



(ISSN: 2602-4047)

Pekel, A. & Koç, MC. (2022). The Relationship of Organizational Support and Social Capital in Sports Enterprises, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7(16), 21-43.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.548>

Article Type (Makale Türü): Research Article

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SOCIAL CAPITAL IN SPORTS ENTERPRISES

Aydın PEKEL

Assist. Prof. Dr., İstanbul Gelişim University, İstanbul, Türkiye, apek@gelisim.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0238-1081

Mustafa Can KOÇ

Assoc. Prof. Dr., Mersin University, Mersin, Türkiye, mckoc@mersin.edu.tr
ORCID: 0000-0002-3007-5367

Received: 13.11.2021

Accepted: 13.02.2022

Published: 02.03.2022

ABSTRACT

The principal purpose of this study is to evaluate the relationship between the perception of organizational support and the level of social capital of the employees of the sports service business. Another aim is to examine the differences between the perception of organizational support and the level of social capital regarding the gender, education level, and duties of the employees. In line with the research purpose, the study model was planned by designing quantitative research, relational screening and causal comparison model. The universe of the research consists of employees of businesses that prepare and offer sports services and programs for profit or benefit in different provinces of 7 geographical regions of Turkey, and the sample consists of voluntary participants (n=1371) determined by convenience sampling method. A Personal information form, a perceived organizational support scale consisting of eight questions, and a social capital scale consisting of thirty-four questions were applied to the participants. High scores to be obtained from both scales indicate the high level of attitude and behavior towards the related scales. The data were collected online from the employees on a voluntary basis with the survey technique. The data obtained were transferred to the SPSS 25 package program and it was determined that the study data did not show normal distribution. As for statistical analysis, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, Spearman Correlation, and Regression analyzes were applied. As a result, it has been determined that the perceptions of individuals working in sports service businesses towards the level of organizational support and social capital are above average. It has been specified that there is a difference in the perceptions of the employees towards organizational support and the gender, education level, and duty variable, also there is a difference in the social capital level by the education level and the duty variable, and no difference according to the gender variable. It has also been determined that there is a weak positive relationship between perceived organizational support and social capital. In other words, as the perception of organizational support increases, the level of social capital also increases. It has been identified that perceived organizational support has a positive effect on the level of social capital and explains approximately 14% of the total variance.

Keywords: Sports enterprise, social capital, organizational support.

INTRODUCTION

People generally need to be supported by others (mother, father, spouse, friend) throughout their life. People who feel supported feel happy, comfortable and peaceful by nature. The individual expects support from both his colleagues and the business not only in his daily life but also in his business life where he spends most of his time (Giray & Şahin, 2015). It is substantial for the business that the employees feel peaceful, happy, and comfortable in the working environment. Today's business world frequently encounters rapid changes and differences in customer expectations. Meeting customer expectations and adapting to change is realized through employees, especially in service businesses. Therefore, it reveals the necessity of supporting the employees by the organizations and perceiving this support by the employees for their businesses to adapt to the change. Perceived organizational support; is defined as the perception of the value given to the work/transactions performed by the employees in the working environment of the organizations and that they are cared for by the business (Wayne, Shore, & Liden, 1997). Özdevecioğlu (2013) expressed perceived organizational support as "the employees of the organization feel safe and feel the presence of the organization behind them". We can explain organizational support as a perception formed by the employees about how much the organization trusts the employees and whether the work done is noticed by the organization. In return for the services and activities they have done, the employees of the business expect their various emotional expectations to be met, as well as their financial expectations (Alici, 2020). One of the crucial determinants of organizational support is individual support, that is, colleague support. This support is closely related to the communication between employees, the feeling of trust, and the bond between the employer and the employee. The concepts of trust, sense of ownership, membership, productivity, social perception and values, norms, and joint activity are represented as components of social capital (Karagül, 2012). Social capital has an important place in individuals' acquisition of social behaviors (Eryiğit-Günler, 2014). Owned social capital affects different dimensions of human life. Social capital is considered an individual and organizational investment tool. The purpose of social capital, which has a crucial role in the regulation of social relations, is to carry out the works that people cannot do alone or that can be carried out at a high cost, through social relationships at lower damage (Selimoğlu, 2021). Therefore, it is understood that social capital has an understanding that supports team spirit and group work. Activities that will contribute to social capital in businesses should be supported and well managed. Enterprises must develop social capital by making accurate planning (Özdemir and Demirci, 2012).

Sports service businesses operating today should engage in various behaviors such as attracting and retaining talented people to increase productivity and achieve success targets. First of all, it is necessary to ensure that the organizational support given is perceived by the employees and to create a working environment based on trust within the organization. Recognizing that people are a valuable resource and capital in businesses "is equally important for both the individual and the organization" (Dağlı, 2021). In the literature, no study has been found in which the perception of organizational support and the level of social capital of service enterprises are evaluated. The aim of the study is to contribute to the literature. Since social capital is a very comprehensive social value with a complex structure that determines the approach of people to individual and social relations

(Karagül, 2012), It is wondered whether there is a difference in the direction and level of the relationship between the perception of organizational support and social capital of the employees who prepare and deliver sports service programs and whether there is a difference in the perception of organizational support and social capital according to gender, education level and duty variables of sports business employees. Thus, the principal purpose of this study is to evaluate the relationship between the perception of organizational support and the level of social capital of the employees of the sports service business. Another aim is to examine the differences between the perception of organizational support and the level of social capital according to the gender, education level, and duties of the employees.

METHOD

Research Model

For the purpose of the research, quantitative research, causal comparison model and relational screening model were used. The reason why these research models are preferred is that the causal comparison model is “a type of research aimed at determining the variables that affect the causes of an emerged/existing situation or event or the consequences of an effect” (Büyüköztürk, 2012). The relational screening model, on the other hand, is a quantitative research method that aims to evaluate the effect of more than two independent variables on the dependent variable (Karasar, 2017). The data were collected online from the employees on a voluntary basis with the survey technique. Ethics committee evaluation of the article was reviewed by Istanbul Gelişim University/Publications Ethics Committee and it was stated that it complies with the ethical rules with the decision numbered 2022-02 of 21.01.2022 in accordance with article 12 (1) of the Istanbul Gelişim University Ethics Committee directive.

Universe and Sample

The universe of the research; Employees of businesses that prepare and offer sports services and programs for profit or benefit in 7 geographical regions of Turkey and volunteer participants (n=1371) determined by the "convenience sampling method" constitute the sample.

Data Collection Tools

Perceived Organizational Support Scale

Developed by Eisenberger et al. (1986) consisting of 36 questions and afterward shortened by Eisenberger et al. (1997) and Lynch et al. (1999) to 8 questions, the short form of the perceived organizational support scale translated into Turkish by Akalın (2006) and Kanbur (2015) was preferred. The perceived organizational support scale is considered as one-dimensional. Items (6th and 7th) of the scale were reverse coded. Kanbur (2015) and Pekel (2020) stated that the Cronbach Alpha Coefficient of the scale was 0.89 and that the scale was highly reliable. The scale has 8 items and a 5-point Likert structure. “In the total score distribution of the scale of perceived organizational support, the 0-8 point range is explained as very low, the 9-16 point range as low, the

17-24 score range as medium, the 25-32 score range as high, and the 33-40 score range as very high” (Pekel, 2020).

Social Capital Scale

“Social Capital Scale” developed by Bullet and Onxy (2000) and adapted into Turkish by Ardahan (2012) was applied to individuals working in the sports service business. The scale consists of 34 items and 9 sub-dimensions. The Cronbach's Alpha coefficient of the social capital scale was 0.711. While evaluating the scale questions, a 4-point Likert scale was used and it was formed as “1- Absolutely No, 2- Often No, 3- Often Yes, 4-Absolutely Yes”. The highest score is 136 and the lowest 34 is taken from the scale.

Statistical Analysis of Data

Personal information form, “perceived organizational support scale and social capital scale” data were entered into IBM SPSS25.0 package program and analyzes were made through this program. The normal distribution conditions of the data were examined, and it was determined that the data did not show normal distribution. Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, Correlation and Regression analyzes were applied as statistical procedures

FINDINGS

In this section, the results obtained as an outcome of the analysis of the data collected through the scales of the participants participating in the research are included to solve the research problem. Explanations and comments were made based on the results.

Table 1. Demographic Characteristics of Participants

Characteristics	Frequency(n)	Percentage (%)
Gender		
Female	622	45,4
Male	749	54,6
Educational Status		
Primary education	155	11,3
High school	243	17,7
University	761	55,5
Postgraduate	212	15,5
Duty		
Manager	262	19,1
Coach/Instructor	775	56,5
Office Staff	334	24,4

When Table 1 is examined, it is seen that 45.4% of the volunteers participating in the study were female, 54.6% were male, 11.3% were primary school graduates, 17.7% were university graduates, 15.5% of them had a postgraduate degree. It was determined that 19.1% of the participants worked as managers, 56.5% as coach/instructors, and 24.4% as office staff.

Table 2. Kolmogorov-Smirnov Analysis of Scales and Skewness-Kurtosis Scores

Dimensions	N	Skewness	Kurtosis	P
Total Social Capital	1371	-2,111	,942	,000**
Total Perceived Organizational Support	1371	-1, 245	1,812	,000**

* $P < 0,05$; ** $P < 0,01$

When Table 2 is examined, in the answers given to the social capital scale used in the research, Kolmogorov-Smirnov analysis ($p = .000$), the skewness coefficient of the scale is -2.111 , and the kurtosis coefficient is determined as $.942$. In the scale of perceived organizational support, the skewness coefficient was found to be -1.245 , the kurtosis coefficient to be 1.812 , and the Kolmogorov-Smirnov analysis value ($p = .000$). It is stated that the data will show normal distribution if the skewness kurtosis coefficients are in the range of ± 1 (Büyüköztürk et al., 2008) or the skewness-kurtosis coefficients are in the gap of ± 1.5 (Tabachnick and Fidell (2013). It is understood that there are deviations from normality according to Kolmogorov-Smirnov test results and skewness coefficients. Therefore, the scale scores do not show a normal distribution.

Table 3. Descriptive Analysis of Responses of Participants to the Scales of Perceived Organizational Support and Social Capital

Scale	N	Min	Max	Mean±Sd
Total Perceived Organizational Support	1371	11,00	40,00	31,79±5,26
Total Social Capital	1371	34,00	136,00	95,70±13,46

When Table 3 is examined, the average perception of organizational support of the participants was found to be 31.79 ± 5.26 , and the average of social capital was 95.70 ± 13.46 .

Table 4. Evaluation of Perceived Organizational Support and Social Capital Levels of Participants by Gender

	Gender	N	Mean Rank	Sum of Rank	U	P
Total Perceived Organizational Support	Female	622	719,93	447796,00	211835,00	,004*
	Male	749	657,82	492710,00		
Total Social Capital	Female	622	664,63	413401,00	219648,00	,068
	Male	749	703,74	527105,00		

* $P < 0,05$; ** $P < 0,01$

When Table 4 was evaluated, it was determined that there was a statistically significant difference in the level of perceived organizational support according to the gender of the participants ($p < 0.050$). It is understood that the resulting difference is significant for women. When the level of social capital was evaluated, it was determined that there was no statistically significant difference in the level of social capital according to the gender factor ($p > 0.05$).

Table 5. Evaluation of Perceived Organizational Support and Social Capital Levels of Participants by Education Level

		N	Mean rank	sd	X ²	p	Gap
Total Perceived Organizational Support	Primary education ¹	155	578,29	3	32,098	,000**	1<3
	High school ²	243	604,51				1<4
	University ³	761	715,41				2<3
	Postgraduate ⁴	212	752,59				2<4
Total Social Capital	Primary education ¹	155	582,65	3	12,209	,007*	1<2
	High school ²	243	698,58				1<3
	University ³	761	695,71				1<4
	Postgraduate ⁴	212	712,28				

*P<0,05; **P<0,01

When Table 5 is evaluated, a statistically significant difference was found in the level of perceived organizational support and social capital according to the education variable of the employees (p>0.05). It is seen that this situation arises from the difference between primary education and university, primary education and postgraduate, high school and university, high school and postgraduate in the level of perceived organizational support. On the basis of social capital variable, it is understood that it arises from the difference between primary education and high school, primary education and university, and primary education and postgraduate.

Table 6. Evaluation of Perceived Organizational Support and Social Capital Levels According to Participants' Duties

		N	Mean rank	sd	X ²	p	Gap
Total Perceived Organizational Support	Manager ¹	262	717,36	2	13,076	,001*	1>3
	Coach/Instructor ²	775	704,46				2>3
	Office Staff ³	334	618,56				
Total Social Capital	Manager ¹	262	714,71	2	8,335	,015*	1>3
	Coach/Instructor ²	775	699,31				2>3
	Office Staff ³	334	632,60				

*P<0,05; **P<0,01

When Table 5 is evaluated, a statistically significant difference was found in the perceived organizational support and social capital levels of the employees according to their duties (p>0.05). It is seen that this situation arises from the difference between the level of perceived organizational support and social capital, among the manager and the office staff, and among the coach/instructor and the office staff.

Table 7. The Relationship Between Organizational Support and Social Capital

		1	2
Perceived Organizational Support	r	1	
	p	-	
Social Capital	r	,378	1
	p	,002	-

**p<0,01; *p<,050

When Table 7 is examined, it has been determined that there is a weak positive relationship between the participants' perception of organizational support and their social capital level ($r=.378$; $p=.002$).

Table 8. Regression Analysis for Predicting Social Capital Level

	B	Standard Error B	β	T	P
Constant	89,316	2,222		40,198	,000**
Organizational Support	1,143	1,516	,378	2,910	,002*
R=,378	R ² =0,142				
F _(1,136) =8,468	P<0,001				
Durbin Watson=2,066					

** $p<0,01$; * $p<0,050$

When Table 8 is examined, it is seen that there is a significant relationship between perceived organizational support and social capital ($R=.378$, $R^2=.142$; $p<.050$). With the standardized regression coefficient (β)=.378, $t=2.910$, $p=.000$ values, it was determined that perceived organizational support significantly affected the level of social capital. The determined $R^2=0.142$ coefficient value reveals that perceived organizational support positively affects the level of social capital and explains approximately 14% of the total variance. In other words, organizational support has an important effect on the development of employees' perceptions of social capital.

CONCLUSION and DISCUSSION

It has been determined that individuals working in sports service businesses have a good level of perceptions of organizational support and social capital. This situation can be explained by the commitment of the participants in the sample group to their institutions. In a similar study, Pekel (2020) stated that the organizational support perception of sports service business employees is high. Again, Şahin and Reyhan (2017) stated that the organizational support perceptions of the coaches are high. These existing studies are similar to the research findings. When the studies on social capital are examined, Altun (2021) stated that the social capital level of teachers is high. The high level of social capital of the employees will contribute to the development of the enterprises. For this reason, it is thought that businesses should make plans for social capital.

It has been determined that there is a significant difference in the level of perceived organizational support according to the gender of the employees. It is understood that the resulting difference is significant for women. It is observed that women's perceptions of organizational support are better than men's. This can be explained by the fact that women are aware of the activities and practices of businesses. When the literature is examined, Uçar (2021) stated in his study that gender does not make a significant difference in the perception of organizational support. In the study conducted by Alici (2020), it was stated that perceived organizational support did not differ significantly between genders. Pekel (2020) stated that there is no difference in the level of perceived organizational support according to the gender variable in the study of sports service business employees. Our findings are not similar to the studies in the literature. This may be due to the fact that the studies were applied to different sample groups. It may also be due to the inclusion of a very large sample group

in this study. It is understood that gender is a determining variable in the formation of organizational support perception. When the level of social capital was evaluated, it was determined that there was no statistically significant difference in the level of social capital according to the gender factor. It is understood that gender is not a factor in the formation of the perception of social capital. In the study conducted by Selimoğlu (2021), it was stated that the level of social capital did not differ in terms of gender. In his study on teachers, Ersözlü (2008) stated that teachers' social capital levels did not show a significant difference according to gender. Studies in the literature are in line with our research findings. It is understood that gender is not a determining variable in the formation of a perception towards social capital.

A significant difference was found in the level of perceived organizational support and social capital according to the education variable of the employees. It is seen that this situation arises from the difference between primary education and university, primary education and postgraduate, high school and university, high school and postgraduate in the level of perceived organizational support. Based on social capital, it is understood that this situation arises from the difference between primary education and high school, primary education and university, primary education and postgraduate. It is seen that the perceived organizational support and social capital level of the employees belong to the postgraduates and the primary school graduates the lowest. In this context, as the level of education increases, the perception of organizational support and social capital also increases. Therefore, it can be said that the education variable is distinctive in sports businesses, and the education variable should be taken into account in recruitment and promotion. It is seen that there are studies supporting our research findings (Pekel, 2020; Yılmaz & Tanrıverdi, 2017) in the literature. Uçar (2021) stated that there was no difference in the perception of organizational support in terms of the education variable. When the studies on social capital are examined, it is expressed that there is a positive relationship between social capital factors and pedagogical outcomes in different studies and that the level of social capital affects the quality of the pedagogical environment and its outcomes (Campbell, 2006; Horvat, Weininger, & Lareau, 2003; Israel, Beaulieu, & Hartless, 2001).

A statistically significant difference was found in the level of organizational support and social capital perceived by the employees according to their duties. It is seen that this situation arises from the difference between the level of perceived organizational support and social capital, among the manager and the office staff, the coach/instructor and the office staff. It is seen that the perceived organizational support and social capital perceptions are at the highest level on managers and the lowest level on the office staff. This may be since managers have information about the activities, goals, and strategies of the enterprises for their employees. When the literature is examined, Pekel (2020) stated that there is a difference in the level of perceived organizational support according to the status of employees in the institution. Sü Eröz and Şittak (2019) stated that there is a difference in the perceived organizational level of the participants according to their position in the business. Studies in the literature are in line with research findings. No study has been found that examines the relationship between the level of social capital and the task variable.

It has been determined that there is a weak positive relationship between the perception of organizational support and the level of social capital of sports business employees. It is understood that if the perceptions of the employees about the organizational supports increase, there will be an improvement in the social capital levels at the same level. Therefore, there is a linear relationship between the perception of organizational support and social capital. The developing perception of organizational support among employees is "integration with work, dedication to work, passion for work, interest in work, commitment to work, dedication to work" (Ardıç & Polatçı, 2009; Esen, 2011; Kanten & Yeşiltaş, 2013; Köse and Uzun, 2018). Employees with a high perception of organizational support are pleased to work in the company they belong to, and in this case, they increase social capital. The absence of studies examining the relationship between perceived organizational support and social capital in the literature reveals that the research is a remarkable study. Lin (2013), examining the relationship between perceived support and positive psychological capital, stated that there is a significant and positive relationship between perceived organizational support and positive psychological capital. Sü Eröz and Şittak (2019) determined that there is a positive, moderate and significant relationship between "perceived organizational support and innovative work behavior".

It is seen that perceived organizational support positively affects the level of social capital and explains approximately 14% of the total variance. In other words, organizational support has a decisive effect on the development of participants' perceptions towards social capital. Obviously, there are independent studies in the literature examining the concepts of perceived organizational support and social capital. However, no study has been found that examines the relationship between perceived organizational support and social capital for sports service employees. For this reason, it can serve as a source for future studies.

As a result, it has been determined that the perceptions of individuals working in sports service businesses about the level of organizational support and social capital are at a good level. It has been determined that there is a difference in the perceptions of the employees towards organizational support with the gender, education level, and duty variable, besides there is a difference in the social capital level according to the education level and the duty variable, and there is no difference according to the gender variable. Been determined that there is a weak positive relationship between perceived organizational support and social capital, and that perceived organizational support positively affects the level of social capital and explains approximately 14% of the total variance.

RECOMMENDATIONS

A contribution to the literature can be provided by examining the differences between social capital levels according to the demographic characteristics of service business employees, especially sports service business employees. In line with the conclusion that the education variable is an important variable, it is thought that businesses should pay attention to the level of education in the recruitment process. Assuming that the most important resource in service production is human, it is thought that businesses should be open to and support innovative ideas for the understanding of organizational support. In addition, a contribution to the literature can

be made by examining the relations between the social capital level of the employees of the sports service business and the working performance. It is presumed that planning and programs should be made for the continuity of the perception of organizational support, which is one of the determining variables of the social capital order. By all accounts the perception of organizational support and social capital level of business managers are better than other employees, therefore, coaches, instructors, and other staff should be supported for the development of their perceptions of social capital and organizational support.

ETHICAL TEXT

“In this article, the journal writing rules, publication principles, research and publication ethics, and journal ethical rules were followed”. All responsibilities related to the article belong to the responsible author(s). Ethics committee approval of the article was obtained by Istanbul Gelişim University/Publication Ethics Committee with the decision dated 21.01.2022 and numbered 2022-02.

Author(s) Contribution Rate: The authors have declared no conflict of interest. The 1st author's contribution rate to the article is 70%. The second author's contribution rate to the article is 30%.

REFERENCES

- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Alici, İ. (2020). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin örgütsel performansa olan etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Altun, O. (2021). *Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Ardahan, F. (2012). Sosyal sermaye ölçeği geçerlilik, güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(2), 773-789. <https://doi.org/10.19126/suje.72020>
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 32, 21-46.
- Bullet, P., & Onyx, J. (2000). Measuring social capital in five communities. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-40.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Campbell, D. E. (2006). What is education's impact on civic and social engagement? Symposium on Social Outcomes of Learning'de sunulmuş bildiri. Copenhagen.
- Dağlı, E. (2021). Relationship between organizational support and organizational commitment: A meta-analysis study. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 6(15), 2378-2424. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.485>

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Eryiğit-Günler, O. (2014). Sosyal sermaye, ağılık ve hastalık. *K.M.Ü. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 107-113.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Giray, M., & Şahin, D. (2015). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazılar*, 15(30), 1-9.
- Horvat, E. M., Weininger, E. B., & Lareau, A. (2003). From social ties to social capital: class differences in the relations between schools and parent networks. *American Educational Research Journal*, 40(2), 319–351, <https://doi.org/10.3102/00028312040002319>
- Israel, G. D., Beaulieu, L. J., & Hartless, G. (2001). The influence of family and community social capital on educational achievement. *Rural Sociology*, 66(1), 43–68, <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.2001.tb00054.x>
- Kanbur, E. (2015). *Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Karagül, M. (2012). *Sosyal sermaye (Kapitalizmin Kör Noktası)*. Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Yayınları.
- Köse, A., & Uzun, M. (2018). Kendini işe verme ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(3), 483-528, [10.14527/kuey.2018.012](https://doi.org/10.14527/kuey.2018.012)
- Lin, T. (2013). The relations among perceived organization support, psychological capital and employees: Job burnout in international tourist hotels. *Life Science Journal*, 10(3), 2104-2112. [10.7537/marslsj100313.308](https://doi.org/10.7537/marslsj100313.308)
- Lynch, D. P., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performans by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483, [10.1037/0021-9010.84.4.467](https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.467)
- Özdemir, A. A., & Demirci, A. E. (2012), Impact of social capital on radical innovation efforts of the organizations: A case in the aviation industry, *Ege Academic Review*, 12 (1), 53-66.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.

- Pekel, A. (2020). *Spor örgütlerinde iç girişimcilik ve müşteri yönlü davranışlar geliştirmede içsel pazarlama algısı ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Selimoğlu, F. (2021). *Sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Sü Eröz, S., & Şittak, S. (2019). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1576-1599, <https://doi.org/10.26466/opus.578547>
- Şahin, E., & 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.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *B.G. Tabachnick, L.S. Fidell using multivariate statistics*. Pearson.
- Uçar, H. (2021). *Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisi: iş becerikliliğinin aracı rolü* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111, <https://doi.org/10.2307/257021>
- Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Örgütsel destek algısı üzerinde iş yaşam kalitesinin rolü: Beş yıldızlı otel aşçıları üzerine ampirik bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 83-105, <https://doi.org/10.29064/ijma.343213>

SPOR İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI İLE SOSYAL SERMAYE İLİŞKİSİ

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacını spor hizmet işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algısı ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Diğer bir amacı ise çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi ve görevlerine göre örgütsel destek algısı ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki farklılıkların incelenmesidir. Araştırma amacı doğrultusunda çalışma modeli, nicel araştırma; ilişkisel tarama ve nedensel karşılaştırma modeli tasarlanarak planlanmıştır. Araştırmanın evrenini; Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinin farklı illerinde kar yâda fayda amaçlı spor hizmet ve programları hazırlayıp sunan işletmelerin çalışanları, örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen (n=1371) gönüllü katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcılara kişisel bilgi formu, sekiz sorudan oluşan algılanan örgütsel destek ölçeği ve otuz dört sorudan oluşan sosyal sermaye ölçeği uygulanmıştır. Her iki ölçekten alınacak yüksek puanlar ilgili ölçeklere yönelik tutum ve davranışın yüksekliğini ifade etmektedir. Veriler, çalışanlardan anket (survey) tekniği ile gönüllülük esasına dayalı online olarak toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25 paket programına aktarılmış olup, çalışma verilerinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. İstatistiksel analiz olarak, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, Speaman Korelasyon ve Regresyon analizleri uygulanmıştır. Sonuç olarak spor hizmet işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel destek ve sosyal sermaye düzeyine yönelik algılarının iyi seviyede olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev değişkeni ile çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarında farklılık bulunduğu, eğitim düzeyi ve görev değişkenine göre sosyal sermaye düzeyinde farklılık olduğu cinsiyet değişkenine göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ile sosyal sermaye arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle örgütsel destek algısı artıkça sosyal sermaye düzeyi de artış göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin sosyal sermaye düzeyini olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %14'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Spor işletmesi, sosyal sermaye, örgütsel destek.

GİRİŞ

İnsanlar yaşam süreci içinde genel olarak başkaları tarafından (anne, baba, eş, arkadaş) desteklenme ihtiyacı duymaktadır. Desteklendiğini hisseden insan doğası gereği kendini mutlu, rahat ve huzurlu hisseder. Birey sadece gündelik yaşantıda değil zamanın büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamında da gerek iş arkadaşlarından gerekse işletmeden destek beklentisine girmektedir (Giray ve Şahin, 2015). Çalışanların işletmede kendini huzurlu, mutlu ve rahat hissetmesi işletme açısından önemli bir husustur. Günümüz iş dünyası, hızlı değişimler ve müşteri beklenti farklılıklarıyla çok sık karşılaşmaktadır. Müşteri beklentilerinin karşılanması ve değişime uyum sağlanması özellikle hizmet işletmelerinde çalışanlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Dolayısıyla işletmelerinin değişime uyum sağlaması için çalışanların örgütler tarafından desteklenmesi ve bu desteğinde çalışanlar tarafından algılanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Algılanan örgütsel destek; örgütlerin çalışma ortamında işgörenlerin yapmış oldukları iş/işlem'lere verilen değer ve işletme tarafından önemsendiklerinin algılanması olarak tanımlanmıştır (Wayne, Shore ve Liden, 1997). Özdevecioğlu (2013) algılanan örgütsel desteği "örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleri" olarak ifade etmiştir. Örgütsel desteği, örgütün çalışanlara ne kadar güven duyduğunu ve yapılan işlerin örgüt tarafından farkı varlıp varılmadığına yönelik çalışanlarda oluşan bir algı olarak açıklayabiliriz. İşletme çalışanları yapmış oldukları hizmet ve faaliyetlerin karşılığında maddi beklentilerinin yanında, çeşitli duygusal beklentilerinin de karşılanmasını beklemektedir (Alici, 2020). Örgütsel desteğinin önemli belirleyici unsurlarından birisi de bireysel destek yani çalışma arkadaşı desteğidir. Bu destek ise çalışanlar arası iletişim, güven duygusu ve işveren ile işgören arasındaki bağ ile yakından ilişkilidir. Güven, sahiplik duygusu, üyelik, verimlilik, toplumsal algı ve değerler, normlar ve ortak faaliyet kavramları sosyal sermayenin bileşenleri olarak açıklanmaktadır (Karagül, 2012). Sosyal sermaye bireylerin toplumsal davranışlar kazanımında önemli bir yere sahiptir (Eryiğit-Günler, 2014). Sahip olunan sosyal sermaye, insan hayatının farklı boyutlarını etkilemektedir. Sosyal sermaye bireysel ve örgütsel bir yatırım aracı olarak değerlendirilmektedir. Toplumsal ilişkilerin düzenlenmesinde önemli bir görevi olan sosyal sermayenin amacı, insanların tek başına gerçekleştiremeyecekleri ya da yüksek maliyetle gerçekleştirebilecek olan işlerin sosyal ilişkiler aracılığıyla daha az maliyetle gerçekleştirilmesidir (Selimoğlu, 2021). Dolayısıyla sosyal sermayenin takım ruhunu, grup çalışmasını destekleyen bir anlayışa sahip olduğu anlaşılmaktadır. İşletmelerde sosyal sermayeye katkı sağlayacak faaliyetlerin desteklenmesi ve iyi yönetilmesi gerekmektedir. Sosyal sermayeyi doğru planlamalar yaparak geliştirme işletmeler için önemlidir (Özdemir ve Demirci, 2012).

Günümüzde faaliyet gösteren spor hizmet işletmeleri, verimliliği artırmak, başarı hedeflerini ulaşmak için yetenekli insanları örgüte çekmek ve elde tutmak gibi çeşitli davranışlarda bulunmalıdır. Öncelikle verilen örgütsel desteğin çalışanlar tarafından algılanmasının sağlanması ve örgüt içi güvene dayalı çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir. İşletmelerde insanın değerli bir kaynak ve sermaye olduğunun farkına varılması "hem birey için hem de örgüt için aynı derecede önem arz etmektedir" (Dağlı, 2021). Literatürde hizmet işletmelerinin örgütsel destek algısı ile sosyal sermaye düzeyinin değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışmanın literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Sosyal sermayenin, insanların bireysel ve toplumsal ilişkilere yaklaşım tarzını belirleyen karmaşık bir yapıya sahip çok kapsamlı toplumsal bir değer (Karagül 2012),

olması nedeniyle spor hizmet programı hazırlayıp sunan çalışanların örgütsel desteğe yönelik algısı ile sosyal sermaye arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi, ayrıca spor işletmesi çalışanlarının cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev değişkenlerine göre örgütsel destek algısı ve sosyal sermaye düzeyinde farklılık olup olmadığı merak edilmektedir. Nitekim bu çalışmanın temel amacını spor hizmet işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algısı ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Diğer bir amacı ise çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi ve görevlerine göre örgütsel destek algısı ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki farklılıkların incelenmesidir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda, nicel araştırma, nedensel karşılaştırma modeli ve ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırma modellerinin tercih edilmesinin nedeni, nedensel karşılaştırma modeli, “ortaya çıkmış/var olan bir durumun ya da olayın nedenlerini etkileyen değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma türüdür” (Büyüköztürk, 2012). İlişki tarama modeli ise ikiden fazla bağımsız değişkeninin bağımlı değişken üzerinde etkisini değerlendirmeyi amaçlayan nicel bir araştırma yöntemidir (Karasar, 2017). Veriler, çalışanlardan anket (survey) tekniği ile gönüllülük esasına dayalı online olarak toplanmıştır. Makalenin etik kurul değerlendirmesi İstanbul Gelişim Üniversitesi/Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenerek, İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik kurulu yönergelerinin 12(1) maddesi gereğince 21.01.2022 tarih 2022-02 sayılı kararı ile etik kurallara uygun olduğu ifade edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinde kar yâda fayda amaçlı spor hizmet ve programları hazırlayıp sunan işletmelerin çalışanları, örneklemini ise “kolayda örnekleme yöntemi” ile belirlenen (n=1371) gönüllü katılımcı oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

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 formu tercih edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeği, tek boyutlu olarak ele alınmaktadır. Ölçeğin (6. ve 7.) maddeleri ters kodlanmıştır. Kanbur (2015) ve Pekel (2020), 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” (Pekel, 2020).

Sosyal Sermaye Ölçeği

Spor hizmet işletmesinde çalışan bireylere Bulut ve Onyx (2000) tarafından geliştirilen Ardahan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan “Sosyal Sermaye Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçek 34 madde ve 9 alt boyuttan oluşmaktadır. Sosyal sermaye ölçeğinin Cronbach’s Alfa katsayısı 0.711 olarak ortaya konulmuştur. Ölçek soruları değerlendirilirken 4’lü Likert ölçeğinden yararlanılmış ve “1- Kesinlikle Hayır, 2- Sıklıkla Hayır, 3- Sıklıkla Evet, 4- Kesinlikle Evet” olarak oluşturulmuştur. Ölçekten en yüksek 136, en düşük ise 34 puan alınmaktadır.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Kişisel bilgi formu, “algılanan örgütsel destek ölçeği ve sosyal sermaye ölçeği” verileri IBM SPSS25.0 paket programına girilmiş ve analizler bu program aracılığı ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılım durumları incelenmiş olup verileri normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. İstatistikî işlem olarak Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, Korelasyon ve Regresyon analizleri uygulanmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan katılımcılar ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	622	45,4
Erkek	749	54,6
Eğitim Durumu		
İlköğretim	155	11,3
Lise	243	17,7
Üniversite	761	55,5
Lisansüstü	212	15,5
Görev		
Yönetici	262	19,1
Antrenör/Eğitmen	775	56,5
Büro Personeli	334	24,4

Tablo 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan gönüllülerin %45,4’ünün kadın, erkek, %54,6’sının erkek olduğu, %11,3’ünün ilköğretim, %17,7’sinin üniversite, %15,5’inin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %19,1’inin yöneticilik, %56,5’inin antrenör/eğitmen, %24,4’ünün büro personeli görevi yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Kolmogorow-Smirnow Analizi Ve Çarpıklık-Basıklık Puanları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Sosyal Sermaye Toplam	1371	-2,111	,942	,000**
Algılanan Örgütsel Destek Toplam	1371	-1,245	1,812	,000**

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmada kullanılan sosyal sermaye ölçeğine verilen cevaplarda, Kolmogorov-Smirnov analizi ($p=,000$), ölçeğin çarpıklık katsayısı $-2,111$ ve basıklık katsayısı $,942$ olarak tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinde ise çarpıklık katsayısı $-1,245$, basıklık katsayısının $1,812$ olduğu, Kolmogorov-Smirnov analiz değeri ($p=,000$) olarak belirlenmiştir. Çarpıklık basıklık katsayılarının ± 1 aralığında olması (Büyüköztürk vd., 2008) veya çarpıklık basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ aralığında olması durumunda (Tabachnick ve Fidell (2013) verilerin normal dağılım göstereceği ifade edilmektedir. Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları ve çarpıklık basıklık katsayılarına göre normallikten sapmalar olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ölçek puanları normal dağılım göstermemektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek Ve Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdiği Cevapların Betimsel Analizi

Ölçek	N	Min	Max	Mean±Sd
Algılanan Örgütsel Destek Toplam	1371	11,00	40,00	31,79±5,26
Sosyal Sermaye Toplam	1371	34,00	136,00	95,70±13,46

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların örgütsel destek algısı ortalaması $31,79\pm 5,26$, sosyal sermaye ortalaması ise $95,70\pm 13,46$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ve Sosyal Sermaye Düzeylerinin Değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Algılanan Örgütsel Destek Toplam	Kadın	622	719,93	447796,00	211835,00	,004*
	Erkek	749	657,82	492710,00		
Sosyal Sermaye Toplam	Kadın	622	664,63	413401,00	219648,00	,068
	Erkek	749	703,74	527105,00		

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 4 değerlendirildiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre algılanan örgütsel destek düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,050$). Ortaya çıkan farklılığın kadınlar yönünde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Sosyal sermaye düzeyi değerlendirildiğinde, cinsiyet faktörüne göre sosyal sermaye düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ve Sosyal Sermaye Düzeylerinin Değerlendirilmesi

		N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p	Fark
Algılanan Örgütsel Destek Toplam	İlköğretim ¹	155	578,29	3	32,098	,000**	1<3
	Lise ²	243	604,51				1<4
	Üniversite ³	761	715,41				2<3
	Lisanüstü ⁴	212	752,59				2<4
Sosyal Sermaye Toplam	İlköğretim ¹	155	582,65	3	12,209	,007*	1<2
	Lise ²	243	698,58				1<3
	Üniversite ³	761	695,71				1<4
	Lisanüstü ⁴	212	712,28				

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 5 değerlendirildiğinde, çalışanların eğitim değişkenine göre algılanan örgütsel destek ve sosyal sermaye düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durumun algılanan örgütsel destek düzeyinde, ilköğretim ile üniversite, ilköğretim ile lisansüstü, lise ile üniversite, lise ile lisansüstü arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Sosyal sermaye düzeyinde ise ilköğretim ile lise, ilköğretim ile üniversite, ilköğretim ile lisansüstü arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Görevlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ve Sosyal Sermaye Düzeylerinin Değerlendirilmesi

		N	Sıra Ort.	Sd	X ²	p	Fark
Algılanan Örgütsel Destek Toplam	Yönetici ¹	262	717,36	2	13,076	,001*	1>3
	Antrenör/Eğitmen ²	775	704,46				2>3
	Büro Personeli ³	334	618,56				
Sosyal Sermaye Toplam	Yönetici ¹	262	714,71	2	8,335	,015*	1>3
	Antrenör/Eğitmen ²	775	699,31				2>3
	Büro Personeli ³	334	632,60				

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 5 değerlendirildiğinde, çalışanların görevlerine göre algılanan örgütsel destek ve sosyal sermaye düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu durumun algılanan örgütsel destek düzeyi ve sosyal sermaye düzeyinde, yönetici ile büro personeli, antrenör/eğitmen ile büro personeli arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Destek İle Sosyal Sermaye Arasındaki İlişki

		1	2
Algılanan Örgütsel Destek	R	1	
	P	-	
Sosyal Sermaye	R	,378	1
	P	,002	-

** $p<0,01$; * $p<0,050$

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların örgütsel destek algısı ile sosyal sermaye düzeyi arasında ($r=,378$; $p=,002$) zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Sosyal Sermaye Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi

	B	Standart Hata B	B	T	P
Sabit	89,316	2,222		40,198	,000**
Örgütsel Destek	1,143	1,516	,378	2,910	,002*
R=,378	R ² =0,142				
F _(1,136) =8,468	P<0,001				
Durbin Watson=2,066					

** $p<0,01$; * $p<0,050$

Tablo 8 incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=,378$, $R^2=,142$; $p<0,050$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,378, $t= 2,910$, $p=,000$ değerleriyle, algılanan örgütsel desteğin sosyal sermaye düzeyini anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Tespit edilen $R^2=,142$ katsayı değeri, algılanan örgütsel desteğin sosyal sermaye düzeyini olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %14'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların sosyal sermayeye yönelik algılarının gelişmesinde örgütsel destek önemli bir etkiye sahiptir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Spor hizmet işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel destek ve sosyal sermaye düzeyine yönelik algılarının iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu durum örneklem grubunda yer alan katılımcılarının kurumlarına bağlılıklarıyla açıklanabilir. Benzer bir çalışmada Pekel (2020) spor hizmet işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algısının yüksek olduğunu ifade etmiştir. Yine Şahin ve Reyhan (2017) antrenörlerin örgütsel destek algılarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Mevcut bu çalışmalar araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Sosyal sermayeye yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde ise Altun (2021) öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Çalışanların sosyal sermaye düzeyinin yüksekliği, işletmelerin gelişimine katkı sağlayacaktır. Bu nedenle işletmelerin sosyal sermayeye yönelik planlamalar yapması gerektiği düşünülmektedir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre algılanan örgütsel destek düzeyinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan farklılığın kadınlar yönünde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Kadınların örgütsel desteğe yönelik algılarının erkeklere göre daha iyi olduğu görülmektedir. Bu durum kadınların işletmelerin faaliyet ve uygulamalarından haberdar olmaları ile açıklanabilir. Literatür incelendiğinde, Uçar (2021) yapmış olduğu çalışmada cinsiyetin örgütsel destek algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığını belirtmiştir. Alici (2020) tarafından yapılan çalışmada algılanan örgütsel desteğin cinsiyetler arasında anlamlı farklılık göstermediği ifade edilmiştir. Pekel (2020) tarafından spor hizmet işletmesi çalışanlarına yapılan çalışmada cinsiyet değişkenine göre algılanan örgütsel destek düzeyinde farklılık olmadığı açıklanmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar ile bulgumuz benzerlik göstermemektedir. Bu durum araştırmaların farklı örneklem gruplarına uygulanmasından kaynaklanabilir. Ayrıca yapılan bu araştırmanın çok büyük bir örneklem grubunun araştırmaya dahil edilmesinden kaynaklanabilir. Cinsiyetin örgütsel destek algısının oluşmasında belirleyici bir değişken olduğu anlaşılmaktadır. Sosyal sermaye düzeyi değerlendirildiğinde, cinsiyet faktörüne göre sosyal sermaye düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyetin, sosyal sermayeye yönelik algının oluşmasında bir etken olmadığı anlaşılmaktadır. Selimoğlu (2021) tarafından yapılan çalışmada sosyal sermaye düzeyinin, cinsiyet açısından farklılaşmadığı belirtilmiştir. Ersözlü (2008) öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediğini ifade etmiştir. Literatürde yer alan çalışmalar araştırma bulgularımızla aynı doğrultudadır. Cinsiyetin sosyal sermayeye yönelik bir algı oluşmasında belirleyici bir değişken olmadığı anlaşılmaktadır.

Çalışanların eğitim değişkenine göre algılanan örgütsel destek ve sosyal sermaye düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun algılanan örgütsel destek düzeyinde, ilköğretim ile üniversite, ilköğretim ile lisansüstü, lise ile üniversite, lise ile lisansüstü arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Sosyal sermaye düzeyinde ise bu durumun ilköğretim ile lise, ilköğretim ile üniversite, ilköğretim ile lisansüstü arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Çalışanların algılanan örgütsel desteği ve sosyal sermaye düzeyi en yüksek

lisansüstü mezunlarına en düşük ise ilköğretim mezunlarına ait olduğu görülmektedir. Bu bağlamda eğitim düzeyi arttıkça örgütsel destek algısı ve sosyal sermaye düzeyi de artış göstermektedir. Dolayısıyla eğitim değişkeninin spor işletmelerinde ayırt edici bir değişken olduğu, işe alım ve terfi hususlarında eğitim değişkeninin dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Literatürde araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmaların (Pekel, 2020; Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017) mevcut olduğu görülmektedir. Uçar (2021) eğitim değişkeni açısından örgütsel destek algısında farklılık görülmediğini ifade etmiştir. Sosyal sermayeye yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, farklı çalışmalarda sosyal sermaye faktörleri ile eğitsel çıktılar arasında olumlu ilişki olduğu, sosyal sermaye düzeyinin eğitim ortamının ve eğitsel çıktılarının niteliğini etkilediği (Campbell, 2006; Horvat, Weininger ve Lareau, 2003; Israel, Beaulieu ve Hartless, 2001) ifade edilmiştir.

Çalışanların görevlerine göre algılanan örgütsel destek ve sosyal sermaye düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumun algılanan örgütsel destek düzeyi ve sosyal sermaye düzeyinde, yönetici ile büro personeli, antrenör/eğitmen ile büro personeli arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Algılanan örgütsel destek ve sosyal sermaye algılarının yöneticilerin en yüksek, büro personelinin ise en düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu durum yöneticilerin, işletmelerin faaliyetleri, hedefleri ve çalışanlara yönelik stratejileri ile ilgili bilgi sahibi olmalarından kaynaklanabilir. Literatür incelendiğinde, Pekel (2020) çalışanların kurumdaki statülerine göre algılanan örgütsel destek düzeyinde farklılık bulunduğunu ifade etmiştir. Sü Eröz ve Şittak (2019), katılımcıların işletmedeki pozisyonuna göre algılanan örgütsel düzeyinde farklılık bulunduğu belirtilmiştir. Literatürdeki çalışmalar araştırma bulgularıyla aynı doğrultudadır. Sosyal sermaye düzeyi ile görev değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Spor işletmesi çalışanlarının örgütsel destek algısı ile sosyal sermaye düzeyi arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşletme çalışanlarının örgütsel desteklere yönelik algıları artırırsa aynı düzeyde sosyal sermaye düzeylerinde de gelişme olacağını anlaşılmaktadır. Dolayısıyla örgütsel destek algısı ile sosyal sermaye arasında doğrusal bir ilişki görülmektedir. Örgütsel desteğe yönelik gelişen algının çalışanlarda “işle bütünleşme, işe adanma, işe karşı tutkunluk, işe kendini kaptırma, işe ilgi duyma, işe bağlılık, işe kendini verme” (Ardıç ve Polatçı, 2009; Esen, 2011; Kanten ve Yeşiltaş, 2013; Köse ve Uzun, 2018) gibi pozitif davranışlar ortaya koyacağı düşünülmektedir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlarının mensubu oldukları işletmede çalışmaktan memnuniyet duymakta bu durumda sosyal sermayeyi artırmaktadır. Literatürde algılanan örgütsel destek ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların olmayışı araştırmamızın dikkate değer bir çalışma olduğunu ortaya koymaktadır. Algılanan destek ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen Lin (2013), algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Sü Eröz ve Şittak (2019), “algılanan örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı” arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin sosyal sermaye düzeyini olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %14’ünü açıkladığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle, katılımcıların sosyal sermayeye yönelik algılarının gelişmesinde örgütsel destek belirleyici bir etkiye sahiptir. Algılanan örgütsel destek ile sosyal sermaye

kavramlarının incelendiği birbirinden bağımsız çalışmaların literatürde mevcut olduğu görülmektedir. Ancak spor hizmet işletmesi çalışanlarına yönelik algılanan örgütsel destek ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle yapılacak olan çalışmalara kaynak niteliği taşıyabilir.

Sonuç olarak spor hizmet işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel destek ve sosyal sermaye düzeyine yönelik algılarının iyi seviyede olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev değişkeni ile çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarında farklılık bulunduğu, eğitim düzeyi ve görev değişkenine göre sosyal sermaye düzeyinde farklılık olduğu, cinsiyet değişkenine göre farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ile sosyal sermaye arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunduğu ve algılanan örgütsel desteğin sosyal sermaye düzeyini olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %14'ünü açıkladığı tespit edilmiştir.

ÖNERİLER

Hizmet işletmesi çalışanlarının özellikle de spor hizmet işletmesi çalışanlarının demografik özelliklerine göre sosyal sermaye düzeyi arasındaki farklılıklar incelenerek literatüre katkı sağlanabilir. Eğitim değişkeninin önemli bir değişken olduğu sonucu doğrultusunda işletmelerinin işe alım sürecinde eğitim düzeyine dikkat etmesi gerektiği düşünülmektedir. Hizmet üretiminde en önemli kaynağın insan olduğu varsayımıyla örgütsel destek anlayışına yönelik, işletmelerinin yenilikçi fikirlere açık olması ve desteklemesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca spor hizmet işletmesi çalışanlarının sosyal sermaye düzeyi ile çalışma performansı arasındaki ilişkiler incelenerek literatüre katkı sağlanabilir. Sosyal sermaye düzeninin belirleyici değişkenlerinden biri olan örgütsel destek algısının sürekliliğine yönelik planlama ve programların yapılması gerektiği düşünülmektedir. İşletme yöneticilerinin örgütsel destek algısı ve sosyal sermaye düzeyi diğer çalışanlara göre daha iyi olduğu, bu nedenle antrenör, eğitmen ve diğer personelin sosyal sermaye ve örgütsel desteğe yönelik algılarının gelişimi için desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Etik Metni

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir. Makalenin etik kurul izni İstanbul Gelişim Üniversitesi/Yayın Etiği Kurulu tarafınca 21.01.2022 tarih 2022-02 sayılı kararı ile alınmıştır”.

Author(s) Contribution Rate: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir. Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %70, ikinci yazarın katkı oranı %30' dur.

KAYNAKÇA

Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Alici, İ. (2020). *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin örgütsel performansa olan etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

- Altun, O. (2021). *Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Ardahan, F. (2012). Sosyal sermaye ölçeği geçerlilik, güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(2), 773-789. <https://doi.org/10.19126/suje.72020>
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 32, 21-46.
- Bullet, P., & Onyx, J. (2000). Measuring social capital in five communities. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-40.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Campbell, D. E. (2006). What is education's impact on civic and social engagement? Symposium on Social Outcomes of Learning'de sunulmuş bildiri. Copenhagen.
- Dağlı, E. (2021). Relationship between organizational support and organizational commitment: A meta-analysis study. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 6(15), 2378-2424. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.485>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Eryiğit-Günler, O. (2014). Sosyal sermaye, sağlık ve hastalık. *K.M.Ü. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 107-113.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Giray, M., & Şahin, D. (2015). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazılar*, 15(30), 1-9.
- Horvat, E. M., Weininger, E. B., & Lareau, A. (2003). From social ties to social capital: class differences in the relations between schools and parent networks. *American Educational Research Journal*, 40(2), 319–351, <https://doi.org/10.3102/00028312040002319>
- Israel, G. D., Beaulieu, L. J., & Hartless, G. (2001). The influence of family and community social capital on educational achievement. *Rural Sociology*, 66(1), 43–68, <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.2001.tb00054.x>
- Kanbur, E. (2015). *Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Karagül, M. (2012). *Sosyal sermaye (Kapitalizmin Kör Noktası)*. Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Yayınları.
- Köse, A., & Uzun, M. (2018). Kendini işe verme ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(3), 483-528, 10.14527/kuey.2018.012
- Lin, T. (2013). The relations among perceived organization support, psychological capital and employees: Job burnout in international tourist hotels. *Life Science Journal*, 10(3), 2104-2112. 10.7537/marslsj100313.308
- Lynch, D. P., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performans by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483, 10.1037/0021-9010.84.4.467
- Özdemir, A. A., & Demirci, A. E. (2012), Impact of social capital on radical innovation efforts of the organizations: A case in the aviation industry, *Ege Academic Review*, 12 (1), 53-66.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Pekel, A. (2020). *Spor örgütlerinde iç girişimcilik ve müşteri yönlü davranışlar geliştirmede içsel pazarlama algısı ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Selimoğlu, F. (2021). *Sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde lider üye etkileşiminin düzenleyici rolü üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Sü Eröz, S., & Şittak, S. (2019). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1576-1599, <https://doi.org/10.26466/opus.578547>
- Şahin, E., & 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.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *B.G. Tabachnick, L.S. Fidell using multivariate statistics*. Pearson.
- Uçar, H. (2021). *Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisi: iş becerikliliğinin aracı rolü* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111, <https://doi.org/10.2307/257021>
- Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Örgütsel destek algısı üzerinde iş yaşam kalitesinin rolü: Beş yıldızlı otel aşçıları üzerine ampirik bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 83-105, <https://doi.org/10.29064/ijma.343213>
-