

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK
ALGILARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE
İNCELENMESİ: KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlknur SOLMAZTÜRK

İstanbul
Haziran, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ:
KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlknur SOLMAZTÜRK

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Süleyman DOĞAN

İstanbul

Haziran, 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin Protokol kapsamında açılan tezli yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Süleyman DOĞAN



Üye Prof. Dr. Kadir CANATAN



Üye Dr. Öğr. Üyesi Nüket AFAT



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi Küçükçekmece İlçesi Örneği” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandırıldığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

İlknur
İlknur SOLMAZTÜRK

ÖNSÖZ

Araştırmamdaki her aşamada bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Süleyman DOĞAN' a, eğitim alanında dersleriyle bize bir bakış açısı sağlayan çok değerli hocalarıma saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Beni bu günlere getiren Annem Mühübe ÖZÇELİK ve Babam Abdullah ÖZÇELİK' e, bu yorucu süreç içerisinde benden desteklerini esirgemeyen eşim Ahmet Barış SOLMAZTÜRK' e, kızlarım Yağmur Ayça ve Aylin' e teşekkürlerimi sunarım.

İlknur SOLMAZTÜRK

İstanbul-2019



ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ: KÜÇÜKÇEKMECE İLÇESİ ÖRNEĞİ

İlknur SOLMAZTÜRK

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Doç. Dr. Süleyman DOĞAN

Haz-2019, 88 Sayfa

Öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin belirlenerek bu düzeylerin bir takım demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Alan araştırması 2018 yılında İstanbul' un Küçükçekmece ilçesinde bulunan okullardaki 348 öğretmenin katılımı ile yapılmıştır.

Örgütsel Destek Algısı düzeylerini belirlemek için Eisenberger' in orijinal soru formundan yararlanılmış, demografik özelliklerin ölçülmesinde yaş, cinsiyet, medeni durum vb. ifadeler kullanılmıştır. Ölçüm aracının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda 66 kişilik bir pilot çalışma yapılmıştır. Hem pilot çalışma hem de ana çalışma verilerine faktör analizi uygulanmıştır. Soru formundan elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını saptamak amacı ile parametrik olmayan testlerden (Mann Whitney-U, Kruskal Wallis) faydalanılmıştır.

Bulgulara göre öğretmenlerin sınıf mevcutlarına göre ve stajyerlerinin bulunma durumuna göre örgütsel destek algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Öğretmenler, Demografik Özellikler

ABSTRACT

EXAMINING PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT OF TEACHERS IN SCOPE OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS: THE CASE OF KÜÇÜKÇEKMECE DISTRICT

İlknur SOLMAZTÜRK

Master, Education Management and Supervision

Thesis Advisor: Doç. Dr. Süleyman DOĞAN

Jun-2019, 88 Pages

Teachers' perceived organizational support levels were measured and examined whether these levels differ in terms of some demographic variables. The field research was carried out at the schools in Küçükçekmece district of Istanbul in 2018 with participation of 348 teachers.

Eisenberger's original questionnaire's short form were used to determine levels of Perceived Organizational Support. Age, gender, marital status, etc. expressions were used to observe the demographic characteristics,

The reliability and validity analyzes of the measurement tool were performed. In this context, a pilot study was conducted on 66 persons. Factor analysis was applied to both pilot study and main study data. The arithmetic averages of the data obtained from the questionnaire were calculated. Non-parametric tests (Mann Whitney-U, Kruskal Wallis) were used to determine if there was a significant difference between the groups.

As a result of the analyzes, there were significant differences between perceived organizational support levels of the teachers in terms of classroom size, and in case of having an intern.

Key Words: Perceived Organizational Support, Teachers, Demographic Features.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1.Problem	2
1.2. Amaç	2
1.3.Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	5

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1.Örgütsel Destek Algısı	6
2.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri	7

2.3. Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri	8
2.3.1. Örgütsel Destek Teorisi	9
2.3.2. Sosyal Değişim Teorisi	10
2.3.3. Karşılıklılık Normu.....	10
2.3.4. Lider-Üye Etkileşimi.....	11
2.3.5. ERG Yaklaşımı.....	12
2.4. Örgütsel Desteğin Belirleyicileri.....	12
2.4.1. Kişisel Faktörler.....	12
2.4.1.1. Demografik Özellikler.....	13
2.4.1.2. Kişilik.....	14
2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	15
2.4.2.1. Örgütsel Adalet.....	15
2.4.2.2. Yönetici Desteği.....	17
2.4.2.3. Çalışma Ortamı ve Ödüllendirme.....	18
2.5. Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	20
2.5.1. Örgütsel Güven.....	20
2.5.2. Örgütsel Vatandaşlık.....	21
2.5.3. İş tatmini.....	21
2.5.4. Çalışan Performansında Artış.....	22
2.5.5. Örgütsel Bağlılık.....	22
2.6. Öğretmenlik Mesleği ve Algılanan Örgütsel Destek.....	23
2.7. Konu ile ilgili Çalışmaların İncelenmesi.....	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ30

3.1.Araştırmanın Modeli30

3.2.Evren ve Örneklem	31
3.3.Veri Toplama Araçları	32
3.3.1.Kişisel Bilgi Formu	32
3.3.2.Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	32
3.4.Verilerin Toplanması	33
3.5.Araştırma Verilerinin İşlenmesi	33

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI	34
4.1. Demografik Bilgiler	34
4.2.Ölçüm Aracının Güvenilirlik ve Geçerliliği.....	38
4.3.Hipotez Testleri.....	39
SONUÇ.....	45
TARTIŞMA.....	49
ÖNERİLER.....	54
KAYNAKÇA	58
EKLER	71
ÖZGEÇMİŞ	72

TABLÖLAR

Tablo 4.1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	34
Tablo 4.2: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı.....	35
Tablo 4.3: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	35
Tablo 4.4: Örneklemin Mesleki Tecrübeye Göre Dağılımı.....	36
Tablo 4.5: Örneklemin Sınıf Mevcuduna Göre Dağılımı	36
Tablo 4.6: Örneklemin Ebeveyn Olma Durumuna Göre Dağılımı.....	37
Tablo 4.7: Örneklemin Stajyere Sahip Olma Durumuna Göre Dağılımı.....	37
Tablo 4.8: Örneklemin Yöneticilik Görevinin Olması Durumuna Göre Dağılımı..	37
Tablo 4.9: Faktör Analizi.....	38
Tablo 4.10: Güvenilirlik Analizi.....	39
Tablo 4.11: Ölçek ve İfadelerle İlişkin Ortalamalar	39
Tablo 4.12: Cinsiyete Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.....	40
Tablo 4.13: Medeni Duruma Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.....	41
Tablo 4.14: Yaşa Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.....	41
Tablo 4.15: Mesleki Tecrübeye Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.....	42
Tablo 4.16: Sınıf Mevcuduna Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.....	42
Tablo 4.17: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Algılanan Örgütsel	
Destek Ortalamaları.....	43
Tablo 4.18: Stajyeri Olma Durumuna Göre Algılanan Örgütsel	
Destek Ortalamaları.....	43
Tablo 4.19: Yöneticilik Görevine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları..	44

ŞEKİLLER

Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	30
----------------------------------	----



KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal : Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
Akt	: Aktaran
ev	: Çeviren
Ed	: Editör
Sf	: Sayfa
vd	: ve diğerleri

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İnsanların değişen ihtiyaçlarını karşılamaları bazen tek başlarına mümkün olamamaktadır. Bu nedenle kurulan örgütler içerisindeki insanlar, karşılıklı etkileşimde bulunup işbirliği yaparlar.

Örgütsel destek algısı ilk kez Eisenberger ve arkadaşları (1986:500) tarafından ele alınmıştır. İş gören tarafından örgütten görülen destek, örgüte duyulan bağlılık olarak geri döner. (Eisenberger vd., 1990). Bu çalışmada öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri incelemeye tabi tutulmuştur. Öğretmenlik mesleği özünde insanı barındıran, severek ve isteyerek çalışılabilecek, emek isteyen bir meslektir. Yani öğretmenlik emek ister, sevgi ister. Toplum tarafından saygınlık duyulan öğretmenlik mesleği kendine özgü zorlukları içermekle birlikte sevmeden uzun yıllarca devam ettirilemeyecek bir meslektir. Örgütsel destek algısı düşük olan öğretmenlerin, çalıştıkları kuruma olan bağlılık düzeyleri azalmakta, bu durum da öğretmenlerin kurum değişikliği isteyip tayin istemeleri ya da emekliliği gelip çalışmaya devam edenlerin emeklilik istemeleri olası hale gelmektedir.

Bireyin örgütsel destek algısının düzeyi sadece bireysel olarak değil, kurumsal olarak da ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinde azalma görülen öğretmenlerin okuldaki performansı da görülür düzeyde azalmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyindeki bu düşüş kurum olarak okul için olumsuz durumlar ortaya çıkarabilmektedir. Çalışanların örgütsel destek düzeylerine yönelik gerekli ilginin gösterilmemesi durumunda bu sorunun bireysel olmaktan çıkarak toplumsal bir probleme dönüşmesi olasıdır. Konu eğitim alanı ve öğretmenler olduğunda örgütsel bağlılık düzeyinin etkilediği alanın toplum olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin okullarına olan örgütsel bağlılık düzeyleri öğrencilerin öğretmenlik mesleğine olumlu ya da olumsuz duygular geliştirmelerine neden olabilir. Örneğin kurumundan beklediği desteği göremeyen bir öğretmen derslerine mutlu girip işine tam olarak odaklanamayacak, öğrencileri de bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle ki örgütsel destek algısı konusunun okul ve öğretmenler boyutunda incelenmesi önem kazanmıştır.

Okul yöneticilerinin, öğretmenlere göstermiş oldukları destek, kuruma duyulan güven duygusunu arttırıp, kuruma bağlanmayı ve bütünleşmeyi sağlamaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

1.1. Problem

Öğretmenlik mesleği insanı temel alan bir meslektir. Öğretmenlik insan yetiştirme sanatı olarak görülebilir. Özellikle anasınıfı ve temel eğitim döneminde görev yapan öğretmenler, çocukların kendilerine örnek aldıkları, onun gibi olmak isteyip, özindikleri kişilerdir. Eğitim ve öğretim çalışmalarıyla çocuklara bilgi ve beceriler kazandıran öğretmenler, tüm yönleriyle öğrencilerine rol ve model olmaktadır. Olumlu ve olumsuz davranışların kolayca kazanılıp benimsenebildiği temel eğitim döneminde, işini gerçekten severek yapan, çocuklara bunu hissettiren öğretmenlerin bulunması önem kazanmaktadır. Çocuğun geleceğini şekillendirip, yol gösterici olan öğretmenlerin omuzlarında büyük bir sorumluluk vardır.

Eğitimciler yalnızca çocuklarla iletişim ve etkileşim halinde değildirler. İletişim ve sosyal yönü ağır basan bir öğretmen hem velilerle hem idarecilerle hem de toplumsal diğer paydaşlarla sürekli iletişim içindedirler. Sonuç olarak bir eğitimcinin kurumuna olan örgütsel bağlılık düzeyi sadece kendisini değil öğrencilerini, velilerini, yöneticilerini, ailesini ve iletişim içinde olduğu tüm toplumsal kesimi de etkileyecektir.

Bu nedendir ki bu araştırmanın ana problemi öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin ne seviyede olduğunun belirlenmesi ve öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının demografik kontrol değişkenlerine göre göstermiş olduğu değişimin incelenmesidir.

1.2. Amaç

Çalışmadaki amaç öğretmenlerin örgütsel destek algısının belirlenerek demografik özelliklerine göre, örgütsel destek algısı düzeyleri üzerinde bir farklılaşma olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki demografik değişkenler kullanılmıştır.

- Cinsiyet
- Yaş
- Medeni durum

- Meslek tecrübesi
- Çocuğunun olup olmadığı
- Öğrenci (Sınıf) mevcudunun fazla olma durumu
- Yöneticilik görevi olma durumu
- Stajyerinin olması

Öğrenci (Sınıf) mevcudunun fazla olma durumu ve Stajyerinin olması durumu Kurumsal özellikler olarak da değerlendirilebilir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda ve örneklem grubu çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Okullarda görev yapan öğretmenlerin demografik dağılımları nasıldır?
- Öğretmenlerin örgütsel destek algıları hangi düzeydedir?
- Öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri demografik özellikler bağlamında ne ölçüde değişmektedir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı kişinin hem kendisi hem çalıştığı kurum hem de aile yaşamı açısından önem arz etmektedir. Çalıştığı kurumda mutlu olan bir kimse evine mutlu gelecek, aile yaşamında da mutlu olacaktır. Öğretmenlik bilindiği üzere insanlar ile sürekli iletişim halinde olmayı gerektiren ve bir anlamda insan yetiştirme çerçevesinde bir zanaat olarak tanımlanabilir. Kurumu ile sorunlar yaşayan bir öğretmenin çevresindeki diğer insanlara, ailesine, en önemlisi de öğrencilerine karşı tutumları etkilenebilecektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması çalışmaları, sayıca artması ve bu konudaki sorunlara çözüm üretilmesi, geleceğimizin yetişkinleri olacak çocuklarımızın olumsuz etkilenmemesi bakımından oldukça önemlidir. Öğretmenlik insan yetiştirmek ile ilgili bir meslek olduğundan yerli ve yabancı yazında örgütsel destek ile ilgili çalışmalara konu olmuştur. Yapılan bu çalışma öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Yapılan alan yazın incelemesinde görüldüğü üzere örgütsel desteğin incelendiği çalışmalarda demografik öğelerin destek algısı üzerindeki değişimleri hususunda bir fikir birliği oluşmadığı görülmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerde algılanan örgütsel destek konusunda gerçekleştirilen çalışmaların sayıca arttırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışma hayatı yaşamın belirli bir parçasını oluşturmakla birlikte bireylerin çalışma ortamı içerisinde ve kurumları ile olan etkileşimlerinin incelenmesi önemlidir. Bu çalışma da son zamanlarda popülerliği artan örgütsel destek algısı kavramını ele alarak yine toplum açısından önemli mesleklerden biri sayılan öğretmenlik mesleği dâhilinde örgütsel destek algısını incelemesi itibarıyla önem taşımaktadır. Öğretmenlik mesleğine yönelik olarak onların gerek çalışma koşullarının tespit edilmesi ve iyileştirilmesi, gerekse eğitim alanında toplumsal gelişime katkı sağlayacak benzer çalışmaların genel olarak önemli olduğunu ve desteklenmesi gerektiğini söylemek mümkündür.

1.4. Varsayımlar

Bu tez çalışmasının alan araştırması ile ilgili olarak bir takım ön kabuller yapılmıştır. Buna göre:

- Verilerin toplanması amacıyla seçilen örneklemin, genel olarak araştırma evreni içinden seçildiği ve dolayısıyla evrenin görüşleri konusunda çıkarım sağlayabilecek düzeyde olduğu varsayılmıştır.
- Anket formunda yer alan ifadelerin katılımcıların örgütsel destek algısı düzeylerini ve bu düzeylerin demografik özelliklere göre farklılık oluşturup oluşturmadığını gösterebilir niteliktedir.
- Toplanan verilerin, katılımcıların kendi görüşleri olup cevaplarını bu yönde etki altında kalmadan verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Alan araştırması, gerek zaman gerekse maliyetler bakımından belirli bir bölgeyi kapsamakta olup; bu bağlamda aşağıda belirtilen sınırlılıklara sahiptir.

- Araştırma, 2018 yılında gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla ilgili tarih çerçevesinde araştırmaya katılım sağlayan bireylerin o anki algılarını yansıtmaktadır.
- Araştırma İstanbul-Küçükçekmece' de bulunan devlet okullarında çalışan öğretmenleri kapsamaktadır.

1.6.Tanımlar

Çalışanın örgütün varlığını ve takviyesini hissetmesi sayesinde kurumuna karşı bir güven duygusu oluşturması algılanan örgütsel destek olarak tanımlanır. Bir diğer tanıma göre de çalışanların örgüte olan katkılarının örgüt için ne derece önemli olduğu ile ilgili düşünce yapısıdır (Özdevecioğlu,2003;116; Eisenberger,2001).

Algılanan örgütsel destek, çalışan ile örgüt arasındaki imzalanmamış, sadece zihinlerde yapılan karşılıklı bir anlaşma gibidir. Çalışan, örgüt tarafından anlaşıldığını, desteklendiğini, düşüncelerinin önemsenip, işleyişe katılımının sağlandığını gördükçe örgütü daha fazla benimseyecek ve örgüte bağlanacaktır. Böylelikle örgüt için daha verimli çalışacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Örgütsel Destek Algısı

Algılama sözcüğünün kelime anlamı, bireyin çevreden kendisine doğru gelen bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama sürecidir (Erdoğan, 1996:2). Kişilerin çevrelerindeki olayları algılamaları onların hayat tarzlarına, değerlerine, kültürlerine, inançlarına, kişilik özelliklerine göre değişecektir. Bu demek oluyor ki algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir olgudur. Her bireyin içinde bulunduğu örgütteki olayları algılama şekli bu nedenle farklılık gösterecektir. Kimisine göre olumlu ve normal gelen bir durum bir başkasına göre olumsuz ve anormal gelebilecektir.

Kişinin destek görmesi ile ilgili hissiyatı kendisinin içinden gelmekle birlikte bu hissiyatın oluşması ile dışarıdan ya da başkalarından gelen bir takım olumlu bildirimlerin bir sonucu olarak ele alınabilir. Kişinin elde ettiği bu hissiyatın kaynağı sadece bireyler olmayabilir. Bu kaynak eğer kişinin çalıştığı kurumdan geliyor ise bu durumda örgütsel destekten söz edilmesi mümkün olacaktır (Eisenberger vd., 1986:501). Çalışanların en önemli sosyo-duygusal ihtiyaçları arasında aldıkları ücret, sağlık hizmetleri ve toplumsal statü yer almaktadır (London, 1988).

Zagenczyk (2001) ‘e göre destekleyici bir örgüt, çalışanların işleri için gösterdikleri emeklere önem veren, onların mutlu ve huzurlu olmaları ile ilgilenen ve çalışanların örgütsel bağlılığını ortaya koyan bir kavramdır. Diğer bir deyişle bu desteklenme durumu iki yönlü işlemekte ve Malatesta ve Tetrick (1996)’nın belirttiği gibi kurumlar da aynı şekilde bireylere karşı bağlılık hissi geliştirmektedir.

Örgütsel destek teorisyenlerine göre, örgütsel desteğin yüksek olması, çalışanlarda etkili çalışma davranışlarının oluşmasını sağlar (Eisenberger vd. 1997). Her açıdan örgütün desteğini arkasında hisseden, örgüt içinde mutlu olan bir çalışan, işine sınıksız bağlanacak ve işini çok iyi yapıp işinden ayrılmayı düşünmeyecektir. Eisenberger ve arkadaşlarının 1990 yılında yaptıkları çalışmada işyerindeki çalışan personelin örgütlerinin kendilerini destekleyip desteklemedikleri ile ilgili genel inanışlar geliştirdiklerini ileri sürmüşlerdir (Eisenberger vd., 1990).

Buchanan 1974 yılında yaptığı bir araştırmada duygusal bağlılık ile örgütün çalışanları desteklemeleri arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir (Buchanan, 1974:540). Benzer bir araştırma, Meyer, Allen ve Gellatly tarafından da yapılmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir (Meyer vd. 1990).

Örgüt tarafından desteklenen, fikirleri dikkate alınan ve önemsenen bireylerin iş performansı artacak ve böylelikle örgütün iş gücü de artacaktır. Önerileri veya şikâyetleri dikkate alınmayan, düşünceleri dinlenmeyen bireyler kendilerini kabul görmemiş olarak hisseder ve işyerindeki etkileşimleri olumsuz olabilir. (Çakır, 2001:151).Böyle bir iş ortamında çalışanın örgütsel destek algılaması ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığında azalma görülebilir.

Eğer ki bir örgüt içinde problemler yaşıyorsa, bu durum örgüt yöneticisinin çalışanlarına yeterli oranda örgütsel destek sağlamadığı anlamına gelebilir. Böyle bir durumda örgüt yöneticisi üstüne düşen görev ve sorumlulukları gözden geçirmeli, kendine yeni hedefler belirlemelidir (Hersey, Blanchard, 1993:408; Koçoğlu, 2013: 5)

2.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Örgütteki tüm bireylerce ortak bir hissiyatla paylaşılan değerler, anlayışlar ve inançlar örgüt kültürü kavramını oluşturmaktadır.

Schein (1992) ve Daft (2003) tarafından ele aldığı şekliyle örgüt kültürü, hem kurumunun içyapısını birlikte tutmakta, aynı zamanda örgütün dış çevresi ile olan denge ve uyum durumunu da yerine getirmektedir. Bu bağlamda örgüt kültürü çalışanlarca ortaya çıkarılan, aktarılan, öğrenilen ve kurum için faydalı olduğu da tespit edilmiş kurallardır. Çalışanların buldukları örgüte karşı duydukları iyi duygular hem onların çalışma isteğini arttıracak hem de kişisel performansını artıracak bir etken olacaktır (Çetin, Hazır ve Basım, 2013).

Köse ve Gönüllüoğlu' nun (2010) çalışmalarında belirttikleri gibi, çalışanlarını örgütsel olarak destekleyen organizasyonların etkili ve verimli bir çalışma ortamı yaratmak için bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir. Destekleyici örgütlerin bu özellikleri şöyle sıralanabilir.

- Çalışanlarına hak ettikleri değeri verip, onların mutluluğunu önemseyerek, beklentilerini karşılayacak verimli bir çalışma ortamı sağlamalıdır.
- Çalışanların alınan kararlara katılımını sağlayıp özgürce düşüncelerini, eleştirilerini ve önerilerini sunmalarına imkân sağlayan demokratik bir yönetim tarzı benimsemelidir.
- Çalışanlarına karşı adaletli ve yansız davranıp güvenilir bir çalışma ortamı sağlamalıdır.
- Aynı zamanda çalışanların iş güvenliğini ve iş güvencesini sağlamalıdır.
- Örgüt içi iletişimi şeffaf bir şekilde sürdüren ve çalışma ortamı koşullarını iyileştiren bir örgüt olmalıdır.
- Çalışanlarının başarılarını ödüllendirip onlara sürekli öğrenme ortamı yaratmalı ve kişisel gelişimlerini desteklemelidir (Karacaoğlu ve Aslan, 2013).
- Desteleyici örgütlerin bir başka özelliği de iş ortamındaki oluşabilecek anlaşmazlıkları ve çatışmaları önceden öngörüp stres kaynaklarını azaltmalıdır.
- Çalışanların şikâyetlerini dikkate alıp sorunlarıyla birebir ilgilenmelidir. Destekleyici örgütlerde yöneticiler, çalışma ortamında karşılaşılan sorunlara çözümler üretmeye çalışırken, yaptıkları düzenlemelerin çalışanlarla ilgili olup geliştirdikleri insan kaynakları politikalarının çalışanları desteklemesine dikkat etmelidirler (Özdevecioğlu, 2003; Köse ve Gönüllüoğlu, 2010).

2.3. Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Eisenberger'in belirttiği gibi karşılıklılık normu çerçevesinde yöneticiler çalışanların performansıyla ne kadar alakadar olurlarsa çalışanlarda aynı oranda kendi performansını sorgulama eğilimi göstereceklerdir. Bu bağlamda örgütsel destek algısı alanındaki çalışmalar bu çerçevede şekillenmiştir (Eisenberger Web Sayfası, t.y.).

Örgütsel Desteğin özünde kavrama adını veren Örgütsel Destek Teorisi, Sosyal Değişim kuramı ve benzeri pek çok kuramsal kavram ile yakından ilişkilidir. Kavramın ilişkili olduğu bu kuramlar hakkında aşağıda bilgi verilmeye çalışılmıştır.

2.3.1. Örgütsel Destek Teorisi

Rhoades ve Eisenberger'in (1986) yaptıkları çalışmalarında belirttikleri üzere Örgütsel destek teorisi, örgütün, bireylerin gösterdikleri üstün performansın ödüllendirildiği, sosyal ve duygusal gereksinimlerinin karşılandığı, bireylerin örgütlerinin başarısında buldukları payı önemsendiği ve onların rahatını göz önünde bulundurduğu inancını öngörür (Rhoades ve Eisenberger, 1986:500).

Rhoades and Eisenberger (2002)' in farklı araştırmaların sonuçlarına bakarak edindikleri çıkarımlara göre örgütsel destek algısının varsayıma dayalı öncülleri ile (adalet, insan kaynakları uygulamaları ve yönetici desteği), iş tutumları (örneğin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu) ve iş başarısı ile arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışanın örgütsel destek algısı, örgüt yöneticisinin kendisine karşı gösterdiği tutum ve davranışlar çerçevesinde şekil alacaktır. Birey, örgüt içinde kendini ne kadar önemsenmiş, anlaşılmalı, ihtiyaçları karşılanmış ve mutlu hissederse örgüt için daha canla başla çalışacak, böylelikle örgütün devamlılığını sağlamak isteyecektir. Böylelikle örgütteki üst yönetimin hem de çalışan bireylerin iş memnuniyeti artacaktır.

Kraimer ve Wayne (2004)' ın çalışmasında belirttikleri üzere örgütsel destek algısı, uyum, kariyer ve finans destekleri şeklinde ele alınmış olup; bu bölümlerin genel olarak örgütsel destek algısını oluşturmakla birlikte, çalışanlar üzerinde farklı etkileri olabileceği üzerinde durulmuştur.

Okul yönetiminin öğretmene gösterdiği bir takım tutumlar, algılanan örgütsel desteği etkilemektedir. Bu durum, okul idarecileri ile öğretmen arasında, öğretmenin örgütünden görmek istediği desteğin derecesi bakımından bir anlamda anlaşma olarak görülür.

Öğretmenin çalışırken göstermiş olduğu performansı takdir eden veya öğretmenin başına gelebilecek herhangi bir olumsuz durum karşısında okul yönetiminin gösterdiği adaletli tutumlar öğretmenin kurumuna karşı daha istekli olmasını sağlayabilmektedir. Eisenberger ve Huntington, 1986 çalışmalarında bahsettikleri üzere Algılanan destek, örgütün yükselmesi için gösterilen ekstra performansın ödüllendirileceğine yönelik çalışandaki beklentiyi artıracaktır (Eisenberger ve Huntington, 1986).

2.3.2. Sosyal Değişim Teorisi

Algılanan örgütsel desteğin temelinde 1964 yılında Blau tarafından geliştirilen sosyal değişim teorisi bulunmaktadır (Derinbay, 2011). Sosyal değişim kuramındaki anlayışa göre yöneticiler ile kurum çalışanları arasında bir tür değişim olarak ifade edilebilecek beklentiye dayalı karşılıklı bir ilişki yatmaktadır.

Kurumdan gösterilmesi beklenen maddi ve manevi ödüllere göre çalışanlar iş performanslarını ve işleri ile ilgili çabalarını şekillendirirler. Kurumunu sahiplenip, işini emek harcayarak yapan ve işi için çaba sarf eden çalışanları, yöneticiler takdir edip ödüllendirerek aralarında güven duygusunu temel alan bir değişim yaşarlar (Çakar,2009; Derinbay,2011; Gürbüz,2012).

Hellman 2006, çalışmasında belirttiği üzere, kurum içerisindeki sosyal değişimin sağlıklı bir şekilde devam etmesi işverenin çalışanların iş huzurunu sağlama uğraşısına ve bunun çalışan tarafından fark edilip doğru algılanmasına bağlıdır.

Bu bağlamda, ödüllendirme ve ücretler, iş zenginleştirme, işe özendirme ve örgüt politikaları üzerinde söz sahibi olma gibi olumlu iş koşullarının kurum tarafından gönüllülük esasına dayanarak yapıldığı görüşü çalışanlarca benimsenmelidir.

Bu durumun örgütsel destek algısına olan katkısı, işçi buluşmaları, sendika görüşmeleri veya zorunlu iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri gibi dış etkenlerden daha fazla olacaktır (Shore ve Shore, 1995; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 1).

2.3.3. Karşılıklılık Normu

Gouldner tarafından 1960'lı yıllarda ileri sürülen bu düşünceye göre “Bireylerin ulaştıkları faydalara karşılık olumlu davranış göstermesi” temel alınmıştır. Yani insanlar kendilerine iyilik yapanlara aynı şekilde iyilik yaparak karşılık verirler (Karakurt,2012; Derinbay, 2011). Gouldner'ın söylediğine üzere Karşılıklılık normu çalışanın kişisel bazı özelliklerine ve ortaya çıkan olayın durumuna göre değişiklik gösterebilir.

Kurum içerisinde çalışanlar ile yöneticiler birbirlerine bağımlıdırlar. Karşılıklılık normuna bağılı olarak çalışanlar kurum için gösterdikleri çalışmalar için ödül almayı beklerken; yöneticiler de çalışanlarını takdir edip ödüllendirir, böylece çalışanların kuruma bağılı olup işlerini iyi yapmaları beklentisi içinde olurlar (Hellman, 2006).

Çalışanın örgütten gördüğü desteğı algılama biçimi kişinin ihtiyacına bağılı olarak değer alır ya da değerini kaybeder (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010:4). Algılanan örgütsel destek ile okuldaki öğretmenlerin artan performanslarının kurum tarafından fark edileceğine ve takdir edileceğine inanacaklardır. Bunun sonucunda, hem örgüt hem de çalışanlar istenen çıktılara ulaşacaklardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699).

Anlaşılacağı üzere, bir örgütteki bireyler kendilerine yardım edenlere, onlara yardım ederek karşılık vereceklerdir. Örgüt içerisinde adaletli ve tarafsız bir yönetim anlayışına sahip bir yöneticiyle birlikte olan iş gören karşılıklılık normu gereğı o da bir karşılık da bulunma isteğı hissedecektir (Gürbüz, 2006: 53).

2.3.4. Lider-Üye Etkileşimi

Lider-üye etkileşimi konusu, en ilgi uyandıran teorilerden biri olarak görölmektedir (Gerstner ve Day, 1997: 827).

Lider-üye etkileşimi kavramında, yöneticilerin kendilerine daha yakın hissettikleri çalışanlarla aralarında diğerlerinden farklı tarzda ilişkiler oluşmaktadır. Bu ilişkilerin niteliğı hem kişisel hem de örgütsel çıktıları etkilemektedir (Özutku vd., 2008: 1).

Lider-üye etkileşimi yaklaşımında çalışanlar, iş ortamındaki performansına karşılık bir ödül beklentisi içine girerler. Örgütteki çalışanlar ile örgüt yöneticisi arasındaki ilişkinin iyi olması hem yöneticinin çalışanına karşı her türlü desteğı göstermesine hem de çalışanın örgüt tarafından desteklendiğı hissini arttırır (Karakurt, 2012).

Daha üst düzeyde kaliteli lider-üye etkileşiminde ise lider, çalışanların kişisel gelişimlerini desteklemekte ve onlarla birebir ilişki içerisinde olmaktadır (Liden ve Graen, 1980: 451-452).

Okul yöneticilerinden destek gören öğretmenlerin kuruma karşı duydukları güven artarken kuruma olan bağılılığı ve kurumlarıyla özdeşleşmeleri daha kolay olacaktır. Bu nedenledir ki yöneticilerin öğretmenleri desteklemeleri zorunluluk haline gelmiştir (Özdevecioğlu, 2003).

2.3.5. ERG Yaklaşımı

ERG yaklaşımı kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine olan benzerliği ile dikkat çekmektedir. Varolma (existence), ait olma-ilişki (relatedness) ve büyüme-gelişme (growth) kelimelerinin baş harflerinden oluşur. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır(Koçel,2007:491). Buna göre önce en temel ihtiyaçlar karşılanmalı, daha sonra üst düzey ihtiyaçların doyumu sağlanmalıdır.

Alderfer tarafından 1972 yılında ortaya konulan ERG yaklaşımına göre de çalışanlar için gereksinimleri ön plandadır (Koçel, 2007; Torlak, 2008). Erg Kuramında, öncelikle çalışanların en temel ihtiyacı olarak kabul edilebilecek ekonomik beklentisi karşılanmalıdır. Bu sayede çalışanın aidiyet-ilişki kurma ihtiyacı ya da kendini geliştirme ihtiyacı geri planda kalmayacaktır. Çünkü maddi olarak hak ettiğini alamayan çalışan kendisini geliştirme gibi bir çaba da sarf etmeyecektir (Köse, 2015).

2.4. Örgütsel Desteğin Belirleyicileri

Kişinin algısını etkileyen çok sayıda faktör sıralamak mümkündür. Örgütsel destek algısı da kişinin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği bir algı olması itibariyle aynı şekilde çok sayıda faktör tarafından etkilenmesi olasıdır. Yazında örgütsel destek algısını etkileyen etkenlerin başlıca iki bölümde ele alındığını söylemek mümkündür. Bunlar kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılmıştır (Karakurt, 2012; Yüksel, 2006: 12).

2.4.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel desteğin algılanmasında, çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleri farklılıklara neden olabilmektedir. Aynı yerde yapılan bir iş, bir çalışan açısından örgütsel destek algısını çok yüksek düzeyde oluşturmaktayken bir diğer çalışanda daha düşük düzeyde bir örgütsel destek algısı oluşturabilir. Bireyin örgüte ilişkin algıladığı örgütsel destek, onun kişilik özelliklerinden etkilenebilmektedir (Kaplan, 2010). Alan yazında yapılan çalışmalarda çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, örgütteki hizmet yılı gibi faktörlerin örgütsel destek algılarını etkilediğini göstermiştir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010).

2.4.1.1. Demografik Özellikler

Yaş Aralığı: Diğer demografik kontrol değişkenlerinde olduğu gibi yaş da kişilerin algıları üzerinde her zaman belirleyici anlamlı bir etki oluşturmamaktadır. Örgütsel destek algısının kurum çalışanlarının yaşlarına göre değişip değişmediğini inceleyen geçmiş çalışmalara da bakıldığında (Hellman, 2006; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Derinbay 2011; Yoshimura, 2003; Kalağan 2009), algılanan örgütsel desteğin yaşa bağlı olarak değişim gösterdiğine yönelik bulgular mevcuttur. Ancak bu ilişkinin yönü her çalışmada aynı çıkmamaktadır. Diğer bir ifade ile bazı çalışmalarda yaş arttıkça örgütsel destek azalmakta bazılarında ise artmaktadır. Bu durum örgütsel desteğin artış veya azalışını etkileyen çalışılan kurum, yapılan işin niteliği, konusu edilen meslek grubu vb. başka etkenlerin olduğunu da göstermektedir. Çalışanların kaç yaşında olduğu ile örgütsel destek arasında bir bağlantı olduğu, ancak bazı araştırmalarda yaş arttıkça örgütsel desteğin arttığı; bazı araştırmalarda da yaş arttıkça örgütsel desteğin azaldığı belirtilmiştir.

Cinsiyet: Cinsiyet farklılığının çeşitli algılar üzerinde etkili olduğuna yönelik çalışmalar mevcuttur. Cinsiyete göre oluşan farklılıkların ancak her zaman aynı şekilde anlamlı olmadığı da yazında görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyetin anlamlı bir farklılık yarattığına dair genel geçer bir varsayım yapmak zor olacaktır.

Bunun yerine ilgili örneklem üzerindeki istatistiki bulgulara göre yorum yapılması daha doğru olacaktır. Örneğin Khalifa ve Zaki (2017) gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel destek ve eşit maaş miktarı arasındaki ilişkide cinsiyetin belirleyici olduğundan söz etmektedir. Hofstede (2001) ve Vaskova (2006) çalışmalarında cinsiyetin maaş beklentisi vb. kimi konularda belirleyici olabileceği belirtilmektedir.

Örgütsel bağlılık gibi farklı örgütsel davranış konularında da cinsiyetin farklılık oluşturduğuna dair bulgular içeren çalışmalar bulunabilir (Ferreira, 2007; Becker, 1960). Tüm bu yaklaşımların özünde kadınlar ve erkekler arasında genel olarak eşitlik, adalet, beklentiler vb. düşüncelerde farklılık olduğu görüşü yatmaktadır (Brockner ve Adsit, 1986).

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyinin artması ile kişinin kuruma olan bakış açısının değişimine yönelik yazında çalışmalar mevcuttur. Kişi bilinçlendikçe ve aldığı eğitim ile bilgi düzeyi arttıkça işinden ve yaşamından beklentileri de farklılaşmaktadır. Bu çerçevede gerek kariyer düşüncesinde, gerek işinden beklediği maaş, statü vb. özellikler değişebilmektedir. Örneğin Varoğlu (1993) belirttiği gibi öğrenim düzeyi arttıkça kişinin kurumuna olan bağlılığı azalmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel desteğin algılanışı da benzer şekilde değişmesi muhtemeldir. Genel görüşün aksine he zaman eğitim düzeyinin anlamlı sonuçlar ortaya çıkarmayabileceği (Cohen, 1998), kişinin algı düzeylerindeki değişimin farklı örneklem gruplarında, farklı zaman dilimlerinde değişebileceği de göz önüne alınmalıdır.

Tecrübe: Yaşlanan iş gücü ile ilgili olarak yapılan bir takım çalışmalarda (Armstrong ve Ursel, 2009; Herrbach vd., 2009) yeni şeyler öğrenebilmelerinin önü açılan tecrübeli ve eski çalışanların kurumlarında kalma ve çalışmaya devam etme eğiliminde oldukları belirtilmektedir. Bilindiği üzere örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve kariyerinden memnuniyet duyma; örgütsel desteğin sonucunda oluşmaktadır. Yeni şeyler öğrenme konusunda desteklenen çalışanın örgütsel destek algısının artması muhtemeldir.

Dolayısı ile kişinin tecrübesi ile örgütsel destek algısı arasında doğru yönlü bir orantı oluşması beklenmektedir. Elbette bu ortamın oluşması için kurumun da destekleyici özellikleri barındırması gerekmekte olup tecrübeli çalışanların destek algılarının düşük olması durumunda kurumsal açıdan bir takım eksikliklerin gözden geçirilmesi de faydalı olacaktır.

2.4.1.2. Kişilik

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki kişilik özellikleri, bireyin iş ile ilgili başarısını belirleyebilmektedir (Sarnswang, 1995). Örgütsel destek algısı bireyin kendisinin geliştirdiği bir algı düzeyi olduğu için, aynı çalışma ortamı ve aynı kurum içerisinde benzer görevi yapan çalışanların dahi örgütsel desteği farklı algılamaları muhtemeldir. Örgütsel destek hem içsel hem de dışsal etmenler ile şekillenmektedir.

Dolayısıyla kişilik örgütsel desteğin hissedilmesinde önemli bir içsel etmendir. Örneğin bir çalışma arkadaşı için kurumunun aldığı bir karar destekleyici bir özellik olarak algılanırken aynı karar o birey için olumsuz algılanabilir. Salgado (1997) çalışmasında vurguladığı gibi kişiliğin, bireyin işi ile ilgili olarak yarattığı etki popüler olarak tartışılmaktadır.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel destek ile ilgili faktörlerin Rhoades ve Eisenberger, (2002) 'nin belirttiği gibi üç başlıkta toplandığını söylemek mümkündür.

2.4.2.1. Örgütsel Adalet

İnce ve Gül (2005) ve Kaneshiro, (2008) tarafından vurguladığı gibi çalışanların iş yükleri, çalışma saatleri, çeşitli yetkiler ile donatılmaları, aldıkları maaş, gösterilen yüksek çaba karşısında alınan ödüller ve iş yerinde adil olarak davranılması gibi pek çok değişkenin kurum tarafından hangi koşullarda belirlendiği, bu kararların nasıl alındığına yönelik bir takım olumlu veya olumsuz hissiyat ve fikirlerin çalışanların zihninde oluşmasıdır.

Luthans (1981:197) tanımında vurguladığı gibi örgütsel adalet kavramının özü Adams' ın eşitlik kuramına uzanmaktadır. Yani bireyin başarılı bir çalışan olabilmesi ve çalıştığı kurumda doyuma ulaşabilmesi aslında kurumdaki işleyiş ve kaynakların yönlendirilmesi ile ilgili sahip olduğu hakkaniyet düşüncesinde bağlıdır (Greenberg, 1990; Eisenberger,2002).

Bu tanım çerçevesinde hiç şüphesiz ki örgütsel adalet örgütsel destek ile yakından ilgilidir ve aralarında doğru orantılı bir ilişki vardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708).

Aydın ve Kepenekci (2008) tarafından belirttiği gibi örgütsel adalet, çalışanın işi ile ilgili yeterli doyuma ulaşması ve bununla beraber kurumun da verimliliğinin istenilen düzeyde sağlanması yönünde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Örgütsel adalet, kaynakların dağıtılması ve kurum tarafından alınan kararların eşitlik ilkesine bağlı olmasından yola çıkılarak iki alt boyutta incelenebilir. Bu boyutlardan bir tanesi dağıtımsal adalettir. Adından da anlaşılacağı üzere dağıtımsal adalet kurumdaki kazancın ve diğer kaynakların dağıtılmasında adaletli olmayı belirtmektedir. İşlemsel adalet ise kurum tarafından alınacak her türlü kararın belirli bir ilkeye dayanması ve her kurum çalışanı veya benzer her durum için aynı kararın verilmesi gerektiği ile ilgilidir (Eisenberger vd., 2004: 209).

Bu bağlamda dağıtımsal adalet düşüncesi arttıkça çalışanlar açısından da durumlar olumlu yönde değişecektir. Özellikle iş yerinde daha çok çalışan daha fazla performans gösteren çalışanlar daha fazla ödül almaya hak kazanırken, daha az performanslı çalışanlar ise daha az ödüle layık görüleceklerdir (Rhoades vd., 2001: 826).

Shore ve Shore (1995) çalışmalarında belirttiği üzere kurumdaki kaynakların adaletli bir şekilde dağıtımının yapılması sonucunda kurum çalışanlarının örgüte karşı hissettikleri destek algısı pozitif yönde artış gösterecektir. Eğitim kurumlarında örgütsel destek algısını etkileyen en önemli faktör kuruma karşı duyulan güven algısıdır (Hoy ve Tarter, 2004).

Ayrıca Hoy ve Tarter (2004) tarafından vurgulandığı gibi okuldaki öğretmenlerin ve yöneticilerin kendilerini huzurlu, mutlu ve rahat hissetmeleri okul girdi ve çıktılarının karşılıklı güven algısı içermesiyle mümkündür. Böylelikle eğitimin daha verimli olmasını beklemek olasıdır.

Polat'ın (2009) çalışmasında bulduğu verilere bakılırsa, okul çatısı altında toplanan tüm kişilerin (okul müdürü, öğretmen, yardımcı personel, öğrenci ve veli) kuruma karşı güven algısının ortaya çıkmasında en etkili faktör örgütsel adalet algısıdır. Okul yönetiminin kurumdaki tüm çalışanlara eşit yaklaşması ve adaletli davranışlar sergilemesi, çalışanların kuruma ve yöneticilere karşı saygın davranışlar göstermesini sağlamak ve güven duygusunun gelişmesini perçinlemektedir (Polat,2009).

Okul yöneticilerininin sahip olması beklenen yönetim bilimi becerisi ve kurum içinde gösterdiği örgütsel davranışına bağlı olarak, bireysel ve örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi mümkün olacaktır (Açıkgöz, 2009).

2.4.2.2. Yönetici Desteği

Yönetici, yönetim işini gerçekleştiren kişi olarak tanımlanırken, aynı zamanda kurumdaki çalışanların iş yapma isteklerini ve çalışma kararlılıklarını arttırmak için çaba sarf eden kişidir. Bireyin birinci amirinden görmüş olduğu destekleyici hareketler, yönetici desteği olarak adlandırılmaktadır (Yoon ve Lim, 1999). Bu sebeptendir ki kurumdaki yönetici, kurumdaki diğer tüm çalışanların saygınlığını ve güvenini kazanan kişidir (Taşçı ve Eroğlu, 2008: 26).

Çalışanları işleri ile ilgili olarak yüksek performans göstermeleri onların tüm beklenti ve ihtiyaçlarının yönetim tarafından karşılanmasına bağlıdır. Bunun için çalışanlar ile yönetici arasında olumlu düzeyde bir iş ilişkisi olmalıdır.

Giray ve Şahin (2012) tarafından belirtildiği üzere, yönetici desteğini oluşturan en temel öğeler olarak saygı, karşılıklı güven duygusu ve yöneticinin çalışana yardımcı olma istekliliği olarak sıralanabilir.

Yönetim desteği, sadece çalışanı değil aynı zamanda kurum yönetimini de ilgilendiren ve bu iki unsur arasındaki ilişkiyi tanımlayan bir kavramdır (Wayne, Shore ve Liden, 1997).

Dolayısıyla yönetici desteğinin var olduğu bir kurumda, çalışanın kendisini geliştirmesi için gerekli ortamın oluşmasına imkân sağlanır. Bu sayede çalışan işini daha fazla sahiplenir, işine gösterdiği gayret artar ve işiyle daha fazla alakadar olur (İşcan ve Karabey, 2007: 105). Kurum yöneticisi, destekleyici bir yönetici ise çalışanın düşüncelerine önem verir onları dinler ve değerlendirir, çalışanın ihtiyaçlarına karşı duyarlı olur.

Çalışanlar, örgüt içinde yaşadığı herhangi bir adaletsizlik karşısında yöneticisinden olumlu bir destek görmek isterler. Eğer ki bekledikleri desteği görürlerse bu durum onları olumlu yönde etkiler ve yöneticisine karşı güven duygusu beslemesine neden olur (Organ, 1988). Yoon ve Lim, (1999) bireylerin iş başarılarının artmasında yöneticilerinden aldıkları olumlu desteğin etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Anlaşılabacağı üzere, algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek algısının artması, doğru orantılıdır. Konu ile ilgili olarak Eisenberger vd. (2002) yaptığı çalışmada algılanan örgütsel destek ile yönetim desteği birbiri ile bağlantılı olup aralarında büyük oranda pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Galinsky, Bond ve Fredman (1986) araştırmalarında, bireylerin kendisini çalışırken daha mutlu hissetmesinin ancak yöneticisini destekleyici bir yönetici olarak algılaması ile mümkün olabileceğini belirtmişlerdir.

2.4.2.3. Çalışma Ortamı ve Ödüllendirme

Shore ve Shore (1995) gerek çalışma ortamına dair özelliklerin gerekse ödüllendirme unsurunun günümüzde önemli bir yere sahip olan insan kaynakları uygulamalarının bir bölümü olduğunu ileri sürer.

Örgütsel ödüller ve iş koşullarının içinde barındırdığı kavramlar, ödüllendirme, tanınma, maaş, işte yükselme, iş güvenliği, özerklik, rol stresi, eğitim ve örgütün büyüklüğü gibi kavramlarla ilgilidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Dolayısıyla bireylerdeki hem ödüllendirme ile ilgili hem de çalışma koşulları ile ilgili algının birbiri ile yakın ve ilişkili olduğunu söylemek mümkündür.

Algılanan örgütsel desteğin seviyesini, insana yatırım olarak görülen ve çalışanlara değerli olduğunu hissettiren insan kaynakları uygulamaları, etkilemektedir (Zagenczyk, 2001: 21). Mesleğinde kariyer sahibi olma imkânı, yüksek ücret, verilen ödüller çalışanın örgüte katkılarını olumlu yönde etkilemekte ve algılanan örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır (Kalağan, 2009).

Ödül, çalışanın işteki verimliliğini arttırmak ve gösterdiği fazla performans karşılığında onu desteklemek adına kullanılan bir araçtır (Balcı, 2002:137). Kullanılan ödüller kişisel özellikler dikkate alınarak oluşturulmalı, kişinin işinden ne beklediği anlaşılıp buna göre bu beklentiyi karşılayacak ödüller hazırlanmalıdır (Schermerhorn, 1996: 145). Diğer bir açıdan Wallece (1995) tarafından belirtildiği gibi ödüllerin dağıtımını adaletli ve yapılan işe göre yeterli ise birey örgüte karşı daha fazla bağlılık gösterecek veya bağlanma konusunda bir zorunluluk hissedecektir.

Eğitim kurumlarında ya da farklı bir ifade ile öğretmenlere yönelik olarak da ödüllendirme çalışmalarından söz edilebilir. Öğretmenlerin ödüllendirilmeleri sadece parasal bir öğe ile sağlanmamaktadır. Öğretmenlik meslek itibarı ile sanatsal bir yaklaşımı da içerdiğinden öğretmenlere yönelik ödüllerin manevi yönlerinin de olması gerekmektedir. Örnek olarak işini iyi yapan bir eğitimcinin farklı sorumluluklar alması, güven telkin ettiğinin hissettirilmesi anlamlı bir ödül olacak hem de eğitimci için de kendisini ileriye yönlendirecek motivasyonu da sağlayacaktır. Bununla birlikte bir eğitimcinin aldığı fiziki ödüller takdir belgesi, plaket vb. aynı şekilde fiziki varlığından ziyade manevi açıdan bir ödül olarak algılanmakta ve etkili olmaktadır.

Çalışma koşulları açısından bakıldığında özellikle iş güvenliği, serbestlik veya otonomi, stres düzeyleri vb. iş koşullarını tanımlayan özellikler olarak düşünülebilir.

Kurumların temel kaynağı hiç şüphesiz ki insan kaynağı veya insan unsurudur. İnsan kaynakları tanımı da bir kurumdaki çalışanlara dair gerçekleştirilen tüm uygulamaları kapsamaktadır. Dolayısıyla insan kaynakları uygulamaları bireyin çalışma ortamı içerisindeki koşulları da iyileştirmek ve bireyin işyerindeki performansını arttırmak konularından yükümlüdür. Uğur (2017) tarafından da vurgulandığı üzere klasik yönetim düşüncesi çerçevesinin dışına çıkılması, kişinin birer makine parçası değil değer yaratma sürecinin ana unsuru olduğunun bilincinde hareket edilmesi önemlidir. Yapılan iyileştirme uygulamaları çerçevesinde çalışma koşullarından memnun mutlu ve huzurlu bireyler daha fazla performans göstermekte ve kurumlarına da aynı şekilde daha çok katkı sağlamaktadırlar (Sabuncuoğlu, 2011).

Çalışma ortamının koşullarının iş tatminini etkilediğı olası bir durumdur. Bu koşullar ne olabilir dersek, iş yerinin sıcaklığı, ortamın nemi, mekanın havalandırması, aydınlatması ve iş yerinin gürültü durumu, çalışma süreleri vb. olarak sıralanabilir. (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60).

Feldman ve Hugh (1986) tarafından vurgulandığı gibi çalışma koşulları bireyler için önemli bir etmen olmakla birlikte, kişilerin üst yöneticilerine olan güven düzeyleri yeterli ölçüde sağlanmadığı müddetçe yine de bir iş tatmininden söz edilmesi mümkün olmayacaktır. Diğer bir ifade ile kişinin kurumuna karşı geliştirdiğı olumlu algı düzeylerinin oluşmasında sadece olumlu çalışma koşullarının varlığı yeterli değildir. Güven mekanizmasının tesisi de önemlidir.

Geçmiş çalışmalarda sıkça bahsedildiği üzere manevi değerlerin korunması adına bireylerin çoğu zaman çalışma koşullarını göz ardı ettikleri görülmektedir. Tıpkı Maslow' un hiyerarşisinde olduğu gibi güven en tabanda yer almakta fiziki koşullar da onun üzerine inşa edilmektedir. Diğer bir ifade ile yönetime duyulan güven duygusunun fiziksel şartlardan daha önemli olduğu görülmektedir (Erdil vd. 2004).

2.5. Örgütsel Desteğin Sonuçları

Yapılan literatür araştırmasında görüldüğü üzere, bireyin işi ile ilgili olarak geliştirdiği tutum ve davranışlar örgütsel desteğin etkisi altında kalmaktadır. İşine olan bağlılığı, memnuniyeti, işteki çalışma azmi, iş stresi ve iş değişikliği yapması algılanan örgütsel destek ile yakından ilgilidir. Eğer ki bir çalışan işinde ne kadar mutluysa, gösterdiği iş başarısı da o kadar yüksek olmaktadır(Özbek ve Kosa,2009).

Eisenberger ve Rhoades (2002) çalışmalarında örgütsel desteğin, çalışanın işi için gösterdiği gayretler üzerindeki olumlu etkilerini sıkça vurgulamaktadır. Araştırmalar, gösteriyor ki örgütsel destek algısı yükseldikçe çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışlarında (Köse, 2015) ve örgüte olan bağlılığında da aynı yönde artış olacaktır. Örgütsel destek algısı yüksek birey işine geç kalmamakta ve Akıncı (1998)' in de belirttiği gibi kurumsal bağlılığı arttığı için bununla birlikte iş performansı da artarak işten ayrılma riski azalmaktadır. Tüm bu iyileştirmeler genel olarak kurumun sunduğu hizmetin kalitesini arttırmaktadır.

Örgütsel desteğin olumlu yönde hissedilmesinin bir diğer önemli sonucunun çalışanın stres düzeyi üzerinde olumlu etkisi olduğu; örgütsel bağlılık ve vatandaşlık düzeylerindeki artışın yanı sıra iş doyumunu da sağladığı söylenebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.5.1. Örgütsel Güven

Yukarıda bahsedilen sonuçların ortaya çıkmasında algılanan örgütsel desteğin katkı sağladığı düşünülen unsurlardan birisi örgütsel güvendir. Örgütsel güven, çalışanın yöneticisine ve kurumuna karşı duyduğu güven ve destek duygusudur. Güven aynı zamanda, karşı tarafın aynı şekilde dürüst ve bağlı olacağına dair bir ön kabuldür (Ribbers, 2009:7).

Güven oluşmadığı sürece bilindiği üzere karşılıklı sağlıklı bir iletişimden söz edilemez. Çalışanlar algıladıkları örgütsel destek ile birlikte kurumları ile güven çatısı altında bir ilişki kurma fırsatı elde ederler. Yazında ele alındığı üzere güven ortamının oluşması çalışanın yaratıcı yönünü ortaya çıkarmakta ve performansını arttırmaktadır (Whitener, 2001; Özdevecioğlu, 2003; Karakurt, 2012). Akalın (2006: 43) yaptığı araştırmasında insan kaynaklarına yönelik çalışmaların örgütsel destek, örgütsel güven ve örgüte bağlılığı etkilediğini belirtmektedir.

2.5.2. Örgütsel Vatandaşlık

Bateman ve Organ'ın 1983 yılındaki çalışmalarında ortaya atılan bu kavram, özünde bir çalışanın görevine gerektirdiğinin yanı sıra kurumunu daha iyi bir noktaya taşımak amacıyla fazladan özveri göstermesi ve bu amaca yönelik davranışlarda bulunmasıdır. Podsakoff vd. (2000)'in belirttiği gibi bu davranışlar kişinin içinden gelerek, isteyerek (Sezgin, 2005) yaptığı davranışlardır ve kendi özgür iradesine bağlıdır.

Birey kendisinden yapması beklenmediği halde bir takım davranışlarda bulunmaktadır. Örneğin iş yerinde fazladan mesai yapmak, yeni işe başlayan bir arkadaşına destek olmak, bir işi tamamlamak için şahsi aracını kullanmak vb. sayılabilir.

2.5.3. İş tatmini

Tatmin kavramsal olarak bir tutumu, bir konu hakkında yeterli düzeye erişilmesi, istenen noktaya getirilmesini ifade etmektedir. İş tatmini veya iş doyumunu da kelime kökünden de anlaşılacağı üzere kişinin işine yönelik olumlu (Eğinli, 2009: 36) tutumudur (Griffin ve Moorhead, 1986). Kişinin işi ile ilgili olarak istediği noktaya, seviye veya düzeye ulaşmasıdır. İş tatmini, kişinin işinden beklentileri ile mevcut işinin sahip olduğu özelliklerin birbiri ile uyuşması durumunda ortaya çıkan memnuniyet durumudur (Akıncı, 2002:2). İşin tamamlanması sonucunda duyulan duygusal ve bedensel rahatlama da iş doyumunu olarak belirtilebilir (Keser, 2005).

Kalağan (2009:30) çalışmasında belirttiği gibi örgütsel desteğin var olması çalışanın bir takım sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamakta, kişinin işine verdiği emeğe karşı alacağı yeterli düzeyde bir getirinin var olduğunu bilmesi de iş doyumuna katkı sağlamaktadır. İş doyumunu ise hem bireyin kendi kariyer amaçlarına ulaşmasında hem de kurumun kendi amaçlarına ulaşmasında önemli bir etmendir (Kayıkçı, 2005).

Kuruüzüm ve Çelik (2005) çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumunu incelemişlerdir. Buna göre iş doyumunu, yönetim kademesine bağlı olarak geliştirmektedir. Dolayısıyla kurumunda yönetim desteğini hisseden öğretmenlerin iş doyumları da artış gösterecektir.

2.5.4. Çalışan Performansında Artış

Örgütsel desteğin ve buna bağlı olarak geliştiği düşünülen örgütsel sonuçlar ışığında hiç şüphesiz ki çalışan performansının artış göstereceği beklenmektedir. Özellikle yetki devrinin de etkisi ile kendisine karar alabilme yetisi kazandırılan çalışanlar bu gücü de arkalarına alarak daha büyük işlerin üzerinde gelme eğilimi göstereceklerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.5.5. Örgütsel Bağlılık

Altınöz ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki vurgulanmaktadır. Buna göre örgütsel desteğin artması örgütsel bağlılığı da aynı şekilde olumlu yönde arttıracaktır. Örgütsel bağlılık ise çalışanın performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Gül ve İnce, 2005). Dolayısıyla örgütsel desteğin çalışanın performansını dolaylı olarak da arttırdığını söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılığın literatürde çok fazla tanımının olduğunu söylemek mümkündür (Barutçugil, 2004:142). Bu tanımlardan bazıları şöyle sıralanabilir. Wiener (1982) çalışmasında bireyin örgütünün amaçlarına uygun davranışlar sergilemesi ve çalıştığı örgüte olumlu değer yargıları yüklemesi şeklinde ifade eder(Wiener,1982:124).

Aktay (2010) ise örgütsel bağlılığı, kişinin örgütten kopmak istemediği için örgüt içinde çok fazla çalışma azmi göstermesi olarak, ifade etmektedir (Aktay,2010:32). Örgütsel bağlılık kavramında birey ve örgüt arasındaki ilişkinin niteliği, tüm tanımlarda bahsi geçen ortak bir noktadır (Cengiz, 2001). Bununla birlikte örgütte bağlılık konusu kapsamında, kişinin kendisini örgütün değerli bir üyesi olarak görmesi, örgütün amaç ve değerlerini kendi ile özdeşleştirip örgüte bütünleşmesi ve her zaman örgüt için ekstra çaba gösterme eğiliminde olması öne çıkan diğer önemli hususlardır.

2.6.Öğretmenlik Mesleği ve Algılanan Örgütsel Destek

Eğitimin günümüze kadar gelen en yaygın tanımı R. W. Tyler tarafından yapılmıştır. Eğitim aracılığıyla kişiye ne kadar çok istendik davranışlar kazandırılırsa kişinin içinde bulunduğu topluma uyum sağlamasının o kadar başarılı olacağı söylenebilir. İnsanların birbirleri ile uyum içinde uygarca yaşamaları eğitim sayesinde gerçekleşebilir.

Acar (2002) tarafından vurgulandığı üzere ülkeler eğitim sayesinde kalkınıp, gelişebilir; çağa ayak uydurarak ilerleme sağlar ve geleceğini şekillendirebilir. Dolayısıyla eğitim politikaları ve bu politikaların doğru şekilde planlanıp uygulanmasının önemi büyüktür. Eğitim politikalarının ana uygulayıcıları olarak öğretmenler bu sürecin en çok emek veren ve önem taşıyan unsurlarıdır.

Öğretmenlik insan yetiştirme sanatıdır. Öğretmenlik mesleği temelinde insanı barındıran sürekli gelişen ve yenilikleri takip edip zamana ayak uyduran, kısaca yaşayan bir meslektir. Çağa uyum sağlayan ve sürekli değişiklik gösteren eğitim programları çerçevesinde öğretmenlerin rolleri de sürekli değişmektedir. Mesleki alandaki bu değişimlere uyum sağlayabilmek için öğretmenler de sürekli kendini yenilemeli ve geliştirmelidir. Öğretmenlerin yenilikçi, bilimsel gerçekleri temel alan, beceri ve yetenek sahibi olan bu yetkinliklerini çocuklara aktarabilen bireyler olması gerekmektedir (Ataünal, 2002).

Okul ortamında öğretmen kendisini ne kadar mutlu, huzurlu ve güven içinde hissederse değişen süreçlere daha kolay uyum sağlayabilecektir. Okula duyulan bağlılık derecesi arttıkça öğretmenin bu değişimlere intibak edebilmesi kolaylaşacaktır.

Yöneticisinin kendisine destekçi olduğunu hisseden bir öğretmen kurumunun tüm örgütsel amaçlarını içselleştirecek böylelikle örgütsel bağlılıkları daha güçlü olacaktır. (Eğriboyun,2014). Sosyal değişim ve karşılıklılık normu kuramına en güzel örnek, okulun öğretmenine gereken değeri vermesi kurum içinde mutluluğunu sağlayıp, öğretmeninden karşılık olarak da iyi bir performans beklemesidir.

Eğer ki okul yönetimi ile öğretmenler arasında karşılıklı beklentiler gerçekleştirilemez ise bu durumdan iki taraf da olumsuz etkilenecektir. Okul yönetimince düşünceleri, fikirleri önemsenen, kurumundan değer gören bir öğretmen karşılık olarak işini daha canla başla yapacak, kendini bulunduğu kuruma ait hissedip mutlu olacaktır.

Eğitim ve öğretimin daha etkili ve verimli olmasında kurum içindeki örgütsel güven faktörü çok etkilidir (Arslan, 2009). Algılanan örgütsel destek ile ilgili yapılan çalışmalar eğitim kurumları bakımından oldukça önemlidir. Öğretmenin kurumuna olan güveni arttıkça desteklendiğine dair hissiyatı da benzer yönde hareket edecektir.

2.7. Konu ile İlgili Çalışmaların İncelenmesi

Ulusal tez merkezi veri tabanında gerçekleştirilen inceleme neticesinde örgütsel destek ile ilgili yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarına ulaşılmış ve örgütsel destek algısının eğitimciler ile ilişkilendirildiği araştırmalar aşağıda incelenmiştir. Bununla birlikte makale ve bildiri düzeyindeki bir takım çalışmalarda da aşağıda ele alınmıştır. İlgili çalışmaların bu araştırmanın bulguları ile olan karşılaştırmasına ise tartışma bölümünde ayrıca yer verilmiştir.

- Özer ve arkadaşlarının (2006) ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının ortaya çıkarmak için yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel güvenleri orta düzeyde çıkmıştır. Öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin güven düzeyi azalmaktadır.
- Erden'in (2007) Ankara ve Lefkoşa' da görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel güvene ilişkin görüşlerini incelemiştir. Araştırmada güven eğilimi boyutunda Ankara'da görevli öğretmenlerin cinsiyete, okuldaki hizmet yılına, okulun büyüklüğüne; görevli yöneticilerin ise öğrenim düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir.
- Arslan'ın (2009) araştırmasını teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerini örgütsel güven algılarını belirlemek amacıyla gerçekleştirmiştir. Örgütsel güvenin, değişim, gelişim ve nitelik yükseltme etkileri göz önünde bulundurulduğunda, eğitim kurumlarındaki güven eksikliğinin öğretmenlerdeki örgütsel destek algısını da olumsuz yönde etkileyeceğini söylemek mümkündür.

- Özdemir (2010) Ankara'daki devlete bağlı sekiz ilköğretim okulunda görevli 247 öğretmen üzerinde, ilköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerinin kişiler arası öz yeterlik inançlarıyla ilişkisini incelemiştir. Sonuçlara göre, örgütsel destek arttıkça genel olarak öğretmen kişiler arası öz yeterlik inancı da artmaktadır.
- Polat ve Aktop (2010) araştırmasında, öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının, girişimcilik davranışlarına etkisini saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın evrenini Kocaeli ili Kartepe ve Başiskele ilçelerindeki ortaöğretim okullarında çalışan 388 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algısının, girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.
- Derinbay'ın 2011 yılındaki yüksek lisans tezinde ilköğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelenmiştir. Denizli' de gerçekleştirilen alan araştırmasının bulgularına göre, öğretmenlerin cinsiyet, branş, eğitim durumu ve ödüllendirmeye göre örgütsel destek algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna karşın yaşa göre örgütsel destek algısının farklılaşmadığı belirlenmiştir.
- Hatipoğlu, 2015 yılındaki çalışmasında, Ankara ili Çankaya ilçesinde görev yapan ilkokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel destek algıları düzeylerini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile mesleki özdeşleşme düzeyli anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, kontrol değişkenlerine göre herhangi bir analiz yapılmadığı görülmüştür.
- İlişen, 2017 yılındaki yüksek lisans tezinde öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Yöntem: Çalışmanın örneklemini tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılan 521 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı cinsiyet, okulun çeşidi, branş, kıdem ve yaşa göre; örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyet, okul türü, kıdem, kurum hizmet yılı ve yaş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkilidir.

- Çakır, 2017 yılındaki yüksek lisans tezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranışına ilişkin görüşlerini incelemiştir. Alan araştırması sonucunda Bolu ilindeki 18 ortaöğretim kurumunda görevli 428 öğretmene ulaşılmıştır. Elde edilen bulgularına göre değişkenler arasında zayıf düzeyde negatif yönlü bir ilişki vardır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde, sosyal kaytarma davranışına ortalamaları düşük düzeydedir. Kontrol değişkenleri açısından örgütsel destek algısının cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği; öğrenim durumu, okul türü ve okulda çalışılan süre değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
- Dinç, 2017 yılındaki yüksek lisans tezinde örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisini incelemiştir. Alan araştırması araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın bulgularına göre araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Lider-üye etkileşiminin ise bu ilişkide içerisinde aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada kontrol değişkenleri bağlamında herhangi bir analiz yapılmadığı görülmüştür.
- Boyacı, 2017 yılındaki yüksek lisans tezinde çorum ilinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve özdeşleşme düzeylerini benzer çalışmalardan farklı olarak veri madenciliğinde kullanılan kümeleme yöntemi ile incelemiştir. Araştırma bulgularına göre örgütsel destek algısının varlığı çalışan performansını ve kurumuna olan bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir.
- Süzerler, 2017 yılındaki yüksek lisans tezinde öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile eğitim denetmenlerine yönelik tutumlarını incelemiştir. İstanbul Ataşehir' de 485 eğitimci üzerinde yapılan alan araştırması bulgularına göre Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel destek algılarında ve müfettişlere karşı tutumlarda farklılaşmalar olduğu da ortaya konulmuştur. Araştırmada öğretmenlerin müfettişlere karşı olumlu tutumları ile örgütsel destek algılarını da aynı şekilde olumlu yönde değişim gösterdiğini vurgulamaktadır.

- Akar, 2017 yılındaki yüksek lisans tezinde öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi incelenmiştir. Alan araştırması Kilis ilindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda gerçekleştirilmiş ve bu bağlamda 658 öğretmene ulaşılmıştır. Yapısal eşitlik modeli ile analizleri gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı arasındaki ilişkide örgütsel destek ve örgütsel adalet algılarının kısmi aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür. Bu bağlamda kontrol değişkenlerine yönelik bir analiz yapılmadığı görülmektedir.
- Uğur, 2017 yılındaki yüksek lisans tezinde ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyi ile örgüt sağlığına yönelik görüşleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Alan araştırması İstanbul-Fatih’de bulunan M.E.B.’e bağlı 24 ortaokulda gerçekleştirilmiş, 392 okul yöneticisine ulaşılmıştır. Değişkenler arasında pozitif yönlü zayıf bir korelasyon tespit edilirken, kontrol değişkenleri olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, görev türü, branş, kıdemi, okuldaki hizmet süresi, sendika üyeliği ele alınmış ve sendika üyeliği bulunma durumu haricinde örgütsel destek algısında anlamlı bir değişiklik olmadığı vurgulanmıştır.
- Jamil, 2017 yılındaki yüksek lisans tezinde Erbil ilinde 378 öğretmen üzerinde kuruma olan bağlılık, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma konularını içeren bir alan araştırması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucu alan yazının da desteklediği gibi bağlılık ve destek algısının ilişkili olduğu, buna bağlı olarak da bu düzeyler arttıkça çalışanın işinde kalma yönünde hareket edeceği yani işinden ayrılmayacağı vurgulanmıştır.
- Alcan, 2018 yılındaki yüksek lisans tezinde özdeşleşme, örgüt desteği ve bağlılığı konularını ele almıştır. Kontrol değişkenleri olarak demografik özellikler, mesleki kıdem, çalıştığı okuldaki hizmet süresi ele alınmıştır. Alan araştırmasında 372 sınıf öğretmenine ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin kontrol değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür.

- Akçin, 2018 yılındaki doktora tezinde çalışanlarda susma ve sahiplenme davranışı ile örgüt desteğinin algılanma düzeylerinin iş çıktıları ile ilişkisini incelemiştir. Alan araştırması devlet üniversitesi akademik personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. 502 kişiye ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre araştırma değişkenleri arasında çeşitli düzeyde korelasyon ve etki düzeyleri olduğu vurgulanmıştır. Yaş, medeni durum, akademik unvan, cinsiyet gibi kontrol değişkenleri bağlamında araştırma değişkenlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- Dilsiz, 2018 yılındaki yüksek lisans tezinde örgüt desteğine dair algılanan düzeyleri insanı ön planda tutan örgütsel davranış yaklaşımları bağlamında incelenmiştir. Alan araştırması, Manisa ilindeki 48 ilkokulda görev yapan 360 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örgütsel desteğin yönetici desteği ve örgütsel destek şeklinde iki alt boyutlu yapıda ele alındığı araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel destek algısı orta düzeyde çıkmıştır. Destekleyici örgüte dair algı düzeylerinin (yaş, cinsiyet gibi) pek çok demografik değişkene göre farklı bir değere sahip olmadığı; buna karşın yine araştırmanın yapıldığı bölgeye istinaden kurumdaki çalışan sayısı ile hizmet süreleri bağlamında bir değişimin gözlemlendiği vurgulanmıştır.
- Ulucan, 2018 yılındaki yüksek lisans tezinde kurumlara duyulan güven ve desteğin incelendiği görülmüştür. Kayseri il merkezindeki ikinci ve üçüncü kademe okullarda görev yapan 255 öğretmenle alan araştırması gerçekleştirilerek veriler toplanmıştır. Araştırma bulgularında değişkenler arasında orta düzeydeki korelasyonun varlığından bahsedilmiştir. Destekleyici örgüt ile ilgili algılanan düzeyler çalışanın yaşı, meslekteki kıdemi, cinsiyeti, görev yeri, medeni durumu, öğrenim durumu ve yöneticinin cinsiyeti kontrol değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir.

- Emre, 2018 yılındaki yüksek lisans tezinde örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişkiyi Abant İzzet Baysal Üniversitesinde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin üzerinde incelemiştir. Alan araştırması kapsamında ilgili eğitim kurumundaki tüm araştırma görevlileri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma bulgularına göre örgütsel destek algısı düzeyleri orta derecede tespit edilirken, örgütsel politika algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü, örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ise negatif yönde orta düzeyde korelasyon bulunmuştur. Kontrol değişkeni olarak demografik özellikler, görev birimi, eğitim durumu ele alınmış ve örgütsel destek algısı yaş aralığında bir miktar farklılık oluştursa da genel olarak kontrol değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.
- Sarıkaya, 2019 yılındaki yüksek lisans tezinde öğretmenlerin örgütsel destek, işe olan güven ve doyum düzeylerini incelemiştir. Alan araştırması Ankara ili Yenimahalle ilçesinde çalışan resmi ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri üzerine uygulanmış ve 497 öğretmene ulaşılmıştır. Örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet ve eğitim durumuna göre değiştiği öte yandan hizmet süresi, branş, yaş ve medeni hale göre değişmediği belirtilmiştir.

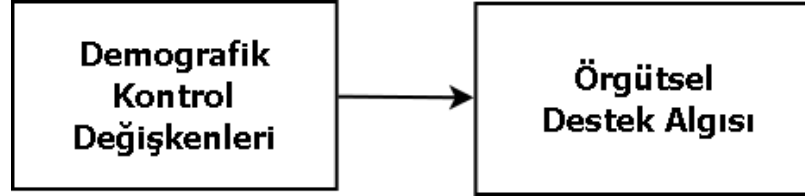
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma yönteminin ele alındığı bu bölümde, öncelikle araştırmanın modeli belirtilmiş ve sonrasında bu model çerçevesinde oluşturulan hipotezlere yer verilmiştir. Ayrıca verilerin hangi yöntemler ile toplandığı, hangi ölçüm araçlarından faydalandığı ile araştırmanın evreninin ve örnekleminin belirlenmesi ile ilgili bilgilere de yer verilmiştir. Bu bölümde son olarak araştırma verilerinin nasıl işleneceği ve çözümleneceği belirtilmiştir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu yüksek lisans tez çalışması öğretmenlerde örgütsel destek algılarının ölçülünerek ilgili ölçüm değerlerinin bir takım kontrol değişkenleri bağlamında değişip değişmediği incelenmiş ve bu doğrultuda araştırma modeli şekillendirilmiştir. Böylelikle araştırmanın modeline Şekil 3.1’ de yer verilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli

Bu modelde örgütsel destek algısı düzeyleri bağımlı değişken, demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, tecrübe, sınıf mevcudu, stajyere sahip olma, çocuk sahibi olma, yöneticilik görevinin bulunması) ise kontrol değişkenleri olarak tanımlanmıştır.

Araştırma Hipotezleri:

H(1): Öğretmenlerin örgütsel destek algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H(2): Öğretmenlerin örgütsel destek algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H(3): Öğretmenlerin örgütsel destek algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H(4): Öğretmenlerin örgütsel destek algıları mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.

H(5): Öğretmenlerin örgütsel destek algıları sınıf mevcuduna göre farklılık göstermektedir.

H(6): Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ebeveyn olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H(7): Öğretmenlerin örgütsel destek algıları stajyerinin olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H(8): Öğretmenlerin örgütsel destek algıları yöneticilik görevinin olması durumuna göre farklılık göstermektedir.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, İstanbul İli, Küçükçekmece ilçesindeki M.E.B.'e bağlı okullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Küçükçekmece ilçesinde 2018 yılı itibarıyla 152 (ilkokul, ortaokul ve lise) okul bulunmaktadır. Bu okullarda toplamda 5971 öğretmen görev yapmaktadır. Güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları çerçevesinde pilot çalışma için 66 öğretmene başvurulmuştur. Alan araştırması için ise rastgele seçilen okullardan 348 öğretmene anket uygulanmış ve araştırma bulgularında analiz edilecek veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada iki türde veri toplama aracı yer almaktadır. Kişisel bilgi formu, katılımcıların demografik özelliklerini toplamaya yöneliktir. Diğer veri toplama aracı ise algılanan örgütsel destek düzeylerini ölçmektedir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu form anketi dolduran öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, sınıf mevcudu, çocuk sahibi olma, stajyerinin olup olmadığı, yöneticilik görevi bulunup bulunmadığı bilgilerini edinmek amacıyla hazırlanmıştır.

Kişisel bilgi formunda yer alan kontrol değişkenleri, hem benzer çalışmalar incelenerek hem de öğretmenler ile yapılan ön görüşmeler sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş gibi değişkenler genel olarak tüm çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır. Bunun haricinde öğretmenliğe özgü olarak vurgulanabilecek olan mesleki tecrübe, sınıf mevcudunun diğer sınıflara göre az ya da fazla olması, stajyere sahip olup olmama, normal görevinin haricinde idari veya yöneticilik görevine sahip olup olmama gibi değişkenler de öğretmen görüşleri çerçevesinde eklenmiştir.

3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Eisenberger (1986) tarafından geliştirilmiştir. Yüksek güvenilirliğe sahip olan bu ölçeğin zaman içerisinde soru sayısının azaltılmasına yönelik olarak geliştirilen kısa formları mevcuttur. Eisenberger tarafından geliştirilen orijinal form tek faktörlü olup 36 ifadeden oluşmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan soru formu ise yine yüksek güvenilirliğe sahip olan ve örgütsel desteğin ölçülmesinde en çok tercih edilen formlardan birisi olan 8 maddelik kısa formdur. Tek faktörlü yapıda olan kısa form 4 düz ve 4 çapraz sorudan oluşmaktadır. İfadeler 5’li likert şeklinde tipinde hazırlanmıştır. Düz sorular için puanlama “Kesinlikle Katılmıyorum” 1 puan, “Katılmıyorum” 2 puan, “Kararsızım” 3 puan, “Katılıyorum” 4 puan, “Kesinlikle Katılıyorum” 5 puan şeklindedir. Çapraz soruların puanlaması ise yukarıda belirtilen puanlamanın tersi şeklinde hesaplanmaktadır.

3.4.Verilerin Toplanması

Bu araştırmada verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. İlgili örneklem kitlesine yönelik olarak anket formları yüz yüze görüşülerek doldurulmuştur. Anket formlarının doldurulması gönüllülük esasına bağlı olarak sağlanmıştır. Ayrıca araştırmanın gerçekleştiği kurumlar birer eğitim kurumu olması sebebiyle yasal mercilerden izinler alınmıştır.

3.5.Araştırma Verilerinin İşlenmesi

Anket formlarındaki verilerin kodlanarak bilgisayara aktarılmasında kolaylık sağlamasından dolayı Excel programından faydalanılmış daha sonra bu veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programına iletilerek işlenmiştir.

Güvenilirlik analizi gerçekleştirilerek Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiştir. Algılanan örgütsel destek düzeylerini için ortalama değerleri hesaplanmıştır. Gruplar arasındaki normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Algılanan örgütsel destek düzeylerinde demografik değişkenlere göre oluşan farklılığın istatistiksel olarak anlamlılığı çoklu gruplar (ikiden fazla) için Mann Whitney-u, ikili gruplar için Kruskal Wallis testi vasıtasıyla incelenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Alan araştırması bölümünde gerçekleştirilen analizler ve bulgular yer almaktadır. Bu doğrultuda ilk olarak verilerin toplandığı örneklem kitlesinin demografik özelliklerine, ardından güvenilirlik analizleri ve hipotezlerin test edilmesine yönelik analizlere yer verilecektir.

4.1. Demografik Bilgiler

Kişisel bilgi formu çerçevesinde toplanan bilgilerin yer aldığı tablolar ve normallik testi sonuçları aşağıda yer almaktadır. Örneklem grubunun demografik özelliklerinin incelenmesi hem katılımcı profili hakkında bilgi verirken hem de veri dağılımının normal olup olmadığının belirlenmesi ile hipotezler test edilirken hangi analizlerin kullanılacağına karar verilmesini sağlamaktadır.

Tablo 4.1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	f	%	Çarpıklık	Basıklık
Kadın	252	72,4	1,007	-0,991
Erkek	96	27,6		

Shapiro-Wilk $p < 0,05$ - Kolmogorov-Smirnov $p < 0,05$

Tablo 4.1’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %72,4’ ü kadın iken %27,5’si ise erkektir. Cinsiyet dağılımının kadınlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Normallik testi değerleri ($p=0,00$) ile çarpıklık ve basıklık değerleri de dağılımın normal dağılıma uymadığını istatistiksel olarak göstermektedir.

Tablo 4.2: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı

Gruplar	f	%	Çarpıklık	Basıklık
17 yaş ve altı	0	0		
18-25 yaş	28	8		
26-35 yaş	92	26,4		
36-45 yaş	120	34,5	-0,21	-0,454
46-55 yaş	82	23,6		
56-65 yaş	26	7,5		
65+ yaş	0	0		

Shapiro-Wilk $p<0,05$ - Kolmogorov-Smirnov $p<0,05$

Tablo 4.2' de araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %8'i 18-25 yaş, %26,4'ü 26-35 yaş, %34,5'i 36-45 yaş, %23,6' s 46-55 yaş ve %7,5'i 65 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Yaş dağılımının 36-45 yaş grubunda tepe noktasına ulaştığı, 18-25 ve 56-65 aralıklarının ise düşük kaldığı görülmektedir. Normallik testi değerleri ($p=0,00$) ile çarpıklık ve basıklık değerleri ne göre dağılımın normal olarak dağılmadığı istatistiksel olarak ortaya konulmaktadır.

Tablo 4.3: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Gruplar	f	%	Çarpıklık	Basıklık
Evli	264	75,9		
Bekar	84	24,1	1,214	-0,529

Shapiro-Wilk $p<0,05$ - Kolmogorov-Smirnov $p<0,05$

Tablo 4.3' de araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %75,9' u evli iken %24,1'i bekârdır. Medeni durum dağılımının evli olanlarda fazla olduğu görülmektedir. Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov normallik testleri medeni durum dağılımı için de yapılmış ve değerlerin normal dağılıma uymadığı görülmüştür ($p=0,00$).

Tablo 4.4: Örneklemin Mesleki Tecrübeye Göre Dağılımı

Gruplar	f	%	Çarpıklık	Basıklık
1 yıldan az	12	3,4		
1-4 yıl	38	10,9		
5-9 yıl	68	19,5		
10-14 yıl	38	10,9	-0,473	-1,028
15-19 yıl	74	21,3		
20 yıl ve üzeri	118	34		

Shapiro-Wilk $p<0,05$ - Kolmogorov-Smirnov $p<0,05$

Tablo 4.4’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki tecrübelerine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %3,4’ü 1 yıldan az, %10,9’u 1-4 yıl, %19,5’i 5-9 yıl, %10,9’u 10-14 yıl, %21,3’ü 15-19 yıl ve %34’ü 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahiptir. Tabloda görüldüğü üzere mesleki tecrübesi 20 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin oranı en yüksek, mesleki tecrübesi 1 yıldan az olanların oranı ise en düşüktür. Diğer demografik değişkenlerde olduğu gibi mesleki tecrübe için de dağılımın normal olup olmadığı incelenmiş ve ($p=0,00$) ilgili normallik testlerinin sonucuna göre mesleki tecrübeye göre dağılımın normal oluşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.5: Örneklemin Sınıf Mevcuduna Göre Dağılımı

Gruplar	f	%	Çarpıklık	Basıklık
Evet	102	29,3		
Hayır	246	70,7	2,001	17,781

Shapiro-Wilk $p<0,05$ - Kolmogorov-Smirnov $p<0,05$

Tablo 4.5’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıf mevcutlarının fazla olup olmama durumuna göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %70,7’ si sınıf mevcudunun fazla olmadığını, %29,3’ü ise fazla olduğunu belirtmiştir. Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov normallik testleri sınıf mevcudu değişkeni için de yapılmış ve normal dağılımın oluşmadığı tespit edilmiştir ($p=0,00$).

Tablo 4.6: Örneklemin Ebeveyn Olma Durumuna Göre Dağılımı

Gruplar	f	%	Çarpıklık	Basıklık
Evet	228	65,5		
Hayır	120	34,5	0,656	-1,579
Shapiro-Wilk p<0,05 - Kolmogorov-Smirnov p<0,05				

Tablo 4.6' da araştırmaya katılan öğretmenlerin ebeveyn olma durumuna göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %65,5'i çocuk sahibi iken %34,5'inin çocuğu yoktur. Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov normallik testlerine göre çocuk sahibi olma değişkeni için normal dağılımın oluşmadığı tespit edilmiştir (p=0,00).

Tablo 4.7: Örneklemin Stajyere Sahip Olma Durumuna Göre Dağılımı

Gruplar	f	%	Çarpıklık	Basıklık
Evet	96	27,6		
Hayır	252	72,4	-1,007	-0,981
Shapiro-Wilk p<0,05 - Kolmogorov-Smirnov p<0,05				

Tablo 4.7' de araştırmaya katılan öğretmenlerin stajyere sahip olma durumuna göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %27,6' sının stajyeri varken %72,4' ünün stajyeri yoktur. Stajyeri olmayanların oranı daha fazladır. Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov normallik testlerine göre ilgili değişken için de dağılım normal değildir (p=0,00).

Tablo 4.8: Örneklemin Yöneticilik Görevinin Olması Durumuna Göre Dağılımı

Gruplar	f	%	Çarpıklık	Basıklık
Evet	28	8		
Hayır	320	92	-3,098	7,643
Shapiro-Wilk p<0,05 - Kolmogorov-Smirnov p<0,05				

Tablo 4.8' de araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilik görevlerinin olması durumuna göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %8' inin yöneticilik görevi bulunmakta iken, %92' sinin yöneticilik görevi bulunmamaktadır. Yöneticilik görevi bulunmayanların oranı daha fazladır. Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov normallik testleri yöneticilik görevi olma durumu için de yapılmış ve normal dağılımın oluşmadığı tespit edilmiştir (p<0,05).

4.2.Ölçüm Aracının Geçerliliği ve Güvenilirliği

Örgütsel destek algısı ölçeğinin geçerliliği ilgili örneklem üzerinde test edilmiştir. Bu bağlamda 66 kişilik bir pilot çalışma yapılmış ve bu çalışmaya temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Pilot çalışmadan elde edilen sonuca göre veriler faktör analizine uygundur. Faktör yapısı tek boyutludur, tüm faktör yükleri 0,50'nin üzerindedir ve açıklanan toplam varyans oranı %60,15'dir. Bu doğrultuda ilgili soru formu ana çalışmada kullanılmıştır. Ana çalışmada elde edilen veriler de temel bileşenler faktör analizine tabi tutulmuştur. Buna göre ana çalışmanın verileri de faktör analizine uygundur. Faktör yapısı tek boyutludur, tüm faktör yükleri 0,50'nin üzerindedir ve açıklanan toplam varyans oranı %56,71'dir. Bu bilgiler aşağıdaki tabloda detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 4.9: Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yükleri	
	Pilot Çalışma	Ana Çalışma
1 Kurumum, benim emeğimi, kuruma katkı sağlayacak şekilde değerlendirir.	,725	,770
2 Kurumum, işimi yaparken benden (işimin gerektirdiğinin dışında) herhangi bir ekstra çaba göstermemi beklemez	,508	,519
3 Kurumum, yapmış olduğum öneri ve geri bildirimleri dikkate almaz.	,853	,762
4 Kurumum, benim refahımı ve rahatımı gözetir.	,845	,830
5 Elimden gelenin en iyisini yapmak için ne kadar çabalasam da kurumum bunu görmez	,823	,796
6 Kurumum, çalışma alanımda/ ortamımda genel olarak memnuniyetimi gözetir.	,874	,842
7 Kurumum bana karşı çok az ilgi gösterir.	,790	,760
8 Kurumum, benim başarılarımla gurur duyar.	,722	,697
Pilot Çalışma: KMO=0,836, Bartlett K2=458,5, P<0,05 Açıklanan Toplam Varyans %60,15		
Ana Çalışma: KMO=0,867, Bartlett K2=1447,9 P<0,05 Açıklanan Toplam Varyans %56,71		

Rhoades ve Eisenberger 'in 2002 yılındaki çalışmalarında belirttikleri üzere örgütsel destek algısı ölçeği tek boyutludur ve yüksek güvenilirliğe sahiptir. Bu sebeple orijinal 36 maddelik ölçek yerine bu ölçüm aracının kısa formlarının kullanılması güvenilirlik düzeyleri açısından bir sorun teşkil etmeyecektir. Çünkü örgütsel destek algısının kısa formları için seçilen maddeler de ilgili güvenilirlik düzeyleri en yüksek olanlar arasından seçilerek oluşturulmuştur. Dolayısıyla kısa formların da güvenilirlik düzeyleri yeterli olacaktır.

Tablo 4.10: Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı	Örnek Büyüküğü
Pilot Çalışma	0,886	8	66
Ana Çalışma	0,879	8	348

Tablo 4.9' da bu çalışmada kullanılan örgütsel destek algısı ölçeği kısa formunun (SPOS8) güvenilirlik değerleri yer almaktadır. Güvenilirlik düzeyleri (Karakoç ve Dönmez, 2014: 46)' in değindiği gibi 0,70 ve üzerinde olmalıdır. Pilot çalışma güvenilirlik değeri 0,886 ve ana çalışma güvenilirlik değeri 0,879' dur. Buna göre güvenilirlik değerlerinin yeterli seviyede olduğu söylenebilir.

Örgütsel destek algısı ölçeğinin kısa formunun kullanıldığı yerli ve yabancı çalışmalar incelendiğinde (Piong, 2016; Dolma ve Torun, 2017; Nayır, 2013, Worley, FuquaII ve HellmanI, 2009) benzer şekilde ilgili ölçüm aracının güvenilirlik düzeylerinin yeterli olarak hesaplandığı görülmüştür.

4.3.Hipotez Testleri

Araştırma hipotezleri genel olarak kişisel bilgi formunda yer alan ifadeler çerçevesinde örneklemin gruplandırılarak araştırma değişkeni çerçevesinde elde edilen değerlerin bu gruplar arasındaki değişimini ele almaktadır. Analizlere aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 4.11: Ölçek ve İfadelere İlişkin Ortalamalar

	Ortalama
1) Kurumum, benim emeğimi, kuruma katkı sağlayacak şekilde değerlendirir.	4,02
2) Kurumum, işimi yaparken benden (işimin gerektirdiğinin dışında) gösterdiğim ekstra çabayı dikkate almaz.*	1,59
3) Kurumum, yapmış olduğum öneri ve geri bildirimleri dikkate almaz.*	1,03
4) Kurumum, benim refahımı ve rahatımı gözetir.	3,91
5) Elimden gelenin en iyisini yapmak için ne kadar çabalasam da kurumum bunu görmez.*	1,08
6) Kurumum, çalışma alanımda/ ortamımda genel olarak memnuniyetimi gözetir.	3,91
7) Kurumum bana karşı çok az ilgi gösterir.*	1,11
8) Kurumum, benim başarılarımla gurur duyar.	3,99
Örgütsel Destek Algısı Toplam	3,77
* Çapraz sorular	

Ölçek ve ifadelerine ait ortalamalar Tablo 4.11’ de yer almaktadır. Araştırmada ele alınan ifadeler 5’ li likert ile puanlanmıştır. Buna göre en yüksek değer 5 en düşük değer 1 olmaktadır. Bununla beraber algılanan örgütsel destek ölçeği soru formunda bazı ifadeler çapraz ifadelerdir (2,3,5,7). Çapraz ifadeler verilen yanıtların eğer algı düzeyi yüksek ise 1 yakın olması algı düzeyi düşük ise 5 e yakın olması beklenmektedir. Bu sebeple genel örgütsel destek algısına ait ortalama hesaplanırken bu ifadelerin değerleri recode işlemi ile ters çevrilmiştir.

Örgütsel destek algısı toplam düzeyi **3,77**’ dir. Bu değer ortalamanın üzerindedir. Dolayısıyla örgütsel destek algısı düzeyinin genel olarak olumlu yönde olduğunu söylemek mümkündür. Soru formundaki İfadelerine ait ortalamalar incelendiğinde düz soruların ortalamalarının 4 veya 4’ e yakın olması ve aynı şekilde çapraz soru ortalamalarının da 1’ e yakın olması genel algı düzeyini destekler yöndedir.

Aşağıda araştırma hipotezlerinin test edilmesi bağlamında örgütsel destek algısı düzeylerinin demografik kontrol değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenecektir. Demografik özelliklerin hepsi yukarıda değinildiği üzere normal dağılım göstermemektedir. Dolayısı ile grup ortalamaları arasındaki farklı anlamlı olup olmadığını incelemek için parametrik olmayan testlerden faydalanılmıştır.

Tablo 4.12: Cinsiyete Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları

Gruplar	N	Sıralar Ortalaması	Mann Whitney-U	P
Kadın	252	169,51	10838	0,132
Erkek	96	187,60		

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının cinsiyete göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 4.12’de yer aldığı üzere grupların sıralar ortalaması düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Uygulanan Mann Whitney-U testi sonucuna göre gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ($p>0,05$). anlamlı değildir. Bu bağlamda H1 hipotezi (Öğretmenlerin örgütsel destek algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir) reddedilmiştir.

Tablo 4.13: Medeni Duruma Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları

Gruplar	N	Sıralar Ortalaması	Mann Whitney-U	P
Evli	264	174,33	11044	0,96
Bekar	84	175,02		

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 4.13’de yer aldığı üzere evli ve bekârlar arasında sıralar ortalaması düzeyleri birbirine oldukça yakındır ve uygulanan Mann Whitney-U testi sonucuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bulgular çerçevesinde H2 hipotezi (Öğretmenlerin örgütsel destek algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir) reddedilmiştir.

Tablo 4.14: Yaşa Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları

Gruplar	N	Sıralar Ortalaması	K ²	sd	p
18-25 yaş	28	190,88	5,944	4	0,20
26-35 yaş	92	177,72			
36-45 yaş	120	158,38			
46-55 yaş	82	188,77			
56-65 yaş	26	162,81			

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının yaşa göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 4.14’de yer aldığı üzere yaş gruplarının sahip oldukları sıralar ortalaması birbirine yakın düzeydedir. Kruskal-Wallis testi sonucuna göre yaş grupları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). İlgili test sonucu anlamlı çıkmadığı için ikinci adım olarak ikili gruplar arasındaki farkların incelenmesine gerek duyulmamıştır. Sonuç olarak H3 hipotezi (Öğretmenlerin örgütsel destek algıları yaşa göre farklılık göstermektedir) reddedilmiştir.

Tablo 4.15: Mesleki Tecrübeye Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları

Gruplar	N	Sıralar Ortalaması	K ²	sd	p
1 yıldan az	12	249,00			
1-4 yıl	38	172,55			
5-9 yıl	68	181,38	10,209	5	0,07
10-14 yıl	38	149,24			
15-19 yıl	74	164,47			
20 yıl ve üzeri	116	175,09			

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının mesleki tecrübeye göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 4.15’de yer aldığı üzere Kruskal-Wallis testi sonucuna göre mesleki tecrübeye göre gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). İlgili test sonucu anlamlı çıkmadığı için ikinci adım olarak ikili gruplar arasındaki farkların incelenmesine gerek duyulmamıştır. Sonuç olarak H4 hipotezi (Öğretmenlerin örgütsel destek algıları mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir) reddedilmiştir.

Tablo 4.16: Sınıf Mevcuduna Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları

Gruplar	N	Sıralar Ortalaması	Mann Whitney-U	P
Sınıf mevcudu fazla	102	154,30	10496	0,02
Sınıf mevcudu az	244	181,52		

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların sınıf mevcutlarının az veya fazla olmasına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 4.16’de yer aldığı üzere sınıf mevcudu az olanların örgütsel destek algısı değerleri daha yüksektir. Uygulanan Mann Whitney-U testine göre bu gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Bu bulgular çerçevesinde H5 hipotezi (Öğretmenlerin örgütsel destek algıları sınıf mevcuduna göre farklılık göstermektedir) kabul edilmiştir.

Tablo 4.17: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları

Gruplar	N	Sıralar Ortalaması	Mann Whitney-U	P
Çocuğu var	228	172,81	13294	0,66
Çocuğu yok	120	177,72		

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların çocuk sahibi olup olmama durumlarına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 4.17’de yer aldığı üzere çocuk sahibi olanların ve olmayanların sıralar ortalaması düzeyleri birbirine oldukça yakındır ve uygulanan Mann Whitney-U analizine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bulgular çerçevesinde H6 hipotezi (Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ebeveyn olma durumuna göre farklılık göstermektedir) reddedilmiştir.

Tablo 4.18: Stajyeri Olma Durumuna Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları

Gruplar	N	Sıralar Ortalaması	Mann Whitney-U	P
Stajyeri var	96	156,85	10402	0,04
Stajyeri yok	252	181,22		

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların stajyerlerinin olup olmamasına göre değişimi incelenmiştir. Tablo 4.18’de yer aldığı üzere gruplar arasındaki sıralar ortalaması düzeyleri arasında belirgin bir farklılık vardır. Uygulanan Mann Whitney-U testine göre gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Bu bulgular çerçevesinde H7 hipotezi (Öğretmenlerin örgütsel destek algıları stajyerinin olma durumuna göre farklılık göstermektedir) kabul edilmiştir.

Tablo 4.19: Yöneticilik Görevine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları

Gruplar	N	Sıralar Ortalaması	Mann Whitney-U	P
Yöneticilik görevi var	28	158,57	4034	0,38
Yöneticilik görevi yok	320	175,89		

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların yöneticilik görevlerinin var olması durumuna göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 4.19’da yer aldığı üzere grupların sıralar ortalamaları arasında bir fark görülmektedir. Ancak uygulanan Mann Whitney-U testi sonucuna göre gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde değildir ($p>0,05$). Bu bulgular çerçevesinde H_8 hipotezi (Öğretmenlerin örgütsel destek algıları yöneticilik görevinin olması durumuna göre farklılık göstermektedir) reddedilmiştir.

SONUÇ

Günümüzün yaşam koşulları içerisinde insanlar artık zamanlarının hatırı sayılır bir kısmını çalışma ortamlarında geçirmektedirler. Özellikle klasik yönetim kuramcılarının çalışmalarından bu yana bireylerin, bireyler ile olan ilişkileri kadar bireylerin kurumları ile olan ilişkileri de araştırma konusu edilmektedir. Çünkü bilinmektedir ki insanların mutlu olması için neler gerektiği, huzurlu olmak için ne talep ettikleri, hayatlarından memnun olup olmadıklarını tespit etme vb. soruların yanıtlarını alabilmek için onların içsel unsurlarının, aile yaşamlarının irdelenmesi kadar iş yaşamı ile ilgili unsurlarının da irdelenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Çalışanların mutlu ve huzurlu olması kurumlar için de önem taşımaktadır çünkü mutlu insanlar daha iyi çalışırlar ve işlerine daha fazla sahip çıkarlar. Bu bağlamda örgütsel davranış alanı yönetim bilimi içerisinde ortaya çıkmıştır. Örgütsel destek teorisi de örgütsel davranış konuları içerisinde popüler olarak sayılabilecek konulardan birisidir. 1980'li yıllarda Eisenberger ve çalışma grubu tarafından kavramsallaştırılan örgütsel destek teorisinin kökenleri sosyal değişim kuramına kadar uzanmaktadır.

Sosyal değişim kuramı kökeninde ise karşılıklı bir şeyler paylaşabilme ve bu şeylerin paylaşılmasında istekli olma durumu ön plana çıkmaktadır. Örneğin kurumlar, kurum yöneticileri, çalışanları için bir şeyler yapmayı gerçekten istemelidirler. Onların faydalarını gerçekten düşünmelidirler. Aldıkları kararları, yaptıkları eylemleri gerçekten bu amaç için yapmalıdırlar. Bu ortam sağlandığında kurum çalışanları da aynı şekilde kurumlarının iyiliği ve daha iyi bir noktaya gelmesi için çalışacaklardır. Diğer bir ifade ile kendilerini bu konuda hareket etme mecburiyetinde hissedeceklerdir. Bu da karşılıklılık normunun bir gereğidir. Öte yandan kurumları için çok çabalayan bireyler, mutlaka üstleri ile daha iyi ilişkiler içerisinde olacaklardır. Diğer bir deyişle mevcut durumu daha iyiye taşımak için çalışan bir birey çoğunlukla üstleri tarafından destek görecektir veya görmelidir.

İşte örgütsel destek algısı kavramı da bir çalışanın örgütü tarafından ne ölçüde desteklediği, takdir edildiği ve gözetildiği konusunda sahip olduğu düşünceyi ve fikri ifade etmektedir. Yani örgütsel destek algısı kurumun ve yöneticilerin göstermiş olduğu davranışlar ve yaptıkları uygulamalar çerçevesinde çalışan tarafında geliştirilen bir hissiyattır. Bireyler kurumlarını birer canlı insanmış gibi algılama eğilimi gösterirler. Dolayısıyla kurumlarından kendilerine yönelik gelen olumlu ve olumsuz etkileri de aynı şekilde bir bağlanma hissi duyarak, bir karşılık verme hissi duyarak veya aksi yönde kızarak vb. şekillerde yanıtlarlar. Kurumların ve kurum yöneticilerinin konuyu bu şekilde idrak edebilmeleri oldukça önemlidir. Çalışanların duygu ve düşüncelerini olumlu olacak şekilde nasıl geliştirecekleri konusunda mesai harcanması gereklidir. Çünkü örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar kurum çıkarlarını kendi çıkarlarıymış gibi gözetme eğiliminde olacaktırlar. Bu da kurumsal performansı, kaliteyi, yaratıcılığı destekleyecektir.

Örgütsel davranış ile ilgili konuların son yıllarda sadece özel sektör işletmeleri ile sınırlı kalmayıp bu hususların kamu kurumlarında da ele alındığı görülmektedir. Özellikle yeni ekonomi anlayışı çerçevesinde kurumlar kamu veya özel kurum ayrımı yapılmaksızın stratejik bir şekilde yönetilme gerekliliği duymaktadır. Bu bağlamda eldeki kaynakların etkin kullanılması, yeniliklerin desteklenmesi, performansın artırılması, çalışanların kariyerlerinin, memnuniyetinin desteklenmesi gibi konular da ayırım yapılmaksızın ele alınmaktadır. Örgütsel destek algısı ile ilgili bilimsel çalışmaların kamu kurumlarında uygulandığı görülmektedir. Yönetim biliminin bir alt uzanımı olan eğitim yönetimi ile ilgili çalışmalarda da benzer şekilde örgütsel davranış konularına doğru da bir yönelim ve ilgi söz konusudur. Dolayısıyla eğitim kurumlarında, üniversitelerde, öğretmen ve öğretim elemanları üzerinde çoklukla motivasyon, iş yaşam dengesi, stres, kariyer, örgütsel bağlılık, örgütsel destek gibi konuların ele alındığı ilgili alan yazında görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı da devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının belirlenerek bu algı düzeylerinin bir takım demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğinin incelenmesine yöneliktir. Bu bağlamda İstanbul İli Küçükçekmece ilçesi araştırma evreni olarak ele alınmıştır. Örgütsel destek algısının ölçülmesine yönelik olarak literatürde pek çok ölçüm aracı yer almaktadır. Ancak bunlardan en sıkça kullanılan Eisenberger tarafından geliştirilen orijinal ölçüm aracıdır. Bunun sebebi öncelikle karışıklığa mahal vermeden tek boyutlu olarak örgütsel desteği ölçmesi ve güvenilirlik değerlerinin yüksek olmasıdır. Bu doğrultuda aşağıda tartışma öğretmen ile iletişime geçilerek anket yöntemi vasıtasıyla verilerin toplanması sağlanmıştır.

Aşağıda tartışma kısmında detaylı olarak geçmiş çalışmalarla da kıyaslanmış olup, araştırma bulguları doğrultusunda yaş, cinsiyet, medeni durum, tecrübe, çocuk sahibi olma, yöneticilik görevi olması kontrol değişkenleri açısından araştırmaya katılan eğitimcilerin algılanan örgütsel destek düzeylerindeki değişim istatistiksel olarak anlamlı olmadığı; öte yandan sınıf mevcudunun az veya fazla oluşu ile bir stajyere sahip olunması örgütsel destek algısı düzeylerini anlamlı şekilde farklılaştırmaktadır. Buna göre sınıf mevcudu yüksek olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları diğerlerine nazaran daha düşüktür. Ayrıca bir stajyere sahip olan öğretmenlerin de örgütsel destek algılarının stajyere sahip olmayanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Uzman öğretmenlerin görüşü de alınan bu durum için söylenebilecek açıklama, normal şartlarda stajyere sahip olmak bir öğretmen için destekleyici bir unsur olduğu yönündedir. Ancak örneklemin özelliğinden kaynaklı olduğu düşünülerek bir stajyere sahip olmanın öğretmen için ek sorumluluk ve yük de getirebileceği, kurumu tarafından talep etmediği halde stajyer verilmiş ise kendisini yetersiz olarak görebilmesi veya bunu bir cezalandırma yöntemi olarak düşünmesi muhtemeldir. Ayrıca her stajyer öğrencinin destekleyici etkisi farklı olacağından ilgili örneklem çerçevesinde bu düzeyin düşük olduğu da düşünülebilir.

Sonuç olarak insanların çalışma hayatlarını tanımaya, daha iyi bir hale getirmeye yönelik tüm çalışmaların toplumsal gelişime katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kar amacı gütsün ya da gütmesin tüm kurumlar için en önemli kaynak insan unsurudur. Bu çerçevede çalışanların örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesi birinci adım ve bu düzeylerin daha yukarıya taşınmasına yönelik karar, süreç ve politikaların geliştirilmesi ve bu sürecin takip edilmesi de ikinci adım olmalıdır. Özellikle eğitim kurumları ve öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden farklı olarak sanatsal bir yanı da işaret etmektedir. Aslen öğretmenlik insan yetiştirme sanatıdır. Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin belirli bir noktaya ulaşması ile öğretmenlerin de yaşam ve çalışma kalitelerinin artırılmasının topluma yapacağı katkı diğer mesleklere nazaran daha yüksek olacaktır. Bu bağlamda sürece destek olacak çalışmaların desteklenmesi önemlidir.

TARTIŞMA

Örgütsel destek ile ilgili olarak Eisenberger ve arkadaşlarının 1980'lerdeki kavramsallaştırma çalışmalarından günümüze kadar pek çok çalışma yapılmıştır. Ülkemizde de benzer şekilde konuyu çeşitli alanlarda ve kriterlerde ele alan tez, makale, bildiri gibi çalışmaları bulmak mümkündür. Bu çalışmaların bir kısmı eğitim alanında veya eğitimciler ile ilgilidir. Genel olarak eğitimciler ile ilgili çalışmalar incelendiğinde (Çakır ve Sezgin Nartgün, 2018; Polat, 2017; Özdemir 2010; Yakut Özek, 2016; Boyacı, 2017; Derinbay ve Çobanoğlu, 2016) örgütsel desteğin başka bir örgütsel davranış veya yönetim konusu ile ele alınarak arasındaki ilişkinin incelendiği, bazılarında cinsiyet, yaş, medeni durum gibi değişkenlerin de incelendiği, bazı çalışmalarda ise (Güngör ve İlişen, 2018) kontrol değişkenlerinin analize dahil edilmediği görülmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet kriterine göre anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı görülmüştür.

- İlgili alan yazın incelendiğinde bazı çalışmalarda (Çobanoğlu ve Derinbay, 2016; Nartgün ve Kalay, 2014; Yakut Özek, 2016, Sarıkaya, 2019, Akçin 2018, Dilsiz, 2018; Ulucan, 2018; Emre, 2018; Uğur, 2017; Çakır, 2017) öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin cinsiyete göre değişim göstermediği görülmüştür.
- Bunun aksi yönünde sonuç elde edilen çalışmalar da (Erden, 2007; Derinbay, 2011; Polat, 2018; İlişen, 2017) bulmak mümkündür.

Cinsiyet farklılığının sadece örgütsel destek için değil pek çok konuda ve alanda bir farklılık oluşturduğu düşünülse de çoğunlukla benzer çalışmaların çoğunda cinsiyetin belirleyici bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu düşüncenin özellikle kadınların gelişen toplum düzeni içerisinde daha fazla söz sahibi olması ve cinsiyet eşitliği kavramlarının ön plana çıkmasıyla daha fazla netleştiği düşünülmektedir.

Kontrol değişkenleri içinde medeni duruma göre elde edilen bulgular incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarındaki değişimin medeni durumları bağlamında anlamlı olmadığı görülmüştür.

- Yazındaki çalışmalar incelendiğinde (Polat, 2018; Akçin, 2018, Ulucan, 2018; Emre, 2018; Uğur, 2017) benzer şekilde öğretmenlerde örgütsel desteğin medeni duruma göre değişiklik göstermediğini tespit etmiştir.
- Buna karşın Sarıkaya, 2019 yılındaki tez çalışmasında medeni duruma göre anlamlı farklılıklar tespit etmiştir.

Kontrol değişkenleri içinde Yaş aralıklarına göre elde edilen bulgular incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarındaki değişimin yaş aralığı bağlamında anlamlı olmadığı görülmüştür.

- Yazındaki çalışmalar incelendiğinde (Yakut Özek, 2016; Akçin, 2018; Ulucan, 2018; Uğur, 2017) benzer şekilde örgütsel desteğin yaşa göre değişiklik göstermediğini tespit etmiştir.
- Buna karşın bir takım çalışmalarda (Sarıkaya, 2019; Emre 2018; İlişen 2017) yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Yaş kriteri açısından bakıldığında kişi yaşı ilerledikçe belirli bir olgunluğa ulaşmaktadır. Bu olgunluğu örneğin kişinin kariyer seçimini netleştirmekte, kişiliği, karakteri gibi içsel özelliklerinin de oturmasını sağlamaktadır. Örgütsel destek kavramı olarak işyeri veya kurum ile olan etkileşimin sonucunda ortaya çıkmakta olup bu sebeple yaşa göre anlamlı bir farklılığın oluşmamasının anlamlı olduğu düşünülmektedir.

Kontrol değişkenleri içinde mesleki tecrübe düzeyine göre elde edilen bulgular incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarındaki değişimin mesleki tecrübe düzeyi bağlamında anlamlı olmadığı görülmüştür.

- Alan yazında yapılan taramada (Polat, 2018; Yakut Özek, 2016; Nartgün ve Kalay, 2014; Çobanoğlu ve Derinbay, 2016, Dilsiz, 2018, Ulucan, 2018; Uğur, 2017; Çakır, 2017) çeşitli çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmaların tümünde öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin mesleki tecrübeye göre anlamlı olarak değişiklik göstermediği görülmüştür.
- Ancak farklı yönde sonuçlar alınan çalışmalar olduğu da (Erden, 2007; İlişen, 2017; Sarıkaya, 2019) yazında görülmektedir.

Mesleki tecrübe veya mesleki kıdem yılı tıpkı yaş kriterinde olduğu gibi bireyin mesleği ile ilgili konularda olgunlaşması, kariyerini değiştirmek yerine onu sağlamlaştırmaya yönelmesi vb. şekillerde açıklanması muhtemeldir. Ancak örgütsel destek algısı kişinin kurumu ile karşılıklı etkileşiminin sonucunda ortaya çıkmakta ve örgütsel desteğin oluşmasında yönetici desteğinin ve kurumsal isteğin oluşması gerekmektedir. Dolayısı ile kişinin örgütsel destek algısının mesleki tecrübenin az veya fazla olmasına göre değişiklik göstermiyor olması beklenen bir sonuç olarak düşünülebilir.

Kontrol değişkenleri içinde algılanan sınıf mevcudu düzeyine göre eldeki bulgular değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin sınıf mevcudu algısına göre değişim gösterdiği ve bu değişim düzeyinin anlamlı olduğu görülmüştür. Sınıf mevcudu az olan öğretmenlerin fazla olanlara nazaran örgütsel destek algıları daha yüksektir.

Sınıf mevcudunun az veya fazla olduğunu söyleyebilmek için belirlenmiş bir sayı yoktur. Ancak sınıfın fiziki yapısı, sahip olunan eğitim araç ve gereçlerinin sayısı, diğer sınıfların mevcutlarının göreceli olarak karşılaştırılması açısından ele alındığında kişinin kendi sınıf mevcudunu yüksek veya az olarak yorumlaması veya bir takım ölçüm tekniklerine göre yukarıda bahsedildiği gibi sınıf metrekare büyüklüğüne göre belirli azami öğrenci sayısı ortaya çıkarmak mümkündür. Araştırma bulgularında ortaya konulan sonuç bu bağlamda ele alındığında oldukça anlamlıdır. Sınıf mevcudunu makul düzeyde algılayan öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin, sınıf mevcudunu fazla olarak algılayan öğretmenlere göre fazla olmaktadır.

Kontrol değişkenleri içinde çocuk sahibi olma durumuna göre bulgular değerlendirildiğinde öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin anlamlı olarak değişmediği görülmüştür.

Öğretmenlik meslek gereği değişik yaş gruplarındaki genç insanlar ile ilişki içerisinde olmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda kişinin ayrıca çocuk sahibi olması, tıpkı medeni durum kriterinde olduğu gibi aile yaşam dengesi, tükenme, stres, motivasyon vb. kriterleri etkileyebileceği düşünülmektedir. Ancak örgütsel destek algısı açısından herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır.

Sınıf mevcuduna göre oluşan anlamlı farklılık direk olarak mevcudu oluşturan öğrencilerden ziyade mevcudun sayısal değerine bağlıdır. Dolayısıyla sınıf mevcudu arttıkça örgütsel desteğin görece olarak azaldığını söylemek mümkündür. Çocuk sahip olma kriteri açısından bakıldığında ise konu sayısal bir değerden ziyade kişinin aile ve yaşam tercihleri ile alakalıdır. Dolayısı ile örgütsel destek algısı ile anlamlı bir bağlantısının olmaması anlamlı görünmektedir.

Stajyere sahip olma kriteri açısından elde edilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin stajyere sahip olma duruma göre anlamlı olarak değiştiği görülmüştür. Buna göre stajyere sahip olmayan öğretmenlerin örgütsel destek algıları daha yüksektir.

Araştırmada elde edilen bu sonucun sağlıklı olarak yorumlanabilmesi için ayrıca öğretmen görüşlerine başvurulmuştur. Buna göre varılan ortak düşünce stajyerin bir öğretmen için genelde destekleyici bir etkisi olduğu ancak bu durumun her stajyer için geçerli olmadığıdır. Diğer bir ifade ile staj için kurumda görev yapan bazı öğretmen adayları sürece katkı sağlamak yerine süreci zorlaştırıyor olabilir. Araştırmanın uygulandığı örneklem bölgesinde benzer bir durumun bu sonucu ortaya çıkarması muhtemeldir. Diğer bir husus ise tesadüfi olarak örgütsel destek algısı yüksek olan ve stajyeri olmayan öğretmenler ile örgütsel destek algısı düşük olup stajyeri olan öğretmenlerin aynı örneklem içerisinde bulunuyor olmalarıdır. Her iki durumda da ortaya konulan sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu ancak yine de sonucun yorumlanırken yukarıda belirtilen hususların da göz önüne alınması gerektiği söylenebilir.

Yöneticilik görevinin bulunması kriteri açısından elde edilen bulgular incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin anlamlı olarak değişmediği görülmüştür.

Genel olarak her öğretmen belirli bir miktarda idari iş ile uğraşı halinde olmaktadır. Yöneticilik görevi üstlenen öğretmenler bu işlerle daha yoğun uğraşırlar. Ancak verilen emek hem yöneticiler hem de derse girenler için aynı düzeydedir. Ayrıca gösterilen özveri ve sahip olunan amaç da yine eğitim adına. Dolayısıyla yöneticilik görevi bulunan öğretmenler ile bizzat derse giren öğretmenlerin örgütsel destek bağlamında farklı görüşleri olmadığı düşünülmekte olup, istatistiksel sonuçlar da bunu destekler şekilde ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada ele alınan demografik değişkenlerden farklı olarak bir takım değişkenlerin (okul türü, eğitim düzeyi, branş, ödüllendirme vb.) ele alındığı çalışmalarda incelenmiştir.

- Branşa göre örgütsel desteğin değişimini inceleyen çalışmaların bazılarında oluşan farklılığın anlamlı olduğu (Sarıkaya, 2019; Derinbay, 2011, Yakut Özek, 2016, İlişen 2017) Bazılarında ise anlamlı bir farklılığın oluşmadığı (Emre, 2018; Çobanoğlu ve Derinbay, 2016; Ulucan 2018) görülmektedir.
- Eğitim düzeyine göre örgütsel desteğin değişimini inceleyen çalışmalarda (Yakut Özek, 2016, Nartgün ve Kalay, 2014; Çakır 2017; Emre 2018; Ulucan, 2018; Sarıkaya, 2019) örgütsel destek algısının eğitim düzeyine göre değişmediğini tespit etmiştir. Aksi sonuç alınan çalışmalar da (Çakır, 2017; Erden, 2007; Derinbay, 2011) bulunmaktadır
- Ödüllendirmeye göre örgütsel desteğin değişimini inceleyen çalışmalarda (Çobanoğlu ve Derinbay, 2016; Derinbay 2011) anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir.
- Okul türüne göre örgütsel desteğin değişimini inceleyen çalışmalarda (İlişen 2017; Çakır, 2017) anlamlı sonuçlar elde edildiği görülmüştür.
- Ayrıca Çakır (2017) ve Dilsiz (2018) aynı okulda çalışma süresine göre anlamlı farklar tespit etmiştir. Uğur (2017), sendika üyesi olma durumunu incelemiş ancak anlamlı bir sonuç tespit edilmemiştir.

Genel olarak örgütsel desteğin eğitimciler üzerinde uygulanan çalışmalar incelendiğinde görülmüştür ki kontrol değişkenlerine bağlamında öğretmenlerin algı düzeyleri kesinlik arz etmemektedir. Diğer bir ifade ile bir çalışmada anlamlı bulunan farklılık başka bir çalışmada anlamlı bulunmayabilmektedir. Buradan tespit edilecek en genel sonuç ise öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin örneklem kitlesine göre, araştırmanın yapıldığı yıla göre, bölgeye göre, diğer bir ifade ile katılımcının o anki içsel ve dışsal durumuna göre de değişim gösterebileceğidir. Kişilerin algılarına yönelik yapılan çalışmaların gerekli görüldüğü sıklıkla yenilenmesi ve değişimin gözlenmesi sürecin doğal bir gerekliliği olarak görünmektedir. Dolayısıyla belli bir zaman kesitini içeren benzer çalışmaların da sonuçları ele alınırken benzer çerçeveden değerlendirilme yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

ÖNERİLER

Örgütsel Destek Teorisi ilk ortaya çıktığı yıllardan bu yana bilimsel çalışma yapanlar arasında dikkate alınan ve üzerine çalışmalar yapılan popüler konulardan birisi olmuştur. Örgütsel davranış alan itibariyle gerek psikoloji gerek yönetim gerekse işletmecilik gibi pek çok alanda ortak çalışmaların ortaya çıktığı görülmektedir. Eğitim yönetimi de yönetim biliminin bir alt uzanımı olarak örgütsel davranış konuları ile ilişkilendirilmektedir. Özellikle günümüzün gelişen ve değişen yaşam standartları, teknolojisi, öğrenme biçimleri ve insanların hayattan, iş yaşamlarından değişen beklentileri sonucunda örgütsel davranışa yönelik konular birer işletmecilik ve özel sektör konuları olmaktan çıkmıştır. Benzer konuların kamuya yönelik kurumlarda ve iştiraklerde de incelenir olduğunu, değerlendirildiğini ve elde edilen sonuçlara göre de kamu politikaların şekillendirildiğini görmekteyiz veya en azından umut etmekteyiz.

Bu bağlamda örgütsel desteğin yukarıda bahsedilen önemi çerçevesinde eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin de birer birey olarak çalıştıkları kurum tarafından, yöneticileri tarafından takdir edilmeye ihtiyaç duymaları doğal bir sonuçtur. Elbette öğretmenlik mesleki tanımı gereği diğer mesleklerden ayrılan ve farklı düzeyde bir fedakârlık ve adanmışlığı gerektiren bir meslektir. Hiç şüphesiz ki sadece geçinmek için, sevmeden, ideal olarak ele alınmadan yapılması mümkün görünmemektedir. Yine de değişen yaşam koşulları altında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kuvvetlendirilmesinin zarardan çok fayda yaratacağı düşünülmektedir. Nihayet konu ile ilgili olarak bir takım öneriler aşağıda sıralanmıştır.

EĞİTİM açısından;

- Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleklerini ilk günkü şevk ile yapabilmelerine yönelik olarak onların sorun ve sıkıntılarının dinlenmesi, çözüm önerilerinin hazırlanması başta okul yöneticileri olmak üzere bu sürecin en yüksek kademesindeki karar alıcılara kadar önemli bir yükümlülüktür. Bu yükümlülüğün bilincinde olmak önemlidir.
- Genel olarak tüm eğitim kademelerinde sınıf mevcutlarının yüksekliği eğitim kalitesini aşağıya çekmekte ve öğretmenlerin tüm öğrencilerine istedikleri oranda ilgi sağlayacak zamanı yaratmasının da önüne geçmektedir.

- Eğitim alanındaki sivil toplum kuruluşlarının öğretmenlerin çalışma ortamları, kurumları ile olan ilişkileri, mesleki alanda ilerlemeleri ve eğitim kalitesinin belirli bir noktaya getirilmesi adına üzerlerine düşen görevi yerine getirmelidir. Bu bağlamda güncel yönetsel kavramların eğitim alanında ele alınması konusunda destek sağlamaları ve karar alıcılara bu konuda önerilerde bulunmaları önemlidir.

ÖĞRETMENLER açısından;

- Öğretmen, icra etmiş olduğu mesleğini içsel motivasyon dinamikleri ile destekleyen bir yapıdadır, dolayısı ile bir öğretmen her zor şart ve imkansızlıklar altında yine öğretmenlik görevini yapması gerektiğini bilir. Ancak öğretmenlerin mesleklerine bu denli bağlı oluşlarını taçlandırmalı ve pek çok kurumsal alanda olduğu gibi kendi çalışma ortamlarını düzenlemelerine olanak sağlanmalıdır.
- Öğretmenlerin mesleklerini icra ederlerken en önemli konulardan birisi de materyal ve ekipman eksikliğidir. Özellikle az gelişmiş yerlerdeki kurumlarda fiziki ortam da eklenerek pek çok şeyin eksikliği eğitim kalitesini öğretmene bağlı olmaksızın düşürmektedir. Bu durum öğretmenin işini tam yapamamasına neden olarak strese girmesine, tükenme yaşamasına neden olabilmektedir. Ayrıca belirli taleplerin karşılanamaması da öğretmenin kuruma olan bağlılığını ve destek hissini azaltabilir. Bu durum bir döngü şeklinde eğitimin kalitesini aşağıya çekebilir.
- Öğretmenlerin sadece özel günlerde değil belirli sıklıklarla öncelikle kurum yöneticileri tarafından hal hatırlarının sorulması, mevcut durum hakkında görüşlerinin alınması onların kendilerini daha da önemli hissetmelerine katkı sağlayacaktır.
- Mesleki tecrübesi yüksek olan eğitimcilerin, meslek hayatının başındaki eğitimciler ile etkileşime girmeleri, deneyim ve bilgi aktarımı sağlamalarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bunun sağlanması eğitim sisteminin tüm unsurlarını bir arada tutan bir yapıda olduğunu göstermesi ve kişinin bu bütünün parçası olduğunu ve desteklendiğini hissetmesi açısından önemlidir.

- İnsan ile birebir ilgilenmeyi gerektiren pek çok meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin de öneminin topluma anlatılması önemlidir. Özellikle velilere dokuz ay çalışıyorlar üç ay tatil yapıyorlar, yarım gün çalışıyorlar sonra boşta gibi düşüncelerin doğru olmadığı öğretmenliğin yedi gün yirmi dört saat yapıldığı anlatılmalıdır. Bu düşüncenin değişmesine öncelikle eğitim politikalarından başlanılmalı ve dönem sonlarında ve başlarında zorunlu kılınan ancak sağlamış olduğu katkısı tartışılır seminer dönemlerinin yerine daha faydalı uygulamalar getirilmesi önerilmektedir.

ÖRGÜTSEL açıdan;

- Örgütsel destek olmak üzere çalışanların mevcut durumlarını tespit etmek ve daha iyiye götürmek adına yapılan bilimsel çalışmaların desteklenmesi, bakanlık bünyesinde ele alınarak bunların eğitim politika ve süreçlerine dâhil edilmesi genel kurumsal bağlılığı da arttıracığından eğitim kalitesi ve toplumun eğitim düzeyine kadar katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Örgütsel desteğin varlığı veya kişi tarafından hissedilmesi sadece bireyin kendisi ile alakalı bir durum değildir. Birey burada taraflardan sadece birisi olarak düşünülmelidir. Örgütsel destek düzeylerinin artırılması aynı zamanda kurumların da istenilen performansa ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Konu öğretmenler ve çalışılan alan eğitim alanı olduğunda önem derecesi daha da artmaktadır.
- Eğitim kurumları yöneticilerinin yeni yönetsel kavramlar konusunda çeşitli eğitimlere tabi tutulmaları, astlarına karşı yaklaşımları konusunda özel olarak eğitilmeleri, diğer bir ifade ile eğitimcilerin de eğitilmesi oldukça önemli görülmektedir. Bu konuda dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesi ve ülkemize uyarlanması adına gerekli adımlar atılmalıdır.
- Her eğitim seviyesinin ayrı bir özveriye ve yaklaşıma ihtiyacı olduğu gibi farklı eğitim düzeyleri veren kurumların da yönetsel olarak farklı beceriler ile donatılmış olması gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla fakültelerde verilen eğitimlerden başlanarak eğitim yöneticiliğine bir meslek olarak bakılması ve ileride eğitim yöneticisi olacak kişilerin kariyerlerini doğru şekilde seçmelerine yardımcı olacak uygulamaların üretilmesi önerilmektedir.

- Eğitim alanında yeterli kadroların açılması pek çok açıdan tartışılabilir sorunlardan bir tanesidir. Örgütsel destek bağlamında kişi kadro aldığı için desteklendiğini hissetmeyecektir. Özellikle kadro alabilmek ve öğrencileri ile buluşabilmek adına evinden, ailesinden, şehirden uzakta yıllarca görev yapan eğitimcilerin örgütsel destek algısı düzeylerinden, iş yaşam dengesinden, motivasyonundan vb. söz etmek mümkün olmayacaktır. Dolayısı ile kadro ile ilgili sıkıntıların çözülmesi, sözleşme ile çalışanların gerek gelir gerekse yan haklarının sağlanması, mümkünse kadrolarının verilmesi genel olarak eğitim sektöründeki tüm paydaşların durumlarını iyileştirecektir.

Bilimsel çalışma yapacaklara öneri bağlamında; kişilerin görüş ve algıları sürekli değişim göstermektedir. İnsanların kararları yaşamları içerisinde sayısız değişken tarafından şekillenmekte ve bunların belirli bir çerçeveye alınması özellikle sosyal bilimler alanı açısından sıkça tartışılan bir konu olmaktadır. Bu sebeple gerek konu seçimi, gerek örneklem belirlenmesi gerekse doğru analiz tekniklerinin belirlenerek bu kısımdaki hatalardan mümkün olduğunca kaçınılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, A. (2009). *Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek Ve Ara Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Destek Algılarının İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akçın, K. (2018). *Çalışanların Örgütsel Destek Algısı Ve Psikolojik Sahiplenmelerinin, Sessizlik Davranışlarına Ve Görev Performansına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Akıncı, B.(1998). *Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı 4.
- Aktay, D. D. (2010). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J., Meyer, J.P . (1993) Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26, 49-61.

- Altınöz, M., Çöp, S., Çakıroğlu, D., Kervancı, F. ve Keskin, N. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin Büro Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Büro Yönetimi Özel Sayısı, 149-163.
- Armstrong-Stassen, M., Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1): 201–220.
- Arslan, M.M. (2009). Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları, *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2), 274–288.
- Aydın, İ. ve Kepenekci, Y. K. (2008). Principals' Opinions of Organisational Justice in Elementary Schools in Turkey, *Journal of Educational Administration*, 46(4), 497–513.
- Balcı, A. (2002). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Tek Ağaç Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bateman, T. S., Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4): 587-595.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66: 32-40.
- Bozacı, A. (2017). *Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Özdeşleme Düzeylerinin Veri Madenciliği İle Analizi* (Yüksek Lisans Tezi), Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Bozkurt, T., Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları ile ilgili iş Tatminleri ve Kültürel Saygıtları Arasındaki ilişkiler, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt.2, Haziran.

- Brockner, J., Adsit, L. (1986). The Moderating Impact of Sex on the Equity–Satisfaction Relationship: A Field Study. *Journal of Applied Psychology*,71(4):585-590.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*,19: 533-546.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11): 1-16.
- Cohen, A. (1998). An examination of the relationship between work commitment and work outcomes among hospital nurses. *Scandinavian Journal of Management*, 14(1/2): 1-17.
- Çakar, N. D., Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 68-90.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakır, S. (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çakır, S., Nartgün, Ş .S. (2018). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeyleri, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55): 555-570.
- Çetin, F., Hazır, K., Basımi, N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1): 31-52.

- Daft, R.L. (2003). *Organization Theory and Design, Ohio: South-Western CollegePublishing. educational organizations: Organizational trust*. I . baskı, Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Bolu.
- Derinbay, D., Çobanoğlu, F. (2016). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, Pamukkale Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40: 176-190.
- Dilsiz, F. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Dinç, E. (2017). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Dolma, Ö, Torun, A. A. (2017). Psychometric Study Of The Turkish Survey Of Perceived Organizational Support (Spos), *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(9): 271-295.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23,(3).
- Eisenberger, R., Armeli S., Rexwinkel, B., Lynch. P.D., Rhoades, L. , (2001). *Reciprocation of Applied Psychology*, 86: 42-51.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, Lynch, S. P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and İnnovation. *Journal of Applied Psychology*, 82: 812-820.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Debra, S. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77: 1026-1040.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. ve Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention, *Journal of Applied Psychology*, 87: 565–573.
- Eisenberger Web Sayfası. (t.y.). Perceived Organizational Support, <http://classweb.uh.edu/eisenberger/perceived-organizational-support> [5 Mayıs]
- Emre, R. (2018). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Politika Ve Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erden, A. (2007). *Ankara ve Lefkoşa Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Güvene ilişkin Görüşleri* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. K., Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1): 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Feldman, D., Hugh, A. (1986). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*, Auckland: McGraw-Hill International Book Company.
- Ferreira, M.M.F. (2007). Nurses organizational commitment the discriminating power:of gender. *Nurse Administration Quarterly*, 31(1): 61-67.

- Galinsky, E., Bond, J.T. ve Friedman, D.E. (1986). The Role of Employers in Addressing The Needs of Employed Parents, *Journal of Social Issues*, 52(3): 111–136.
- Gerstner, C.R., Day, D.V. (1997). Meta Analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues, *Journal of Applied Psychology*, 82(6): 827-844.
- Giray, M.D. ve Şahin, D.N. (2012). Algılanan Örgütsel Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30): 1–9.
- Greenberg, J. (1990). Looking fair versus being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12(1): 111–157.
- Güngör, S. K., İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi, Ahi Evran Üniversitesi, *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1): 962-977
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1,3): 48-75
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- Hellman, C.M, Fuqua, D.R., Worley. J.A. (2006) Reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: the effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement Journal*, 66: 631-642.

- Herrbach, O., Mignonac, K., Vandenberghe, C., Negrini, A. (2009). Perceived HRM Practices, organizational commitment, and voluntary early retirement among late-career managers. *Human Resource Management Journal*. 48: 895-915.
- Hersey, P., Blanchard, K. H.(1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, U.S.A.
- Hofstede, G. H. (2001). *Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4): 250–259.
- İnce, M. , Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: İleri Giden Ofset.
- İşcan, Ö.F., Karabey, C.N. (2007). Örgüt İklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki, *Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 103-116
- Jamil, D. H. (2017). *The relationship among teachers' perceived organizational support, organizational commitment and turnover intention* (Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.
- Kaneshiro, P. (2008). *Analyzing the Organizational Justice, Trust and Commitment Relationship in a Public Organization*, Northcentral University, Arizona.
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Ve Örgütsel Destek*, İşletme Fakültesi Yayını.

- Karacaoğlu, K., Arslan, F. (2013). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Kayseri İmalat Sanayi Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,15: 457-476.
- Karakoç, F.Y., Dönmez, L. (2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler, *Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi*, 40: 39-49.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Necmeddin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- Kayıkçı, K., & Müfettişi, H. M. E. M. İ. (2005). *Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Alguları ve İş Doyum Düzeyleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44(44): 507-527.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4(1): 77-95.
- Khalifa, M. H. Zaki, R. (2017). Gender and the Perceived Equity-Perceived Organizational Support Link in Egypt, Ala-Too International University, *Eurasian Journal of Business and Economics*, 10(20): 17-32.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış* İstanbul: Beta Yayın.
- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma, İktisat Ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız –Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:35, Mart-Nisan
- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş İli Örneği* (Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Köse, S., Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 27: 85-94.
- Kraimer, M. L. ve Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of management*, 30(2): 209-237.
- London, M. (1988). Organizational Support for Employees' Career Motivation: A Guide to Human Resource Strategies in Changing Business Conditions, *Human Resource Planning*, 11(1): 23-32.
- Luthans, F. (1981), *Organizational Behavior*, 3.Ed., New York: McGraw Hill.
- Meyer, John P., Allen, Natalie J. ve G, Ian R., (1990), "Affective and Continuance Commitment to Organizations: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations", *Journal of Applied Psychology*, 75: 710-720.
- Nartgün Ş. S., Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri, *Turkish Studies*, 90: 1361-1376.
- Nayır, F. (2013). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(12): 89-106.
- Organ, D. W. ve Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 13(3): 339–350.
- Organ, D.W. (1988) . *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, USA: Lexington Books.
- Özbek, M.F., Kosa, G. (2009). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızista'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama, Erciyes Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34: 189-212.

- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet Ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1): 237-250.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18: 113-130.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları, *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1): 103–124.
- Piong, C. K. (2016). *Servant Leadership, Organizational Commitment, and Perceived Organizational Support in the Restaurant Industry*, Walden University, College of Management and Technology, Phd Dissertation.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. And Bachrach, D.G. (2000). “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research,” *Journal of Management*, 26: 513–563.
- Polat, S, Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi, *Akademik Bakış Dergisi*, 22, 1-20.
- Polat, S. (2009). *Eğitim Örgütleri İçin Sosyal Sermaye: Örgütsel Güven*, İstanbul: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Polat, Ş. (2017). Görme Yetersizliği Olan Ve Olmayan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adalet Algıları, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, *Özel Eğitim Dergisi*, 19(3): 511-530
- Rhoades , L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698–714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 5(86): 825-836.

- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community, *Journal of Applied Psychology*, 82: 30-43.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algısı* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarnswang, S. (1995). *Work Values and Job Satisfaction of Academic Deans in Thailand's Universities*, University of Missouri Columbia.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schermerhorn, J.R. (1996). *Management and Organizational Behavior Essentials*, Canada: John Wiley & Sons Inc.
- Shore, L. M., ve Shore, T.H. (1995). *Perceived Organizational Support and Organizational Support, Organizational Politics Justice and Support* (Ed. Cropanzano, R.S. ve Kacmar, K.M), London: Quorum Books, 149-164.
- Süzerler, S. N. (2017). *Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek İle Eğitim Denetmenlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Torlak, N.G. (2008). *Organizasyon Teorileri*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Uğur, F. (2017). *Ortaokul Öğretmenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Fatih İlçesi Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ulucan, B. (2018). *Beden Eğitimi Öğretmenleri Tarafından Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vaskova, A.(2006).*Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization*. New York: Free Press
- Wallece, J.E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quaterly*, 40: 228–255.
- Wayne, S.J., Shore, L.M. ve Liden, R.C. (1997). Perceived organizational Support and Leader-Member Exchange: a Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40: 82–111.
- Wiener, Y. (1982) “Commitment in Organization: A NormativeView, *Academy Management Review*, 7: 122-129.
- WorleyI, J. A., FuquaII, D. R., HellmanI, C. M. (2009). The survey of perceived organisational support: which measure should we use, *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1): 112-116.
- Yakut Özek, B. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yoon, J. ve Lim, J. (1999). Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees. *Human Relations*, 52: 923–945
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communiation, Affective Commitment, And Intent To Leave: Group Differences* (Master’s Thesis). North Carolina State University, North Carolina.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel Destek Algısı Ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35: 7-32.

Zagenczyk, T.J. (2001). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support* (Phd. Dissertation). University of Pittsburgh, Pittsburgh.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli katılımcı, bu anket formunu doldurarak akademik bir çalışmaya katkıda bulunuyor olacaksınız. Soruları okuyarak gerçek düşüncelerinizi belirtmeniz sonuçların geçerliliği açısından oldukça önemlidir. Bilime olan katkınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Süleyman Doğan
Tez Danışmanı

İlknur Solmaztürk
Yüksek Lisans Öğrencisi

A Demografik Bilgiler	
Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Medeni Durumunuz?	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
Yaşınız?	<input type="checkbox"/> 18 altı <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-55 <input type="checkbox"/> 56-65 <input type="checkbox"/> 65 üstü
Kıdeminiz?	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-4 <input type="checkbox"/> 5-9 <input type="checkbox"/> 10-14 <input type="checkbox"/> 15-19 <input type="checkbox"/> 20 ve üzeri
Sınıf Mevcudunuz diğer sınıflardan fazladır?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
Çocuğunuz var mıdır?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
Stajeriniz var mı?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
Yöneticilik Göreviniz var mıdır?	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır

B	Çalıştığınız kurumu göz önüne alarak aşağıdaki yargılara katılıp katılmadığınızı değerlendiriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kurumum, benim emeğimi, kuruma katkı sağlayacak şekilde değerlendirir.					
2	Kurumum, işimi yaparken benden (işimin gerektirdiğinin dışında) herhangi bir ekstra çaba göstermemi beklemez					
3	Kurumum, yapmış olduğum öneri ve geri bildirimleri dikkate almaz.					
4	Kurumum, benim refahımı ve rahatımı gözetir.					
5	Elimden gelenin en iyisini yapmak için ne kadar çabalasam da kurumum bunu görmez					
6	Kurumum, çalışma alanımda/ ortamımda genel olarak memnuniyetimi gözetir.					
7	Kurumum bana karşı çok az ilgi gösterir.					
8	Kurumum, benim başarılarımla gurur duyar.					

Anketi Tamamladığınız için teşekkür ederiz.

Ek-2: İzin Dilekçesi



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.7283400
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

10.04.2018

Sayın: İlknur SOLMAZTÜRK

İlgi: a) 02.04.2018 tarihli ve 6674015 Evrak No'lu dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 09.04.2018 tarih ve 7203510 sayılı oluru.

"Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi, İstanbul İli Küçükçekmece İlçesi Örneği" konulu araştırma çalışmanız hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Berat SARIKAYA
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 57c9-ff45-3ef5-bc4c-695a kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.7203510

09/04/2018

Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 02.04.2018 tarihli ve 6674015 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 06.04.2018 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi İlknur SOLMAZTÜRK'ün "**Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi, İstanbul İli Küçükçekmece İlçesi Örneği**" konulu tezi kapsamında, ilimiz Küçükçekmece ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenlere; anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.**

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
09/04/2018

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f1bf-d298-316f-b9c6-38a6 kodu ile teyit edilebilir.

6.2 Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli katılımcı, bu anket formunu doldurarak akademik bir çalışmaya katkıda bulunuyor olacaksınız. Soruları okuyarak gerçek düşüncelerinizi belirtmeniz sonuçların geçerliliği açısından oldukça önemlidir. Bilime olan katkınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Süleyman Doğan
Tez Danışmanı

İlknur Solmaztürk
Yüksek Lisans Öğrencisi

A Demografik Bilgiler						
Cinsiyetiniz?	() Kadın	() Erkek				
Medeni Durumunuz?	() Evli	() Bekar				
Yaşınız?	() 18 altı	() 18-25	() 26-35	() 36-45	() 46-55	() 56-65 () 65 üstü
Kademeniz?	() 1 yıldan az	() 1-4	() 5-9	() 10-14	() 15-19	() 20 ve üzeri
Sınıf Mevcudunuz diğer sınıflardan fazladır?	() Evet	() Hayır				
Çocuğunuz var mıdır?	() Evet	() Hayır				
Stajeriniz var mı?	() Evet	() Hayır				
Yöneticilik Göreviniz var mıdır?	() Evet	() Hayır				
B	Çalıştığınız kurumu göz önüne alarak aşağıdaki yargılara katılıp katılmadığınızı değerlendiriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kurumum, benim emeğimi, kuruma katkı sağlayacak şekilde değerlendirir.					
2	Kurumum, işimi yaparken benden (işimin gerektirdiğinin dışında) herhangi bir ekstra çaba göstermemi beklemez.					
3	Kurumum, yapmış olduğum öneri ve geri bildirimleri dikkate almaz.					
4	Kurumum, benim refahımı ve rahatımı gözetir.					
5	Elimden gelenin en iyisini yapmak için ne kadar çabalasam da kurumum bunu görmez.					
6	Kurumum, çalışma alanımda/ ortamımda genel olarak memnuniyetimi gözetir.					
7	Kurumum bana karşı çok az ilgi gösterir.					
8	Kurumum, benim başarılarımla gurur duyar.					

Anketi Tamamladığınız için teşekkür ederiz.

12



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : İlknur SOLMAZTÜRK

Doğum yeri / Tarihi : Mersin / 1982

İletişim bilgileri :ilknur.solmazturk@gmail.com

A. EĞİTİM

Lisans: Muğla Üniversitesi / Eğitim Fakültesi / İlköğretim Bölümü Okul Öncesi Öğretmenliği

B. MESLEKİ DENEYİMLERİ

2006-2007 : Mersin Mehmet Dağlı İlköğretim Okulu

2007-2012 :Avcılar Selahattin Müzeyyen Kaçaker Anaokulu

2012- :Küçükçekmece Yeşilyuva İlkokulu