

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ

İlknur Solmaztürkⁱ
Süleyman Doğanⁱⁱ

ÖZ

Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeylerinin belirlenerek bu düzeylerin bir takım demografik değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Alan araştırması 2018 yılında İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde bulunan okullardaki 348 öğretmenin katılımı ile yapılmıştır. Örgütsel Destek Algısı düzeylerini belirlemek için Eisenberger'in orijinal soru formundan yararlanılmış, demografik özelliklerin ölçülmesinde yaş, cinsiyet, medeni durum vb. ifadeler kullanılmıştır. Ölçüm aracının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda 66 kişilik bir pilot çalışma yapılmıştır. Hem pilot çalışma hem de ana çalışma verilerine faktör analizi uygulanmıştır. Soru formundan elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Gruplar arasında anlamlı düzeyde fark olup olmadığını saptamak amacı ile parametrik olmayan testlerden (Mann Whitney-U, Kruskal Wallis) faydalanılmıştır. Bulgulara göre öğretmenlerin sınıf mevcutlarına göre ve stajyerlerinin bulunma durumuna göre örgütsel destek algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: algılanan örgütsel destek, öğretmenler, demografik özellikler, İstanbul, Küçükçekmece

EXAMINING TEACHERS' PERCEIVED ORGANISATIONAL SUPPORT IN SCOPE OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

ABSTRACT

In this study, teachers' perceived organizational support levels were measured and examined whether these levels differ in terms of some demographic variables. The field research was carried out at the schools in the Küçükçekmece district of Istanbul in 2018 with the participation of 348 teachers. Eisenberger's original questionnaire's short form was used to determine levels of Perceived Organisational Support. Age, gender, marital status, etc. expressions were used to observe the demographic characteristics. The reliability and validity analyses of the measurement tool were performed. In this context, a pilot study was conducted on 66 persons. Factor analysis was applied to both pilot study and main study data. The arithmetic averages of the data obtained from the questionnaire were calculated. Non-parametric tests (Mann Whitney-U, Kruskal Wallis) were used to determine if there was a significant difference between the groups. As a result of the analyses, there were significant differences between perceived organizational support levels of the teachers in terms of classroom size and having an intern.

Keywords: perceived organizational support, teachers, demographic characteristics, Istanbul, Kucukcekmece

GİRİŞ

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

ⁱ Sorumlu yazar (Corresponding Author). Bağımsız araştırmacı, Mersin-TÜRKİYE. ORCID: [0000-0003-1782-915X](https://orcid.org/0000-0003-1782-915X). E-mail: ilknur.solmazturk@gmail.com.

ⁱⁱ Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, İstanbul-TÜRKİYE. ORCID: [0000-0003-1825-2583](https://orcid.org/0000-0003-1825-2583). E-mail: sudogan@yildiz.edu.tr.

Gönderim (Submission): 08.02.2021

Kabul (Acceptance): 27.12.2021

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

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

ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI

Algılama sözcüğünün kelime anlamı, bireyin çevreden kendisine doğru gelen bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama sürecidir (Erdoğan, 1996, s. 2). Kişilerin çevrelerindeki olayları algılamaları onların hayat tarzlarına, değerlerine, kültürlerine, inançlarına, kişilik özelliklerine göre değişecektir. Bu demek oluyor ki, algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir olgudur. Her bireyin içinde bulunduğu örgütteki olayları algılama şekli bu nedenle farklılık gösterecektir. Kimisine göre olumlu ve normal gelen bir durum bir başkasına göre olumsuz ve anormal gelebilecektir. Kültür ve bireyin içinde bulunduğu değer sistemi de örgüte yönelik algıyı önemli ölçüde etkileyecektir (Noyan, 2018).

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

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

Örgütsel destek teorisyenlerine göre, örgütsel desteğin yüksek olması, çalışanlarda etkili çalışma davranışlarının oluşmasını sağlar (Eisenberger vd. 1997). Her açıdan örgütün desteğini

arkasında hisseden, örgüt içinde mutlu olan bir çalışan, işine sınımsız bağlanacak ve işini çok iyi yapıp işinden ayrılmayı düşünmeyecektir. Eisenberger ve arkadaşlarının (1990) yaptıkları çalışmada işyerindeki çalışan personelin örgütlerinin kendilerini destekleyip desteklemedikleri ile ilgili genel inanışlar geliştirdiklerini ileri sürmüşlerdir.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

METODOLOJİ

Bu kısımda araştırmanın amacı, yöntemi, evreni ve örnekleme, modeli ve hipotezlerine yer verilmiştir.

Amaç

Çalışmadaki amaç öğretmenlerin örgütsel destek algısının belirlenerek demografik özelliklerine göre, örgütsel destek algısı düzeyleri üzerinde bir farklılaşma olup olmadığının incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda incelenen demografik özellikler: Cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek tecrübesi, çocuğunun olup olmadığı, öğrenci (sınıf) mevcudunun fazla olma durumu yöneticilik görevi olma durumu ve stajyerinin olma durumu şeklindedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda ve örneklem grubu çerçevesinde “Okullarda görev yapan öğretmenlerin demografik dağılımları nasıldır?”, “Öğretmenlerin örgütsel destek algıları hangi düzeydedir?”, “Öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri demografik özellikler bağlamında ne ölçüde değişmektedir?” sorularına yanıt aranmıştır.

Yöntem ve Ölçüm Aracı

Bu çalışmada kullanılan veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım kişisel bilgi formudur. Bu form anketi dolduran öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, sınıf mevcudu, çocuk sahibi olma, stajyerinin olup olmadığı, yöneticilik görevi bulunup bulunmadığı bilgilerini edinmek amacıyla hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan kontrol değişkenleri hem benzer çalışmalar incelenerek hem de öğretmenler ile yapılan ön görüşmeler sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş gibi değişkenler genel olarak tüm çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır. Bunun haricinde öğretmenliğe özgü olarak vurgulanabilecek olan mesleki tecrübe, sınıf mevcudunun diğer sınıflara göre az ya da fazla olması, stajyere sahip olup olmama, normal görevinin haricinde idari veya yöneticilik görevine sahip olup olmama gibi değişkenler de öğretmen görüşleri çerçevesinde eklenmiştir.

İkinci kısım ise algılanan örgütsel desteğin ölçülmesine yöneliktir. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Eisenberger (1986) tarafından geliştirilmiştir. Yüksek güvenilirliğe sahip olan bu ölçeğin zaman içerisinde soru sayısının azaltılmasına yönelik olarak geliştirilen kısa formları mevcuttur. Eisenberger (1986) tarafından geliştirilen orijinal form tek faktörlü olup 36 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada kullanılan soru formu ise yine yüksek güvenilirliğe sahip olan ve örgütsel desteğin ölçülmesinde en çok tercih edilen formlardan birisi olan 8 maddelik kısa formdur. Tek faktörlü yapıda olan kısa form 4 düz ve 4 çapraz sorudan oluşmaktadır. İfadeler 5’li likert şeklinde tipinde hazırlanmıştır. Düz sorular için puanlama “Kesinlikle Katılmıyorum” 1 puan, “Katılmıyorum” 2 puan, “Kararsızım” 3 puan, “Katılıyorum” 4 puan, “Kesinlikle Katılıyorum” 5 puan şeklindedir. Çapraz soruların puanlaması ise yukarıda belirtilen puanlamanın tersi şeklinde hesaplanmaktadır. Bulgularının analiz edilmesinde SPSS programından faydalanılmıştır. Ölçüm aracının güvenilirlik geçerlilik analizleri için temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha değeri incelenmiştir. Ölçüm değişkeninin demografik özelliklere göre farklılaşma durumu Kruskal Wallis ve Mann Whitney-U testleri ile incelenmiştir. Kullanılan testlerin belirlenmesinde araştırma verilerinin normal dağılıma uygun olup olmadığı göz önünde bulundurulmuştur.

Evren ve Örneklem

Çalışma ülkemizin en çok nüfusa sahip olan ili olması dolayısıyla İstanbul’da gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple araştırma evreni, Küçükçekmece ilçesindeki Millî Eğitim Bakanlığı’na (MEB) bağlı okullarda çalışan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Küçükçekmece

ilçesinde 2018 yılı itibarıyla 152 (ilkokul, ortaokul ve lise) okul bulunmaktadır. Bu okullarda toplamda 5971 öğretmen görev yapmaktadır. Güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları çerçevesinde pilot çalışma için 66 öğretmene başvurulmuştur. Alan araştırması için ise rastgele seçilen okullardan 348 öğretmene anket uygulanmış ve araştırma bulgularında analiz edilecek veriler toplanmıştır.

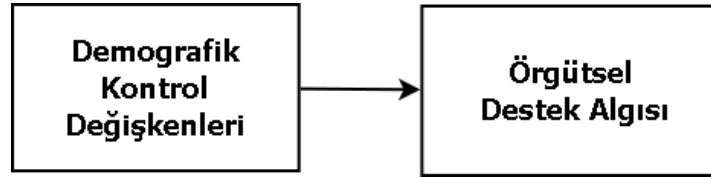
Örnekleme ait demografik özelliklere Tablo 1’de yer verilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların %72,4’ü kadın iken %27,5’si ise erkektir. Yaş dağılımına bakıldığında katılımcıların %8’i 18-25 yaş, %26,4’ü 26-35 yaş, %34,45’i 36-45 yaş, %23,6’sı 46-55 yaş ve %7,5’i 65 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Medeni durum bakımından katılımcıların %75,9’u evli iken %24,1’i bekârdır. Mesleki tecrübe açısından katılımcıların %3,4’ü bir yıldan az, %10,9’u 1-4 yıl, %19,5’i 5-9 yıl, %10,9’u 10-14 yıl, %21,3’ü 15-19 yıl ve %34’ü 20 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir. Ayrıca katılımcıların %70,7’si sınıf mevcudunun fazla olmadığı, %29,3’ü ise fazla olduğu görüşüne sahiptir. Katılımcıların %65,5’i çocuk sahibi iken %34,5’inin ise çocuğu yoktur. Katılımcıların %27,6’sının stajyeri varken %72,4’ünün ise stajyeri bulunmamaktadır. Son olarak katılımcıların %8’inin yöneticilik görevi bulunmakta iken, %92’sinin ise yöneticilik görevi bulunmamaktadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.

Gruplar	Alt Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	252	72,4
	Erkek	96	27,6
Yaş	17 yaş ve altı	0	0
	18-25 yaş	28	8
	26-35 yaş	92	26,4
	36-45 yaş	120	34,5
	46-55 yaş	82	23,6
	56-65 yaş	26	7,5
	65+ yaş	0	0
Medeni Durum	Evli	264	75,9
	Bekâr	84	24,1
Kıdem	1 yıldan az	12	3,4
	1-4 yıl	38	10,9
	5-9 yıl	68	19,5
	10-14 yıl	38	10,9
	15-19 yıl	74	21,3
	20 yıl ve üzeri	118	34
Sınıf mevcudunun fazla olması	Evet	102	29,3
	Hayır	246	70,7
Çocuk sahibi olma	Evet	228	65,5
	Hayır	120	34,5
Stajyere sahip olma	Evet	96	27,6
	Hayır	252	72,4
Yöneticilik görevinin bulunması	Evet	28	8
	Hayır	320	92

Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma, öğretmenlerde örgütsel destek algılarının ölçümlenerek ilgili ölçüm değerlerinin birtakım kontrol değişkenleri bağlamında değişip değişmediği incelenmiş ve bu doğrultuda Şekil 1’de yer alan araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli.

Çalışma kapsamında test edilen hipotezler şunlardır:

- H₁:** Öğretmenlerin örgütsel destek algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
H₂: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
H₃: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.
H₄: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir.
H₅: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları sınıf mevcuduna göre farklılık göstermektedir.
H₆: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ebeveyn olma durumuna göre farklılık göstermektedir.
H₇: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları stajyerinin olma durumuna göre farklılık göstermektedir.
H₈: Öğretmenlerin örgütsel destek algıları yöneticilik görevinin olması durumuna göre farklılık göstermektedir.

BULGULAR

Bu kısımda sırasıyla ölçüm aracının güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine, hipotez testleri yer almaktadır.

Kullanılan bu ölçüm aracı için temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 2’de yer aldığı üzere toplam açıklanan varyans pilot çalışma için %60,15 iken ana çalışma için %56,71’dir. Güvenilirlik düzeyleri pilot çalışma için 0,886 ve ana çalışma için 0,879 değerleri ile yeterli seviyededir.

Tablo 2. Örgütsel Destek Algısı Faktör Yapısı.

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

Katılımcıların örgütsel destek algısı düzeyi ile ilgili ifadelere yönelik ortalamalara Tablo 3’te yer verilmiştir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri ortalama değer üzerinde. İfade bazında da ele alındığında elde edilen değerlerin ortalama değer üzerinde olduğu görülmektedir. Genel olarak elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olmaması sebebiyle hipotezlerin test edilmesinde parametrik olmayan testlere başvurulmuştur.

Tablo 3. Ölçek Ortalamaları.

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

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının cinsiyete göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 4'te yer aldığı üzere grupların sıralar ortalaması düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Uygulanan Mann Whitney-U testi sonucuna göre gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ($p>0,05$). Bu bağlamda H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.

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

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının medeni duruma göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 5'te yer aldığı üzere grupların sıralar ortalaması düzeyleri arasında farklılık görülmektedir. Uygulanan Mann Whitney-U testi sonucuna göre gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ($p>0,05$). Bu bağlamda H_2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.

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

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının yaşa göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 6'da yer aldığı üzere yaş gruplarının sahip oldukları sıralar ortalaması birbirine yakın düzeydedir. Kruskal-Wallis testi sonucuna göre yaş grupları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). İlgili test sonucu anlamlı çıkmadığı için ikinci adım olarak ikili gruplar arasındaki farkların incelenmesine gerek duyulmamıştır. Bu bağlamda H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6. Yaşa Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.

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

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının mesleki tecrübeye göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 7’de yer aldığı üzere Kruskal-Wallis testi sonucuna göre mesleki tecrübeye göre gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). İlgili test sonucu anlamlı çıkmadığı için ikinci adım olarak ikili gruplar arasındaki farkların incelenmesine gerek duyulmamıştır. Bu bağlamda H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Mesleki Tecrübeye Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.

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

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların sınıf mevcutlarının az veya fazla olmasına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 8’de yer aldığı üzere sınıf mevcudu az olanların örgütsel destek algısı değerleri daha yüksektir. Uygulanan Mann Whitney-U testine göre bu gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Bu bağlamda H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Mesleki Tecrübeye Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.

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

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların çocuk sahibi olup olmama durumlarına göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 9’da yer aldığı üzere çocuk sahibi olanların ve olmayanların sıralar ortalaması düzeyleri birbirine oldukça yakındır ve uygulanan Mann Whitney-U analizine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Bu bağlamda H_6 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.

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

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların stajyerlerinin olup olmamasına göre değişimi incelenmiştir. Tablo 10’da yer aldığı üzere gruplar arasındaki sıralar ortalaması düzeyleri arasında belirgin bir farklılık vardır. Uygulanan bu bağlamda H_7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Stajyeri Olma Durumuna Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.

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

Algılanan örgütsel destek ortalamalarının araştırmaya katılanların yöneticilik görevlerinin var olması durumuna göre değişip değişmediği incelenmiştir. Tablo 11’de yer aldığı üzere grupların sıralar ortalamaları arasında bir fark görülmektedir. Ancak uygulanan Mann Whitney-U testi sonucuna göre gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde değildir ($p>0,05$). Bu bağlamda H_8 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. Yöneticilik Görevine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ortalamaları.

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

TARTIŞMA VE SONUÇ

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

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

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

Bu çalışmanın amacı da devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının belirlenerek bu algı düzeylerinin bir takım demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğinin incelenmesine yöneliktir. Bu bağlamda İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesi araştırma evreni olarak ele alınmıştır. Örgütsel destek algısının ölçülmesine yönelik olarak

literatürde pek çok ölçüm aracı yer almaktadır. Ancak bunlarda nen sıkça kullanılan Eisenberger (1986) tarafından geliştirilen orijinal ölçüm aracıdır. Bunun sebebi öncelikle karışıklığa mahal vermeden tek boyutlu olarak örgütsel desteği ölçmesi ve güvenilirlik değerlerinin yüksek olmasıdır. Bu doğrultuda aşağıda tartışma öğretmen ile iletişime geçilerek anket yöntemi vasıtasıyla verilerin toplanması sağlanmıştır.

Araştırma bulguları doğrultusunda yaş, cinsiyet, medeni durum, tecrübe, çocuk sahibi olma, yöneticilik görevi olması kontrol değişkenleri açısından araştırmaya katılan eğitimcilerin algılanan örgütsel destek düzeylerindeki değişim istatistiksel olarak anlamlı olmadığı; öte yandan sınıf mevcudunun az veya fazla oluşu ile bir stajyere sahip olunması örgütsel destek algısı düzeylerini anlamlı şekilde farklılaştırmaktadır. Buna göre sınıf mevcudu yüksek olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları diğerlerine nazaran daha düşüktür. Ayrıca bir stajyere sahip olan öğretmenlerin de örgütsel destek algılarının stajyere sahip olmayanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Uzman öğretmenlerin görüşü de alınan bu durum için söylenebilecek açıklama, normal şartlarda stajyere sahip olmak bir öğretmen için destekleyici bir unsur olduğu yönündedir. Ancak örneklemin özelliğinden kaynaklı olduğu düşünülerek bir stajyere sahip olmanın öğretmen için ek sorumluluk ve yük de getirebileceği, kurumu tarafından talep etmediği halde stajyer verilmiş ise kendisini yetersiz olarak görebilmesi veya bunu bir cezalandırma yöntemi olarak düşünmesi muhtemeldir. Ayrıca her stajyer öğrencinin destekleyici etkisi farklı olacağından ilgili örneklem çerçevesinde bu düzeyin düşük olduğu da düşünülebilir.

Sonuç olarak, insanların çalışma hayatlarını tanımaya, daha iyi bir hale getirmeye yönelik tüm çalışmaların toplumsal gelişime katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kâr amacı gütsün ya da gütmesin tüm kurumlar için en önemli kaynak insan unsurudur. Bu çerçevede çalışanların örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesi birinci adım ve bu düzeylerin daha yukarıya taşınmasına yönelik karar, süreç ve politikaların geliştirilmesi ve bu sürecin takip edilmesi de ikinci adım olmalıdır.

Özellikle eğitim kurumları ve öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden farklı olarak sanatsal bir yanı da işaret etmektedir. Aslen öğretmenlik insan yetiştirme sanatıdır. Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin belirli bir noktaya ulaşması ve öğretmenlerin de yaşam ve çalışma kalitelerinin artırılmasının topluma yapacağı katkı diğer mesleklere nazaran daha yüksek olacaktır. Bu bağlamda sürece katkı sağlayacak olan çalışmaların desteklenmesi önemlidir.

ÇALIŞMA HAKKINDA BİLGİLER

- (1) Bu çalışma, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Deneyimi Ortak Tezli Yüksek Lisans Programında, Doç. Dr. Süleyman Doğan danışmanlığında yürütülen ve 2019 yılında savunulan “Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi: Küçükçekmece İlçesi Örneği” başlıklı tez çalışmasından üretilmiştir.
- (2) Çalışmanın dayandığı saha çalışması 2018’de (2020 öncesi) gerçekleştirildiğinden etik kurul kararı gerekmemektedir.
- (3) Bu makalenin yazarları çalışmaya eşit oranda katkı sunmuşlardır.
- (4) Makalenin yazarları, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişkileri bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan ederler.
- (5) Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19: 533-546.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Eisenberger, R., Cummings, J. ve Armeli, Lynch, S. P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 82: 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-Lamastro, V. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75:51- 59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Debra, S. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986a). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77: 1026-1040.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986b). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71,500-507.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, U.S.A.
- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma, İktisat Ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız –Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Akademik Bakış Dergisi, (Sayı:35, Mart-Nisan).
- Kraimer, M. L. ve Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of management*, London, M. (1988). Organizational Support for Employees' Career Motivation: A Guide to Human Resource Strategies in Changing Business Conditions, *Human Resource Planning*, 11(1): 23-32.
- Malesta, R.M. ve Tetrick, L. E. (1996), "Understanding the Dynamics of Organizational and Supervisory Commitment", *Society for Industrial and Organizational Society Annual Meeting*, San Diego. 30(2): 209-237.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710–720.
- Noyan, A. G. (2018). Study on the Association of the Management of Differences In Multi-Cultural Organizations and Employee Performance: An Example from the Textile Sector. *Lectio Socialis*, 2 (1), 38-48 .
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698–714.
- Zagenczyk, T.J. (2001). A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support (Phd. Dissertation). University of Pittsburgh, Pittsburgh.

