



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi

Semra Kıranlı Güngör

Elif İlişen

DOI:.....

Makale Bilgileri

Yükleme:25/07/2017 Düzeltme:16/11/2017 Kabul:28/01/2018

Özet

Algılanan örgütsel destek, bir kişinin mensubu olduğu örgüt için ortaya koyduğu emeklerin örgüt tarafından nasıl ve ne ölçüde değerli görüldüğünün, söz konusu kişi tarafından hissedilmesidir. Örgütsel bağlılık bir kişinin mensubu olduğu örgütte kalma isteğidir. Bu çalışmada, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenip bu iki olgu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Malatya ili merkez ilçelerinde okulöncesi, ilkokul, ortaokul, Anadolu lisesi, fen lisesi ve meslek liselerinde çalışan 521 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak; kişisel bilgiler; Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 24 programı kullanılarak; tanımlayıcı istatistikler olarak, faktör yükleri, varyans açıklamaları yapılmıştır. Normal dağılıma uygunluk için Kolmogorov-Smirnov Testi; ölçekler arasındaki ilişkileri saptamak için Spearman Korelasyon Analizi; örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olup olmadığını saptamak için de Regresyon Analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın anlamlı düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu; algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, Örgütsel bağlılık, Nicel analiz yöntemleri, Öğretmenler, Eğitim yönetimi.

Sorumlu Yazar : Semra Kıranlı Güngör, Doktor Öğretim.Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye, semk2009@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5785-8137

Elif İlişen, Öğretmen, Malatya İl M.E.M, Türkiye, elifilisen@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0157-0219

¹ Bu çalışma, 28.04.2017 tarihinde Doktor Öğretim.Üyesi Semra KIRANLI GÜNGÖR danışmanlığında Elif İLİŞEN'in savunulmuş, başarılı bulunmuş Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri, Eğitim Yönetimi bölümü yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümünden üretilmiştir

...

Atf için: Bu bilgi KEFAD tarafından sağlanacaktır.

Giriş

Gelişen iletişim ve ulaşım ağlarıyla gittikçe küreselleşen daha rekabetçi dünyada varlığını sürdürme durumunda olan her kurum, şirket, topluluk ve ülke, birlik ve beraberlik içinde çalışan özverili insanlara ihtiyaç duyar. Bu bağlamda bireylerin, üyesi oldukları örgütlere karşı benimseme ve bağlılık duygusuna sahip olmaları, örgütsel amaçları başarmak için kaçınılmazdır. Örgütlerin varlığını sürdürebilmek için ihtiyacı olan en önemli faktör, örgüt amaçları doğrultusunda çalışan insanlardır (Taymaz, 2003). Bir bireyin üyesi olduğu örgütün amaçlarını benimsemesi, örgütüne duyduğu bağlılıkla yakından ilişkilidir. İnsanlar mensubu oldukları örgütü benimsedikleri ölçüde örgüt amaçlarını içselleştirirler. Bu, gerçekler, dinamik örgütler olan eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için de geçerlidir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki, okul amaçlarının gerçekleşmesi yönünden önemlidir. İlgili literatür incelendiğinde bu alanda pek çok çalışma yapıldığı ancak yapılan çalışmalarda işletmeler için geliştirilen ölçeklerin eğitim kurumlarına uyarlandığı görülmektedir. Eğitim kurumlarının kendine özgü yapısına uygun ölçekler kullanılmasının daha etkili olacağı düşüncesiyle, bu çalışmada eğitim kurumları için geliştirilmiş ölçme araçları kullanılarak öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın bu bakımdan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Algılanan Örgütsel Destek

Algı, kişinin duyu verilerini örgütleyip yorumlayarak çevredeki nesne ve olaylara anlam vermesi sürecidir (Cüceloğlu, 2008). Algılanan örgütsel destek, bireyin örgütüne yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olduğunun kabul edilerek bu katkının karşılığında örgütün bireyin refahını artırmaya yönelik çalışmalar yaptığı için kişi tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanların örgütüne yaptığı katkının, örgüt tarafından nasıl ve ne ölçüde değerli görüldüğünün çalışanlar tarafından algılanması olarak ifade edilen algılanan örgütsel destek, Blau'nun (1964) sosyal etkileşim teorisine dayalı olarak ele alınmaktadır (aktaran Kaplan ve Ögüt, 2012). Örgütün, çalışanların onaylanma, saygı görme ve iyi ilişki ihtiyaçlarını karşılaması ve çabalarını ödüllendirmesi, onların örgütsel destek algılamalarını etkilemektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Buna göre algılanan örgütsel destek, çalışanların çabalarında meydana gelen artışı ve katkılarını değerlendirip ödüllendirme konusunda örgütün isteklilik derecesi ve sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile ilişkilendirilmektedir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012). Algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyal ve duygusal beklentilerini karşılarken, performans dayalı ödül sisteminin işe koşulmasına ve iş doyumuna katkı sağlamaktadır (Derinbay,

2011). Örgütsel destek algısının artmasıyla birlikte çalışanların örgüt üyeliği ve örgüt kimliği ile bütünleşmesi sağlanmış olacaktır (Gül, 2010). Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu arttırdığı gibi çalışanların olumlu bir ruh hali kazanmasına zemin oluşturur. Böylelikle çalışanların işletmeye katkı sağlamada istekli olacağı düşünülür (Akkoc, Çalışkan ve Turunç, 2012).

Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri: Alanyazın incelendiğinde; Rhoades ve Eisenberger (2002), Eisenberger et. al., (1986) tarafından örgütsel destek kuramı temel alınarak algılanan örgütsel desteğin öncülleri üç başlıkta toplanmıştır:

1. Örgütsel Adalet: Çalışanlara her türlü kaynağın dağıtımında izlenecek olan yöntemlerin adil ve şeffaf olması gereği ifade edilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel adalet, yönetsel davranışların etik durumu konusunda kişisel değerlendirme olarak ifade edilebilir (Vergiliel- Tüz ve Sabuncuoğlu, 2013).

2. Yönetici Desteği: Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından örgütsel destek kuramında ifade edildiği gibi; çalışanlar örgütün temsilcisi olan yöneticinin olumlu ya da olumsuz davranış ya da uygulamalarını, örgütsel desteğin bir göstergesi olarak algılar.

3. Örgütsel Ödüller ve Çalışma Koşulları: Örgütsel ödüller ve çalışma koşulları, insan kaynakları uygulamaları ve çalışan özellikleri başlıkları altında incelenmiştir. İnsan kaynakları uygulamaları, fark edilme, ödemeler ve terfi, iş güvenliği, özerklik, stres kaynakları ve örgüt büyüklüğü açısından incelenmiş iken; çalışan özellikleri, kişilik ve demografik özellikler açısından değerlendirilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel Bağlılık

Alanyazın incelendiğinde, örgütün verimliliği ve etkililiği açısından üzerinde çok durulan örgütsel bağlılık, çalışanın mensubu olduğu örgütle psikolojik yönden bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve örgütte kalma yolunda duyduğu arzu olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2006). Başka bir tanımlamada, örgütsel bağlılık örgütün amaç ve değerlerine inanma ve onları kabul etme, örgüt adına daha fazla gayret gösterme, örgütte üyeliğini devam ettirmek için sürekli istekli olma şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık kısaca çalışanın örgütüne psikolojik bağlılığıdır. Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlamaların ortak noktası, örgüte bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütün başarısı için elinden gelen katkıyı sağlamak için çalışacağı beklentisidir (Derin, 2011).

Örgütsel bağlılık, farklı açılardan bireyle örgüt arasındaki bütünleşme derecesini yansıtır. Kişinin örgüt hedeflerini kabul etmesi ve bu hedeflere duyduğu güçlü inanç, onun örgüt için beklenenden fazla çaba gösterme isteği ve örgütte üyeliğini devam ettirmekteki kesin arzusu, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen öğelerdir (Balay, 2000). Alanyazında, kurumlarına bağlılığı yüksek olan

çalışanların, kurumlarının gelişimi için daha çok çaba harcayacakları, hem kişisel hem de örgütsel başarının daha fazla olacağı, bu durumun da ortaya çıkan ürün veya hizmetin kalitesini olumlu yönde etkileyeceği ileri sürülmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007). Eğitim kurumları kapsamında, örgütsel bağlılığın geliştirilmesi okul ortamının niteliği ile yakından ilişkili olmakla birlikte öğretmenlerin çalıştığı okula bağlılığını artırmak da yöneticilerin temel görevlerindedir (Çubukçu, 2010).

Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması: O'Reilly ve Chatman (1986)'a göre örgütsel bağlılık kavramı üç boyutta ele alınabilir:

Uyum: Örgütsel bağlılığın ilk boyutu olan uyum düzeyinde amaç, ortak değerler için belirlenen ödülleri kazanmak ve cezalardan kurtulmaktır (Çorbacioğlu, 2010). Bu bağlamda uyum, razı olma veya içsel ödüllere ulaşma isteğini içerir (Gül, 2002). Bu süreçte birey yaptıklarını, yapmak istediği için değil yapmak zorunda olduğu için yapar.

Özdeşleşme: Benkhoff (1997), özdeşleşmeyi bir kişinin bir diğer kişiye, bir örgüte veyahut da bir topluluğa ilişkin olarak ortak noktalar bulup benzemeye çalışması süreci olarak tanımlamıştır (aktaran Çorbacioğlu, 2010). Kişinin özdeşleşme süreci, bireyden ziyade örgütün sahip olduğu niteliklere göre şekillenir. Kısaca özdeşleşme, kişinin yakın olmak isteğine dayalı örgütsel bağlılık aşamasıdır (Çorbacioğlu, 2010).

İçselleştirme: İçselleştirme, kişinin kendi değer ve yargıları doğrultusunda örgütün değerlerini benimseme sürecini kapsar. Çalışanın kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü ölçüde örgütsel amaç ve değerler içselleştirilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.11).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Örgütsel bağlılığa tutumlar açıdan bakıldığında, bireyin örgüt özelliklerini algılama biçiminin onun bir örgütteki tutum ve davranışlarına yön verdiği söylenebilir (Celep, 2000). Mowday, Porter ve Steers'in sınıflandırması doğrultusunda örgüte bağlılığı belirleyen bireysel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi olmak üzere dört başlıkta toplanmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen bu etmenleri, bireylerin önceki iş yaşantıları, kişisel-demografik, örgütsel-görevsel ve durumsal faktörler şeklinde de sınıflamak mümkündür (aktaran Yalçın ve İplik, 2005).

Kişisel-Demografik Faktörler: Kişisel-demografik faktörleri oluşturan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, mesleki tecrübe, görev, kıdem, statü ve ilgi alanları, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen etmenler arasında yer almaktadır (Koç ve Yavuz, 2007). Bu konuda yapılmış olan çalışmalarda ele alınan kişisel ve demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, örgütte çalışma süresi, bulunulan pozisyonda kalma süresi ve algılanan yeterlilik kavramlarıdır (Balay, 2000; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007; Tiryaki, 2005;).

Örgütsel-Görevsel Faktörler: Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel-görevsel faktörler; örgüt yapısı, örgüt kültürü, ücret düzeyi, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, örgütsel adalet, rol belirsizliği, çatışma ve ait olma ihtiyacı vb. değişkenlerdir. Çalışanlarca güvenilir, yenilikçi, açık, uyumlu, etik değerlere sahip görülen yöneticilerin çalışanların performanslarını arttırdığı ve bu yöneticilerin yüksek örgütsel bağlılık için gereken etik iklimi geliştirmeye önemli katkı yaptıkları tespit edilmiştir (Çelik- Keleş, 2006).

Durumsal Faktörler: İnsanların örgütsel bağlılığa ilişkin durumsal tepkilerini kestirmeyi öneren başlıca üç yaklaşımdan söz edilmektedir:

- *Araçsal Kestirim:* Buna göre insanlar, örgüte yeni katıldıklarında temelde arzuladıkları sonuçları (ödeme, ilerleme, adaletli yönetim vb.) almayla ilgilenirler.
- *Benzeyiş Kestirimi:* Bireylerin önceki tutumları onları yönlendirmektedir.
- *Adaletin Grup-Değer Kestirimi:* Yüksek düzeyde ön bağlılığı olan insanlar, örgütle olan karşılaşmaları boyunca kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettikleri zaman buna tepki gösterirler.

Diğer Faktörler: Kişinin örgütsel bağlılığıyla ilişkili olan örgüt dışı faktörler, yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ve işsizlik oranı gibi faktörlerdir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Malatya ili merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenip bu iki olgu arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Bu bağlamda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
3. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki ne düzeydedir?
4. Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılığı yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Tasarımı

Malatya ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modelinde desenlenmiştir. Tarama modeli oldukça çok bireyden oluşan örneklemde elde edilen bilgiyi sunmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013, s.14).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2016–2017 eğitim öğretim yılında Malatya ili merkez ilçelerinde görev yapan 8853 okulöncesi, ilkökul, ortaokul, fen lisesi, Anadolu lisesi ve meslek lisesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Tesadüfî örnekleme yöntemiyle 600 öğretmene ulaşılarak veri toplama aracı olarak 600 anket dağıtılmış ancak 532 öğretmenden geri dönüş sağlanmıştır. Hatalı ve eksik olduğu tespit edilen anketler elenerek 521 anket geçerli kabul edilmiştir. 265'inin (% 50,9) kadın, 256'sının (%49,1) erkek öğretmenden oluşan örneklemin demografik özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin demografik özellikleri

	Eğitim Düzeyi- Branş-Kıdem		Okul Türü	Türü-Yaş-Ödül		
	f	%		Sayısı	f	%
Eğitim Durumu	Ön lisans (Eğitim Enstitüsü)	12	2.3	Anaokulu	26	5.0
	Lisans Tamamlama	10	1.9	İlkokul	136	26.1
	Lisans	438	84.1	Ortaokul	147	28.2
	Tezli Yüksek Lisans	30	5.8	Fen Lisesi	14	2.7
	Tezsiz Yüksek Lisans	30	5.8	Anadolu Lisesi	85	16.3
	Doktora	1	0.2	Meslek Lisesi	113	21.7
Branş	Okulöncesi Öğretmeni	37	7.1	25-34	187	35.9
	Sınıf Öğretmeni	125	24.0	35-44	204	39.2
	Kültür Dersi (Branş) Öğretmeni	295	56.6	45-54	105	20.2
	Meslek Dersi Öğretmeni	64	12.3	55-64	25	4.8
Kıdem	1-5 yıl	81	15.5	Hiç	197	37.8
	6-10 yıl	101	19.4	1 kez	109	20.9
	11-15 yıl	119	22.8	2 kez	86	16.5
	16-20 yıl	88	16.9	3 kez	63	12.1
	20 yıl ve üzeri	132	25.3	4 kez ve daha fazla	66	12.7

Veri Toplama Araçları

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Veri toplama aracı, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgilerin yer aldığı kişisel bilgiler; ikinci bölümde Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, üçüncü bölümde de Örgütsel Bağlılık Ölçeği bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden her iki ölçekte bulunan ifadeler (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Hiç Katılmıyorum şeklinde belirtilen seçeneklerden birini işaretlemeleri istenmiştir. Her iki ölçekte bulunan olumsuz maddeler ters kodlanarak analiz edilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği. Derinbay (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin güvenilirlik çalışmaları sonucu elde edilen Cronbach Alfa katsayısı, tüm ölçek için .95; öğretimsel destek alt boyutu için .83; yönetsel destek alt boyutu için .89; adalet alt boyutu için .92

bulunmuştur. Ölçeğin faktör yapısını doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonrası uyum iyiliği kriterleri aşağıda Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 1. *Algılanan örgütsel destek ölçeği doğrulayıcı faktör analizi indeks değerleri*

İndeks	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği
χ^2/sd	<2	<5	2,379
GFI	>0.95	>0.90	0,898
AGFI	>0.95	>0.90	0,901
CFI	>0.95	>0.90	0,951
RMSEA	<0.05	<0.08	0,052
RMR	<0.05	<0.08	0,037

Kaynak: Tabachnick ve Fidel, 2007.

Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistikleri modelin, ölçeğin daha önce belirlenen faktör yapısı ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin güvenilirlik çalışmaları alfa iç tutarlık katsayılarının; uyum alt boyutu için .38 ile .68 arasında; özdeşleşme alt boyutu için .33 ile .75 arasında; içselleştirme alt boyutu için .53 ile .83 arasında değiştiğini göstermiştir. Ölçeğin faktör yapısını doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonrası bulunan uyum iyiliği kriterleri aşağıda Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3. *Örgütsel bağlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizi indeks değerleri*

İndeks	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
χ^2/sd	<2	<5	2,747
GFI	>0.95	>0.90	0,888
AGFI	>0.95	>0.90	0,906
CFI	>0.95	>0.90	0,925
RMSEA	<0.05	<0.08	0,058
RMR	<0.05	<0.08	0,071

Doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistikleri modelin, ölçeğin daha önce belirlenen faktör yapısı ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Toplanan veriler, SPSS 24 veri analiz programına işlenmiştir. Verilerin analiz öncesinde normal dağılıp dağılmadığını görmek ve uygulanacak testlerin parametrik ya da non-parametrik olacağına karar verebilmek için Normallik Testi uygulanmıştır. Normal dağılım, parametrik testlerin bir ön koşulu olup değişkenlere ait dağılımların en önemlisidir (Ural ve Kılıç, 2013, s.285). Normal dağılıma uygunluk için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış, test sonuçları Tablo 4 ve 5’de sunulmuştur. Tabachnick ve Fidell’a (2013) göre eğer değişkenlerin çarpıklık basıklık değerleri +1.5 ile

-1.5 arasında ise dağılımın normal olduğu kabul edilmektedir. Araştırmada değişkenlerinin çarpıklık basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu saptanmıştır.

Verilerin analizinde ölçekte yer alan maddeler; 4.20–5.00 “Tamamen Katılıyorum”, 3.40–4.19 “Katılıyorum”, 2.60–3.39 “Kısmen Katılıyorum”, 1.80–2.59 “Katılmıyorum”, 1.00–1.79 “Kesinlikle Katılmıyorum” aralıkları temel alınarak yorumlanmıştır (Tekin, 1991, s.262). Örneklemin demografik bilgileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkileri saptamak için Spearman Korelasyon tekniği kullanılmıştır. Sonuçlar, % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < .05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olup olmadığını saptamak için regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Örgütsel Bağlılık ile Algılanan Örgütsel Destek ve Bunların Alt Boyutlarıyla İlgili

Bulgular

Araştırmada üç boyutta değerlendirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ortalama değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel bağlılık ölçeği ortalama değerleri

	N	\bar{X}	Sd	Skewness	Kurtosis
Uyum	521	3.96	0.69	-0,765	0,765
Özdeşleşme	521	3.31	0.87	-0,198	-0,310
İçselleştirme	521	3.72	0.70	-0,208	-0,203
Örgütsel Bağlılık	521	3.67	0.62	-0,238	0,167

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenler, uyum alt boyutuna katıldıklarını ($\bar{X} = 3.96$), özdeşleşme alt boyutuna ($\bar{X}=3.31$) katıldıklarını, içselleştirme alt boyutuna ($\bar{X}=3.72$) katıldıklarını belirtmişlerdir. Alt boyutlar arasında karşılaştırıldığında uyum düzeyine katılım en yüksek iken özdeşleşme düzeyine katılım en düşüktür. Çalışmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin sonuçları ($\bar{X} = 3.67$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5’te algılanan örgütsel destek ve örgütsel desteğin alt boyutları olan öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet boyutlarına ilişkin puanlar sunulmuştur.

Tablo 5. Algılanan örgütsel destek puanları

	N	Ortalama Puan (\bar{X})	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis
Öğretimsel Destek	521	3.83	0.66	-0,484	0,181
Yönetmel Destek	521	3.68	0.82	-0,507	0,304
Adalet	521	3.74	0.81	-0,632	0,493
Algılanan Örgütsel Destek	521	3.75	0.71	-0,551	0,372

Tablo 5 incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenler öğretimsel destek alt boyutuna (\bar{X} =3.83) katıldıklarını, yönetmel destek alt boyutuna (\bar{X} =3.68) katıldıklarını, adalet alt boyutuna (\bar{X} =3.74) katıldıklarını belirtmişlerdir. Alt boyutlar arasında karşılaştırıldığında öğretimsel destek düzeyine katılım en yüksek iken yönetmel destek düzeyine katılım en düşüktür. Çalışmaya katılan öğretmenler algılanan örgütsel destek ölçeğine (\bar{X} =3.75) katıldıklarını belirtmişlerdir.

Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık ve Bunun Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Tablo 6'da algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ve bunun alt boyutları arasındaki ilişkiyi saptamak için uygulanan Spearman Korelasyon testinin sonuçları sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0.29 arasında olması durumunda zayıf; 0.30-0.64 arasında olması durumunda orta; 0.65-0.84 arasında olması durumunda güçlü; 0.85-1 arasında olması durumunda da çok güçlü şeklinde yorumlanabilir (Ural ve Kılıç, s.244).

Tablo 6. Korelasyon Analizi

		Öğretimsel Destek	Yönetmel Destek	Adalet	Örgütsel Destek Genel
Uyum	r	0,448**	0,433**	0,463**	0,482**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Özdeşleşme	r	0,635**	0,665**	0,692**	0,717**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
İçselleştirme	r	0,517**	0,553**	0,587**	0,598**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Örgütsel Bağlılık Genel	r	0,648**	0,672**	0,709**	0,730**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

**<0,01

Uyum ve öğretimsel destek, yönetmel destek, adalet ve algılanan örgütsel destek genel arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($p=0,000<0.05$).

Özdeşleşme ve öğretimsel destek, yönetmel destek ve adalet arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmakta, özdeşleşme ve algılanan örgütsel destek genel arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($p=0,000<0.05$).

İçselleştirme ve öğretimsel destek, yönetsel destek, adalet ve algılanan örgütsel destek genel arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($p=0,000<0.05$).

Örgütsel bağlılık genel ve öğretimsel destek ve yönetsel destek arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmakta; örgütsel bağlılık genel ve adalet ile algılanan örgütsel destek genel arasında güçlü, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($p=0,000<0.05$).

Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Algılanan örgütsel desteğin alt boyutları olan öğretimsel destek, yönetsel destek ve adaletin örgütsel bağlılığı yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının algılanan örgütsel destek alt boyutlarına göre regresyon analizi

	B	Standart Hata β	β	t	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	1.243	.110		11.317	.000	.648	.213
Öğretimsel Destek	.221	.045	.235	4.960	.000	.672	.096
Yönetsel Destek	.106	.048	.139	2.194	.029	.709	.269
Adalet	.317	.050	.410	6.359	.000	.648	.213

R= .732, R²= .536, Düzeltilmiş R²= .534, F (3,517) = 199.297, p= .000

Öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet değişkenleri birlikte öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vermektedir (R= .73, , R²= .54). Öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet değişkenleri birlikte öğretmenlerin örgütsel bağlılığındaki toplam varyansın % 54'ünü açıklamaktadır.

Yordayıcı değişkenler ile yordanan değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde örgütsel bağlılık ile öğretimsel destek arasında orta düzeyde ve olumlu bir ilişki olduğu (ikili r= .67), fakat diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki kısmi R değerinin .1 olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile yönetsel destek arasında kuvvetli düzeyde ve olumlu bir ilişki olduğu (ikili r= .71), fakat diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki kısmi R değerinin .27 olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile adalet arasında orta düzeyde ve olumlu bir ilişki olduğu (r= .65), fakat diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki kısmi R değerinin .21 olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin önem sırası adalet, öğretimsel destek ve yönetsel destektir.

$$\text{Örgütsel Bağlılık} = 1.243 + .221 \text{ Öğretimsel Destek} + .106 \text{ Yönetsel Destek} + .317 \text{ Adalet}$$

şeklindeki regresyon eşitliği incelendiğinde diğer değişkenler sabit tutulduğunda öğretmenlerin öğretimsel destek algısındaki bir birimlik artış örgütsel bağlılıkta .221'lik bir artışa,

yönetmel destek algısındaki bir birimlik artış örgütsel bağıllıkta .106'lık bir artışa, adalet algısındaki bir birimlik artış örgütsel bağıllıkta .317'lik bir artışa neden olmaktadır.

Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağıllığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağıllığı yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel bağıllığının algılanan örgütsel desteğe göre regresyon analizi

	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	1.272	.100		12.697	.000		
Örgütsel Destek	.639	.026	.730	24.335	.000	.730	.730

R= .730, R²= .533, Düzeltilmiş R²= .532, F (1,519) = 592.216, p= .000

Algılanan örgütsel destek, öğretmenlerin örgütsel bağıllığı ile yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki vermiştir (R= .73, R²= .53). Örgütsel destek, öğretmenlerin örgütsel bağıllığındaki toplam varyansın % 53'ünü açıklamaktadır.

Örgütsel Bağıllık = 1.272 + .639 *Örgütsel Destek* şeklindeki regresyon eşitliği incelendiğinde örgütsel destek algısındaki bir birimlik artış, örgütsel bağıllıkta .639'luk bir artışa neden olmaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmaya katılan öğretmenler algılanan örgütsel destek ölçeğine (\bar{X} =3,75) katıldıklarını belirtmişlerdir ve yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Alanyazında yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşen ve örtüşmeyen araştırma sonuçlarına ulaşıldığı görülmektedir. Derinbay (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında öğretmenlerin bizim araştırmamızda olduğu gibi yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduğunu belirlemiştir. Yakut-Özek (2016)'in ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Gül'ün (2010) çalışmasında devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları sonucuna varmıştır. Literatürdeki araştırma sonuçlarının birbiriyle örtüşmeme nedeninin, araştırmaların farklı kurumlarda görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleşmiş olması ve her okuldaki yönetimin öğretmenlere verdikleri desteğin aynı düzeyde olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenler örgütsel bağlılık ölçeğine ($\bar{X}=3,67$) katıldıklarını belirtmişlerdir ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Alt boyutlar düzeyinde karşılaştırıldığında uyum düzeyine katılım en yüksek iken özdeşleştirme düzeyine katılım en düşüktür.

Üren ve Çorbacıoğlu'nun (2012) imalat sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada tüm örgütsel bağlılık boyutlarında çalışanların orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduklarını belirlemişlerdir. Gören ve Yengin-Sarpkaya'nın (2014) ilköğretimde görev yapan yönetici ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında katılımcıların orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduklarını saptamışlardır. Uğraşoğlu ve Çağanağa'nın (2017) lise öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olduklarını belirlemişlerdir. Araştırma sonuçlarının birbiriyle örtüşmeme nedeninin örneklem gruplarındaki farklılıklar veya kurumsal işleyişteki farklılıklardan kaynaklanabileceği gibi yöneticilerin de etkilerinin olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda; algılanan örgütsel destek ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Başka bir ifade ile algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Özdemir'in (2010) ilköğretim öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda örgütsel destek algısı ve örgütsel özdeşleşme arasında orta seviyede pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Hatipoğlu'nun (2015) öğretmenlerin, örgütsel destek algıları ile örgütsel ve mesleki özdeşleşme seviyesi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Gürbüz'ün (2012) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında oldukça güçlü düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler belirlemiştir. Kaplan ve Öğüt'ün (2012) dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında; algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşken, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Araştırmalardan ulaşılan sonuçlar bütünsel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, ancak bazı boyutlarda bu ilişki pozitif iken, bazı boyutlarda negatif yönlüdür. Bunun nedeninin ise, örneklem grupları arasındaki farklılıklar olabileceği gibi, örgütsel uygulamalar ve araştırmalarda kullanılan farklı ölçeklerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın yordayıcısı olup olmadığını saptamak için Regresyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu, diğer bir ifade ile algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyicilik özelliğine sahip olduğu saptanmıştır.

Alanyazın incelendiğinde de algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Üren ve Çorbacioğlu'nun (2012) imalat sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların örgütsel destek algısı arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Özdevecioğlu'nun (2003) mobilya sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında da çalışanlara sağlanan örgütsel desteğin, örgütlerine olan bağlılık düzeylerini olumlu etkilediği belirlenmiştir. Havaei, Dahinten ve Macphee' nin (2013) yönetici pozisyonunda olan hemşirelerin örgütsel destek algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında yönetici hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütlerine olan bağlılıklarını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalardan ulaşılan sonuçlar bütünsel olarak değerlendirildiğinde, çalışanlara sağlanacak örgütsel desteğin, örgütlerine olan bağlılıklarına olumlu katkılar sağladığı söylenebilir.

Tüm bu çalışma sonuçlarına dayanarak, kurumları tarafından öğretmenlere sağlanacak desteğin, onların okulla ve okul amaçlarıyla bütünleşmelerinde önemli olduğu, buna bağlı olarak okul yöneticileri tarafından öğretmenlere sağlanan desteğin okul sonuçları üzerinde önemli ölçüde olumlu katkılarının olacağı sonucuna varılabilir. Öğretmenlerin mevcut örgütsel bağlılık düzeylerinin korunması ve daha da artırılmasını sağlamak için yöneticiler tarafından değer verildiklerini hissettikleri bir çalışma iklimi oluşturulmalıdır.

Bu araştırmanın evreni Malatya ili merkez ilçeleri ile sınırlı olduğundan, araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için farklı sosyo ekonomik çevrelerde daha geniş çalışma evrenleri üzerinde araştırmalar yapılabileceği gibi nitel araştırma yöntemleri de kullanılarak daha küçük gruplar üzerinde de durum çalışmaları yapılabilir. Diğer yandan söz konusu çalışmalar, karşılaştırma yapmak üzere özel ve kamu okullarında çalışan öğretmenler üzerinde de gerçekleştirilebilir. İleri düzeyde çalışmalar olarak da konu ile ilgili yurtiçinde ve yurt dışında yapılmış araştırmaların sonuçları üzerinde meta analiz çalışması yapılabilir.

Kaynakça

- Akkoç İ., Çalışkan A. ve Turunç Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi. *Güvenin Aracılık Rolü. Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 105-136.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley Publishing.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 55-74.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Cüceloğlu, D. (2008). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik- Keleş, H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çorbacioğlu, S. (2010). *İlköğretim okullarındaki performans yönetimi uygulamaları ile yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çubukçu, K. (2010). *Örgütsel güven kavramının öğretmenler açısından örgütsel bağlılık üzerine etkileri (Turizm meslek liselerinde bir uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Derin, N. (2011). *İşletmelerde geride kalan sendromu ve örgütsel güven*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Duygulu, S. ve Abaan S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14 (2), 61-73.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986) Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Gören, T. ve Yengin-Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*, (40), 69-87.

- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara ili örneği)*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-55.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 48-75.
- Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının örgütsel özdeşleşme seviyelerine etkisi: Ankara Çankaya ilçesinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- Havaei, F., Dahinten, V. S. ve Macphee, M. (2013). The effects of perceived organizational support and span of control on the organizational commitment of novice leaders. *Journal of Nursing Management*. 23 (3), 307-314. Doi: 10.1111/jonm.12131
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- 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 Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 387-401.
- Koç, H. ve Yavuz, E. (2007). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına demografik faktörlerin etkisi üzerine bir araştırma. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4). Retrived January 10, 2017, from <http://www.kamu-is.org.tr/dergiler.htm>
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 18, (2),113-130.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Fidell using multivariate statistics*. (6.th Ed.). Boston: Pearson

- Taymaz, H., (2003). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Uğraşoğlu, İ.K. ve Çağanağa, Ç.K. (2017). Öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports ve Science Education*, 6, (4), 10-38
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üren, S. ve Çorbacioğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 29-52.
- Vergiliel- Tüz, M. ve Sabuncuoğlu, Z. (2013). *Örgütsel davranış*. Bursa: Aktürk Yayınları.
- Yakut-Özek, B. (2016). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma (Adana ili örneği). *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412.