



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ORTAOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN  
ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI  
(AFYONKARAHİSAR İL ÖRNEĞİ)**

**Meryem ARTUN**

**DENİZLİ ,2022**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ORTAOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL  
DESTEK ALGISI  
(AFYONKARAHİSAR İL ÖRNEĞİ)**

**Meryem ARTUN**

**Danışman**



## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Meryem ARTUN

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana emeği geçen, değerli akademisyen hocalarıma,  
Araştırma süresince görüş ve önerileriyle bana rehberlik eden, sayın hocam, değerli  
danışmanıma,

Araştırmamda bana yol gösteren, sorduğum sorulara sabırla cevap veren kuzenim  
Zeliha ÖZKEÇECİ'ye

Araştırmamın, anket uygulaması kısmında, bana her türlü yardımda bulunan değerli  
öğretmen arkadaşlarıma,

Yüksek lisans hayatım süresince, bana her türlü desteği gösteren değerli aileme,

Yüksek lisans eğitim süresince, daima yanımda olan sevgili eşim Hasan ARTUN'a  
ve her daim yüzümü güldüren oğullarım Mehmet Ali ARTUN ve Kerem Aydın ARTUN'a  
Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Meryem ARTUN

## ÖZET

## **Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Afyonkarahisar İl Örneği)**

ARTUN, Meryem

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı:

Haziran 2022, 68 sayfa

Bu araştırmada, Afyonkarahisar il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin ne düzeyde olduğu ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum, okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bulgularına ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni 2021- 2022 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar'ın il merkezinde bulunan 37 tane kamu ortaokulunda ve 7 tane özel ortaokulda görev yapan yaklaşık 900 öğretmen oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile 273 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; “ kişisel bilgi formu” ve “ Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, jamovi 1.8 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik, t- testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda Afyonkarahisar il merkezinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel destek algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin; “ örgütsel adalet” alt boyutunda orta düzeyde, “ yönetimde desteği” alt boyutunda yüksek düzeyde, “ örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutunda ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algısının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum, çalıştığı okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, ortaokul, ortaokul öğretmeni

### **İÇİNDEKİLER**

PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
ETİK BEYANNAMESİ .....	iv
TEŞEKKÜR .....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ .....	ix

## BİRİNCİ BÖLÜM

1.GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	3
1.1.2. Alt Problemler .....	3
1.2. Amaç .....	3
1.3. Önem .....	3
1.4. Sayıtlılar .....	4
1.5. Sınırlılıklar .....	4
1.6. Tanımlar .....	
4 .....	

## İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	5
2.1.Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Tanımlanması .....	5
2.2. Algılanan Örgütsel Destek Algısının Kuramları .....	6
2.2.1.Sosyal Değişim Kuramı .....	6
2.2.2.Karşılıklılık Kuramı .....	7
2.2.3.Örgütsel Destek Kuramı .....	8
2.2.4.Lider-Üye Değişimi Kuramı .....	8
2.2.5.ERG Kuramı .....	9
2.3.Algılanan Örgütsel Desteğin Boyutları .....	10
2.3.1.Örgütsel Adalet .....	10
2.3.2.Yönetim Desteği .....	11
2.3.3.Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları .....	12
2.3.4.Çalışanın Kişilik Özellikleri .....	13
2.4.Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları .....	15

2.4.1.Örgütsel Bağlılık .....	15
2.4.2.Örgütsel Vatandaşlık .....	16
2.4.3.İş Doyumu .....	17
2.4.4.İşe Katılma .....	18
2.4.5.İşten Ayrılma İsteği .....	18
2.4.6.Edim .....	19
2.4.7.Geri Çekilme .....	19
2.5.Eğitim Örgütlerinde Algılanan Örgütsel Destek.....	19
2.6. Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili Yapılan Araştırmalar .....	20

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM .....	22
3.1. Araştırmanın Modeli .....	22
3.2. Evren ve Örneklem .....	22
3.3. Verilerin Toplanması .....	24
3.4. Verilerin Analizi .....	2
5 .....	

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR .....	27
4.1. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri .....	27
4.2. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri .....	30
4.3.Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Bazı Değişkenlere göre İncelenmesi .....	30

### BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	38
5.1.Tartışma ve Sonuçlar .....	38
5.2.Öneriler .....	39
KAYNAKÇA .....	40
EKLER .....	48
ÖZGEÇMİŞ .....	59





## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Değişkenlere Göre Öğretmen Dağılımı</i> .....	22
Tablo 3.2. <i>Algılanan Örgütsel Desteğin Alt Boyutları</i> .....	24
Tablo 3.3. <i>Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Değerlendirme Aralıkları</i> .....	25
Tablo 3.4. <i>Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Faktörlerinin Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Analizi</i> .....	25
Tablo 4.1. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri Analizi</i> .....	27
Tablo 4.2. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri Analizi</i> .....	30
Tablo 4.3. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Cinsiyete Göre Analizi</i> .....	31
Tablo 4.4. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Yaşa Göre Analizi</i> .....	32
Tablo 4.5. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Mesleki Kıdeme Göre Analizi</i> .....	33
Tablo 4.6. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Öğrenim Duruma Göre Analizi</i> .....	34
Tablo 4.7. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Medeni Duruma Göre Analizi</i> .....	35
Tablo 4.8. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Okul Türüne Göre Analizi</i> .....	36
Tablo 4.9. <i>Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Okul Büyüklüğüne Göre Analizi</i> .....	37

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Araştırmanın bu kısmında; problem durumu ve problem cümlesi ifade edilmiş, alt problemler belirtilmiştir. Amaç ve önem üzerinde durulmuş, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlara değinilmiştir.

### 1.1. Problem Durumu

İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmeleri, gerek fiziksel gerekse sosyal birtakım ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için bir araya gelerek ortak amaçları gerçekleştirirler. Bu amaçları gerçekleştirebilmeleri için işbirliği ve uyum içinde çalışmaları gerekir. Amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen, birbirleriyle etkili iletişim ve işbirliği içinde bulunan kişiler örgütü oluşturur (Aydın, 2010).

Örgütler devamlılıklarını sağlayabilmeleri için elindeki kaynakları en iyi şekilde değerlendirmelidir. Bu kaynakları etkili kullanmayı sağlamak örgütün yönetim ayağını ilgilendirir. Örgütlerin elindeki kaynaklardan en önemlisi insandır. Örgüt amaçlarını gerçekleştirmek isterken, örgütü oluşturan insanlarda örgütten beklentilerinin olduğunu unutmamalıdır (Köse, 2015).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de belirtildiği üzere insanın en temel ihtiyacı "fiziksel ihtiyacıdır". Fiziksel ihtiyaçlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk basamağını oluşturur. Yeme, içme, uyku gibi yaşamsal ihtiyaçların olduğu basamaktır (Karababa ve Taylı, 2020). Bir üst basamağı insanın güvenli bir hayat gereksinimini karşıladığı "güvenlik ihtiyacıdır". Üçüncü basamağı ise insanın kendini bir yerlere ait hissetmesi, sevmesi, sevilmesi gibi ihtiyaçlarının oluşturduğu "ait olma ve sevmeye ihtiyacı" oluşturur. Dördüncü basamakta; insanın karşısındaki kişiden değer gördüğü, önemsendiği, takdir edildiği "saygınlık ihtiyacı" vardır. Son basamağı ise insanın kendinde var olan tüm gizil güçlerinin ortaya çıktığı yani "kendini gerçekleştirme ihtiyacı" oluşturur (Maslow, 1954).

İnsanlar sevgi, ait olma, saygı gibi ihtiyaçlarının bir bölümünü en yakın çevresinden yani ailesinden, eğitim gördüğü okuldan, çalıştığı işyerinden karşılarlar. Bu iş yerleri insanların ortak amaç için bir araya geldikleri örgütlerdir. İnsanlar ait olma, saygı, sevgi gibi ihtiyaçlarını bağlı oldukları örgütten, örgütsel destek alarak karşılarlar. Örgütsel destek duygusal anlamda çalışanların en önemli ihtiyacıdır (Evren, 2004).

Örgütsel destek, örgütlerin çalışanlarına verdiği değer ile ilişkilidir. Değer gören çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi artar, kendini değerli ve mutlu hisseder (Mooman, Blakely ve Niehoff, 1998). Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması durumu, onların iş potansiyelini etkiler (Asalage ve Eisenberger, 2003). Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının örgüt hedeflerini ve amaçlarını benimsemesi, kendi amacı gibi hissederek çalışması, kendini örgütün bir parçası gibi görmesi anlamına gelmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütte verimin artması örgütsel destek ile doğru orantılıdır. Örgüt tarafından değer gören, ihtiyaç duyduğunda örgütün desteğini yanında hisseden çalışanın aidiyet duygusu artar (Turunç ve Çelik, 2010a:184).

Örgütsel destek; örgütte çalışan bireylerin gösterdikleri performansın örgüt tarafından görülmesi, takdir edilmesi, çalışanın örgüt içinde güvende ve huzur içinde olması, örgütün desteğini yanında hissetmesidir. Örgüt tarafından gerçekleşen değişiklikler sonucunda çalışanın örgüte kendini emniyette hissetmesi de örgütsel desteği oluşturur (Nayır, 2011).

Örgütsel destek algısı kişiden kişiye değişebilir. Bu durumu kişinin ihtiyaçları belirlemektedir. Bazı çalışanlar örgütsel desteği maddi ihtiyaçlarının karşılanması olarak bakarken bazıları ise sosyal ve duygusal ihtiyacın karşılanması olarak bakmaktadır (Akt: Özdevecioğlu, 2004).

Okullar, bir toplumun sürdürülebilirliğini ve gelişmişlik düzeyini belirleyen insanların şekillendirildiği ele alınıp işlendiği kişilik ve meslek sahibi edildiği eğitim örgütleridir (Özdemir, 2010). Okullarda öğrencilerin çağın gerekliliklerine uygun olarak yetiştirilmesi, geliştirilmesi ve uyum sağlaması beklenmektedir (Taymaz, 2011).

Okulun en önemli yapı taşı öğretmenlerdir. Bir okulun başarısını, etkililiğini, öğretmenin başarısı ve işindeki performansı belirler. Okullarda yöneticiler öğretmenlerine karşı adil olmalı, onların düşüncelerini dikkate almalı, onlara uygun çalışma ortamı hazırlamalı, eğitimlerine destek olmalıdır (Karakurt, 2012).

Toplumun şekillendiren okullardaki başarının ana kaynağı öğretmenlerdir. Öğretmenin başarısı algıladığı örgütsel destek düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Afyonkarahisar il merkezindeki ilköğretim kurumlarının ortaokul kademesinde görev yapan branş öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi üzerine bir araştırma yapılmamıştır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar farklı illerdeki ilköğretim ve ortaöğretim okulları düzeyinde olduğu görülmüştür.

### 1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmada problem cümlesi “Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı nasıldır?” olarak tanımlanmıştır.

### 1.1.2. Alt Problemler

Bu araştırmada alt problemler, aşağıda belirtildiğı gibi incelenecektir.

1. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri nasıldır?
2. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteğın alt boyutlarına ilişkin algısı nasıldır?
3. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algısı;
  - a) cinsiyet,
  - b) yaş
  - c) mesleki kıdem,
  - d) öğrenim durumu,
  - e) medeni durumu
  - f) okul türü
  - g) okulun büyüklüğü değışkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

## 1.2. Amaç

Araştırmada amaçlanan; 2021-2022 eğitim- öğretim süresince Afyonkarahisar il merkezinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel destek algılarının ne düzeyde olduğunu ve örgütsel destek algılarına etki eden faktörlerin belirlenmesi, çıkan sonuçların yorumlanması tespit ve önerilerde bulunulmasıdır.

## 1.3. Önem

Yaşadığımız yüzyılda, çağın gereklerine uygun insan gücünün yetişmesi eğitim örgütlerinin ortak amacıdır. Eğitim örgütleri ortak amaç doğrultusunda etkililiğı arttırmak için yapmış olduğu çalışmalarda, çalışanlarının duygusal ve sosyal bir varlık olduğunu unutmaması gerekmektedir. Örgüt çalışanlarının, iyi koşullarda görevlerini yerine getirebilmeleri, yöneticilerinden her konuda destek görmeleri, adil bir ortamda çalışmaları örgütlerde yüksek verimi ve etkililiğı beraberinde getirecektir( Küçükaltan, Tükeltürk ve Gürkan, 2015).

Eğitim örgütlerinde verim ve etkililiğinin artmasında, örgütün başarıya erişmesini de etkili olan en önemli öğenin öğretmen olduğu bilinmektedir. Yapılan çalışmalarda öğretmen iş potansiyelini arttırması, örgütten aldığı desteğe bağlı olduğu görülmektedir. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin de işinde en iyi performansı göstermesi, öğrencilere bilgi, beceri ve davranış konularında rehber olması, onları girecekleri sınavlara en iyi şekilde hazırlaması gerekmektedir. Bundan dolayı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ele alınması dikkate değer bir konudur.

#### 1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” nin tüm maddelerini dikkatle okuduğu ve samimi şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

#### 1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma, 2021-2022 eğitim ve öğretim yılında Afyonkarahisar il merkezi ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur.
- Konu hakkında yapılan alan yazın taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri yanıtlarla sınırlandırılmıştır.

#### 1.6. Tanımlar

**Algılanan Örgütsel Destek:** Çalışanların görev yaptıkları örgütlerden, temin ettikleri, maddi ve manevi destek algılarıdır.

**Ortaokul:** Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretimin ikinci kademesi, ilkokuldan sonraki dört yıllık eğitim veren kurumun adıdır.

**Ortaokul Öğretmeni:** Ortaokulda görev yapan öğretmenlerdir.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu kısmında, algılanan örgütsel destek ifadesinin anlamına, alan yazında belirtilen algılanan örgütsel destek algısı ile ilgili kuramlara, algılanan örgütsel desteğin boyutlarına, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına, yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

### 2.1. Algılanan Örgütsel Destek

İnsanların çevresinde meydana gelen olayları anlamlandırması durumu algı olarak tanımlanabilir (Eren, 2004). Günlük yaşamında etrafında gerçekleşen olayları yorumlayıp algılayan kişiler bunu kendi tutum ve davranışlarına da yansıtırlar (Erdoğan, 1999).

İnsanlar çevresinde olup biten olayları farklı şekilde algılayabilirler. Bu durumu insanların yaşam şekilleri, görüşleri, içinde buldukları kültürel yapı, sahip oldukları kişilik özellikleri belirler (Özdevecioğlu, 2003b).

Destek, kişinin değerli olduğunu ifade eden algıdır. Bu algı sadece örgüt tarafından sağlanıyorsa örgütsel desteği oluşturmaktadır (Selçuk, 2003). Örgütsel destek çalışanların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Bu ihtiyaçlar ait olma, saygı duyulma, değer görme, takdir edilme gibi ihtiyaçlardır.

Çalışanın örgüt içindeki performansını, geçirdiği süreyi elde edebilirsiniz. Göstermiş olduğu gayreti, işine olan bağlılığını, yapmış olduğu fedakarlıkları hiçbir maddi kaynakla elde edemezsiniz, göstermiş olduğunuz destekle kazanırsınız. (Dinç, Birincioğlu, 2020). Buradan da anlaşılıyor ki çalışanların örgütsel destek görmesi çok önemlidir.

Örgütsel destek, örgütün çalışanların performansını görmesi, katkılarına değer vermesi, çalışanların huzur ve mutluluğu için örgüt içinde gönüllülük esasına göre yapılan kural ve faaliyetleri ilişkin duygular inançlardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek algısı, çalışanın kendisine gösterilen değer konusundaki fikridir (Eisenberger vd., 1990).

Çalışanlar emek verdikleri örgüt içinde, değerli olduklarını hissetmek, mutlu olmak, ihtiyaçlarını karşılamak, koydukları hedeflere ulaşmak isterler (Celep, 2000). Örgüt çalışanlarına değer vermez, onların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamazsa örgüt için etkili çalışmaları beklenemez. Çalışanın örgüt hakkındaki tutum ve algıları, algılanan örgütsel desteği oluşturmaktadır (Eren ve Argon, 2004).

Örgütsel destek üzerine yapılan çalışmalar 1980'li yıllarda artarak devam etmiştir. Bu alanda en çok takip edilen araştırmalar, Eisenberger, Rhoades, Lynch tarafından gerçekleştirilmiştir. Alan yazına bakıldığında örgütsel destek algısı ile ilgili farklı tanımları ulaşılmıştır. Bu tanımlar:

Örgütsel destek, yeni fikirlerin ortaya konduğu, temel ihtiyaçların giderildiği, refah ve huzurun sağlandığı durumlardır (Zampetakis, Beldekos ve Moustakis, 2009:167). Huntington, Hutchison ve Sowa'a (1986) göre örgütün amaçlarının çalışan ihtiyaçlarını gözetmesi, onların huzurunu arttırmasını sağlamaktadır. Helman'a (2006) göre çalışanın iş performansını görülmesi, takdir edilmesi, çalışanın iyiliğinin düşünülmesi algısının oluşmasıdır.

Yapılan literatür çalışmalarında örgütsel destek ve algılanan örgütsel destek ifadelerinin birbirine göre yakın tanımlarda olduğu görülmüştür. Nayır'a (2011) göre örgütün, örgüt çalışanlarına yansıttığı ilgi, alaka ve muamele "örgütsel desteği" tanımlarken, bu duruma yönelik çalışanların algıları "algılanan örgütsel desteği" ifade etmektedir. Çalışanların yaptıklarına değer veren, onların iyiliğini düşünen örgütler, örgüt ile çalışan arasındaki desteğin düzeyini belirler (Yürür, 2005).

## **2.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramları**

Algılanan örgütsel desteğin kuramları; Sosyal Değişim, Karşılıklılık Normu, Örgütsel Destek, Lider-Üye Değişimi, ERG kuramlarından oluşmaktadır.

### **2.2.1. Sosyal Değişim Kuramı**

Örgütte ortak amaç için bir araya gelmiş çalışanların kişilik, kültür, demografik, duygusal ve bilişsel özellikleri birbirinden farklıdır. Tüm bu farklılıklar örgüt içinde zenginlik olarak değerlendirilebilir. Örgüt ve çalışanlar arasında karşılıklı devam eden bu süreç "sosyal değişim" olarak adlandırılabilir (Demir, 2009).

Sosyal değişim kuramına göre insanlar birlikte çalıştıkları insan veya örgütle meydana gelen ilişkilerini, bunun sonucunda örgüte katkılarını ve karşılığında aldıklarını kıyaslar. Bu karşılaştırmayı maddi boyutun yanında sosyal boyut olarak da yapar. Çalışana örgütte adaletli davranılır, yaptıkları takdir edilir, güven içinde çalışma ortamı sağlanırsa, kişinin örgüte karşı aidiyet duygusu gelişir, verimi artar. Kişi kendinden beklenenden fazlasını gönüllü olarak örgüt için yapabilir (Demir, 2009).

Sosyal değişim kuramının öncüsü Blau'dur. Kuram 1964 yılında geliştirilmeye başlanmıştır. Blau'a göre örgütün amacı ve hedeflerini gerçekleştiren çalışanlara,



yaptıklarına karşı ödüller verilmelidir. Bu ödüllerin maddi boyuttan çok sürekliliğe dayalı güven ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Çalışanların örgütten beklentilerinin karşılanması beraberinde gönüllülük esasına dayalı çalışmaları meydana getirir (Akt:Kurt, 2013).

Gürbüz'a (2006) göre sosyal değişim kuramının özellikleri;

- Örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin gönüllülük esasına dayalı olması gerekmektedir.
- Karşılıklı kazançlarda pazarlığın yapılmaması, yani kişilerin insiyatifine bırakılması gerekir.
- Elde edilen kazanımlar maddi türden kazanımlar değildir.
- Kazanımlar karşılıklı güven ve dostluğun bir çıktısıdır.

Sosyal değişim kurumunda örgüt ile çalışan arasında değişimin eşit olması gerektiği belirtilmektedir. Ancak örgütün çalışanlarından daha büyük bir güce sahip olması, sosyal değişimde eşitsizliği meydana getirmektedir. Güçteki bu eşitsizlik çalışanın örgüt içinde daha çok performans göstermesini, örgütte sahip olduğu güce rağmen çalışanına değer vermesini sağlamaktadır(Shore ve Shore,1995).Örgüt ve çalışan arasında oluşan güven ilişkisi, örgütteki karşılıklı kazanımların gönüllülüğe dayanması, algılanan örgütsel destek için sosyal değişim kuralının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir(Doğan, 2014).

### **2.2.2.Karşılıklılık Normu Kuramı**

Bu kuram 1960 yılında Gouldner tarafından geliştirilmiştir. Kuram karşılıklı gerçekleşen olumlu davranışlar üzerine kurulmuştur. Bu davranışlar kişiler arasında veya çalışan ile örgüt arasında gerçekleşen davranışlardır. Bireyler karşısındaki kişiden gördüğü iyiliğe karşı kendini borçlu hissetmektedir. Bu durum çalışan ve örgüt içinde geçerlidir. Yeteri kadar örgütsel desteği görmüş çalışan, örgüte karşı kendini minnettar hissederek daha verimli ve etkili çalışma isteği duyar (Erdaş, 2010).Bu durum çalışanın algılanan örgütsel destek düzeyini yükseltmekte, örgütün beklentilerine ulaşmayı hızlandırmaktadır (Rhoades ,Eisenberger,Armeli,2001).

Giray'a (2010) göre çalışanın örgütten beklentilerini karşılaması hem çalışana hem de örgütü olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, çalışanın beklentilerinin gerçekleşmesi, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamaktadır. Bu durumda örgütsel destek algısı için karşılıklılık normun kuramının oldukça etkili olduğu görülmektedir.

### **2.2.3. Örgütsel Destek Kuramı**

Örgüt çalışanlarının iş performansının takdir edilip ödüllendirilmesi onların gerek sosyal, gerekse duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, huzur ve refahının dikkate alınması

gerektiğini, örgütsel destek kuramı savunur (Rhoaddes ve Eisenberger, 2002).Örgüt ve çalışanların birbirlerinden beklentileri aynı düzeydedir. Çalışan beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmasını bekler, örgüt ise çalışanın en etkili bir şekilde çalışıp örgütsel beklentilerin karşılanmasını bekler (Erdaş, 2010; Özbek ve Kosa, 2009).

Levinson'a (1965) göre çalışanlar örgütü insani özelliklere göre kişileştirirler (Akt:Kalağan, 2009).Karşılıklı çıkar ilişkisi içinde olan örgüt ve çalışanlar birbirlerinin geleceğine yatırım yaparlar. Böylelikle örgütsel destek teorisinin örgütün sürekliliğini katkıda bulunduğunu ifade edebiliriz.

#### **2.2.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı**

Lider-üye değişimi kuramı çalışan ile işveren arasındaki ilişki ile ilgilenen bir teoridir. Etkili bir lider üye ilişkisi yönetici yani lider ve çalışan arasındaki ilişkinin boyutuna bağlıdır. Yönetici ile çalışan ilişkisi oturmuş ise bu durum örgüt ile çalışanın yararına olacaktır (Grean ve Uhl-Bien, 1995:255).

Yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin boyutu farklı olabilir. Yöneticinin bazı çalışanlara tutumu daha güçlü ve güven duygusuna dayalı iken, bazı çalışanlara karşı daha zayıf tutum takılabilirler. Yöneticiler güçlü ilişki kurdukları çalışanlarını karar alma sürecine dahil ederken, zayıf ilişki kurdukları çalışanlarını karar alma sürecinin dışında bırakabilirler (Eisenberger ve Aselage, 2003).

Liderin güçlü ilişki kurdukları çalışanlarının örgütsel destek algı düzeyleri yüksek, zayıf ilişki kurdukları çalışanlarının örgütsel destek algı düzeyleri daha düşüktür. Bu durum lider-üye ilişkisinde adaletsizliğe yol açmaktadır (Doğan, 2014).Örgütsel destek algıları düşük olan çalışanlar kendilerine verilen görevleri zoraki yaparken, yüksek olan çalışanlar kendilerine verilen görevleri, hatta daha fazlasını istekli bir şekilde yerine getirirler. Bu da lider-üye değişim kuramının, örgütsel destek algı üzerinde ne kadar etkili olduğunu açıklar.

#### **2.2.5. ERG Kuramı**

Örgütsel destek kuramlarından bir diğeri de ERG kuramıdır. Buradaki harfler E:Existence(Varlık),R:Relatedness(İlişki),G:Growth(Gelişme) olarak ifade edilir. 1970'li yıllarda Clayton Alderfer tarafından geliştirilen Erg kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar

hierarchy'ye benzemektedir. Erg kuramı da insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için birtakım ihtiyaçlara gereksinim duyduklarını belirtir. Erg kuramının ilk basamağını varlık ihtiyacı oluşturur. Varlık ihtiyacı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en alt basamağı olan fizyolojik ihtiyaçlar ile güvenlik ihtiyacının maddi güvenlik boyutunu içermektedir. Bu ihtiyaçlar barınma ve beslenme, maddi ihtiyaç gibi fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıdır. Erg kuramının ikinci basamağını ilişki ihtiyacı oluşturur. İlişki ihtiyacı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin güvenlik ihtiyacının toplumsal güvenlik boyutunu, toplumsal ihtiyaçlar basamağı ve saygı basamağının başkalarından görülen saygı boyutunu kapsamaktadır. Bir örgütteki yönetici çalışanlar aile ve arkadaşlar arasındaki ilişkilerin olduğu basamaktır.

Erg kuramının son basamağını gelişme ihtiyacı oluşturmaktadır. Gelişme ihtiyacını Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin saygı ihtiyacının kendine saygı boyutu ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı basamağı kapsamaktadır. Örgütün ve çalışanın kendini geliştirme ihtiyacını oluşturur (Lunenburg ve Ornstein, 2013).

Maslow'un ihtiyaçlar kuramı ile Erg kuramı arasında farklı iki durum vardır. Maslow'un ihtiyaçlar kuramında alt basamaktaki ihtiyaç karşılandıktan sonra üst basamaktaki ihtiyaca geçilirken, Erg kuramında bireyler her ihtiyacı aynı zamanda gereksinim duyabilmesi gerekir. Kuramlar arasında farklılık gösteren ikinci durum ise Maslow'un ihtiyaçlar kuramında karşılanan her ihtiyaç bir sonraki ihtiyacın karşılanmasında bir motivasyon kaynağı olabilir. Erg kuramında ise karşılanmamış bir ihtiyaç alt seviyedeki bir ihtiyaca inmesine neden olabilir (Koçel, 2010;Lunenburg ve Ornstein, 2013).

Örgütte çalışanların, fizyolojik, toplumsal, saygı görmek, kendini geliştirme, aidiyet gibi birtakım ihtiyaçlarını karşılanması, algılanan örgütsel destek düzeyini artırmaktadır. Bu durum çalışanların örgüt içindeki verimliliğini etkilemekte, örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamaktadır.

### **2.3.Örgütsel Desteğin Boyutları**

Örgütsel desteğin boyutları örgütsel adalet, yönetim desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları, kişilik özellikleri olarak belirtilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Belirtilen boyutlar 4 başlık altında ifade edilecektir.

#### **2.3.1.Örgütsel Adalet**

Örgütlerde görev yapan kişilerin, görev yaptıkları yerlerde ne kadar adil davranışlarla karşılaştıkları algıları ve bu düşüncelerinin örgütün işleyişini nasıl etkilediğine ilişkin kavrama örgütsel adalet denilebilir ( İşcan ve Saygın, 2010).

Örgütsel adalet; örgütlerde iş ve işleyişi görev ve sorumlulukların örgüt yöneticisi tarafından, örgüt çalışanlarına adil olarak dağıtılması ve bunun çalışan üzerinde yarattığı algı olarak tanımlanabilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010). Kendilerini adil davranılmayan işyerlerindeki çalışanların moralinde, motivasyonunda, iş performansında önemli ölçüde düşüş yaşanmaktadır. Örgütsel adalet algısının olmadığı çalışanlar arasında işten kopmalar, iletişimsizlik, güvensizlik, gerginlikler yaşanabilmektedir. Bu durum örgütün amaçlarına ulaşma derecesini olumsuz etkilemektedir (İplik, 2009).

Örgütsel adaletin olmadığı veya az olduğu işyerlerinde çalışanların örgütten beklentileri ve örgütün çalışanlarından beklentileri arasında bir uyumsuzluğun olmasına, iş doyumunun oluşmamasına, bu durum çalışanın işten kopmasına neden olduğu görülmektedir. Çalışanın örgütten beklentileri sadece fiziksel anlamda değil, duygusal bağlamda da olduğundan, karşılaştığı adaletsiz tutumlar karşısında moral, motivasyon düşüklüğü, duygusal anlamda kopmalar, örgütsel bağlılık yani aidiyet duygusunun azalması, iş performansının düşmesine neden olduğu görülmektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013).

Tarihte örgütsel adalet ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar Adams'ın Eşitlik Teorisini temel almaktadır. Örgütsel adalet; dağıtım, prosedürel( işlemsel) ve etkileşim adaleti olarak gruplandırıldığı Bies ve Moag tarafından ifade edilmiştir (Masterson vd, 2000).

Dağıtsal adalet; örgütün elde etmiş olduğu kazançları, örgüt çalışanlarının performansına göre adil bir şekilde dağıttığı, ödül ve ceza gibi dış motivasyon kaynaklarının dağıtımında örgüt yönetiminin adil davrandığı algısının oluşması “ dağıtsal adalet” ile ilgilidir (Yavuz, 2012).

Prosedürel( işlemci) adalet ise, örgüt yöneticilerinin örgüt çalışanlarının iş başarısını değerlendirirken, çalışanlarına uygun çalışma ortamı hazırlarken, gerekli maddi desteği sağlanmasında, ödül, terfi gibi kaynakların dağıtılmasında kullandıkları prosedür ve yöntemlerde adaletli olma seviyesi ile ilgilenmektedir (Doğan, 2002).

Örgüt yöneticilerinin, örgüt çalışanlarını yönetim aşamasında karara dahil etmeleri, onlara eşit şekilde söz hakkı vermeleri, çalışanlarına karşı açık olmaları gerekmektedir. Örgüt yönetimi çalışanları ile sağlıklı iletişim kurmalı, onların düşüncelerini önemsemeli, onlara bu konuda açık, anlayışlı ve dürüst olmaları etkileşim adaletini oluşturur

(Karaeminoğulları, 2006). Kendisini önemsenmiş hissedenden çalışan, örgütsel destek algısının arttığını düşünür. Bu da örgütsel bağlılığı, iş verimini, örgütsel etkililiği artırır.

Örgütsel destek ve örgütsel adalet fazla ise çalışanın iş yapma potansiyeli, aidiyet duygusu artar. Örgütsel destek ve örgütsel adalet az ise çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi azalır ve örgüt içinde güvensiz ortam oluşur. Çalışanların iş potansiyeli azalır, örgütün amaçlarına ulaşması zorlaşır. Örgütsel adalet fazla, örgütsel destek az ise, çalışanın örgüte karşı aidiyet duygusu oluşmaz. Örgütsel adaleti az, örgütsel desteği fazla olan örgütlerde ise güvensizlik ortamı hâkimdir. Çalışanların kaygı düzeyleri yüksek olur, kişisel çıkarları için çalışarak kendilerine daha güvende hissedebilecekleri örgütler arayışı içine girerler (Shore and Shore, 1995).

### 2.3.2. Yönetim Desteği

Ortak bir payda için bir arada bulunan, eş güdülenmiş topluluğa örgüt diyebiliriz. Buradaki ortak amaçlar örgütün amaçları ve çalışanların örgütten beklentilerinden oluşmaktadır. Bu amaçlar paralellik sağlayıp karşılandığında güven ortamı oluşur (Eisenberger ve diğerleri, 1986).

Örgütlerde çalışanı destekleyen onların moral ve motivasyonunu yükseltmeye çalışan, karşılaştıkları problemlerle alakadar olan yönetici, karşılıklı saygı ve güven ortamının oluşmasını sağlar (Kalağan, 2009). Örgütlerde çalışanların bireysel ihtiyaçlarının karşılanması, yöneticinin çalışanların yaptığı işlerin farkında oluşu, onları takdir etmesi, onaylaması çalışanların örgütsel destek algısını oluşturur (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütlerde, yönetimin çalışanı desteklemesi, ona geri bildirim vermesi, önemsemesi ihtiyaç duyduğu konularda desteklemesi çalışanın iş potansiyelini artırır (Wayne, Shore, Liden, 1997).

Örgütlerde yönetimin desteğini alan çalışanlar arasında etkili iletişim vardır. Çalışanlar arasında eşgüdümün sağlanması örgütün etkinliğini artırır. Çalışanlar arasında oluşan birliktelik amaca ulaşmada kolaylık sağlar (Lynch, Eisenberger ve Armeli, 1999).

Giray ve Şahin'e (2012) göre yöneticinin çalışanlarına yardım etmesi, onlara güvenmesi ve saygı göstermesi yönetim desteğinin temel unsurlarını oluşturmaktadır. Yönetici desteği çalışan ile yönetici arasında olumlu ilişkilerin oluşmasından kaynaklanır. Bu durum çalışanın örgütteki iş performansının artmasını sağlar.

Örgütün çalışanlarının gerek fiziksel, gerekse duygusal farklılıklarının ve beklentilerinin farkında olması gerekir. Bu farklılıkları dikkate alarak çalışanlarına değer

vermesi, onların ihtiyaçlarını karşılması, durumunda çalışanın aidiyet duygusu artar ve örgütsel destek algısı gelişir (Akalin, 2006).

Selçuk'a (2003) göre örgütlerde yönetim desteği “ duyuşsal destek”,” bilişsel destek” ve “ maddi/ materyal destek” olarak ifade edilebilir. Örgütün çalışanlarına değer vermesi onaylaması, onların duygu ve düşüncelerini önemsemesi, saygı göstermesi duyuşsal destek olarak ifade edilebilir. Bilişsel destek ise; örgütün çalışanlarına geri bildirim vermesi, performans değerlendirmesi yapmasıdır. Mesleki gelişim konusunda onlara destek olması, yol göstermesi ve rehberlik yapmasıdır. Örgütün çalışanlarına mesleki gerekliliklerini yerine getirebilmeleri için gerek maddi gerekse maddesel bağlamda destek sağlaması örgütün maddi/ materyal desteğini oluşturur.

Örgütlerde yönetici ile çalışan arasında etkili iletişim, çalışanın örgüt yönetiminde karara dahil edilmesi, değer görmesi, önemsenmesi, takdir görmesi çalışanın yaptığı işe ve çalıştığı örgüte bağlanma düzeyini artırır. Çalışanın örgüte olumlu bir yön ile bakması, yönetim desteği ile ilişkilidir (Özdemir, 2010).

Örgütsel destek ile yöneticinin desteği birbirini etkileyen farklı kavramlardır. Örgütlerde yönetici ile çalışan arasında yaşanan olumsuzluklar ve çalışanın bu olumsuzlukların ortadan kaldırılabilir durumlar olduğu düşüncesi, bu kavramlar arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Yani bu gibi durumlar yönetici destek algısının düşük olması, örgütsel destek algısının yüksek olmasını sağlayabilir. Bu durumun tersi durumlarla da karşılaşılabılır (Akalin, 2008).

### 2.3.3. Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları

Örgüt içinde, çalışan bir personeli diğer personellerden ayıran, göstermiş olduğu performanstan dolayı takdir görmesinin ve onaylanmasının fiziksel göstergesine ödül diyebiliriz ( Barutçugil, 2004).

Örgüt içinde çalışanlar göstermiş olduğu gayretin sonucunda örgütten birtakım beklentiler içine girerler. Bu beklentiler maddi anlamda olabileceği gibi manevi anlamda da olabilirler. Çalışanın görevde yükselmesi, takdir görmesi, maaşla ödüllendirilmesi gibi ödüller çalışan da örgütsel destek algısını artırmak ve aidiyet duygusunu geliştirmektedir (Gül ve İnce, 2005).

Terfi, ödül gibi motivasyon kaynakları çalışanın ihtiyaçlarını dikkate alarak, örgüt tarafından gönüllülük esasına dayalı olarak verildiğinde çalışanlarda örgütsel destek algısının arttığı gözlenmektedir (Doğan, 2014).

Çalışanlar örgütte sadece fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması için görev almazlar. Kendilerine çalıştıkları örgüte ait hissetmeleri, saygı görmeleri, tanınmaları gibi bir takım sosyal ihtiyaçları da vardır ( Koçel, 2010).

Örgüt içinde çalışanların bulunduğu makamdan bir üst makama geçme istekleri olabilir. Örgütün çalışanlarının bu beklentilerini dikkate almaları sahip oldukları kapasitelerini geliştirmelerine yardımcı olmaları, onları bu konuda desteklemeleri gerekir. Çalışanlarına gerekli eğitim fırsatları sağlamaları, maddi ve manevi fırsatlar sunmaları, çalışanın örgütsel destek algısı açısından oldukça önemlidir( Güney, 2000).

Örgütsel devamlılığın sağlanmasında, örgütün sürdürülebilir bir yapıya sahip olması için çalışanlarına gerekli desteği göstermesi, hak ettiği ücreti vermesi, onlara uygun çalışma ortamı sunması gerekir. Kendini güvende hisseden çalışanın uygun çalışma ortamının oluşturulması, işten ayrılmaların önüne geçer. Bu durum örgüt içinde birçok kayıpların önlenmesini sağlar ( Eren ve Argon, 2004).

Örgütlerde sağlıklı iş koşulları, örgütün amacına ulaşmasında en önemli etkenlerin başında gelir. Çalışanların hem fiziksel hem de sosyal ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir (Can, Yıldırım ve Kavuncubaşı, 2009).

Çalışan örgütle işini kaybetme korkusu olmadan, stresten uzak, güvenle, huzurlu bir şekilde çalışması gerekir. Örgütün çalışanlarına sağlıklı iş ortamı sunması ve iş güvencesi oluşturması algılanan örgütsel destek açısından son derece önemlidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgüt içinde çalışanın görev tanımında yer alan işleri yapması için gerekli yöntem, tekniklerin seçimi ve iş planının yapılmasında çalışana gerekli özerklik verilmelidir. Kendisine güvenilen ve önemli olduğunu hisseden çalışanın iş performansının daha da yükseldiği görülmektedir (Güner, 2007).

#### **2.3.4.Çalışanın Kişilik Özellikleri**

Örgütlerde çalışan bireylerin, farklı kişilik özellikleri vardır. Çalışanların olaylara bakış açıları, yaptıkları yorumlar, algılama biçimleri kişilik özelliklerinden dolayı farklılık göstermektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinin farklı oluşu örgütsel destek algısını etkilemektedir. Bir çalışanın bir olay karşısında örgütsel destek algısı yüksek iken diğer çalışanın aynı olay karşısında örgütsel destek algısı düşük olabilir. Çalışanın kişilik özellikleri, onun hareketlerini etkilediğinden, bağlı olduğu örgüte karşı görüşlerini belirlemede, örgütsel destek algısını oluşturmaktadır (Kaplan, 2010). Örgütlerde

çalışanların örgütsel destek algıları; çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, hizmet yılı gibi özelliklerinden etkilendiği ifade edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanların buldukları yaşa göre olaylara bakış açıları, tecrübeleri, tutumları farklılık gösterebilir. Genç çalışanın bir olay karşısındaki görüşleri, yaşı fazla olan çalışana göre farklılık gösterebilir (Güner, 2007). Yapılan araştırmalarda yaş ilerledikçe örgütsel destek algısının arttığı gözlenmiştir (Selçuk, 2003).

Çalışanların cinsiyetlerine göre farklılıkları, örgütsel destek algılarında farklı tutumların oluşmasını sağlamaktadır. Bu farklılıkların, kadın ve erkek çalışanların toplum içindeki rollerinin farklı oluşundan kaynaklandığı ifade edilebilir (Yokuş, 2006). Kadın çalışanların örgütsel destek algıları, iş arkadaşları ve yöneticilerinin tutumlarından oluştururken, erkek çalışanların destek algıları performansları karşısında aldıkları ödül ve bireysel gelişim şartları sayesinde oluşmaktadır (Parasuraman ve diğerleri, 1992).

Güner'e (2007) göre, çalışanların eğitim düzeylerinin farklı oluşu, buldukları örgütte olaylar karşısındaki görüşlerini de etkilemektedir. Ön lisans mezunu bir çalışanın örgütsel destek algısı, lisans veya yüksek lisans mezunu çalışanın örgütsel destek algısından farklı olabilir.

Öğrenim düzeyleri üst seviyede olan iş görenlerin, örgütsel destek algılarının da üst seviyede olduğunu görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Akalın (2006) ise yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyinin yüksek olması, çalışanın örgütten beklentilerini arttırdığı için örgütsel destek algısının azaldığını ifade etmiştir.

Çalışanın bulunduğu örgütte çalışmış olduğu süreye hizmet yılı diyebiliriz. Rhoades ve Eisenberger (2002) göre, çalıştığı örgütte, aidiyet duygusu hisseden çalışanın, örgütte geçirdiği sürenin fazla olduğu görülebilir. Çalışanın hizmet yılının fazla oluşu, örgütsel destek algısını artırır.

Yapılan bazı araştırmalarda, çalışanın görevinde geçirdiği süre ile örgütsel destek algısı arasında ters orantı olduğu görülmüştür. Akalın' a (2006) göre; çalışanların örgütte uzun süreli çalışması zamanla fikir ayrılıklarına, münakaşalara, tatminsizliği neden olmaktadır. Bu durumda da hizmet süresinin fazla oluşu örgütsel destek algısını olumsuz etkilemektedir.

#### **2.4.Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları**

Bir örgütte çalışanların, destek algılarının örgüt iş ve işleyişine yansımaya örgütsel destek algısının sonuçları diyebiliriz (Doğan, 2014). Çalışanların beklentilerinin karşılanması, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırır. Kendini çalıştığı örgüte ait



hisseden çalışanın örgütsel destek algısı yüksek olacağından iş performansını arttığı görülür. Bu durum örgütün amacı ulaşma derecesini artırır. Böylelikle, iş doyumunu oluşturur. Aksi bir durumda örgütten beklentileri karşılanmayan çalışanın aidiyet duygusu azalır, örgütsel destek algısı düşer, işten kopmalar başlar. Örgütün amacına ulaşması zorlaşır.

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş doyumunu, işe katılma, işten ayrılma isteği, edim ve geri çekilme olarak ifade edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

#### **2.4.1.Örgütsel Bağlılık**

Çalışanın örgütün amacını özümsemesi, bu amaca ulaşmak için çalışması, kendisini örgüte ait hissetmesine örgütsel bağlılık diyebiliriz (Özdevecioğlu, 2003b). Çalışanın örgütün hedeflerini kendi hedefi gibi görmesi, örgütün amaçlarına ulaşması için tüm performansını sergilemesi ve bunu isteyerek yapması, işte kalma isteğinin artarak devam etmesi, örgütsel bağlılığı oluşturur (Kaplan ve Ögüt, 2012).

Çalışanların örgütte devamlılığını sağlamak, aidiyet duygusunu kazandırmak için örgütten beklentilerini gerçekleştirmek gerekir. Bu beklentiler psikolojik ve fiziksel beklentilerdir. Çalışanın saygınlık, değer görme, ait olma gibi ihtiyaçları psikolojik beklentileri oluştururken, adaletli ve teşvik edici ödül sistemi, ücret, görev, olumlu bir çalışma ortamı, iş güvencesi ise fiziksel beklentileri oluşturur.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın iş potansiyeli, verimliliği, sorumluluk bilinci yüksek olur. Bu durum örgütün amaca ulaşma hızını artırır. Örgütte maddi kaybın önüne geçilmiş olur ( Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan birçok araştırma incelendiğinde, örgütsel bağlılık farklı boyutlarda ele alınarak incelenmiştir. Katz ve Kahn(1977)örgütsel bağlılığı; araçsal bağlılık ve anlatımsal bağlılık şeklinde sınıflandırmıştır. Mowday, Steers ve Porter (1982) ise tutum bağlılığı ve davranışsal bağlılık olarak iki başlık olarak incelenmiştir. O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre örgütsel bağlılık uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme şeklinde üç aşamada incelenmiştir. Örgütsel bağlılık Meyer ve Allen'e (1977) göre üç başlık altında incelenmiştir. Bunlar duygusal bağlılık, zorunlu (devam) bağlılık ve minnet (normatif) bağlılığıdır. Bu boyutlar şu şekilde ifade edilmiştir.

Duygusal bağlılık; çalışanın örgütün hedef ve amaçlarını benimsemeleri, kendilerini örgütün bir parçası gibi görmeleri, örgütte kalmaktan huzur duymaları olarak ifade edilmiştir( Bulut vd,2009). Örgütsel destek boyutları, duygusal bağlılık ile doğru orantılıdır (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001). Örgütte çalışanların duygusal bağlılıklarının

yüksek oluşu, örgütsel destek algılarının arttığını göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Devam bağlılığı ise çalışanın işi bırakması durumunda yaşayacağı maddi kaygılar, tekrar çalışmama ihtimali korkusuyla, örgütte bulunmaya devam etmesidir ( Özdevecioğlu, 2003b). Çalışanın uzun süre çalıştığı örgütten sahip olduğu makama, aldığı ücrete diğer örgütlerde sahip olamama korkusu devam bağımlılığının meydana getirir (Deniz, 2006).

Normatif bağlılık ise, çalışanın örgütten gördüğü değer, aldığı eğitimler, kendisine sağlanan olanaklar karşısında, kendisini örgüte karşı sorumlu hissetmesidir. Bu durum ahlaki olarak çalışanın örgütten ayrılmaması gerekliliğini ortaya çıkarır ve minnet bağlılığını oluşturur (Özdevecioğlu, 2003b).

#### **2.4.2.Örgütsel Vatandaşlık**

Örgütler devamlılıklarını sağlayabilmeleri için kendi amaçlarını özümsemiş, benimsemiş insan gücüne ihtiyaç duyarlar. Sahip oldukları çalışanın örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için göstermiş olduğu üst düzey performans ile örgütsel vatandaşlık davranışı oluştururlar( Bolat ve Seymen, 2009).Çalışanların örgütün amaçlarına ulaşmada etkili ve verimli bir şekilde isteyerek çalışması örgütsel vatandaşlık kavramını oluşturur ( Organ, 1988).

Örgütsel vatandaşlık davranışında esas olan çalışanın tamamen isteyerek, zorlama olmadan, kendi üzerinde tanımlı olan işin fazlasını yapmasıdır. Çalışanın yaptığı işlerden herhangi bir beklentisinin olmaması ve bu işleri severek, isteyerek yapması örgütün etkinliğini artırır. Örgütün yapısına pozitif bir şekilde bakan çalışanın, karşılaştığı zorlukların üstesinden gelerek örgütün amaçları doğrultusunda isteyerek çalıştığı gözlenir (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanın sorumluluk bilinci yüksek, aldığı görevler de yüksek katılım sağlayan, vicdanlı, nezaket sahibi kişilerden oluştuğu görülmüştür (Organ, 1988).

Örgütlerde, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanın, görevini başarıyla yerine getirmesi, bunu yaparken severek ve isteyerek yapması sağlanmış olur. Örgütün varlığını arkasında hisseden çalışanın, örgütün amaçlarını benimsemesi ve bu amaçları gerçekleştirmek için tüm gücü ile çalışması örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasını sağlar. Yani örgütsel destek algısı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunu pozitif yönde etkiler ( İplik ve Efeoğlu, 2014).

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmeleri için çeşitli sebepleri vardır. Örgütten beklentileri karşılanmış, adaletli ve eşitlik içinde çalışılan bir örgütte çalışan kişilerin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği görülebilir. Görev yaptığı örgütte, yöneticileri ile olumlu tutumlar içinde bulunan, güvenli bir ortamda çalışan, kendi görüş ve davranışlarının onaylandığını düşünen çalışanında örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi olağandır. Bazı çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışının ödül, terfi gibi isteklendirme araçlarını ulaşmak için sergilerken, bazı çalışanlar ise bunu tamamen içinden geldiği için yardım etmek amacıyla yaparlar ( Gürbüz, 2006).

Öğretmenlerinde görev aldıkları eğitim örgütlerinde, görev tanımları dışında gönüllülüğü esasen severek ve isteyerek çalışması, eğitim öğretim faaliyetlerinin amacına ulaşmasını kolaylaştırır. Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren öğretmenin kendi isteği ile projelerde, kurul ve komisyonlarda görev alması, öğrencilerin ihtiyaç duyduğu alanlarda kurslar açması eğitim örgütünün etkililiğini artırır ( Nayır, 2011).

### 2.4.3.İş Doyumu

Örgütte çalışanların iş yaşamları süresince tecrübeleri, gördükleri, edindikleriyle işlerine karşı duygu ve davranış geliştirirler (Balcı, 1995). İş doyumu yüksek olan çalışanın, aidiyet duygusu yüksek olur. İşini severek yapar daha etkili ve verimli çalışır. Motivasyonu daha yüksek olur. Tüm bunların tersi durum ise iş doyumsuzluktur ki, bu durum çalışanın moral ve motivasyon düşüklüğüne, iş veriminin azalmasına ve işten kopmalara neden olur.

Keser'e (2005) göre, çalışanın örgüt için yaptıkları takdir edilip onaylandığında iş doyumu oluşur. Takdir gören çalışan işini daha keyifle ve isteyerek yapar. Çalışanın iş performansı ve verimi artar. Karşılığında örgütten beklentileri de gerçekleştirilen çalışanın iş doyumu artmış olur. Örgütte iş doyumuna ulaşmış çalışanın gerek psikolojik, gerekse fizyolojik açıdan sağlıklı olduğunu söylenebilir.

Karakurt'a (2012) göre, çalışanın iş doyumunu oluşturan etmenler, örgütsel destek algısını da pozitif yönde etkilemektedir. Başka bir deyişle örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanın, işe karşı duygu ve tutumları olumlu yönde olduğundan iş doyumu oluşmaktadır. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların, iş doyumuna ulaşmış olması, örgütsel çıkarlarının gözetilmesinde etkili olur ( Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012).

Eğitim örgütü olan okullarda çalışan öğretmenlerin, iş doyumuna ulaşmış olması, eğitim örgütünün amaca ulaşma derecesini artırır. Öğretmenlerin çalışma ortamlarındaki huzuru, çalışma arkadaşlarıyla, okul yönetimiyle, öğrencilerle olan ilişkisi, aldığı ücret, terfi

ve mesleki gelişim düzeyi gibi faktörler iş doyumunu etkilemektedir (Vural, 2004). Yaptığı işten, aldığı ücretten, çalıştığı ortamdaki memnun olan öğretmenin iş doyumunun oluşması eğitim ve öğretimin kalitesini artırır ( Akbulut, 2015).

#### **2.4.4.İşe Katılma**

Bireysel beklentileri karşılanan, kendine değer verilen, iyi bir çalışma ortamında güven içinde görevini yapan çalışanın örgütsel destek algısının yüksek olduğu görülür. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanın, işe katılımı artmakta ve örgütsel aidiyet duygusu gelişmektedir (Özdevecioğlu, 2004). İşe katılım derecesi çalışanın İşini ne derecede yaşamının içine aldığını, önemseydiğini ifade eder ( Çakar ve Ceylan, 2005).

Çakar ve Ceylan'ın( 2005) yılında yapmış olduğu çalışmasında örgütsel bağlılık düzeyi yüksek yani örgütün amaçlarını benimseyen çalışanın, işe katılım düzeyinin de yüksek olduğunu ifade edilmiştir. Çalışanın işi bırakma durumunun az olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel destek algısı ile işe katılma arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanın işe katılma eğilimi de artmaktadır ( O'Dricoll ve Randall, 1999).

#### **2.4.5.İşten Ayrılma İsteği**

Çalışanın kendi isteği ile ya da örgüt tarafından çeşitli nedenlerden dolayı görev yaptığı yerden uzaklaştırılması işten ayrılmayı ifade etmektedir ( Eren, 2000).

Örgütler kendilerine uyum sağlayan, örgütün amaçları doğrultusunda görev alan, çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Çalışanlar kendi beklentilerini örgütün karşılamasını ister. Örgüt ise çalışanların maksimum verimle örgütün amaçlarını gerçekleştirmesini bekler. Bazen örgütün beklentileri ile çalışanın beklentilerinin karşılanmaması örgüt içinde anlaşmazlıklara yol açar, beraberinde işten ayrılmalar başlar. Örgütler işten ayrılan çalışanların yerine daha özverili ve verimli çalışanlara ihtiyaç duyar. İşten ayrılmalar bazen örgütü lehine olurken, bazen de aleyhine olabilir. Burada önemli olan örgütün amaçlarına ulaşacak personelle uyum içinde çalışmasıdır (Özdevecioğlu, 2004).

Rhoades ve Eisenberger (2002) yapmış oldukları araştırmalarında çalışanın örgütsel destek algısı ile işten ayrılma isteğinin ters orantılı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer bir çalışmada Hui ve diğerleri (2007) çalışanların örgütsel destek algıları ile işten ayrılma isteklerinin negatif ilişkili olduğunu göstermişlerdir.

#### 2.4.6. Edim

Çalışanın örgüt içinde göstermiş olduğu performansa edim diyebiliriz. Çalışanın göstermiş olduğu iş performansının artması beraberinde örgütsel verimliliği ve örgütsel desteği oluşturmaktadır ( Rhoades ve Eisenberger, 2002).Başka bir deyişle algılanan örgütsel destek, çalışanın iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

#### 2.4.7. Geri Çekilme

Örgüt içinde çalışanın, göstermiş olduğu performansının azalması halidir. Geri çekilme, çalışanın işe geç gelmesi, performansındaki düşüklük ve işe gelmemesi şeklinde ifade edilebilir. Algılanan örgütsel destek çalışanın işi bırakma isteğini azaltırken, iş verimini, işte bulunma isteğini olumlu yönde etkilemektedir (Doğan, 2014).

Yapılan araştırmalar algılanan örgütsel destek ile işe bırakma ve işten çekilme durumunun ters orantılı olduğunu göstermektedir. Yani; örgütsel destek algısı fazla olan çalışanın işin de daha istekli ve daha verimli çalıştığı gözlenmiştir. Bu durum işi bırakma, işten çekilme ve işe gelmeme durumunu azaltmaktadır (Eisenberger ve Aselage, 2003; Rhoades ve Eisenberger, 2004).

Balay'a (2000) göre aidiyet duygusu, iş doyumunu yüksek olan çalışanın işi bırakma ve işten ayrılma durumu az olur. Örgüt tarafından gerekli desteği gören çalışanın, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde istekli olduğu gözlenmektedir (Yıldız, 2008).

### 2.5.Eğitim Örgütlerinde Algılanan Örgütsel Destek

Eğitim örgütlerinin amacı içinde bulunduğumuz topluma uyum sağlayabilen, sağlıklı, üretken bireyler yetiştirmektir. Bu bağlamda girdisi insan olan eğitim kurumlarının, bu kaynağı daha önceden belirlenen plan ve programlar dahilinde toplumun ihtiyaçlarına göre şekillendirmesi için eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmesi gerekir (Özdemir, 2011).

Eğitim örgütleri, ortak bir amaç için bir araya gelmiş, çevresi ile sürekli etkileşim halinde bulunan, girdisi ve çıktısı insan olan, sahip olduğu enerjiyi toplumun beklentisi doğrultusunda şekillendiren toplumsal bir sistemdir. Eğitim örgütlerinde rol alan en önemli paydaş öğretmenlerdir. İçinde bulunduğu çağın gerekliliklerine göre kendini sürekli yenileyen, geliştiren toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünün oluşmasında rolü olan meslekler içinde bulunur.

Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi için bünyesinde bulundurdukları öğretmenlerin güven ve huzur ortamı içinde çalışmalarını sağlamaları gerekir.

Öğretmenlerin görüş ve önerilerini dikkate alarak, onları alınan kararlara dahil etmek okulun hedef ve amaçlarını benimsemelerini, örgütsel aidiyet duygularının oluşmasını sağlar. Çalıştığı kurumda değer gören öğretmenin örgütsel destek algısı artar. Bu durum okulun amaçlarına ulaşmasını, eğitim öğretim faaliyetlerinin kalitesinin artmasını sağlar (Nayır, 2014).

## 2.6. İlgili Araştırmalar

Yuvka ve Gül'ün (2022) “ Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları ile İş Doyumları Arasında İlişkinin İncelenmesi” konulu makalesinde, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve iş doyumunun, cinsiyete göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Ayrıca öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü güçlü bir bağ bulunduğunu göstermiştir. Bununla birlikte algılanan örgütsel desteğin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ifade etmiştir.

Sevinç Aktaş'ın (2021) makalesinde Kocaeli ilinde kamu hastanelerinde çalışan sağlık personellerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven arasında pozitif yönlü anlamlı ve ilişki olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel desteğin diğer değişkenleri pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Kalkan ve Dağlı'nın ( 2021) makalesinde Hatay'ın Defne ilçesinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin ihtiyaç duyduğu desteği okul müdürü tarafından karşılanması okulun akademik başarısını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Öğretmenlerin müdür desteği algıları ile okulların akademik başarısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Gümüştekin ve Varol'un (2020) makalesinde belirttiği üzere; öğretmenlerin benlik saygıları ile işe gömülmürlük seviyeleri arasında olumlu yönde anlamlı bir bağ olduğu görülmüştür. Örgütsel destek algısı yüksek olan öğretmenlerin işe gömülmürlük seviyeleri olumlu yönde etkilemektedir.

Tamer ve Bozaykut Bük'ün (2020) yapmış oldukları araştırmada, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların iş performansının yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu durum maddi ve manevi beklentiyi beraberinde getirdiğini ifade etmiştir. Örgütsel destek algısının yüksek olmasının örgütsel bağlılık düzeyini de artırdığını tespit etmiştir.

Doğan ( 2014), Ankara İli Polatlı İlçesi Merkez'inde ilköğretim okullarında görev yapan 295 öğretmen üzerine yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin örgütsel destek algılarını orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Araştırmada kamuya ait olmayan okullarda

çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri, kamuya ait okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyine göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Nayır'ın (2011), doktora tezinde yapmış olduğu araştırmaya, Türkiye'nin 23 ilinden 1565 öğretmen katılmıştır. Örgütsel desteğin alt boyutlarını, demografik özelliklere göre incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel destek algısının, demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği ifade etmiştir..

Süzerler (2013), yüksek lisans tezindeki araştırmasını, İstanbul İli Ataşehir İlçesi'nde görev yapan ilk ve ortaöğretimde çalışan 465 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile müfettişlere karşı tutumlarının orta düzeyde olduğunu ifade etmiştir. İki değişken arasında anlamlı ilişkinin olduğu, örgütsel algı düzeylerinin yüksek olan öğretmenlerin denetmenlere karşı tutumlarının da yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Alcan (2018) yapmış olduğu yüksek lisans çalışmasında, örgütsel destek algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir. Örgütsel destek algı düzeylerindeki artış, örgütsel bağlılık ve örgütsel aidiyet arasında artışı sağlamaktadır. Okullarda adaletli yapılan görev dağılımları, ödüllendirmeler örgütsel destek algısını arttırmakta beraberinde örgütsel bağlılık ve özdeşleşme düzeyini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme belirtilmiştir. Verilerin toplanması ve verilerin analizi yer almaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel tarama modeli ile yapılmış nicel bir araştırmadır. “ Tarama modelleri geçmişte olmuş veya hala devam eden bir olayı olduğu şekilde tasvir etmeyi ve tanımlamayı amaçlamaktadır” (Karasar, 2012).Araştırmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısını belirlemek için bu desen kullanılacaktır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Afyonkarahisar’ın il merkezinde bulunan 37 tane kamu ortaokulunda ve 7 tane özel ortaokulda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrenin tamamını ulaşılamayacağından, araştırmada “tesadüfi örnekleme” yolu tercih edilmiştir. Bu araştırmanın evreni 900 civarı ortaokul öğretmenlerinden oluşmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile 273 öğretmene ulaşılmıştır. Öğretmenlerin 169 ( % 61.90 ) kadın, 104 (%38.10 ) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. 273 öğretmenin 237 tanesi kamuya ait ortaokullarda, 36 tanesi ise özel ortaokullarda görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin belirtilen değişkenlere göre dağılımları Tablo 3.1’de ifade edilmiştir.

Tablo 3.1. *Değişkenlere Göre Öğretmen Dağılımı*

Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde %
Cinsiyet		
Kadın	169	61,90
Erkek	104	38,10
Yaş		
20-30	32	11,72
31-40	175	64,10
41-50	48	17,58
51 ve üzeri	18	6,59

(Devamı arkadadır.)



Tablo 3.1. *Değişkenlere Göre Öğretmen Dağılımı (Devamı)*

Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde %
<b>Öğrenim Durumu</b>		
Lisans	234	85,71
Lisans Üstü	39	14,29
<b>Medeni Durumu</b>		
Evli	234	85,71
Bekar	39	14,29
<b>Çalıştığı Okul Türü</b>		
Kamu	237	86,81
Özel	36	13,19
<b>Okul Büyüklüğü</b>		
500 ve altı	180	65,93
500-1000	47	17,22
1000-1500	24	8,79
1500 ve üzeri	22	8,06
<b>TOPLAM</b>	<b>273</b>	<b>100,00</b>

Araştırmaya 273 öğretmen katılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin; % 61,90'ı kadın,% 38,10'u erkektir. Yaş değişkenine göre; öğretmenlerin %11,72'i 20-30, %64,10'u 31-40,% 17,58'i 41-50,% 6,59'u 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Mesleki kıdem değişkenine göre; öğretmenlerin % 7,33'ü 5 yıl ve altı,% 26,01'i 6-10 yıl, %66,67'i 11 yıl ve üzeri sürede görev yapmıştır. Öğrenim durumu değişkenine göre; ön lisans mezunu öğretmen yoktur. Öğretmenlerin %85,71 'i lisans,%14,29'u lisansüstü okullardan mezundur. Medeni durum değişkenine göre; öğretmenlerin %85,71 'i evli,%14,29'u ise bekarıdır. Çalıştığı okul türü değişkenine göre; öğretmenlerin %86,81'i kamuya ait ortaokullarda,% 13,19'u özel ortaokullarda görev yapmaktadır. Okul büyüklüğü değişkenine göre; öğretmenlerin %65,93'ü 500 ve altı, %17,22'si 500-1000, %8,79'u 1000-1500, %8,06'ı ise 1500 ve üzeri öğrenci sayısına sahip okullarda görev yapmaktadır.

### 3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada Afyonkarahisar il merkezindeki ortaokullarda çalışan öğretmenlerin, örgütsel destek algı düzeyleri belirlenmek istenmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçek iki bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölüm cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, öğrenim durumu, okulun türü, okulun büyüklüğü yer aldığı sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümünü ise Eisenberger (1986) tarafından hazırlanan 65 madden oluşan, Nayır (2011) tarafından geliştirilerek 28 maddeye indirilmiş “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”(AÖDÖ) oluşturmaktadır.

Algılanan örgütsel destek ölçeği 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin puanlaması “hiç katılmıyorum (1)”, “az katılıyorum(2)”, “orta derecede katılıyorum(3)”, “çok katılıyorum(4)”,“tamamen katılıyorum(5)” şeklindedir.

Tablo 3.2’de de belirtildiği üzere, Nayır’ın (2011) geliştirmiş olduğu AÖDÖ’ nin “örgütsel adalet”, “yönetim desteği”, “örgütsel ödüller ve iş koşulları” şeklinde üç boyutu vardır. Ölçekteki ilk on dört madde örgütsel adalet boyutunu, on beşten yirmi bire kadar olan maddeler yönetim desteği boyutunu, yirmi ikiden yirmi sekize kadar olan maddeler ise örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutunu ölçmektedir.

Tablo 3.2. *Algılanan Örgütsel Desteğin Alt Boyutları*

Maddeler	Alt Boyutlar
1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14	Örgütsel Adalet
15-16-17-18-19-20-21	Yönetim Desteği
22-23-24-25-26-27-28	Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları

Nayır (2011) tarafından AÖDÖ’nün Cronbach Alpha katsayısı .96 hesaplanmıştır. AÖDÖ’nün 1. faktör “örgütsel adalet” boyutunun güvenilirlik katsayısı .94, 2.faktör “yönetim desteği” boyutunun güvenilirlik katsayısı .86, 3. faktör “örgütsel ödüller ve iş koşulları” boyutunun güvenilirlik katsayısı .90 olduğu belirlenmiştir. Toplamda Alpha katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayılarının .70 üzerinde olması ölçeğin güvenilirliğini ifade etmektedir.

Yapmış olduğum çalışmada ölçeğin güvenilirliği her bir alt boyut için hesaplanmış ve Cronbach Alfa katsayısı 1. faktör “örgütsel adalet” için .94, 2. faktör “yönetim desteği” için .93 , 3. faktör “örgütsel ödüller ve iş koşulları” için .92 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin madde ayırt ediciliği için alt boyutlarının madde kalan korelasyonlarına bakılmıştır. Madde kalan korelasyonlarının;

1. faktör; .51 ile .79

2.faktör; .75 ile .84

3.faktör; .67 ile.85 arasında değiştiği görülmüştür. Madde kalan korelasyonlarının .40'ın üzerinde olması madde ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin tümünde güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır. Bunun sonucunda; güvenilirlik katsayısının .70'in üzerinde olması, ölçek ile elde edilen verilerin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algısının belirlenmesinde aritmetik ortalama( $\bar{X}$ ) ve standart sapma (s) değerleri hesaplanmış, değerlerin analizinde Tablo 3.3' deki değer aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 3.3. *Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Değerlendirme Aralıkları*

Değerlendirme Dereceleri	Değerlendirme Aralıkları	Düzeyler
Hiç Katılmıyorum ( 1 )	0.00-1.79	Çok Düşük
Az Katılıyorum ( 2 )	1.80-2.59	Düşük
Orta Derecede Katılıyorum ( 3 )	2.60-3.39	Orta
Çok Katılıyorum ( 4 )	3.40-4.19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum ( 5 )	4.20-5.00	Çok Yüksek

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler Jamovi 1.8 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için basıklık ( kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmıştır. Bu değerler -1 ile +1 aralığında değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin manidarlık düzeylerine  $\alpha = .05$  kabul edilerek bakılmıştır.

Tablo 3.4. *Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Faktörlerinin Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Analizi*

AÖDÖ ve Alt Boyutları	Çarpıklık(Skewness) Değeri	Basıklık(Kurtosis) Değeri
“Örgütsel Adalet”	.17	-.24
“Yönetim Desteği”	-.42	-.28
“Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları”	.35	-.51
“AÖDÖ Tamamı”	.13	-0.27

Tablo 3.4 incelendiğinde AÖDÖ ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olduğu, dolayısıyla normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu nedenle verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, ulaşılan verilerin analizinde aşağıda ifade edilen istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

- 1) Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının belirlemek için “betimsel istatistik” kullanılmıştır.
- 2) Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin algısını belirlemek için betimsel istatistik kullanılmıştır.
- 3) Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algısını cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum ve çalıştığı okulun türü değişkenlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için Bağımsız Gruplar t -Testi kullanılmıştır. Yaş, mesleki kıdem, okul büyüklüğü gibi ikiden çok grubun incelendiği analizde “ Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova)” kullanılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde “ Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ile elde edilen verilerin analizine ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Elde edilen veriler ve bulgular üç başlık altında toplanıp analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Birinci başlık; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlar, ikinci başlık; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin algısını belirlemeye ilişkin bulgular ve yorumlar, üç başlık ise; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum, çalıştığı okul türü ve okul büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ilişkin bulgular ve yorumlardan oluşmaktadır.

### 4.1. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt problemi “ ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri nasıldır?” şeklindedir. Bu problemin cevabı “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” maddelerine verilen cevapların, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, elde edilen bulgular Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri Analizi

Maddeler	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
1 Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranır.	273	3.12	1.03	Orta
2 Herkes birbirine dürüst davranır.	273	2.90	.91	Orta
3 Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	273	2.59	1.10	Düşük
4 Öğretmenlerin performans değerlendirilmesi yapılırken adil davranır.	273	2.77	1.14	Orta
5 Kaynaklar dağıtılırken adil davranır.	273	3.21	1.12	Orta
6 Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranır.	273	2.72	1.18	Orta
7 Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	273	2.83	1.16	Orta
8 Öğretmenler alınan kararlara katılır.	273	3.10	1.02	Orta
9 İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	273	2.62	1.15	Orta
10 Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	273	3.15	1.26	Orta
11 Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	273	3.25	1.13	Orta
12 Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	273	2.93	1.01	Orta
13 Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranır.	273	3.00	1.12	Orta

(Devamı arkadadır.)

Tablo 4.1. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri Analizi (Devamı)

Maddeler	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
14 Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	273	3.15	1.07	Orta
15 Öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.	273	3.54	1.02	Yüksek
16 Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.	273	3.50	1.12	Yüksek
17 Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	273	3.49	1.10	Yüksek
18 Yöneticim işimdeki yükselme fırsatından beni haberdar eder.	273	3.51	1.12	Yüksek
19 Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	273	3.56	1.10	Yüksek
20 Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.	273	3.75	1.04	Yüksek
21 Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür	273	3.68	1.01	Yüksek
22 İş başarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	273	2.35	1.17	Düşük
23 İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranır.	273	2.79	1.17	Orta
24 Öğretmenlerin iş başarılarını ödüllendirir.	273	2.59	1.18	Düşük
25 Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi attırmayı düşünür.	273	2.57	1.29	Düşük
26 Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	273	2.57	1.11	Düşük
27 Verilen ödüllerle ilgili öğretmenler bilgilendirilir.	273	2.87	1.24	Orta
28 Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	273	2.89	1.11	Orta

Tablo 4.1'de ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algı düzeyleri bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde en yüksek ortalamanın ( $\bar{X}=3,75$ ) ile “Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.” maddesi olup “yüksek” düzeyde olduğu görülürken, en az ortalama ise ( $\bar{X}=2,35$ ) ile “ İş başarılarından dolayı yazılı olarak takdir edilirim.” olup “ düşük” düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçeğin diğer maddelerine verilen cevapların ortalamaları ve düzeyleri şu şekildedir;

“Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranır.”maddesi ( $\bar{X}=3,12$ ) ortalamayla orta düzeyde,” Herkes birbirine dürüst davranır.” maddesi ( $\bar{X}=2,90$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Yaptığım işin karşılığını alıyorum.” maddesi ( $\bar{X}=2,59$ ) ortalamayla düşük düzeyde, “Öğretmenlerin performans değerlendirilmesi yapılırken adil davranır.” maddesi ( $\bar{X}=2,77$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Kaynaklar dağıtılırken adil davranır.” maddesi ( $\bar{X}=3,21$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranır.” maddesi ( $\bar{X}=2,72$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit

şekilde yararlanır.” maddesi ( $\bar{X}=2,83$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğretmenler alınan kararlara katılır.” maddesi ( $\bar{X}=3,10$ ) ortalamayla orta düzeyde, “İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.” maddesi ( $\bar{X}=2,62$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.” maddesi ( $\bar{X}=3,15$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.” maddesi ( $\bar{X}=3,25$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.” maddesi ( $\bar{X}=2,93$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranır.” maddesi ( $\bar{X}=3,00$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.” maddesi ( $\bar{X}=3,15$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.” maddesi ( $\bar{X}=3,54$ ) ortalamayla yüksek düzeyde, “Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.” maddesi ( $\bar{X}=3,50$ ) ortalamayla yüksek düzeyde, “Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.” maddesi ( $\bar{X}=3,49$ ) ortalamayla yüksek düzeyde, “Yöneticim işimdeki yükselme fırsatından beni haberdar eder.” maddesi ( $\bar{X}=3,51$ ) ortalamayla yüksek düzeyde, “Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programında gerekli düzenlemeleri yapar.” maddesi ( $\bar{X}=3,56$ ) ortalamayla yüksek düzeyde, “Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.” maddesi ( $\bar{X}=3,68$ ) ortalamayla yüksek düzeyde, “İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranır.” maddesi ( $\bar{X}=2,79$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğretmenlerin iş başarılarını ödüllendirir.” maddesi ( $\bar{X}=2,59$ ) ortalamayla düşük düzeyde, “Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi attırmayı düşünür.” maddesi ( $\bar{X}=2,57$ ) ortalamayla düşük düzeyde, “Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.” maddesi ( $\bar{X}=2,57$ ) ortalamayla düşük düzeyde, “Verilen ödüllerle ilgili öğretmenler bilgilendirilir.” maddesi ( $\bar{X}=2,87$ ) ortalamayla orta düzeyde, “Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.” maddesi ( $\bar{X}=2,89$ ) ortalamayla orta düzeyde oldukları görülmüştür. Analiz sonucuna bakıldığında, ortaya çıkan bulgular ışığında ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerini ifade eden maddeler doğrultusunda, çoğunluk olarak orta düzeyde algıya sahip oldukları görülmüştür.

#### **4.2. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri**

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Desteğin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri Analizi

AÖDÖ ve Alt Boyutları	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
“Örgütsel Adalet”	273	2.95	.82	Orta
“Yönetim Desteği”	273	3.58	.91	Yüksek
“Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları”	273	2.66	.97	Orta
“AÖDÖ Tamamı”	273	3.04	.80	Orta

Tablo 4.2'de ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin algılarının düzeyleri ifade edilmiştir. Buna göre en yüksek ortalama ( $\bar{X}=3.58$ ) ile öğretmenlerin yönetim desteği algısının yüksek düzeyde olduğu, en düşük ortalama ise ( $\bar{X}=2.66$ ) ile öğretmenlerin örgütsel ödüller ve iş koşulları algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet ile ilgili algılarına ait ortalamasının ( $\bar{X}=2.95$ ) ile orta düzeyde olduğu ifade edilebilir. Genele bakıldığında öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerine ait ortalamasının ( $\bar{X}=3.04$ ) ile orta düzeyde olduğu söylenebilir.

### 4.3.Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Bazı Değişkenlere göre İncelenmesi

Araştırmanın üçüncü alt problemi; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum, çalıştığı okul türü, ve okul büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ilişkin bulgular ve yorumlardan oluşmaktadır.

#### 4.3.1.Cinsiyet



Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için Bağımsız Gruplar t- Testi yapılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 4.3'de belirtilmiştir.

Tablo 4.3. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Cinsiyete Göre Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
AÖDÖ(Tamamı)	Erkek	104	87.61	24.00	1.52	271	.130
	Kadın	169	83.40	21.08			
Örgütsel Adalet	Erkek	104	42.61	12.54	1.38	192.54	.170
	Kadın	169	40.57	10.72			
Yönetim Desteği	Erkek	104	25.75	6.67	1.46	271	.145
	Kadın	169	24.59	6.12			
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Erkek	104	19.26	7.17	1.20	271	.230
	Kadın	169	18.24	6.53			

\* $p > 0,05$

Tablo 4.3'de görülebileceği üzere ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının erkek öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=87.61$ ), kadın öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{X}=83.40$ ) yüksek olduğu görülse de, arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271}=1.52$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutuna göre algısının erkek öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X}=42.61$ ) ile kadın öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X}=40.57$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{192.54}=1.38$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin yönetim desteği alt boyutuna göre algısının erkek öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X}=25.74$ ) ile kadın öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X}=24.59$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271}=1.46$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutlarına göre algısının erkek öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X}=19.26$ ) ile kadın öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X}=18.24$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271}=1.20$ ;  $p > .05$ ).

Buna göre araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinden erkek öğretmenlerin ve kadın öğretmenlerin örgütsel destek algılarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

### 4.3.2.Yaş

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının yaşına göre anlamlı bir fark olup olmadığını bulmak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 4.4'de belirtilmiştir.

Tablo 4.4. *Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Yaşa Göre Analizi*

Ölçek Alt Boyutları	Yaş	K.T	sd	K.O.	F	P	n <sup>2</sup>	Anlamlı Fark
	Gruplar Arası	867.10	3	289.03				
AÖDÖ (Tamamı)	Gruplar İçi	134242.90	269	499.04	.58	.629	.01	Yok
	Toplam	135110	272					
	Gruplar Arası	438.50	3	146.17				
Örgütsel Adalet	Gruplar İçi	35315.13	269	131.28	1.11	.344	.01	Yok
	Toplam	35753.63	272					
	Gruplar Arası	212.92	3	70.97				
Yönetim Desteği	Gruplar İçi	10751.90	269	39.97	1.78	.152	.02	Yok
	Toplam	10964.82	272					
	Gruplar Arası	32.88	3	10.96				
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Gruplar İçi	12488.75	269	46.43	.24	.871	.00	Yok
	Toplam	12521.63	272					

\* $p > 0,05$  K.T:Kareler Toplamı, K.O.:Kareler Ortalaması

Tablo 4.4'de görülebileceği üzere ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algısının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür ( $F_{3,272}=.58$ ;  $p > .05$ ). Buna göre ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algılarının yaşlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir.

### 4.3.3.Mesleki Kıdem

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 4.5'de belirtilmiştir.

Tablo 4.5.*Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Mesleki Kıdeme Göre Analizi*

Ölçek Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	K.T	sd	K.O.	F	P	n <sup>2</sup>	Anlamlı Fark
AÖDÖ (Tamamı)	Gruplar Arası	299.49	2	149.75	.30	.741	.00	Yok
	Gruplar İçi	134810.51	270	499.30				
	Toplam	135110	272					
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	302.25	2	151.12	1.15	.318	.01	Yok
	Gruplar İçi	35451.39	270	131.30				
	Toplam	35753.64	272					
Yönetim Desteği	Gruplar Arası	25.48	2	12.74	.31	.730	.00	Yok
	Gruplar İçi	10939.34	270	40.52				
	Toplam	10964.82	272					
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Gruplar Arası	34.03	2	17.01	.37	.693	.00	Yok
	Gruplar İçi	12487.61	270	46.25				
	Toplam	12521.64	272					

\* $p > 0,05$  K.T:Kareler Toplamı, K.O.:Kareler Ortalaması

Tablo 4.5’de görülebileceği üzere ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algısının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür ( $F_{2,272}=.30$ ;  $p > .05$ ). Buna göre ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel destek algılarının farklılık göstermediği söylenebilir.

#### 4.3.4.Öğrenim Durumu

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının öğrenim durumuna göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmak istenmiş ancak ön lisans mezunu ortaokul öğretmeni olmadığından, ön lisans değişkeni değerlendirmeye alınmamıştır. Bağımsız değişken iki katagoriden oluştuğundan Bağımsız Gruplar t- Testi yapılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 4.6’da belirtilmiştir.

Tablo 4.6. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Öğrenim Duruma Göre Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Öğrenim Durumu	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
AÖDÖ(Tamamı)	Lisans	234	84.40	22.22	-.55	271	.583
	Lisansüstü	39	86.82	22.87			
Örgütsel Adalet	Lisans	234	41.25	11.40	-.34	271	.734
	Lisansüstü	39	41.92	11.97			
Yönetim Desteği	Lisans	234	24.91	6.34	-.71	271	.480
	Lisansüstü	39	25.69	6.45			
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Lisans	234	18.53	6.72	-.57	271	.568
	Lisansüstü	39	19.21	7.20			

\* $p > 0,05$

Tablo 4.6’da görülebileceği üzere ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 84.40$ ) , lisansüstü mezunu öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{X}=86.82$ ) düşük olduğu görülse de, arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271} = -.55$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutuna göre algısının lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=41.25$ ) ile lisansüstü mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=41.92$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271} = -.34$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin yönetim desteği alt boyutuna göre algısının lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=24.91$ ) ile lisansüstü mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=25.69$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271} = -.71$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutlarına göre algısının lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=18.53$ ) ile lisansüstü mezunu öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=19.21$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271} = -.57$ ;  $p > .05$ ).

Buna göre araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinden, lisans mezunu öğretmenlerin ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel destek algılarının farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.5. Medeni Durum

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının medeni durumlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız Gruplar t- Testi yapılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 4.7'de belirtilmiştir.

Tablo 4.7. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Medeni Duruma Göre Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	sd	p
AÖDÖ(Tamamı)	Bekar	39	88.59	25.11	1.09	271	.278
	Evli	234	84.40	21.78			
Örgütsel Adalet	Bekar	39	43.44	13.11	1.23	271	.219
	Evli	234	41.00	11.16			
Yönetim Desteği	Bekar	39	25.08	6.94	.05	271	.957
	Evli	234	25.02	6.26			
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Bekar	39	20.08	7.42	1.44	271	.151
	Evli	234	18.39	6.66			

\* $p > 0,05$

Tablo 4.7'de görülebileceği üzere ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının bekar öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 88.59$ ), evli öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{X} = 84.40$ ) yüksek olduğu görülse de, arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271} = 1.09$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutuna göre algısının bekar öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X} = 43.44$ ) ile evli öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X} = 41.00$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271} = 1.23$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin yönetim desteği alt boyutuna göre algısının bekar öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X} = 25.08$ ) ile evli öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X} = 25.02$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271} = .05$ ;  $p > .05$ ).

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutlarına göre algısının bekar öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X} = 20.08$ ) ile evli öğretmenlerde puan ortalaması ( $\bar{X} = 18.39$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271} = 1.44$ ;  $p > .05$ ).

Buna göre araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinden bekar öğretmenlerin ve evli öğretmenlerin örgütsel destek algılarının farklılık göstermediği ve öğretmenlerin algılarının benzer düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.6.Okul Türü

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının çalıştığı okul türüne göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız Gruplar t-Testi yapılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 4.8'de belirtilmiştir.

Tablo 4.8. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Okul Türüne Göre Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Okul Türü	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
AÖDÖ(Tamamı)	Kamu	237	84.46	22.00	-1.02	271	.309
	Özel	36	88.53	24.12			
Örgütsel Adalet	Kamu	237	40.93	11.28	-1.53	271	.128
	Özel	36	44.06	12.43			
Yönetim Desteği	Kamu	237	25.11	6.35	.53	271	.595
	Özel	36	24.50	6.39			
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Kamu	237	18.43	6.75	-1.28	271	.203
	Özel	36	19.97	6.98			

\* $p>0,05$

Tablo 4.8'de görülebileceği üzere ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=84.46$ ), özel okullarda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamasından ( $\bar{X}=88.53$ ) düşük olduğu görülsede arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271}=-1.02$ ;  $p>.05$ ).

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutuna göre algısının kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=40.93$ ) ile özel okullarda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=44.06$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271}=-1.53$ ;  $p>.05$ ).

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin yönetim desteği alt boyutuna göre algısının kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=25.11$ ) ile özel okullarda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=24.50$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271}=.53$ ;  $p>.05$ ).

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutlarına göre algısının kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=18.43$ ) ile özel okullarda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ( $\bar{X}=19.97$ ) arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $t_{271}=-1.28$ ;  $p>.05$ ).

Buna göre araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinden kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının

farklılık göstermediği ve öğretmenlerin algılarının benzer düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.3.7.Okulun Büyüklüğü

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının görev yaptığı okulun büyüklüğüne göre anlamlı bir fark olup olmadığını bulmak için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Buna göre analiz sonuçları Tablo 4.9’da belirtilmiştir.

Tablo 4.9. Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısının Okul Büyüklüğüne Göre Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Okul Büyüklüğü	K.T	sd	K.O.	F	P	n <sup>2</sup>	Anlamlı Fark
AÖDÖ (Tamamı)	Gruplar Arası	2304.60	3	768.20				
	Gruplar İçi	132805.40	269	493.70	1.56	.200	.02	Yok
	Toplam	135110	272					
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	930.31	3	310.10				
	Gruplar İçi	34823.32	269	129.45	2.40	.069	.03	Yok
	Toplam	35753.63	272					
Yönetim Desteği	Gruplar Arası	18.21	3	6.07				
	Gruplar İçi	10946.61	269	40.69	.15	.930	.00	Yok
	Toplam	10964.82	272					
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Gruplar Arası	223.58	3	74.53				
	Gruplar İçi	12298.05	269	45.72	1.63	.183	.02	Yok
	Toplam	12521.63	272					

\* $p > 0,05$

K.T:Kareler Toplamı, K.O.:Kareler Ortalaması

Tablo 4.9’da görülebileceği üzere ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algısının okulun büyüklüğü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği görülmüştür ( $F_{3,272}=1.56$ ;  $p > .05$ ). Buna göre farklı büyüklükte okullarda görev yapan ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel destek algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### 5.1.Tartışma ve Sonuçlar

Bu araştırmada; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin algısının ne düzeyde olduğu ve bazı değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel destek algısının farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan araştırmada elde edilen verilerden aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doğan (2014) sınıf öğretmenleri üzerine yapmış olduğu araştırmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Özek’de (2016) yapmış olduğu çalışmasında bulguları ile bu sonucu destekler niteliktedir.

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin, örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine bakıldığında, “örgütsel adalet” alt boyutu orta düzeyde, “yönetim desteği” alt boyutu yüksek düzeyde ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutu ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçekte yönetim desteği boyutuna ait “Yöneticim okulun kazandığı başarıda öğretmenin payı olduğunu düşünür.” maddesi yüksek düzeyde en büyük algı düzeyini oluştururken, örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutuna ait “İş başarıdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.” maddesi en düşük algı düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Ortaokulda çalışan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre, örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algısının, erkek öğretmenler de, kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülse de anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Kalağan ‘da (2009) araştırmasında, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algısının cinsiyete göre değişmediğini belirlemiştir.

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algının öğretmenin yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği, öğretmenlerin benzer algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, örgütsel algısını manidar bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir.

Ortaokulda çalışan öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre, örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algısının, lisansüstü mezunu öğretmenlerin, lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülse de anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir.

Ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algısının bekar öğretmenler de, evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülse de analiz sonucunda anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Yuvka’da (2022) çalışmasında



mesleki kıdem ve medeni durum değişkenlerinin, sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algısına ilişkin görüşlerinde, anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmiştir.

Özel ortaokulda çalışan öğretmenlerin, kamu ortaokulda çalışan öğretmenlere göre örgütsel destek algılarının, örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve iş koşulları alt boyutlarının algısının daha yüksek olduğu, yönetim desteği alt boyutu algısının daha düşük olduğu görülse de yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında okul türünün, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Ortaokulda çalışan öğretmenlerin çalıştığı okulun büyüklüğü, örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algısını değiştirmedeği belirlenmiştir. Nayır (2011) yapmış olduğu çalışmada, okul büyüklüğü ve okul türü değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel destek algısını etkilediğini ifade etmiştir.

## 5.2.Öneriler

- Ortaokul öğretmenlerinin katılımı ile yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin orta derecede olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel algı düzeylerinin yüksek olması, eğitim öğretim faaliyetlerini olumlu yönde etkilediğinden, eğitim örgütlerinin yöneticilerinin, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerinin artırılması yönünde önlem alması önerilir.
- Algılanan örgütsel destek ölçeği sonucunda, okul yöneticisinin okulun kazandığı başarıda öğretmenin payı olduğunu düşünmesi, öğretmenin örgütsel destek algısını artırırken, karşılığında iş başarısından dolayı yazılı takdir edilmemesi, öğretmenin örgütsel destek algısının düşürdüğünü söyleyebiliriz. Öğretmenin verilen ödüller ile ilgili bilgilendirilmesi, iş başarılarından dolayı takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi iş motivasyonunu ve performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bu konuda eğitim örgütlerinde ödüllerin nasıl dağıtıldığı üzerine nicel veya nitel bir araştırma yapılabilir.
- Yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin yaptığı işin karşılığını alamadığı algısı tespit edilmiştir. Yaptığı işin karşılığını alamayan öğretmenin, örgütsel destek algısının, iş motivasyonunun ve işteki performansının olumsuz yönde etkilenebileceği söylenebilir. Eğitim örgütlerinin iş verimliliğini ve etkililiğini artırmak için öğretmenin yaptığı iş karşısında maddi açıdan yeteri kadar desteklenmesi gerektiği önerilir.

## KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve bir ara değişken olarak örgütsel temelli öz-saygı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012). The effect of development culture and perceived organizational support to the job satisfaction and job performance: The mediating role of trust. *Yönetim ve Ekonomi*. 19(1), 105-136.
- Akın. M.(2008). Örgütsel Destek. Sosyal Destek Ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25. 141–170.
- Alcan,E.E.(2018).*Öğretmenlerin Örgütsel Destek,Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*.(Yüksek Lisans Tezi).Sabahattin Zaim Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü.İstanbul.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). “Değerlere Göre Yönetim Ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,16(4), 463-484.
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). Percived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 491-509.
- Aydın M. (2010). *Eğitim yönetimi*, Ankara: Hatip oğlu Yayınevi.
- Balay R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı. A (1995). *Eğitim Yöneticilerin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barutçugil İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen O. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.

- Bulut, Ç., Çulha, O., Tütüncüoğlu, M., ve Aksoy, E. (2009). *İçsel ve dışsal ödüllerin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi: İzmir ili ve çevresindeki kobilerde bir araştırma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Anemon Otel Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009.[ Çevrim-içi <http://w3.balikesir.edu.tr/~seymen/yonetim.pdf> ], Erişim Tarihi: 15 Ocak 2014.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S., (2009). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Celep. C.(2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *G.Y.T.E İşletme Fakültesi, Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Demir, N. (2009). Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Güvenin İlimlaştırıcı Etkisi . *Öneri Dergisi* , 8 (31) , 197-208 . DOI: 10.14783/maruoneri.677595
- Deniz, Y. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinç, E. & Birincioğlu, N. (2020). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 309 – 330.
- Doğan, H. (2002). “İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim Ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü”, *Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 69-76.
- Doğan,S.(2014).*İlkokullarda Görev Yapan Öğretmelerin Örgütsel Destek Algısı*.(Yüksek Lisans Tezi).Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Doğan, S. (2020). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel algısı. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 361-379.
- Erdaş, K. D. (2010). *Lider-üye mübadelesi, algılanan örgütsel destek ve öz denetim kişilik Özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Yayınevi.
- Eren,E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Eren, A. ve Argon, T.(2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507

- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51–59.
- Eisenberger R. and Rhoades L. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, (87)4, 698-714.
- Giray, M. D. (2010). *İş yerinde destek algılarının liderlik stilleri ve örgütsel sonuç değişkenleri ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- Graen, George B. ve Uhl-Bien, Mary (1995), “Relationship-Based Approach To Leadership: Development of Leader–Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multidomain Perspective”, *Leadership Quarterly*, 6, 219–247.
- Gül, H., ve İnce, M., (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Ankara: Çizgi Yayınevi.
- Gümüştekin, G. & Varol, İ. (2020). Mesleki Benlik Saygısının İşe Gömülmürlük Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma . *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi* , 2020 (2) , 181-204 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/insan/issue/54793/655558>
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Hui, C., Wong A. ve Tjosvold D. (2007). Turnover intention and performance in china: the role of positive affectivity, chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (80),
- İplik, F.N. (2009). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 107-118.

- İplik, E., İplik, F. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12, 110-122.
- İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Kalkan, F. ve Dağlı, E. (2021). Öğretmenlerin müdür desteği algıları ile okulların akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki iyimserlik. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(2 ),441 -458
- Kaplan. M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Ve Örgütsel Destek Algulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*.(Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Karababa, A. ve A. Taylı (2020). Üniversite öğrencilerinde can sıkıntısının yordayıcıları olarak temel ihtiyaçlar, yalnızlık ve yaşam doyumu. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 49(2), 600-627. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cuefd/issue/57389/673201>
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Alguları İle Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakurt. A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*.(Doktora Tezi).Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemi. *Ankara: Nobel Yayınları*
- Katz, D. ve Kahn, R. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (Çev. Can,H ve Bayar, Y.) Ankara: TODAİE Yayınları.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi, otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 7, 77-93.
- Koçel T. (2010). İşletme Yöneticiliği, Ankara: Beta Yayıncılık.
- Köse. A. (2015).*İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı Ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. Kahramanmaraş İli Örneği*.(Doktora Tezi). Zirve Üniversitesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü. Kahramanmaraş.

- Kurt, E. (2013). *Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı ilişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: turizm işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Küçükaltan.D.. Tükeltürk.Ş.. Gürkan.Ç.(2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Lunenburg, F., Ornstein A. C. (2013). *Eğitim yönetimi*. (6. Basımdan Çeviri). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lynch, P., Eisenberger, R. Ve Armeli, S. (1999). Perceived Organizational Support: Inferior – versus – Superior Performance by Wary Employees, *Journal of Applied Psychology*, 84, 467 – 483.
- Maslow, A (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper. ISBN: 0-06-0419873
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationship. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- Meyer, J., P. ve Allen, N., J. (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*, London: Sage Publications.
- Mowday, R.T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York, Academic Press.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., ve Niehoff, B. P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behaviour *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Nayır,F.(2014). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlilik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.28.89–106.
- O’Driscoll, M.P., & Randall, D.M. (1999). Perceived Organizational Support, Satisfaction With Rewards, And Employee Job Involvement And Organizational Commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 197–209.
- O’Reilly, C ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment. The Effects of Compliance Identification and Internalization and Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71: 3, 492 – 499.

- Organ, D.W. (1988) *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, USA: Lexington Books.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 127-146.
- Özdemir, M.Ç. (2011). *Eğitim bilimine giriş*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18(2). 113–130.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 18(2), 113-130
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özek, Y. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., Granrose, C.S. (1992). Role stressors, Social support and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behaviour*. 13(4). 339–356.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, O. H. (2013). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Basım.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., and Armeli, S., (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 42-51.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sevinç Altaş, S.(2021).Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 875-891
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25: 1, 317–339.

- 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.
- Sözerler, S.N.(2013).*Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek İle Denetmenlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki*.(Yüksek Lisans Tezi).Hasan Kalyoncu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Tamer, İ. & Bozaykut Bük, T. (2020). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* . 7 (2) , 139-147 . <https://dergipark.org.tr/en/pub/asead/issue/52903/682165>
- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- The jamovi project (2021). *jamovi*. (Version 1.8) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yavuz, M. (2012). “Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages*, 7(2), 1147-1160.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt kültürünün işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği üzerindeki etkisi: Bir ara değişken olarak örgütsel destek algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek egemen işlerde çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yuvka, A. & Gül, İ. (2022). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Destek Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , (61) , 75-97 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/maeuefd/issue/68192/882180>
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Zampetakis, L.A., Beldekos, P., Moustakis, V.S. (2009). “Day to day” entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support, University of Glasgow. *European Management Journal*, (27), 165-175



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.

## **EKLER**

**Ek1.Araştırma Uygulama İzinleri**



T.C.  
AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-49809702-605.01-43134465  
Konu : Meryem ARTUN'un Araştırma İzni

09/02/2022

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 sayılı Genelgesi.  
b) Pamukkale Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 14/01/2022 tarihli ve E.155326 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimim (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Meryem ARTUN'un "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Afyonkarahisar İl Örneği)" konulu proje çalışmasında kullanılmak üzere 2021-2022 eğitim-öğretim dönemi içinde Müdürlüğümüze bağlı ilgi (b) yazı ekinde ismi belirtilen okullarda görevli öğretmenlere ilgi (a) genelgenin hükümleri doğrultusunda anket çalışması yapması, çalışmalarını tamamladıktan sonra sonuçlarının birer örneğini İl Millî Eğitim Müdürlüğüne teslim etmesi şartıyla, araştırma yapmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızda da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Metin YALÇIN  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
09/02/2022

Dr. Mehmet BOZTEPE  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:  
- İlgi Yazı ve Ekleri (15 Sayfa)

Adres : İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ Ar-Ge  
Merkez/AFYONKARAHİSAR  
Telefon No : (0 272) 214 24 28  
E-Posta: afyonstrateji@gmail.com  
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>  
Bilgi için: TOLGA YEŞİLÇAYIR  
Unvan : Memur  
İnternet Adresi: <http://afyonarge.meb.gov.tr/>  
Faks: (0 272) 2137605

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://e-onk.com.tr/meb-ay-tr/adresinden> **f262-aec4-3fd7-a35b-d622** kodu ile teyit edilebilir



Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2022-161892



T.C.  
AFYONKARAHİSAR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-49809702-605.01-42198190  
Konu : Meryem ARTUN'un Araştırma İzni

27.01.2022

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a) Valilik Makamı'nın 26/01/2022 tarihli ve 42073144 sayılı Ohuru.  
b) 14/01/2022 tarihli ve E.155326 sayılı Yazımız

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimim (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Meryem ARTUN'un "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Afyonkarahisar İl Örneği)" konulu proje dönem projesi çalışmasında kullanılmak üzere 2021-2022 Öğretim Yılı içinde Müdürlüğümüze bağlı ilgi (b) yazı ekinde belirtilen okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere araştırma çalışması yapabilmemesine dair ilgi (b) talebinde bulunulmuştur.

Müdürlüğümüz AR-GE Birimi tarafından "Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü" 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı ile yayımlanan 2020/2 No'lu Genelge doğrultusunda incelemiş olup ilgi (a) "Valilik Ohuru" ve onaylanmış veri toplama aracı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Metin YALÇIN  
İl Millî Eğitim Müdürü

**Not: 1- Anket çalışmalarında Müdürlüğümüz tarafından onaylanmış (mühürlü) veri toplama araçlarının çoğaltılarak kullanılması zorunludur.**

**2- Çalışmalar tamamlandıktan sonra sonuçlarının birer örneğinin İl Millî Eğitim Müdürlüğüne teslim edilmesi zorunludur.**

**EKLER:**

- Makam Onayı.
- Onaylanmış Veri Toplama Aracı.

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Adres : İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ Ar-Ge Karaman İş  
Merkezi/AFYONKARAHİSAR  
Telefon No : (0 272) 214 24 28  
E-Posta: afyonstrateji@gmail.com  
Kop Adresi : meb@is01.kop.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-oby>  
Bilgi için: TOLGA YEŞİLÇAYIR  
Unvan: Müdür  
İnternet Adresi: <http://afyonarge.meb.gov.tr/>  
Faks: (0 272) 2137605

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrakarge.meb.gov.tr> adresinden 3801-bb9f-32b2-aa04-2c29 kodu ile teyit edilebilir.


Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.  
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSNNPKY84J&eS=161892> adresinden yapılabilir.

**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına**

Anabilim Dalınız, Eğitim Yönetimi Tezsiz YL Programı 202182439 nolu öğrencisiyim. Danışmanlığı Doç. Dr. Serhat SÜRAL tarafından yürütülen “Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Afyonkarahisar İl Merkezi)” başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Afyonkarahisar il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Afyonkarahisar İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli iznin alınması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Selçuklu mah.1444.sokak No:8/1  
Merkez/ Afyonkarahisar  
Tel.: 05055980805  
e-mail: meryemti@gmail.com

11 /01/2022  
  
Meryem ARTUN

**EKLER** \_\_\_\_\_ :

- Ek-1:** Başvuru Formu ([ayse.meb.gov.tr](http://ayse.meb.gov.tr) alınacak başvuru formu)
- Ek-2:** Taahütname
- Ek-3:** Dönem Projesi Önerisi
- Ek-4:** Ölçek
- Ek-5:** Ölçek izni
- Ek-6:** Etik Kurul Onay Formu
- Ek-7:** Katılım Onam Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.12.2021-E.149054



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-93803232-622.02-149054  
Konu : Meryem ARTUN

31.12.2021

## DAĞITIM YERLERİNE

10.241.89.112

İlgide kayıtlı başvurumuz 29/12/2021 tarih ve 25-6 toplantı/karar nolu etik kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte sunulmuştur.

Gereği için bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER  
Kurul Başkanı

Ek: Karar (1sayfa )

Dağıtım:  
Gereği:  
Eğitim Bilimleri Enstitüsüne

Bilgi:  
Sayın Doç. Dr. Serhat SÜRAL

**Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Belge Doğrulama Kodu :BSLNHKCKPV Pin Kodu :19503 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>  
Adres: Pamukkale Üniversitesi Kınıklı Merkez Kampüsü  
Telefon:0 (258) 0 Faks:0 (258) 0  
e-Posta:info@pamukkale.edu.tr Elektronik Ağ:<http://www.pau.edu.tr/>  
Kop Adresi: pauaktortluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ayşen TOSUN  
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu



Tel No: 2582961803

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.12.2021-E.149054

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU  
SAYI: 68282350/22021/G025

Toplantı Tarihi : 29.12.2021  
Toplantı Sayısı : 25  
Toplantı Saati : 15:00

10.241.89.112  
1009  
31.12.2021

**KARAR 6-** Üniversitemiz Eğitim Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi (İ.Ö) tezsiz yüksek lisans programı 202182439 numaralı öğrencisi Meryem ARTUN'un danışmanlığını Doç. Dr. Serhat SÜRAL'in yaptığı "*Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Afyonkarahisar İl Örneği)*" konulu proje çalışmasına yönelik başvuru formu ile usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR  
29.12.2021

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER  
Başkan

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

07/01/2022

BAŞVURU NO	202201074085150474
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ / EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ (TEZSİZ) (İ.Ö.)
BÖLÜM ADI	
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	53230621620
KONU	Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Afyonkarahisar İl Örneği)
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	AFYONKARAHİSAR
KURUM TÜRLERİ	Özel Ortaokul, Resmi Ortaokul, Resmi İmam - Hatip Ortaokulu,
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres:Selçuklu mah.1444.sokak no:8/1 Merkez/AFYONKARAHİSAR- Telefon:(505) 598-0805- Eposta:meryemti@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığında gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

### Ek listesi

Proje Özeti

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, “Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı (Afyonkarahisar İl Merkezi)” adıyla, Meryem ARTUN tarafından Ocak 2022 ile Haziran 2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

**Araştırmanın Hedefi:** Bu çalışmada 2021-2022 eğitim- öğretim yılında Afyonkarahisar il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları düzeylerinin ne olduğu ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarına etki eden faktörlerin belirlenmesi ve elde edilen sonuçların yorumlanarak tespit ve önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır.

**Araştırmanın Nedeni:** Bilimsel araştırma

**Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler) :**Afyonkarahisar il Merkezindeki Ortaokullar

**Araştırma Uygulaması:** Anket

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece çalışmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı :Meryem ARTUN

İletişim Bilgileri :0505 598 08 05 Mail: meryemti@gmail.com

*Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.*

...../...../.....

İsim-Soyisim

İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :





## ÖLÇEK İZİN DİLEKÇESİ

2 ileti

**meryem meryemti** <meryemti@gmail.com>  
Alıcı: fnayir@pau.edu.tr

19 Kas 2021 Cum, 10:53

Sayın Funda NAYIR;  
Ben Pamukkale Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bölümü'nde yüksek lisans yapmaktayım. Teziniz için geliştirmiş olduğunuz "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"ni yüksek lisans çalışmamda kullanmak istiyorum. Bununla ilgili izninizi istiyorum.

Saygılar...

Meryem ARTUN

**Funda Nayir** <fnayir@pau.edu.tr>  
Alıcı: meryem meryemti <meryemti@gmail.com>

19 Kas 2021 Cum, 20:47

Meryem merhaba,

Ölçeği bilimsel çalışmalarında atıf vererek kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Funda Nayir  
[Alıntılanan metin gizlendi]

## Ek 2. Ölçek

Değerli Meslektaşlarım,

Yapacağım bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veri toplama aracı, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” bulunmaktadır. Vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Meryem ARTUN

Yüksek Lisans Öğrencisi

### BÖLÜM I

#### Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyet : ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaş : ( ) 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üzeri
3. Mesleki kıdeminiz : ( ) 5 yıl ve altı ( ) 6-10 yıl ( ) 11 yıl ve üzeri
4. Öğrenim Durumunuz : ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü
5. Medeni Durumunuz : ( ) Evli ( ) Bekar
6. Çalıştığınız Okulun Türü : ( ) Kamu ( ) Özel
7. Okulun Büyüklüğü : ( ) 500 ve altı ( ) 500-1000  
( ) 1000-1500 ( ) 1500 ve üzeri

## BÖLÜM II

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranır.	1	2	3	4	5
2	Herkes birbirine dürüst davranır.	1	2	3	4	5
3	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	1	2	3	4	5
4	Öğretmenlerin performans değerlendirilmesi yapılırken adil davranır.	1	2	3	4	5
5	Kaynaklar dağıtılırken adil davranır.	1	2	3	4	5
6	Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranır.	1	2	3	4	5
7	Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	1	2	3	4	5
8	Öğretmenler alınan kararlara katılır.	1	2	3	4	5
9	İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	1	2	3	4	5
10	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	1	2	3	4	5
11	Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	1	2	3	4	5
12	Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	1	2	3	4	5
13	Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranır.	1	2	3	4	5
14	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	1	2	3	4	5
15	Öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır.	1	2	3	4	5
16	Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.	1	2	3	4	5
17	Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	1	2	3	4	5
18	Yöneticim işimdeki yükselme fırsatından beni haberdar eder.	1	2	3	4	5
19	Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	1	2	3	4	5
20	Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.	1	2	3	4	5

<b>ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ</b>		<b>Hiç Katılmıyorum</b>	<b>Az Katılıyorum</b>	<b>Orta Derecede Katılıyorum</b>	<b>Çok Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>
<b>21</b>	Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür	1	2	3	4	5
<b>22</b>	İş başarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	1	2	3	4	5
<b>23</b>	İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranır.	1	2	3	4	5
<b>24</b>	Öğretmenlerin iş başarılarını ödüllendirir.	1	2	3	4	5
<b>25</b>	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi atırmayı düşünür.	1	2	3	4	5
<b>26</b>	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	1	2	3	4	5
<b>27</b>	Verilen ödüllere ilgili öğretmenler bilgilendirilir.	1	2	3	4	5
<b>28</b>	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ