

**T.C.**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı  
Spor Yönetimi Bilim Dalı

**SPOR İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL DESTEK  
ALGISI İLE GÖREV VE BAĞLAMSAL PERFORMANS  
İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Muhammed Ghanim K. SARRAY**

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

**İstanbul – 2023**



## TEZ TANITIM FORMU

**Yazar Adı Soyadı** : Muhammed Ghanim K. SARRAY

**Tezin Dili** : Türkçe

**Tezin Adı** : Spor İşletmelerinde Örgütsel Destek Algısı İle Görev Ve Bağlamsal Performans İlişkisi

**Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**Anabilim Dalı** : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

**Tezin Türü** : Yüksek Lisans

**Tezin Tarihi** : 12.01.2023

**Sayfa Sayısı** : 62

**Tez Danışmanı** : Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

**Dizin Terimleri** : Spor İşletmesi, Performans, Çalışan

**Türkçe Özet** : Çalışmanın amacı çalışanların örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyinin değerlendirilmesidir. Diğer bir amacı ise çalışanların cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi ve görev değişkenlerine göre örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki farklılığın incelenmesidir.

**Dağıtım Listesi** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*İmzası*

*Muhammed Ghanim K. SARRAY*

**T.C.**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı  
Spor Yönetimi Bilim Dalı

**SPOR İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL DESTEK  
ALGISI İLE GÖREV VE BAĞLAMSAL PERFORMANS  
İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Muhammed Ghanim K. SARRAY**

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

**İstanbul – 2023**

## BEYAN

Bu çalışmanın hazırlık surecinde bilimsel etik kurallarına uygun hareket ettiğimi, diğer araştırmacıların esenlerinden faydalanırken atıf yaptığımı ve uygun davrandığımı, kullanılan verilerde herhangi bir şekilde tahribat ve oynama yapılmadığını, bu tezin bir kısmının veya tamamının herhangi bir üniversitede sunulmadığını ve tamamının şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Muhammed Ghanim K. SARRAY

.../.../2023

**T.C.**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Mohammed Ghanim Khwedim SARRAY 'ın “**Spor İşletmelerinde Örgütsel Destek Algısı İle Görev ve Bağlamsal Performans İlişkisi**” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Spor Yönetimi Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

*Doç. Dr. Osman PEPE*

Üye

*Doç. Dr. Aydın PEKEL*

Üye

*Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA*

(Danışman)

**ONAY**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / .... / 2023

*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*

Enstitü Müdürü

## ÖZET

Çalışmanın amacı çalışanların örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyinin değerlendirilmesidir. Diğer bir amacı ise çalışanların cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi ve görev değişkenlerine göre örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki farklılığın incelenmesidir. Araştırma; nicel araştırma modeline göre tasarlanmış olup, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, İstanbul İlinde kar/fayda amaçlı spor faaliyet programı hazırlayıp sunan spor işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise (n=455) katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcılara tanımlayıcı form, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 24.0 paket programına girilmiş ve analizler bu program aracılığı ile yapılmıştır. İstatistiksel analiz olarak Bağımsız örneklem T testi ve Oneway ANOVA analizi uygulanmıştır. Gruplararası farkın belirlenmesi LSD testinden yararlanılmıştır. İlişki düzeylerini belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi, tercih edilmiştir. İstatistiksel olarak  $p < 0,05$  istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, çalışanların örgütsel desteğe yönelik algısının yüksek düzeyde, görev ve bağlamsal performans düzeyinin ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadınların erkeklere nazara örgütsel desteği daha iyi algıladıkları, görev ve bağlamsal performanslarının ise kadın ve erkeklerde benzer düzeyde olduğu saptanmıştır. 22-26 yaş aralığında yer alan spor işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algısının daha iyi olduğu ancak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Yaşın görev ve bağlamsal performansta önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyelerinin algılanan örgütsel destek, görev ve bağlamsal performansta belirleyici bir bağımsız değişken olmadığı görülmektedir. Yönetici konumunda görev yapan çalışanların örgütsel desteği diğer çalışanlara göre daha iyi algıladığı ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışanların görevlerinin görev ve bağlamsal performansı etkilemediği görülmektedir. Mesleki tecrübe arttıkça veya azaldıkça örgütsel destek algısı, görev ve bağlamsal performansın bundan etkilenmediği tespit edilmiştir. Spor işletmesi çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyi arttıkça görev ve bağlamsal performansında arttığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Spor İşletmesi, Performans, Çalışan

## ABSTRACT

The aim of the study is to evaluate the direction and level of the relationship between employees' perception of organizational support and task and contextual performance levels. Another aim is to examine the differences between the perception of organizational support and the task and contextual performance levels of the employees according to gender, age, professional experience, education level and task variables. Research; It was designed according to the quantitative research model, and a method for descriptive and relational scanning, which aims to reveal the current situation, was preferred. The universe of the research consists of the employees of sports businesses that prepare and present a profit/benefit sports activity program in Istanbul. The sample of the study (n=455) consists of participants. Descriptive form, Perceived Organizational Support Scale, Task and Contextual Performance Scale were applied to the participants. The obtained data were entered into the SPSS 24.0 package program and the analyzes were made through this program. Independent sample t test and Oneway ANOVA analysis were used as statistical analysis. LSD test was used to determine the difference between groups. Pearson Correlation Analysis was preferred to determine the correlation levels. Statistically,  $p < 0.05$  was considered statistically significant.

As a result, it was determined that the employees' perception of organizational support was high, while the level of task and contextual performance was moderate. It has been determined that women perceive organizational support better than men, and their task and contextual performances are similar between men and women. It has been determined that the perception of organizational support of sports business employees in the 22-26 age range is better, but not significant. Age has been found to be an important variable in task and contextual performance. It is seen that the education level of the participants is not a determining independent variable in perceived organizational support, task and contextual performance. It has been determined that the employees who work in the managerial position perceive the organizational support better than the other employees and it is meaningful. It is seen that the duties of the employees do not affect the task and contextual performance. It has been determined that organizational support perception, task and contextual performance are not affected as professional experience increases or decreases. It has been determined that as the level of organizational support perceived by sports business employees increases, their task and contextual performance increases

**Keywords:** Sports Business, Performance, Employee.



## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
KISALTMALAR .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
GİRİŞ .....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı .....	2
Araştırmanın Önemi.....	2

### BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Örgütsel Desteğin Tanımı.....	3
1.2. Örgütsel Desteğin Önemi .....	6
1.3. Örgütsel Desteğin Nedenleri.....	9
1.4. Örgütsel Desteğin Özellikleri .....	11
1.5. Örgütsel Desteğin Sonuçları .....	13
1.5.1. Örgütsel Bağlılık .....	13
1.5.2. İş Tatmini ve Olumlu Ruh Hali .....	14
1.5.3. İşe Katılım .....	14
1.5.4. Azalan İş Stresi.....	14
1.5.5. İşte Kalma İsteği.....	14
1.5.6. Geri Çekilme Davranışı .....	15
1.5.7. Performans.....	15
1.5.8. Performans nedir?.....	15
1.6. Görev Performans Kavramı.....	18
1.7. Bağlamsal Performans .....	19
1.7.1. Bağlamsal Performansı Etkileyen Faktörler.....	22

### İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli.....	27
2.2. Gönüllü Grubunun Oluşturulması .....	27
2.3. Veri Toplama Araçları.....	27
2.3.1. Tanımlayıcı Form .....	27
2.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği .....	28
2.3.3. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği .....	29
2.4. İstatistiksel Analiz .....	29

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	35
KAYNAKÇA .....	40

## KISALTMALAR

<b>N</b>	:	Katılımcı sayısı
<b>p</b>	:	Anlamlılık değeri
<b>SD</b>	:	Standart sapma
<b>SPSS</b>	:	Statistical Package For The Social Sciences



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Katılımcıların demografik özellikleri.....	28
<b>Tablo 2.</b> Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogrov smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları.....	29
<b>Tablo 3.</b> Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistiği.....	31
<b>Tablo 4.</b> Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların cinsiyete göre karşılaştırılması.....	31
<b>Tablo 5.</b> Katılımcıların yaşlarına göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	32
<b>Tablo 6.</b> Katılımcıların eğitim düzeyine göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	32
<b>Tablo 7.</b> Katılımcıların görevlerine göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	33
<b>Tablo 8.</b> Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması.....	34
<b>Tablo 9.</b> Algılanan örgütsel destek ile görev ve bağlamsal performans ilişkisi.....	34

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez sürecimde bana rehberlik eden, bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşarak yol gösteren, yardımını esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA hocama sonsuz teşekkür ederim



# GİRİŞ

## Problem Durumu

Çalışanların moral ve memnuniyetinin yüksek tutulmasının işletmelerde verimlilik artışına neden olduğunu bilinmektedir. “Çalışan memnuniyetinin düşük olması, çalışanın işini aksatması, çalışma ortamının ve çalışma arkadaşlarının huzurunu bozmaya yönelik davranışlarda bulunması ve işletmeyi benimsememesi ve hatta işten ayrılması gibi birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir”(Bağcı, 2014). Böylelikle çalışan ve işletme performansı olumsuz etkilenmektedir. İşletme verimliliğinin artırılması ve sürekliliğinin sağlanması için çalışan tatmini, motivasyonu ve memnuniyeti işletmeler tarafından takip edilmeli ve desteklenmelidir. Günümüzde ürün ve hizmet üretiminde iç müşteri olarak kabul gören çalışanlarının tatmin edilmesi ve üst düzey performans sergilemesi için işletme içi ve dışında desteklenmesi, teşvik edilmesi ve işletme için değerli olduklarının hissettirilmesi gerektiği bilinmektedir. İşletmelerin gerek çalışan devamlılığını sağlanması aidiyet duygusunun oluşturulması için sağlamış olduğu örgütsel destek ile çalışanların işletme tarafından belirlenmiş işlere gösterdikleri uyum ve işletmeye katkı sağlayan her türlü davranışlar arasındaki ilişki merak edilmektedir. Araştırma problem durumuna ilişkin alt problemler aşağıda açıklanmıştır.

- Çalışanların örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişki var mıdır?
- Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel destek algısı arasında farklılık var mıdır?
- Çalışanların yaşlarına göre örgütsel destek algısı arasında farklılık var mıdır?
- Çalışanların mesleki tecrübelerine göre örgütsel destek algısı arasında farklılık var mıdır?
- Çalışanların eğitim düzeyine göre örgütsel destek algısı arasında farklılık var mıdır?
- Çalışanların görevlerine göre örgütsel destek algısı arasında farklılık var mıdır?
- Çalışanların cinsiyetlerine göre görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

- Çalışanların yaşlarına göre görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- Çalışanların mesleki tecrübelerine göre görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- Çalışanların eğitim düzeyine göre görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
- Çalışanların görevlerine göre görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

### **Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın amacı çalışanların örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyinin değerlendirilmesidir. Diğer bir amacı ise çalışanların cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi ve görev değişkenlerine göre örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki farklılığın incelenmesidir.

### **Araştırmanın Önemi**

Hizmet işletmelerinde insan unsuru önemli bir rol üstlenmektedir. Hizmetin kalitesinde çalışan davranış ve tutumu belirleyici bir özelliktir. Dolayısıyla çalışanların işletmeler tarafından tatmin edilmesi, teşvik edilmesi ve motivasyonlarının farklı uygulamalarla sağlanması gerektiğini düşünülmektedir. Literatürde örgütsel destek algısı, görev ve bağlamsal performans düzeylerini inceleyen çalışmalar olmasına rağmen örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişki inceleyen herhangi bir çalışmanın olmayışı araştırmanın önemi ortaya koymaktadır. Ayrıca spor işletmesi çalışanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel destek algısı ile görev ve bağlamsal performans düzeylerinin değerlendirilerek spor bilimleri literatürüne katkı sağlanması açısından önem arz etmektedir?

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GENEL BİLGİLER

### 1.1. Örgütsel Desteğin Tanımı

1980’li yıllardan sonra insan kaynakları ve örgütsel destek anlamında hazırlanan çalışmaların sayısında ve niteliğinde artışlar olduğu gözlemlenmiştir. Sporda toplam kalite yönetimi anlayışını hâkim olması paralelinde işletmeler ve örgütler alanında gerçekleştirilen birçok araştırma örgütsel destek konusu ile alakalı yapılandırılmıştır.

Destek gerek maddi gerekse de manevi olarak yardımcı olmak, dayanak olmak, katkı sağlamak biçiminde algılanmaktadır (TDK 2019). Destek kelimesi farklı unsurlardan gelmekte olan bireyin algılamış olduğu duygusal, takdiresel, bilgisel ve meteryal olarak akla gelebilecek her türlü yardımı ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Bu anlamdan yola çıkarak örgütsel destek ise destek unsurunun örgüt kaynaklarından ve insan unsurundan tedarik edildiğinin bir göstergesidir. Bir başka ifade ile bir kişiye örgüt içinden sağlanmakta olan destekle alakalı bir durumdur (Köse 2008: 57).

Algı kavramını kişilerin çevreleri ile alakalı uyarıyı algılama, organizasyonunu yapma ve değerlendirme süreci biçiminde tanıtmak mümkündür. Algı kavramı duyu organlarından gelmekte olan uyarılara bir anlam yüklenmesi ve onların organizasyonlarının gerçekleştirilmesi ile alakalı süreç olarak tanımlamak doğru olacaktır. Algılama esnasında insan beyni, kişinin içinde bulunmuş olduğu durumdan beklentilerini, kişinin önceki hayatını, diğer duyu organlarından sağlanmakta olan uyarıları ve kültürel ve çevresel etkileri harmanlayarak anlamlı hale getirir (Koçel 2015: 613).

Özdevecioğlu (2003), örgütsel destek kavramını bir kişinin çalışmakta olduğu örgüt için göstermiş olduğu çabanın, örgüt nezdinde kabul görüp ödülle karşılanacağına, çalışan kişinin örgüte ilişkin yaptıkları neticesinde kendini mutlu addedip, sağlamış olduğu katkılarına değer verileceğine yönelik inancıdır. Tutar’a (2016, s. 292) göre ise örgütsel destek işletmenin sahip olduğu fiziksel ve psikolojik

tasarımın, örgütün faaliyetlerini gerçekleştirme biçiminin çalışan kişilerin mutluluğunu ve huzurunu artıracak biçimde yapılandırılmasıdır. Martin'e (1995) göre örgütsel destek, çalışan bireylerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlamak ve onların mutluluk düzeylerini artırmaktır.

Örgütsel destek, örgüt çalışanlarının örgüte olan katkılarını fark etmesi ve çalışanların mutluluk ve huzurunun önemsenmesi biçiminde algılanabilir.

Örgütsel destek kavramını Kraimer ve Wayne (2004: 217-218) tarafından üç farklı boyutta incelenmiş ve literatüre kazandırılmıştır. Bunlar (akt. Boz 2012: 59, akt. Kaplan, 2010: 39):

- **Uyum sağlamada örgütsel destek algısı:** İş gören kişilerin işletme içerisinde bir departmandan bir farklı departmana sevk edilmesi halinde, iş gören kişinin işine uyum sağlaması için örgütte ona sağlanmakta olan ilgi biçiminde ifade edilebilir.
- **Kariyer geliştirmede örgütsel destek algısı:** İş görmekte olan bireylerin kariyer ihtiyaçları ile ilişkilendirilen örgütün sağlamış olduğu ilgi ve alaka biçiminde anlaşılabilir.
- **Finansal örgütsel destek algısı:** Örgütte çalışmakta olan kişilerin finansal ihtiyaçları ile ilgilenip, çalışan kişilerin katkılarına ödülle karşılık vermesi biçiminde ifade edilebilmektedir.

Çalışan kişilerin örgüt normlarının arkalarında olduğunu fark ederek kendilerini güvende hissetmeleri biçiminde algılanabilen örgütsel destek kavramı algılanan örgütsel destek veya örgütsel destek algısı biçiminde ifade edilebilir. Örgütsel destek kavramının sistematik ve somut bir biçimde algılanmayan soyut bir kimliği bulunmaktadır ve çalışan kişilerin stratejileri neticesinde oluşmaktadır (Naktiyok 2015: 25). Bir başka ifade ile örgütsel destek kavramının farklı biçimlerde algılanmasının altında yatan neden, çalışan kişilerin örgütten gelmekte olanları algılamasına, bunu hayatının akışına monte etmesine ve böylece stratejiye ulaşması yatmaktadır.

Örgütsel destek bir anlamıyla örgütte çalışan kişilerin esenliklerinin pozitif yönlü artırılması ve önemsenmesi biçiminde ifade edilebilir (Eisenberger vd. 1986:



501). Bir başka ifade ile örgütsel destek iş gören kişilerin çalışmakta oldukları örgütlerine katkı sağlamaları durumunda örgütün iş görene sağlamış olduğu mutluluk, bağlılık, destek ve ilgiye duyulan iş gören inancını ihtiva etmektedir (Eisenberger 1990: 51).

Örgütsel destek bir manada işletme değer ve normlarının genel itibari ile çalışan kişilerin refahına yönelik uyarlanması ve onlara her anlamda katkı sağlanması biçiminde ifade edilebilir (Eisenberger, Fasalo and Davis 1990: 52).

Literatür incelendiğinde konu ile alakalı birçok tanıma rastlamak mümkündür. Söz gelimi bir başka tanıma örgütsel destek, hedeflere ulaşma yolunda çalışan kişilerin göstermiş olduğu çabanın örgüt nezdinde ödülle karşılık bulacağına ilişkin bir alışveriş mekanizmasını ifade eder (Akalın 2006: 12-13).

Kimi araştırmacılar ise çalışanların örgüt tarafınca kabul edilme ve teşvik edilme, örgüt nezdinde kişisel gelişime olanak sağlanması ve doğru ve anlamlı bir işe sahip olma durumlarının bir araya gelmesi neticesinde örgütsel destek konusunun hâsıl olduğunu ifade etmişlerdir (Bozkurt 2007: 148).

Eisenberger ve diğerleri örgütsel destek konusunda üç önemli faktörü ön plana çıkarmışlardır. Bu faktörler;

- Çalışan kişilerin örgüte katkı sağladıklarının varsayılması
- Çalışan katkılarının örgüt nezdinde önemli olduğu düşüncesinin iş gören tarafından algılanması
- İş gören kişilerin katkıları neticesinde örgüt politikalarının iş görenin iyiliğine yönelik olduğunun çalışan tarafından algılanmasıdır (Eisenberger vd. 1986: 500).

Yapılan araştırmalar neticesinde oluşan tanımlar ve açıklamalar neticesinde örgütsel destek kavramı, ilk etapta iş görenin örgüte yönelik katkısı ile alakalıdır. Bu durum hem çalışan kişinin kendisi hem de örgüt için önemli de değerlidir. Çalışan kişinin işini doğru ve tutarlı bir biçimde yerine getirirken örgüte sağlamış olduğu katkının örgüt nezdinde fark edilmiş olması ve yapılan dönüşler ve geribildirimler yolu ile çalışanın

motivasyonunun hat safhaya çıkarılması amaçlanmıştır. Örgüt nezdinde yaptığı işin olumlu dönüşlerini alan kişinin örgüte bağlılığının artmasının beklenebileceği gibi iş performansının da yukarı doğru çıkarılabileceği düşünülmektedir.

## 1.2. Örgütsel Desteğin Önemi

Kişiler hem hayat akışları içerisinde hem de iş hayatlarında desteklenmeye ihtiyaç duymaktadırlar. İnsan sosyal bir varlıktır ve hayatın olağan seyri içinde sürekli bir biçimde diğerlerinin yardımını istemektedir. Örgütsel destek algısı çalışmakta olan bireylerin sevgi, saygı, onay, bağlılık gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaya yaramaktadır. Öte yandan bu duyguların karşılanması beraberinde o kişinin örgüte bağlanmasını, kendisini o kuruma daha fazla ait hissetmesini sağlamaktadır. Çalışan bir kişinin örgüt yöneticileri tarafından sevilmesi, saygı görmesi, ilgi duyulması, ödüllendirilmesi ve övgüye mazhar olması onun hem güvenini yukarıya taşıyacaktır hem de örgütsel destek algısının yüksek olduğu anlamını taşımaktadır. Zira örgüt tarafından desteklenen bir çalışanın çalışmakta olduğu kuruma dört elle sarılması ve iş ve işlemleri yaparken kendinin o kurumun önemli bir parçası olduğunu unutmaması gerekmektedir (Yoon ve Thye, 2002: 99). Bir başka biçimde ifade etmek gerekirse çalışan bireylerin işverenlerinden memnun ve minnettar olduklarını göstermek için örgüte ilişkin pozitif yönlü bir bakış açısı geliştirmek sureti ile bağlılık düzeylerini artırmaları kaçınılmaz bir durumdur (Aube, Rousseau ve Morin 2007:481).

Örgüt tarafından karar verilme noktasında çalışan bireyler ile fikir alışverişinde bulunulması, düşüncelerinin dikkate alınması ve önemsenmesi, öneri ve şikâyetlerinin sorulması o bireylerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacaktır (Güner, 2020).

Her geçen gün daha fazla küreselleşme etkisinde olan çağımız iş dünyasında çekişmelerin, değişimlerin, kararsızlıkların ve kaygan bir zeminin mevcut olması örgütsel destek kavramının önemini artırmıştır. Küreselleşme beraberinde artan rekabet algısı, değişmekte olan teknolojik koşullar, ekonomik belirsizlikler gibi sebeplerden ötürü çalışan kişiler ve örgütler gibi örgütsel bağlılık kavramına ihtiyaç duymaktadırlar. Birtakım programlar aracılığı ile amaçlanan örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırmak, örgüte bağlı çalışan portföyüne sahip olmaktır (Kanbur 2015: 64-

65). Bundan dolayı örgütsel süreçte amaçlara ulaşmak bir gereklilik haline gelmiştir. Amaçlarına ve hedeflerine ulaşma noktasında sorunlar yaşayan bir örgütün başarılı olması ve ayakta kalması beklenemez. Fakat bu noktada doğru bir araştırma yapılarak anlaşılacağı gibi örgütsel amaçlara ulaşmak her daim kolay bir iş olmamaktadır. Kendi içinde günü gününü tutmayan, değişken, rekabetçi piyasa koşullarında ortama ayak uydurmak oldukça güçtür. Bu noktada örgütsel amaçlara ulaşmak ve etkili sonuçlar almak amacıyla örgütsel destek kavramı oldukça önemlidir (Süzerler 2013: 5).

Gerçekleştirilen literatür çalışması neticesinde örgüt desteği ile alakalı görüşlere ulaşılmıştır. Bu görüşler aşağıda sunulmuştur (akt. Koçoğlu 2012: 69- 70):

- Çalışanların kendilerini gerçekleştirmeleri noktasında örgüt desteği önemli bir yere sahiptir (Fuller vd. 2006: 332).
- Örgüt desteği, örgüt içinde değişim ve yenilik ihtiyacına cevap verebilme noktasında önemlidir (Erdoğan, Kraimer ve Liden, 2004).
- Örgüt desteği çalışan bireylerin motivasyonlarını üst seviyeye çıkarır ve örgütün sürekliliği ile alakadar olur (Eisenberger vd. 2002: 565).
- Örgüt desteği bilgi teknolojisi kullanımında da oldukça önemli bir konuma sahiptir (Bhattacharjee ve Hikmet 2008: 69).
- Örgüt desteği çalışan bireylerin problem çözme yetilerinden yenilikçi kabiliyetlerinin artırılmasına kadar birçok etkiyi bünyesinde barındırır (Ramus 2001: 87-88).
- Örgüt desteği çalışan kişilerin örgüte olan duygularının bir ifadesi olması hasebiyle örgütün amaçlarına ulaşması noktasında ve örgütün refahını sağlama aşamasında önemli bir etkiye sahiptir (Chew and Wong 2008: 693).
- Örgüt desteği etkili iletişimi sağlamaktadır. Özellikle üst yönetim kadrosu ile bilgi paylaşımında bulunduğu takdirde ve onlarla olan diyalogun iyi olması durumunda daha fazla etki etmektedir (Allen ve Brady 1997: 323).

Örgütsel destek insan faktörünün ne denli önemli bir kaynak olduğunun farkına varılan örgütlerde özel bir anlayış getirmektedir. Böyle bir örgütte iş görenin işletmeye olan katkıları dikkate alınmakta ve refah düzeyi yukarı taşınmaktadır.

Böyle bir işleyişte hem örgüt hem de kişi önemli derecede kazanım elde etmektedir (Ulukapı 2013: 8).

Çakır (2001: 154)'a göre günümüz işletmelerinde çalışanların en önemli haklarından bir tanesi algılanan örgütsel destektir. Çalışan kişilerin performansını artırma noktasında onların duygu ve düşüncelerinin önemsenmesi, işle ilgili veya iş dışında her konuda destek sağlanması önem arz etmektedir. Çalışan kişi örgütte herhangi bir nedenden ötürü düşüncelerinin dikkate alınmadığını, önemsenmediğini, sorulmadığını gördüğünde ister istemez moral motivasyonunda kayıplar açığa çıkabilir. Bu durum da onun iş ortamındaki performansında düşüş yaratabilir. Bir kişinin iş motivasyonunun bozulması dahi örgütteki işleyişi olumsuz yönde etkileyecektir. Bu durum da örgütün başarı sağlamasını, ayakta kalmasını, stratejilerini uygulamasını ve genel işleyişi negatif yönlü etkileyecektir (Alat, 2021).

Örgütsel destek süreçlerini oluşturan öğeler arasında hem örgüt hem de çalışanlar için pozitif birtakım etkiler bulunmaktadır. İlk olarak karşılıklılık normuna dayanmakta olan algılanan örgütsel destek sayesinde örgütün her halükârda refahını ve gelişimini önemsemek, örgütün kuruluş amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamak adına bir takım sorumluluklar barındırmaktadır. İkinci olarak ise önem verme, onaylama ve saygı ile bağdaştırılabilen örgütsel destek kavramı sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanması ve onlara sosyal kimlik kazandırmada oldukça önemli bir noktada bulunmaktadır. Üçüncü olarak ise örgütsel destek algısından yararlanmak sureti ile çalışan performanslarının yukarıya taşınıp örgüt nezdinde ödülle karşılık bulacağına yönelik bir inancın güçlenebileceği ifade edilebilir. Bu süreçler kendi içerisinde hem örgüt için hem de çalışanlar için artı yönde sonuçları barındırmaktadır (Rhoades and Eisenberger 2002: 699).

Çalışan bireyler gerçekleştirmiş oldukları işler ve hizmetler neticesinde sadece maddi birtakım kazanımlar beklememekte aynı zamanda manevi kazanımlar da beklemektedirler (Tanrıverdi ve Kılıç 2016: 7). Bir çalışanın yapmış olduğu iş sonucunda takdir edilmesi, övülmesi, değer görmesi onure edici bir davranıştır. Bu

şekilde çalışan ile örgüt arasında bir çeşit duygusal bağ oluşmaktadır (Özkan 2017: 31).

İş görenler kendi çevrelerinin yanı sıra çalışmakta oldukları iş ortamında da desteklenip takdir edilmeyi beklemektedirler. Çünkü örgütsel destek çalışanlar için işletme içindeki faaliyetler esnasında onay alma, saygı gösterilme, kabul edilme ve duygusal desteğin artırılması noktasında oldukça önemli ve değer verilen bir olgudur. İş görenlere sağlanmakta olan örgütsel destek sayesinde işletmeler, çalışan kişilerin huzurlarına da değer verdiklerini, onları önemsediklerini, iş görenlerin sağlamış olduğu pozitif yönlü katkının bilincinde olduklarını ve o kişilerle aynı iş ortamında çalışmaktan haz aldıklarını ifade etmektedirler. Bu sayede o kişilerin ait olma, benimseme ve yaptığı işten keyif alma özellikleri de yukarı taşınmış olmaktadır (Armeli vd. 1998: 289).

İnsan kaynağının farkına varmış olan işletmeler, sağlamış oldukları örgütsel destek ile birlikte çalışanlarının örgüt nezdinde değere sahip olduklarını hissettirmektedirler. Bu değeri fark eden ve içselleştiren çalışan ise kendileri ve örgütleri için daha etkin ve verimli çalışarak ellerini her daim taşın altına sokarlar. Sorumluluk alırlar. İş görenlerin bu samimi tavırları işletmenin en önemli değeri haline gelerek daha büyük pazarlara açılmasına ve örgüt hedeflerine varmasında önemli derecede katkı sağlayacaktır. Bundan dolayı çalışanlara sağlanan örgütsel destek hem çalışanlar nezdinde hem de örgüt nezdinde yadsınamaz bir öneme sahiptir (Alat, 2021).

### **1.3. Örgütsel Desteğin Nedenleri**

İş yerlerinde çalışan kişilerin kendi iş ve işlemlerini gerçekleştirirken bu işlerin hangilerininin daha öncelikli olduğu ve gerçekleştirilecek işlerin ne standartlarda ne şekilde yapılmasına kendilerinin verdikleri kararlar sonucunda karar vermeleri, işletmede yapılan işte özerk olması biçiminde ifade edilebilir. Bundan dolayı özerkliğin yüksek olması beraberinde örgütsel desteğin de yüksek olduğuna işaret edebilir. Aube ve diğerleri ise iş yerindeki özerkliğin ve örgütsel desteğin düşük olması haline çalışan kişilerin kendilerini yalnız hissettiklerini, dışlanmışlık hissiyatına kapıldıklarını ifade etmiştir (Güzel ve İşçi 2015: 130-131). Bir başka biçimde ifade

etmek gerekirse iş yerindeki özerkliğin artması ile birlikte çalışan bireylerin örgütsel destek algılarının da artacağı düşünülebilir. Özerklik azaldığında ise bunun paralelinde örgütsel destek de azalmaktadır (Alat, 2021).

İş görenlere sağlanmakta olan terfi, iş zenginleştirme ve ücret gibi örgütsel manada verilen ödüller örgütsel desteğin nedenleri arasında sayılmaktadır. Bunun yanı sıra adalet, yönetici desteği, iş şartları (strese bağlı olarak ortaya çıkan faktörler, eğitimsel faktörler, özerklik algısı gibi) ve benzeri faktörler de örgütsel destek oluşumunu baştanbaşa etkilemektedir. Genel itibari ile çalışan kişilerin işletmeyi pozitif yönlü değerlendirme süreçlerinde bu faktörlerin önemli derecede rol oynamış olmasıdır. Terfi etme, maddi anlamda fayda sağlama, örgütte uygulanan ödül sistemi, eğitim imkânları gibi pozitif yönlü koşullar da dışsal baskıların da ötesinde örgüt nezdinde kendi isteğiyle verildiği zaman örgütsel destek algısı oldukça kuvvetli bir yönde etkilenmeye başlamaktadır (Demircan Çakar ve Yıldız 2009: 76).

Bunların yanı sıra örgütsel destek algısı söz konusu olduğunda şu nedenler de sayılabilir (Güzel ve İşçi 2015: 131):

- İşletmelerde yönetici ast ilişkilerinde yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin belirli noktalarda rehberlik yapma gibi bir fonksiyonları bulunmaktadır. Bu bağlamdan hareketle astların hangi noktalarda yetki ve sorumluluklarının olduğu, onlardan beklenen başarı düzeyi ve hangi aşamada ne derece sorumlu olduğunun bilinmemesi halinde karar almak zorlaşacaktır. Bu durum ise rol karmaşıklığı olarak literatürde kendisine yer bulmuştur. Rol çatışması ve rol karmaşıklığı örgütsel destek algısı noktasında sorunlara sebebiyet vermektedir.
- İş görenlerin adaletli bir biçimde değerlendirilmesi ve onlara bu durumun empoze edilmesi çalışan kişilerin mutluluk düzeylerinin artmasına sebep olabilir.
- İş görenlerin karar alma noktasında fikirlerine önem verilmesi, onlara bu durumun sorulması, kendilerini iyi hissetmelerine yol açacağı gibi örgütsel destek algısının diri tutulması noktasında da çok önemlidir.

İş görenlerin örgütte istenilen formatta çalışmaları ile kendilerini örgütte önemli hissetmeleri arasında önemli bir bağlantı vardır. İş hayatında güven meselesi ve değer meselesi üzerinde çok fazla araştırma yapılan ve örgütsel destek algısını destekleyici bir kimliğe sahiptir. Ayrıca iş görenlerin kendilerine farklı alanlar açılmaya çalışıldığını görmeleri, verilen değeri algılamaları, örgütteki standartlarının yükselmesine sebebiyet vermektedir. Bununla birlikte örgüt nezdinde çalışanlara sağlanan desteğin bir anlamda gözle görüle önü olan güdülenme de artı yönde katkı sağlayabilir (Demir 2012: 51).

Bir anlamda küçük akarsuların ve kaynakların bir araya gelerek oluşturmuş olduğu bir nehir gibi örgütsel desteği de küçük küçük doneler desteklemektedir. İletişim tecrübesi de örgütsel desteği artırmaya yarayan önemli bir değerdir. Doğru ve akıcı bir iletişim her daim örgütsel desteği artırıcı bir kimliğe sahiptir. Çünkü iletişimin olmadığı yerde çatışmalar meydana gelir. Çatışmalar ise beraberinde sorunları ve huzursuz havayı oluşturur. Çalışan bir kişi üst düzey yöneticileri ile doğru iletişim kurabiliyorsa ve onlardan olumlu geribildirimler alıyorsa bu onun örgütsel desteğe sahip olduğunu ve örgütte mutlu olduğunu gösterebilir. Böyle bir birey ise işletmeye her daim katkı sağlayacaktır (Akın 2008: 142).

#### 1.4. Örgütsel Desteğin Özellikleri

Örgütsel destek kavramını oluşturmakta olan ana öğeler, farklı araştırmacılar nezdinde değerlendirilmiş ve birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. (Selçuk, 2003; Rhoades ve Eisenberger 2002; Eisenberger vd. 2004).

- **Örgütün iş görenin vermiş olduğu katkısına değer vermesi:** Örgütsel destek algısının bir sonucu olarak örgütün iş görenin katkısına değer vermiş olduğu duygusu oluşabilir. İş görenin örgüt değer ve amaçları için yüksek düzeyde çaba göstermesi örgüt nezdinde ödüle mazhar olacağının beklentisini artırmaktadır. Bunun bir sonucu olarak ise iş görenin bakış açısında örgüte karşı olumlu duygular oluşmaktadır.
- **Örgütün iş görenin mutluluğunu önemsemesi:** İş görenler yaptıkları iş ve işlemler sonucunda takdir görmeyi, başarıları ile övünülmesini ve

kendilerinden pozitif bir şekilde bahsedilmesini istemektedirler. Bunun sonucunda örgüt nezdinde daha değerli ve daha mutlu olacaklardır.

- **Örgüt ve çalışanlarının birbirine güvenmesi:** Örgütsel destek olgusunun en önemli ve temel özelliklerinden bir tanesi de güven olgusudur. Değişken ve acımasız iş koşullarında insanların birbirlerine güven duyması oldukça önemlidir. Çalışanlar yaptıklarının karşılık bulacağına, örgütte üst kademe bulunanlar ise astlarına güven duymalıdır.
- **İş göreni etkileyen kural, faaliyet ve politikaların gönüllü olması:** Örgütsel destek örgüt nezdinde uygulanan kural, faaliyet ve politikalara ilişkin bir algı olduğu için, örgütsel desteğin var olmasındaki en önemli parametrelerden biri de gönüllülük esasına bağlı kalarak çalışmaktır. Örgütün kendi isteklerine bağlı kalarak ve çalışanlarının yararına olacak bir biçimde faaliyetlerinin idame ettirmesi örgütün iş göreni önemseydiği inancı ortaya çıkar ve örgütün sağladığı bir nevi ödül olarak anlaşılabilir.
- **Anlık olaylara göre değişmemesi:** Örgütsel destek anlık faaliyetler sonucunda değişime uğrayan bir şey değildir. Bir örgütte iş görenleri iyi veya kötü yönden etkileyebilecek iş ve işlemler örgüt hakkındaki diğer kararlar ile birleştirilmektedir ki bu da belirli bir zamanın geçmesine bağlıdır. Bu süreç esnasında çalışanların örgüte ilişkin görüşleri ve buna bağlı olarak düşünceleri oluşmaktadır. Örgütsel destek süreci biçiminde açıklanan süreç de bu olaylar neticesinde şekillenmekte ve değişmeye başlamaktadır.

İş görenlerin sağlık ve mutluluğunu önemseyen ve çalışanlarının isteklerini dikkate alan bir örgüt veya yönetimde bulunması gereken özellikler mevcuttur. Bu özellikler aşağıda sıralanmıştır (Özdevecioğlu, 2003: 117-118; Çınar 2013: 58; Demirel 2013):

- İş görenlerin yaratıcı fikir önerilerini ve eleştirilerini önemsemek ve bu önerileri uygulamaya geçirmek
- İş görenlere başarılı olmaları halinde örgütün sürekli çalışanı olacaklarının güvencesinin verilmesi



- Örgüt içi halkla ilişkiler ve örgüt içi iletişimi üst düzeye getirmek ve insani ilişkileri önemsemek
- Örgüt içinde adaletli bir yapıyı oluşturmak, kimseyi kayırmamak, hiç kimsenin hakkında girmemek
- İş görenlerin önemsenmesi ve bu durumun onlara hissettirilmesi
- İş gören inançlarını kuvvetli tutmak

Örgütsel desteğin özelliklerinden yola çıkarak çalışan mutluluğunu önemsemek ve güven duygusu oluşturmak, çalışan işletmeye olan katkılarından dolayı minnettar olmak ve devamlılığı sağlayabilmek gibi özellikler olarak anlaşılmaktadır.

## **1.5. Örgütsel Desteğin Sonuçları**

Örgütsel desteğin sonuçları Rhoades ve Eisenberger (2002)'in çalışmalarının neticesinde ortaya çıkmıştır. Bunlar örgütsel bağlılık, iş tatmini ve olumlu ruh hali, işe katılım, azalan iş stresi, işte kalma isteği, geri çekilme davranışı ve performanstır.

### **1.5.1. Örgütsel Bağlılık**

Karşılıklı normu temelinde düşünüldüğü zaman algılanan örgütsel destek çalışan kişilerde örgüt refahını önemseme noktasında bir zorunluluk durumu getirmektedir (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades, 2001). Algılanan örgütsel destek kavramı çalışanlardaki minnettarlık duygusunu geliştirip besleyerek örgüt amaçlarına ulaşma noktasında yardım sağlamaktadır. Çalışanlar bahsedilen bu minnettarlığa örgütsel bağlılık ve örgüt yararına daha fazla çaba ile bir nevi yanıt vermektedirler. Güven, onay, bağlılık gibi temel özelliklerin gelişmesi çalışan kişilerde güçlü bir örgüt aidiyeti oluşturmakta ve algılanan örgütsel destek bu şekliyle çalışanların hedef ve amaçlarını gerçekleştirmesini kolay hale getirmektedir (Rhoades vd., 2001)

### **1.5.2. İş Tatmini ve Olumlu Ruh Hali**

İş tatmini çalışan kişilerin işlerine karşı genel doyuma ulaşma hallerini ifade etmek için kullanılmaktadır (Witt, 1991). Algılanan örgütsel destek çalışan kişilerin iş tatmini ve olumlu ruh hallerini içermekte olan genel duygusal tutumları üzerinde etki sahibidir. Algılanan örgütsel destek kavramı çalışan bireylerin her türlü duygusal tutumları karşısında önem arz etmektedir. Pozitif yönlü ruh hali iş tatmininden farklı bir biçimde açığa çıkararak özel olmayan genel bir duygusal ruh halini içermektedir (George, 1989).

### **1.5.3. İşe Katılım**

İşe katılım çalışan bir kişinin iş ortamında iş akdini yerine getirmesi anlamını taşımaktadır. Bir başka ifade ile işe olan ilgisini ortaya koymaktadır. Algılanan örgütsel destek çalışan bireylerin işe olan katılımlarını artırmakta, onlara sorumluluk duygusu ve kendine güven duyma hissiyatını bahşetmektedir.

### **1.5.4. Azalan İş Stresi**

Algılanan örgütsel destek ile stres arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek çalışan kişilere sağladığı duygusal destek ve materyal erişimi sayesinde stresin yarattığı olumsuz koşulların önüne geçmektedir (Robblee, 1998). Kimi araştırmacılar algılanan örgütsel desteğin yorgunluk üzerinde (Cropanzano vd., 1997), kaygı üzerinde (Robblee, 1998; Venkatachalam, 1995), tükenmişlik üzerinde (Cropanzano vd., 1997), baş ağrısı üzerinde (Robblee, 1998) etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Kısaca ifade etmek gerekirse algılanan örgütsel destek sayesinde stres azaltılıp genel sağlık düzeyinde artış ve kişinin mutluluk düzeyinde pozitif yönlü gelişmeler olduğu düşünülmektedir (Cropanzano vd., 1997).

### **1.5.5. İşte Kalma İsteği**

Rhoades ve Eisenberger (2002), gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile çalışanların iş akitlerine devam etmeleri arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ancak bunun yanı sıra bu

durumun işten ayrılma olduğu ölçüde mevcut olabilecek yüksek maliyet sebebinden ötürü işte kalma durumu ile karıştırılmaması gerekmektedir

#### **1.5.6. Geri Çekilme Davranışı**

Çalışan kişilerin örgüt içindeki aktif katılımlarını azaltması geri çekilme olarak nitelendirilmektedir. Geri çekilme davranışları genel itibari ile işe geç kalma, iş devamsızlığı, işi yavaşlatma gibi eylemleri bünyesinde barındırır. Çalışan bireylerin algılanan örgütsel destek seviyesinin yükselmesi ile birlikte örgütte kalma istekleri, işe devamlılıkları ve dakiklikleri artmaktadır. Algılanan örgütsel destek duygusal örgütsel bağlılığı artırmak sureti ile çalışan bireylerin geri çekilme davranışlarını azaltır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

#### **1.5.7. Performans**

Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel desteğin çalışan bireylerin örgüt içinde pozitif ve tanımlanmakta olan sorumlulukların ötesine geçmek sureti ile hareket edip standart iş faaliyetlerindeki performanslarını da artırdıklarını ifade etmiştir. Bu tanımda sözü edilmekte olan rol dışı faaliyetler örgütsel vatandaşlık olarak ifade edilmektedir (Güner, 2020).

#### **1.5.8. Performans nedir?**

Performans kavramını hayatın akışı içinde önemli bir yer tutan çalışma hayatın özelinde değerlendirirsek, çalışan bir kişinin örgütsel hedefler doğrultusunda yapmış olduğu görevlerin sonucunda oluşan bir çıktı olduğu sonucuna erişiriz. Bu çıktı somut olarak bir ürün kimliğinde olabileceği gibi soyut olarak da anlaşılabilir bir nitelik taşıyabilir (Başaran, 1991, s. 179). Algılanan performansın bir başka biçimde açığa çıkışı organizasyonel performans olarak da olabilir. Bunun sebebinin organizasyonel performans kavramının da örgütlerin hedeflenmekte olan çıktısının fiili bir kanıtı olduğudur. Bununla birlikte bu performans kavramı genel bir anlam taşımakta ve içeriğinde salt çıktıyı barındırmamaktadır. Bağlamsal ve görev performansları gibi

performans türlerini içermekte olup aynı zamanda hedeflerin belirlenmesi evresinde yararlanılan çok yönlü bir yapıya sahiptir (Borman & Motowidlo, 1992).

Performans doğrudan doğruya verimliliği amaç edinen bir yapıya sahip olduğundan bu kavramı tek bir pencereden inceleyerek sonuca ulaşmaya çalışmak doğru olmamaktadır. Çünkü çalışan bireylerin örgüt ve bireysel çıkarlar doğrultusunda sarf etmiş oldukları çaba salt bir çıktının ürününü içermemektedir. Çalışmakta olan kişilerin psikolojik hazırbulunmuşlukları, çevresindeki diğer bireyler ile kurmuş oldukları iletişim, çalışma koşulları performans çıktısı bağlamında o denli etkilidir. Yapılan işin niteliği ölçümlendiğinde istenilen sonuçlara ulaşıldıysa ortaya konan performans yeterli, istenilenler yapılmadıysa performans yetersiz olarak addedilmektedir (Özgen & Yalçın, 2002, s. 210).

Günümüz çağdaş iş yaşamında profesyonellik kavramı insan hayatındaki en önemli konulardan bir tanesi olmaya başlamıştır. Bu terim farklı araştırmacılar ve farklı disiplinlerdeki insanlar nezdinde farklı farklı tanımlanmıştır. Bunun sebebi performans olarak açığa çıkan değer her bir iş kolunda farklılık arz etmesidir. Değişkenlik göstermesidir. Literatürde yapılmış olan tanımlamalar doğru bir biçimde irdelendiğinde profesyonellik terim olarak bir mesleği karakterize etmekte olan ve ona mensup olanların beklenen davranışları sonucunda ulaşılan çıktıdır (Tanaka ve ark. 2014). Son yıllarda ülkemizde ve dünyada bilim hızla ilerlemesi, yaşam standartlarının yukarıya doğru tırmanması, insanların ihtiyaç ve beklentilerindeki artış mesleklerin hemen tümünde değişikliğe mahal vermiştir (Shohani ve Zamanzadeh 2017).

Fransızca kökenli olan “performance” kelimesi dilimizde bir işi başarmak, herhangi bir işte gösterilen üstün başarı gibi tercüme edilmektedir (Çavmak ve Acar 2020). Performans kavramı, planlara oturtulmuş bir amacın görevin veya fonksiyonun yürütülüp gerçekleştirilmesi ile ilişkili olan kendisine benzeyen işlere nazaran ne kadar iyi veya ne kadar kötü olduğunu anlamlandırmak için kullanılmakta olan bir kavramdır (Çavmak ve Acar 2020).

### 1.5.8.1. İş Performansı

Örgütler sektörel bazda rekabet edebilmek ve ayakta kalabilmek için tüm çalışanlarının yüksek bir verimlilikte ve istekte çalışmalarını istemektedirler. Zaten başarıyı yakalamanın yolu olarak doğru bir insan gücüne sahip olmak ve bu insan gücünü en doğru biçimde kullanmak önem arz etmektedir. Dolayısı ile bir örgütte bulunan personelin iş ve işlemlerdeki başarısı veya başarısızlığı tüm işletmeyi doğrudan doğruya etkilemektedir (Yıldız ve Kavak 2017). Literatür incelendiğinde iş performansı bir vazifenin yerine getirilmesi şeklinde tanımlanırken, işin miktar, nitelik, zaman ve maliyet etkinliği de oldukça önemli konulardandır. Netice itibarıyla örgüt amaçlarına ulaşma noktasında iş gören kişilerin sergilemiş oldukları çabayı ifade etmekte olan iş performansının aslında sekiz değişkenin bir bileşkesi olduğu araştırmacılar tarafından üzerinde durduğu mühim bir konudur. Bu değişkenler sırasıyla (Dirik ve ark. 2016);

- İşle alakalı yetkinlikler
- İş dışındaki yetkinlikler
- Yazılı ve sözlü iletişimde yararlanılan yetkinlikler
- Kişisel otokontrol ve disiplin
- İş arkadaşlığının ve takım çalışmasının desteklenmesi
- Gözetim/liderlik ve yönetim/idare

İş performansı kavramı kurumsal açıdan verimliliğin ölçülmesi olarak değerlendirilerek iki biçimde değerlendirme esas alınmıştır. Şayet iş performans ölçümü kurum için yapılmalı ise “kurumsal performans” olarak tanımlanmalı ve bu performans tanımlanması farklı kurumlarda farklı biçimlerde uygulanmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür 2009). Söz gelimi bazı işletmeler iş performansının belirlenmesi evresinde kalite, pazar payı ve karlılığı kriter olarak baz alırken kimi işletmeler ise verimlilik, müşteri odaklılık, müşteri memnuniyeti ve maliyetleri ön planda tutmak sureti ile bir değerlendirme yapma yoluna gitmektedirler (Şahin 2018). Şayet iş performans ölçümü iş yerinde bulunan personele yönelik icra edilecek personel performans değerlendirilmesi biçiminde yapılmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür 2009).

Verilen görevi doğru bir biçimde icra eden personel yöneticisi tarafından ödüllendirilerek işten aldığı doyumun artması sağlanır. O personel için bundan sonra yapılacak olan işlerin de niteliği ve niceliği daha farklı bir boyuta doğru evirilecektir. Bunun sonucunda da işgörende örgütsel verimliliğin artması durumu hâsıl olacaktır (Yıldız ve ark. 2014; Tokmak 2021).

## **1.6. Görev Performans Kavramı**

Görev performansı en genel ifade ile bir iş veya işleyişin yapılabilmesi için uygun ve gerekli olan aktiviteleri içermektedir. Bir meslek kolunu diğer mesleklerden ayıran ve o işin yapılabilmesi için gerekli olan görevlerin sonucu olarak da açıklanabilmektedir (Borman & Motowidlo, 1997). Bir başka açıdan bakmak gerekirse görev performansı, verilmekte olan bir işin karşılığında şartları belirlenmiş olan işleri yerine getirmek çabası ve bunları örgütsel amaçlar noktasından hareketle yapmaktır (Bağcı & Bursalı, 2015).

Görev performans kavramında iki önemli özellik ön plana çıkmıştır. Bunlardan bir tanesi temel yeteneği içermesi ve işin gereklilikleri olan ana faaliyetlerdir. Genel itibari ile temel yeteneğe sağlanan katkı görev performans kavramında en önemli kritik eşiktir. Bunun sebebi çalışan kişinin, hammaddenin bir çıktı olarak ele ulaşması sürecinin sonuna kadar kendini geliştirmesi, pratik yaparak bu noktadaki hata payını sıfırlamasıdır (Rotundo & Sackett, 2002). Dolayısı ile verilen görevleri en güzel ve doğru biçimde yapabilme durumu olan görev performansı beceri, yetenek, bilgi, tecrübe gibi durumlarla birebir etkilidir ve ilişkilidir. Bir başka biçimde ifade edilmesi gerekirse bu performans türü çalışanların amaçları ve örgüt amaçlarını aynı düzlemde buluşturan, onların ortak bir takım amaçlarına ulaşmaları noktasında katkı sunan formal bir yapıya sahiptir (Hattrup, Connell, & Wingate, 1998).

Görev performansı aslında örgüt için çalışmakta olan kişilerin örgüt içinde yapmak mecburiyetinde olduğu temel görevlerin bir toplamını oluşturmaktadır. Bu haliyle görev performansı bilimsel yönetim kuramında yer almakta olan çalışan-örgüt ilişkisi ile bir nebze benzetilmektedir. Çalışan kişi salt fiziki sonuçlardan sorumlu tutulmakta ve onun iş ve işlemleri bu düzlem üzerinde değerlendirmeye tabii tutulmaktadır

(Devonish & Greenidge, 2010). Fakat günümüz iş dünyasında sadece yapılan işlere çıktı olarak bakıp burun üzerinden bir karar mekanizması getirmek doğru değildir. Bu şekilde işleyen örgütler çağa ayak uyduramamaktadır (Jawahar & Ferris, 2011). Dolayısı ile örgütlerde fiziksel performansın yanı sıra bağlamsal değerlendirme de yapmak önemli bir hale gelmiştir (Borman & Motowidlo, 1997).

### **1.7. Bağlamsal Performans**

Bağlamsal performans işgörenin çalışma alanındaki kurallara ve kaideleri özümsemesi, bu kurallara uygun hareket etmesi ve bağlı olması, iş ortamına değer vermesi ve yardımsever davranması gibi içeriklere sahiptir. Görev performansı gerçekleştirilen işin hedefe ulaşmasını ifade ederken, bağlamsal performans ise hedefe varıldıktan sonra sergilenecek performansa yönelik bireysel eylemleri içermektedir (Onay, 2011, s. 590).

Bağlamsal performans örgüt üyelerinin herhangi bir karşılık beklemezsizin sergilemiş oldukları sosyal ve psikolojik davranışları içermektedir ve motivasyonel bir süreci kapsamaktadır (McClamb, 2015, s. 12).

Bağlamsal performans hakkında literatüre yapılan ilk katkı Borman ve Motowidlo (1993)'nin çalışması sonucunda ortaya konmuştur. Borman ve Motowidlo (1993) kavramı incelerken bağlamsal performansın beş bileşeni üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bu beş bileşenin ilki çalışanın resmi iş gereksinimleri dışında kalan zamandır. Bu zaman zarfında onun gönüllü olarak çalışmaya meyilli olup olmadığı bağlamsal performans özelinde irdelenmesi gereken bir konudur. İkincisi işle alakalı görev ve sorumlulukların gerçekleştirilmesi esnasında o kişinin ne kadar istekli olduğudur. Ayrıca bu isteğin hemen bitmesi veya sürdürülebilir olması da önemli bir konudur. Üçüncü olarak ise çalışan kişinin işletmede bulunan diğer kişilerle yardımlaşması, sohbet etmesi, iş ve işlemleri yaparken destek vermesi gibi etmenlerdir. Dördüncü ve beşinci kategoride ise çalışanlardan organizasyon özelinde belirlenmiş olan kurallara istekli bir biçimde uymaları, organizasyonun amaçlarını destekleyici bir kimlikte oldukları konusu gündeme gelmiştir (Küçük, 2019).

Bağlamsal performans en genel ifade ile örgütteki iş ve işlemlerin formal yönleri ile sosyal yönleri arasındaki köprü görevi görmesi ve iletişimi kolay hale getiren davranışları ifade etmesidir (Conway, 1999). Bu davranışlar;

- Kendi kendine görev yapma
- Sorumluluk alma
- Gönüllü çalışmalara istekli bir biçimde katılma
- Örgüt kurallarına uyum sağlama
- Yenilikçi olma
- Örgüt içi iletişimi öncelikli hale getirme
- İş saatleri dışında da çalışmaya istekli olma
- Organizasyon ve işletme kuralları içselleştirme
- İstekli olma ve bu istekli olma halini sürdürülebilir bir kimlikte yansıtmaya (Hogan, Rybicki, & Borman, 1998, s. 195).

Bağlamsal performans özelinde gönüllülükle projelerde yer alma isteği oldukça önemli bir husustur. Bu türlü çalışmalar insanların kaynaşmasına ve örgüt içi aidiyet duygusunun oluşmasına katkı sunmaktadır. Ayrıca gönüllülük esası ile yürütülen çalışmalar psikolojik ve sosyal bir altyapı oluşturmada olduğundan örgütler için oldukça önemlidir (Eryılmaz & Gülova, 2019).

Çalışan kişinin kendi işleri dışında da diğer çalışma arkadaşları ile kurmuş olduğu iletişim bağlamsal performans bağlamında oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Bu performans verilen görevlere karşı;

- İstekli olma
- Görev harici çalışmalara da katılım sağlama
- Çalışma arkadaşlarına destek olma
- Empati kurma
- Bilgi aktarımı yapma
- Görev hedeflerini yerine getirme gibi içeriksel eylemleri de bünyesinde barındırmaktadır (Ekinci, 2018).



Bağlamsal performans üzerinde etkili olan en önemli değer kişinin kendi iradesidir. Bu bağlamdan hareketle o kişinin niyeti, işe olan ilgisi, eğilimi bağlamsal performansın belirleyicisi olmaktadır. Bu noktadan hareketle bağlamsal performansı oluşturan eylem ve davranışları formal görev sınırı içinde yer almayan ancak görev performans çıktısını genel itibari ile etkileyen bir kavram olarak algılanmaktadır (Hogan, Rybicki, & Borman, 1998). Çoğu örgütte ve işletmede kendini bu yönüyle göstermekte olan bu performans türü kişinin içinde bulunduğu çalışma ortamını sevmesi, benimsemesi, oradan mutlu olması gibi nedenler sonucunda oluşmaktadır.

Literatürde bağlamsal performans görev tanımlarında yer alması zorunluluk arz etmeyen fakat örgütün sosyal ve psikolojik iklimine ve etkililiğine katkı sağlamakta olan örgütsel amaçlara ulaşımında iş görenlerin sergilemiş olduğu gönüllü davranışların bir bütünü olacak şekilde anlamlandırılmıştır (Meydan ve ark. 2018).

Bağlamsal performans özelinde özellikle takım çalışması oldukça önemli bir yere sahiptir. Bunun sebebi bağlamsal performans örgütsel amaçların vücuda getirilmesi aşamasında örgütün sosyal ve motivasyonel iklimini üst seviyeye çıkarıp zenginleştiren ve desteklemekte olan kişilerarası davranışları da bünyesinde barındırmaktadır (Dilekçi ve Nartgün 2019).

Bağlamsal performansın etkili olması için;

- Bireysel arası iletişim
- Yardımseverlik
- İş birliği
- Bilgi paylaşmak
- Pozitif davranmak
- Yıkıcı değil yapıcı olmak
- İşe bağlı olmak
- İnisiyatif almak
- Fikir sahibi olmak
- Takım arkadaşlarına saygılı davranmak
- Güdülenme gibi değerler oldukça önemlidir (Borman ve 30 Motowidlo 1997).

Bunların yanı sıra bağlamsal performans müşteri beklentilerinin de ötesine geçmek kaidesi ile müşterilerin beklentilerinin artmasına ve kalitenin yukarı taşınmasına sebebiyet vermektedir (Aslan 2012). Nitekim sözü geçen bu pozitif davranışları içermekte olan kavram, örgütün tüm üyelerini destekleyerek şirket içi verimliliği üst seviyeye çıkaracaktır. Yöneticiler görevleri icabı iş görenlerin yetenekleri ve kabiliyetleri ölçüsünde onlara verilen iş ve işlemlerin doğru yapılıp yapılmadığının kontrolünü sağlamaktadırlar. Dolayısıyla örgütün amaçları ile bireysel amaçlarını aynı düzlemde hayata geçirebilen, görev ve sorumlulukların üstesinden gelebilen, kurallara bağlı, çalışmaya istekli iş görenler ile çalışmak örgütün geleceği için de son derece önemli olacaktır (Aslan ve Yıldırım 2017).

Örgütlerde bulunan kültür içerdiği davranış kodları sayesinde iş görenlerin paylaşacağı değerleri oluşturmak noktasında önem arz etmekte ve bunun bir neticesinde ise belirli davranışlar açığa çıkmaktadır. Bu noktada bahsi geçen davranışlar bağlamsal performansın o örgütte mevcut olup olmadığının bir nevi göstergesi olmaktadır.

Yapılan çalışmalar ışığında beklenti ve amaçların açıkça belli olduğu, adalet mekanizmasının işletildiği, görev tanımlarının tutarlılıkla yapıldığı ve işgörenlerin memnun olduğu işletmelerde bağlamsal performansın ortaya çıkma olasılığının da oldukça yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Fakat çalışanlar tam aksi durumda kaldığı yani yukarıda bulunan kavramların işletilmediği işletmelerde bağlamsal performansın mevcudiyetinden bahsetmek oldukça güçtür (Eryılmaz ve ark. 2019).

### **1.7.1. Bağlamsal Performansı Etkileyen Faktörler**

Gönüllülük esasına dayalı olarak oluşturulan bağlamsal performansı etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden bir kişide ne kadar fazla bulunursa bağlamsal performans gösterme durumu daha fazla olmakta ve içinde bulunduğu örgüte o denli fazla katkı sağlama şansı elde edecektir. Bu faktörler güdülenme, kişilik, kişilerarası iletişim becerileri, yönetici ile ilişkiler ve örgüt kökenli etmenlerdir.

#### 1.7.1.1. Güdülenme

Güdülenme en genel ifade ile bir dnce veya davranışı eyleme dönüştürmeyi sağlayan gctr. Bu bağlamda gdlenmi bir kişinin herhangi bir eylemi davranışa dönüştürmesi çok daha yüksek bir ihtimal barındırmaktadır. Gdlenmi kişinin kendine olan güveni ve benlik saygısı da daha yüksektir. Söz gelimi sporda motivasyon son derece önemli bir olaydır. Bu kapsamda sporda güdülenme ile performansı daha üst sekmenlere çıkarmak her daim mümkün olabilmektedir. Ayrıca gdlenmi kişi yaptığı ii i olarak görmeyip ondan zevk almaya balamakta ve bu durum da onu her daim başarıya ulaştırmak anlamında ileriye taşımaktadır.

alıan kişilerin güdülenme davranışlarının artması paralelinde uyumlu davranışlarında da artış olduğu görülmektedir. Söz gelimi motivasyonları yüksek olan bireylerin çalışma arkadaşları ile uyum içinde çalıştıkları, onlarla düzgün bir iletişim içinde oldukları ve çevresindeki diğer insanlar nezdinde daha fazla sevildikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra bu kişilerin örgüt içinde oluşturulmuş olan kurallara uyma noktasında daha fazla dikkatli oldukları, oluşan kurallara riayet ettikleri gözlemlenmektedir (Scotter & Motowidlo, 1996).

#### 1.7.1.2. Kişilik

Kişilik bir bireyin tüm özelliklerini içermekte olan, onu diğer bireylerden farklı kılan, kişinin kendine has davranış örüntüleridir. Bu bağlamdan hareketle kişilik kavramı bireylerin hangi hareketi ve eylemi niçin yaptığını çözümlemeye yarayan, onu bu Şekilde davranmaya iten sebepleri açıklayan bir kavramdır (Saygılı, Onay, & Ayhan, 2017, s. 66).

Kişilik faktörünün çalışan bir kişinin davranışlarını anlama ve açıklamada etkisi oldukça fazladır. Söz gelimi daha uyumlu bireylerin değişime karşı direnmedikleri ve daha çabuk adapta oldukları gözlemlenmektedir. Ayrıca bu kişilerin ilişki ve iletişim kurarken daha fazla başarılı oldukları, zorlanmadıkları anlaşılmaktadır. Bu noktadan hareketle kişilik özellikleri bağlamsal performans üzerinde oldukça etkili bir olgudur (Scotter & Motowidlo, 1996).

### 1.7.1.3. Kişilerarası İletişim Becerisi

Kişilerarası iletişim bir kişiden diğer kişinin duyguların, bilgilerin, düşüncelerin aktarılma süreci olarak literatürde kendisine yer bulmaktadır. Bu sürecin hasıl olabilmesi için iletişim kanallarının her daim açık tutulması şartı bulunmaktadır. Kişilerarası iletişim noktasında bireyi kendisini doğru tanıması ve kişisel özelliklerinin farkında olması oldukça önemlidir. Birey iletişim ile benlik algısını oluşturma imkânını bulmakta ve diğer insanlarla doğru ve tutarlı iletişim kurabilmektedir (Orta, 2009).

Kişilerarası iletişim becerisi gelişmiş olan kişilerin diğer bireylerle anlaşma noktasında daha az sorun yaşayacağı ve kurulacak iletişimin daha sağlıklı temellere oturtulacağı düşünülmektedir. İletişimin temelinde kişinin diğer bireylerle sağlıklı etkileşimi yattığı için, diğer bireylerle etkileşime geçme süreci iletişimi doğru hale getirir. Kişilerarası iletişim sayesinde;

- Bilgi
- Tecrübe
- Yetenek
- İş bilgisi
- Duygu aktarımı yapılabilmektedir (Orta, 2009).

Dolayısı ile kişilerarası iletişim becerisi gelişmiş olan kişilerin bağlamsal performansının da aynı doğrultuda yukarıya doğru taşınabileceği tahmin edilmektedir.

Bir kişinin diğer insanlara yardımcı olma, bir sorun olması halinde desteğe gitme, sosyal faaliyetlerde ve ortamlarda yer alma gibi eylemleri ancak ve ancak kişilerarası iletişim yeteneği sayesinde hâsıl olabilmektedir. Bu tür bilgisi sınırlı olan bireylerin hayat akışı içinde iletişim kurmada sorunlar yaşayacağı, dolayısı ile bağlamsal performans noktasında istenilenleri veremeyeceği anlaşılmaktadır (Scotter J. R., 1994).

#### 1.7.1.4. Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler

Çalışan bir kişinin bulunduğu kurumu sevebilmesi, orası ile duygusal bir bağ kurabilmesi salt kendisi ile alakalı bir durum değildir. Bu durum üzerinde ast ve üst kavramları da oldukça önemlidir. Örneğin bir kurumda bulunan üst düzey yöneticilerin astları ile kurmakta oldukları düzgün iletişim örgütteki bağlamsal performansı desteklerken, tam aksine doğru kurulamayan bir iletişim sayesinde bütün dengeler alt üst olabilir. Dolayısı ile her kademedeki bulunan kişi astları ile empati kurabilmeyi, onları düşünebilmesi öğrenmelidir. Ayrıca yönetici pozisyonunda bulunan kişiler, çalışan kişilere karar verme noktasında güvenmeli ve onlara sorumluluk bilincini yüklemelidir. Bu durum da ancak ve ancak etkili bir iletişim ağı sayesinde mümkün olabilmektedir.

Astları ile iyi ilişkiler kuran bireyler çalışma ortamı içinde olumlu bir hava yaratmakta ve hem kendileri mutlu olmakta hem de örgütte bulunan kişilerin mutluluk ve huzur içinde çalışmalarını sağlamaktadır. Bulduğu ortamı ve takım arkadaşlarını sevmeyen kişiler ise kendilerini hiçbir zaman o ortama ait hissedemeyerek mutsuz olurlar ve örgütle güçlü bir bağ kurma imkânını yakalayamazlar (Joiner, 2007).

#### 1.7.1.5. Örgüt kökenli etmenler

Bağlamsal performansı etkilemekte olan en temel kavramlar arasında adalet, örgütsel destek, yönetici desteği gibi konular gelmektedir. Kurum içinde adalet mekanizmasını ve doğruluk prensiplerini hisseden kişiler kendilerinin doğru bir biçimde değerlendirildiğine inanır ve bu durum da örgütsel bağlılığın pekişmesine katkı sunar.

Kendilerini daha sıcak bir çalışma ortamında olarak gören bireyler hem kendileri için hem de hizmet ettikleri kurum menfaatleri için var güçleriyle çalışmaya koyulurlar. Bahsi geçen kavramlar örgütün kültürü niteliğine eriştiği zaman çalışan bireyler kendilerini daha fazla işlerine vermekte ve takım arkadaşları ile daha samimi iletişim kurabilmektedirler. Tüm bunların akabinde ise çalışan kişinin verimlilik

seviyesinin artarak bağlamsal performansının yukarıya doğru tırmanacağı umulur (Doğru, 2016).



## İKİNCİ BÖLÜM

### MATERYAL VE YÖNTEM

#### 2.1. Araştırma Modeli

Araştırma; nicel araştırma modeline göre tasarlanmış olup, mevcut durumu ortaya çıkartmayı amaçlayan betimsel ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem tercih edilmiştir. Betimsel tarama, bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına olanak sağlayan istatistiksel işlemlerdir (Büyüköztürk ve ark. 2014). İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını ve değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2016).

#### 2.2. Gönüllü Grubunun Oluşturulması

Araştırmanın evrenini, İstanbul İlinde kar/fayda amaçlı spor faaliyet programı hazırlayıp sunan spor işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise (n=455) katılımcı oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

#### 2.3. Veri Toplama Araçları

##### 2.3.1. Tanımlayıcı Form

Katılımcılara sosyo demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla; cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi ve görev değişkenlerini içeren sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özellikleri

	<b>Değişken</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	108	23,7
	Erkek	347	76,3
	<b>Toplam</b>	455	100,0
<b>Yaş</b>	22-26	116	25,5
	27-31	133	29,2
	32-36	129	28,4
	37 ve Üzeri	77	16,9
	<b>Toplam</b>	455	100,0
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lise	72	15,8
	Ön Lisans	119	26,2
	Lisans	226	49,7
	Lisansüstü	38	8,4
	<b>Toplam</b>	455	100,0
<b>Mesleki Tecrübe</b>	1-4 Yıl	212	46,6
	5-8 Yıl	135	29,7
	9-12 Yıl	56	12,3
	13 Yıl ve Üzeri	52	11,4
	<b>Toplam</b>	455	100,0
<b>Görev</b>	Yönetici	85	18,7
	Antrenör	218	47,9
	Teknik Personel	86	18,9
	Büro Personeli	66	14,5
	<b>Toplam</b>	455	100,0

*N= Sayı; %= Yüzdellik Dağılım*

### 2.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Eisenberger vd. (1986), tarafından geliştirilen 36 sorudan oluşan daha sonra Eisenberger vd. (1997) ile Lynch vd. (1999) tarafından kısaltılarak 8 sorudan oluşan, Akalın (2006) ve Kanbur (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilen algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form versiyonu tercih edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeği, bu değişkeni tek boyutlu olarak ele almaktadır. Analizler sırasında algılanan örgütsel destek ölçeğinde bulunan “Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösteriyor” ve “Çalıştığım işletme, eline bir fırsat geçtiğinde benden çıkarı için faydalanır.” (6. ve 7.) maddeleri ters kodlanmıştır. Kanbur (2015), ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı'nın 0.89 olduğunu ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmiştir. Ölçek 8 maddeli ve 5'li Likert yapıdadır. Algılanan örgütsel destek ölçeği toplam puan dağılımında ise 0-8 puan aralığı çok düşük, 9-16 puan aralığı düşük, 17-24 puan aralığı orta, 25-32 puan aralığı yüksek, 33-40 puan aralığı ise çok yüksek düzey olarak açıklanmıştır.



### 2.3.3. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği

Araştırmada çalışanların Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından derlenen görev performansını ve Jawahar ve Carr (2007) tarafından oluşturulan bağlamsal performans ölçmeye yönelik oluşturduğu ölçek kullanılacaktır. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği Bağcı (2014) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve geçerlilik güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek toplam 16 maddeden oluşmakta olup bu maddelerden 9 tanesi görev performansını, 7 tanesi ise bağlamsal performans ölçmeye yönelik maddelerden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde oluşturulmuştur.

**Tablo 2.** Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogrov smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

	N	Çarpıklık	Basıklık	p
Algılanan Örgütsel Destek		,626	1,356	,085
Görev Performansı		,440	,138	,004
Bağlamsal Performans		,707	,365	,057

Tablo 2’de Kolmogrov Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, ölçek ve alt boyutlardan elde edilen puanlarda normallikten sapmaların anlamlı düzeylerde olduğu gözlemlenmektedir. Fakat Kolmogrov Smirnov testinin uygulanması normallik durumunun incelenmesi için kullanılan yöntemlerden sadece biridir. Normal dağılım eğrilerine bakıldığında normallikten aşırı sapmalar olmadığı görülmüştür. Ayrıca çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alındığında bütün puanların  $\pm 1,5$  aralığında yer aldıkları tespit edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda çalışmada parametrik istatistik analizler uygulanmıştır.

### 2.4. İstatistiksel Analiz

Tanımlayıcı bilgi formu ve ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 24.0 paket programına girilmiş ve analizler bu program aracılığı ile yapılmıştır. Araştırmada; dağılım analizi, tanımlayıcı analiz ve parametrik hipotez testlerinden Bağımsız örneklem T testi ve Oneway ANOVA analizi uygulanmıştır. Gruplararası farkın belirlenmesi için ise Post-hoc analizi olarak, varyansları homojen olan grupların ikili karşılaştırılmasında kullanılan ikili karşılaştırma testlerinden daha çok tutucu (küçük farkları önemli bulan ve varyansları homojen olup örneklem grubu farklı olan gruplara

uygulanabilen bir teknik olması ve gruplardaki birey sayıları eşit olmadığında da kullanılabilmesi nedeniyle LSD testinden yararlanılmıştır. İlişki düzeylerini belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi, tercih edilmiştir. İstatistiksel olarak  $p < 0,05$  istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

**Tablo 3.** Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistiği

	N	Min	Mak	X±SS
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	455	16,00	40,00	27,00±3,42
<b>Görev Performansı</b>	455	1,56	4,22	3,02±0,44
<b>Bağlamsal Performans</b>	455	1,71	5,00	3,07±0,65

Tablo 3'te katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyi ortalaması 27,00±3,42, görev performansı ortalaması 3,02±0,44, bağlamsal performans ortalaması 3,07±0,65 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların cinsiyete göre karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	Kadın	108	27,56	3,79	3,966	,010*
	Erkek	347	26,83	3,28		
<b>Görev Performansı</b>	Kadın	108	3,04	0,43	,431	,667
	Erkek	347	3,02	0,45		
<b>Bağlamsal Performans</b>	Kadın	108	3,16	0,69	1,677	,094
	Erkek	347	3,04	0,64		

\* $p < ,050$ ; \*\* $p < ,001$

Tablo 4 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre algılanan örgütsel destek düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p < ,050$ ). Cinsiyet değişkenine göre görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p > ,050$ ).

**Tablo 5.** Katılımcıların yaşlarına göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

	Yaş	N	X	Ss	f	p	Fark (LSD)
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	22-26 <sup>a</sup>	116	27,59	3,86	1,798	,147	-
	27-31 <sup>b</sup>	133	27,00	3,20			
	32-36 <sup>c</sup>	129	26,73	3,17			
	37 ve Üzeri <sup>d</sup>	77	26,58	3,43			
<b>Görev Performansı</b>	22-26 <sup>a</sup>	116	3,15	0,48	4,490	,004*	a>b a>c a>d
	27-31 <sup>b</sup>	133	2,96	0,39			
	32-36 <sup>c</sup>	129	2,98	0,47			
	37 ve Üzeri <sup>d</sup>	77	3,01	0,39			
<b>Bağlamsal Performans</b>	22-26 <sup>a</sup>	116	3,23	0,66	4,274	,005*	a>b a>c a>d
	27-31 <sup>b</sup>	133	2,94	0,55			
	32-36 <sup>c</sup>	129	3,08	0,69			
	37 ve Üzeri <sup>d</sup>	77	3,02	0,70			

\* $p < ,050$ ; \*\* $p < ,001$ ;  $df = 3,451$

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre algılanan örgütsel destek düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p > ,050$ ). Yaşlarına göre görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p < ,050$ ). Gruplararası farklılığının tespit edilmesi için yapılan post hoc LSD analizinde bu durumun 22-26 yaş ile 27-31 yaş, 22-26 yaş ile 32-36 yaş, 22-26 yaş ile 37 ve üzeri yaş arasındaki farklılıktan kaynaklandığı, 22-26 yaş aralığında yer alan katılımcıların görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinin daha iyi olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Katılımcıların eğitim düzeyine göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	f	p	Fark (LSD)
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	Lise <sup>a</sup>	72	27,14	3,30	,091	,965	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	119	27,02	2,94			
	Lisans <sup>c</sup>	226	26,93	3,49			
	Lisansüstü <sup>d</sup>	38	27,13	4,52			
<b>Görev Performansı</b>	Lise <sup>a</sup>	72	3,04	0,45	1,101	,348	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	119	3,05	0,46			
	Lisans <sup>c</sup>	226	2,99	0,44			
	Lisansüstü <sup>d</sup>	38	3,11	0,39			
<b>Bağlamsal Performans</b>	Lise <sup>a</sup>	72	3,15	0,70	1,932	,124	-
	Ön Lisans <sup>b</sup>	119	3,05	0,65			
	Lisans <sup>c</sup>	226	3,02	0,61			
	Lisansüstü <sup>d</sup>	38	3,26	0,75			

\* $p < ,050$ ; \*\* $p < ,001$ ;  $df = 3,451$

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeylerine göre algılanan örgütsel destek, görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p>,050$ ).

**Tablo 7.** Katılımcıların görevlerine göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

	Görev	N	X	Ss	f	p	Fark (LSD)
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	Yönetici <sup>a</sup>	85	27,29	3,28	5,767	,018*	a>d
	Antrenör <sup>b</sup>	218	26,86	3,26			
	Teknik Personel <sup>c</sup>	86	26,88	3,67			
	Büro Personeli <sup>d</sup>	66	25,26	3,79			
<b>Görev Performansı</b>	Yönetici <sup>a</sup>	85	3,03	0,48	1,439	,231	-
	Antrenör <sup>b</sup>	218	3,03	0,42			
	Teknik Personel <sup>c</sup>	86	2,94	0,40			
	Büro Personeli <sup>d</sup>	66	3,09	0,52			
<b>Bağlamsal Performans</b>	Yönetici <sup>a</sup>	85	3,14	0,70	1,639	,179	-
	Antrenör <sup>b</sup>	218	3,01	0,62			
	Teknik Personel <sup>c</sup>	86	3,06	0,63			
	Büro Personeli <sup>d</sup>	66	3,18	0,73			

\* $p<,050$ ; \*\* $p<,001$ ;  $df=3,377$

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların görevlerine göre algılanan örgütsel destek düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<,050$ ). Gruplararası farklılığının tespit edilmesi için yapılan post hoc LSD analizinde bu durumun yönetici ile büro personeli arasındaki farklılıktan kaynaklandığı, yöneticilerin örgütsel desteği daha iyi algıladıkları saptanmıştır. Görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinin görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p>,050$ ).

**Tablo 8.** Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre ölçeklerden aldıkları puanların karşılaştırılması

	Mesleki Tecrübe	N	X	Ss	f	p	Fark (LSD)
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	1-4 Yıl <sup>a</sup>	212	26,87	3,03	1,962	,119	-
	5-8 Yıl <sup>b</sup>	135	26,84	3,46			
	9-12 Yıl <sup>c</sup>	56	28,04	3,89			
	13 Yıl ve Üzeri <sup>d</sup>	52	26,87	4,11			
<b>Görev Performansı</b>	1-4 Yıl <sup>a</sup>	212	2,99	0,42	1,304	,272	-
	5-8 Yıl <sup>b</sup>	135	3,01	0,46			
	9-12 Yıl <sup>c</sup>	56	3,08	0,47			
	13 Yıl ve Üzeri <sup>d</sup>	52	3,11	0,47			
<b>Bağlamsal Performans</b>	1-4 Yıl <sup>a</sup>	212	3,01	0,63	2,115	,098	-
	5-8 Yıl <sup>b</sup>	135	3,04	0,65			
	9-12 Yıl <sup>c</sup>	56	3,24	0,67			
	13 Yıl ve Üzeri <sup>d</sup>	52	3,15	0,69			

\* $p < ,050$ ; \*\* $p < ,001$ ;  $df = 3,377$

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların mesleki tecrübelerine göre algılanan örgütsel destek, görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p > ,050$ ).

**Tablo 9.** Algılanan örgütsel destek ile görev ve bağlamsal performans ilişkisi

		1	2	3
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	r	1		
	p	-		
<b>Görev Performansı</b>	r	,427	1	
	p	,000	-	
<b>Bağlamsal Performans</b>	r	,490	,640	1
	p	,000	,000	-

\* $p < ,050$ ; \*\* $p < ,001$ ;  $r =$  Korelasyon katsayısı;  $p =$  Anlamlılık Düzeyi

Tablo 9 incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile görev performansı arasında ( $r = ,427$ ;  $p < ,050$ ) orta düzeyde pozitif yönde, algılanan örgütsel destek ile bağlamsal performans arasında ise ( $r = ,490$ ;  $p < ,050$ ) orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyi ortalaması  $27,00 \pm 3,42$ , görev performansı ortalaması  $3,02 \pm 0,44$ , bağlamsal performans ortalaması  $3,07 \pm 0,65$  olarak tespit edilmiştir (Tablo 3). Örneklem grubunda yer alan bireylerin görev ve bağlamsal performans düzeyinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Pekel (2020) algılanan örgütsel destek ölçeği toplam puan dağılımının 0-8 puan aralığı çok düşük, 9-16 puan aralığı düşük, 17-24 puan aralığı orta, 25-32 puan aralığı yüksek, 33-40 puan aralığı ise çok yüksek düzey olarak belirtmiştir. Katılımcılarının örgütsel desteğe yönelik algısı ise yüksek düzey olarak belirlenmiştir. Kaya (2022) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların görev ve bağlamsal performanslarının çok yüksek düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Şahin ve Reyhan (2017), antrenörlerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, algılanan örgütsel desteğin çok yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre algılanan örgütsel destek düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p < ,050$ ; Tablo 4). Kadınların örgütsel destek algısının erkeklere göre daha iyi olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar bulgularımızla benzerlik göstermemektedir. Ulucan (2018), beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetine göre örgütsel destek düzeyinde anlamlı farklılık göstermediğini. Büyükgöze (2014)'de lise öğretmenlerinin örgütsel destek algısında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığını ifade etmiştir. Cinsiyet değişkeninin görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde belirleyici bir değişken olmadığı kadın ve erkeklerin benzer görev performansı ve bağlamsal performans düzeyine sahip oldukları anlaşılmaktadır ( $p > ,050$ ; Tablo 4). Kaya (2022) tarafından İstanbul ilinde bankacılık, eğitim, elektrik ve enerji, maden, sağlık ve tekstil sektöründe çeşitli pozisyonlarda (çalışan, orta ve üst düzey yönetici) görev alan bireyler üzerine yapılan çalışmada görev performansının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı bağlamsal performansın ise farklılaşmadığı ifade edilmiştir.

Spor işletmesi çalışanlarının yaşlarının örgütsel desteği algılama düzeyinde belirleyici olmadığı anlaşılmaktadır ( $p > ,050$ ; Tablo 5). Yaş arttıkça örgütsel destek

algısının azaldığı görülmektedir. Ancak bu durum istatistiksel açıdan önemli görülmemiştir. Köse (2015) tarafından “İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında, yaş değişkenine göre örgütsel destek algısında farklılık olduğu, örgütsel desteğe yönelik çalışan algısının yaş ilerledikçe azaldığı ifade edilmiştir. Başka bir çalışmada ise Derinbay (2011), öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel destek algılarında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Güner (2007) çalışanların yaşının çalışma hayatına yönelik bakış açısının farklılaşmasına neden olur düşüncesini savunmaktadır. Benzer bir örneklem grubu üzerine araştırma yapan Pekel (2020) yaşlarına göre algılanan örgütsel düzeyinde farklılık olduğunu ifade etmiştir.

Yaşın görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde belirleyici bir değişken olduğu görülmektedir ( $p < ,050$ ; Tablo 5). 22-26 yaş aralığında yer alan çalışanları görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinin diğer yaş gruplarından daha iyi olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde Özseri (2020) “Kamu Spor Örgütlerinde Entelektüel Sermaye, İnovatif Davranış Ve Bağlamsal Performans İlişkisi (Gençlik Ve Spor İl Müdürlükleri Araştırması)” doktora tez çalışmasında çalışanların yaşlarına göre bağlamsal performans düzeyinde farklılık olduğunu, 36- 45 yaş aralığında yer alan çalışanların bağlamsal performanslarının daha iyi olduğu ifade edilmiştir. Tükel (2018) yöneticilerin bağlamsal performans puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, 41-45 ile 46 ve üzeri yaş aralığında yer alan yöneticilerin 31-35 yaş grubunda bulunan katılımcılarından bağlamsal performans düzeyinin daha iyi olduğunu ifade etmiştir. Çetin’in (2015) araştırma bulgusunda bağlamsal performansın yaş değişkenine göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Araştırma bulgularımızı destekler nitelikte çalışmalarının olduğu gibi aynı doğrultuda olmayan çalışmalarının da literatürde mevcut olduğu görülmektedir.

Örneklem grubunda yer alan katılımcıların eğitim düzeylerinin algılanan örgütsel destek, görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde belirleyici bir değişken olmadığı farklı eğitim düzeyine sahip bireylerin benzer özellikler gösterdiği tespit edilmiştir ( $p > ,050$ ; Tablo 6). Literatür incelendiğinde, Pekel (2020) spor



işletmesi çalışanlarının eğitim durumlarına göre algılanan örgütsel destek düzeyinde farklılık olduğunu ifade etmiştir. Özkan (2017) ise otel işletmeleri çalışanları üzerine yaptıkları çalışmalarda eğitim ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını saptamıştır. Özsarı (2020) Gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının eğitim düzeylerine göre bağlamsal performanslarında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir. Ertan (2008) yapmış olduğu çalışmada eğitim durumuna göre görev ve bağlamsal performans düzeyinde farklılık bulunduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların görevlerine göre algılanan örgütsel destek düzeyinde farklılık olduğu, yöneticilerin örgütsel desteği daha iyi algıladıkları saptanmıştır ( $p < ,050$ ; Tablo 7). Benzer bir çalışmada Sü Eröz ve Şıttak (2019), katılımcıların işletmedeki pozisyonuna göre algılanan örgütsel düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görüldüğünü ifade etmiştir. Görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinin görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ( $p > ,050$ ; Tablo 7). Kaya (2022) çalışılan sektöre göre görev performansında farklılık olduğunu, bağlamsal performans düzeyinde ise farklılık olmadığını ifade etmiştir. Ayrıca Kaya (2022) üst düzey yöneticilerin görev performans düzeylerinin çalışan ve orta kademe yöneticilerden yüksek olduğu buna karşın bağlamsal performans ortalamalarının ise çalışan ve orta kademe yöneticilerinden düşük olduğunu ancak anlamlı farklılık göstermediğini ifade etmiştir.

Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre algılanan örgütsel destek, görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p > ,050$ ; Tablo 8). Elde edilen bulguya göre mesleki tecrübenin algılanan örgütsel destek, görev performansı ve bağlamsal performans düzeyinde belirleyici bir değişken olmadığı anlaşılmaktadır. Sarıkaya (2019), tarafından yapılan araştırmada, algılanan örgütsel destek düzeyinin en yüksek 0-4 hizmet yılına sahip öğretmenlere ait olduğunu; en düşük ise 5-9 ve 10-14 hizmet yılına sahip öğretmenlere ait olduğunu ifade etmiştir. Sarıkaya (2019), öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık

gösterdiğini ifade etmiştir. Özsarı (2020) bağlamsal performansın mesleki tecrüb değişkenine göre farklılaşmadığını belirtmiştir.

Algılanan örgütsel destek ile görev performansı arasında orta düzeyde pozitif yönde, algılanan örgütsel destek ile bağlamsal performans arasında ise orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örneklem grubunda yer alan çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça görev performansı ve bağlamsal performanslarının da artış göstereceği anlaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile görev ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Hüsmenoğlu (2022) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin profesyonel değer algılarının bağlamsal performansları ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Çelik (2022) iş yaşam dengesi ile bağlamsal performans arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu saptamıştır.

Sonuç olarak, çalışanların örgütsel desteğe yönelik algısının yüksek düzeyde, görev ve bağlamsal performans düzeyinin ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadınların erkeklere nazara örgütsel desteği daha iyi algıladıkları, görev ve bağlamsal performanslarının ise kadın ve erkeklerde benzer düzeyde olduğu saptanmıştır. 22-26 yaş aralığında yer alan spor işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algısının daha iyi olduğu ancak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Yaşın görev ve bağlamsal performansta önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyelerinin algılanan örgütsel destek, görev ve bağlamsal performansta belirleyici bir bağımsız değişken olmadığı görülmektedir. Yönetici konumunda görev yapan çalışanların örgütsel desteği diğer çalışanlara göre daha iyi algıladığı ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışanların görevlerinin görev ve bağlamsal performansı etkilemediği görülmektedir. Mesleki tecrübe arttıkça veya azaldıkça örgütsel destek algısı, görev ve bağlamsal performansın bundan etkilenmediği tespit edilmiştir. Spor işletmesi çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyi arttıkça görev ve bağlamsal performansında arttığı belirlenmiştir. İşletmelerin tüm çalışanlarına örgütsel destek algısını aktarması gerektiği düşünülmektedir. İşletmelerde daha uzun süreli çalışan bireylerin işletmeye yönelik algılarının desteklenmesi ayrıca görev performansı

açısından teşvik edilmesi gerektiği söylenebilir. Spor işletmeleri çalışanlarına verilen desteği ne kadar iyi aktarır ve anlatırsa işletmelerin daha verimli çıktılar elde edeceği düşünülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, SBE, Ankara.
- Akalın, Ç. (2006). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli özsaygı. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25), 141-171.
- Alat, H. (2021). Örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Sivas.
- Allen M. ve Robert B. (1997). Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3), s. 316–341.
- Armeli S., Eisenberger R. ve Fasolo P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of applied psychology*, 83(2), 288.
- Aslan, M. (2012). Hastanelerde çalışan hemşirelerin bağlamsal performans düzeyleri ve ilişkili faktörler. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, M. ve Yıldırım, A. (2017). Hastanede çalışan hemşirelerde bağlamsal performans ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (2), 104-111.
- Aube, C., Rousseau, V. ve Morin, E., (2007), “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment the Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy”, *Journal of Managerial Psychology*, 22(5): 479-495.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 24; 58-72.
- Bağcı, Z. ve Bursalı, Y. M. (2015). Duygusal emeğin iş performansı üzerindeki etkisi: denizli ilinde hizmet sektöründe görgül bir araştırma. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(10), 69-90.
- Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Ankara: *Gül Yayınevi*.

- Bhattacharjee A. ve Neset H. (2008). Reconceptualizing organizational support and its effect on information technology usage: evidence from the health care sector. *Journal of Computer Information Systems*, Summer, 69– 76.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Boz, İ., T. (2012). Yöneticilerin çatışma yönetim tarzı ile çalışanların role dayalı performansı arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin rolü. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bozkurt, F. (2007). Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Büyükgöze, H. (2014). Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri. 1. Baskı, Ankara: *Pegem Akademi*.
- Çakır, Özlem (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: *Seçkin Yayınevi*.
- Çavmak, D. ve Acar, F. (2020). Pozitif psikolojik sermaye ile performans algısı arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- Çelik, E. (2022). İş yaşam dengesinin bağlamsal performans ve iş tatmini ile ilişkisinde yönetici desteğinin rolü samsun'da hizmet sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Programı, Manisa.
- Çetin O.I, (2015). Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt iklimi ve bağlamsal performansın rolü. Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Chew Y., T. ve Sai K., W. (2008). Effects of career mentoring experience and perceived organizational support on employee commitment and intentions to leave: a study among hotel workers in Malaysia. *international journal of management*, 25(4), s. 692–779.

- Çınar, Ömer (2013). Yapısal eşitlik modellemesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel adaletin örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü: kahramanmaraş bankacılık sektöründe bir alan araştırması. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. and Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 159–180.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.
- Demircan Ç., N. ve Yıldız S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? elektronik sosyal bilimler dergisi, 8(28), 68-90.
- Demirel, E., T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-241.
- Devonish, D. and Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75-86.
- Dilekçi, Ü. ve Nartgün, Ş.S. (2019). İş performansının bir boyutu olarak uyumsal performans: kuramsal bir çerçeve. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Erken Görünüm, 1-29. doi: 10.30964/auebfd.560443.
- Dirik, D., Ataç, L.O. ve Tetik, H.T. (2016). The relationships among perceived leader power sources, contextual performance and territoriality: a study on white collar workers. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business.Economics Journal* ,1, 259- 271.
- Doğru, Ç. (2016). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin bağlamsal performansa etkileri: ankara'da bankacılık sektöründe bir araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Eisenberger R. et al., (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eisenberger R. et al., (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.

- Eisenberger R., Fasolo P. ve Davis-LaMastro V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D. and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Appliedpsychology*, 71(3), 500-507.
- Ekinci, S. (2018). Profesyonel öğrenme topluluğu, psikolojik sahiplenme ve bağlamsal performans arasındaki ilişki. Bolu İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.
- Erdoğan B., Maria K. ve Robert L. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: the compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel psychology*, 57(2), s. 305–332.
- Eryılmaz, İ. and Gülova, A. (2019). Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(2), 495-514.
- Eryılmaz, İ. ve Gülova, A. (2019). Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(2), 495-514.
- Fuller B. ve et. al. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: predicting organizational attachment for university faculty, staff and administrators. *The Journal of Social Psychology*, 46(3), s. 327–347.
- George, J. M. (1989). Mood and absence. *Journal of Applied Psychology*, 74, 317–324.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, Daniel J. (1999) “Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter”, *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254–275.
- Güner, A. A. Y. (2020). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. İstanbul.

- Güner, A. R. (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güner, A., (2020). "Lise öğretmenlerinin örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi" Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Güzel B. ve İşçi C. (2015). "Örgütsel Destek Algısı" Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Ankara: 1. Baskı, *Detay Yayıncılık*, s. 125-143.
- Hattrup, K., Connell, M. S. and Wingate, P. H. (1998). Prediction of multidimensional criteria: Distinguishing task and contextual performance. *Human Performance*, 11(4), 305-319.
- Hogan, J., Rybicki, S. L. and Borman, W. C. (1998). Relations between contextual performance, personality, and occupational advancement. *Human Performance*, 11(2-3), 189-207.
- Hüsmenoğlu, M. (2022). Hemşirelerin profesyonel değer algısı ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişki. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı, İstanbul.
- Jawahar, I. and Ferris, G. R. (2011). A longitudinal investigation of task and contextual performance influences on promotability judgments. *Human Performance*, 24(3), 251-269.
- Jawahar, I.M. ve Carr D. (2007) "Conscientiousness And Contextual Performance The Compensatory Effects of Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange", *Journal of Managerial Psychology*, 22, 330-349.
- Joiner, T. A. (2007). Total quality management and performance: The role of organization support and co-worker support. *International Journal of Quality Reliability Management*.
- Kanbur, E. (2015). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Tokat.
- Kanbur, E. (2015). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.



- Kaplan, M. (2010). Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (2017). Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler. Ankara: *Nobel Yayınları*.
- Kaya, D.H. (2022). Yalın Yönetim İş Performansı İlişkisinde Liderlik Tarzlarının Aracılık Rolü: İstanbul Örneği, Yüksek Lisans Tezi İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: 12. Baskı, *Beta Yayınevi*.
- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: otomotiv sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler, İstanbul.
- Köse, A. (2015). İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Köse, S. (2015). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir gıda işletmesinde uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kraimer M. L. ve Wayne S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30.2: 209-237.
- Küçük, B. A. (2019). The impacts of toxic organizational climate, narcissistic leader and workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior, work exhaustion and contextual performance: The roles of perceived self-esteem and self-control. Doctoral Thesis. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lynch, D. P., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performers by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.
- Martin, R. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*, 89-93.
- McClamb, S. L. H. (2015), An Examination of Relationships between Components of Contextual Performance and Overall, Job Performance of It Professionals Working on Enterprise Architecture Teams. (3688049 Ph.D., Capella University, Ann Arbor.

- Meydan, C.H., Dirik, D. ve Eryılmaz, İ. (2018). Liderin güç kaynakları ve iş performansı arasındaki ilişkide pelz etkisinin düzenleyici rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F*, 25 (1), 75-92.
- Naktiyok, S. (2015). Dönüştürücü liderlik ve örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel güven algısının aracı rolü. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Orta, A. Z. (2009). Etkili iletişim sürecinde kişilerarası iletişim becerileri ve yaratıcı drama uygulama örneği. T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi. İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların *İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri*. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 53-82.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel.
- Özkan, Ç. (2017). Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığa etkisinde kişilik özelliklerinin rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Özkan, Çiğdem (2017). Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığa etkisinde kişilik özelliklerinin rolü: otel işletmelerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Özsarı, A. (2020). Kamu spor örgütlerinde entelektüel sermaye, inovatif davranış ve bağlamsal performans ilişkisi (Gençlik Ve Spor İl Müdürlükleri Araştırması). Doktora Tezi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Pekel, A .(2020). Spor örgütlerinde iç girişimcilik ve müşteri yönlü davranışlar geliştirmede içsel pazarlama algısı ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Muğla.
- Ramus, Catherine A. (2001). Organizational support for employees: encouraging creative ideas for environmental sustainability. *California Management Review*, 43(3), s. 85–105.
- Rhoades Linda ve Eisenberger Robert (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.

- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, (2001). Affective commitment to the organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, (5), 825-836.
- Robblee, M. (1998). Confronting the threat of organizational downsizing: coping and health. (Unpublished Master's Thesis). Carleton University, Ottawa, Ontario, Canada.
- 138 Ross S. A. (1973). The economic theory of agency: the principal's problem. *The American Economic Review*, 63, (2), 134-139.
- Rotundo, M. and Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal Of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Şahin, E. ve Reyhan, S. (2017). Gençlik hizmetleri ve il spor müdürlüğünde çalışan antrenörlerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 23-34.
- Şahin, E.T. (2018). Presenteizm (işte varolamama) ile iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Sarikaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Saygılı, M., Onay, Ö. A. ve Ayhan, M. (2017). Kişilik özellikleri bağlamında yaşam memnuniyeti üzerine bir araştırma. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(2), 61-72.
- Scotter, J. R. (1994). Evidence for the usefulness of task performance, job dedication and interpersonal facilitation as components of performance. USA: University of Florida.
- Scotter, J. R. and Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531.
- Selçuk, Gülsevinç (2003). Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Shohani, M. and Zamanzadeh, V. (2017). Nurses' Attitude towards Professionalization and Factors Influencing It. *J Caring Sci*, 6 (4), 345-357. doi: 10.15171/jcs.2017.033.

- Sü Eröz, S. ve Şittak, S. (2019). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1576-1599.
- Süzerler, S., N. (2013). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek ile eğitim denetmenlerine yönelik tutum arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- T.D.K. (2019). www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 06.01.2019 – 18.06.2019.
- Tanaka, M., Taketomi, K., Yonemitsu, Y. ve Kawamoto, R. (2014). Professional behaviours and factors contributing to nursing professionalism among nurse managers. *Journal of Nursing Management*, 24 (1), 12–20. doi:10.1111/jonm.12264.
- Tanrıverdi H. ve Kılıç N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi, *Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Tokmak, M. (2021). Çalışanların iş yaşam kalitesinin bağlamsal ve görev performansı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Manisa Celal Bayar University Journal of Social Sciences*, 19 (Armağan Sayısı), 54-68.
- Tükel Y, (2018). Aile ve sosyal politikalar gençlik ve spor kulüpleri yöneticilerin algıladıkları etkileme taktikleri ile iş performansları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tutar, H. (2016). Örgütsel davranış. Örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından. Ankara: *Detay Yayıncılık*.
- Ulucan, B. (2018). Beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Ulukapı, Hande (2013). Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi: konya üniversiteleri örneği. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Venkatachalam, M. (1995). Personal hardiness and perceived organizational support as links in the role stress-outcome relationship: a personenvironment fit model (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Alabama.
- Witt, L. A. (1991). Exchange ideology as a moderator of job-attitudes–organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1490- 1501.

Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21 (1), 233-249.

Yoon, J. and Thye, S. (2000). “Supervisor Support In The Work Place Ligitimacy and Positivite Affectivity”, *The Journal Of Social Psychology*, 140 (3), 295-316.

Yorulmaz, M. (2018). Gemi adamlarının iş tatmini, görev ve bağlamsal performansları arasındaki ilişkiler. *Journal of ETA Maritime Science*, 6 (4), 349-363. <https://dx.doi.org/10.5505/jems.2018.20981>



# ÖZGEÇMİŞ

## Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı: Mohammed Ghanim K. SARRAY

Uyruğu: Irak

## Eğitim

**Derece**

**Eğitim Birimi**

**Mezuniyet**

**Tarihi : 2023**

Yüksek Lisans : Antrenörlük Eğitimi Anabilim

Lisans: Faculty of physical education / 2018

## İş Deneyimi

**Yıl**

**Yer**

**Görev**

2018

mangal evi restaurant

Garson

**Yabancı Dil: Arabça ana dili**

**İngilizce : orta seviye**

**Türkçe : orta seviye**