

ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI

Organizational Support Perception Of Secondary School Teachers

Öğretmen. Görkem YARGÜL

İlkadım İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Samsun/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7229-3402>

Öğretmen. Ali KAZAK

Şehit İlhan Hamlı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Samsun/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5911-5924>

ABSTRACT

Örgütsel destek, örgüt içerisinde yer alan bireyin örgüt içerisindeki diğer bireyler tarafından ya da örgüt yöneticileri tarafından kabul edilerek, iş yaşamı ve sosyal süreçler açısından desteklenmesini ifade etmektedir. Örgütsel desteğe sahip bireylerde örgüte bağlılık duygusu ve örgütün amaçlarına yönelik bireysel çabalar daha fazladır. Bana karşılık örgütsel desteği hissetmeyen ya da yetersiz hisseden bireylerde örgütsel bağlılık düzeyi daha zayıf, işten ayrılma isteği yüksek, işleri erteleme davranışları daha fazla görülebilmektedir. Ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenler, öğrencilerin gelişimleri ve problemleri ile ilgilenmelerinin yanında, bazen kendilerinin de problemleri olabilmektedir. Okullarda ve sınıflarda eğitim öğretime yönelik araç gereç eksikliği, donanım yetersizliği, çevre şartları ve öğretmenlerin özelliklerinden kaynaklı sorunlarla karşılaştırması mümkündür. Bu süreçte öğretmenlere, görev yaptıkları kurumda çalışanlar ve kurumun yöneticileri tarafından destek sağlanması, öğretmenlerin motivasyonlarını artırmaktadır. Bu çalışmada ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya Samsun ili merkez ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 113 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak (Eisenberger ve diğerleri, 1986) tarafından geliştirilen ve (Önderoğlu, 2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 36 maddeden meydana gelen örgütsel destek ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 24 veri analiz paket programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu, örgütsel destek algısı düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel destek algısı düzeyleri arasında okuldaki öğretmen sayısı ve hizmet süresi değişkeni bakımından farklılıklar meydana gelmiştir. Öğretmenlerin yaşlarının artmasına bağlı olarak örgütsel destek algılarının arttığı, mesleki kıdem ve okuldaki öğretmen sayısının artmasının ise öğretmenlerin örgütsel destek algılarını azalttığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Ortaöğretim Öğretmenleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı

ÖZET

Organizational support means that the individual in the organization is accepted by other individuals in the organization or the managers of the organization, is supported in terms of business life and social processes. Individuals with organizational support have a higher sense of commitment to the organization and individual efforts towards the objectives of the organization. On the other hand, individuals who do not feel organizational support or feel inadequate can be observed having a lower level of organizational commitment, higher desire to quit, and postponing jobs. Teachers working in secondary education institutions, besides dealing with the development and problems of students, may also have problems. In schools and classrooms, it is possible to encounter problems arising from the lack of equipment for education, environmental conditions and the characteristics of teachers. In this process, providing support to teachers by the staff and the managers of the institution increases the motivation of the teachers. In this study, it was aimed to investigate the perceptions of secondary education teachers' organizational support. Scanning method was used in the research. 113 teachers working in secondary education institutions in the central districts of Samsun participated in the study. In the research, organizational support scale consisting of 36 items developed (by Eisenberger and others, 1986) and adapted to Turkish by (Önderoğlu, 2011) was used as data collection tool. SPSS 24 data analysis package program was used in the analysis of the research data. As a result of the research, it was concluded that teachers' perception levels of organizational support were moderate, and their levels of organizational support perception did not differ significantly according to gender, age, professional seniority, marital status and branch variables. In addition, there were differences between the levels of organizational support perception in terms of variable of the period of service and the number of teachers in the school. It has been concluded that the perception of organizational support increases due to the increase in the age of the teachers, and the increase in the number of teachers and professional seniority decreases the perception of the organizational support.

Keywords: Organizational Support, Secondary School Teachers, Teachers' Perception of Organizational Support

1.GİRİŞ

1.1.Problem Durumu

Örgütsel destek teorisi, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamak ve artan çalışma çabasının faydalarını değerlendirmek için çalışanların organizasyon değerlerinin ne ölçüde olduğuna ilişkin genel bir algı oluşturduğunu belirtmektedir (Ergül, 2019) (Sarıkaya, 2019). Bu algılanan örgütsel destek, çalışanların kuruluşun hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olma yükümlülüğünü, kuruluşa duygusal bağlılıklarını ve iyileştirilmiş performansın ödüllendirilme beklentisini artıracaktır. Örgütsel destek davranışsal sonuçları, rol oynama ve ekstra rol performansındaki artışları sağlarken, devamsızlık ve ekonomik kayıplar, stres ve geri çekilme davranışlarında azalmalar meydana getirmektedir (Solmaztürk, 2019).

Örgütsel destek teorisine göre, çalışanlar organizasyona insani özellikler verme eğilimindedir ve bu nedenle örgütsel desteğin gelişimini teşvik ederler (Örücü ve Uçku, 2019). Kuruluşun bu kişileştirilmesi, kuruluşun temsilcilerinin eylemlerine ilişkin yasal, ahlâkî ve finansal sorumluluğu ile artırılır. Kuruluşların bu şekilde kişileşmesi nedeniyle, çalışanlar algılanan değerine ilişkin yargılarını, kuruluşun kendilerine ne derece uygun davrandığı üzerine kurgusuna dayandırır (Özdemir ve diğerleri, 2019).

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algı düzeyleri nedir?
2. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin aynı kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin sendika üyesi olma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
8. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
9. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
10. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri okulun sahip olduğu fiziksel (teknolojik-araç-gereç gibi) özelliklerin yeterli olma düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
11. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri öğretmenlerin üst kademeye öğrencileri başarılı kazandırma değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3.Araştırmanın Önemi

Ortaöğretim kurumlarının amacı öğrencilerin mesleki yaşama ve yükseköğretime hazırlamalarını sağlamaktır. Ayrıca ortaöğretim kurumlarına devam eden öğrencilerin gelişim dönemi bakımından ergenlik döneminde bulunmaları ortaöğretim kurumlarının önemini daha da artırmaktadır. Öğrencilere hem akademik hem de hayata yönelik becerilerinin kazandırılmasında en büyük destek öğretmenleri tarafından verilmektedir (Gül, 2010). Ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan öğretmenler, öğrencilerin gelişimleri ve problemleri ile ilgilenmelerinin yanında, bazen kendilerinin de problemleri olabilmektedir. Okullarda ve sınıflarda eğitim öğretime yönelik araç gereç eksikliği, donanım yetersizliği, çevre şartları ve öğretmenlerin özelliklerinden kaynaklı sorunlarla karşılaşması mümkündür. Bu süreçte öğretmenlere, görev yaptıkları

kurumda çalışanlar ve kurumun yöneticileri tarafından destek sağlanması, öğretmenlerin motivasyonlarını artırmaktadır (Akbaş Tuna, 2015). Yaşanan problemlere karşılık kurumsal mesleğin öğretmenlere verilmesi, örgüte destek algısına ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlere örgütsel desteğin sağlanması kendilerinden beklenen performansın üzerinde çaba göstermeleri sonucunu ortaya çıkarabilir. Öğretmenlerin başarılı olması, buna bağlı olarak da öğrencilerin başarı düzeylerindeki artışlar, karşılaşılan sorunlara örgütsel desteğin sunulmasıyla ilişkilidir (Özdevecioğlu, 2003). Ancak burada örgütsel destek tek faktör olarak görülmemelidir. Öğretmenlere örgütsel desteğin sağlanması aynı zamanda, bir eğitim öğretim kurumu olarak okulun amaçlarına ulaşması bakımından da önem taşımaktadır. Örgütsel destek öğretmenlerin örgüt ya da okul tarafından önemsendiğini ifade eder. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, karşılıklı olarak, örgüte bağlılık düzeylerini de olumlu yönde etkileyecektir. Dolayısıyla öğretmenlere eğitim öğretim ortamına ilişkin, örgüt tarafından sunulan her türlü yardım ve destek örgütsel destek olarak ifade edilebilir. Örgütsel destek genel olarak 4 farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir (Gül, 2010). Bunlar para, iş zaman ve çevresel yardımları içeren araçsal destek, çalışanlara sevgi saygı gösterme ve sorunlarını dinleme şeklinde ortaya çıkan duygusal destek, çalışanlara geri bildirimler verme, rehberlik yapma Kişisel bilgiler ve öneriler sunma gibi nitelikleri olan bilgilendirici destek, çalışanların duygu düşünce ve davranışları ile ilgili geri bildirim sağlayan değerlendirici destek olarak ifade edilmektedir (Kozaklı, 2006). Öğretmenlerin ihtiyaç duydukları ait olma, saygı ve sevgi gibi özellikleri örgüt tarafından desteklendiğinde, örgüte aidiyetleri artmaktadır (Ergül, 2019). Bu sayede sosyal ilişkiler ve sosyal problemler azalmakta, öğretmenlerin psikolojik sorun yaşama durumları önlenmektedir.

Çalışanların desteklendiği örgütsel yapılarda bulunması beklenen nitelikler genel olarak çalışanların fikirlerine önem verilmesi, çalışanlara başarılı olmaları durumunda devam edebilecekleri iş güvencesi ve iş güvenliğinin sağlanması, örgüt içerisinde çalışanlar arasında ve ast üst ilişkileri arasında pozitif ilişkilerin kurulması, örgüt içerisinde çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın herkese adaletli davranılması, çalışanların önemsenmesi takdir edilmesi ve başarılarının ödüllendirilmesi şeklinde açıklanmaktadır (Örücü ve Uçku, 2019).

Bireylerin örgüt tarafından nasıl algılandığı, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetme zehrini etkilemektedir. Bu bağlamda örgütsel destek öğretmenlerin okul tarafından nasıl görüldüğü ile ilgili ipuçları vermektedir (Solmaztürk, 2019). Çalışanlarda örgüt arasındaki ilişkilerin geliştirilmesinde örgütsel desteğin önemli katkılar sağlaması beklenmektedir. Bu bağlamda çalışanlara etkinlikler sunma, çalışma ortamını rahatlatma, araç ve gereçlerin, sağlanması bilgilendirme gibi fırsatlar sunulması örgütsel desteği ifade etmektedir (Sarıkaya, 2019). Bu araştırmada ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin belirlenmesi, hem örgütsel yapının geliştirilmesi hem de öğretmenlerin performanslarını etkileyen örgütsel destek düzeyinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ortaya çıkarılması sayesinde ortaöğretim düzeyinde öğrencilerin başarılarına etki eden öğretmen ve örgütsel yapıya ilişkin veri sunması bakımından da önemlidir.

1.4.Sayıtlar

Araştırmanın Sayıtları aşağıda verilmiştir;

- ✓ Araştırmada öğretmenlerin ölçekteki sorulara samimi ve doğru bir şekilde cevap verdikleri,
- ✓ Ölçekte yer alan maddelerin öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerini ölçmek için yeterli olduğu,
- ✓ Araştırma örnekleminin evreni temsil edecek düzeyde olduğu kabul edilmektedir.

1.5.Sınırlılıklar

Araştırmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlar;

- ✓ Örgütsel destek algısı ölçeğinden elde edilen veriler;
- ✓ Samsun ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan orta öğretim öğretmenleri;
- ✓ 2019-2020 eğitim öğretim dönemi ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Algılanan Örgütsel Destek: Çalışanların kuruluşlarının katkılarına değer verdiğine ve refahlarına önem verdiğine ve sosyal-duygusal ihtiyaçlarını karşıladığına inandığı derecedir.

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, bir kuruluşun üyesinin çalıştığı kuruma olan bağlılığına ilişkin psikolojisinin bir görünümüdür. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın organizasyonda daha uzun süre kalacağını ve kuruluşun hedefine ulaşmak için tutkuyla çalışıp çalışmadığını belirlemede önemli bir rol oynar.

Örgütsel Vatandaşlık: Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı “biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı” olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı, kişilerin kendilerinden beklenen rol ve sorumlulukların ötesinde, örgütün bir bireyi ve temsilcisi olarak davranmayı gerektirmektedir (Eroğlu, 2020). Örgüte sosyal ve psikolojik olarak destek vermek, örgütün amaçlarına ulaşmasında gönüllü olarak yardımcı olmak örgütsel vatandaşlık davranışı içerisinde yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı bireyle kendilerinden beklenenden daha fazlasını, kendi istekleriyle örgütsel amaçlara ulaşabilmek amacıyla yapmalarıdır (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgüden memnuniyetlerinin bir göstergesidir. Örgütsel desteği yanında hisseden çalışanlar, örgüt ile arasındaki ilişkileri daha da sağlamlaştırır ve özveri ile çalışmaya başlarlar (Solmaztürk, 2019). Örgütsel vatandaşlık davranışları sahip bireyler aynı zamanda iş tatmini düzeyleri yüksek olan bireylerdir. Bu kişiler işe zamanında gelme, işleri zamanında gerçekleştirme, iş ve çalışma ortamları ile ilgili yapıcı önerilerde bulunma, iş ortamında daha fazla zaman geçirme, zamanı etkili ve verimli kullanma gibi özellikler gösterirler (Özdemir ve diğerleri, 2019). Yine örgütsel vatandaşlık davranışı olan bireyler, diğer çalışanlarla ilişkilerini geliştirir, başkalarına destek olur ve ortak faaliyetlere katılım gösterirler (Aslan, 2008). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde, örgüt içerisindeki ilişkiler, örgütsel adalet, çalışanlar arası görev dağılımları, başarının ödüllendirilmesi gibi faktörler etkili olabilmektedir. Bu faktörler çalışanların özgecilik davranışları üzerinde etkili olup, yine çalışanların kendi istekleriyle örgütsel amaçlara ulaşmak için daha fazla çaba göstermelerini sağlamaktadır (Ergül, 2019).

Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireylerde, bu davranışın temelinde örgüt içi süreçler etkili olmaktadır. Dolayısıyla örgüt dışındaki faktörlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi bulunmamaktadır (Eroğlu, 2000). Bireyler mesai saatlerinin bitiminde dahi, devam eden işlerini bitirme ve işlerine tamamlamaya çalışma gibi davranışlar gösterdiklerinde, bu durum örgütsel vatandaşlık davranışı ile açıklanabilir (Boyacı, 2017).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, gösterilmediğinde herhangi bir yaptırıma bulunmamaktadır (Örücü ve Uçku, 2019). Ancak bu davranış sonucunda çalışanları desteklenmesi, ödüllendirilmesi gibi durumlar söz konusu olabilir. Buna bağlı olarak da çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha da artış gösterecektir. Bu ve benzeri davranışlar çalışanlar tarafından kabul görme ve takdir edilme ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla da edebilir (Özdemir ve diğerleri, 2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamında yer alan bu davranışlar, genellikle örgütler tarafından iş tanımları içerisinde yer almamaktadır (Eroğlu, 2000).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının kendilerini örgüte ait hissetme ve örgüt de kalmak için istekli olma şeklinde ifade edilebilir. Kapsamı geniş olması nedeni ile örgütsel bağlılık kavramının ortak bir tanımı yapılamamıştır. Bunun nedeni psikoloji, sosyoloji, eğitim ve diğer birçok alanda ilişkili bir kavram olmasıdır (Karagüzel, 2012). Bununla birlikte çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık bireylerin, çalıştıkları kurumun amaçlarına ve değerlerini kabul etmeleri ve bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf etmeleri olarak tanımlanır (Durna ve Eren, 2006). Ayrıca örgütsel bağlılık çalışanların örgüte sadık kalmaları, örgütün amaçları için çalışmaları, örgüt amaçlarını ve örgütün başarısını içselleştirmeleri olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2008). Örgütsel bağlılık aynı zamanda çalışanların belirli amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi şeklinde de ifade edilebilir (Gedik ve Üstüner, 2017).

Örgütsel bağlılık bireylerin motivasyonlarını etkileyen önemli bir faktördür. Örgütün başarıya ulaşmasında yalnızca ürünler ve çıktılar etkili olmayıp, aynı zamanda çalışanların özellikleri, yetenekleri, çalışanlar arası ilişkiler, çalışanların çaba ve motivasyonları da etkili olmaktadır (Gül, 2002). Dolayısıyla örgütün başarıya ulaşmasında çalışanların durumu önemli görülmektedir. Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için çalışanlarını işe motive etme ve örgütsel bağlılıkları artırmayı sağlamak durumundadırlar. Bunun temel nedeni çalışanların örgütsel süreçlerde ortaya çıkabilecek problem durumlarına inisiyatif olarak önleme ya da çözüm üretme davranışlarını göstermelidir (Turunç ve Çelik, 2010). Bu sağlanmadığında çalışanlar örgüt içerisinde problem çözücü değil problem üreten bireyler olarak örgütsel amaçlara ulaşmanın önünde önemli engeller oluşturabilirler. Dolayısıyla çalışanların sorumluluk sahibi olma, istekli olma girişimcilik gibi özellikleri örgütsel bağlılıkları ile yakından ilişkilidir (Ergül, 2019).

Çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel süreçler ve bireysel özellikler etkili olabilmektedir. Örgütsel özellikler içerisinde örgütün çalışanlarına yaklaşımı, örgütsel adalet, örgüt yöneticilerinin çalışanlarla olan ilişkileri, çalışanların teşvik edilmesi, başarının ödüllendirilmesi, örgütün amaçları ve büyüklüğü gibi çeşitli özellikler etkili olabilmektedir (Duman, 2011). Bunun yanında bireylerin sahip oldukları sosyal ekonomik faktörler, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, yaş, cinsiyet, evli ya da bekar olma gibi faktörler bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Türkmen, 2016).

Örgütsel bağlılık kavramı genel olarak çalışanların mesleğine bağlı olmaları, yaptıkları işlere bağlılıkları, iş ortamındaki çalışan arkadaşlarına bağlılıkları gibi değişkenlerden etkilenmektedir (Budak, 2009).

2.3. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, örgüt içerisinde yer alan bireyin örgüt içerisindeki diğer bireyler tarafından ya da örgüt yöneticileri tarafından kabul edilerek, iş yaşamı ve sosyal süreçler açısından desteklenmesini ifade etmektedir. Örgütsel destek, sosyal değişim teorisi ile açıklanmaktadır (Örücü ve Uçku, 2019). Bu teoriye göre bireyler ile örgütler arasında net olarak tanımlanmamış ilişkilerin bulunduğu, bu ilişkilerin sağlıklı olmadığı bireyler ve örgütler açısından olumsuz sonuçlarının ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir (Boyacı, 2017). Yine kurama göre, çalışanlarını memnun edebilmek amacıyla örgütler birtakım faaliyetler gerçekleştirirler. Bu faaliyetlerin çalışanlar tarafından doğru algılanması sosyal değişimi sağlamaktadır (Güçlü, 2017).

Bireylerin yaşamlarının her döneminde başkalarından destek alma isteği bulunmaktadır. Bu bağlamda bireyler aile ortamlarında diğer aile bireylerinden, sosyal çevrede arkadaşlık ilişkilerinden ve çalışma ortamlarında ise mesai arkadaşlarından destek almak isterler. Bireylerin bu destek algısı ihtiyaçları, performans ve sosyal ilişkileri etkilemesi bakımından önemlidir (Giray ve Şahin, 2012). Dolayısıyla bireylerin sosyal ya da örgütsel destek algıları, dikkate alındıklarında hissetmeleri ve buna bağlı olarak da örgütsel süreçleri gönüllü katılım sağladıkları görülmektedir (Solmaztürk, 2019).

Örgütsel destek ile ilgili çok sayıda tanımlama yapılmıştır. Hellman ve diğerleri (2006) tarafından yapılan tanımlamaya göre bireylerin örgütsel destek algıları, örgüte yaptığı katkıların örgüt tarafından farkında olunması, buna karşılık bireyin iyiliği için örgütsel ilgi görmesi şeklinde ifade edilmiştir. Örgütsel destek algısına sahip olan bireylerde iş performansları yüksek, işe devam etme ve işe bitirme davranışları olumludur (Fındıklı, 2014). Aynı zamanda örgütsel desteğe sahip bireylerde örgüte bağlılık duygusu ve örgütün amaçlarına yönelik bireysel çabalar daha fazladır. Buna karşılık örgütsel desteği hissetmeyen ya da yetersiz hissedilen bireylerde örgütsel bağlılık düzeyi daha zayıf, işten ayrılma isteği yüksek, işleri erteleme davranışları daha fazla görülebilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010).

Örgütlerin bireylerden birçok beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentilere karşılık çalışanlarında örgütlerden beklentileri vardır. Örgütler bireylerden beklentilerini çoğu zaman açık ve somut bir şekilde ifade etmelerine karşılık, çalışanların örgütten beklentileri çoğunlukla açık ve somut bir şekilde ifade edilmez. Bu beklentiler genellikle çalışma süreçlerinde çalışan davranışlarıyla ortaya çıkabilmektedir. Aynı zamanda bireylerin örgütten beklentilerinin ifadesi, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkilerin niteliği ile de ilişkili olabilmektedir. Çalışanların örgütten beklentileri ile ilgili yapılan araştırmalarda bazı özellikler ortaya çıkarılmıştır (Boyacı, 2017). Bunlar;

- ✓ Çalışanların düşüncelerine önem verilmesi,
- ✓ Çalışanların eleştirisi ve önerilerini dikkate alınması,
- ✓ Başarılı olan çalışanlara iş güvencesinin sağlanması,
- ✓ Örgüt yöneticileri ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin sıcak ve samimi olması,



- ✓ Örgütsel süreçlerde çalışanlar ve örgüt yöneticileri arasındaki ilişkilerin adaletli şekilde düzenlenmesi,
- ✓ Örgütün işleyişinde herkesin kabul ettiği ilke ve kuralların bulunması ve işleyişi,
- ✓ Çalışanların yaptıkları işler sonucunda takdir edilmesi şeklindedir.

2.4. Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Karşılıklı ilişki (Karşılıklılık Normu) kuramı: bu kurama göre insanların yaşadıkları her alanda karşılıklı etki ve tepkilerin bulunduğu ilişkiler yaşanmaktadır. Bu ilişkiler karşılıklılık kavramı ile açıklanmakta olup, örgütsel süreçler içinde geçerlidir. Karşılıklı ilişki kuramı bütün örgütler açısından geçerli olmakla birlikte örgüt içerisindeki çalışanların özelliklerine, örgütsel süreçlere, örgütün özelliklerine ve içinde bulunulan şartlara göre farklılıklar göstermektedir. Örgütler çalışanlarına değer verdiklerinde yaptıkları işler karşılığında onları ödüllendirdiklerinde, çalışanlar örgüte daha fazla bağlı olma ve fedakârlık göstererek işleri daha nitelikli yapma şeklinde karşılık gösterirler (Gürbüz, 2006). Dolayısıyla bu süreçte hem çalışanlar hem de örgütler açısından güven kavramı önem kazanmaktadır. Her ne kadar örgüt ile çalışanları arasında yazılı olarak bulunmasa da çalışanların yaptıkları işler sonucunda örgütten destek almaları ve örgütün bu işlerin farkında olması, çalışanların kendilerini buradaki sonuçlara göre hazırlamasına neden olmaktadır. Ödüllendirme, terfi ettirme ya da ücret artışı gibi örgütsel karşılıkların adaletli bir şekilde gerçekleştirilmesi yazılı olmasa da, karşılıklı ilişkileri önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışanlar, başarılı işleri sonucunda yöneticiler tarafından takdir edilme ve önemli olduğunu hissetmek gibi beklenti içerisine girerler. Bu beklentiler karşılandığında bireylerin performansı ve örgüte bağlılığı daha fazla artmaktadır.

Örgütsel destek kuramı: Bu kurama göre örgütsel amaçlar için çalışan, yaptıklarıyla örgüde değer katan çalışanların emeklerinin ve düşüncelerinin önemsenmesi gerekmektedir (Özdemir ve diğerleri, 2019). Örgüt yöneticisi konumundaki bireylerin çalışanları ile ilişkileri, çalışanların çabalarının farkında olmaları çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Bu ilişkiler çalışanlar tarafından dikkate alınmaktadır. Çalışanlar örgüt içerisinde yaptıkları işler karşılığında değer görme, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamak isterler. Benzer şekilde çalışanlar örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirdiklerinde, yaptıkları işlerin karşılığı olarak iş güvencesini sağlamak isterler. Bu isteklerinin gerçekleştiğini hisseden çalışanların özgüvenleri daha da artacak ve örgüt için daha özverili çalışacaklardır. Çalışanların duygusal ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması, tercih işlemleri, ek ödemeler ve çalışma şartlarını düzenlemek gibi davranışlar çalışanların daha fazla gayret göstermesine ve verimliliğin artmasına imkân sağlayacaktır (Boyacı, 2017).

Sosyal değişim kuramı: Bu kurama göre çalışanlar, içinde buldukları çalışma ortamının şartlarına göre çeşitli duygulara sahip olmakta ve tepkiler göstermektedirler. Kavram olarak değişme bir durumdan başka bir duruma geçiş olarak ifade edilebilmektedir. Ancak buradaki değişim olumlu ve olumsuz şekilde gerçekleşebilir (Gürbüz, 2006). Değişim, bireylerin yaşadıkları her ortamda meydana gelebilmektedir. İnsanların birlikte yaşadıkları bütün alanlarda kişisel ve çevresel faktörler başta olmak üzere, birçok değişken tarafından sosyal şartlar belirlenmektedir. Bu bağlamda örgütler incelendiğinde, bireylerin faaliyet gösterdiği örgütsel süreçlerde sosyal değişim kaçınılmazdır. Bu süreçlerde çalışanların örgüt içerisindeki sosyal değişimlerinin olumlu olması, çalışanların görev ve sorumluluklarını daha içtenlikle yerine getirmelerini sağlayacaktır. Bu durum aynı zamanda verimliliğin de artmasına imkân sağlar. Çalışanlar örgüt içerisindeki görevlerini yerine getirdiklerinde sosyal ilişkilerde bir takım değişiklikler meydana geleceğini farkında olurlar. Çalışanların ya da örgüt yöneticilerinin, örgütsel süreçlerde olumsuz sosyal değişim aşamaları durumunda, çalışanların kazanımları zarar görecektir. Bu durum çalışanların motivasyonlarının azalması, değersizleşmesi, işleri erteleme ve işten ayrılma gibi davranışlar ortaya koymalarına neden olabilmektedir (Fındıklı, 2014).

2.5. Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Çalışanların algıladıkları örgütsel desteği etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bunlar genel olarak örgütsel ve bireysel faktörler şeklinde ifade edilmektedir (Kaplan, 2010). Örgütsel faktörler içerisinde örgütsel Adalet, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti, yönetici desteği, Örgütsel ödüller ve iş koşulları, insan kaynakları uygulamaları yer almaktadır. Bununla birlikte bireysel faktörler içerisinde çalışanların yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, kişilik özellikleri, eğitim düzeyi ve sosyal kültürel çevre gibi faktörler etkili olabilmektedir (Boyacı, 2017).

Örgütsel faktörler incelendiğinde örgütlerin belirli kurallara sahip olmaları gerekmektedir. Bunlar eşitlik, adalet ve özgürlük gibi temel değerlerdir. Örgütsel süreçlerde adalet kavramı, çalışanların örgütsel

bağlılıklarına etki eden en önemli faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Bu bağlamda örgütlerin çalışanlarına yönelik tutarlı olmaları, ön yargılı olmamaları, etik ve ahlaki değerlere sahip olmaları beklenmektedir. Bunların yanında çalışanlarının yerine getirdikleri görev ve sorumluluklara karşılık ücret, ödül ve görevde yükselme gibi dağıtım işlerini adaletli olarak gerçekleştirmek durumundadır. Çünkü çalışanlar olumsuz bir davranış sonucunda karşılaştıkları sonuçları başkaları ile karşılaştırdığı gibi, olumlu davranışları sonucunda elde ettikleri kazanımları da diğer çalışanlarla karşılaştırmaktadır (Boyacı, 2017). Dolayısıyla çalışanların olumlu ve olumsuz durumlar karşısında diğer çalışanlarla benzer sonuçları elde etmesi dağıtım adaletinin göstergelerinden birisi olarak algılanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Diğer örgütsel faktörlerden birisi de etkileşim adaletidir. Çalışanların örgütsel süreçleri dâhil edilmesi, yapılması gereken işler, örgütsel süreçler ve çalışanlar ile ilgili alınan kararlarda çalışanların düşüncesine değer verilmesi etkileşim adaletinin göstergelerindedir. Örgüt yöneticilerinin çalışanlara olumsuz davranışları, kaba davranması, saygısız hitaplarda bulunması etkileşim adaletine zarar vermektedir. Örgütsel faktörlerden bir diğeri de yönetici desteğidir. Yönetici desteği, çalışanların örgüt yöneticisi ile olan ilişkilerini ifade etmektedir (Sarıkaya, 2019). Yöneticiler örgüt içerisinde bir birey olmasının yanında aynı zamanda örgütün temsilcisi konumundadırlar. Bu kişilerin çalışanlarla yakın ilişkileri, çalışanların örgütü benimsemelerine katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla çalışanlar örgütsel amaçlar için daha fazla çaba göstereceklerdir (Gürbüz, 2012). Örgütsel faktörler arasında çalışanların sahip oldukları iş koşullarının niteliği de örgütsel desteğin göstergelerinden biridir. Çalışanların iş ortamlarında kendilerini rahat hissetmeleri, motivasyonlarını engelleyecek olumsuz fiziksel şartların bulunmaması ve çalışma ortamının düzeni son derece önemlidir (Oktay, 2016). Bütün bunların yanında örgütün çalışanlarına yönelik gösterdiği insan kaynakları uygulamaları da örgütsel destek algısını etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların hizmetiçi eğitimleri, çalışanlara değer verilmesi, iş güvenliği uygulamaları, örgütsel karar alma süreçlerine dâhil edilmeleri, ücret ve terfi imkanları bunlardan bazılarıdır (Güçlü, 2017).

Çalışanların örgütsel destek algısını etkileyen bireysel faktörler incelendiğinde bireylerin sahip oldukları birçok özellik bu algıları etkilemektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışanların yaş düzeylerinin artmasına bağlı olarak örgütsel desteğin artış gösterdiği (Güngör ve Celep, 2016; Selçuk, 2003) ya da azaldığını ifade eden çalışmalar bulunmaktadır (Gürbüz, 2012). Bu çalışmalar arasındaki farklılıklar Çalışmalar örneklemin özelliklerinden kaynaklanabilir. Ancak her durumda çalışanların yaşının örgütsel destek algısında etkili olduğu bir gerçektir. Çalışanların cinsiyeti de örgütsel destek algısını etkileyen faktörlerden biridir. Yapılan araştırmalarda genel olarak erkeklerin örgütsel destek algısının düzeyleri kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (Fındık, 2011). Erkeklerin sosyal destek algılarının daha yüksek olması, örgüt üyeleri ile olan ilişkilerden kaynaklı olabilir (Örücü ve Uçku, 2019). Ancak bu farklılıklar yapılan işlerin özelliklerine göre değişiklik gösterebilir. Çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde etkili olan diğer bir faktör ise çalışanların kişilik özellikleridir. Çalışanların psikolojik durumları, sahip oldukları duygu ve düşünceler, dış dünyayı algılama şekilleri örgütsel destek algısı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Olumlu kişilik özelliklerine sahip bireyler örgütsel ilişkilerde daha başarılıdır ve yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahiptirler (Oktay, 2016). Buna karşılık olumsuz kişiliğe sahip çalışanlarda örgütsel destek algıları daha düşüktür. Çünkü bu kişiler örgütsel süreçlere olumsuz yaklaşımlar gösterirler, hem örgüt yöneticileri hem de çalışanlar arasında olumsuz ilişkiler yaşarlar (Kaplan, 2010).

2.6. Örgütsel Desteğin Özellikleri

Örgütsel destek kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda, çalışanların örgütsel destek algısı ile ilgili elde edilen bulgular doğrultusunda destekleyici özelliklere sahip bir örgütün özellikleri ortaya çıkarılmıştır (Özdevecioğlu, 2003). Bu özelliklerden bazıları şunlardır;

- ✓ Çalışanlarının mutluluğunu önemseme,
- ✓ Çalışanlarının örgütsel süreçlerle ilgili düşünce ve önerilerini dikkate alma,
- ✓ Örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi,
- ✓ Çalışanlar arasında ayırım yapılmadan, adaletli davranış gösterilmesi,
- ✓ Çalışanların takdir edilmesi,
- ✓ Çalışanlara değer verilmesi,
- ✓ Çalışanların iş ortamlarının düzenlenmesi,
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanlara değer verilmesi,
- ✓ Örgüt yönetimi ile çalışanlar arasında ilişkilerin geliştirilmesi şeklindedir.



Burada bahsedilen destekleyici özellikler örgütlerde başarıya ulaşmanın anahtarlarıdır (Güngör ve Celep, 2016). Çünkü çalışanların desteklemeyen ve değer vermeyen bir örgütte, çalışanların motivasyonu düşük ve işe devam etme istekleri zayıftır. Bu durum ise doğrudan çalışanların performanslarını ve dolayısıyla da örgütsel amaçları olumsuz etkileyecektir.

2.7. Örgütsel Desteğin Sonuçları

Yapılan araştırmalarda çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin, çalışanların performansını artmasına, işten memnuniyetin yükselmesine, iş stresinin azalmasına katkı sağlığı belirtilmiştir (Aslan, 2008). Çalışanların, örgütlerinin sahip olduğu amaç ve değerleri yansıtacak şekilde davranışlar göstermeleri beklenmektedir. Bu durum çalışanların örgütsel vatandaşlık ve örgüte aidiyet geliştirmeleri ile ilişkilidir. Çünkü çalışanlar örgütsel değerleri ve örgütün amaçlarını benimsediklerinde, örgütsel amaçlarla kendi amaçlarını birleştirirler (Boyacı, 2017). Dolayısıyla örgütsel amaçlara ulaşmada daha özverili davranırlar ve yüksek düzeyde çaba sarf ederler. Aynı zamanda bu durum çalışanların işten memnun olma düzeylerini artırır, işleri zamanında yerine getirme isteğini geliştirir ve çalışanların işten ayrılmalarını engeller. Örgütsel destek, çalışanların iş ile ilgili kaygılarını ve stres düzeylerini de azaltıcı etkiye sahiptir. Dolayısıyla çalışanlar iş yerinde kendilerini güvende ve daha huzurlu hissedebilirler (Köse, 2015).

Örgütsel destek kavramı eğitim öğretim ortamı açısından değerlendirildiğinde, daha fazla öneme sahip olduğu söylenebilir. Çünkü eğitim kurumlarında örgütsel destek, öğretmenler başta olmak üzere diğer çalışanların birbiriyle uyumlu ilişkiler geliştirmelerini ve desteklemelerini gerektirmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Eğitim kurumunda öğretmenlerin örgütsel desteğinin artması öğretimsel başarılarını da olumlu yönde etkileyecektir. Ancak yetersiz örgütsel destek algıları öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkilemesi nedeniyle, öğretimsel başarılarının düşmelerine neden olacaktır. Bu durum aynı zamanda genel olarak okudun mu başarısını olumsuz etkileyecek, öğrencilerin de kişisel ve akademik gelişimlerine zarar verecektir (Emel Alcan, 2018). Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yeterli ve yüksek düzeyde olması, bir eğitim kurumu olarak okulların amaçlarına ulaşmasını sağlayacaktır. Sınıf ortamında da öğrencilerin başarılı olmasını kişisel ve akademik gelişimlerinin sağlıklı gelişmesi mümkün olacaktır.

2.8. İlgili Araştırmalar

(Gül, 2010) Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel desteği indirildiği araştırmasında Ankara ilinde görev yapmakta olan devlet ve özel liselerde çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya 462 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda özel liselerde çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin yüksek, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin ise orta düzeyde olduğu, özel liselerde çalışan öğretmenleri cinsiyet ve bakımdan örgütsel destek algıları arasında anlamlı fark meydana gelmemiş iken devlet okullarında çalışan erkek öğretmenlerin örgütsel destek algılarının daha yüksek olduğu, öğretmenlerin görev yaptıkları lise türlerine göre algıladıkları örgütsel destek puanları arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı, özel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının devlet liselerindeki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

(Derinbay, 2011) İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini incelediği araştırmada, Denizli İl merkezindeki okullarda görev yapan 494 öğretmen ile çalışmaya gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği, yaşın artmasına bağlı olarak örgütsel desteğin arttığı ifade edilmiştir.

(Akbaş Tuna, 2015) Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisini araştırdığı çalışmada, hizmet sektöründe çalışmakta olan 706 kişi ile çalışılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup, araştırma verileri Türkiye İstatistik Kurumu 2014 yılı Mart ayındaki verilerinden alınmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin duyuşsal iyi oluş üzerinde olumlu etkisinin bulunduğunu, algılanan örgütsel destek ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, çalışanların örgütsel destek algılarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve aylık gelir durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık mesleki kıdem ve çalışılan görev değişkenine göre anlamlı farklılıkların bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

(Pabuççu İşcan, 2017) Erzurum ilindeki okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel

destek algılarının yüksek olduğu, başarılarının okul yönetimi tarafından desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek algıları ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği, buna karşılık öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdem artmasına bağlı olarak örgütsel destek algılarının artış gösterdiği belirtilmiştir. Yine araştırma bulguları doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel destek algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

(Çakır, 2017) Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 2017 yılında, Bolu ilindeki ortaöğretim kurumlarında öğretmenlik yapan 428 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık öğrenim durumu değişkeni bakımından anlamlı farklılık meydana geldiği belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile kaytarma davranışları arasında negatif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

(Emel Alcan, 2018) Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 2017 yılında İstanbul Avcılar ilçesinde görev yapmakta olan 372 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel destek algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler meydana geldiği tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki görev süreleri değişkenleri bakımından anlamlı farklılık meydana gelmediği sonucuna ulaşılmıştır.

3.YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının ortaya çıkarılması amaçlandığı için, betimsel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri bir durum ya da olaya ilişkin, şartlara herhangi bir müdahalede bulunmadan, var olan durumu çeşitli yönleriyle ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırma türleridir (Altunışık ve diğerleri, 2010). Tarama modelleri içerisinde ise ilişkisel tarama modelinin kullanılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algısı düzeyleri, öğretmenlerin yaş, eğitim durumu ve meslekî kıdem gibi değişkenleri ile ilişkilendirilerek ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Samsun ili merkez ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenin içerisinden rasgele örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 113 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Atakum, Canik, İlkadım ve Tekkeköy olmak üzere 4 ilçeden veri toplanmıştır. Araştırmaya dâhil olacak kişiler seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak, gönüllülük esasına göre araştırmaya dâhil edilmiştir. Seçkisiz örnekleme yönteminde evren içerisinde yer alan her bireyin araştırmaya dâhil olma olasılığı eşittir (Karasar, 2019).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak (Eisenberger ve diğerleri, 1986) tarafından geliştirilen ve (Önderoğlu, 2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 36 maddeden meydana gelen örgütsel destek ölçeği kullanılacaktır. Geliştirdim ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olup, ölçek tek boyutta ve 94 güvenilirlik katsayısına sahiptir. Ölçek 6'lı likert tipinde hazırlanmış olup verilen cevaplar "kesinlikle katılmıyorum, oldukça katılmıyorum, biraz katılmıyorum, biraz katılıyorum, oldukça katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" şeklinde sınıflandırılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik kat sayısı araştırmacı tarafından toplanan verilerle tekrar hesaplanarak, araştırmanın içerisinde belirtilecektir. Araştırmada örgütsel destek algısı ölçeği ile birlikte kişisel bilgi formu kullanılacaktır. Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdemleri, branşları ve buldukları görevlere ilişkin bilgilere yer verilecektir.

Araştırmada kullanılan örgütsel destek ölçeğinin güvenilirlik analizleri araştırma verileri ile de gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda 36 maddelik ölçeğin alfa güvenilirlik katsayı değeri .828 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS24 veri analiz paket programı kullanılmıştır. Analizlerde öncelikle kişisel bilgilere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ve öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Araştırma verilerinin dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği ($p \leq .05$) görülmüştür. Bu nedenle verilerin analizlerinde nonparametrik istatistik yöntemlerinden Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testleri yapılmıştır. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde etkili olan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

4.BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma verilerinin analizi sonrasında elde edilen bulgulara ve katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Tablo 1: Katılımcıların Görev, Mesleki Kıdem, Branş Ve Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Değişkenler	Frekans	Yüzde
Görev	Müdür	3	2,5
	Müdür yardımcısı	7	5,9
	Öğretmen	108	91,5
Mesleki Kıdem	1-5	10	8,5
	6-10	6	5,1
	11-15	6	5,1
	16-20	19	16,1
	21 ve üzeri	77	65,3
Branş	Kültür	56	47,5
	Meslek	62	52,5
Okuldaki Öğretmen Sayısı	10 ve altı	5	4,2
	11-20	4	3,4
	21-30	1	,8
	31-40	7	5,9
	41 ve üzeri	101	85,6
	Toplam	118	100,0

Katılımcıların değişkenlere göre yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde görev değişkenine göre katılımcıların %2,5'i (n=3) müdür, %5,9'u (n=7) müdür yardımcısı, %91,5'i (n=108) öğretmendir. Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre %8,5'i (n=10) 1-5 yıl, %5,1'i (n=6) 6-10 yıl, %5,1'i (n=6) 11-15 yıl, %16,1'i (n=19) 16-20 yıl, %65,3'ü (n=77) 21 ve üzeri yıldır. Katılımcıların branş değişkenine göre %47,5'i (n=56) kültür, %52,5'i (n=62) meslek dersi branşındadır. Katılımcıların okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre %4,2'sinin (n=5) okulunda 10 ve altı, %3,4'ünün (n=4) okulunda 11-20, %0,8'inin (n=1) okulunda 21-30, %5,9'unun (n=7) okulunda 31-40, %85,6'sının (n=101) okulunda 41 ve üzeri öğretmen vardır.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum ve Aynı Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	42	35,6
	Erkek	76	64,4
Yaş	30 ve altı	7	5,9
	31-40	15	12,7
	41-50	63	53,4
	51-60	27	22,9
	61 ve üzeri	6	5,1
Medeni Durum	Bekâr	22	18,6
	Evli	85	72,0
	Boşanmış/Dul	11	9,3
Aynı Kurumdaki Hizmet Süresi	1-5 yıl	33	27,9
	6-10 yıl	40	33,9
	11 yıl ve üzeri	45	38,1
	Toplam	118	100,0

Katılımcıların değişkenlere göre yüzde ve frekans dağılımları incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre katılımcıların %35,6'sı (n=42) kadın, %64,4'ü (n=76) erkektir. Katılımcıların yaş değişkenine göre %5,9'u (n=7) 30 ve altı, %12,7'si (n=15) 31-40, %53,4'ü (n=63) 41-50, %22,9'u (n=27) 51-60, %5,1'i (n=6) 61 ve üzeri yaşa sahiptir. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre %18,6'sı (n=22) bekâr, %72'si (n=85) evli, %9,3'ü (n=11) boşanmış/duldur. Katılımcıların aynı kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre %27,9'u (n=33) 1-5 yıl, %33,9'u (n=40) 6-10 yıl, %38,1'inin (n=45) 11 ve üzeri yıl aynı kurumda hizmet süresine sahiptir.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 3: Katılımcıların Örgütsel Destek Algısı Düzeyleri

	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Destek	118	107,19	15,421

Katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri incelendiğinde 36 maddelik ölçekten alınabilecek en düşük puan 36 iken en yüksek puan 180'dir. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama puanları ise 108,19'dur. En düşük ve en yüksek değerler aralığında 36-65 hiç katılmıyorum, 66-94 katılmıyorum, 95-123 kararsızım, 124-155 katılıyorum, 156-180 tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin aritmetik ortalama puanları, ölçek puanlamasında kararsızım aralığındadır. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

4.3. Öğretmenlerin Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 4: Katılımcıların Görev Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Göreviniz	N	Mean Rank	Chi-Square	sd	p
Müdür	3	76,00	1,892	2	,388
Müdür yardımcısı	7	72,64			
Öğretmen	108	58,19			
Toplam	118				

Katılımcıların görev değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda müdür, müdür yardımcısı ve öğretmen olan katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir ($p>.05$). Bu farkın ortaya çıkmamasında araştırmadaki, müdür ve müdür yardımcısı sayılarının az olmasından kaynaklanabilir.

4.4. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-W.U	z	p
Kadın	42	54,27	2279,50	1,892	-1,234	,217
Erkek	76	62,39	4741,50			
Toplam	118					

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda kadın ve erkek katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir ($p>.05$).

4.5. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 6: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Yaş	N	Mean Rank	Chi-Square	sd	p
30 ve altı	7	49,43	3,704	4	,488
31-40	15	45,93			
41-50	63	62,35			
51-60	27	61,65			
61 ve üzeri	6	65,58			
Toplam	118				

Katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda yaş gruplarına göre katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir ($p>.05$).

4.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 7: Katılımcıların Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	Mean Rank	Chi-Square	sd	p
1-5	10	50,95	6,678	4	,154
6-10	6	81,25			
11-15	6	84,17			
16-20	19	54,61			
21 ve üzeri	77	58,20			
Toplam	118				

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda mesleki kıdem gruplarına göre katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir ($p>.05$).

4.7. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 8: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Mean Rank	Chi-Square	sd	p
Bekâr	22	58,36	1,587	2	,452
Evli	85	58,19			
Boşanmış/Dul	11	71,86			
Toplam	118				

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda bekâr, evli ve boşanmış/dul öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir ($p>.05$).

4.8. Öğretmenlerin Branş Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 9: Katılımcıların Branş Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Branş	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann-Whitney U	z	p
Kültür	56	55,49	3107,50	1511,500	-1,211	,226
Meslek	62	63,12	3913,50			
Toplam	118					

Katılımcıların branş değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda kültür ve meslek grubundaki öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir ($p>.05$).

4.9. Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 10: Katılımcıların Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	Mean Rank	Chi-Square	sd	p
10 ve altı	5	81,50	11,525	4	,021
11-20	4	98,75			
21-30	1	111,00			
31-40	7	69,71			
41 ve üzeri	101	55,64			
Toplam	118				

Katılımcıların okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana geldiği tespit edilmiştir ($p\le.05$). Meydana gelen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini tespit etmek amacıyla gruplar arasında Mann Whitney U testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Karşılaştırmalar sonucunda 41 ve üzeri öğretmen sayısının olduğu okullar ile 10 ve altı ile 11-20 arasında öğretmen sayısına sahip olan okullardaki öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında meydana geldiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla 10 ve altı ile 11-20 arasında öğretmene sahip okullardaki öğretmenlerin örgütsel destek algıları 41 ve üzeri olanlara göre daha yüksektir.

4.10. Öğretmenlerin Aynı Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 11: Katılımcıların Aynı Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Aynı Kurumdaki Hizmet Süresi	N	Mean Rank	Chi-Square	sd	p
1-5 yıl	33	55,75	1,900	3	,593
6-10 yıl	40	57,03			
11 yıl ve üzeri	45	63,78			
Toplam	118				

Katılımcıların aynı kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda aynı kurumda 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir ($p>.05$).

4.11. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı Düzeylerine Etkisine İlişkin Bulgular

Tablo 12: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Örgütsel Destek Algısı Düzeylerine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
,379a	,144	,105	3,756	,004b
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	110,649	9,179	12,055	,000
Cinsiyet	5,043	2,860	,157	,081
Yaş	4,392	2,121	,254	,041
Mesleki Kıdem	-4,118	1,566	-,340	,010
Okuldaki Öğretmen Sayısı	-3,151	1,402	-,201	,027
Aynı kurumdaki hizmet süreniz	3,218	1,797	,172	,076

Bağımsız Değişkenler/ Yordayıcılar: Aynı kurumdaki hizmet süreniz, Okuldaki Öğretmen Sayısı, Cinsiyet, Yaş, Mesleki Kıdem

Bağılı Değişken/Yordanan: Örgütsel Destek Algısı Puanı

Araştırmada, öğretmenlerin demografik değişkenlerinin örgütsel destek algısı düzeylerine etkisi regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda araştırma değişkenleri olan aynı kurumdaki hizmet süresi, okuldaki öğretmen sayısı, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($p\le.05$). Ayrıca araştırma değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerindeki toplam etkisi %38 oranında açıklanmaktadır. Değişkenler incelendiğinde cinsiyet ve aynı kurumdaki hizmet süresi değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde etkisinin bulunmadığı görülmektedir ($p>.05$). Buna karşılık öğretmenlerin yaşlarının artmasına bağlı olarak örgütsel destek algılarının arttığı ($t=2,071$; $p=,041\le.05$), mesleki kıdem ($t=-2,630$; $p=,010\le.05$) ve okuldaki öğretmen sayısının ($t=-2,247$; $p=,027\le.05$), artmasının ise öğretmenlerin örgütsel destek algılarını azalttığı görülmektedir.

5. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde ulaşılan sonuçlar ve sonuçlar doğrultusunda yapılan öneriler aşağıda verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Öğretmenlerin aritmetik ortalama puanları, ölçek puanlamasında kararsız aralığındadır. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Yapılan analizler sonucunda müdür, müdür yardımcısı ve öğretmen olan katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Yaş gruplarına göre katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Mesleki kıdem gruplarına göre katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel

destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Branş değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana geldiği tespit edilmiştir. 10 ve altı ile 11-20 arasında öğretmene sahip okullardaki öğretmenlerin örgütsel destek algıları 41 ve üzeri olanlara göre daha yüksektir. Aynı kurumda 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Araştırma değişkenleri olan aynı kurumdaki hizmet süreniz, okuldaki öğretmen sayısı, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerindeki toplam etkisi %38 oranında açıklanmaktadır. Öğretmenlerin yaşlarının artmasına bağlı olarak örgütsel destek algılarının arttığı, mesleki kıdem ve okuldaki öğretmen sayısının artmasının ise öğretmenlerin örgütsel destek algılarını azalttığı görülmektedir.

Öğretmenlerin aritmetik ortalama puanları, ölçek puanlamasında kararsızım aralığındadır. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Emel Alcan, 2018) öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca (Akbaş Tuna, 2015), (Çakır, 2017), (Derinbay, 2011) ve (Gül, 2010) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Emel Alcan (2018) öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca (Çakır, 2017), (Derinbay, 2011), (Akbaş Tuna, 2015) ve (Gül, 2010) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Emel Alcan (2018) öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca (Çakır, 2017), (Derinbay, 2011) ve (Gül, 2010) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık (Akbaş Tuna, 2015) yaptığı çalışmada mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel destek adlılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Emel Alcan, 2018) öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca (Çakır, 2017), (Derinbay, 2011), (Gül, 2010) ve (Akbaş Tuna, 2015) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların branş değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Emel Alcan, 2018) öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. (Akbaş Tuna, 2015) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşmıştır.

Katılımcıların aynı kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri arasında anlamlı farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde (Emel Alcan, 2018) öğretmenlerin örgütsel destek algıları, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel destek algılarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık (Akbaş Tuna, 2015) çalışmasında öğretmenlerin hizmet süresinin artmasının örgütsel destek algısını artırdığı belirtilmiştir.

Öğretmenlerin demografik değişkenlerinin örgütsel destek algısına etkisi incelendiğinde cinsiyet ve aynı kurumdaki hizmet süresi değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Buna karşılık öğretmenlerin yaşlarının artmasına bağlı olarak örgütsel destek algılarının arttığı, mesleki kıdem ve okuldaki öğretmen sayısının artmasının ise öğretmenlerin örgütsel destek algılarını azalttığı görülmektedir. Benzer şekilde (Emel Alcan, 2018) araştırmasında öğretmenlerin yaş ve kurumdaki hizmet süresinin örgütsel destek algılarını artırdığı sonucuna ulaşmıştır. (Çakır, 2017) ve (Derinbay, 2011) yaptıkları çalışmalarda yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin öğretmenlerin destek algılarını etkilemediği, eğitim durumunun artmasının ise destek algılarını artırdığı görülmüştür.

5.2. Öneriler

Açtırmada öğretmenleri örgütsel destek algısı düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Bu durum çalışma yapılan örneklemin özelliklerinden kaynaklanabilir. Dolayısıyla farklı örneklerde çalışmaların yapılması örgütsel destek algısı ile demografik özellikler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarılması bakımından faydalı olacaktır.

Öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri okuldaki öğretmen sayısı ile ters yönlü ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bağlamda öğretmen sayısı daha az olan okullarda örgütsel destek algısı daha yüksektir. Bunun nedeni öğretmenler arası ilişkilerden ya da sayının az olması nedeniyle okul idaresinin Öğretmenlerle daha yakın ilişkiler kurabilme imkânı olmasından kaynaklanabilir. Bu bağlamda öğretmen sayısı fazla olan okullarda örgütsel destek algılarının artırılması amacıyla okul idaresi ile öğretmenler arası ilişkilerin geliştirilmesi önemlidir.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki kademeleri artmasına bağlı olarak örgütsel destek algılarının azaldığı görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin zamanda tükenmişlik sendromu yaşamaları ile ilişkili olabilir. Dolayısıyla mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının artırılmasına ilişkin çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Akbaş Tuna, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir araştırma, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı, 6. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi, 15(2), 163-178.

Averbek, E. (2016). İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Boyacı, A. (2017). Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Budak. T.(2009). İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Derinbay. D. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Duman. F. (2011). İşletmelerde personelin motivasyonunu sağlamak için oluşturulan ödül sisteminin personel açısından beklenen ve gerçekleşen ödül boyutunda değerlendirilmesi ve bir alan araştırması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Durna, U. ve Eren, V. (2006). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, Doğuş Üniversitesi Dergisi. 6 (2): 210–21.

- Emel Alcan, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergül, S. B. (2019). Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı), İstanbul.
- Eroğluer, K. (2020). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi, OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 15(21), 323 – 355.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi. 25, 136-157.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 8(2), 41-57.
- Giray, M. D., Şahin, D. N. (2012). Örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, Türk Psikoloji Yazıları, 15, 1-9.
- Güçlü, M. (2017). Örgütsel iletişim: Eğitim kurumlarındaki yeri ve önemi açısından bir değerlendirme. OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7(13), 854-870.
- Gül, A. L. (2010). Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara ili örneği), Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, Ege Üniversitesi Ege Akademik Bakış Dergisi. 2 (1).
- Güngör, G., & Celep, C. (2016). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgüt içi Bilgi Paylaşımı, Örgütsel Öğrenme ve Entelektüel Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki. Mersin University Journal of the Faculty of Education, 12(3).
- Gürbüz, R. (2012). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (2/1), 48-75.
- Kaplan, M. (2010). Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya Örneği, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Karagüzel, E. (2012). Örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi (Bir devlet üniversitesi örneği), Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karasar, N. (2019). Bilimsel araştırma yöntemi, 34. Baskı, Nobel Yayınevi.
- Kozaklı, H. (2006). Üniversite öğrencilerinde Yalnızlık ve sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Köse. A. (2015). İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki: Kahramanmaraş ili örneği, Doktora Tezi, Zirve Üniversitesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Oktay, F. (2016). Çatışma yönetimi ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesi, Gaziantep üniversitesi sosyal bilimler dergisi, 15, 1146-1155.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örücü, E., & Uçku, I. (2019). Örgütlerde İşe Tutkunluk, Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi ve Bir Araştırma. Cag University Journal of Social Sciences, 16(2).

- Özdemir, B., Özcan, H. M., & Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(2), 706-724.
- Özdemir, B., Özcan, H. M., & Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(2), 706-724.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi, 18(2), 113-130.
- Papuçcu.R..İşcan.Ö.F.(2017). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin. örgütsel bağlılık ile ilişkisi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi.5(60).414-434.
- Sarıkaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Selçuk, G. (2003) Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar, GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1), 317-339.
- Solmaztürk, İ. (2019). Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik özelliklere göre incelenmesi: Küçükçekmece ilçesi örneği (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı), İstanbul.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., 2, 183-206.
- Türkmen, F. (2016). Ortaokul yöneticilerinin hizmetkâr liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (Sinop ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.