

SPOR ÖRGÜTLERİNDE PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞLARI

EDİTÖR

Dr. Hüseyin Fatih KÜÇÜKİBİŞ

YAZARLAR

Ercan YILDIZ

Dr. Mehmet GÜL



AKADEMİSYEN
KİTABEVİ

© Copyright 2019

Bu kitabın, basım, yayın ve satış hakları Akademişyen Kitabevi A.Ş.'ne aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ve/veya başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Tablo, şekil ve grafikler izin alınmadan, ticari amaçlı kullanılamaz. Bu kitap T.C. Kültür Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır.

ISBN

978-605-258-355-5

Sayfa ve Kapak Tasarımı

Akademişyen Dizgi Ünitesi

Kitap Adı

Spor Örgütlerinde Prososyal Hizmet
Davranışları

Yayıncı Sertifika No

25465

Baskı ve Cilt

Sonçağ Matbaacılık

Editör

Hüseyin Fatih KÜÇÜKİBİŞ

Bisac Code

SPO000000

Yayın Koordinatörü

Yasin Dilmen

DOI

10.37609/akya.1163

GENEL DAĞITIM

Akademişyen Kitabevi A.Ş.

Halk Sokak 5 / A

Yenişehir / Ankara

Tel: 0312 431 16 33

siparis@akademisyen.com

www.akademisyen.com

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

1.1. Örgüt Kavramı.....	3
1.2. Örgüt İklimi	4
1.2.1. Örgüt İklimi Türleri.....	7
1.2.2. Örgüt İklimi Boyutları	8
1.2.2.1. Örgüt İklimi ve İşe Bağlılık	8
1.2.2.2. Örgüt İklimi ve Ekip Çalışması	9
1.2.2.3. Örgüt İklimi ve Destekleyici İklim.....	9
1.2.2.4.Örgüt İklimi ve Stres	9
1.2.2.5.Örgüt İklimi ve İnsan İlişkileri	10
1.2.2.6.Örgüt İklimi ve Olumsuz Etkileşim	10
1.2.2.7. Örgüt İklimi ve İş Doyumu.....	10
1.2.2.8. Örgüt İklimi ve Hiyerarşi	10
1.2.2.9. Örgüt İklimi ve İletişim	10
1.2.2.10. Örgüt İklimi ve Biometrik İklim	11
1.2.2.11. Örgüt İklimi ve Yenilikçi İklim.....	11
1.2.3. Örgüt İklimi ve Ergonomi İlişkisi.....	11
1.2.4. Yaratıcılık	12
1.2.4.1. Yaratıcılığın Önemi	14
1.2.4.2. Yaratıcılığın Boyutları	15
1.2.5. Örgütsel Yaratıcılık	16
1.2.5.1. Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler	17
1.2.6. Örgüt İklimi ve Örgütsel Yaratıcılık.....	19

2. BÖLÜM

2.1. Yönetim ve Spor Yönetimi.....	21
2.2. Yönetimin Tanımı ve Anlamı	22
2.3. Spor Yönetimi	23
2.4. Spor Yönetiminin Tanımı ve Anlamı.....	24
2.4.1. Spor Yönetiminin Amacı ve Kapsamı	25
2.4.2. Spor Yönetiminin Alanları.....	26

3. BÖLÜM

3.1. Türkiye’de Spor Yönetiminin Gelişimi.....	27
3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem	27
3.1.2 Cumhuriyet Sonrası Dönem	27
3.1.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem (1903 Öncesi Dönem)	27
3.1.1.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem (1903-1922)	28
3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem	28

3.1.2.1. T.İ.C.İ (Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı).....	28
3.1.2.2. Türk Spor Kurumu (TSK) Dönemi.....	29
3.1.2.3. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (BTGM) Dönemi	30
3.1.2.4. Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) Dönemi	30
3.1.2.5. Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) Dönemi	31
3.2. Spor Federasyonları	31

4. BÖLÜM

4.1. Prososyal Örgütsel Davranış.....	33
4.1.1. Örgüte Yönelik Prososyal Davranış.....	35
4.1.2. Müşteriye Yönelik Prososyal Davranış.....	36
4.1.3. Örgüt Yararına Prososyal Davranış.....	37
4.1.4. Örgüt Zararına Prososyal Davranış.....	39
4.2. Prososyal Hizmet Davranışı	40
4.2.1. Rol İçi Prososyal Hizmet Davranışı.....	40
4.2.2. Rol Ötesi (Dışı) Prososyal Hizmet Davranışı.....	41
4.2.3. İşbirliğine Yönelik Prososyal Davranış.....	42
4.2.4. Prososyal Hizmet Davranışlarının Öncülleri.....	43
4.2.5. Prososyal Hizmet Davranışlarının Çıktıları	44

5. BÖLÜM

Alan Araştırması	45
5.1. Gereç ve Yöntem.....	46
5.1.1. Araştırmanın Problemi	46
5.1.2. Araştırmanın Alt Problemleri	46
5.1.3. Araştırmanın Amacı.....	46
5.1.4. Araştırmanın Tipi	47
5.1.5. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri.....	47
5.1.6. Araştırmanın Evreni.....	47
5.1.7. Araştırmanın Örneklemi	47
5.1.8. Veri Toplama Araçları	47
5.1.9. Verilerin Toplanması	48
5.1.10. Verilerin Değerlendirilmesi.....	48
5.2. Bulgular	49
5.2.1. Araştırmaya Katılan Personelin Sosyo-Ekonomik ve Demografik Değerleri.....	49
5.2.2. Araştırmaya Katılan Personelin Prososyal Hizmet Davranışlarına Ait Değerleri	53
6.3. TARTIŞMA	75
6.4. SONUÇ.....	78
Kaynaklar.....	83

ÖNSÖZ

Çalışma yaşamı pek çok boyutuyla akademik ilginin odağıdır. Yaşadığımız dönem içerisinde yönetim kavramı insanların ilgi, ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda dönemin şartlarına uygun olarak şekillenmiştir. İnsanların zaman içerisinde geçirdiği değişim yönetim kavramının tanımında da değişiklik yapılmasına sebep olmuştur.

Yönetim kavramı ilk kez 19.yüzyıl sonlarında sanayi devrimi sürecinde klasik örgüt kuramcısı Frederick W. Taylor tarafından bilim olarak dile getirilmiştir. Bu dönem, iş görenlerin birer makine olarak görüldüğü dönemdir. Taylor 1911’de Bilimsel Yönetim isimli kitabıyla tüm bu yapının nasıl olması gerektiğini deneyimlerinden yola çıkarak dönemin şartlarında detaylıca ilkeler halinde açıklamaya çalışmıştır (Hoy ve Miskel, 2010).

Spor yönetimi ise, teori ve pratik uygulamaları ile yönetim biliminin bir alt disiplini oluşturmaktadır (Lussier ve Kimball, 2004) “toplumda kurum haline gelmiş idare eden ve yönetilen farkı spor özelinde idareci-sporcu ayrımı olarak sürdüren bir sıralama bir otoriter düzenlemeyle spor uygulatan bir makinedir”(Fişek, 1979). Yönetim kavramı içerisinde yer alan örgütler belirli amaçlar etrafında bir araya gelmiş insanların ortak amaç ekserinde buldukları bir olgudur. Bu tanımdan yola çıkarak örgüt olgusunu da açıklamak yerinde bir karar olacaktır.

Örgütler önceden belirlenmiş hedeflere yönelmiş, önceden tasarlanarak yapılandırılmış ve koordine edilmiş faaliyet sistemleri olarak kurgulanmış ve dış çevre ile bağlantılı sosyal varlıklardır (Daft, 2004:11).

Örgüt içerisindeki bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde Prososyal davranış, bir başka kişinin yararını gözetmekle birlik-

te ona yardımda bulunma, paylaşım, işbirliği oluşturma, empati, koruma altına alma, onu teselli etme, yapılan işin içerisine dahil etme gibi davranışları içerisine alır. Olumlu sosyal ilişkilere destek sağlar ve bütün çocuklarda nesnel iyi olma hali ile ilişkilidir (Bağcı, 2015; Hartas, 2011; Flouri ve Sarmadi, 2016).

Prososyal davranışlar, “Bir insan veya da bir grup insanın faydasına oluşabilecek, bireyin baskı içerisinde olmadan ve tamamen bireysel istekle sergilediği davranışlar” dır. (Eisenberg ve Mus-sen,1997). Yardımda bulunma, paylaşım, teselli, iş birliği oluşturma gibi davranışları içerisine alan prososyal davranışlar ayrıca “olumlu sosyal davranışlar” şeklinde de tanımlanır (Dworetzky, 1990).

Prososyal davranışlar, davranışta bulunanın bir bedel ödediği, fedakârlık gösterdiği ve riske katlandığı davranışlardır (San-Bayhan ve Artan, 2007)

“Bu çalışmanın kitaba dönüşmesinde sürecinde bize cesaret vererek ilk adımı atmamıza yardımcı olan sevgili kardeşimiz Oğuzhan GÜL’e ve saygıdeğer hocamız Doç. Dr. Gökân Deliceoğlu’na en derin teşekkürlerimizi sunarız.

Desteklerini hep hissettiğimiz sevgili hocamız Doç. Dr. Işık Bayraktar’a tüm istatistiksel analiz ve yorumların titiz ve sabırlı biçimde şekil olarak gözden geçirdiği ve manen yanımızda olduğu için çok şey borçluyuz.

Bu kitabın gerek akademik kurgusu gerekse dil anlatım açısından eriştiği yetkinliğin mimarı, çok sevgili hocamız Prof. Dr. Oğuzhan Yoncalık’a ne kadar teşekkür etsek azdır.”

Ercan YILDIZ
Dr. Mehmet GÜL
Sivas

GİRİŞ

Sanayileşmenin artmasıyla beraber insanları büyük gruplar halinde aynı ortamlarda çalışmaları durumunu meydana getirmiştir. Bu yapılanmanın amaçlara uygun bir şekilde işletilmesi için yönetim olgusunu meydana getirmiştir. Bu doğrultuda yönetimin temel kaynaklarının en etkin ve verimli bir şekilde kullanılması önem arz etmektedir. Bu kaynaklar içerisinde en önemlisi hiç kuşkusuz insan kaynağıdır. Yönetimin kaynakları olan zaman, araç gereç, malzeme gibi bir çok faktör en üst seviyede mevcut olsa da bunları işletecek sevk ve idare edecek insan faktörüdür.

Bu durumda insan kaynağının öneminin artmasıyla örgütlerin de insan kaynakları aracılığıyla daha fazla değer kazandığı bilinmektedir. İnsan sermayesinin örgütsel süreçlerdeki kritik rolünün belirginleşmesinin, insan davranışlarının olumlu yönünü vurgulayan, pozitif psikolojiden doğan ve pozitif örgütsel davranışlar olarak adlandırılan yeni bir yapılanmanın belirmesine katkı sağladığı vurgulanmaktadır (Memari ve ark., 2013).

Prososyal davranış veya prososyal hizmet davranışı olarak isimlendirilen davranış başkası veya başkaları faydasına, başkasını mutlu etmeye ve katkı sağlamaya yönelik kişinin kendi arzusuyla ortaya koyduğu davranışlardır. Prososyal örgütsel davranışlar, çalışanların rol tanımları çerçevesinde veya biçimsel rol gereklerinin ötesinde sergilediği örgüte ve diğer bireylere katkı sağlayan davranışlardır (Akduru ve ark, 2016).

Genel anlamda prososyal davranış, başkalarının refahını kendi kişisel çıkarları için bilinçli bir kaygı olmaksızın destekleme ve yardımlaşma eylemi olduğundan, özgeci davranışlarda oldu-

ğu gibi başkasının iyiliği için kendi refahını feda etme isteği şeklinde gelişmektedir. Prososyal örgütsel davranışın köklerinin bir kısmının neo klasik yönetim teorisine kadar gittiği söylenebilir. Hawthorne araştırmaları, on yıldan daha uzun süren deneyler ile bireylerin kendilerini grup üyesi olarak ifade edebildiklerini, tepkilerini bireysel çıkarları için değil grup üyesi olmasının bir sonucu olarak ortaya koyduklarını göstermiştir. Bu çalışmalar aynı zamanda, grup üyeleri arasındaki yardımlaşma ve dayanışmanın grup performansını ve verimliliğini nasıl etkilediğini de açıklamıştır. Böylece, üyelerin yardımlaşma davranışlarının, kişisel çıkarlardan çok, grup üyesi olmaları ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Robbins ve Judge, 2013).

Bu doğrultuda değerlendirildiğinde ülkedeki sporun yaşatılması ve yaygınlaştırılmasında birincil konumda bulunan Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü'nün toplumun bütün katmanlarıyla içi içe olması ihtiyaçlara cevap verebilmesi hatta mevcut ihtiyaçlarında karşılanmasının ötesinde toplumu spor adına yönlendiren bir pozisyonda olması beklenmektedir. Buradan hareketle Spor Genel Müdürlüğü teşkilat kanununun da işaret ettiği gibi kurumun misyonunu gerçekleştirilebilmesi için örgüt çalışanlarının hizmet bilincinin artırılması buna ek olarak kurum içi iletişimin artırılması bağlamında prososyal hizmet davranışlarının geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- A.L. Ackfeldt, V. Wong, (2006) The Antecedents of Prosocial Service Behaviours: An Empirical Investigation. *The Service Industries Journal*, 26, 7, 727-745.
- Akduru, H. E., Güneri, S. ve Semerciöz, F. (2016). Çalışanlarda Prososyal Motivasyon İle İş Ve Yaşam Doyumu Düzeyi İlişkisine Dair Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 375-391.
- Amabile T. M. Conti R., Coon H., Lazenby J. & Herron M. (1996). Assessing The Work Environment For Creativity. *Academy of Management Journal*, Vol 39, No.5, 1154-1184.
- Balay, R. (2010). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, cilt:43, sayı:1, 41-78.
- Barutçugil, İ. (2006). Manager's Management (in Turkish). İstanbul: Kariyer Yayınları. 244, 246.
- Basadur, M. & Hausdorf, A. (1996). Measuring Divergent Thinking Attitudes Related To Creative Problem Solving And Innovation Management. *Creativity Research Journal*, Vol.9, No.1,s. 21-32.
- Basım, N, H.ve Argan, M, (2009). Spor Yönetimi Kavram ve Özellikler) Spor Yönetimi, (2.Baskı) içinde, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bellou, V. ve Andronikidis, A. (2008). The Impact of Internal Service Quality on Customer Service Behaviour, Evidence From The Banking Sector. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 25(9), 943-964.
- Bettencourt, Lance A., Brown, S. W., Mackenzie, S. B., (2005). "Customer-Oriented Boundary-Spanning Behaviors: Test of a Social Exchange Model of Antecedents", *Journal of Retailing*, 81 (2), 141-157
- Bettencourt, Lance A., Brown, S.W. (1997). "Contact Employees: Relationships Among Workplace Fairness, Job Satisfaction And Prosocial Service Behaviours", *Journal of Retailing*, 73, 39-61.
- Bitner, Mary Jo, Booms, B.H., Tetreault, M. S. (1990). "The Service Encounter: Diagnosing Favorable And Unfavorable Incidents", *Journal of Marketing*, 54 (1), 71-84.
- Bies, R. J. (1989). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *The Academy of Management Review*,14/2, 294-297.
- Bilgen, N. (1990). Örgüt İklimi. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü No:235.
- Bilir, F. P. (2005). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Bitmiş,M.G., Sökmen,A., Turgut,H. (2014) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16/2,1-14.

- Borman, Walter C., Motowidlo, Stephan J. (1997) Task Performance and Contextual Performance : The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10 (2), 99-109.
- Brief, Arthur P., & Motowidlo, Stephan J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review* 11 (4), pp. 710-725.
- Can, H. Azizoğlu, Ö. A. Aydın, E. M. (2011). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitap Evi.
- Chuang, L. (2007). The Social Psychology of Creativity and Innovation: Process Theory (PT) Perspective. *Social Behavior and Personality*, 35, (7), pp. 875- 888.
- Colgate, Mark R., Danaher, P. J. (2000). "Implementing a customer relationship strategy: The asymmetric impact of poor versus excellent execution", *Journal of the Academic Marketing Science*, 28 (3), 375-387.
- Conway, Tony; Jonathan J. SWIFT. (2000). "International Relationship Marketing- The Importance of Psychic Distance". *European Journal of Marketing*. Vol.34. No.11. 1391- 1413.
- Çekmecelioglu, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 6(2): 23-39.
- Çetin, C. (2008), Yöneticilerin liderlik stilleri, değişim yönetimi ve ekip çalışması arasındaki ilişkilerin çok yönlü olarak değerlendirilmesi. *İstanbul: GTO Yayınları*.
- Çetin,M., Yeşilbağ,Y., Akdağ,B., (2003). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* , Sayı 17, Sayfa : 39-54
- Çınar, Füsün. (2001). "Organizasyonel Davranış Alanında Yeni Bir Yaklaşım:Organizasyonel Vatandaşlık Kavramı," *İş,Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3 : 1, <http://www.isguc.org> (Erişim tarihi: Haziran 2002).
- Çokhızlı, E. (2009). Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilik. *Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul Teknik Üniversitesi. İstanbul*.
- Çolakoğlu, T. ve Erturan, E. E. (2009). Autonomy of sport federations and sport law requirements in forensic dimensions. *Winter*, (8)27, 323-335.
- Daft, R. (2000). *Management (Firth Edition)* Orlando, USA: Harcourt College Publishers. Chapter 1
- Daft, Richard L. (2004), *Organization Theory and Design*, Ohio: South Western
- Demirci N, 1986. Sporda yönetim-teşkilatlanma ve organizasyonlar. Ankara. TC. Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayını, s. 19-14.
- Demirci, N, (1986). Sporda Yönetim teşkilatlanma ve Organizasyonlar, Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Demirci, N, (1986). Sporda Yönetim teşkilatlanma ve Organizasyonlar, Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

- Demirel, Y., ve Özçınar, M. F. 2009. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi/Journal of Economics and Administrative Sciences, 23(1).
- Demirkaya H, 2013.Stratejik yönetim açısından etik davranışı belirleyen sosyal davranış kurallarının insan kaynakları uygulamalarına etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 3, s. 327-313.
- Dessler, G. (2001). Management, Second Edition, Prentice Hall.
- Devecioğlu, S., Çoban, B., Karakaya Y.M (2011). Spor Kulüplerinin Yönetim Modellerinin Değerlendirilmesi. Spor bilimleri dergisi. Sayı:31, s.51-67
- Doğan, A. (2018) Spor Yönetimi ve Organizasyonu, Ankara, Devlet Kitapları
- Doğar, Y. (1997). Türkiye’de Spor Yönetimi. Adana: Öz Akdeniz Ofset
- Dworetzky, J.P. (1990). Introduction to Child Development. (4th Ed.). West Publishing Company, U.S.A.
- Eisenberg, N., Mussen, P.H. (1997). The Roots of Prosocial Behavior in Children. (4th Ed.). Cambridge University Press, U.S.A.
- Eisenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven, Sowa, Debora, (1986), “Perceived Organizational Support”, Journal of Applied Psychology, 71(3), 500- 507.
- Ekenci G, İmamoğlu AF. Spor İşletmeciliği. 2. baskı. Ankara: Nobel Yayınevi; 2002.
- Ekenci G, Serarşlan ZM. Gelişim Aşamaları Bakımından Türk Spor Teşkilatı ve Değerlendirilmesi. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 1997; 2(3): 72-81.
- Erdoğan, F. (1998). Emniyet Örgütünün İklimi (Ankara Emniyet Müdürlüğü). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Eren, E., Gündüz, H. (2002). İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir araştırma. Doğu Üniversitesi Dergisi, 5: 65-84.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt İklimi. Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, s 1.
- Fişek K, 1998. Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Dünya’da ve Türkiye’de Spor Yönetimi. 2. Baskı, Ankara, Kültür Ofset, s.82, 84.325
- Fişek K. Yönetim. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını; 1979.
- Fişek, K, (1985). 100 soruda Türkiye Spor Tarihi, İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., & Relyea, L. F. C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. The Journal of Social Psychology, 146(3), 327-347

- Grabner, I. (2007). *Managing Organizational Creativity, Motivational Aspects of Management Control Systems for Creative Employees France*, 16th Edamba Summer Academy Soreze.
- Halis, M. Uğurlu, Ö. Y. (2008) *Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı 2: Nisan. ISSN: 1303-2860.*
- Hazzi, O. ve Maldaon, I., (2012), *Prosocial Organizational Behaviors: The Lifeline of Organizations*, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 54, 106-114.
- Hodgkinson, C. (2008). (çev. Anıl, İ., Doğan, B.). *Yönetim felsefesi “ Örgütsel yaşamda değerler ve motivasyon”*. İstanbul: Beta Basım.
- Hoffmann, M. L. (1982). *Development of Prosocial Motivation: Empathy and Guilt. N. Eisenberg içinde, The Development of Prosocial Behavior (s. 281-313)*. New York: Academic Press.
- Hoy K. W. Tarter, T. Kottkamp, B. R. (1991). *Open Schools/Healthy Schools*. Sage Publications, s.3, USA.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Educational administration: Theory, research, and practice*. Editör: S.Turan, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hums MA, Barr CA, Gullion L, 1999. *The ethical issues confronting managers in the sport industry. Journal of Business Ethics, Vol 20, No 1,p. 56-51.*
- İmamoğlu, F. (1992). *Fonksiyonel Açısından Spor Yönetiminin Anlam ve Önemi. G.Ü.G.E.F. Dergisi, c:8, sayı:1, s.21-34.*
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). *Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki*.
- Kanten, P. (2014). *Effect of Quality of Work Life (QWL) on Proactive and Prosocial Organizational Behaviors: A Research on Health Sector Employees. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 251- 274.*
- Karacabey, F. M. (2011). *Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Algıları. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Harran Üniversitesi. Şanlıurfa.*
- Kasırğa, İ. Özbek, O. (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Örgüt İklimi. Spormetre, Cilt:6, Sayı 2: 59-68.*
- Kelley, S. W. ve Hoffman, K. D., (1997), “An Investigation of Possitive Affect, Prosocial Behaviors and Service Quality, *Journal of Retailing, Vol.73, Iss. 3*
- Keten M. *Türkiye’de Spor*, Ankara Ekim 1993.s.12, 18, 36-41
- Kılbaş K. Ş. (2004). *Rekreasyon Boş Zaman Değerlendirme*. Adana: 3.Baskı. Anaca Yayınları.
- Kirel, Çiğdem, Kayaoğlu, Aysel ve Gökdağ, Rüchan (2004). *Sosyal Psikoloji (Birinci Baskı)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Educational Administration: Theory and Practice*, Vol. 17, Issue 1, pp: 117-139 Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Cilt 17, Sayı 1, ss:117-139.
- Köse, M. (2013) Ergonomi Ders Notları. Maltepe Üniversitesi. Erişim: [http://akademik.maltepe.edu.tr/~mustafakosem/MSAG_108Ergonomi/Ergonmi.pdf]. Erişim Tarihi: 22.05.2014
- Küçükgöde, V. (2005). Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Öğretim Üyelerinin Örgüt İklimi Hakkındaki Düşünceleri. Fen Bilimleri Enstitüsü. Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Kwasniewska, J. and Necka, E. (2004). Perception of the Climate For Creativity in the Workplace: The Role of The Level in The Organization and Gender, *Creativity and Innovation Management*,13 (3):187-196.
- Lee, Yong-Ki, Nam, J., Park, D., Lee, K. (2006). "What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer contact employees?", *The Journal of Services Marketing*, 20 (4), 251–264.
- Lewis, D., (1998). Strategic Change. *Briefings in Entrepreneurial Finance*. c.7. s. 5: 249-310.
- Litwin, H., G., Stringer, A., R., (1968) *Motivation and Organizational Climate*, Harvard University, s.1,101, Boston.
- Lussier RN, Kimball DC. *Sport Management: Principles, Applications, Skill Development*. 1th. edition. South-Western: Harvard Business School Press; 2004.
- Malinowski, Bronislay. 1990. *İnsan ve Kültür*. çev. Fatih Gümüş, Ankara: V yayınları
- Malinowski, Bronislay. 1990. *İnsan ve Kültür*. çev. Fatih Gümüş, Ankara: V yayınları.
- Martins, E. C. And Terblanche, F. (2003). Building Organizational Culture That Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6 (1): 64-74.
- Memari H., Valikhani M., Aghababae Z., Mehdi M., (2013). The effect of positive organizational behavior of the staff on organizational performance, based on the luthans model in public organizations of behbahan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4, 9, 568-583
- Mintzberg, H. (2004). *Management development. Third Generation*, 28-38.
- Moran, E. T. and Volkwein, J. F. (1992). *The Cultural Approach to The Formation of Organizational Climate*, Human Relations, Vol. 45, No.1.
- Mucuk, İ. (2005). *Modern işletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Mumford, M. D. (2000). Managing Creative People: Strategies and Tactics for Innovation. *Human Resource Management Review*, 10 (3): 313-351.
- Newell, S. and Swan, J. (1995). The diffusion of innovations in sport organizations: An evaluative framework. *Journal of Sport Management*, 3(9), 317-337.

- Öcal, H. ve Sarnıç, A. (2017). Dönüştürücü Liderliğin Prososyal Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkileri ve İmalat Endüstrisinde Bir Araştırma, AKÜ İİBF Dergisi, 19/2, 107-125.
- Özgen, H. Yalçın, A. (2006). Temel İşletmecilik Bilgisi, Adana: Nobel Kitabevi.
- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres. Ampirik Bir Yaklaşım, E.Ü. Su Ürünleri Dergisi E.U. Journal of Fisheries & Aquatic Sciences Cilt/Vol. 23, Sayı/Issue (1-2): 75–81.
- Özsoy, Süheyla A., Ergül, Şafak ve Bayık, Ayla (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. İş, Güç, Endüstri Dışkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6 (2),13-19.
- Öztekin, A. (2002). Yönetim Bilimi. Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Polatçı,S.,Özçalık,F.,Cindiloğlu,M.,(2014) Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 7 (3), 1-12.
- Pritchard, R. D. & Karasick, B.W. (1973). The Effects Of Organizational Climate On Managerial Job Performance And Job Satisfaction. Organizational Behavior And Human Performance. Erişim: [<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507373900421>] Erişim Tarihi: 22.05.2014
- Reichheld, F., (1996). The Loyalty Effect: The Hidden Force Behind Growth, Profits and Lasting Value, Boston: Harvard Business School Press.
- Robbins, S. P. Coulter, M. (2002). Management, Seventh Edition, Prentice Hall.
- Robbins, S., ve Judge, T., (2013), Organizational Behavior, Person Education, p:28
- Samen, S. (2008). İşletmelerde Yaratıcılığın Önemi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, S.363-378.
- San-Bayhan, P. ve Artan, İ. (2007). Çocuk Gelişimi ve Eğitimi. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Saraçoğlu, M. Duran, C. (2009).Yaratıcı Girişimcinin Gelişiminde Çevrenin Rolü, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 30, 131-151.
- Schneider, B. Brief, A. P. (1996). Creating a Climate and Culture For Sustainable, Organizational Change Organizational Dynamics, Vol. 24, No.4.
- Shalley, C, Gilson, L. (2000). Matching Creativity Requirements and The Work Environment, Academy of Management Journal, 43 (2), 215-223.
- Soydemir, S., Özdaşlı, K. ve Alparlan, A. M. (2014). Görev-İnsan Odaklı Liderlik Algılamasının Vatandaşa Yönelik Prososyal Hizmet Davranışlarına Etkisi: Kolluk Kuvvetleri Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, XVI(2), 63-81.
- Sunay, H. (2009). Spor Yönetimi, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sunay, H. (2000). Türkiye’de sporun yaygınlaştırılması. Milli Eğitim Dergisi(147). s.:64-66
- Sümer R. Türkiye’de Spor Yönetiminin Tarihsel Gelişimi ve Sporda Demokrasi-1, Ankara 1990.s.38, 39, 46

- Şahin, M, (2006). *Beden Eğitimi ve Spor Sözlüğü*, İstanbul: Morpa Yayınları.
- Şeşen, H. (2011). Örgütte Kuralcılık Ve Hiyerarşi Eğiliminin Liderden Duyulan Tatmine Etkisinde Adalet Algısının Aracılık Rolü Çukurova Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, Sayfa 105-120.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 5.baskı.
- Taggar, S. (2002). Individual Creativity and Group Ability to Utilize Individual Creative Resources. A Multilevel Model. *Academy of Management Journal*, 45: 315-330.
- TC. Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, *Gençlik ve Spor 1990.s.15*
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s 91.
- Thumin, F. J. Thumin, L. J. (2011). The Measurement and Interpretation of Organizational Climate *The Journal of Psychology*, 145(2), 93–109.
- Tortop N, İşbir EG, Aykaç B, Yayman H, Özer MA, 2007. *Yönetim bilimi. Genişletilmiş ve gözden Geçirilmiş 7. Baskı*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, s. 8- 4.
- Wallace, J. Hunt, J. Richards, C. (1996). The Relationship Between Organizational Culture, Organizational Climate and Managerial Values, *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 12, No. 7.
- Wetzels, M., De Ruyter, K., & Van Birgelen, M. (1998). Marketing service relationships: the role of commitment. *Journal of business & industrial marketing*, 13(4/5), 406-423.
- Woodman, R. W. Sawyer, J. E. Griffin, R.W. (1993). Toward A Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*, 18 (2): 293- 321.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçilik, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü, *Yönetim Dergisi*, İstanbul, Sayı 38, ss.7-16.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* Ankara: Detay Yayıncılık, p:50
- Yeşiltaş M., Kanten P., Sormaz Ü., 2013, 'Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama', İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42 (2), 333-350.
- Yetim, A. (2000). Sporun sosyal görünümü. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 63-72.
- Yıldırım, E. (2007). Bilgi Çağında Yaratıcılığın Ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*. 109-120.
- Yıldırım, R. (1998). *Yaratıcılık ve Yenilik, Sistem Yayıncılık Geliştiren Kitaplar Dizisi*, İstanbul: 1.Baskı, Mayıs.
- Yıldırım, V. (2000). *Genel İşletmecilik (1. Baskı)*. Değişim Yayınları, Adapazarı.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22.