

İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*

Fatma ÇOBANOĞLU**, Deniz DERİNBAY***

Öz

Bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini küme örnekleme yöntemiyle seçilen 17 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 494 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Verilerin analizinde, Kruskal Wallis-H ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler örgütsel desteği en yüksek düzeyde öğretimsel destek boyutunda, en düşük düzeyde ise yönetsel destek boyutunda algılamaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek yaş değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmakta; cinsiyet, branş, eğitim durumu ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel destek algıları ölçeğin adalet boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Destek, Öğretimsel Destek, Yönetmel Destek, Adalet, İlköğretim Okulu.

The Perceived Organizational Support Level of Primary School Teachers

Abstract

In this study, the primary school teachers' perceived organizational support levels have been examined. The sample of the study consists of 494 teachers working in 17 primary schools which were chosen from these districts by cluster sampling method. Perceived Organizational Support Scale developed by the researcher and Personal Information Form has been used to collect data. Kruskal Wallis analysis and Mann-Whitney U test were used to analyze data. According to the results of the study, teachers in primary schools perceive the highest level of organizational support in instructional support dimension, the lowest level of organizational support in administrative support dimension. The perceived organizational support of teachers is not differentiated in accordance with gender, branch, education status and received the award for its achievements in vocational. The perceived organizational support of teachers is differentiated in according to age. While the justice which is the subscale of organizational support is differentiated according to vocational experience, instructional and administrative support is not differentiated in according to vocational experience.

Keywords: Organizational Support, Instructional Support, Administrative Support, Justice, Primary School.

* Bu çalışma, Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (PAÜBAP) Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen (2011SOBE017) proje kapsamında "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri" adlı yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

** Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı. Denizli.

e-posta: fcobanoglu@pau.edu.tr

*** Arş. Gör., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı. Konya

e-posta: dderinbay@konya.edu.tr

Giriş

Örgütlerin amaçlarına ulaşması için işgörenlerin fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaç ve beklentilerinin farkında olması ve bunlara cevap verebilmesi gerekmektedir. Örgütlerin de işgörenlerden yaratıcı olma, üretme, ekip halinde çalışabilme, örgüte bağlılık gibi beklentileri vardır. Örgüt ortamı, herkesin görevini en iyi yapabileceği şekilde gerekli şartlar oluşturulur, motivasyon ve destek sağlanırsa verimli olacaktır.

Bir örgüt olarak okullar amaç, yapı, süreç ve iklim boyutları açısından diğer örgütlerden farklılık göstermektedir. Bu durum, okul örgütlerinde, öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayacak, mesleki gelişimine olanak ve katkı sağlayacak, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturacak bir yaklaşımın gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çünkü okul yöneticileri, okullarındaki çalışanları tutum ve davranışlarıyla etkilemektedir. Okul ortamında yöneticiler, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde, çalışanların okula bağlılıklarını artırmada, ihtiyaç ve beklentilerini karşılamada etkili bir rol üstlenmektedirler (İnceler, 2005). Okul yöneticileri, öğretmenlerine değer vermeli, uygun çalışma ortamını sağlamalı, çalışma koşullarını iyileştirmeli, öğretmenleri dinlemeli, fikirlerine değer vermeli, şikayetlerini dikkate almalı, önemsemeli, sorunlarıyla birebir ilgilenmeli, başarıları ile övünmeli ve ödüllendirmelidir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanlar örgütlerine karşı olumlu bir tutum geliştirecek ortam sağlandığında ve önemsendiklerini hissettiklerinde örgüt tarafından desteklendiklerini düşünebilirler. Bütün bu durumların sağlanması da örgütsel destek olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel destek, örgüt değerlerinin işgörenlerin esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade etmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Başka bir tanıma göre örgütsel destek, bir örgütün, personelinin katkılarının farkında olması ve personelin refahına önem vermesidir (Martin, 1995). Örgütsel destek, insan kaynağının öneminin bilincinde olan örgütlerde bulunabilecek bir anlayışı gerektirmektedir. Bu anlayışa sahip olan örgütlerde çalışanların

katkıları dikkate alınacağından ve çalışma ortamının refah düzeyi artacağından, çalışanlar bu durumdan büyük gurur ve mutluluk duyar (Akin, 2008). İnsan kaynaklarının makinelerden daha önemli görülmediği örgütlerde, örgütsel desteğin sağlanması mümkün değildir. Araştırmalara göre, örgütünden yeterli destek algılamayan işgörenlerde kendini değersiz hissetme, performans düşüklüğü, iş doyumsuzluğu, işten ayrılma gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel destek araştırmaları, 1980'lerin ortasından itibaren başlamıştır. Örgütsel destek, bireyin, örgüt üyelerinin kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzıdır. Bu algılama tarzı, işgöreni etkileyen politika, kural ve etkinliklerin örgütün isteğiyle mi yoksa dışsal etkilerle mi olduğuna dayanmaktadır (Eisenberger ve ark., 1986). Algılanan örgütsel destek, dış baskılardan ziyade (sendika anlaşmaları, devletin sağlık ve güvenlik yönetmelikleri gibi) örgütün gönüllü çalışmaları sonucunda elde ettikleri inançlar ile oluşmaktadır. Örgütsel ödüller ve uygun iş koşulları (ücret, işte yükselme, işi çekici hale getirme ve örgütsel politikalar üzerindeki etki), algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan örgütsel destek kuramına göre işgörenlerde yüksek destek algısı, işgörenlerin etkili ve verimli çalışma davranışını ortaya çıkarmaktadır. Yani işgörenlerin örgütteki olguları algılama biçimleri davranışlarına yansımaktadır. Örgütsel destek, işgörenlerin kendilerini geliştirmelerine ve başarı ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olacak kaynakların sağlanması konusunda bir isteklilik de uyandırabilir (Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998).

Algılanan örgütsel desteğin öncülleri; örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olmak üzere sınıflandırılmıştır. Örgütsel adalet, algılanan örgütsel desteği etkileyen önemli etkenlerden biridir. Örgütsel adalet ile algılanan örgütsel destek arasında güçlü, pozitif bir ilişki vardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütte destekleyici bir yöneticinin olmasının işgörenleri başarıya teşvik etmesi beklenirken, kısıtlayıcı bir yöneticinin olmasının da yaratıcılığı olumsuz yönde etkilemesi beklenir. İşgörenin bağlı

olduğu yönetici destekleyici ise, işgörenin duygularına ve ihtiyaçlarına duyarlı olur, geribildirim sağlar, işgörenlerden gelebilecek görüş ve önerileri dinler ve bunlardan faydalanmaya çalışır. Destekleyici yöneticiler, işgörenlerinin kendilerini geliştirmelerine imkan sağlar. Yöneticinin gösterdiği bu davranışlar, işgörenin daha kararlı olmasını, işine daha fazla bağlanmasını ve işiyle daha çok ilgilenmesini sağlar (İşcan ve Karabey, 2007). İnsan kaynakları uygulamaları, örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere 2 boyutta ele alınmıştır. Örgütsel ödüller boyutunda, tanınma, ücret ve terfi yer alırken, iş koşulları boyutunda ise, iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres, eğitim ve örgüt büyüklüğü yer almaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). İnsan sermayesine yatırım olarak algılanan ve işgörelere değerli olduğunu gösteren insan kaynakları uygulamaları, algılanan örgütsel desteğin düzeyini etkilemektedir (Zagenczyk, 2001).

Eğitim sisteminin en stratejik parçalarından biri olan ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul yönetiminden destek görmesi ve arkalarında olduğunu bilmesi, okuldaki öğrenme – öğretme sürecinin kalitesini belirlemede önemli bir faktördür. Günümüzde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek önemli görülmekte ve bu desteği sağlayacak okul yöneticilerine büyük sorumluluk düşmektedir. Bu nedenle ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere ne düzeyde destek verildiğinin incelenmesi gerekli görülmüştür. Bu araştırma, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine dayanarak okullarından algıladıkları örgütsel destek düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu temel amaç doğrultusunda şu alt sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenler tarafından algılanan örgütsel destek düzeyi öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet alt boyutları açısından nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, brans, mesleki kıdem, meslekteki başarıdan dolayı alınan ödül ve örgüt büyüklüğü değişkenleri açısından farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel destek algısının belirlenmesi amaçlandığı için var olan durumu betimleyen genel tarama modelindedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Denizli merkez ilçede bulunan ilköğretim okulları ve bu okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü Bilgi İşlem Şubesi tarafından Milli Eğitim Bakanlığı Yönetim Bilgi Sistemi'nden (<http://ilsis.meb.gov.tr>) alınan belgeye göre Denizli merkez ilçede toplam 87 ilköğretim okulu mevcuttur ve bu okullarda toplam 2924 öğretmen görev yapmaktadır. Örneklem büyüklüğünü hesaplamada, Balcı'da (2001: 108) yer alan formül dikkate alınarak evreni temsil eden örneklem asgari düzeyde 17 okul ve 340 öğretmen olarak belirlenmiştir.

Denizli merkez ilçedeki ilköğretim okulları konumları itibarıyla beş ayrı eğitim bölgesine ayrılmıştır. Bu çalışmada, okulların daha iyi temsil edilebilmelerini sağlamak amacıyla okullar küme olarak kabul edilmiştir. Denizli merkez ilçede bulunan eğitim bölgelerindeki

$$n = \frac{t^2 \frac{(PQ)}{d^2}}{1 + \frac{(1}{N}) t^2 (PQ)} d^2$$

N=Evren büyüklüğü

n=Örneklem büyüklüğü

d= hoşgörü düzeyi (.05)

t= güven düzeyinin tablo değeri(1.96)

PQ= maksimum örneklem büyüklüğü için

örneklem yüzdesi (.50 x .50=0.25)

okul sayıları da dikkate alınarak 87 ilköğretim okulundan tesadüfi (random) örnekleme yöntemi ile 17 ilköğretim okulu ve bu okullarda görevli toplam 719 öğretmen örnekleme alınmıştır. Örnekleme alınan 719 öğretmene

ölçek dağıtılmış ancak 494 öğretmenden geri alınmıştır. Uygulanan ölçeğin geri dönüş oranı % 70 olarak hesaplanmıştır. Örnekleme temsil eden öğretmenlerin betimsel özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Örneklem grubunun betimsel özellikleri

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	284	57,5
	Erkek	210	42,5
Yaş	23-30	89	18,0
	31-38	142	28,7
	39-46	178	36,0
	47 ve üstü	85	17,3
Eğitim durumu	Önlisans (Eğitim Enstitüsü)	85	17,2
	Lisans	399	80,8
	Lisansüstü	10	2,0
Branş	Sınıf öğretmeni	251	50,8
	Branş öğretmeni	243	49,2
Mesleki kıdem	1-7 yıl	90	18,2
	8-14 yıl	130	26,3
	15-21 yıl	111	22,5
	22-28 yıl	122	24,7
	29 yıl ve üstü	41	8,3

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında iki bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır. Ölçme aracının birinci bölümünü, öğretmenlerin "cinsiyet", "yaş", "eğitim durumu", "branş", "mesleki kıdem" ve "meslekteki başarıdan dolayı alınan ödül" kişisel bilgilerini içeren bir kişisel bilgi formu oluşturmuştur. Öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteği belirleyen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ise ikinci bölümü oluşturmuştur.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmacılar tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" (AÖDÖ), üç alt boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutları öğretimsel destek (9 madde), yönetsel destek (9 madde) ve adalet (11 madde) olarak belirlenmiştir. Ölçek beşli Likert tipi (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç Katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

Ölçekte üç olumsuz madde yer almaktadır. Alanyazın ve Eğitim Bilimleri alanındaki uzmanlardan elde edilen bilgiler ışığında uygun olmayan maddeler elenerek, öğretmenlerin örgütsel destek algılarını belirlemeye yönelik 36 maddelik taslak bir ölçek formu oluşturulmuştur. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, pilot çalışma için örneklem dışı 217 kişilik bir öğretmen grubuna araştırmacı tarafından kendi okullarında uygulanmıştır. Kuramsal olarak üç faktörlü olarak hazırlanan ölçek 29 madde olarak son haline getirilmiştir. AÖDÖ'nün 29 maddelik son halinin Cronbach Alfa katsayısı toplam ölçek için .95, öğretimsel destek alt boyutu için .83, yönetsel destek alt boyutu için .89, adalet alt boyutu için .92 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin toplanması aşamasında; gerekli izinlerin alınmasının ardından okulların kendi çalışmalarını aksatmamak amacıyla okullardan uygulama için randevu alınmış, belirlenen

gün ve saatte ölçekler araştırmacı tarafından öğretmenlere açıklama yapılarak dağıtılmış ve toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ile toplanan veriler, SPSS 17.0 istatistik paket programına işlenerek istatistiksel çözümlenmeleri yapılmıştır. Araştırmaya katılan okullardan elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smimov (Büyüköztürk 2006: 42) testi ile incelenmiştir. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nden alınan puanların aritmetik ortalaması () 105.22 olarak hesaplanmış ve Kolmogorov-Smimov testi sonuçlarına göre, elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği görülmüştür ($p = .00$). Bu nedenle, yapılacak çözümlenmelerde parametrik olmayan (nonparametrik) testler kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının, cinsiyet ve branş değişkenleri açısından anlamlı bir farkın olup olmadığı

Mann-Whitney U testi ile sınıanmıştır. Yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve meslekteki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı bir farkın olup olmadığı da Kruskal Wallis-H analizi ile test edilmiş, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla da Tukey HSD analizi uygulanmıştır. Her alt problemin çözümünden sonra bulgular çizelgeler üzerinde gösterilmiş, literatür bulgularıyla karşılaştırılarak yorumlanmış ve değişkenler arasında farklılıklar gözlemlendiğinde, bu farklılıkların olası nedenleri yorumlanmaya çalışılmıştır.

Bulgular

Algılanan örgütsel destek

Öğretmenlerin örgütsel destek ölçeğinin tümüne ve her bir alt boyuta ilişkin betimsel istatistik değerleri (aritmetik ortalama, medyan, standart sapma) Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri

Boyutlar	n		Medyan	Ss
Örgütsel Destek	494	3.62	3.68	.62
Öğretimsel Destek	494	3.72	3.77	.56
Yönetimsel Destek	494	3.56	3.66	.72
Adalet	494	3.60	3.72	.74

Tablo 2'deki medyan değerlerine bakıldığında öğretmenlerin en fazla desteği öğretimsel destek boyutunda algıladıkları, en az desteği ise yönetimsel destek boyutunda algıladıkları görülmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin değişkenler açısından incelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının cinsiyet değişkeni bakımından karşılaştırılması amacıyla, Mann-Whitney U testi yapılmış ve bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Desteğin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Öğretimsel Destek	Kadın	284	246.45	69992.50	29522.50	.84
	Erkek	210	248.92	52272.50		
Yönetimsel Destek	Kadın	284	246.04	69874.50	29404.50	.79
	Erkek	210	249.48	52390.50		
Adalet	Kadın	284	243.46	69143.50	28673.50	.46
	Erkek	210	252.96	53121.50		
Toplam	Kadın	284	245.29	69661.50	29191.50	.68
	Erkek	210	250.49	52603.50		

Öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları, örgütsel destek algılarında farklılık yaratmamaktadır. Diğer bir anlatımla, hem kadın hem de erkek öğretmenlerin okullarından benzer düzeyde örgütsel destek algıladıkları söylenebilir. Ancak tüm boyutlara bakıldığında, erkek öğretmenlerden elde edilen ortalamaların kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının branş değişkeni bakımından örgütsel destek algılarının karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi yapılmış ve bulgular Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Desteğin Branş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Branş	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Mann-Whitney U	p
Öğretimsel Destek	Sınıf	251	253.67	63671.50	28947.50	.32
	Branş	243	241.13	58593.50		
Yönetsel Destek	Sınıf	251	247.11	62025.00	30399.50	.95
	Branş	243	247.90	60240.00		
Adalet	Sınıf	251	249.95	62737.50	29881.50	.69
	Branş	243	244.97	59527.50		
Toplam	Sınıf	251	249.59	62646.50	29972.50	.74
	Branş	243	245.34	59618.50		

Öğretmenlerin sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olmalarının okullarından algıladıkları destek düzeyinde istatistiksel olarak farklılık yaratmadığı görülmektedir. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında, öğretimsel destek ve adalet boyutlarında sınıf öğretmenlerinin daha yüksek bir puan ile okullarından daha fazla destek algıladıkları

söylenebilir. Yönetsel destek boyutunda ise, branş öğretmenlerinin sıra ortalama puanlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin eğitim durumları ile örgütsel destek algılarının karşılaştırılması amacıyla Kruskal Wallis-H analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'de verilmektedir.

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Desteğin Eğitim Durumları Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Eğitim Durumları	n	Sıra Ortalaması	Kay kare	sd	p	Fark
Öğretimsel Destek	Önlisans	85	249.61	.083	2	.959	-
	Lisans	399	246.79				
	Lisansüstü	10	258.00				
Yönetsel Destek	Önlisans	85	223.93	3.101	2	.212	-
	Lisans	399	251.79				
	Lisansüstü	10	276.55				
Adalet	Önlisans	85	229.35	1.910	2	.385	-
	Lisans	399	250.72				
	Lisansüstü	10	273.30				
Toplam	Önlisans	85	231.25	1.525	2	.466	-
	Lisans	399	250.39				
	Lisansüstü	10	270.50				

Öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine göre görüşleri, algıladıkları örgütsel destek açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Sıra ortalama puanlarına bakıldığında, tüm boyutlarda lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yönetsel destek boyutunda da lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin daha fazla destek algıladıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin yaşları ile örgütsel destek algılarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis-H analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6. Algılanan Örgütsel Desteğin Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş	n	Sıra Ortalaması	Kay kare	sd	p	Fark
Öğretimsel Destek	23-30 yaş (1)	89	270.40	9.200	3	.027	1-3*
	31-38 yaş (2)	142	248.40				
	39-46 yaş (3)	178	224.38				
	47 yaş ve üstü (4)	85	270.44				
Yönetsel Destek	23-30 yaş (1)	89	278.32	7.896	3	.048	1-3*
	31-38 yaş (2)	142	254.82				
	39-46 yaş (3)	178	228.09				
	47 yaş ve üstü (4)	85	243.64				
Adalet	23-30 yaş (1)	89	275.61	8.276	3	.041	1-3*
	31-38 yaş (2)	142	255.93				
	39-46 yaş (3)	178	225.39				
	47 yaş ve üstü (4)	85	250.28				
Toplam	23-30 yaş (1)	89	276.33	8.591	3	.035	1-3*
	31-38 yaş (2)	142	254.36				
	39-46 yaş (3)	178	224.83				
	47 yaş ve üstü (4)	85	253.32				

*p<.05

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel destek algılarında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. Öğretmenlerin örgütsel desteğe ilişkin görüşlerinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Öğretimsel desteğe ilişkin algılarda, 23-30 yaş aralığındaki (R=270.40) öğretmenler ile 39-46 yaş aralığındaki (R=224.38) öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiş, yönetsel desteğe ilişkin algılarda, 23-30 yaş aralığındaki (R=278.32) öğretmenler ile 39-46 yaş aralığındaki (R=228.09)

öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiş, adalet boyutuna ilişkin algılarda, 23-30 yaş aralığındaki (R=275.61) öğretmenler ile 39-46 yaş aralığındaki (R=225.39) öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiş, diğer gruplar arasında anlamlı fark çıkmamıştır.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile örgütsel destek algılarının karşılaştırılması amacıyla Kruskal Wallis-H analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7. Algılanan Örgütsel Desteğin Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	Kay kare	sd	p	Fark
Öğretimsel Destek	1-7 yıl (1)	90	266.45	9.407	4	.052	-
	8-14 yıl (2)	130	259.00				
	15-21 yıl (3)	111	218.50				
	22-28 yıl (4)	122	237.66				
	29 yıl ve üstü (5)	41	277.23				
Yönetimsel Destek	1-7 yıl (1)	90	269.49	9.511	4	.050	-
	8-14 yıl (2)	130	266.70				
	15-21 yıl (3)	111	228.25				
	22-28 yıl (4)	122	225.67				
	29 yıl ve üstü (5)	41	255.41				
Adalet	1-7 yıl (1)	90	267.26	10.495	4	.033	2-3*
	8-14 yıl (2)	130	269.13				
	15-21 yıl (3)	111	217.94				
	22-28 yıl (4)	122	234.99				
	29 yıl ve üstü (5)	41	252.77				
Toplam	1-7 yıl (1)	90	268.21	10.518	4	.033	2-3*
	8-14 yıl (2)	130	267.73				
	15-21 yıl (3)	111	220.32				
	22-28 yıl (4)	122	230.97				
	29 yıl ve üstü (5)	41	260.67				

*p<.05

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre görüşleri adalet boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve yönetimsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin örgütsel desteğin adalet boyutu görüşlerine ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Buna göre, 8-14 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler (R=269.13) ile 15-21 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler (R=217.94) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmış, diğer gruplar arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında, algılanan desteğin kıdem arttıkça önce azaldığı, orta derece kıdemden sonra ise tekrar arttığı görülmektedir. Orta derece kıdeme sahip öğretmenlerin en az düzeyde destek algıladıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının meslekteki başarılarından dolayı aldıkları ödül değişkeni bakımından karşılaştırılması amacıyla Kruskal Wallis-H analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8'de verilmektedir.

Öğretmenlerin mesleklerindeki başarılarından dolayı aldıkları ödül değişkenine göre görüşleri algıladıkları örgütsel destek açısından anlamlı bir fark göstermemiştir. Ancak, sıra ortalamalarına bakıldığında; öğretimsel destek, yönetimsel destek ve adalet boyutlarına ilişkin 2 kez ödül almış öğretmenlerin ortalama puanlarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgüt büyüklüğü değişkeni bakımından karşılaştırılması amacıyla Kruskal Wallis-H analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 8. Algılanan Örgütsel Desteğin Meslekteki Başarıdan Dolayı Alınan Ödül Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Ödül	n	Sıra Ortalaması	Kay kare	sd	p	Fark
Öğretimsel Destek	Hiç	100	253.60	1.585	4	.811	-
	1 kez	92	237.26				
	2 kez	129	254.09				
	3 kez	71	234.67				
	4 kez ve daha fazla	102	251.36				
Yönetimsel Destek	Hiç	100	253.17	1.617	4	.806	-
	1 kez	92	243.43				
	2 kez	129	257.07				
	3 kez	71	233.12				
	4 kez ve daha fazla	102	243.52				
Adalet	Hiç	100	237.73	2.240	4	.692	-
	1 kez	92	248.95				
	2 kez	129	257.96				
	3 kez	71	231.64				
	4 kez ve daha fazla	102	253.59				
Toplam	Hiç	100	246.51	1.384	4	.847	-
	1 kez	92	244.20				
	2 kez	129	256.57				
	3 kez	71	232.64				
	4 kez ve daha fazla	102	250.32				

Tablo 9. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Büyüklüğü Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Boyutlar	Örgüt Büyüklüğü	n	Sıra Ortalaması	Kay kare	sd	p	Fark
Öğretimsel Destek	1-499 öğrenci (1)	76	271.54	3.523	2	.172	-
	500-999 öğrenci (2)	172	234.94				
	1000 öğrenci ve üstü (3)	246	248.85				
Yönetimsel Destek	1-499 öğrenci (1)	76	286.74	7.707	2	.021	1-2*
	500-999 öğrenci (2)	172	232.44				
	1000 öğrenci ve üstü (3)	246	245.90				
Adalet	1-499 öğrenci (1)	76	282.28	6.061	2	.048	-
	500-999 öğrenci (2)	172	248.22				
	1000 öğrenci ve üstü (3)	246	236.25				
Toplam	1-499 öğrenci (1)	76	283.74	5.841	2	.054	-
	500-999 öğrenci (2)	172	239.07				
	1000 öğrenci ve üstü (3)	246	242.20				

Algılanan örgütsel destek, örgüt büyüklüğü değişkenine göre yönetsel destek boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve adalet boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Tartışma

Örgütsel destek, günümüz çalışanlarının en önemli haklarından ve beklentilerinden biri haline gelmektedir. Çalışanlar kendi fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde örgütte değişiklikler yapıldığını bilirlerse ya da görürlerse, bu onlar açısından destek olarak algılanacaktır (Özbek ve Kosa, 2009). Örgüt içerisinde insanların önemli gördükleri şeyler kendilerine verildiği zaman, algıladıkları örgütsel desteğin arttığı, verilmediği zaman da azaldığı görülmektedir. İşgörenlerin önemli gördükleri şeyler, örgüte ve kişiye göre değiştiği için bu unsurların belirlenmesi örgütsel desteğin güçlendirilmesi açısından önem taşır. Yüksek örgütsel destek, çalışanlarda, etkili çalışma davranışlarını ortaya çıkarır (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Patrick, 1997). Öğretmenlere göre, örgütsel destek en yüksek düzeyde öğretimsel destek boyutunda algılanmıştır. Bunu, adalet boyutu izlemektedir. En düşük düzey ise yönetsel destek boyutunda algılanmıştır. Bu çalışmanın öğretimsel destek boyutundaki ortalamasının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu bulgusu, öğretmenlerin işlerini iyi bir şekilde yaptıklarını ve mesleki gelişimleri konusunda destek gördükleri şeklinde açıklanabilir. Öğretmenlerin yönetsel destek boyutundaki ortalamasının düşük olması ise, öğretmen ve okul yönetimi arasındaki güçlü ve etkili bir iletişim kurulamamasından doğan anlaşmazlıklardan kaynaklanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, branşlarına, mesleki kıdemlerine, meslekteki başarılarından dolayı aldıkları ödül sayılarına ve örgüt büyüklüğüne göre incelenmiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde algılanan örgütsel desteği etkileyen kişisel faktörler; yaş, eğitim, cinsiyet ve hizmet süresi olarak belirlenmiştir. Algılanan örgütsel desteği açıklayan çalışmalarda, işgörenlerin kişisel özelliklerinin genellikle kontrol değişkeni olarak kullanıldığı görülmüştür

(Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel desteğin tüm boyutlarında, erkek öğretmenlerden elde edilen ortalamaların kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Amason ve Allen (1999) araştırmalarında, erkek işgörenlerin iletişim ilişkileri kadın işgörelere göre daha olumlu olduğu ve dolayısıyla çalışma arkadaşlarıyla iletişim ilişkisi iyi olan erkek işgörenlerin algıladıkları örgütsel desteğin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Büyük bir çoğunluğu erkekyönetici olan okullarda destek açısından cinsiyet ayrımcılığının yapılmadığı söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu, Foley, Hang-Yue, Lui (2005), Fuller, Hester, Barnett, Frey, Relyea (2006), Tansky ve Cohen (2001) ve Yokuş (2006) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ancak, bazı araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Miao, 2011; Karatepe, 2012; Marique, Stinglhamber, Desmette, Caesens & Zanet, 2013; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014). Benzer şekilde Sezgin Nartgün ve Kalay'ın (2014) araştırmaları sonucunda öğretmenlerin örgüt içerisinde destek görme durumlarının cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark oluşturmadığı görülmüştür.

Algılanan örgütsel destek düzeyi açısından sınıf öğretmenlerinin ve branş öğretmenlerinin farklı algılamaları, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okul günü içerisinde daha fazla kalmalarıyla açıklanabilir. Okulda daha uzun süre kalmanın sınıf öğretmenlerine okulda yapılanları ya da yapılmayanları, beklenti ve önerilerinin düşünüldüğünü daha iyi gözlemlene fırsatını verdiği söylenebilir. Branş öğretmenlerinin yönetsel desteği daha fazla algılaması, okul yönetiminin okuldaki işlerine ve okul içi, veli ve çevre ile olan ilişkilerinde yardımcı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Sayısı az da olsa lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteğin fazla olması sevindiricidir. Genelde, okul yönetimi, öğretmenlerin lisansüstü eğitim sürecinde ders programlarını düzenlerken problem çıkarmaktadır. Bu yüzden öğretmenlerin bazılarını lisansüstü eğitimi yarıda bırakmakta, bazıları ise hiç başlayamamaktadır. Ancak, öğretmenlerin lisansüstü eğitim almalarına

fırsat veren, bu süreçte onlara yardım eden okul yönetimi, öğretmenler ile arasında olumlu ilişkiler kurarak öğretmenlere destek olduklarını gösterdikleri söylenebilir. Rhoades ve Eisenberger (2002) araştırmalarında, eğitim ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Tansky ve Cohen (2001) de, eğitim düzeyi yüksek çalışanların, algıladıkları destek düzeyinin de yüksek olduğu ve örgütlerine daha fazla bağlı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yoon ve Lim (1999) yaptığı araştırmada, eğitimli çalışanların örgütlerinden daha fazla destek aldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Sezgin Nartgün ve Kalay'ın (2014) araştırma sonucuna göre ise öğretmenlerin öğrenim düzeyleri ne olursa olsun iş yaşamlarında algıladıkları örgütsel destek düzeyleri birbirine benzer özellikler taşımaktadır.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel destek algılarında anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. 23-30 yaş arasındaki öğretmenlerin örgütsel destek algılarının daha fazla olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu, Currie ve Dollery (2006), Currie ve Dollery (2005), Yoshimura (2003) ve Welchans (1996) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Miao'nun (2011) araştırma bulgularına göre algılanan örgütsel destek ile yaş arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bazı araştırmalarda ise yaş ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Marique, Stinglhamber, Desmette, Caesens & Zanet, 2013; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014; Perrot vd., 2014). Yoshimura (2003) araştırmasında, yaşlı işgörenlerin genç işgörenlere göre algıladıkları örgütsel destek düzeyinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Currie ve Dollery (2006), 351 yeminli ve öğrenci polis memurunun örgütsel bağlılığı ve algıladıkları örgütsel desteği araştırmışlardır. Araştırmaya göre, polis memurlarının yaşları arttıkça, algıladıkları örgütsel desteğin azaldığı görülmüştür. Bireyler, yaş gruplarına göre farklı ihtiyaçlara, isteklere, düşüncelere ve bakış açılarına sahiptirler. İş hayatına yeni başlamış bir gencin çalışma hayatına ilişkin bakış açısı ile orta yaşlı bir işgörenin bakış açısı oldukça farklıdır (Güner, 2007). Genç öğretmenler, okulun düzeni, işleyişi, kurum içi ilişkiler, normlar, görevler ve okulun iklimi ile ilgili bilgilendirilme, yönlendirme beklemektedirler.

Görevlerinde daha yeni olduklarından işlerinde başarılı olma isteği, işlerine duydukları heyecandan dolayı daha fazla desteğe ihtiyaç duymakta ve ihtiyaç duyduğu desteği aldıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda, genç öğretmenlerin okullarından daha fazla destek algıladıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre görüşleri adalet boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Orta derece kıdeme sahip öğretmenlerin en az düzeyde destek algıladıkları görülmektedir. Orta derece kıdeme sahip öğretmenler en verimli zamanlarında en az destek almaktadırlar. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler desteğe en çok ihtiyaç duyduğu zaman, en fazla desteği almaktadırlar. Az kıdemli öğretmenler çalışma istekleri ile okullarına daha fazla katkıda bulunurlar. Bu katkılarının dikkate alındığını, değer verildiğini ve ödüllendirildiğini gören öğretmenler, okul yönetiminin adil davrandığına inanarak, desteklendiklerini hissetmektedirler. Kendilerine gösterilen desteğin yeterli olduğunu düşündükleri söylenebilir. Emeklilikleri yaklaşan öğretmenlerin ise, beklentileri azaldığı için algıladıkları desteğin arttığı söylenebilir. Marique, Stinglhamber, Desmette, Caesens ve Zanet (2013) ve Miao'nun (2011) araştırma bulgularında ise algılanan örgütsel destek ile görev süresi değişkeni arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sezgin Nartgün ve Kalay'ın (2014) araştırma sonucuna göre öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile iş yaşamlarında algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Öğretmenlerin mesleklerindeki başarılarından dolayı aldıkları ödül değişkenine göre görüşleri algıladıkları örgütsel destek açısından anlamlı bir fark göstermemiştir. Literatüre bakıldığında, öğretmenlerin okullarına katkıları ile aldıkları ödüller adil bir şekilde dağıtılmış olmalıdır (Eisenberger ve diğerleri, 2004). Ödül adaleti, algılanan örgütsel desteği, dolayısıyla iç doyum ve örgüte bağlılığı pozitif bir şekilde etkilemektedir (Töremen ve Tan, 2010). Adams (1965) "Eşitlik Teorisi"ne göre, bireylerin örgüte kattıkları değerler karşılığında kendilerine ve diğerlerine verilen ödüller arasında kıyaslama yapmaya çalıştıklarını ileri sürmüştür (Baş ve

Şentürk, 2011). Adams'a göre bu kıyaslama sonucunda durumun aleyhinde olduğuna inanan birey, örgüte verdiği girdileri azaltma yoluna gidecek veya örgütten ayrılmayı seçecek, eşitliğin sağlandığına inandığında ise huzurlu bir şekilde çalışacaktır. Eğer eşitsizlik devam ederse birey dayanma gücünün sona erdiği noktada örgütten ayrılma kararı verecek, örgütten ayrılamadığı takdirde ise örgüt içindeki sosyal ilişkileri olumsuz şekilde etkilenecek ve birey olası bir yalnızlığa itilecektir (Eren, 2004). Her örgütün kendine özgü bir ödül sistemi vardır. Alınan ödüller, öğretmenlerin katkılarına olumlu değer vermekte ve algılanan örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yöneticiler, öğretmenleri çalışmalarını ile orantılı olarak ödüllendiren, onaylayan bir çalışma ortamı yaratmalıdır. Öğretmenleri başarılarından çabalarından dolayı övmek, takdir etme önemli bir etki yaratır (İnceler, 2005).

Algılanan örgütsel destek örgüt büyüklüğü değişkenine göre yönetsel destek boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve adalet boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Perrot vd'nin (2014) araştırma bulgularına göre algılanan örgütsel destek ile örgüt büyüklüğü arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatürde, büyük örgütlerdeki resmi politikalar ve prosedürler, işgörenlerin bireysel ihtiyaçlarıyla ilgili esnekliği azalttığı söylenmektedir. Bu durumda, büyük örgütlerde çalışan işgörenler kendilerini daha az değerli hissederler. Büyük örgütlerden ziyade küçük örgütlerde işgören gruplarına daha çok iyilikte bulunulmakta, daha çok yardımcı davranışlar gösterilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Analiz sonuçlarına göre, az öğrencisi olan küçük okullarda yönetsel destek daha fazla algılanmaktadır. Küçük okullarda okul yönetimi ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi, anlayışlı olma, fikir, öneri ve eleştirilerin iletilmesi, çalışma ortamının iyileştirilmesi gibi okul iklimini etkileyen etkenlerin daha kolay sağlandığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Amason, P. ve Allen, M.W. (1997). Intraorganizational Communication, Perceived Organizational Support, and Gender. *Sex Roles*, 37, 955-977.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 2 (83), 288-297.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (1): 29-62.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Büyükyılmaz, O., ve Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 583-596.
- Currie, P. ve Dolery, B. (2005). An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Police Service, UNE Working Paper Series in Economics, Working Paper 2005-11, School of Economic Studies, University of New England.
- Currie, P. ve Dollery, B. (2006). Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in the NSW Police. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 29 (4), 741-756.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Patrick L. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary treatment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Foley, S., Hang-Yue, N. ve Lui, S. (2005). The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22, 237- 256.
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. ve Relyea, C. (2006). Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University, Faculty, Staff, and Administrators. *The Journal of Social Psychology*, 146, (3), 327-347.
- Güner, A.R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- İnceler, S. (2005). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C.N. (2007). Örgüt İklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 103-116.
- Karatepe, O. M. (2011). The effects of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: the moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 36 (4), 495-516.
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G. ve De Zanet, F. (2012). The relationship between perceived organizational support and affective commitment: a social identity perspective. *Group & Organization Management*, 38(1), 68-100.
- Martin, R. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*, 89-93.

- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12 (2), 105-127.
- Özbek, M.F. ve Kosa, G. (2009). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 189-212.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(18), 113-130.
- Perrot, S., Bauer, T.N., Abonneau, D., Campoy, E., Erdogan, B. ve Liden, R.C. (2014). Organizational Socialization Tactics and Newcomer Adjustment: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Group & Organization Management*, 39(3), 247-273.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Sezgin Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Tansky, J.W. ve Cohen, D.J. (2001). The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300.
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.
- Welchans, D.T. (1996). The Effects of Telecommuting and Communication Media on Perceived Value Congruence, Organizational Support, and Job Satisfaction. Doctor of Philosophy, The Ohio State University.
- Yokuş, İ. (2006). Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yoon, J. ve Lim, J.C. (1999). Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees. *Human Relations*, 52 (7), 923-945.
- Yoshimura, K.E. (2003). Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent to Leave: Group Differences. Master of Science, North Carolina State University.
- Zagenczyk, T.J. (2001). A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support. Doctor of Philosophy, University of Pittsburgh.

Summary

Introduction

School administrators should value to teachers and their ideas, enable them to work in a relaxed and peaceful environment, improve working conditions, consider their complaints, attach importance to them, concern their problems one to one, take pride in success and reward them. Employees may think that they are supported by organizations when they considered important and provided environment to promote a positive attitude towards to organization. It is defined as organizational support to provide all of these conditions. Organizational support states that organization values take into account the well-being of employees and increase their happiness. Another definition of organizational support includes the awareness of employees' contribution to the organization and giving importance to their welfare. Organizational support requires a special understanding which can be found in organizations that are aware of the importance of human resources. In organizations that have this understanding because it is taken into account people's contributions and welfare level is increased, employee is proud of and glad for this situation. Primary school teachers who see the support of school management and know that it is behind them as one of the most strategic parts of education system is an important factor to determine the quality of the learning-teaching process in school. Today, perceived organizational support of primary school teachers seems important and school administrators take great responsibility to provide this support. Therefore, we consider it necessary to examine perceived support level of primary school teachers.

Methodology

The population of the study consists of 2924 teachers working in 87 primary schools at the five different districts in center of Denizli. The sample of the study consists of 494 teachers working in 17 primary schools which were chosen from these districts by cluster sampling method. Perceived Organizational Support Scale developed by the researcher and Personal Information Form have been used to determine the

demographic characteristics of the subjects were administered in order to collect data. For analyzing data, firstly Kolmogorov-Smimov test was used to test whether the each school had normal distribution for determining teachers' perceived organizational support levels. According to test results, it has seen that the obtained data didn't have normal distribution. So, nonparametric tests were used for analyzing the data. Kruskal Wallis analysis and Mann-Whitney U test were used to analyze data. The sources of the differences were tested with employing Tukey HSD test. The significance level is determined as 0.05.

Findings and Discussion

According to the results of the study, teachers in primary schools perceive the highest level of organizational support in instructional support dimension, the lowest level of organizational support in administrative support dimension. The perceived organizational support of teachers were not differentiated in accordance with gender, branch, education status and received the award for its achievements in vocational. The perceived organizational support of teachers is differentiated in according to age. While the justice which is the subscale of organizational support is differentiated according to vocational experience, instructional and administrative support is not differentiated in according to vocational experience. While the administrative support which is the subscale of organizational support is differentiated according to size of organization, instructional support and justice is not differentiated according to size of organization. The implications of the findings have been discussed and some recommendations for educators and researchers have been proposed.