



**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN GÖREV
VE BAĞLAMSAK PERFORMANSLARI İLE ÖRGÜTSEL
DESTEK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

İsmail GÜZELOĞLU

**Yüksek Lisans Tezi
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

Danışman: Doç. Dr. Murat TURAN

**2025
Her hakkı saklıdır.**



SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN GÖREV VE BAĞLAMSAL
PERFORMANSLARI İLE ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

İsmail GÜZELOĞLU

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat TURAN

Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor

Erzurum

2025

Her hakkı saklıdır

T.C.
ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAY FORMU

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ İNANÇLARI İLE ÖZ
YETERLİKLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

Doç. Dr. Murat TURAN danışmanlığında, İsmail GÜZELOĞLU tarafından hazırlanan bu çalışma 10/01/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak **Oy birliği ile (3/3)** ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkan : Doç. Dr. İzzet UÇAN

İmza :

Bayburt Üniversitesi

Danışman : Doç. Dr. Murat TURAN

İmza :

Erzurum Teknik Üniversitesi

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Murat AYGÜN

İmza :

Erzurum Teknik Üniversitesi

Yukarıdaki sonucu onaylıyorum

Prof. Dr. Ayşe GÜROL
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bu tez çalışmasının Erzurum Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kılavuzu standartlarına uygun olarak hazırlanarak yazıldığını; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçların akademik ve etik kurallara bağlı kalınarak sunulduğunu; bu tezin özgün bir bilimsel araştırma olduğunu; tezde yer alan ve bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve kullanılan kaynakların kaynaklar listesinde yer aldığını; tezin çalışılması ve yazımı aşamalarında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

10/01/2025

İmzası

İsmail GÜZELOĞLU

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BEYANNAME	4
İÇİNDEKİLER	1
TEŞEKKÜR	2
ÖZET	3
ABSTRACT	4
TABLolar DİZİNİ	5
1. GİRİŞ	6
1.1. Araştırmanın Bağlamı ve Önemi	7
1.2. Problem Durumu ve Araştırma Soruları	7
2. GENEL BİLGİLER	8
2.1. Görev ve Bağlamsal Performans Kavramları	9
2.1.1. Görev Performansı: Tanımı, Bileşenleri ve Ölçümü	10
2.1.2. Bağlamsal Performans: Tanımı, Bileşenleri ve Ölçümü	13
2.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Performans Beklentileri	16
2.3. Örgütsel Destek Kavramı	17
2.4. Kuramsal Çerçeve ve Modeller	17
2.5. Literatürden Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi	17
3. YÖNTEM	18
3.1. Araştırmanın Tipi	18
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	18
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	18
3.4. Veri Toplama Araçları	18
3.4.1. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği	19
3.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	19
3.5. Verilerin Toplanması	19
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	19
3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri	19
4. BULGULAR	20
5. TARTIŞMA	25
KAYNAKLAR	33
EKLER	41

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Murat TURAN ile Doç. Dr. Selim ASAN'a ve Spor Lisesi Müdür Sayın Sinan TOPALLI'ya ayrıca değerli mesai arkadaşlarım Fesih DOĞAN ve Ersin DİZLEK'e desteklerinde dolayı teşekkür ederim.

Her zaman ve her koşulda bana destek olan değerli eşim Aygöl Güzeloğlu'na ve oğlum Muhammed Emin ile kızlarım Asude ve Tuana'ya teşekkür ederim.

10/01/2025

İmza

İsmail GÜZELOĞLU

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN GÖREV VE BAĞLAMSAL PERFORMANSLARI İLE ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Amaç: Bu araştırmada, Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokul ve lise dengi okullarda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak görev yapan bireylerin görev ve bağlamsal performansları ile örgütsel destek düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem: Araştırmanın evreni, ortaokul ve liselerde beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak görev yapan bireyler oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise, tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmaya kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenerek, Erzurum ilinde İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak görev yapan 69 erkek, 74 kadın olmak üzere toplam 143 beden eğitimi ve spor öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “kişisel bilgi formu”, görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek ölçekleri kullanılmıştır. Veriler, Google Formlar aracılığıyla internet üzerinden toplanmıştır. Elde edilen verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış ve normal dağılım gösterdiği için parametrik testler uygulanmıştır. Katılımcıların demografik durumlarını belirlemek için frekans analizi yapılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve spor yapıyor musunuz gibi değişkenlerine göre bağımsız gruplarda t-testi, yaş ve görev süresi gibi değişkenler için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak alınmıştır.

Bulgular: Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel destek düzeylerinde eğitim ve cinsiyet değişkenlerinde anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Görev performansında ise medeni durum değişkeninde anlamlı farklılığa rastlanılmıştır. Spor yapıyor musunuz değişkeninde ise herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Sonuç: Beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performansları ile örgütsel destek düzeyleri incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin de örgütsel destek düzeylerinin kadın katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Yine eğitim durumu değişkeni açısından örgütsel destek düzeyinin lisans mezunu katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, örgütsel destek düzeyinin eğitim ve cinsiyet değişkeni üzerine ayırt edici bir özellikte olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, Görev ve Bağlamsal Performans, Örgütsel Destek

ABSTRACT

MS. Thesis

THE INVESTIGATION OF ATHLETES' PERCEIVED PHYSICAL AND COGNITIVE FATIGUE LEVELS ACCORDING TO DIFFERENT VARIABLES

Aim: This research aims to examine the task and contextual performances and organizational support levels of individuals working as Physical Education and Sports Teachers in secondary and high school equivalent schools affiliated to the Provincial Directorate of National Education in Erzurum province according to different variables.

Methods: The universe of the research consists of individuals working as physical education and sports teachers in secondary and high school equivalent schools. The sample was determined by the convenience sampling method in the research carried out in the screening model and consists of a total of 143 physical education and sports teachers, 69 male and 74 female, working as physical education and sports teachers in schools affiliated to the Provincial Directorate of National Education in Erzurum province. In the study, a “personal information form”, task and contextual performance and organizational support scales were used as data collection tools. Data was collected online via Google Forms. The kurtosis and skewness values of the obtained data were examined and parametric tests were applied. Frequency analysis was performed to determine the demographic status of the participants. T-test was used in independent groups according to variables such as gender, marital status, education level and do you do sports, and one-way analysis of variance was used for variables such as age and tenure, and the significance level ($p < 0.05$) was taken.

Findings: As a result of the research, it was seen that there was a significant difference in the organizational support levels of the participants in terms of education and gender variables. In task performance, a significant difference was found in the marital status variable. No significant difference was found in the variable "Do you do sports?"

Conclusion: When the task and contextual performances of physical education teachers and their organizational support levels were examined, it was observed that there was a significant difference in the organizational support levels in favor of female participants in terms of the gender variable. Again, it was determined that there was a significant difference in the level of organizational support in favor of the participants with a bachelor's degree in terms of the educational status variable. These results can be said that the level of organizational support has a distinctive feature on the education and gender variables.

Keywords: Organizational Support, Physical Education Teacher, Task and Contextual Performance

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bilgiler.....	20
Tablo 4.2. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis).....	21
Tablo 4.3. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	21
Tablo 4.4. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	22
Tablo 4.5. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	22
Tablo 4.6. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Spor Yapıyor Musunuz Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi).....	23
Tablo 4.7. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	23
Tablo 4.8. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	24

1. GİRİŞ

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, öğrencilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişiminde kritik bir rol üstlenmektedir (Alıncak, 2022; Sunay, 1998). Fiziksel aktivite alışkanlıklarının kazandırılması, sağlıklı yaşam tarzlarının teşvik edilmesi ve bireysel becerilerin geliştirilmesi gibi görevlerle sorumlu olan bu öğretmenler hem görev performansı hem de bağlamsal performans açısından diğer meslek gruplarına kıyasla oldukça dinamik bir iş tanımına sahiptir (Can, 2021). Bu bağlamda, öğretmenlerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri ve mesleki memnuniyet düzeylerini artırabilmeleri için örgütsel destek mekanizmalarının devreye girmesi büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel destek, çalışanların işyerlerinde kendilerini değerli ve desteklenmiş hissetmelerini sağlayarak, iş motivasyonundan performansa kadar birçok alanda olumlu etkiler yaratmaktadır (Eisenberger et al., 1986; Nartgün & Kalay, 2014). Bu kavram, özellikle eğitim alanında, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını ve öğrenciler üzerindeki etkilerini artırma potansiyeli nedeniyle dikkat çekicidir (Alcan, 2018; Rhoades & Eisenberger, 2002). Ancak, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının incelenmesi literatürde yeterince ele alınmamıştır. Bu durum, hem bu alandaki teorik eksikliklerin giderilmesi hem de uygulamaya yönelik somut öneriler geliştirilmesi açısından önemli bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir.

Araştırmanın amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performanslarını etkileyen örgütsel destek düzeylerini incelemektir. Görev performansı, öğretmenlerin müfredat ve ders planlaması gibi doğrudan iş tanımına giren faaliyetlerini kapsarken, bağlamsal performans ise işyeri davranışları, ekip çalışması ve problem çözme becerileri gibi görev tanımının ötesine geçen katkıları içermektedir. Bu çalışmada, örgütsel destek algısının hem görev hem de bağlamsal performans üzerindeki etkilerinin detaylı bir şekilde analiz edilmesi hedeflenmektedir.

1.1. Araştırmanın Bağlamı ve Önemi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev tanımları, yalnızca öğrencilerin fiziksel eğitimini değil, aynı zamanda sağlıklı bireyler yetiştirmeyi ve toplumda spor kültürünü geliştirmeyi de içermektedir. Bu geniş kapsamlı misyon, öğretmenlerin iş yükünü artırmakla kalmayıp, aynı zamanda motivasyonlarını ve iş tatminlerini etkileyen birçok faktörü

beraberinde getirmektedir. Bu faktörlerin başında, kurumların öğretmenlere sağladığı örgütsel destek düzeyi gelmektedir. Öğretmenlerin, kurumlarının kendilerini desteklediğini hissetmeleri, iş streslerini azaltarak mesleki bağlılıklarını artırabilir ve daha iyi performans göstermelerine olanak tanıyabilir.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, algılanan örgütsel desteğin yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda çalışanların işyerindeki genel tutum ve davranışlarını da şekillendirdiğini ortaya koymaktadır (Andrade & Neves, 2022; Eisenberger et al., 1986). Ancak, bu etkilerin beden eğitimi ve spor öğretmenleri özelinde nasıl ortaya çıktığına dair literatürde sınırlı bilgi bulunmaktadır. Dolayısıyla, bu araştırma hem eğitim hem de spor bilimleri disiplinleri açısından önemli bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

1.2. Problem Durumu ve Araştırma Soruları

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, genellikle diğer branş öğretmenlerine kıyasla daha farklı zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Fiziksel eğitim derslerinin etkinliği, yalnızca öğretmenin bireysel çabasıyla değil, aynı zamanda kurumsal altyapı, mesleki destek mekanizmaları ve çalışma ortamının niteliğiyle de doğrudan ilişkilidir. Bu durum, öğretmenlerin performansları üzerinde örgütsel desteğin kritik bir etken olduğunu göstermektedir. Ancak, mevcut örgütsel destek uygulamalarının, öğretmenlerin görev ve bağlamsal performanslarını ne ölçüde etkilediği henüz kapsamlı bir şekilde araştırılmamıştır.

Bu bağlamda araştırmada şu sorulara yanıt aranacaktır:

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev performansı üzerinde örgütsel desteğin etkisi nedir?
2. Bağlamsal performans açısından örgütsel destek algısı nasıl bir rol oynamaktadır?
3. Demografik değişkenler (örneğin, yaş, cinsiyet, deneyim) örgütsel destek ve performans arasındaki ilişkileri nasıl şekillendirmektedir?
4. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı, mesleki tatmin, iş stresi ve bağlılık düzeyleriyle nasıl ilişkilidir?

Bu sorulara yanıt bulmak, hem eğitim kurumlarının öğretmenlere yönelik destek politikalarını yeniden şekillendirmesine yardımcı olacak hem de öğretmenlerin mesleki performansını artıracak stratejiler geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Görev ve Bağlamsal Performans Kavramları

2.1.1. Görev Performansı: Tanımı, Bileşenleri ve Ölçümü

Görev performansı, bireylerin iş tanımlarında yer alan spesifik sorumlulukları yerine getirme derecesiyle ilgilidir. Bu kavram, çalışanların iş süreçlerindeki somut başarılarını ve etkinliklerini değerlendirmek için kullanılan temel bir ölçüttür. Örneğin, beden eğitimi ve spor öğretmenleri için görev performansı, ders planlama, müfredatın uygulanması, öğrencilerin gelişiminin değerlendirilmesi gibi faaliyetleri içerir. Öğretmenlerin görev performansı hem bireysel özellikleri hem de çalışma koşulları tarafından belirgin şekilde etkilenmektedir (Eisenberger et al., 2001; Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

2.1.2. Bağlamsal Performans: Tanımı, Bileşenleri ve Ölçümü

Bağlamsal performans, iş tanımının ötesinde, organizasyonun genel işleyişine katkıda bulunan davranışları ifade eder. Bu davranışlar, iş arkadaşlarına destek sağlama, ekip çalışmasını teşvik etme ve organizasyonun hedeflerine gönüllü olarak katkıda bulunma gibi unsurları içerir. Eğitim sektöründe bağlamsal performans, öğretmenlerin meslektaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerini güçlendirme potansiyeline sahiptir. Örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisi, bireylerin organizasyonel bağlılıklarını artırarak, gönüllü davranışlarda bulunma eğilimlerini güçlendirmektedir (Aldabbas, Pinnington, & Lahrech, 2023).

Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar ve İlişkiler

Görev performansı, bireyin belirlenen görevleri yerine getirme kapasitesine odaklanırken, bağlamsal performans bireyin işyerinde sergilediği olumlu davranışları ve sosyal katkıları ifade eder. Her iki performans türü de birbirini tamamlayıcı niteliktedir; görev performansı yüksek olan bireyler genellikle bağlamsal performans açısından da daha başarılıdır. Örgütsel destek algısı ise her iki performans türünü doğrudan etkileyen önemli bir faktördür (Eisenberger et al., 2020; Pinnington et al., 2024).

2.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Performans Beklentileri

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Tanımları

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, öğrencilerin fiziksel gelişimlerini desteklemek, spor kültürünü yaygınlaştırmak ve sağlıklı yaşam alışkanlıklarını kazandırmak gibi kritik rolleri üstlenmektedir (Alıncak, 2022; Can, 2021; Ulupınar & Özbay, 2021). Bu görevler, yalnızca müfredatın uygulanmasıyla sınırlı kalmayıp, öğrencilerin sosyal becerilerini geliştirmeyi, motivasyonlarını artırmayı ve bireysel farkındalık kazanmalarını sağlamayı da içerir. Bu geniş görev tanımı, öğretmenlerin performans beklentilerinin diğer branş öğretmenlerinden daha fazla olmasına neden olmaktadır (Gizir & Fakiroğlu, 2019).

Öğretmen Performansını Etkileyen Faktörler

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin performansı, bireysel ve kurumsal birçok faktörün etkisi altındadır. Bireysel faktörler arasında öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerileri, motivasyon düzeyleri ve iş tatminleri yer alırken; kurumsal faktörler, çalışma ortamı, yöneticilerin destekleyici tutumları ve örgütsel destek düzeyi gibi unsurları içerir. Örgütsel destek algısı yüksek olan öğretmenlerin, iş stresini daha az yaşadığı ve performanslarını daha etkili bir şekilde sergiledikleri literatürde belirtilmiştir (Sun, 2019; Turunç & Çelik, 2012).

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Karşılaştığı Mesleki Zorluklar

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karşılaştığı mesleki zorluklar, fiziksel altyapı eksiklikleri, yoğun iş yükü ve sınırlı örgütsel destek gibi çeşitli unsurları içermektedir. Özellikle fiziksel altyapının yetersiz olduğu okullarda, öğretmenlerin ders planlaması ve uygulama süreçleri ciddi şekilde sekteye uğrayabilir. Bunun yanı sıra, mesleki tanınma eksikliği ve sınırlı kariyer geliştirme fırsatları da öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen diğer faktörlerdir (Can, 2021; Okutan et al., 2023; Uşuflu, 2021).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, fiziksel ve sosyal eğitimin bir arada yürütüldüğü bir alanın en önemli aktörlerindendir (Can, 2021; Sunay, 1998). Bu öğretmenlerin performanslarını etkileyen bireysel ve kurumsal faktörlerin daha iyi anlaşılması hem bireysel gelişimlerine hem de örgütsel verimliliklerine katkı sunacaktır. Performans beklentilerinin yüksek olduğu bu meslek grubunda, örgütsel destek uygulamalarının iyileştirilmesi ve mesleki zorlukların minimize edilmesi, öğretmenlerin görev ve bağlamsal performanslarını artıracak önemli stratejiler arasında yer almaktadır.

2.3. Örgütsel Destek Kavramı

Örgütsel Destek: Tanımı, Teorik Temelleri ve Bileşenleri

Örgütsel destek, çalışanların, kurumlarının kendilerine değer verdiğini ve refahlarını önemseydiğini algıladıkları düzeyi ifade eder. Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) geliştirdiği algılanan örgütsel destek (Perceived Organizational Support, POS) kavramı, bireylerin organizasyona olan bağlılığını artırarak, iş performansını ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyen temel bir faktör olarak tanımlanmıştır. Örgütsel destek algısı, çalışanların iş tatmini, bağlılık ve stres düzeyleri gibi çeşitli işyeri sonuçları üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Eisenberger et al., 2001; Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 2020).

Bu destek türü, genellikle üç temel bileşenden oluşur:

1. Değer Verme ve Tanıma: Çalışanların katkılarının fark edilmesi ve ödüllendirilmesi.
2. Refahı Destekleme: Çalışanların ihtiyaçlarına yönelik destekleyici politikaların geliştirilmesi.
3. Adil Yaklaşım: Çalışanlara karşı adil ve eşit bir tutum sergilenmesi (Eisenberger et al., 2001; Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 2020).

Örgütsel Desteğin Performans Üzerindeki Etkileri

Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş yerindeki davranışlarını ve performansını etkileyen kritik bir unsurdur. Çalışanlar, organizasyonlarının kendilerini desteklediğini algıladıklarında, iş stresini daha kolay yönetebilir, daha yüksek motivasyon sergileyebilir ve daha iyi görev ve bağlamsal performans gösterebilir. Özellikle eğitim sektöründe, öğretmenlerin örgütsel destek algıları, iş tatmini ve performansları üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Aldabbas, Pinnington, Lahrech, et al., 2023; Eisenberger et al., 2001; Mehrad et al., 2020).

Algılanan Örgütsel Destek ve İş Tatmini, Motivasyon ve Bağlılık İlişkileri

Örgütsel destek algısı, çalışanların işyerine duydukları bağlılık ve tatmin düzeylerini artırırken, motivasyonlarını da olumlu yönde etkiler. Yapılan çalışmalarda, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş tatmini üzerinde güçlü bir etkisi olduğu ve bu durumun performans sonuçlarına yansıdığı belirtilmiştir (Aldabbas, Pinnington, & Lahrech, 2023; Rhoades & Eisenberger, 2002; Ulucan, 2018). Benzer şekilde, Sun (2019) örgütsel desteğin,

Çalışanların iş yerindeki bağlılık düzeylerini artırdığını ve bu bağlılığın görev performansı ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütsel destek, çalışanların hem bireysel hem de kurumsal hedeflere ulaşmalarını kolaylaştıran önemli bir mekanizmadır. Eğitim sektöründe, beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin performansını artırmada algılanan örgütsel destek kritik bir rol oynamaktadır (Alıncak, 2022; Ulucan, 2018; Usufllu, 2021). Bu destek, öğretmenlerin yalnızca görev performansını değil, aynı zamanda bağlamsal performansını da güçlendirerek, öğrenciler ve diğer paydaşlar için daha verimli bir öğrenme ortamı yaratmalarını sağlar (Nartgün & Kalay, 2014; Sarıkaya, 2019).

Örgütsel Destek ve Performans Arasındaki İlişki

Algılanan rgtsel Desteğin Görev Performansı zerindeki Etkisi

Algılanan rgtsel destek, görev performansı üzerinde doğrudan ve dolaylı etkiler yaratmaktadır. Çalışanlar, organizasyonlarının kendilerini desteklediğini hissettiklerinde, işlerine olan bağlılıkları artar ve bu durum görevlerini yerine getirme motivasyonlarını güçlendirir. Özellikle eğitim sektöründe, öğretmenlerin görev performanslarını artırmak için örgütsel destek kritik bir role sahiptir. Turunç ve elik (2012), örgütsel destek algısının iş tatmini ve görev performansı üzerindeki etkisini incelemiş ve destek algısının yüksek olduğu durumlarda çalışanların görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirdiğini ortaya koymuştur.

Algılanan rgtsel Desteğin Bağlamsal Performans zerindeki Etkisi

Bağlamsal performans, çalışanın iş tanımını dışında kalan ancak organizasyonun genel işleyişine katkıda bulunan davranışlarını kapsar. Bu davranışlar, organizasyonun kültürel yapısına uyum sağlama, ekip çalışmasını teşvik etme ve iş arkadaşlarına yardım gibi unsurları içerir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, bağlamsal performans göstergeleri açısından daha başarılıdır. Yapılan araştırmalarda, algılanan örgütsel desteğin çalışanların gönüllü davranışlarını ve ekip çalışmasına katkılarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Aldabbas, Pinnington, & Lahrech, 2023; Utomo et al., 2023).

Moderatör ve Mediyatör Etkiler

Algılanan rgtsel destek ile performans arasındaki ilişki, çeşitli moderatör ve mediyatör etkilerden de etkilenmektedir. Örneğin, liderlik stilleri, örgütsel destek algısı ile performans arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Aynı şekilde,

iş ortamındaki güven, destek algısının performansa olan etkisini artırabilir. Eisenberger ve arkadaşlarının yaptığı çalışmalar, örgütsel desteğin bu tür ara etkilerle daha karmaşık ilişkiler içinde olduğunu ve etkilerinin durumsal faktörlere göre değişebileceğini göstermiştir (Eisenberger et al., 2001; Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 2020; Shanock & Eisenberger, 2006).

Algılanan örgütsel destek hem görev hem de bağlamsal performansı etkileyen önemli bir değişkendir. Özellikle öğretmenler gibi yoğun iş yükü ve çeşitli mesleki zorluklarla karşılaşan çalışan gruplarında, örgütsel destek algısı performansın en güçlü belirleyicilerinden biridir. Bu ilişkiyi daha iyi anlamak, eğitim kurumlarının öğretmenlere yönelik stratejik destek politikalarını geliştirmesine ve öğretmenlerin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha yüksek verimlilik göstermesine katkıda bulunabilir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerine Özgü Örgütsel Destek

Eğitim Sektöründe Örgütsel Destek Uygulamaları

Eğitim sektörü, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak ve mesleki performanslarını desteklemek için örgütsel destek mekanizmalarının etkili bir şekilde uygulanmasını gerektirir. Bu destek uygulamaları, öğretmenlerin iş yüklerini azaltacak politikalar, mesleki gelişimlerini destekleyecek eğitim fırsatları ve sosyal yardım programları gibi unsurları içermektedir. Özellikle beden eğitimi ve spor öğretmenleri, derslerini uygulamalı olarak gerçekleştirdiğinden, fiziksel altyapı ve malzeme desteği gibi somut ihtiyaçların karşılanması örgütsel destek algılarını doğrudan etkileyebilir (Eisenberger et al., 2020; Gizir & Fakiroğlu, 2019; Pinnington et al., 2024).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerine Yönelik Destek Mekanizmaları

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine özgü örgütsel destek mekanizmaları hem öğretim süreçlerini kolaylaştırmayı hem de iş tatminlerini artırmayı amaçlar. Örneğin:

- **Fiziksel Altyapı ve Malzeme Desteği:** Spor salonları, ekipmanlar ve açık alanların yeterliliği.
- **Mesleki Gelişim Programları:** Öğretmenlerin pedagojik ve teknik becerilerini geliştirecek seminerler ve atölyeler.
- **Psikososyal Destek:** Öğretmenlerin iş stresini azaltmaya yönelik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri. Bu mekanizmaların etkin bir şekilde uygulanması,

öğretmenlerin hem görev hem de bağlamsal performanslarını güçlendirebilir (Alıncak, 2022; Can, 2021; Ulucan, 2018; USUFLU, 2021).

Örgütsel Destek Düzeylerinin Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi

Örgütsel destek düzeylerini ölçmek için, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek (POS) ölçeği, yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçek, çalışanların organizasyonlarının kendilerine ne kadar değer verdiğini ve refahlarını ne kadar önemseydiğini algılama düzeylerini ölçer. Eğitim sektöründe yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin görev performansı, iş tatmini ve tükenmişlik gibi değişkenlerle anlamlı ilişkiler gösterdiği belirtilmiştir (Aldabbas, Pinnington, Lahrech, et al., 2023; Gizir & Fakiroğlu, 2019; Sun, 2019).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine özgü örgütsel destek mekanizmalarının geliştirilmesi, öğretmenlerin mesleki başarılarını artırmada ve daha verimli bir eğitim ortamı oluşturmada kritik bir rol oynamaktadır. Fiziksel altyapının iyileştirilmesi, mesleki gelişim fırsatlarının artırılması ve psikososyal destek mekanizmalarının hayata geçirilmesi, bu öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini önemli ölçüde artırabilir. Eğitim kurumlarının bu alandaki politikalarını güçlendirmesi, öğretmenlerin bireysel performanslarının yanı sıra kurumsal verimliliği de artıracaktır.

Demografik Faktörlerin Etkisi

Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyim Gibi Değişkenlerin Performans Üzerindeki Etkileri

Öğretmenlerin görev ve bağlamsal performansları, yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim gibi demografik değişkenlerden önemli ölçüde etkilenebilir. Örneğin, genç öğretmenlerin enerji düzeyleri ve yeniliklere açık olma eğilimleri, görev performansında olumlu bir fark yaratabilirken, deneyimli öğretmenlerin tecrübe ve problem çözme yetenekleri bağlamsal performanslarını güçlendirebilir. Tiftik (2021), deneyim düzeyinin öğretmenlerin stres yönetimi becerilerini geliştirdiğini ve performans üzerindeki olumsuz faktörleri azalttığını ortaya koymuştur.

Cinsiyet, eğitim sektöründe performansı etkileyen diğer bir demografik faktördür. Kadın ve erkek öğretmenlerin işyerinde karşılaştıkları farklı zorluklar, onların örgütsel destek algıları üzerinde de etkili olabilir. Örneğin, kadın öğretmenler, iş-yaşam dengesi ve mesleki destek konusunda erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla zorluk yaşayabilir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri Özelinde Demografik Faktörler

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin performansı, fiziksel dayanıklılık, iletişim becerileri ve mesleki motivasyon gibi faktörlerle doğrudan ilişkilidir. Fiziksel dayanıklılık gerektiren dersler, özellikle yaş faktörünün daha belirgin bir şekilde rol oynadığı alanlardır. Örneğin, genç öğretmenler daha aktif bir şekilde derslere katılım gösterebilirken, deneyimli öğretmenler, öğrencilerle daha güçlü bir iletişim kurma ve problem çözme becerileriyle öne çıkabilir. Ridwan ve arkadaşları (2020), demografik faktörlerin görev performansına olan etkilerini inceledikleri çalışmada, deneyim düzeyinin performansı artırıcı bir faktör olduğunu belirtmiştir (Ridwan et al., 2020).

Demografik Değişkenlerin Örgütsel Destek ve Performans Arasındaki İlişkiye Etkisi

Demografik değişkenler, algılanan örgütsel destek ile performans arasındaki ilişkiyi de etkileyebilir. Örneğin, daha genç öğretmenler, meslek hayatlarının başında olduklarından, örgütsel desteği daha fazla önemseyebilir ve bu desteği performanslarına daha doğrudan yansıtabilirler. Benzer şekilde, kadın öğretmenler, daha kapsayıcı ve eşitlikçi destek mekanizmalarından olumlu yönde etkilenebilir. Sun (2019), bu tür farklılıkların örgütsel destek algılarında ve performans sonuçlarında belirgin olduğunu ifade etmiştir.

Demografik değişkenler, öğretmenlerin performanslarını ve örgütsel destek algılarını şekillendiren önemli etmenlerdir. Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim gibi faktörlerin öğretmenlerin işyeri tutumları ve davranışları üzerindeki etkisinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması, eğitim politikalarının daha etkili bir şekilde planlanmasına olanak tanıyabilir. Özellikle beden eğitimi ve spor öğretmenleri bağlamında, bu değişkenlerin etkisinin analiz edilmesi, performansı artıracak örgütsel destek mekanizmalarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

2.4. Kuramsal Çerçeve ve Modeller

Performans ve Örgütsel Destek ile İlgili Teorik Yaklaşımlar

Örgütsel destek ve performans ilişkisini anlamak için kullanılan en yaygın teorik çerçeve, Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory) ve Algılanan Örgütsel Destek Teorisi (Perceived Organizational Support Theory). Sosyal Değişim Teorisi, bireylerin işyerindeki destek ve kaynaklar karşılığında daha yüksek performans sergilemeye eğilimli olduklarını öne sürer. Bu teoriye göre, çalışanlar, organizasyonlarının kendilerine verdiği

desteği bir “ödeme” olarak algılar ve bu desteği, iş tatmini, bağlılık ve performans yoluyla “geri ödemeye” çalışır (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 2020; Sun, 2019).

Algılanan Örgütsel Destek Teorisi ise, çalışanların organizasyonları tarafından değerli hissetmeleri durumunda, işyerine olan bağlılıklarının artacağını ve bu durumun hem görev hem de bağlamsal performansı güçlendireceğini savunur. Eisenberger ve arkadaşlarının (2020) yaptığı literatür incelemesi, örgütsel desteğin performans üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin bu teorik çerçeve üzerinden açıklanabileceğini ortaya koymuştur.

İş-Örgüt Psikolojisi ve Eğitim Bilimleri Bağlamında Modeller

Eğitim sektöründe öğretmen performansını ve örgütsel destek algısını incelemek için Motivasyon ve İş Tatmini Modelleri sıklıkla kullanılmaktadır (Jalagat, 2016). Bu modellerden biri, Hackman ve Oldham’ın İş Özellikleri Modelidir (Ali et al., 2014; Ayandele & Nnamseh, 2014). Bu model, çalışanların iş tatminlerinin, işlerinin doğrudan özellikleriyle bağlantılı olduğunu öne sürer. Eğitim sektöründe bu durum, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının, görevlerine anlam yüklemelerine ve daha fazla çaba göstermelerine neden olduğunu vurgular.

Bir diğer önemli model, Lider-Üye Etkileşim Teorisidir (Leader-Member Exchange Theory) (Schyns & Day, 2010). Bu teoriye göre, liderlerin çalışanlarına olan bireysel desteği, çalışanların örgütsel bağlılık ve performans düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynar. Eğitim kurumlarında yöneticilerin öğretmenlere sağladıkları bireysel destek, öğretmenlerin örgütsel destek algılarını ve performanslarını doğrudan etkileyebilir.

Ulusal ve Uluslararası Çalışmaların Değerlendirilmesi

Literatürde, örgütsel destek ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok ulusal ve uluslararası çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Türkiye’de yapılan çalışmalar, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının, mesleki bağlılık ve iş tatmini ile güçlü bir ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur (Alcan, 2018; Alıncak, 2022; Gizir & Fakiroğlu, 2019). Benzer şekilde, uluslararası literatürde yapılan çalışmalar, algılanan örgütsel desteğin çalışanların sadece iş performansını değer, aynı zamanda bağlamsal davranışlarını da artırdığını göstermektedir (Eisenberger et al., 2020; Sun, 2019).

Kuramsal çerçeve ve modeller, örgütsel destek ile öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi anlamada kritik bir yol gösterici sunmaktadır. Sosyal Değerişim Teorisi ve Algılanan Örgütsel Destek Teorisi gibi yaklaşımlar, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının

işyerindeki davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak için etkili bir temel sağlar. Ayrıca, bu teorik temeller, araştırmanın daha sağlam bir yapıya oturtulmasını ve literatürle güçlü bir bağ kurulmasını mümkün kılar.

2.5. Literatürden Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi

Performans ve Örgütsel Destek Üzerine Yapılan Önceki Araştırmalar

Örgütsel destek ve performans arasındaki ilişkiyi ele alan literatür, bu iki değişkenin güçlü bir etkileşim içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) klasik çalışması, algılanan örgütsel desteğin çalışanların hem görev hem de bağlamsal performansları üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermiştir. Bu çalışmada, örgütsel destek algısının iş tatmini ve bağlılık düzeylerini artırarak işyerindeki davranışları şekillendirdiği vurgulanmıştır.

Türkiye'de yapılan araştırmalar ise, eğitim sektöründe örgütsel desteğin öğretmenlerin iş tatmini, bağlılığı ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Bu konudaki ulusal çalışmalar, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, özellikle okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarından doğrudan etkilendiğini ve bu desteğin öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını güçlendirdiğini göstermiştir (Alcan, 2018; Alıncak, 2022; Gizir & Fakiroğlu, 2019). Bu bulgu, öğretmenlerin performanslarını artırmak için örgütsel destek uygulamalarının önemini vurgulamaktadır.

Görev ve Bağlamsal Performansın Ayrıştırılması

Görev ve bağlamsal performans, önceki araştırmalarda genellikle farklı bağlamlarda ele alınmıştır. Görev performansı daha çok çalışanların iş tanımlarına uygun faaliyetlerini yerine getirme becerilerini değerlendirirken, bağlamsal performans iş tanımının ötesine geçen davranışları kapsar. Yapılan çalışmalar, algılanan örgütsel desteğin bu iki performans türü üzerindeki farklı etkilerini ortaya koymuştur (Alcan, 2018; Alıncak, 2022; Gizir & Fakiroğlu, 2019). Çalışma, örgütsel desteğin görev performansında doğrudan bir artışa neden olurken, bağlamsal performansı daha çok işyerindeki olumlu ilişkiler ve liderlik tutumları üzerinden etkilediğini göstermiştir.

Literatürdeki Boşluklar ve İhtiyaçlar

Algılanan örgütsel destek ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların büyük bir kısmı genel çalışan grupları üzerinde yapılmıştır. Ancak, beden eğitimi ve spor öğretmenleri gibi fiziksel ve sosyal becerileri bir arada kullanması gereken meslek

gruplarına odaklanan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Özellikle bu öğretmenlerin görev ve bağlamsal performanslarını etkileyen örgütsel destek mekanizmalarının nasıl yapılandırılması gerektiği konusunda daha fazla ampirik araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Sun, 2019).

Bunun yanı sıra, örgütsel desteğin bireysel ve çevresel faktörler (rneğin, demografik değişkenler veya okulun fiziksel altyapısı) zerindeki etkileri de literatürde yeterince incelenmemiştir. Bu durum, araştırma alanında hem teorik hem de pratik katkılar sağlayacak çalışmalar için önemli bir fırsat sunmaktadır. Literatür, rgtsel destek algısının çalışan performansı üzerindeki kritik rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Ancak, bu ilişkinin beden eğitimi ve spor öğretmenleri gibi özel gruplar üzerinde daha detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Mevcut araştırma, bu literatür boşluklarını doldurarak, öğretmenlerin görev ve bağlamsal performanslarını artıracak stratejiler geliştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırması kullanılmıştır. Tarama araştırması, bir konu hakkında bireylerin düşüncelerinin genel bir taramasının yapıp süzgeçten geçirildiği araştırmalara denilmektedir. Tarama araştırması, belirli bir zaman aralıklarında çalışmanın planına göre yapılabilir. Bu çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin uygulanan ölçeğin mesleki inançları ile öz yeterliliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2016).

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Erzurum ilinde 2023-2024 eğitim öğretim yılını kapsamaktadır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokul ve lisede Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak görev yapan bireyler oluştururken, örneklem grubunu; kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 69'u erkek, 74'ü kadın olmak üzere toplam 143 beden eğitimi öğretmeni oluşmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, spor yapıyor musunuz? ve görev süresi gibi değişkenler kullanılmıştır.

3.4.1. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği

Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş olan görev ve bağlamsal performans ölçeği, 25 maddeden oluşurken, 5'li likert tipi üzerinden değerlendirilmektedir. Bu ölçeğin ilk 16 ifadesi bağlamsal performansı ifade ederken, son 9 ifade ise görev performansını ifade etmektedir. Ölçekte 4, 8 ve 10. ifadeler ters ifadeler olması sebebiyle, analize dahil ederken bu ifadeler ters çevrilerek analize dahil edilmiştir. Bağlamsal performans alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,91, görev performansı alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,91 ve performans ölçeğinin tamamının güvenilirlik katsayısı ise 0,93 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, açıklayıcı faktör analizi sonucunda bağlamsal performans ölçeğinde yer alan maddelerden biri faktör yük değeri "0,40"ın altında kaldığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu araştırmada ise, ölçeğin Cronbach Alpha değeri, 0,88 olarak bulunmuştur.

3.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından 36 soruluk uzun formu geliştirilen ölçeğin yine Eisenberger ve arkadaşları (1997) ile Lynch ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, kısaltılmış hali kullanılmıştır. Kanbur (2015) tarafında Türkçeye çevirilen ölçek tek boyuttan ve 8 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorular “Çalıştığım işletme, fikirlerime önem verir.”, “Çalıştığım işletme, bir problemim olduğu zaman yardım etmeye hazırdır.” Ve “Çalıştığım işletme, eline bir fırsat geçtiğinde benden çıkarı için faydalanır. (T)” şeklindedir. Ölçekte ters puanlı 2 soru bulunmaktadır. Algılanan örgütsel destek ölçeği, 5’li likert tipi üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçeğinin tamamının güvenirlik katsayısı ise 0,93 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ise, ölçeğin Cronbach Alpha değeri, 0,84 olarak bulunmuştur.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokul ve lise türü okullarda görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek Google form platformunda oluşturulup ölçek linki beden eğitimi öğretmenlerine dijital kanallar aracılığı ile iletilmiştir. Veriler, dijital ortamda üç aylık bir zamanda elde edilmiştir. 143 beden eğitimi öğretmenine ölçek uygulanmıştır. Verilerimizde eksik veri bulunmamaktadır.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan bireylerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi, “SPSS v25.0” programında yapılmıştır. Elde edilen verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış, verilerin normal dağılım sergilediği görülmüştür. Katılımcıların demografik durumlarını belirlemek için frekans analizi yapılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, spor yapıyor musunuz ve eğitim durumu gibi değişkenlere göre bağımsız gruplarda t-testi, yaş ve görev süresi değişkenleri için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Bu araştırma, Erzurum Teknik Üniversitesi Etik Kurulu’nun 02 sayılı ve 14.03.2024 tarihli ve 03 sayılı toplantı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

4. BULGULAR

Bu bölümde katılımcılara ait demografik bilgiler ve farklı değişkenlere göre yapılan istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bilgiler

		(N)	(%)
Cinsiyet	Erkek	69	48,3
	Kadın	74	51,7
Medeni Durum	Evli	62	43,4
	Bekar	81	56,6
Yaş	25-29 yaş	58	40,6
	30-34 yaş	27	18,9
	35-39 yaş	22	15,4
	40 yaş ve üzeri	36	25,2
Eğitim Durumu	Lisans	109	76,2
	Lisansüstü	34	23,8
Spor Yapıyor Musunuz?	Evet	113	79,0
	Hayır	30	21,0
Görev Süreniz	1-4 yıl	70	49,0
	5-8 yıl	25	17,5
	9 yıl ve üzeri	48	33,6
	Toplam	143	100

Tablo 4.1 incelendiğinde; çalışmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkenine bakıldığı zaman erkek katılımcılar 69 (%48,3) kişi iken kadın katılımcılar 74 (%51,7) kişidir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığı zaman evli 62 (%43,4) kişi iken, bekar katılımcı 81 (%56,6) kişidir. Katılımcıların yaş durumlarına göre en yüksek katılım 25-29 yaş arası 58 (%40,6) kişi olup, en düşük katılım ise 35-39 yaş aralığında 22 (%15,4) kişidir. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine bakıldığı zaman lisans eğitim düzeyi 109 (%76,2) kişi iken lisansüstü eğitim düzeyi 34 (%23,8) kişidir. Katılımcıların spor yapıyor musunuz değişkenine bakıldığı zaman evet diyen 113 (%79,0) kişi iken hayır diyen ise 30 (%21,0) kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların görev süresi değişkenine bakıldığı zaman en yüksek

katılım 70 kişi ile (%49,0) 1-4 yıl arası görev süresi olan katılımcılar oluşturur iken, en düşük katılım ise 25 kişi ile (%17,5) 5-8 yıl arası görev süresi olan katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 4.2. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)

Ölçek	Alt Boyut	Skewness			Kurtosis	
		N	Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
Görev Performans	Toplam	143	-,951	,203	,707	,403
Bağlamsal Performans	Toplam	143	-1,08	,203	,394	,403
Örgütsel Destek	Toplam	143	-,686	,203	-,275	,403

Tablo 4.2 incelendiğinde katılımcıların görev ve bağlamsal performansları ile örgütsel destek algılarının toplam puanlarının normallik dağılım durumlarına bakıldığı zaman, Tabaschnick ve Fidell (2013) “Ölçeklerde çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-1,5, +1,5) değer aralığında olması durumunda, verilerin normal dağılım sergileyeceğini” ifade etmektedirler. Bu bağlamda verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss.	t	p*
Görev Performans	Erkek	69	4,20	,667	-1,700	,091
	Kadın	74	4,36	,460		
Bağlamsal Performans	Erkek	69	4,21	,718	,007	,994
	Kadın	74	4,21	,556		
Örgütsel Destek	Erkek	69	3,26	,536	-2,121	,036*
	Kadın	74	3,43	,421		

*p < .05

Tablo 4.3 incelendiğinde, araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenine göre görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek algı düzeylerinin toplam puanlarının karşılaştırılmasında; örgütsel destek toplam puanında kadın katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<,036). Diğer toplam puanlarda ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 4.4. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss.	t	p*
Görev Performans	Evli	62	4,17	,714	-2,221	,040*
	Bekar	81	4,38	,418		
Bağlamsal Performans	Evli	62	4,16	,773	-,888	,376
	Bekar	81	4,25	,511		
Örgütsel Destek	Evli	62	3,36	,532	,286	,775
	Bekar	81	3,33	,450		

*p < .05

Tablo 4.4 incelendiğinde, araştırmaya katılanların medeni durum değişkenine göre görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek algı düzeylerinin toplam puanlarının karşılaştırılmasında; görev performans toplam puanında bekar katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p < ,040$). Diğer toplam puanlarda ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 4.5. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Ss.	t	p*
Görev Performans	Lisans	109	4,33	,565	1,676	,096
	Lisansüstü	34	4,14	,583		
Bağlamsal Performans	Lisans	109	4,22	,646	,268	,754
	Lisansüstü	34	4,18	,616		
Örgütsel Destek	Lisans	109	3,43	,443	3,894	,002*
	Lisansüstü	34	3,06	,510		

*p < .05

Tablo 4.5 incelendiğinde, araştırmaya katılanların eğitim durumu değişkenine göre görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek algı düzeylerinin toplam puanlarının karşılaştırılmasında; örgütsel destek toplam puanında eğitim durumu lisans olan katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür ($p < ,002$). Diğer toplam puanlarda ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 4.6. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Spor Yapıyor Musunuz Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Spor Yapıyor musunuz?	N	$\bar{X}$	Ss.	t	p*
Görev Performans	Evet	113	4,27	,600	-,699	,486
	Hayır	30	4,35	,462		
Bağlamsal Performans	Evet	113	4,20	,669	-,539	,591
	Hayır	30	4,27	,506		
Örgütsel Destek	Evet	113	3,32	,511	-1,087	,279
	Hayır	30	3,43	,369		

*p < .05

Tablo 4.6 incelendiğinde, araştırmaya katılanların spor yapıyor musunuz değişkenine göre görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek algı düzeylerinin toplam puanlarının karşılaştırılmasında; toplam puanların tamamında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 4.7. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Yaş	N	X	Ss	f	p	Anlamlı Fark
Görev Performans	(a) 25-29 yaş	58	4,29	,683	1,467	,226	–
	(b) 30-34 yaş	27	4,27	,378			
	(c) 35-39 yaş	22	4,49	,354			
	(d) 40 yaş ve üzeri	36	4,17	,592			
Bağlamsal Performans	(a) 25-29 yaş	58	4,18	,727	3,476	,018*	C>B
	(b) 30-34 yaş	27	3,94	,484			
	(c) 35-39 yaş	22	4,49	,406			
	(d) 40 yaş ve üzeri	36	4,29	,632			
Örgütsel Destek	(a) 25-29 yaş	58	3,33	,497	,484	,694	–
	(b) 30-34 yaş	27	3,35	,576			
	(c) 35-39 yaş	22	3,45	,406			
	(d) 40 yaş ve üzeri	36	3,29	,445			

(p<0.05)

Tablo 4.7 incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek algı düzeylerinin toplam puanlarının karşılaştırılmasında; bağlamsal performans toplam puanda 35-39 yaş aralığından olan katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0.05). Diğer toplam puanlarda ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 4.8. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puanlarının Görev Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One-Way Anova)

Ölçek	Görev Süresi	N	X	Ss	f	p	Anlamlı Fark
Görev Performans	(a) 1-4 yıl	70	4,31	,632	1,822	,166	–
	(b) 5-8 yıl	25	4,43	,442			
	(c) 9 yıl ve üzeri	48	4,17	,529			
Bağlamsal Performans	(a) 1-4 yıl	70	4,12	,712	1,430	,243	–
	(b) 5-8 yıl	25	4,23	,498			
	(c) 9 yıl ve üzeri	48	4,32	,577			
Örgütsel Destek	(a) 1-4 yıl	70	3,33	,493	5,634	,004*	B>A,C
	(b) 5-8 yıl	25	3,62	,327			
	(c) 9 yıl ve üzeri	48	3,23	,498			

(p<0.05)

Tablo 4.8 incelendiğinde katılımcıların görev süresi değişkenine bakıldığı zaman görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek algı düzeylerinin toplam puanlarının karşılaştırılmasında; örgütsel destek toplam puanda 5-8 yıl çalışma aralığından olan katılımcılar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür (p<0.05). Diğer toplam puanlarda ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Tablo 4.9. Katılımcıların Görev ve Bağlamsal Performansları ile Örgütsel Destek Algılarının Toplam Puan Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Tablosu)

Ölçek	Örgütsel Destek	Görev Performans	Bağlamsal Performans
Örgütsel Destek	Pearson Kor.	1	
	P		
Görev Performans	N	143	
	Pearson Kor.	,437**	1
	P	,000	
	N	143	143
Bağlamsal Performans	Pearson Kor.	,271**	,707**
	P	,001	,000
	N	143	143

Tablo 4.9 incelendiğinde örgütsel destek ile görev performans arasında (r = ,437) orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Yine örgütsel destek ile bağlamsal performans arasında (r = ,271) düşük düzeyde pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir.

Görev performans ve bağlamsal performans arasında ise (r = ,707) yüksek düzeyde ve pozitif bir yönde ilişki tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performansları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişki detaylı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin performans düzeylerinin, aldıkları örgütsel desteğin niteliği ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin karşılaştığı zorluklar ve bu zorlukların üstesinden gelmede örgütsel destek mekanizmalarının rolü, eğitim yönetimi literatüründe sıkça vurgulanan bir tema olmuştur. Tartışma bölümünde, elde edilen bulguların mevcut literatürle nasıl uyum sağladığı ve eğitim politikaları üzerindeki muhtemel etkileri ele alınmıştır.

Katılımcıların görev ve bağlamsal performanslarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiş olup, bu sonuca göre erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde görev ve bağlamsal performans sergiledikleri söylenebilir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performanslarında cinsiyetler arası anlamlı bir fark bulunmaması, genellikle eğitim sistemlerinin öğretmenlere cinsiyet ayrımı gözetmeksizin benzer eğitim ve mesleki gelişim fırsatları sunmasıyla açıklanabilir. Ayrıca, bu alanlarda çalışan erkek ve kadın öğretmenlerin gösterdikleri yüksek motivasyon ve mesleki bağlılık, performanslarının benzer düzeyde olmasına katkıda bulunmuş olabilir. Erkoç (2015) tarafından bankacılık sektöründeki çalışanlara yönelik yapmış olduğu çalışmada, Gözcü (2019) tarafından spor merkezi yöneticilerine yönelik yapmış olduğu çalışmada, Tuncer (2019) ve Öztürk'ün (2019) çalışmalarında örgütsel destek algısının cinsiyetlere göre karşılaştırılmasında anlamlı fark bulunamazken, Coşgun (2019) ve Çalı'nın (2019) çalışmalarında anlamlı fark bulunmuştur.

Katılımcıların örgütsel destek algılarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiş olup, bu sonuca göre kadın katılımcıların erkeklere göre örgütsel destek algısının daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Kadın beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin erkek meslektaşlarına kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip olmaları, belki de eğitim kurumlarının cinsiyete özgü farklılıkları tanıma ve kadınlara yönelik özel destek mekanizmaları oluşturma çabalarından kaynaklanıyor olabilir. Özellikle kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi ve iş-yaşam dengesi gibi konularda karşılaştıkları zorluklar dikkate alındığında, kurumların bu zorlukları hafifletmek için ek destek sağlaması, kadınların daha fazla örgütsel destek algılamasına yol

açmış olabilir. Ayrıca, cinsiyet eşitliğini destekleyici politikalar ve kadın çalışanların seslerini daha iyi duyurabilecekleri platformlar da bu algının artmasında etkili olmuş olabilir. Geçer (2015), Foley vd. (2005), Yokuş (2006), Gül (2010), Hatipoğlu (2015) te yapmış olduğu çalışmaların sonuçları bizim çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Literatür incelendiğinde Erkol (2015), Kalağan (2009) ve Eğriboyun (2013) yaptıkları çalışmalarında örgütsel destek ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulmamışlardır.

Katılımcıların medeni durumlarına göre görev performanslarının karşılaştırılması sonucunda, anlamlı farklılıklara rastlanmış olup, elde edilen verilere göre bekar katılımcıların evli olanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bağlamsal performans düzeylerinin karşılaştırılmasında ise gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Evli ve bekar katılımcıların benzer düzeyde bağlamsal performans gösterdikleri söylenebilir. Evlilik durumu ve iş performansı arasındaki farklılıkların tespit edilmesi, çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Bekar katılımcıların, evli olanlara göre daha yüksek görev performansı göstermeleri, genellikle daha az kişisel ve ailevi sorumluluklara sahip olmalarından dolayı işlerine daha fazla zaman ve enerji ayırabilmeleri ile ilişkilendirilebilir. Öte yandan, bağlamsal performansın her iki grup arasında benzer düzeyde olması, iş yerindeki takım çalışması, meslektaşlarla ilişkiler gibi unsurların evlilik durumundan bağımsız olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir. Bu durum, bireylerin iş yerindeki sosyal ve destekleyici davranışlarını evlilik durumundan ziyade kişisel özellikler ve profesyonel tutumlarının daha çok etkilediğini düşündürmektedir. Literatür incelendiğinde, görev performansı açısından Öztürk (2019), Tuncer (2019) ve Şener'in (2017) çalışmalarında anlamlı fark bulunamamıştır. Bağlamsal performans alt boyutu incelendiğinde Tuncer (2019) ve Kocabacak'ın (2011) çalışmalarında anlamlı fark bulunamazken, Öztürk (2019) ve Şener'in (2017) çalışmalarına göre anlamlı fark bulunmuştur.

Katılımcıların örgütsel destek algılarının cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiş olup, elde edilen verilere göre evli ve bekar katılımcıların örgütsel destek algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Evli ve bekar katılımcılar arasında örgütsel destek algısının benzerliği, iş yerlerinde medeni durumdan bağımsız olarak eşit destek sağlandığını gösterir. Bu durum, organizasyonların çalışanlarına genel politikalar ve standartlar çerçevesinde, bireysel durumlarına göre değil, kapsayıcı bir şekilde destek verdiklerini işaret eder. Dolayısıyla, medeni durumdan ziyade, iş yerindeki rol veya pozisyon gibi diğer faktörler bu algıları daha çok etkileyebilir. Literatür

incelendiğinde, Erkol (2015) ve Uğur (2017)' da medeni durum ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki yoktur sonucuna ulaşmışlardır. Kalağan'ın (2009) yaptığı çalışmada ise medeni durum ve örgütsel destek algısı arasında etkileşim boyutunda anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre görev ve bağlamsal performans düzeylerinin karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, elde edilen verilere göre lisans ve lisansüstü eğitim alan beden eğitimi öğretmenlerinin benzer düzeyde performans sergiledikleri söylenebilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeylerinin görev ve bağlamsal performansları üzerinde belirgin bir etki yaratmamasının nedenleri arasında, bu alandaki uygulamalı becerilerin ve deneyimin öneminden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Lisans ve lisansüstü programları arasındaki teorik derinlik, günlük öğretmenlik pratiklerinde büyük bir fark yaratmayabilir. Ayrıca, her iki düzeyde de benzer mesleki gelişim programlarına katılım, öğretmen performanslarında standart bir etki yaratmış olabilir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel destek algılarının karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, lisans eğitimi düzeyindeki beden eğitimi öğretmenlerinin lisansüstü eğitim düzeyindekilere oranla daha yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Lisans düzeyindeki beden eğitimi öğretmenlerinin lisansüstü düzeyindekilere göre daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olmalarının sebepleri arasında, lisans seviyesindeki öğretmenlere yönelik daha fazla rehberlik ve destek sağlanması yer alabilir. Ayrıca, lisansüstü öğretmenlerin daha bağımsız çalışma beklentisi ve daha yüksek profesyonel gelişim hedefleri, sunulan desteklerin yetersiz algılanmasına yol açabilir. Literatür incelendiğinde, Pekel (2020), spor işletmelerinde çalışanların eğitim düzeylerine göre algılanan örgütsel desteğin değiştiğini belirtmiştir. Özkan (2017) ise otel işletmeleri çalışanları arasında eğitim düzeyi ile algılanan örgütsel destek arasında bir fark bulamamıştır. Özsarı (2020) gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının eğitim düzeyleri ile bağlamsal performansları arasında önemli bir fark görmediğini ifade etmiştir. Ertan (2008) eğitim durumuna göre görev ve bağlamsal performans düzeylerinde farklılıklar olduğunu tespit etmiştir.

Katılımcıların spor yapma durumlarına göre görev ve bağlamsal performansları ile örgütsel destek algılarının karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiş olup, spor yapan ve yapmayan beden eğitimi öğretmenlerinin benzer düzeyde görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek algısında bulundukları tespit edilmiştir. Spor yapan ve yapmayan beden eğitimi öğretmenleri arasında görev ve bağlamsal

performanslar ile örgütsel destek algıları konusunda anlamlı bir fark bulunmamasının çeşitli sebepleri olabilir. İlk olarak, tüm öğretmenler mesleki eğitim ve gelişim faaliyetlerine eşit şekilde erişebilmiş olabilirler, bu da benzer yetkinlik ve performans seviyelerine yol açabilir. Örgütsel destek algısı büyük ölçüde iş yerinin kültürü ve yönetim tarzı gibi faktörler tarafından etkilenebilir ve bu da spor yapma durumundan bağımsız olabilir. Beden eğitimi öğretmenleri spor yapma sıklıkları ne olursa olsun genellikle fiziksel aktiviteye yönelik olumlu bir tutum sergiler ve bu da onların mesleki performanslarına ve örgütsel destek algılarına benzer şekilde yansıyabilir. Literatür incelendiğinde spor yapma durumuna göre görev ve bağlamsal performans ile örgütsel destek algısını karşılaştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Bu çalışmada elde edilen verilerin literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre görev performanslarının karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanmazken, bağlamsal performans karşılaştırmasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Elde edilen verilere göre 35-39 yaş aralığındaki beden eğitimi öğretmenleri 30-34 yaş aralığındakilere oranla daha yüksek düzeyde bağlamsal performans sergiledikleri tespit edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, 35-39 yaş aralığındaki beden eğitimi öğretmenlerinin, 30-34 yaş aralığındakilere göre daha yüksek bağlamsal performans göstermelerinin birkaç olası sebebi olabilir. Öncelikle, 35-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin, mesleki deneyimlerinin daha fazla olması, onların işlerini daha iyi anlamalarını ve iş ortamlarında daha etkili iletişim kurma, iş birliği yapma gibi bağlamsal beceriler geliştirmelerine olanak tanıyabilir. Ayrıca, bu yaş grubundaki bireyler, kariyerlerinin orta seviyesinde oldukları için, motivasyonlarını sürdürme ve kurumsal bağlılık gibi faktörler açısından daha istikrarlı olabilirler. Bu durum, bağlamsal performansları üzerinde olumlu bir etki yaratarak, onların genel iş tatmini ve mesleki etkinliklerini artırabilir. Böylece, yaş ve tecrübenin birleşimi, bu öğretmenlerin iş yerinde daha uyumlu ve etkili olmalarını sağlar. Özsarı (2020)'nın doktora tezi, Kamu Spor Örgütlerinde çalışanların yaşlarına göre bağlamsal performans düzeylerinde farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur; özellikle 36-45 yaş aralığındaki çalışanların performansının daha iyi olduğunu belirtmiştir. Tükel (2018) ise yöneticilerin bağlamsal performans puanlarının yaş gruplarına göre değiştiğini, 41-45 ve 46 yaş üstü gruplarının 31-35 yaş grubundakilerden daha iyi performans gösterdiğini ifade etmiştir. Buna karşın, Çetin (2015) yaş değişkenine göre bağlamsal performansta bir farklılık olmadığını bulmuştur.

Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel destek algılarının karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, elde edilen verilere göre tüm yaş gruplarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin benzer düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları söylenebilir. Tüm yaş gruplarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin benzer örgütsel destek algılarının nedeni, eğitim sektöründeki genel ve standardize edilmiş destek politikaları olabilir. Yaş fark etmeksizin tüm öğretmenlere eşit imkanların sunulmasının, herkesin iş güvenliği, kariyer gelişimi ve profesyonel destek gibi konularda benzer düşüncelere sahip olmasını etkileyebileceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde, Köse'nin (2015) yüksek lisans tez çalışması, çalışanların yaş ilerledikçe örgütsel destek algısının azaldığını ortaya koymuştur. Derinbay (2011) ise öğretmenler arasında yaşa bağlı olarak örgütsel destek algısında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Güner (2007), yaşın çalışma hayatına yönelik bakış açısını değiştirebileceğini savunurken, Pekel (2020) de benzer bir örneklem grubu üzerinde yaptığı araştırmada yaşa göre algılanan örgütsel düzeyde farklılıklar olduğunu gözlemlemiştir.

Katılımcıların görev sürelerine göre görev ve bağlamsal performanslarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamış olup, elde edilen verilere göre farklı görev süresine sahip beden eğitimi öğretmenlerinin benzer düzeyde görev ve bağlamsal performans sergiledikleri tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev sürelerine göre performanslarının benzer düzeyde olması, birkaç faktörle açıklanabilir. Öğretmenlerin aldığı eğitimin tutarlı ve yüksek standartlarda olması, yeni başlayanların bile kısa sürede deneyim kazanmasını sağlar. Ayrıca, öğretmenlerin motivasyonu ve işe bağlılığı gibi faktörler, görev süresinin performans üzerindeki potansiyel etkisini gölgeleyebilir. Son olarak, kurum kültürü gibi diğer değişkenler, görev süresinden bağımsız olarak performansı etkileyebilir, bu da farklı görev sürelerine sahip öğretmenler arasında performans farklılıklarını azaltabilir. Literatür incelendiğinde, Pekmezci (2019) yaptığı çalışmada otel çalışanlarının iş performanslarının, oteldeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Biçen (2019) tarafından yapılan araştırmada, çalışma süresinin iş performansına etkisini ölçmek için yapmış olduğu karşılaştırmada, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Özşarı (2020) bağlamsal performansın mesleki tecrübe değişkenine göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Araştırmalar, kıdemin hem görev hem de bağlamsal performansı olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Daha uzun süreli kıdeme sahip çalışanlar genellikle organizasyona daha fazla bağlı olup, bu da şirket içinde çeşitli görev ve rollerde performans iyileşmelerine yol açabilir (Casu vd., 2021).

İş güvenliğinin algılanan düşük seviyeleri, özellikle iş tanımının ötesindeki isteğe bağlı davranışları, yani organizasyonel vatandaşlık davranışlarını (OCB) etkileyebilir. Bu davranışlar organizasyonun başarısı için hayati öneme sahiptir ve iş güvenliği algıları tarafından güçlü bir şekilde etkilenir (Lu vd., 2021). İş tatmininin, organizasyonel vatandaşlık davranışı aracılığıyla dolaylı olarak görev performansını etkilediği bulunmuştur. Bu ilişki, cinsiyet gibi faktörlerin yanı sıra diğer sosyo-demografik değişkenlerin iş tatmini ile performans sonuçları arasındaki ilişkiyi aracılık edebileceği düşünülmektedir (Casu cd., 2021).

Katılımcıların örgütsel destek algılarının görev sürelerine göre karşılaştırılmasında, gruplar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmış olup, elde edilen verilere göre görev süresi 5-8 yıl arasında olan beden eğitimi öğretmenlerinin 1-4 yıl ile 9 yıl ve üstü olanlara oranla daha yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev sürelerine göre örgütsel destek algılarında farklılıklar gözlenmesi, özellikle 5-8 yıl arasındaki öğretmenlerin daha yüksek destek algısına sahip olmaları, bu öğretmenlerin işlerinde yeterli deneyime sahip olmaları ve kurum içi ilişkilerini güçlendirmiş olmalarından kaynaklanabilir. Bu süreçte, öğretmenler kurumsal destek mekanizmalarını daha etkin kullanmayı öğrenmiş ve kurumlarından aldıkları desteği maksimize etmiş olabilirler. Diğer yandan, daha az veya daha fazla görev süresine sahip öğretmenler, değişen kurum politikaları veya kendi rollerinin özelliklerinden dolayı farklı destek seviyeleri algılamış olabilirler. Literatür incelendiğinde, Sarıkaya (2019), öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Dzhahalov'un örgütsel özdeşleşme ve örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, profesör düzeyindekiler ile doçentler ve araştırma görevlileri arasında pozitif ve önemli farklar bulunmuştur (Dzhahalov, 2019). Ulukapı'nın algılanan örgütsel desteğin iş ve yaşam dengesine olan etkisine odaklanan araştırmasında, bu desteğin çeşitli boyutlarında önemli farklılıklar tespit edilmiştir (Ulukapı, 2013). Uzun tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin örgütsel desteği algılama durumları ile idari görevlere sahip olma koşulları karşılaştırılmış ve adalet boyutunda önemli farklar saptanmıştır. Bu araştırma sonuçları, bizim çalışmamızın doğruluğunu pekiştiren niteliktedir (Uzun, 2023).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek, görev ve bağlamsal performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada, katılımcıların örgütsel destek algıları ile görev performansları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı, örgütsel destek ile

bağlamsal performansları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı, görev ile bağlamsal performansları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde, anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Çalışmada, Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel destek algıları arttıkça görev ve bağlamsal performanslarının da arttığı sonucu elde edilmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin kendilerini desteklenmiş hissettiklerinde işlerine daha çok odaklandıklarını ve iş yerinde ek roller üstlenmeye daha meyilli olduklarını göstermektedir, bu da iş motivasyonu ve genel performans üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Örgütsel destek, görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkileri etkileyen başka faktörler arasında örgüt kültürü ve iklimi, liderlik tarzı, öğretmenlerin mesleki gelişime erişimi, öğretmenler arası işbirliği ve takım dinamikleri, bireysel motivasyon ve kariyer hedefleri bulunmaktadır. Bu faktörler, öğretmenlerin destek algısını ve dolayısıyla performanslarını doğrudan etkileyebilir. Örneğin, destekleyici bir liderlik ve iş birliğine açık bir iş ortamı, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını ve meslektaşlarıyla olan etkileşimlerini pozitif yönde güçlendirebilir, bu da hem görev hem de bağlamsal performans üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Elde edilen araştırma sonuçları daha önce yapılan çalışmalarla büyük ölçüde uyumlu olduğunu göstermektedir. Özellikle, bu çalışmada tespit edilen örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki pozitif etkisi, Armeli vd. (1998) çalışmalarıyla benzer bulgular içermektedir. Benzer şekilde, Arshadi ve Hayavi'nin (2013) yaptıkları çalışma da, algılanan örgütsel desteğin çalışanların rol ötesi davranışları üzerindeki etkisini belirleyici bir faktör olarak göstermiştir. Bu ve benzeri çalışmalar, örgütsel destek ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi vurgulayan önceki bölümlerde de ele alınmıştır. Öte yandan, bu çalışmada ilk kez ortaya konduğu düşünülen şükranın aracı rolüne rağmen, Akgün vd. (2016) Service Industries dergisinde yayımlanan çalışması, genel olarak şükranın olumlu sonuçlar doğurduğu ve çalışanların kurumsal iyilik haline katkı sağladığı yönündeki düşüncelerle paralellik taşımaktadır. Aynı zamanda, şükranın bağlamsal performans üzerindeki etkisi, Müceldili'nin 2015 tarihli teorik tahminlerini de desteklemektedir ve Dutton ile Heaphy'nin (2003) çalışmalarındaki, şükran hisseden çalışanların yardımsever davranışlar sergileme eğilimi gibi pozitif çıktılarıyla da uyum içindedir. Hüsmenoğlu'nun (2022) yürüttüğü çalışmada, hemşirelerin profesyonel değerlerine olan algılarının, onların bağlamsal performansları ile pozitif ve orta derecede bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Çelik (2021) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise, iş yaşam dengesinin bağlamsal performans ile önemli bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçları, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performanslarının, aldıkları örgütsel desteğin miktarı ve kalitesi ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Performanslar arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve spor yapma durumu gibi demografik değişkenlere göre önemli farklılıklar tespit edilmezken, örgütsel destek algısının bu faktörlerle çeşitli düzeylerde ilişkili olduğu görülmüştür. Özellikle, kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olduğu, ayrıca görev süreleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel destek algısının değiştiği saptanmıştır. Bu sonuçlar, eğitim politikaları ve yönetim stratejilerinin geliştirilmesinde önemli etkilere sahip olabilir.

Bu bilgiler doğrultusunda, eğitim kurumları, kadın öğretmenlere yönelik destek mekanizmalarını güçlendirerek cinsiyet eşitliği çerçevesinde iyileştirmeler yapabilir. Öğretmenlerin görev sürelerine uygun özelleştirilmiş destek programları geliştirilebilir, özellikle orta süreli görevde olan öğretmenlere yönelik desteklerin artırılması sağlanabilir. Tüm öğretmenlere yönelik sürekli eğitim ve mesleki gelişim programları sunularak, öğretmenlerin hem teorik bilgilerini hem de pratik becerilerini geliştirmeleri teşvik edilebilir. Ayrıca, örgütsel destek algısının iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkileri daha detaylı incelenebilir ve bu doğrultuda kurum içi politikalar geliştirilebilir. Öğretmenlerin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum) duyarlı yaklaşımlar geliştirilerek, her bir grup için özelleştirilmiş destek sistemleri kurulabilir. Bu öneriler, öğretmenlerin kuruma olan bağlılıklarını ve genel performanslarını olumlu yönde etkileyebilir.

Öneriler;

- Beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performansları ile örgütsel destek düzeyleri ile ilgili kaynaklar taratıldığında çalışma sayısı ve kaynakların yetersiz olduğu gözlemlenmiştir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performansları ile örgütsel destek düzeylerinin öğrenciler üzerindeki etkisi incelenmelidir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performanslarının düşük olması durumunda, performanslarını artırabilmeleri adına çeşitli seminerler verilebilir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve bağlamsal performansları ile örgütsel destek düzeylerini etkileyen çevresel faktörler incelenmelidir.

KAYNAKLAR

- Akgün, A. E., Erdil, O., Keskin, H., & Muceldilli, B. (2016). The relationship among gratitude, hope, connections, and innovativeness. *The Service Industries Journal*, 36(3-4), 102-123.
- Alcan, E. E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current psychology*, 42(8), 6501-6515.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., Lahrech, A., & Blaique, L. (2023). Extrinsic rewards for employee creativity? The role of perceived organisational support, work engagement and intrinsic motivation. *International Journal of Innovation Science*, 17(1).
- Ali, S. A. M., Said, N. A., Abd Kader, S. F., Ab Latif, D. S., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's job characteristics model to job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 46-52.
- Alıncak, H. Ü. F. (2022). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörlerin değerlendirilmesi. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 5(40), 3928-3936.
- Andrade, C., & Neves, P. C. (2022). Perceived organizational support, coworkers' conflict and organizational citizenship behavior: The mediation role of work-family conflict. *Administrative Sciences*, 12(1), 20.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs. *Journal of applied psychology*, 83(2), 288.
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: mediating role of OBSE. *Procedia-social and behavioral sciences*, 84, 739-743.
- Ayandele, I. A., & Nnamseh, M. P. (2014). Hackman and Oldham Job characteristics model (JCM) and Akwa Ibom state civil servants' performance. *Canadian Social Science*, 10(2), 89.

- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 58-72. <https://doi.org/10.11611/JMER534>
- Biçen, G. (2019). İş gören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Can, G. (2021). Probleme dayalı öğrenme süreçlerinde Beden eğitimi öğretmenin kolaylaştırıcı Roldeki Eylemlerinin keşfedilmesi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The role of organizational citizenship behavior and gender between job satisfaction and task performance. *International journal of environmental research and public health*, 18(18), 9499.
- Coşgun, E. (2019). Evlilik uyumunun çalışan performansına etkisi, (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Çalı, S. (2019). Algılanan etkileme taktiklerinin çalışan performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Turizm sektöründe bir araştırma, (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- 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, 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.
- Derinbay, D. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri. (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 3(3), 263-278.
- Dzhalalov, M. (2019). Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Desteğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ağrı.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 17-43.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 86(1), 42.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erkol H. (2015). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Bireysel Özelliklerine Göre İncelenmesi, *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya’da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme. (Doktora Tezi). Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22, 237-256.

- Geçer, A. (2015). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık ve Örgütsel Destek Algısı (Muğla İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Muğla.
- Gizir, S., & Fakiroğlu, M. (2019). Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okullarındaki iletişim iklimine yönelik algıları üzerindeki rolü. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 271-284.
- 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.
- Gözcü, H. (2019). Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı ile İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Gül, A.L. (2010). Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara İli Örneği), (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güner, A. R. (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Hatipoğlu, Z. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hüsmenoğlu, M. (2022). Hemşirelerin profesyonel değer algısı ve bağlamsal performans düzeyleri arasındaki ilişki. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Kanbur, E. (2015). Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Kocabacak, A. (2011). İnsan kaynakları seçme ve yerleştirme süreci açısından kişilik boyutları ile çalışan performansı ilişkisi: İlaç sektöründe psikoteknik boyutta bir uygulama, (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Köse, A. (2015). İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki, (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., ve Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Lu, W., Liu, X., Liu, S., & Qin, C. (2021). Job security and organizational citizenship behaviors in Chinese hybrid employment context: Organizational identification versus psychological contract breach perspective differences across employment status. *Frontiers in Psychology*, 12, 627934.
- Mehrad, A., Fernández-Castro, J., & de Olmedo, M. P. G. G. (2020). A systematic review of leadership styles, work engagement and organizational support. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 9(4), 66-77.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance*, 10(2), 71-83.
- Müceldili, B., Erdil, O., Akgün, A. E., & Keskin, H. (2015). Collective gratitude: Positive organizational scholarship perspective. *International Business Research*, 8(8), 92.
- Nartgün, Ş. S., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies (Elektronik)* Vol. 9/2.
- Okutan, R., Hacıcaferoğlu, S., & Hacicaferoğlu, B. (2023). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Sporları Faaliyetlerine Katılım Süreçlerinde Algıladıkları Destek Durumunun İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(12), 62-73.
- Özkan, Ç. (2017). Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığa etkisinde kişilik özelliklerinin rolü: otel işletmelerinde bir araştırma. (Doktora Tezi), On sekiz 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.
- Öztürk, S. (2019). Şirket akademilerinin çalışan performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi, (Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- 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, Muğla.
- Pekmezci, D. (2019). Sosyal Sorumluluk Uygulamaları ile Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Performansları Üzerine Bir Araştırma: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Pinnington, A. H., Aldabbas, H., Mirshahi, F., & Brown, M. L. (2024). Networks perceptions and job satisfaction: the mediating role of perceived organizational support for women's work contribution. *Baltic Journal of Management*, Vol. 19 No. 3.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied psychology*, 87(4), 698.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Sarıkaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Schyns, B., & Day, D. (2010). Critique and review of leader–member exchange theory: Issues of agreement, consensus, and excellence. *European journal of work and organizational psychology*, 19(1), 1-29.

- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied psychology*, 91(3), 689.
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155-175.
- Sunay, H. (1998). Spor Eğitim Alt Yapısında Beden Eğitimi Öğretmeni Ve Antrenörün Önemi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 43-50.
- Şener, Y. (2017). Örgüt ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin ara değişken rolü. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuncer, H.B. (2019). The impact of hrm practices on employee wellbeing, job satisfaction and individual work performance, (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişî örgüt uyumu ve amire güven-kişî-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- 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.
- Uğur. F. (2017). Ortaokul Öğretmenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Fatih İlçesi Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ulukapı, H. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yayam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteler Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Ulupınar, S., & Özbay, S. (2021). Sağlıkla İlgili Fiziksel Uygunluk Karnesinde Yer Alan Egzersizlerin Güvenirlilik Analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(229), 41-52.
- Usuflu, O. (2021). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kayseri İli Örneği). *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 30(1).

- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: an empirical study on SMEs performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
- Uzun T. (2023). Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyi İle Akademik İyimserlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Kış Sporları Ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Yokuş, İ. (2006). Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.