



Spor Federasyonlarında Örgütsel İletişim İklimi ve Örgütsel Güven Kavramlarının Önemi

The Importance of Organizational Communication Climate and Organizational Trust in Sports Federations

ÖZET

Spor dünyası çerçevesinde gün geçtikçe önemli bir konuma sahip olan iletişim ve güven kavramları spor federasyonları açısından da giderek önemli bir hale gelmektedir. Örgütsel iletişimi optimize eden kurum ve kuruluşlar aynı zamanda, bir organizasyonun etkinliği üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilirken kurum içi huzuru ve doğru iş gücü potansiyelini artırmaktadır. Diğer bir yandan bireyin örgüte ve yöneticiye duyduğu güven, çalışanların örgüte bağlılığının oluşmasında, örgütün amaçlarına ulaşmasında, gerekli büyüme ve gelişmenin sağlanmasında, rekabet ortamında başarılı olmasında ve başarılı olmasında etkili bir faktördür.

Buradan hareketle son zamanlarda her disiplinin kullandığı ve örgütlerin olmazsa olmaz bileşenlerinden birisi olan iletişim ve güven kavramları araştırmamızın genel hatlarını oluşturmuştur. Buradan yola çıkarak araştırmamızın amacı spor federasyonlarında örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel güven kavramlarının önemi araştırmaktır.

Araştırma sonuçlarının gelecek çalışmalara temel oluşturması hedeflenmiş ve nitel yöntemlerden birincil ve ikincil kaynak tarama tekniği kullanılmış ve araştırma konusuna ilişkin bilim insanları tarafından kaleme alınmış ulusal ve uluslararası bilimsel makaleler, yayımlanmış tezler, bilimsel kitaplar ve web adreslerinden yararlanılmıştır.

Çalışmadan elde edilen veriler ışığında, spor federasyonlarında büyük bir öneme sahip olan örgütsel iletişim ve örgütsel güven kavramları kurum ve kuruluşların huzurlu ve başarılı bir ortamda çalışabilmesi açısından oldukça stratejik öneme sahip olan iki önemli parametrelerdir. Bu parametrelerin doğru ve stratejik bir planlama eşliğinde kullanılması hem başarı hem de huzurlu bir örgüt ortamının sağlanması yolunda önemli hususlardır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Örgütsel İletişim, Örgütsel Güven, Spor Federasyonları

ABSTRACT

The concepts of communication and trust, which have an important place in the sports world, are becoming increasingly important for sports federations. Institutions and organizations that optimize organizational communication can also have a strong impact on the effectiveness of an organization, while increasing internal peace and the right workforce potential. On the other hand, the trust of the individual in the organization and the manager is an effective factor in the formation of the commitment of the employees to the organization, reaching the goals of the organization, ensuring the necessary growth and development, and being successful and successful in the competitive environment.

From this point of view, the concepts of communication and trust, which are used by every discipline and one of the indispensable components of organizations, have formed the general lines of our research. Based on this, the aim of our research is to investigate the "Importance of Organizational Communication Climate and Organizational Trust Concepts in Sports Federations".

It is aimed that the results of the research will form a basis for future studies, and primary and secondary source scanning technique, which is one of the qualitative methods, has been used and national and international scientific articles, published theses, scientific books and web addresses written by scientists related to the research subject have been used.

In the light of the data obtained from the study, the concepts of organizational communication and organizational trust, which are of great importance in sports federations, are two important parameters that have strategic importance for institutions and organizations to work in a peaceful and successful environment. The use of these parameters in conjunction with a correct and strategic planning is important in ensuring both success and a peaceful organizational environment.

Keywords: Sports, Organizational Communication, Organizational Trust, Sports Federations

GİRİŞ

Spor federasyonları çerçevesinde önemli bir olgu olarak karşımıza çıkan örgütsel iletişim ve örgütsel güven kavramları spor örgütleri içerisinde önemli bir konu haline gelmiştir. Spor kurumlarında temelde iki ana hedef geliştirmek ve buna bağlı olarak olumlu sosyal değerlendirmeler geliştirmek hedeflenmektedir. Dolayısı ile bu amaçlar neticesinde örgütsel iletişim bir spor organizasyonunun hedeflerini nitelikli bir şekilde ulaşmasına yardımcı olurken aynı zamanda nitelikli bir iç huzura da ortam hazırlamaktadır.

Araştırmamızda spor federasyonlarında örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel güven kavramlarının önemini anlatan kavramsal çerçevelere değinilmiştir. Amacımız doğrultusunda uluslararası alanda yayınlanan tezler, dergiler, çevrimiçi kaynaklar kaynakçalara eklenerek incelenmiştir. İncelediğimiz bu kaynaklar sonucumuza ulaşmada önemli

Tekin Çolakoğlu¹ 
Kübra Yağan² 

How to Cite This Article

Çolakoğlu, T. & Yağan, K. (2023). "Spor Federasyonlarında Örgütsel İletişim İklimi ve Örgütsel Güven Kavramlarının Önemi", Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 9(64):2886-2891. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSH.AS.70217>

Arrival: 22 April 2023
Published: 31 May 2023

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

¹ Prof. Dr. Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi -Ankara- Türkiye

² Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri Ana Bilim Dalı , Ankara, Türkiye,

rol oynarken özellikle örgütsel iletişim kavramı ve örgütsel güven çerçevesinde alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yaptığımız bu araştırma ile incelenen kaynakların bir sonraki süreçte nicel veriler doğrultusunda daha detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiği elzem hale gelmiştir.

Özellikle spor federasyonlarında örgütsel iletişim ikliminin olumlu olabilmesi ve bu doğrultuda doğru kararlar alınması sporda başarı için oldukça önemli bir rol edinmektedir. Elde edilen bir diğer sonuca göre ise örgütsel çerçevede güven ortamının oluşması kurum personelini etkilemekte ve buna bağlı olarak da kurum içi huzurun doğru orantıda etkilendiği görülmektedir.

Spor Federasyonları

Federasyon Kavramı; "Aynı alandaki çeşitli kuruluşları bir arada toplayan dayanışma birliği" olarak tanımlanan ve dilimize Fransızcadan geçen bir kelimedir (16). Her ne kadar literatürde spor federasyonları kavramını tanımlayan tek bir ifade olmasa dahi federasyon kavramı genel olarak, spor faaliyetlerinde üst kuruluş şeklinde teşkilatlandırılmış kuruluşlardır. Ayrıca faaliyet göstermiş olduğu spor branşı ile ilişkili olarak hem yurt içi hem de yurt dışında gerçekleştirilen tüm sportif etkinliklerin ilgili kurallara uygun olarak gerçekleştirilmesi ve ilgili spor branşında 5 görev alan hakem, sporcu ve antrenörlerin yetiştirilmesi için gerekli olan tüm önlemleri almak için oluşturulan yapılar olarak tanımlanmaktadır (Avcı, 2012).

Spor federasyonlarının iki ana görevi mevcuttur; bunlardan ilki bağlı bulunduğu uluslararası federasyona ait teknik kuralların ülkesinde uygulanmasını sağlamak, bir diğeri ise kendi ulusal üst kuruluşuna bağlı ve sorumlu olarak ülke genelinde kendi sporunu örgütleyip yaygınlaştırmaktır (Fişek,1985).

Spor federasyonları, kendi görev alanları içerisindeki spor branşlarıyla ilgili teknik ve idari kararları alma yetkisini elinde bulundurmaktadır. Bir federasyonun bünyesinde yalnızca bir spor branşı olabileceği gibi, birden fazla spor branşı da teknik ve idari açıdan aynı federasyona bağlanabilir. Amatör federasyonların sayısı ile profesyonel branşlar, Merkez Danışma Kurulunun da görüşü alınarak, Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından tespit olunmaktadır (Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu, 1986).

İletişim

İletişim, konuşma veya sözlü iletişim de dahil olmak üzere sözlü veya sözsüz yollarla mesaj gönderme ve alma sürecini temsil ederken bu süreç içerisinde yazı ve grafik temsiller (infografikler, haritalar ve çizelgeler gibi), sinyaller ve davranış gibi bileşenler yer almaktadır. Daha basit olarak, iletişim kavramı " anlamın yaratılması ve değiş tokuşun" olduğu bir süreç olarak da tanımlanmaktadır (Nordquist,2021).

Medya eleştirmeni ve teorisyen James Carey, 1992 tarihli "Communication as Culture" adlı kitabında iletişimi "gerçekliğin üretildiği, sürdürüldüğü, onarıldığı ve dönüştürüldüğü sembolik bir süreç" olarak tanımlamakta ve gerçekliğimizi deneyimlerimizi başkalarıyla paylaşarak tanımladığımızı öne sürmektedir (Nordquist,2021).

İletişim kavramını ayırtmak gerekirse, herhangi bir iletişimde bir gönderen ve bir alıcı, bir mesaj ve her iki uçta da anlam yorumları vardır. Alıcı hem mesajın iletilmesi sırasında hem de sonrasında mesajın göndericisine geri bildirimde bulunur. Geribildirim sinyalleri sözlü veya sözsüz olabilir; örneğin, onaylayarak baş sallama veya uzağa bakma ve iç çekme veya diğer sayısız hareketler (Nordquist,2021).

Ayrıca mesajın içeriği, verildiği ortam ve gönderilmesi veya alınması sırasında müdahale potansiyeli de vardır. Alıcı, göndereni görebilirse, yalnızca mesajın içeriğini değil, aynı zamanda gönderenin verdiği güvenden gerginliğe, profesyonellikten küstahlığa kadar yaydığı sözsüz iletişimi de elde edebilir. Alıcı, göndereni duyabiliyorsa, gönderenin ses tonundan vurgu ve duygu gibi ipuçlarını da alabilir (Nordquist,2021).

Yeryüzündeki tüm canlılar, duygu ve düşüncelerini birbirlerine aktarabilecekleri araçlar geliştirmişlerdir. Buna bağlı olarak iletişim, insanları hayvanlar aleminden ayıran, belirli anlamları aktarmak için kelimeleri ve dili kullanma becerisidir. Buradan yola çıkarak ve yapılan tanımlamalar dikkate alındığında iletişim kavramı gün geçtikçe farklı çalışmalara konu olmakta ve bununla birlikte farklı tanımlamalara da zemin hazırlamaktadır. Özellikle spor ortamlarında ve spor örgütlerinde önem seviyesi stratejik bir konuma sahip olan iletişim kavramı günümüzde spor federasyonları içerisinde de önemli bir konuma sahiptir.

İletişimin sözel olmayan yönleriyle ilgili ilk sistematik ve bilimsel çalışma ise, genellikle Darwin'in, insanlarda ve hayvanlarda duyguların ifadesi üzerine yaptığı çalışmalara atfedilir (Dumangöz ve Horozoğlu,2022).

Örgüt

Örgüt kavramı, tanımlanmış hedefleri takip etmeye dahil olan bir grup insanı ifade eder. Tüm resmi insan ilişkilerini içeren bir sosyal sistem olarak anlaşılabilir. Organizasyon, çalışanlar arasında iş bölümünü ve görevlerin şirketin nihai hedefine doğru sıralanmasını kapsar. Örgüt, faaliyetler arasında uygun planlama ve koordinasyon yoluyla

hedeflere ulaşmayı amaçlayan hedef odaklı bir süreçtir. İş bölümü ilkesine dayanır ve örgüt üyeleri arasında yetki-sorumluluk ilişkisi kurar (Schein,1986).

Farklı bir açıdan bakıldığında örgüt kavramı; Bir ihtiyacı karşılamak veya ortak hedeflere ulaşmak için yapılandırılmış ve yönetilen bir sosyal insan birimi olarak da tanımlanmaktadır.

Tüm kuruluşlar, farklı faaliyetler ve üyeler arasındaki ilişkileri belirleyen ve alt bölümlere ayıran ve çeşitli görevleri yerine getirmek için roller, sorumluluklar ve yetkiler atayan bir yönetim yapısına sahiptir. Örgütler, etkiledikleri ve çevrelerinden etkilenen açık sistemlerdir (Schein,1986).

Güven

Güven, sosyal bilimlerde tanımlanması en zor kavramlardan biridir. Taylor'a (1989) göre güven kavramı hemen hemen herkes tarafından anlaşıldığı düşünülen ancak tanımlanması güç bir kavramdır. Güven kavramını tanımlamanın zorluğu yanında güvene dair kanıt bulmak da oldukça zordur. Çünkü güven birden çok kişiyi ilgilendiren bir kavramdır. Öte yandan, kişiler arası ilişkiler, grup davranışı, yönetsel etkinlik, ekonomik değişimler, sosyal ve politik istikrar gibi birçok mikro ve makro düzeydeki süreci açıklamada ve farklı kültürleri anlamada güvenin anahtar bir kavram olduğu belirtilmektedir. (Bökeoğlu & Yılmaz, 2008)

İnsan ihtiyaçları arasında güven önemli bir yere sahiptir. Motivasyon için,Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisinde temel fizyolojik ihtiyaçların hemen sonrasına güvenlik ihtiyaçlarını yerleştirmiş ve burada insan ihtiyaçlarını belirlemenin, sıraya koymanın ve hangi seviyede ihtiyaçlar olduğunun belirlenmesinin önemini vurgulamıştır. Maslow, kişinin birincil ihtiyaçlarının, diğer bir deyişle güvenlik ihtiyaçlarının önemini vurgulamıştır (Topaloğlu, 2010).

Güven, bireyin sosyal ilişkilerin temeli olarak karşısındaki kişinin amacına, beklentilerine, iyi niyetine ve sözlerine duyduğu güvendir. Başka bir deyişle güven, bir tarafın diğer taraftan kişisel olarak fayda sağlayacağına veya en azından istismara veya zarara maruz kalmayacağına dair olumlu beklentidir. Mishra (1996), güveni şu şekilde tanımlar: bir tarafın diğeri için yeterli, açık, ilgili ve güvenilir olduğu inancına karşı savunmasız olma arzusu(Bağcı ve Akbaş, 2016, s. 156-157).

Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim, hem bir kuruluş içinde meydana gelen iç iletişimler hem de bir kuruluş ile onun arasındaki dışa dönük iletişimler dahil olmak üzere, şirketler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve devlet kurumları gibi kuruluşların dahil olduğu iletişim kanalları ve biçimleri olarak tanımlanır (James,1999).

Kurumsal iletişimi optimize etmek, bir organizasyonun etkinliği üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilir. Örgütsel iletişim alanında lisans ve/veya yüksek lisans derecesine sahip kişiler, diğer alanların yanı sıra insan kaynakları, çalışan eğitimi ve yönetimi, halkla ilişkiler ve halkla ilişkiler, pazarlama, iletişim danışmanlığı, medya yönetimi, politika ve savunuculuk ve araştırma ve öğretim alanlarında çalışabilirler (Horozoğlu ve Yağan, 2023).

Örgütsel iletişim, çalışan eğitim modülleri gibi iç iletişimleri, bir kuruluşun misyonu etrafında mesajlaşmayı, yönetim ve çalışanlar arasındaki kişilerarası iletişimleri ve e-postalar gibi profesyonel iletişimi içerir. Halkla ilişkiler duyuruları, basın bültenleri, pazarlama materyalleri ve marka bilinci oluşturma gibi dışa dönük iletişimleri de içerir. Örgütsel iletişim, bir kuruluş içinde hareket eden birçok parça olduğu için karmaşıktır ve bunların neredeyse tamamı söz konusu örgütün etkinliğini en üst düzeye çıkarmak için açık iletişim gerektirir. Gerçekten de örgütsel iletişimin kendisi, kişilerarası iletişim, grup iletişimi ve kültürler arası iletişimden kitle iletişimine ve dijital ve sosyal medyaya kadar pek çok bilgi aktarımı ve ilişki aracılığından oluşur (James,1999).

Örgütsel iletişimin karmaşıklığı ve önemi nedeniyle, şirketler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, devlet kurumları ve benzeri kuruluşlar için iç iletişimlerin yanı sıra dışa dönük iletişimlerin nasıl optimize edileceği konusunda iyi eğitilmiş bireylere talep vardır. Örgütsel iletişimdeki pozisyonlar, halkla ilişkiler ve proje yönetiminden insan kaynakları, pazarlama ve kurumsal iletişim yönetimine kadar uzanır (James,1999).

Örgütsel iletişim öncelikle profesyonel bir uygulayıcının alanı olmakla birlikte, örgütsel iletişim olgusu, bileşenleri (yani kişilerarası iletişim, grup iletişimi, medya ve insan psikolojisi ve davranışı üzerindeki etkisi vb.) sosyokültürel, ekonomik ve politik etkiler. Örgütsel iletişim bilim adamları, belirli örgütsel ve hiyerarşik yapıların bir kuruluş içindeki ekipler arası iletişim üzerindeki etkisini veya bir şirket içindeki iç iletişim dinamiklerinin paydaşlarla dışa dönük iletişimleri ve ardından şirketin marka kimliğini etkilemek için dışarıya nasıl yayıldığını incelemektedir (James,1999).

Örgütsel iletişim, bir şirket içindeki kişilerin birbirleriyle, müşterileri ve müşterileriyle nasıl bilgi paylaştığını ve konuştuğunu açıklamak için kullanılan teknik bir terimdir. Bu, insanların, hayvanların ve hatta bitkilerin birbirlerine nasıl bilgi ilettiklerini analiz etme ve anlama girişimi olan iletişim teorisinin daha geniş alanının bir parçasıdır.

Örgütsel iletişim resmi veya gayri resmi olarak sınıflandırılabilir. Basın bültenlerinin stil ve içeriğinden, ekiplerin projeler üzerinde bağlantı kurmasını ve iş birliği yapmasını sağlamak için kullanılan kanallar ve yazılımlara kadar her şeyi içerir (James,1999).

Örgütsel iletişim; kavramını doğru ve etkili bir şekilde açıklamak ve tanımlamak gerekirse örgütsel iletişim kavramının türlerini de bu doğrultuda ele almak faydalı olacaktır.

Resmi ve gayri resmi iletişim; Resmi iletişim, e-postalar, toplantılar, konferans görüşmeleri, konuşmalar, notlar vb. yoluyla yapılan iletişimi ifade eder. Yapı, yazım ve ton açısından katı kurallara uyar. Öte yandan, gayri resmi iletişim veya dedikodu iletişimi, katı bir kurallar dizisi içermez. Bu tür iletişim, sohbet, iş mesajlaşma platformları aracılığıyla mesajlaşma, telefon görüşmeleri vb. içerir (Fisic,2023).

Yönlü iletişim; İletişimin gerçekleştiği yönlerden bahsetmişken, örgütsel iletişim şunlar olabilir:

Dikey, Yatay ve Çapraz iletişim. Yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşen dikey iletişime aşağı doğru iletişim denir. Başka bir deyişle, ne zaman bir sorumlu kişi hiyerarşide kendilerinden daha aşağıda olanlarla iletişim kurarsa, aşağı doğru bir iletişim durumumuz olur. Bunun aksine, yukarı doğru iletişim, alt düzey çalışanlardan üstlerine yönelik iletişimi ifade eder. Akranlarımızla iletişim kurduğumuzda, sözde yatay veya yanal iletişime katılırız. Son olarak, diyagonal iletişim, katı hiyerarşik kurallara uymadan birlikte etkileşime giren farklı ekip ve departmanların üyelerini içerir (Fisic,2023).

İç ve dış iletişim; Örgütsel iletişim, çalışanların kiminle konuştuğuna bağlı olarak dahili ve harici olabilir. Çalışanlar, kuruluş içinde birbirleriyle etkileşime giriyorsa, bu bir iç iletişim durumudur. Bu, çeşitli iletişim kanalları (yüz yüze, video, e-posta, sohbet) aracılığıyla profesyonel iletişim ve iş birliğini içerir. Kuruluş, kuruluş dışından, dış dünyadan biriyle iletişim kurduğunda, dış iletişimden bahsediyoruz. Buna halkla ilişkiler duyuruları, iş ilanları, pazarlama materyalleri ve paydaşlarla iletişim dahildir (Fisic,2023).

Sözlü ve yazılı iletişim; Son olarak, her ikisi de örgütlerde kullanılan ve bu nedenle örgütsel iletişimin ayrılmaz bir parçası olan sözlü ve yazılı iletişimimiz var. Sözlü veya sözlü iletişim, iş arkadaşları veya çalışanlar ile müşteriler arasında gerçekleşen yüz yüze iletişimdir. Hem profesyonel hem de kişisel ilişkiler kurmadaki önemi tartışılmaz. Hem resmi hem de gayri resmi yazılı iletişim, e-postalar, anlık mesajlar ve sosyal medya aracılığıyla gerçekleşir. Sözlü iletişimin aksine, daha yapılandırılmış ama belki daha az kişiseldir. Artık temel örgütsel iletişim türlerinin neler olduğunu gördüğümüze göre, işyerinde örgütsel iletişimin önemini ele alalım (Fisic,2023).

Örgütsel Güven

Bireyin örgüte ve yöneticiye duyduğu güven, çalışanların örgüte bağlılığının oluşmasında, örgütün amaçlarına ulaşmasında, gerekli büyüme ve gelişmenin sağlanmasında, rekabet ortamında başarılı olmasında ve başarılı olmasında etkili bir faktördür. Değişim ve yenilikler yapmak. Örgütsel güven, iş gücünüzün şirketinizin eylemlerine duyduğu güvendir. Bu, yöneticilere veya bireysel ekip üyelerine duyulan güveni içerebilse de, şirketin misyonu gibi organizasyonel faktörleri de kapsamaktadır (Shockley-Zalabak, 2000).

Güven duygusu karşılıklı bir olgudur; yani karşılıklı olduğunda önemlidir. Bir kişinin başka bir kişiye tek taraflı güveni yetersizdir. Bireyler arasında karşılıklı güven, bir örgütte güven duygusunun oluşmasına bağlıdır. Sonuç olarak bütün bunlardan bireyler, güven ortamının tesis edildiği örgütlerde olumsuz tutum ve davranışlardan kaçınacak ve olumlu tutum ve davranışlarla faaliyet göstereceklerdir. Yukarıdakileri özetlemek gerekirse, örgütsel güven, bireyleri çalıştıkları kurumla bütünleştiren ve örgüte bağlılıklarını artıran önemli bir olgudur. Ayrıca örgütsel güvenin yüksek olduğu kurumlarda çalışanların iş doyumu, morali ve motivasyonu artmakta, örgütteki sorunların azalması nedeniyle daha sağlıklı bir karar alma ortamı ortaya çıkmaktadır.

Güven duygusu, çalışanların işten ayrılma, devamsızlık, isteksizlik gibi olumsuz duygularının azalmasını veya ortadan kalkmasını sağlar. Aksi halde bireylerde stres oluşacak, örgüt aleyhine durumlar gelişecek, örgütün verimliliği ve etkinliği olumsuz etkilenecektir (Seppanen, 2007).

Örgütlerin insan kaynakları, örgütün amaçlarına ulaşmasında büyük önem taşımaktadır. Örgütler değişen koşullara ayak uydurabilmek için çalışan bireylere sürekli yatırım yapmak zorundadır. Bazen büyük maliyetler yaratan insan kaynaklarının örgütteki görevlerini sürdürebilmeleri için kendilerine olan güvenlerini artırmak gerekmektedir. Çalışanların, örgütün kendilerine dürüst ve tutarlı davrandığı fikrini geliştirmeleri önemlidir. Çünkü dürüst davranış algısının olduğu bir çalışma ortamında çalışan bireyler çok daha verimli olacak ve işletmenin amaçlarına ulaşması daha kolay olacaktır. İşletmelerde güven ortamının oluşmasında dürüstlüğü yanı sıra eylem ve davranışlarda tutarlılık da etkili bir faktör olarak görülmektedir (Mayer, 1995).

Baier (1994), belirli bir güven biçimini çoğunlukla beklenmedik bir yıkım veya ciddi zarardan sonra fark ettiğimizden bahseder. Dolayısıyla güveni havaya benzetir, bir atmosferde yaşadığımız gibi bir güven ikliminde yaşamamıza

rağmen varlığını ancak kıt ve kirli olduğunda fark ederiz. Etkin bir şekilde örgütü yönetmek için, ilişkiler, stratejik bağlantılar, ortaklıklar vb. kurması beklenen kuruluşlara hepimiz bağlıyız. Bu yeni biçimler, örgütleri geleneksel hiyerarşik yapıdan daha birbirine bağlı bir yapıya doğru ilerletmeye zorlar. Ayrıca örgütleri değişime daha duyarlı ve uyumlu hale getirir, girişimciliği motive eder, departmanlar ve bölümler arasında iletişimi ve problem çözme geliştirebilir (Lewicki ve Bunker, 1996).

Ancak örgütlerin bu modern yapısı içinde çalışmak ve örgütlerin üyeleri ve birimleri arasındaki birbirine bağlılık, aralarında güven oluşmasını, diğer bir deyişle iş arkadaşlarının veya paydaşlarının ortak beklentilerinin bu uğurda çaba sarf ettiğine inanmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle “örgüte inanan” olmak örgütsel güvenin varlığını gerektirir.

Örgütsel güven, iş ve yönetim ortamları için önemli bir konudur. Çalışmasında, karar verme sürecinde yöneticiye duyulan güvenin, örgütün genel memnuniyet düzeyini, katılımcı karar vermeye göre daha iyi yordadığını bulmuştur. Ayrıca meslektaşlarına duyulan güvendedeki değişikliklerinde meslektaşların yeterliliğine inanmanın, risk alma durumu için meslektaşlarına duyulan güvenin temelini oluşturduğunu belirtmektedir. Gambetta (1988), örgütsel bağlılığı bir kuruluşun güvenilirliğinin çalışanlar tarafından algılandığı şekliyle küresel değerlendirmesi' olarak tanımlamıştır. Çalışanların, kuruluşun kendileri için anlamlı olan veya en azından onlara zarar vermeyen bir eylemi gerçekleştireceğine olan güvenidir. Yönetime inanç, eylemleri hakkında güvence, dürüstlük ve olumlu beklenti, yapının benzer bileşenlerinden birkaçını oluşturmaktadır (Yılmaz ve Atalay,2009).

Çalışanların eylemleri yorumlayıp karşılık verdikleri ve üst yönetime güvenip güvenmemeleri gerektiğini değerlendirmek için çalışma ortamını sürekli olarak izledikleri bir sosyal değişim sürecinden kaynaklanmaktadır (Blau, 1964). Seal (1998), bir kişiye veya şirkete duyulan güvenin, onların özelliklerini değerlendirmekle ortaya çıktığını savunmuştur. Ayrıca bir kuruluşla bir güven ilişkisi, özellikle kilit karar alıcılar üzere personel arasındaki kişisel etkileşimle gelişmektedir. Güvenilir bir kültürün varlığı, üst yönetim tarafından verilen sözlerin tutulmasıyla ölçülebilmekte olup bu da belirsizliği büyük ölçüde azaltmaktadır.

Çalışan, yönetimin çalışanlarına karşı tutumunun kararları ve kararları aracılığıyla politikalarını ilettiği görüşünü desteklemektedir. Çalışanlar, yönetim tarafından iletilen güvene karşılık vermeleri beklenmektedir. Tersine, eğer bir organizasyonun yapıları, rolleri ve iklimi çalışanlara duyulan güven eksikliğini gösteriyorsa, onlar da güvensizlikle karşılık verecektir. Shockley-Zalabak, Ellis ve Wirogard (2000), güven düzeyi yüksek örgütlerin, düşük güven düzeyine sahip kuruluşlara göre daha başarılı, uyumlu ve yenilikçi olduğunu belirtmişlerdir. Güvenin düşük olduğu ortamlarda azalan işlem maliyeti ve üretkenlik ve bireysel ve grup sağlığı gibi birçok yönden kuruluşlara zarar verir (Whitney, 1994). Sonnenberg (1994), güvensizliğin ekipler tarafından zayıf karar vermeye, daha yüksek stres seviyelerine, çalışanların işe odaklanmalarını kaybetmelerine ve daha az yaratıcı ve yenilikçi olmalarına ve işyerinde zorluklardan kaçınmalarına yol açabileceğini bulmuştur.

Bir kuruluşta duyulan güven, bir kuruluşun performans değerlendirme sisteminin adilliği ve iş güvenliği gibi sistem çapındaki değişkenlerle ilişkilidir; bu, iş ve ilişkisel değişkenler (iş özerkliği ve denetim desteği gibi) üzerinden yönetime duyulan güvendedeki varyansı açıklayabilir (McCauley) & Kuhnet, 1992). Daha yüksek düzeyde güven, çalışanları bireysel hedeflerden çok ekip ve organizasyonel hedeflere motive eder (Mishra, 1996).

SONUÇ

Günümüzün en önemli stratejik planlamalarından olan iletişim kavramı gün geçtikçe önemli bir hale gelirken, özellikle örgütlerin ve yönetim planlamalarının içerisinde stratejik bir konuma sahip olduğunu görmekteyiz. Özellikle spor içerisinde bir bileşen olarak kabul gören iletişim kavramı özellikle personellerin huzuru ve aralarında güven duygusunun gelişmesi iletişim süreçlerini bir hayli önemli kıldığı görülmektedir.

Spor çerçevesinde değerlendirildiğinde, takım başarısı büyük ölçüde sahadaki yeteneğe atfedilebilse de, sürekli başarıyı sağlamak için takımların ve spor federasyonlarının mükemmelleştirmesi gibi birçok başka faktör vardır. Faktörlerden biri, en önemlisi değilse de, organizasyonun en tepesinden en altına kadar etkili iletişimidir. Bir spor organizasyonunun ön ofisi, bir sonraki baş antrenörü, genel müdürü, koordinatörü vb. hakkında karar verirken, bireyin spor bilgisinden daha fazlasını dikkate almalıdır. Aday, ön büronun kabul ettiği bir planı uygulamaya koyabilmeli ve planlarını organizasyonunun her üyesine açık bir şekilde iletebilmelidir (Cooper,2023).

Elde edilen bir diğer sonuca göre ise örgütsel iletişimin etkili bir şekilde yürütüldüğü kurum ve kuruluşlarda başarı seviyesinin ve buna bağlı olarak örgüt içi huzurun bu bağlamda olumlu yönde olduğu ortaya çıkmaktadır. Özellikle spor federasyonlarında örgütsel iletişim ikliminin olumlu olabilmesi ve bu doğrultuda doğru kararlar alınması sporda başarı için oldukça önemli bir rol edinmektedir. Elde edilen bir diğer sonuca göre ise örgütsel çerçevede güven ortamının oluşması kurum personelinin etkilemekte ve buna bağlı olarak da kurum içi huzurun doğru orantıda etkilendiği görülmektedir.

Sonuç olarak spor federasyonlarında büyük bir öneme sahip olan örgütsel iletişim ve örgütsel güven kavramları kurum ve kuruluşların huzurlu ve başarılı bir ortamda çalışabilmesi açısından oldukça stratejik öneme sahip olan iki önemli parametrelerdir. Bu parametrelerin doğru ve stratejik bir planlama eşliğinde kullanılması hem başarı hem de huzurlu bir örgüt ortamının sağlanması yolunda önemli hususlardır.

KAYNAKÇA

- Bağcı, Z. ve Akbaş, T. T. (2016). Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 155-170.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Educational Administration: Theory and Practice*, (54), 211-233.
- Connell, N.A.D.and Mannion, R. (2006). Örgütsel literatürde güven kavramsallaştırmaları: tamamlayıcı bir bakış açısıyla bazı göstergeler. *Sağlık organizasyonu ve yönetimi dergisi* .
- Cooper C.(2023), The Importance of Communication in Sports Organizations
- Finkelstein, MJ, Seal, RK ve Schuster, JH (1998). *Yeni akademik nesil: Dönüşimde bir meslek* . JHU Basın.
- Fisic H. (2021) A quick guide to organizational communication <https://pumble.com/blog/organizational-communication/> Erişim Tarihi : 23.03.2023 Saat: 12:45
- Dumangöz, P. D. ve Horozoğlu, M. A. (2022). SPOR YÖNETİMİNDE LİDERİN BEDEN DİLİ YANSIMALARI: T.C. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI ÖRNEĞİ . *Turkish Online Journal of Design Art and Communication* , 12 (2) , 420-435 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tojdac/issue/68757/1053383>
- Gambetta, D. (1988). Trust: Making and breaking cooperative relations. <https://coaching.hhp.ufl.edu/sportorgcommunications/> Erişim Tarihi : 23.03.2023 Saat : 23:54
- Horozoğlu, M. A. ve Yağan, K. (2022). “Spor Pazarlamasında Sosyal Medyanın Rolü”, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(56):1225-1235
- James R. Taylor (1999) What is “organizational communication”? Communication as a dialogic of text and conversation, *The Communication Review*, 3:1-2, 21-63, DOI: 10.1080/10714429909368573
- Kieserling, A. (2019). Blau (1964): exchange and power in social life. *Schlüsselwerke der Netzwerkforschung*, 51-54.
- Lewicki, R. J.,ve Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 114, 139.
- McCaughey, DP ve Kuhnert, KW (1992) Çalışanların Yönetime Güveninin Teorik İncelemesi ve Ampirik İncelenmesi. *Kamu Yönetimi Üç Aylık*, 16, 265-284.
- Mishra, AK (1996) Krize Örgütsel Tepkiler: Güvenin Merkeziliği. İçinde: Kramer, RM ve Tyler, TR, E., Eds., *Trust in Organizations*, Sage, Thousand Oaks, 261-287.
- Nordquist R. (2021), "İletişim nedir?" ThoughtCo, 16 Şubat 2021, [thinkco.com/what-is-communication-1689877](https://www.thoughtco.com/what-is-communication-1689877).
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- Schein, EH (1986). Örgüt kültürü hakkında bilmeniz gerekenler. *Eğitim ve Gelişim Dergisi*, 40 (1), 30–33.
- Seppänen, R., Blomqvist, K., & Sundqvist, S. (2007). Measuring inter-organizational trust--A critical review of the empirical
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Whitney, D. E., Gilbert, O. L., and Jastrzebski, M. (1994). Representation of geometric variations using matrix transforms for statistical tolerance analysis in assemblies. *Research in engineering design*, 6, 191-210.
- Yılmaz, A., ve Atalay, C. G. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organisational life.