu düşünürsek, Örgüt Kültürü, bu kuruluşu dış çevreden ayıran sınırları çizer. Örgüt kültürü yeterince güçlü etkiye sahip ise, işletmeyi faaliyetleriyle, çalışanlarıyla, tüm donanımı bir arada tutar. Örgüt kültürü, tutum ve davranışları konusunda çalışanlara yol gösterici bir rol oynar. Özellikle kuruluşlara yeni katılanlar için bu destek gereklidir. Spor Kuruluşlarının sahip olduğu örgüt kültürlerinin benzerlik ve farklılıkları, iç ve dış çevre koşullarının benzer ve farklı yönleri oluşundan kaynaklanır.

Sonuç olarak yöneticiler, kendi örgütlerini anlamaya ve biçimlendirmeye yardımcı olabilecek güçlü metaforlar bulma ya da yaratma sorunuyla karşı karşıyadır. Metafor, yöneticileri yeni tarzda düşünmeye ve davranmaya özendiren güçlü ve etkili bir yeni kavram yaratma aracıdır. Kılıç'ın³¹ da dikkati çektiği gibi metafor yöneticinin içgörü ufku genişletir, yeni olasılıkların önünü açar ve tamamlayıcı bir kavrayışlar mozaiği yaratarak örgütün çevresiyle birlikte yorumlanması ve biçimlendirilmesinde çok sayıda görüş açısı ve davranış tarzı yaratabilir. Metafor karşılaştırmadır, fakat farklı şeyler farklı sebeplerden ve farklı etkilerden dolayı karşılaştırılabilir. İyi bir metafor

düşüncelerin gerçekleştirilmesine yardımcı olur. Bir düşünceyi daha canlı, anlaşılabilir, açık ve aydınlatıcı yapar. Metafor ruhsal, açık olmayan veya zor düşünceler gibi kolayca anlaşılamayan düşünceleri tanımlamak için kullanılır. Bundan dolayı etkili yöneticiler metaforları, kıyasları örgüt yönetimlerinde ya da önemli gördükleri konuların anlatımlarında çokça kullanmışlardır.

Örgüt kültürü, bir örgütte geçerli olduğu kabul edilen varsayımların, değerlerin, normların, sembollerin, uygulamaların tümünü kapsar ve örgütün genel kültürünü temsil eder (Erdem ve İşbaşı 2001). Kurumların iki temel ögesi olan “yapılan iş” ve “iş yapan kişiler” hakkındaki inanç ve varsayımlar örgüt kültürünü oluşturur. Yapılan iş hakkındaki varsayımlar, işin niteliği ve en iyi şekilde nasıl yapılması gerektiğine; çalışanlar hakkındaki varsayımlar ise, işgörenlerin yapısal özellikleri ve davranışlarına yöneliktir (Aycan ve Kanungo 2000).

Bu çalışmanın bulgularından elde ettiğimiz sonuçlara göre spor kuruluşlarının örgüt kültürü eğiliminin genellikle, güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerini taşıması nedeniyle bu kuruluşlarda güçlü kültürlere sahip örgütlerin özelliklerinin yaratılması için aşağıdakilerin yapılması önerilir.

- 1) İşgörenlerin yaratıcılık ve başarı güduları teşvik edilmelidir. İşgörenlerin, mesleki gelişimi ve işindeki başarısı için yönetim tarafından her türlü yardım ve destek sağlanmalıdır. Örgütte, yenilik ve değişmelerle gelenekler; otoriteyle özerklik (otonomi) arasında bir denge kurulmalıdır.
- 2) Görevin yerine getirilmesinde işgörelere büyük ölçüde özerklik (otonomi) verilmelidir; işgörelenler yanlış yapmaktan korkmamalı, görevleriyle ilgili konularda risk üstlenme konusunda teşvik edilmelidir. Bu nedenle de örgütün kuralları dışına çıkanlar bu kuralları bozan kişiler olarak değil; kendilerini riske atan kişiler olarak kabul edilmelidir.
- 3) Örgüt üyeleri arasında yarışmayla işbirliği arasında iyi bir denge sağlanmalıdır. İşgörelenler, işleriyle ilgili konularda kendi aralarında bir yandan yarışmaya, diğer taraftan da karşılıklı yardımlaşma ve işbirliğine teşvik edilmelidir.
- 4) İşgörelenler yaptıkları işle ilgili konularda sorumluluk üstlenmeye teşvik edilmelidir, isteklendirilmelidir. İşgörelenlerde yaptıkları işle ilgili konularda sorumluluk almaktan kaçınmamalıdır.

- 5) Örgütte esnek bir yapı bulunmalı ve işgörenlerin kontrol edilmesinde yakından denetim yerine, uzaktan denetim biçimi tercih edilmelidir. Örgütte egemen olan kurallar, değişmez, katı kurallar olmamalıdır. Yazılı kurallardan çok yazılı olmayan kurallar (kültürel ölçütler) uygun görülmelidir.
- 6) Örgütte hoşgörü ortamı egemen olmalı, örgütsel çatışmalardan büyük ölçüde kaçınılmalı; meydana gelebilecek çatışmalar karşılıklı anlayış içinde çözümlenmelidir. Örgütte yapılan işlerle ilgili olarak işgörenlerin yapabileceği hatalar hoşgörü ile karşılanmalı; şikâyetler ise hoş karşılanmamalıdır.
- 7) İşgörenin görevine olduğu kadar sosyal yaşantısına da ilgi gösterilmelidir. İşgörenler arasında arkadaşlık ilişkileri teşvik edilmelidir. Örgüt bir aile, köy, kulüp havası taşınmalıdır. İşgörenler arasında karşılıklı güven ve dostluk bulunmalıdır.
- 8) İşgörenler arasında uyum ve ahenk bulunmalıdır. Örgüte yeni katılan üyeler, kısa bir süre içinde örgüte uyum sağlamalı ve örgütün diğer üyeleriyle kaynaşmalıdır.
- 9) Örgütte adil bir ödül-ceza sistemi bulunmalı; işgörene sağlanacak her türlü yardım, destek ve ödüllerde işgörenin performansı ve işindeki becerisi temel ölçütler olarak kabul edilmeli; imtiyazlı davranışlardan kaçınılmalıdır.
- 10) Örgütte yapılan her işin, örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ve örgütün başarısı için olduğu unutulmamalıdır. Bu süreçte biçimsel kurallardan çok ulaşılan sonuçlar önemli görülmelidir.

KAYNAKLAR

1. **Meek, Lynn. V. (1988).** "Organizational Culture: Origins and weaknesses", *Organization Studies*, 9141 pp. 453-473
2. **Morey, N. ve Luthans, F. (1985)** "Refining the displacement of culture and theuse scenes and themes in organizational studies", *Academy of Management Review*, 10(2).
3. **Allaire, Y. and Firsirotu, M.E. (1984).** Theories of organizational culture. *Organization Studies* 5/3, pp. 193 - 226.
4. **Alvesson, M. (1989).** "Concepts of organizational culture and presumed links toefficiency", *Omega International Journal of Management Science*, 17(4).
5. **Deal, T. ve Kennedy, A. (1982).** *Corporate Cultures*, Addition-Wesley Publishing, Minnesota.
6. **Wilkins, Alan L. and Ouchi William Z. (1983).** Efficient Cultures : Exploring the Relationship between Culture and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly* Vol 28, pp. 468-481.
7. **Pettigrew, A. M. (1979).** "On studying organizational cultures", *Administrative Science Quarterly*, 24: 570-581.
8. **Hofstede, G. (1990).** "Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases", *Administrative Science Quarterly*,35(2).
9. **Schein H. E. (1984).** "Coming to a new awareness of organizational culture", *Sloan Management Review*, Winter.
10. **Lakoff, George and Mark Johnson(2003).** Metaforlar: Hayat, Anlam ve Dil, Çev. Gökhan Yavuz Demir, Paradigma Yay., İstanbul, 2005.
11. **Lakoff, George and Mark Johnson(2003).** *Metaphors We Live By*. Chicago: University of Chicago Press, p:4
12. **Schein, Edgar (1992).** *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco, Jossey Bass.:11
13. **Bilir, P.** Spor Yönetimi ve Organizasyonu Ders Notu
14. **Koçel, T. (2001).** İşletme Yöneticiliği. Yenilenmiş 8. Baskı. İstanbul : Beta Yayınevi.
15. **Morgan, G. (1986).** *Images of Organization*, Sage Publication, Newbury Park, California, s:112.
16. **Moore,Larry F.** How Are Organizational Cultures and the Wider Cultural Context Linked? 1985:227 *P.J. Frost ve diğerleri (ED).Organizational Culture. London:* Sage Publication.
17. **Adler, Nancy ve Jelinek, M. (1986).** Is "Organization Culture" Culture Bound? *Hman Resource Maanagement*, 25, s:73-90
18. **Stolp., S. (1996).** "Leadership for school culture", *Emergency Librarian*, 23(3).

19. **Güvenç, Bozkurt (1984).** İnsan ve Kültür. Ankara:Remzi Kitabevi, s:98
20. **Turhan, Mümtaz (1972).** Kültür Değişimleri.İstanbul:Milli Eğitim Baimevi, s:35-36
21. **Trompenaars, Alphons (1993).** Riding the Waves Of Culture. London: The Economists Book.
22. **Terzi, A.R. (2000)** Örgüt Kültürü. Nobel Yayınları, Ankara.
23. **Kotter, John (1997).** “Kültürle ve Koalisyonlar”,R. GIBSON (Ed.), Geleceği Yeniden Düşünmek. Çev. Sinem Gül. İstanbul:Sabah Kitapları.s:147-158
24. **Ataman, G. (2001) İşletme Yönetimi.** Türkmen Kitabevi, İstanbul.
25. **Grace Mwaura, John Sutton, Diane Roberts, (1998)** "Corporate and national culture - an irreconcilable dilemma for the hospitality manager?", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 10 Iss: 6, pp.212 – 220
26. **Yeniçeri, Ö. ve Demirel, Y. (2004)** Teknolojik Değişimlerin Örgüt Kültürü Üzerine Etkisi. Standard 43 (516):55-64.
27. **Varol ,Muharrem (1993).** Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş. A.Ü. İşletim Fakültesi Yayınları. No:2
28. **Fairholm, Gilbert W. (1994).** Leadership and the Culture of Trust. London.Preager Publishers.
29. **ÖLÇÜM ÇETİN Münevver,** Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, 2004.
30. **Newstrom, John W. Ve K. Davis (1993).** Organizational Behavior at Work (ninth edition)Öc. Graw Hill Inc:59-60.
31. **Sathe, Viyaj (1983).** “Implications of Corporate Culture: A Managed Guide to Action” Organizational Dynamics, Autumn,s:5-23
32. **Sathe, Viyaj (1988).** “How to Decipher and Change Corporote Culture” R. H. Kilmann ve diğerleri(Ed.) Gainin Contrl of Corporote Culture. Sanfirsansisko:Jossey Bass Publishers, s:230-261
33. **Forrest, L. (1993).** “Femininities and friendship in a college of education”, *Gender and Education*, 5(2), 211-216.
34. **Robbins, Stephen P. (1989).** Organization Theory: Structure, design and applications. New Jersey, Prentice Hall
35. **Çelik, Tunç. (1999).** "Örgüt Kültürünün Kantitatif koe Kalitatif Araştırma Yöntemlerinin Birlikte Kullanılması Yolu ile Araştırılması', Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi
36. **Başaran, İ. Ethem (1982).** Örgütsel Davranışın Yönetimi. A. Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları. No. 11
37. **Schall, Maryan S. (1983).** “A Communion-Rules Approach to Organizational Culture” Adminstrative Science Quarterly, 28, s:557-581
38. **Smirchich Linda, (1983).** Concepts of organizational culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly, 28, pp. 339 - 358.
39. **KalDer (1998).** öz değerlendirme EI Kitabı. KalDer, İstanbul.

40. **Sackmann, S. A. (1992).** "Culture and subcultures: An analysis of organizational knowledge", *Administrative Science Quarterly*, 37.
41. **Shiba Shoji, Greham Allen, Walden David (1993).** A New American TQM. Portland: Produdivity Press.
42. **Malinowski, Bronislaw. (1990).** İnsan ve kültür Verso Yayıncılık. Ankara.
43. **Hicks, Herbert (1979).** Örgütlerin Yönetimi, (1. Cilt) Çev. O. Tekok, B. Aytek, B. Bumin Ankara: San Matbaası, s:80
44. **Açıkalın , Aytaç (1994).** Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Yönetimi. Ankara Pegem Yayınları, s:3
45. **Barney, Jay B. (1986).** Organizational Culture : Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage. *Academy Of Management Review* Vol. 11, No. 3, Gordon, George G.and DiTomaso, Nancy (1992). Prediding Corporate Performance From Organizational Culture. *Journal OfManagement studies* 29:6, pp. 783-798.
46. **Eren, E. (2003).** Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), İstanbul: Beta.
47. **Peker, ömer (1995).** Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği. Ankara TODAİE Yayınları, s:68
48. **Ergün, Turgay ve A. Polatoğlu (1992).** Kamu Yönetimine Giriş TODAİE Yayınları, s:204
49. **Özkalp, Enver ve Z. Sabuncuoğlu.** Örgütlerde Davranış. Anadolu Üniversitesi Yayınları:No:116
50. **Allcorn, Seth. (1995).** "Understanding Organizational Culture as the Quality of Work Place Subjectivity", *Human Relations*. Vol 48(1), Jan, s:73-96.
51. **Şişman, M. (I 994),** Örgüt Kültürü;(Eskişehir i Merkezindeki İlkokullarda Bir Araştırma). Anadolu Üniversitesi Yayınları 1994, No:732. s.142.
52. **Schemel , Robert (1995).** A Qualitative Research Primer Ankara: METU Publications.
53. **Marshall, C. and Rossman, G. B. (1989).** *Designing qualitative research*. Newbury Park: Sage.
54. **Miles, M. B., and Huberman, A. M. (1984).** *Qualitative data analysis: A source book of new methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
55. **Yıldırım, A. and H. Şimşek (2005).** *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı), Ankara: Seçkin Yayınevi.
56. www.gsgm.gov.tr
57. www.istanbul-gsim.gov.tr
58. www.adana-gsim.gov.tr
59. www.tff.org/default.aspx
60. <http://besyo.cu.edu.tr/besyo/TR/TarihceGenelBilgi.aspx>
61. <http://www.olimpiyatkomitesi.org.tr/tr/Tmok/Tarihce>
62. <http://www.taskk.org.tr/kategori.php?sid=54>

EKLER

ÖRGÜTSEL KÜLTÜRÜN METAFORLARLA ANALİZİ ANKETİ

Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında “Yüksek Lisans Tezi” için yapılan bu araştırma ile çalıştığınız kurumda, örgüt kültürü eğiliminin metaforlarla analizinin yapılması ilgili görüşlerinizin alınması amaçlanmıştır.

Metafor (Analoji); bilinmeyen, yabancılaşma çekilen bir olgunun, bilinen, benzer olgularla açıklanmasıdır. Anket maddelerinin karşısındaki her bir metafora ne derecede katıldığınızı belirten sütuna X işareti koymanız yanıt için yeterlidir, “diğer” yazılan bölüme kendinizin bulduğu bir metafor varsa ekleyebilir ve katılma derecenizi işaretleyebilirsiniz.

Bu anket, sadece bilimsel veri olarak kullanılacaktır. Anketin geçerli olabilmesi için soruların tümüne yanıt verilmesi gereklidir. Çalışmaya gösterdiğiniz özen ve emeğiniz için çok teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Pervin BİLİR
Ç.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Enstitüsü

Canan SAYIN
Ç.Ü. Sağlık Bilimleri

BESYO Yüksek Lisans Öğrencisi
e-posta: syncanan@hotmail.com.tr

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz? Kadın() Erkek()
2. Hangi yaş grubundansınız?
17-24 () 25-29 () 30-34 () 35-39 () 40-44 () 45 ve üstü()
3. Medeni durumunuz? Evli () Bekar () Diğer (Lütfen belirtiniz.....)
4. Çalıştığınız birim? (Lütfen belirtiniz.....)
5. Kurumdaki göreviniz? (Lütfen belirtiniz.....)
6. Kurumdaki statünüz?
Yönetici () Ofis işi(Memurluk,sekreterlik,vb.)() Diğer (Lütfen belirtiniz.....)
7. Çalışma yaşamındaki kıdeminiz?
1-5() 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26 ve üstü()
8. Halen yaptığınız bu görevdeki hizmet süreniz?
1-5() 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26 ve üstü()
9. Mezun olduğunuz son eğitim kurumu?
İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora()

	Metaforlar	Hiç Tanımlamıyor	Çok Az Tanımlıyor	Orta Düzeyde Tanımlıyor	Çok Tanımlıyor	Tamamen Tanımlıyor
Kuruluşunuzun, diğer kuruluşlarla olan ilişkilerini yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) İmece					
	2) Kapalı Kutu					
	3) Arap Saçı					
	4) Güllük Gülistanlık					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzdaki çalışanların, ortaya koyduğu faaliyetleri yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Başına Buyruk					
	2) Tepeden inme					
	3) Mucize					
	4) Tıkır Tıkır İşleyen Saat					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzda, kabul gören kurallar konusundaki inançları yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Tabu					
	2) Kanun					
	3) Deli Zırvası					
	4) Klişe					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzdaki adalet anlayışını yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Terazî					
	2) Ahbap Çavuş					
	3) Kevgir					
	4) Al Gülüm Ver Gülüm					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzun, işgörene verdiği değeri yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Böcek					
	2) Kahraman					
	3) Etkisiz Eleman					
	4) Gözbebeği					
	5) Diğer (.....)					

	Metaforlar	Hiç Tanımlamıyor	Çok Az Tanımlıyor	Orta Düzeyde Tanımlıyor	Çok Tanımlıyor	Tamamen Tanımlıyor
Kuruluşunuzun size verdiği görevleri yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Angarya					
	2) Oyun					
	3) İşkence					
	4) Zulüm					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzdaki yöneticilerinizin, işgörenlerin görevleri sırasında yaptığı hatalara karşı verdikleri tepkiyi yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Sorguya Çekme					
	2) Tatlı Sert					
	3) Yargısız infaz					
	4) Aladağlar Kadar Serin					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzda iyi başardığınız bir iş sonucunda, çalışma arkadaşlarınız tarafından size gösterilen tepkiyi yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Bükemediğin Eli Öpmek					
	2) Şapka Çıkarmak					
	3) Riyakârlık					
	4) Baltalama					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzdaki yöneticilerin çalışanlara karşı tutumunu yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Üvey Evlat					
	2) Ailenin Ferdi					
	3) Şamar Oğlanı					
	4) Yedek Oyuncu					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzda, iş arkadaşlarınızla ilişkilerinizi yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) İmece					
	2) Abi-Kardeş					
	3) Sabun Köpüğü					
	4) Kurtlar Sofrası					
	5) Diğer (.....)					

	Metaforlar	Hiç Tanımlamıyor	Çok Az Tanımlıyor	Orta Düzeyde Tanımlıyor	Çok Tanımlıyor	Tamamen Tanımlıyor
Kuruluşunuzda çalışanların katılması gerektiği özel tören ve toplantıları yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Rüya					
	2) Kâbus					
	3) Esir kampı					
	4) Dostlar Meclisi					
	5) Diğer (.....)					
Bu kuruluştaki yapılan tören ve toplantılarda yönetici-personel ilişkilerini yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Sabun Köpüğü					
	2) Buz gibi					
	3) Emir-Komuta					
	4) Abi-Kardeş					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzdaki yönetim anlayışını yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Ast-Üst					
	2) Krallık					
	3) Orkestra					
	4) Salla Başı Al Maaşı					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzdaki yöneticilerin odalarını yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Fil Dişi Kule					
	2) Yol Geçen Hanı					
	3) Dostlar Sofrası					
	4) Mevlana Tekkesi					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzun, esnek ve sürekli olarak değişikliklere adapte olabilecek yapıya sahip olup olmadığını yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Bukalemun					
	2) Civa					
	3) Kalas					
	4) Taş Devri					
	5) Diğer (.....)					

	Metaforlar	Hiç Tanımlamıyor	Çok Az Tanımlıyor	Orta Düzeyde Tanımlıyor	Çok Tanımlıyor	Tamamen Tanımlıyor
Kuruluşunuzu, yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Arı Kovanı					
	2) Kurtlar Sofrası					
	3) Dedikodu Yuvası					
	4) Orkestra					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuza yeni personel alırken hangi kriterlerin öne çıktığını yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Arkası Sağlam					
	2) Veliaht Sistemi					
	3) Ahbap-Çavuş					
	4) İşin Ehl-i					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzda ki iş ile ilgili bir sorunun çözümünde kendinizi yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Kör Düğüm					
	2) Güllük Gülistanlık					
	3) Yorgun Savaşçı					
	4) Kahraman					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzun geçmişinde yaşanan hikâyelerini yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) Güneş					
	2) Sönmüş Yıldız					
	3) Kutup Yıldızı					
	4) Sisli Hava					
	5) Diğer (.....)					
Kuruluşunuzda, çalışanların, kurumun kurallarına olan tepkisini yandaki metaforlar ne derece tanımlamaktadır?	1) İtaatkar					
	2) İsyankar					
	3) Müzakereci					
	4) Ehl-i Keyf					
	5) Diğer (.....)					

ÖZGEMİŞ

10 Eylül 1985 yılında Adana da doğdu. İlköğrenimimi Cebesoy İlköğretim Okulunda, liseyi ise Seyhan Rotary Anadolu Lisesinde tamamladı. 2004 yılında Bahçeşehir Üniversitesi İşletme Bölümünü burslu olarak kazandı fakat aynı yıl kazandığı Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde okumayı tercih etti. 2008 yılında Çukurova Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden mezun oldu. 2009 yılında Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans programını kazandı. Yelken, Kick Boks, Muay Thai, Boks ve Teak Wondo branşlarında bir çok şampiyonluklar yaşadı. Hala müsabık sporcu olarak görev almaktadır. Off Shore, yelken, squash ve futbol hakemliklerinde aktif olarak görev almaktadır. Malta ve İtalya da dil eğitimi, Thailand da ise masaj ve thai-bo eğitimi aldı. Spor kulüplerinde koordinatör, antrenör, eğitmen olarak farklı statülerde, step aerobik, fitness, hidrofitness, pilates, thai bo, kardio antrenmanları ve yüzme alanlarında çalıştı.