

Kişi-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Destek Arasındaki İlişki: Kolektif Öğretmen Yeterliğinin Düzenleyici (Moderatör) Rolü

Mehmet Sabir Çevik*

Makale Geliş Tarihi:13/09/2024

Makale Kabul Tarihi:25/02/2025

DOI: 10.35675/befdergi.1529885

Öz

Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumunun örgütsel destek algısını nasıl etkilediği alanyazında incelenmiş olsa da bu ilişkinin hangi faktörler tarafından güçlendirildiği veya zayıflatıldığı yeterince araştırılmamıştır. Bu bağlamda mevcut araştırma öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici (moderatör) rolünü incelemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen ve Siirt ilinde 2023-2024 eğitim-öğretim yılında anaokulu, ilkokulu, ortaokulu ve ortaöğretim (lise) kurumlarında görev yapan 382 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada “Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği, Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği ve Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları betimsel istatistikler, Pearson korelasyon ve düzenleyicilik analiziyle incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile kolektif öğretmen yeterliğinin “yüksek”, örgütsel destek algılarının ise “orta düzeyde” olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları, kolektif öğretmen yeterliği ve örgütsel destek algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca araştırmada kolektif öğretmen yeterliğinin, kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Düzenleyici (moderatör) etki, kişi-örgüt uyumu, kolektif öğretmen yeterliği, örgütsel destek

The Relationship Between Person-Organisation Fit and Organisational Support: The Moderating Role of Collective Teacher Efficacy

Abstract

Although how teachers' person-organisation fit affects their perception of organisational support has been examined in the literature, the factors that strengthen or weaken this relationship have not been sufficiently investigated. In this context, the present study was designed in a relational survey model aiming to examine the moderating role of collective teacher efficacy in the relationship between teachers' person-organisation fit and their perceptions of organisational support. The sample of the study consisted of 382 teachers working in kindergarten, primary school, secondary school and secondary education (high

*Siirt Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Siirt, Türkiye, mehmetsabir.cevik@siirt.edu.tr ORCID: [0000-0002-8817-4747](https://orcid.org/0000-0002-8817-4747) 

Kaynak Gösterme: Çevik, M. S. (2025). Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişki: Kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici (moderatör) rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*,20(46), 484-512.

school) institutions in Siirt province in the 2023-2024 academic year, determined by convenience sampling method. 'Person-Organisation Fit Scale, Collective Teacher Efficacy Scale and Organisational Support Scale' were used in the study. The findings of the study were reported with descriptive statistics, Pearson correlation and moderator effect analyses. According to the results of the study, it was determined that teachers' person-organisation fit and collective teacher efficacy were "high" and their perceptions of organisational support were "moderate". Positive and moderately significant relationships were found between teachers' person-organisation fit, collective teacher efficacy and organisational support perceptions. Collective teacher efficacy was found to moderate the relationship between person-organisation fit and perceived organisational support.

Keywords: Moderating effect, person-organisation fit, collective teacher efficacy, organisational support

Giriş

Örgütler, insanlardan meydana gelmiş yapılardır. Örgütlerin insanlardan meydana gelmesi örgütsel yaşamda farklı değerleri, beklentileri ve inançları ortaya çıkarmıştır. Her bir örgüt üyesinin sahip olduğu farklı değer, beklenti ve inançlar ise bir araya gelerek kişi-örgüt uyumu gibi önemli bir konuyu gündeme getirmektedir. Bu çerçevede kişi-örgüt uyumu, çalışan tutumlarını ve davranışlarını önemli ölçüde etkileyen çok yönlü bir kavram olarak ele alınmaktadır (Grobler, 2016). Öte yandan Cable (1995) ve Tims vd. (2016) kişi-örgüt uyumunu örgüt üyelerinin amaçlarıyla örgütsel amaçların birbiriyle uyum göstermesi açısından dikkate alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde çok sayıda araştırmacı da kişi-örgüt uyumunu örgütler için kilit ve gerekli bir değişken olarak ele almaktadır (Alınacak & Mehtap, 2015; Astakhova, 2016; Boon vd., 2011; Kalliath vd., 1999; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Resick vd., 2013; Ulutaş, 2011; Yahyagil, 2005).

Örgütlerde kişi-örgüt uyumunun sağlanması çalışanların örgütte kalma isteklerini artırarak örgütün geleceği noktasında aktif görev almalarını kolaylaştırır (Schneider vd., 2000). Wei (2012) kişi-örgüt uyumunun gerçekleşmediği kurumlarda çalışanların örgütsel etkinliklere gönülsüz katıldıklarını ve birbirlerini desteklemediklerini ifade etmektedir. Çünkü örgüt çalışanlarının tutum ve davranışları kişi-örgüt uyumunun karşılıklı etkileşimiyle oluşmaktadır (Westerman & Vanka, 2005). Bu bağlamda kişi-örgüt uyumuyla ilgili yapılan araştırmalar kişi-örgüt uyumunun çok sayıda örgütsel değişkeni etkileme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin; çeşitli araştırmalarda kişi-örgüt uyumunun örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetini azalttığı (Behram & Dinç, 2014; Çalışkan & Pekkan, 2019), çalışanların tutum ve davranışlarına yön verdiği (Kristof-Brown vd., 2005), bireysel gelişimi desteklediği (Boon vd., 2011), örgütsel kültüre şekil verdiği (Lee & Bang, 2012), örgütte kalma isteğini artırdığı (Memon vd., 2014), örgütte olumsuz davranışları azalttığı (Sekiguchi, 2004), örgütsel aidiyeti sağladığı (Polatçı & Cindiloğlu, 2013), örgütsel yabancılaşmayı ve iş stresinin azalttığı (Sulu vd., 2010; Şensoy, 2019), örgütte etik ilkelerin yerleşmesini kolaylaştırdığı (Sims & Kroeck, 1994; Valentine vd., 2002),

örgütsel performansı yükselttiği (Goodman & Svyantek, 1999; Kurtupınar, 2011; Tuna, 2014) ve örgütsel özdeşleşmeye katkı sağladığı (Nondey, 2010) rapor edilmektedir. Bununla birlikte kişi-örgüt uyumunun genel olarak olumsuz örgütsel değişkenleri azaltıp pozitif örgütsel değişkenlerin oluşmasında da büyük bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Gülyüz & Aydın, 2020; Cho vd., 2013; Kim, 2012; Schmidt vd., 2015; Westerman & Vanka, 2005). Tüm bu araştırma sonuçları ve kuramsal açıklamalar, kişi-örgüt uyumunun farklı örgütsel davranışları etkileme potansiyeline sahip olduğuna veya çeşitli örgütsel değişkenlerle ilişkili olabileceğine işaret etmektedir. Başka bir deyişle kişi-örgüt uyumunun tek başına veya başka örgütsel değişkenlerle birlikte örgüt çalışanlarının örgütsel davranışlarının ve örgüte ilişkin tutumlarının temel belirleyicilerinden biri olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kişi-örgüt uyumunun ilişkili olabileceği değişkenlerden biri de çalışanların örgütsel destek algısı olabilir.

Örgüt çalışanlarının olumlu davranışlar geliştirmeleri ve örgütleri tarafından desteklendiklerini hissetmeleri açısından kişi-örgüt uyumu bir zorunluluk olarak görülebilir. Diğer bir ifadeyle kişi-örgüt uyumunun sağlanması çalışanların örgütsel destek algılarını yükseltebilir. Eğitim örgütleri açısından da öğretmenlerin okullarıyla uyumlarının sağlanması onların okula ilişkin destek algıları üzerinde etkili olabilir. Ancak alanyazında eğitim örgütleri bağlamında kişi-örgüt uyumunun öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerindeki etkisini ele alan araştırmalara rastlanmamıştır. Gerek eğitim örgütlerinde gerekse eğitim örgütleri dışındaki kurumlarda kişi-örgüt uyumuyla ilgili yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalar daha çok var olan durumu ortaya koyan, korelasyon, aracı veya düzenleyici çalışmalar şeklindedir (Akkuş, 2020; Bedeian, 2007; Finegan, 2000; Goodman & Svyantek, 1999; James, 2005; Li, 2006; McCulloch & Turban, 2007; Özdemir vd., 2019; Özgen & Turunç, 2017; Polatçı vd., 2014; Sarıboğa vd., 2019; Şerefhanoglu, 2014; Valentine vd., 2002). Bu durum eğitim örgütlerinde kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin araştırılması gerektiği şeklinde değerlendirilebilir. Ayrıca mevcut araştırma okullarda sadece kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymamakta; aynı zamanda bu iki değişken arasında kolektif öğretmen yeterliği gibi önemli bir değişkeninin de etkili olup olmadığını test etmektedir. Alanyazında kolektif öğretmen yeterliğinin örgütsel çıktılar üzerinde etkili olduğunu gösteren araştırmaların olması (Brinson & Steiner, 2007; Goddard vd., 2004; Hattie, 2016; Herrera vd. 2022; Kurt, 2009; Lee & Smith, 1996; Meyer vd., 2020; Oldaç, 2016; Skaalvik & Skaalvik, 2007) kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici bir değişken olma ihtimalini artırmaktadır. Bu doğrultuda okullarda kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları ilişkisinin kolektif öğretmen yeterliğine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Araştırmanın genel amacı da kuramsal ve ampirik araştırma sonuçlarına bağlı olarak okullarda kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin anlamlı bir rol oynayıp oynamadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Kuramsal Çerçeve

Kişî-Örgüt Uyumu

Örgütsel davranış çalışmalarının önemli bir kısmını oluşturan kişî-örgüt uyumu hem örgütün hem de çalışanların benzer özelliklere sahip olması veya gereksinimlerinin aynı olmasıdır (Kristof, 1996). Peng ve Chiu (2010) kişî-örgüt uyumunu çalışanların amaçları ile örgütsel amaçlar arasındaki harmonik ilişki olarak tanımlamaktadır. Kişî-örgüt uyumu çoğu kez çalışanların benimsedikleri değerler ile örgütte hâkim olan kültür arasındaki uyum olarak da ifade edilmektedir (Cable & De Rue, 2002). Kişî-örgüt uyumu örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarının, amaçlarının, isteklerinin ve tercihlerinin içinde bulundukları örgütle aynı özellikler göstermesi olarak açıklanabilir. Bu yönüyle kişî-örgüt uyumunun kişî ve örgüt arasındaki ortak bileşenlerin varlığıyla ilgili olduğu anlaşılmaktadır.

Kişî-örgüt uyumu Victor R. Tom'un kişilerin yetenek ve karakter özelliklerine uygun örgütlerde daha uyumlu olmalarının bir sonucu olarak yüksek performans gösterecekleri yaklaşımı ile Benjamin Schneider'in kişinin kendi becerilerine, değerlerine, inançlarına ve karakterine uygun örgütler aradığı biçiminde açıklanan çekim-seçim-ayrılma teorisine bağlı olarak geliştirilmiştir (Çalışkan & Akkoç, 2020). Bu teorilerin yanı sıra kişî-çevre uyumunu açıklayan teorilerden biri de etkileşimci davranış teorisidir. Etkileşimci davranış teorisine göre bireyin çevresiyle etkileşimi olumlu veya olumsuz bir durumla sonuçlanabilir. Etkileşimin olumlu veya olumsuz sonuçlanması kişî ve çevre arasındaki uyum ya da uyumsuzluk belirler. Bir başka anlatımla etkileşimci davranış teorisinde kişî-örgüt uyumu kişî ile çevre arasındaki eşleşmeyle açıklanmaktadır (Astakhova, 2016; Cindioğlu Demirel, 2019; Verquer vd., 2003).

Kişî-örgüt uyumu süreci genel olarak “tamamlayıcı uyum ve bütünleştirici uyum” olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir (Kristof, 1996). Tamamlayıcı uyum; örgüte yeni katılan bir çalışanın yetenek, kişisel özellikler ve amaçlar bakımından örgütle uyum göstermesidir. Örgüt çalışanı örgütün aradığı niteliklere sahipse veya örgüt, çalışanın gereksinim duyacağı ücret ve ödülü sağlayabiliyorsa tamamlayıcı uyum yüksek olur (Cable & Edwards, 2004). Bütünleştirici uyum ise çalışanın örgütteki diğer çalışanlarla aynı özelliklere sahip olmasıdır. Bütünleştirici uyumun olduğu örgütlerde çalışanlar, daha olumlu davranış gösterme eğilimi gösterir (Farooqui & Nagendra, 2014). Bu nedenle kişî-örgüt uyumunun örgüt çalışanlarında olumlu örgütsel değişkenleri artırıp olumsuz örgütsel değişkenleri engellediği yönünde bir görüş birliği vardır (Behram & Dinç, 2014; Boon vd., 2011; Güleriyüz & Aydın, 2020; Polatçı & Cindioğlu, 2013; Schmidt vd., 2015; Şensoy, 2019; Tuna, 2014; Valentine vd., 2002; Westerman & Vanka, 2005).

Kolektif Öğretmen Yeterliği

Kolektif öğretmen yeterliği Bandura'nın sosyal bilişsel kuramına dayanmaktadır. Sosyal bilişsel kurama göre bireylerin neler başarabileceklerini belirleyen temel faktör sahip oldukları inançlardır. Bu kapsamda kolektif yeterlik, başarı elde etmek amacıyla yapılacak iş ve işlemlerin organize edilmesine ilişkin grubun yeteneklerini ifade eden ortak inançlar bütünüdür (Bandura, 1997). Benzer şekilde Maddux (2002) kolektif yeterliği arzu edilen sonuçlara ulaşmak üzere grup üyelerinin sahip oldukları ve benimsedikleri inançlar olarak tanımlamaktadır. Kolektif öğretmen yeterliği de kolektif yeterlik gibi öğretmenlerin öğrenme-öğretme süreçlerine yönelik ortak inançları (Kundu vd., 2018) ve olumlu öğrenci çıktıları için tüm öğretmenlerin birlikte hareket edebilme algısı olarak ifade edilmektedir (Goddard vd., 2000; Robertson vd., 2024). Kolektif öğretmen yeterliği okul amaçlarını gerçekleştirmek ve öğrenci lehine sonuçlar elde etmek üzere öğretmenlerin takım olarak hareket edebilme ve işbirliği yapma yeterliklerine karşılık gelmektedir.

Araştırmalarda kolektif öğretmen yeterliğinin önemsenmeye başlamasının temelinde öğrenci ve okul çıktıları üzerindeki etkileridir (Koçak & Özdemir, 2019). Bu doğrultuda alanyazında çok sayıda araştırma, kolektif öğretmen yeterliğinin öğrenci ve okul çıktılarına ilişkin olumlu etkileri rapor etmektedir (Adams & Forsyth, 2006; Bandura, 1993; Casanova & Azzi, 2015; Donohoo & Katz, 2017; Goddard & Goddard, 2001; Klassen, 2010; Mulford, 2003; Ware & Kitsantas, 2007; Tarter & Hoy, 2004; Tschannen-Moran & Barr, 2004). Ayrıca kolektif öğretmen yeterliğinin okul-aile işbirliğini artırdığı (Brison & Steiner, 2007), öğrencilerle daha dostane ilişkiler kurulmasını kolaylaştırdığı (Ross & Bruce, 2007), eğitim-öğretim süreçlerinde karşılaşılan sorunların çözümünü hızlandırdığı (Demir, 2008), okulun sosyal normlarını daha baskın bir şekilde belirlediği (Goddard vd., 2000) ve örgütsel bağlılığı sağladığı (Ware & Kitsantas, 2007; Zhang vd., 2023) belirtilmektedir. Bu durum okullarda kolektif öğretmen yeterliğinin örgütsel, bireysel ve akademik çıktılar üzerinde etkili olabileceği ve kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin kolektif öğretmen yeterliğine bağlı olarak değişebileceği anlamına gelmektedir.

Örgütsel Destek

Örgütler ve çalışanlar açısından önemli görülen örgütsel destek algısı, örgüt çalışanları ile örgüt arasında kurulan bağa işaret etmektedir (Garg & Dhar, 2014). Örgütsel destek algısı çalışanların, örgütün kendilerine sağlamış olduğu katkıya ve öneme ilişkin genel inanışları olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2004; Stinglhamber & Caesens, 2021). Rhoades ve Eisenberg (2002) örgütsel destek algısını örgütlerin çalışanların talep ve refahlarıyla ne düzeyde ilgilendiği şeklinde açıklamaktadır. Liu ve Ding (2012) ise örgütsel destek algısının örgüte karşı iyi duygular beslemek için gerekli olduğunu belirtmektedir. Ancak örgütsel destek algısının anlaşılmasında sosyal değişim kuramı ön plana çıkmaktadır. Sosyal değişim kuramına göre örgüt içinde kıymetli kaynakların karşılıklı olarak değişimi örgüt çalışanları arasındaki etkileşimin veya iletişimin oluşumunu sağlar (Chen vd., 2005).

Bir yönüyle sosyal değişim kuramı, örgütsel faaliyetlerin karşılıklı ilişkiler çerçevesinde gerçekleştiğine dikkat çekmektedir.

Örgütsel destek algısı genel olarak örgüt çalışanları ile örgüt arasındaki ilişkinin kalitesine yöneliktir. Ancak örgüt çalışanları ile örgüt arasındaki ilişkinin kalitesi örgütün, çalışanlarına gereken değeri vermesine bağlıdır (Yürür, 2005). Zagenczyk (2006) örgütsel destek algısını çalışanların bağlılıklarını artırıp huzurlu bir ortamın oluşması bakımından önemli görmektedir. Nitekim alanyazında iş performansının (Orpen, 1994), örgütsel güvenin (Celep & Yılmaztürk, 2012), iş doyumunun (Özdevecioğlu, 2004; Rhoades & Eisenberger, 2002), örgütsel özdeşleşmenin (Turunç & Çelik, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışının (Chiang & Hsieh, 2012; İplik vd., 2014), örgütsel bağlılığın (Aube vd. 2007; Garg & Dhar, 2014; Stinglhamber & Vandenberghe, 2003), öz-yeterliğin (Özdemir, 2010), yaşam tatmininin (Akın, 2008), bilgi paylaşımının (Tsai vd., 2015) örgütsel destek algısıyla ilişkili olduğunu gösteren araştırmaların varlığı örgütsel destek algısının çalışanların bağlılıklarını artırıp huzurlu bir ortamın oluşmasına katkı sağladığına ilişkin çıkarımı doğrulamaktadır. Bu çıkarımdan yola çıkarak eğitim örgütlerinde de örgütsel destek algısının çeşitli değişkenlere göre şekil aldığı söylenebilir. Sezgin Nartgün ve Kalay’a (2014) göre eğitim örgütleri olarak okullarda öğretmenlere kendilerini rahat hissedebilecekleri ortamlar hazırlamak ve okul yöneticilerinin öğretmenleri önemsemesi öğretmenlerde olumlu örgütsel destek algısını oluşturabilir. Benzer şekilde görev yaptığı kurum tarafından önemsendiğini gören öğretmen, desteklendiği algısına sahip olabilir ve çalışma performansı artarak öğrenci başarısı yükselebilecektir. Ayrıca okulların etkililiği ve verimlilikleri bakımından da örgütsel destek algısı oldukça önemlidir (Gül, 2010). O halde okullarda kişi-örgüt uyumun sağlanması öğretmenlerin örgütsel destek algılarını pozitif yönde etkileyebilir ve okullarda olumlu davranışların ortaya çıkmasına yön verebilir.

Kolektif Öğretmen Yeterliğinin Düzenleyici (Moderatör) Rolü

Araştırma kapsamında kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyicilik etkisine ilişkin alanyazın taraması yapılmıştır. Ancak yurt içi ve yurt dışı alanyazın taramasında kişi-örgüt uyumu daha çok eğitim örgütleri dışında ve yoğun olarak iş doyumuyla (Adıgüzel & Kayadibi, 2015; Farooqui & Nagendra, 2014), işten ayrılma niyetiyle (Behram & Dinç, 2014; Memon vd., 2014), örgütsel katılımı (Cable, 1995), işe yerleştirmeye (Cho vd., 2013), iş performansı (Cindioğlu Demirel, 2019; Goodman & Svyantek, 1999; Tuna, 2014), motivasyonla (Kim, 2012), liderlik tarzlarıyla (Li, 2006), örgüt kültürüyle (Güteryüz & Aydın, 2020), örgütsel vatandaşlıkla (Wei, 2012), örgütsel özdeşleşmeyle (Vonhey, 2010) ve örgütsel bağlılıkla (Yılmaz, 2016) ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Eğitim örgütlerinde ise kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması, yaşam doyumu, örgütsel adalet, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, yabancılaşma, pozitif psikolojik sermaye gibi başka değişkenlerle ilişkisini konu edinen daha sınırlı ve daha az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır (Akkuş, 2020; Aykut,

2007; Ellis vd., 2017; Engel & Curran, 2016; Jones vd., 2013; Özgen & Turunç, 2017; Özkan, 2018; Sarıboğa vd., 2019; Seçilmiş, 2019; Vancouver & Schmitt, 1991; Youngs vd., 2016). Dolayısıyla bir bütün olarak hem eğitim örgütlerinde hem de eğitim örgütleri dışında kişi-örgüt uyumuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde kişi-örgüt uyumunun başka örgütsel değişkenler üzerinde doğrudan, dolaylı veya düzenleyicilik rolünün olduğu görülür. Bun yanı sıra alanyazında eğitim örgütleri bağlamında kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasında kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyicilik rolünü test eden herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Alanyazındaki bu boşluk eğitim örgütlerinde kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyicilik rolünün incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

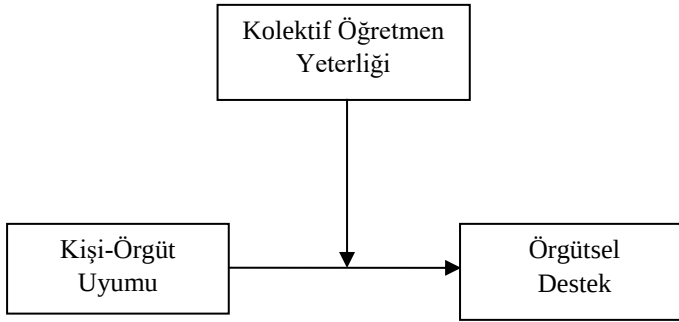
Araştırmanın temel amacı kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları, kolektif öğretmen yeterlikleri ve örgütsel destek algıları hangi düzeydedir?
2. Kişi-örgüt uyumu, kolektif öğretmen yeterliği ve örgütsel destek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici rolü var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici rolünü belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Fraenkel & Wallen, 2006; Neuman, 2011). Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin hangi durumlarda artacağını ya da azalacağını incelemek için düzenleyici etki analizine başvurulmuştur. Düzenleyici analizde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirleyen veya değiştiren değişkenler araştırılır (Dawson, 2014; Gürbüz, 2019). Bu bağlamda araştırmanın bağımsız değişkeni kişi-örgüt uyumu, bağımlı değişkeni örgütsel destek algısı, düzenleyici değişkeni ise kolektif öğretmen yeterliğidir. Araştırmada sınanmak istenen model Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Siirt il merkezine bağlı anaokulları, ilkokulları ve ortaöğretim kurumunda (liselerde) görev yapan 2485 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada zaman, maliyet ve erişim açısından kullanışlı olan *kolayda örnekleme* yöntemi tercih edilmiştir. Özellikle zaman ve kaynakların sınırlı olduğu durumlarda tercih edilen bu yöntem, genelleme yapmayı zorlaştırırsa da belirli durumları anlamada yararlı olabilir (Etikan vd., 2016). Araştırmanın toplam örneklem büyüklüğü ise örneklem büyüklüğü formülünden yararlanılarak belirlenmiştir (Özdamar, 2003). Buna göre 2485 kişilik evren için güven düzeyi $t=1.96$, tolerans değeri $d=.05$ olarak alındığında örnekleme dâhil olması gereken en az öğretmen sayısının 333 öğretmen olduğu saptanmıştır. Ancak her ihtimale karşı 500 öğretmene ölçek dağıtılmıştır. Analize uygun olan ve dönüş sağlayan ölçek sayısı ise 382 olmuştur. Araştırmaya katılan 382 öğretmenin 129'u (%33.8) kadın, 253'ü (%66.2) erkek; 279'u (%73) evli, 103'ü (%27) bekâr; 28'i (%7.3) anaokulunda, 107'si (%28) ilkokulda, 117'si (%30.6) ortaokulda, 130'u (%34) ortaöğretim kurumlarında (lisede) görev yapmaktadır. 1-5 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin sayısı 102 (%26.7), 6-10 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin sayısı 179 (%46.9), 11-15 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenlerin sayısı 60 (%15.7), 16 yıllık ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin sayısı 41 (%10.7) iken; lisans mezunu öğretmenlerin sayısı 371(%97.1), lisansüstü mezunu öğretmen sayısı ise 11'dir (%2.9).

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada “Kişi-Örgüt Uyumlu Ölçeği (KÖÜÖ), Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği (KÖYÖ) ve Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDÖ)” kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların bazı demografik (kişisel) bilgilerini (cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, görev yapılan öğretim kademesi ve eğitim durumu) öğrenmek amacıyla araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgiler Formu” hazırlanmıştır. Aşağıda araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Kişi-örgüt uyumu ölçeği (KÖÜÖ)

Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumlarını ölçmek amacıyla Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 4 maddeden (Örnek madde: *Çalıştığım kurumun değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.*) oluşan “Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği (KÖÜÖ)” kullanılmıştır. KÖÜÖ’nün Türkçe’ye uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. KÖÜÖ, “(1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum” arasında derecelendirilen 5’li Likert tipinde bir ölçek olup güvenirlik katsayısı .81 olarak rapor edilmiştir. Ayrıca ölçeğin DFA sonuçlarının da uygun aralıkta olduğu (RMSEA=.01, CFI=.99, TLI=.99, AGFI=.98, GFI=.99) belirlenmiştir (Turunç & Çelik, 2012). KÖÜÖ’nün geçerlik ve güvenirliği bu araştırma verileriyle yeniden hesaplanmıştır. KÖÜÖ’nün yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) incelenmiştir. Tek boyutlu yapının test edildiği DFA sonuçları, modelin araştırma verileriyle uyumlu olduğuna ($\chi^2/sd=.448/1=.448$, RMSEA =.000, SRMR=.004, CFI=1.000, TLI=1.005) işaret etmektedir (Brown, 2006; Kline, 2011; Tabachnick & Fidell, 2013; Wang & Wang, 2012). KÖÜÖ’nün Cronbach Alfa ve McDonalds güvenirlik katsayısı .960, olarak belirlenmiştir. Buna göre KÖÜÖ’nün mevcut araştırma kapsamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Kolektif öğretmen yeterliği ölçeği (KÖYÖ)

Öğretmenlerin kolektif öğretmen yeterliklerini ölçmek amacıyla Tschannen Moran ve Barr (2004) tarafından geliştirilen “Kolektif Öğretmen Yeterliği Ölçeği (KÖYÖ)” ölçeği kullanılmıştır. KÖYÖ’nün Türkçe’ye uyarlaması Erdoğan ve Dönmez (2015) tarafından yapılmıştır. Türkçe uyarlaması sonucunda KÖYÖ’nün 2 boyuttan ve 12 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin ilk boyutu “Öğrenci Disiplini (3.,4.,7.,8.,10. ve 12.sorular)” boyutu 6 maddeden (Örnek madde: *Okulunuzdaki öğretmenler, öğrencilerden bekledikleri uygun davranışları ne kadar açık ifade edebilirler?*); diğer boyutu “Öğretim Stratejileri (1.,2.,5.,6.,9. ve 11.sorular)” boyutu da 6 maddeden (Örnek madde: *Okulunuzdaki öğretmenler, öğrencilerin eleştirel düşüncelerini ne kadar sağlayabilirler?*) oluşmaktadır. KÖYÖ, “(1) Hiç ile (5) Tamamen” arasında derecelendirilen 5’li Likert tipinde bir ölçek olup öğrenci disiplini, öğretim stratejileri ve ölçeğin tamamının Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı sırasıyla .85, .86 ve .88 olarak rapor edilmiştir (Erdoğan & Dönmez, 2015). Erdoğan ve Dönmez (2015), ölçeğin 2 boyutlu yapısının doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarının uygun değer aralıklarında olduğunu belirlemişlerdir ($\chi^2/sd=2.04$, RMSEA=.072, SRMR=.052, RMR=.033, CFI=.96, AGFI=.90, GFI=.92, NNFI=.95). KÖYÖ’nün bu araştırma kapsamındaki geçerlik ve güvenirliği yeniden hesaplanmıştır. KÖYÖ’nün yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) tespit edilmiştir. Ölçeğin DFA sonuçları 2 boyutlu yapının modelin

araştırma verileriyle uyum gösterdiği ($\chi^2/sd=154.254/53=2.91$, RMSEA=.071, SRMR=.031, CFI=.969, TLI=.961) yönündedir (Brown, 2006; Kline, 2011; Tabachnick & Fidell, 2013; Wang & Wang, 2012). KÖYÖ'nün Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı öğrenci disiplini boyutunda .901, McDonalds güvenilirlik katsayısı .902; öğretim stratejileri boyutunda Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı .928, McDonalds güvenilirlik katsayısı .930; ölçeğin tamamında Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı .923, McDonalds güvenilirlik katsayısı .924 olarak bulgulanmıştır. Tüm bu sonuçlar KÖYÖ'nün mevcut araştırma bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna işaret etmektedir.

Örgütsel destek ölçeği (ÖDÖ)

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarını ölçmek amacıyla Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Sökmen vd. (2015) tarafından uyarlanan orijinali 36 maddeden oluşan; ancak bu çalışmada 8 maddelik kısa formunun kullanıldığı tek boyutlu “Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDÖ)” kullanılmıştır. ÖDÖ, “(1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) kesinlikle katılıyorum” arasında derecelendirilen 5'li Likert tipinde bir ölçek olup 4 maddesi (2.,3.,5. ve 7.maddeler) tersten kodlanmaktadır (Örnek madde: *İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez*). ÖDÖ'nün Cronbach's Alpha değeri .895'tir (Sökmen vd., 2015). ÖDÖ'nün geçerlik ve güvenilirliği bu araştırma verileriyle yeniden incelenmiştir. ÖDÖ'nün yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) bulgulanmıştır. Tek boyutlu yapının test edildiği DFA sonuçları, modelin araştırma verileriyle uyumluluk göstermektedir ($\chi^2/sd=52.738/19=2.77$, RMSEA=.068, SRMR=.029, CFI=.98, TLI=.97) işaret etmektedir (Brown, 2006; Kline, 2011; Tabachnick & Fidell, 2013; Wang & Wang, 2012). ÖDÖ'nün Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .940, McDonalds güvenilirlik katsayısı .942 olarak saptanmıştır. Buna göre ÖDÖ'nün mevcut araştırma için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için öncelikle Siirt Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'ndan 15.05.2024 tarih ve 6968 sayı ile gerekli izin ve onamlar alınmıştır. Bu çerçevede araştırma verileri yüz yüze ve online formlar aracılığıyla gönüllülük esasına göre toplanmıştır. Araştırma ölçeklerinin doldurulması yaklaşık 15 dakika sürmektedir. Katılımcılara araştırmadan elde edilecek bilgilerin tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacağı ve araştırmanın hiçbir risk taşımadığı yönünde açıklamalarda bulunulmuştur. Ayrıca katılımcılara istedikleri vakit araştırmadan ayrılacakları bildirilerek araştırmanın her sürecinde etik kurallara azami ölçüde dikkat edilmiştir.

Araştırmada farklı öğretim kurumlarında (anaokulu, ilkokulu, ortaokul ve lise) görev yapan öğretmenlere 500 adet ölçek dağıtılmıştır. Bu ölçeklerden 407 tanesi geri dönüş sağlamıştır. 407 ölçeğin de analize uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla kayıp ve uç değerlere bakılmıştır. Kayıp değeri olan 8 katılımcının cevaplarına EM

logaritması yoluyla seri ortalamaları dikkate alınarak atamalar yapılmıştır. Daha sonra uç değerleri saptamak üzere ölçek puanları Z puanına çevrilmiştir. Z puanı -3 ve +3 değerini aşan ve Mahalanobis uzaklığı uygun olmayan toplam 25 veri ölçekten çıkartılarak 382 veriyle analizlere devam edilmiştir.

Ölçeklerin toplam puanlarının normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığını tespit etmek amacıyla verilerin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiştir. Buna göre kişi-örgüt uyumu ölçeğinin skewness (çarpıklık) değeri -.486, kurtosis (basıklık) değeri -.063; kolektif öğretmen yeterliği ölçeğinin skewness (çarpıklık) değeri -.142, kurtosis (basıklık) değeri -.185; örgütsel destek ölçeğinin skewness (çarpıklık) değeri .397, kurtosis (basıklık) değeri -.100 olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin -1 ve +1 aralığında olması verilerin normal dağılımına işaret etmektedir (Büyükoztürk, 2011). Ayrıca araştırma kapsamında regresyon analizinin normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunun olup olmadığına ilişkin varsayımlar da incelenmiştir. Araştırmada Mahalanobis uzaklık değerlerinin χ^2 (kay-kare) değeri üzerinde olmaması normallik varsayımına; bağımsız değişken ile bağımlı değişkene ait saçılma diyagramlarındaki doğrusal ilişki doğrusallık varsayımının sağlandığını göstermektedir. Araştırmada çoklu bağlantı (multicollinearity) ve otokorelasyon sorunu için değişkenler arasındaki korelasyon katsayısına, Tolerans, VIF, CI ve Durbin-Watson değerlerine bakılmıştır. Buna göre araştırma verilerinde değişkenler arasında korelasyon değerinin .80'dan düşük (bkz: Tablo 1), tolerans değerinin .20'den büyük (tolerans=.693), VIF değerinin 10'dan küçük (VIF=1.443), CI değerlerinin 30'dan küçük (CI=1.000, 9.183 ve 11.707) ve Durbin-Watson katsayısının 1 ve 3 aralığında olması (Durbin-Watson=1.841) çoklu bağlantı ve otokorelasyon olmadığı anlamına gelmektedir (Green & Salkind, 2010; Gujarati, 2001; Kalaycı, 2015).

Araştırmanın betimsel analizleri ile Pearson korelasyon analizleri jamovi 2.2.5; düzenleyicilik etkisi ve DFA ise Mplus 7.00 programıyla yapılmıştır. Düzenleyici etkinin anlamlılığı 10000 yeniden örnekleme bootstrapping katsayısı ve güven aralıklarına (GA/CI) göre incelenmiştir. Bootstrapping güven aralığının anlamlılığı sıfırı içermemesi ölçütüne (Hayes, 2013) göre değerlendirilmiş olup tüm analizlerde .05 ve .01 anlamlılık düzeyi göz önünde bulundurulmuştur.

Bulgular

Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Betimsel istatistikler ve korelasyon analizi kapsamında öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları, kolektif öğretmen yeterlikleri ve örgütsel destek düzeyleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırmaya yönelik betimleyici istatistikler ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.
Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları (n=382)

Değişkenler	$\bar{x}$	Ss	Kişi-Örgüt Uyum	Kolektif Öğretmen Yeterliği	Örgütsel Destek
Kişi-Örgüt Uyum	3.63	.98	1		
Kolektif Öğretmen Yeterliği	3.48	.77	.554**	1	
Örgütsel Destek	2.75	.93	.525**	.587**	1

**p<.01; Ss=Standart Sapma

Tablo 1’de görüldüğü üzere öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ($\bar{x}$ =3.63; Ss=.98) ile kolektif öğretmen yeterlikleri ($\bar{x}$ =3.48; Ss=.77) “yüksek” düzeyde iken; örgütsel desteğin ise “orta” düzeyde ($\bar{x}$ =2.75; Ss=.93) olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin Pearson korelasyon değerlerine göre öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile kolektif öğretmen yeterlikleri arasında (r =.554; p <.01), kişi-örgüt uyumları ile örgütsel destek arasında (r =.525; p <.01) ve kolektif öğretmen yeterlikleri ile örgütsel destek arasında (r =.587; p <.01) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Düzenleyicilik Rolüne İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel destek arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyicilik rolüne ilişkin bootstrap yöntemini içeren regresyon analizi bulguları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.
Düzenleyicilik Rolüne İlişkin Analiz Bulguları

Değişkenler	b^*	S.H.	t	p	Güven Aralığı (%95)	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	2.695	.039	68.401	.001**	2.615	2.770
KÖU	.30	.051	5.977	.001**	.204	.402
KÖY	.50	.069	7.699	.001**	.365	.617
Etkileşim Değişkeni (KÖU x KÖY)	.13	.047	2.766	.006**	.035	.222

*b: Standardize edilmemiş beta katsayısı, **p<.01, S.H.: Standart Hata, R =.65, R^2 =.42

KÖU: Kişi-Örgüt Uyumu, KÖY: Kolektif Öğretmen Yeterliği

Tablo 2’de görüldüğü gibi regresyon analizine dâhil edilen tüm değişkenler, öğretmenlerin örgütsel destek algısı üzerindeki değişimin %42’sini ($R^2=.42$) açıklamaktadır. Ayrıca kişi-örgüt uyumu ($b=.30, p<.01$) ve kolektif öğretmen yeterliği ($b=.50, p<.01$) örgütsel destek üzerinde pozitif ve anlamlı yordayıcılardır. Kişi-örgüt uyumu ile kolektif öğretmen yeterliğinin çarpılmasıyla elde edilen etkileşim değişkeni de öğretmenlerin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($b=.13, p<.01$). Dolayısıyla kişi-örgüt uyumu ile örgüt destek arasında kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici bir role sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Basit Eğim (Slope) Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada tespit edilen düzenleyici etkinin (bkz: Tablo 2) nasıl olduğunu daha iyi anlayabilmek amacıyla basit eğim analiz bulgularına ihtiyaç vardır. Bu kapsamda Tablo 3’te araştırmanın basit eğim analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

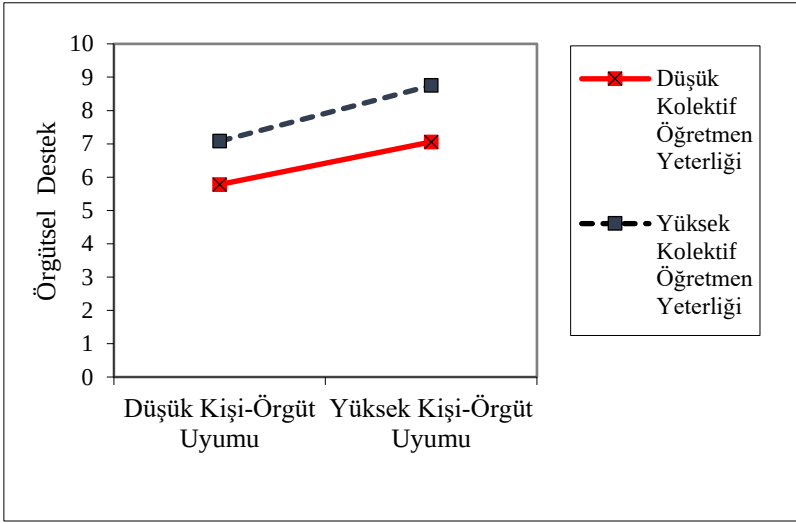
Tablo 3.

Araştırmaya İlişkin Eğim Analiz Sonuçları

	Estimate	S.E.	Z	p	Güven Aralığı (%95)	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Yüksek (+1 SD)	.486	.0572	8.50	<.001	.111	.300
Düşük (-1 SD)	.331	.0591	5.59	<.001	.249	.544

S.E.: Standart Hata

Tablo 3’te izleneceği üzere düzenleyici değişken kolektif öğretmen yeterliği yüksek (Estimate: .486, $p<.001$) ve düşük (Estimate: .331, $p<.001$) olduğu durumlarda kişi-örgüt uyumunun örgütsel destek üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır. Bu doğrultuda öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel destek arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici rolünü daha kapsamlı inceleyebilmek amacıyla Cohen vd.’in (2003) önerdiği kolektif öğretmen yeterliğinin ortalamadan 1 standart sapma altı ve üstü için Şekil 2’de görüldüğü gibi eğim grafiği çizilmiştir.



Şekil 2. Düzenleyici etkiye yönelik eğim (slope) grafiği

Şekil 2’den anlaşılacağı gibi eğim grafiğinde X ekseninde kişi-örgüt uyumu, Y ekseninde ise örgütsel destek değişkeni bulunmaktadır. Düzenleyici değişken olan kolektif öğretmen yeterliği değişkeninin, öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ve öğretmenlerin örgütsel destek algılarına etkisi farklı renklerle gösterilmiştir. Buna göre öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişki kolektif öğretmen yeterliğinin hem düşük hem de yüksek olduğu durumlarda pozitif yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Başka bir anlatımla kolektif öğretmen yeterliğinin yüksek olması halinde kişi-örgüt uyumunun örgütsel destek üzerindeki etkisi daha fazlayken; kolektif öğretmen yeterliğinin düşük olduğu durumlarda kişi-örgüt uyumunun örgütsel destek üzerindeki etkisi daha az olmaktadır. Bu sonuç kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin kolektif öğretmen yeterliği tarafından düzenlendiğine işaret etmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici bir role sahip olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları kişi-örgüt uyumu ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici bir rol oynadığını göstermiştir. Diğer bir anlatımla mevcut araştırmada öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin kolektif öğretmen yeterliğine bağlı olarak şekillendiği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin kişi-örgüt uyumlarının “yüksek” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kişi-örgüt uyumunun yüksek çıkması öğretmenlerin kişisel değerlerinin ve insanlarla ilgili görüşlerinin görev yaptıkları okulun değer ve kabulleriyle benzer olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle öğretmenlerin düşünce yapılarıyla görev yaptıkları okullardaki uygulamalarının birbiriyle uyumlu olduğu söylenebilir. Bu sonuç, okul yöneticilerinin yönetsel olarak tutarlı davranışlar sergilemeleriyle ve öğretmenlerin beklentilerini karşılayabilecek bir yönetim anlayışına sahip olmalarıyla ilişkili olabilir. Nitekim alanyazında kişi-örgüt uyumunun örgüt çalışanlarının görev yaptıkları örgütle aynı amaçlar çerçevesinde birleşmesi (Peng & Chiu, 2010; Tims vd., 2016), çalışanların özellikleriyle örgütün özelliklerinin benzer olması (Kristof, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001) ve bireysel değerlerle örgütün benimsediği değerlerin tutarlılık göstermesi (Astakhova, 2016; Cable & De Rue, 2002) şeklinde tanımlanması bu çıkarımı destekler niteliktedir. Öte yandan alanyazında farklı örgütlerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda da kişi-örgüt uyumunun yüksek olduğunu saptayan çalışmaların yanı sıra (Aslan, 2021; Adıgüzel & Kayadibi, 2015; Okur, vd., 2021) çok yüksek (Bıyık, 2021) ve düşük (Cindioğlu Demirel, 2019; Özçelik, 2011; Yılmaz, 2016) olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Alanyazında kişi-örgüt uyumunun düzeyine yönelik farklı sonuçlar katılımcı örneklem gruplarının değişiklik göstermesiyle veya görev yapılan örgütün kültürel ve yapısal özellikleriyle ilgili olabilir.

Araştırmada kolektif öğretmen yeterliğinin de “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin başta öğrenme-öğretme süreçleri olmak üzere okul ve öğrencilerle ilgili çalışmalarda birlikte hareket edebilme potansiyeline yatkın oldukları anlaşılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinde zümre ve şube öğretmenler kurulu gibi bir araya gelmeyi zorunlu kılan çalışmaların yoğun olması öğretmenlerde kolektif yeterliği artırmış olabilir. Alanyazında kolektif öğretmen yeterliğinin düzeyine ilişkin farklı sonuçlar da bulunmaktadır. Örneğin; Bozkurt vd. (2021), Cevar (2021), Cybulski vd. (2005), Özdemir vd. (2018), Yüner ve Özdemir (2020) yaptıkları araştırmalarda kolektif öğretmen yeterliğini bu araştırmada olduğu gibi yüksek; Yılmaz ve Turanlı (2017) ile Zincirli ve Zincirli (2017) orta; Koça ve Özdemir (2020) çok yüksek; Kimav (2010) ise düşük düzeyde rapor etmektedir. Alanyazında farklı araştırma sonuçlarının olması çalışmaların değişik öğretim kademelerinde yapılmış olmasından kaynaklanmış olabilir. Bununla birlikte söz konusu araştırmalarda kolektif öğretmen yeterliğinin genel olarak yüksek veya çok yükseğe yakın düzeyde olması umut vericidir. Çünkü kolektif yeterliğin yüksek olması sorunların çözümü ve öğrencilerin akademik başarıları açısından (Goddard vd., 2000; Kurz & Knight, 2004) oldukça önemlidir. Dolayısıyla mevcut araştırmada öğretmenlerin kolektif yeterliklerinin yüksek çıkması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada kişi-örgüt uyumu ve kolektif öğretmen yeterliğinin aksine öğretmenlerin örgütsel destek algılarının “orta” düzeyde olduğu görülmüştür. Alanyazında öğretmenlerin örgütsel destek algılarını orta düzeyde (Alcan, 2018; Aydın, 2021; Büyükgöze, 2014; Dinç & Birincioğlu, 2020; Doğan, 2020; Kılıç, 2019),

yüksek düzeyde (Deniz, 2021; Salkın, 2019) ve çok yüksek düzeyde (Çokyiğit, 2020; Genç, 2021; Soysal, 2021) olduğunu rapor eden çeşitli araştırma sonuçları bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın örgütsel destek algısına ilişkin sonuçlarının alanyazın tarafından kısmen desteklendiği anlaşılmaktadır. Eğitim örgütlerinde katılımcıların örgütsel destek algılarının düzeyine yönelik farklı sonuçlar, okul yöneticilerinin yönetim ve liderlik yaklaşımlarıyla ilgili olabilir. Bununla birlikte mevcut araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algısının orta düzeyde olması öğretmenlerin yaptıkları çalışmaların yeterli düzeyde takdir edilmediği, öğretmen talep ve beklentilerinin kısmen karşılandığı şeklinde de yorumlanabilir. Okul yöneticilerinin yoğun iş temposunun ve iş yükünün öğretmenlerin talep ve beklentilerin karşılanmasını engelleyerek örgütsel destek algılarının azalmasına neden olduğu düşünülmektedir. Çünkü örgütsel destek algısı örgütle kurulan bağ (Garg & Dhar, 2014), örgütün çalışanlarına sağlamış olduğu katkı (Rhoades & Eisenberg, 2002) ve örgüte karşı iyi duygular nedeniyle (Liu & Ding, 2012) gerekli ve önemlidir. Bu nedenle araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olması öğretmenlerin okula karşı olumlu tutum ve davranış geliştirmelerini geciktirebilir.

Araştırmanın bir başka önemli sonucu tüm değişkenler arasında anlamlı pozitif ilişkilerin olması ve kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasında kolektif öğretmen yeterliğinin düzenleyici bir rol oynamasıdır. Başka bir anlatımla öğretmenlerin kişi-örgüt uyumları, kolektif öğretmen yeterlikleri ve örgütsel destek algıları birbiriyle anlamlı düzeyde ilişki içindedir ve kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişki kolektif öğretmen yeterliğine göre değişiklik göstermektedir. Alanyazında kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetiyle (Çalışkan & Pekkan, 2019), örgütsel yabancılaşma ve iş stresiyle (Sulu vd., 2010; Şensoy, 2019) negatif; istendik tutum ve davranışlarla (Kristof-Brown vd., 2005), bireysel gelişimle (Boon, vd., 2011), örgütsel aidiyetle (Polatçı & Cindiloğlu, 2013), örgütsel performansla (Goodman & Svyantek, 1999) ve örgütsel özdeşleşmeyle (Nondey, 2010) pozitif ilişkisine yönelik sonuçlar kişi-örgüt uyumunun istenmeyen örgütsel davranışları azalttığı; istendik örgütsel davranışları artırdığı anlamına gelmektedir. Bu kapsamda mevcut araştırmada da kişi-örgüt uyumu ile kolektif öğretmen yeterliği ve örgütsel destek arasında pozitif bir ilişkinin tespit edilmiş olması beklenen olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ancak bu araştırmada kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişki kolektif öğretmen yeterliği tarafından düzenlenmekte ve kolektif öğretmen yeterliğine göre değişiklik göstermektedir. Diğer bir anlatımla kolektif öğretmen yeterliğinin yüksek olduğu durumlarda kişi-örgüt uyumunun örgütsel destek algısı üzerindeki etkisinin arttığı; düşük olması durumunda ise kişi-örgüt uyumunun örgütsel destek algısı üzerindeki etkisinin azaldığı söylenebilir. Araştırma sonuçlarının kolektif öğretmen yeterliğinin düşük veya yüksek olmasına bağlı olarak değişmesi kolektif öğretmen yeterliğinin öğrenci ve okul çıktıları üzerindeki olumlu etkisiyle açıklanabilir. Bu çıkarım alanyazında kolektif öğretmen yeterliğinin öğrenci ve okul çıktıları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu gösteren araştırma

sonuçlarıyla (Adams & Forsyth, 2006; Casanova & Azzi, 2015; Donohoo & Katz, 2017; Goddard & Goddard, 2001; Klassen, 2010; Mulford, 2003; Ware & Kitsantas, 2007; Tarter & Hoy, 2004) örtüşmektedir. Dolayısıyla bir bütün olarak araştırmanın korelasyon analizi ve düzenleyicilik rolüne ilişkin sonuçların diğer araştırmalar tarafından desteklendiği anlaşılmaktadır.

Araştırmanın dikkat çeken sonuçları olmasına karşın bazı yönleriyle çeşitli sınırlılıkları da bulunmaktadır. Her şeyden önce araştırmanın sadece nicel verilerle gerçekleştirilmesi bir sınırlılık olarak görülebilir. Çünkü ortaya çıkan sonuçların nedenlerine ilişkin detaylı bilgilere ulaşmak nitel veya karma yöntem verileriyle mümkün olabilirdi. Araştırmada kişi-örgüt uyumunda “tamamlayıcı uyum ve bütünleştirici uyum” alt boyutlarını da içine alabilecek bir ölçme aracının kullanılmaması kişi-örgüt uyumunun daha iyi anlaşılmasının önüne geçmiştir. Ayrıca araştırmada sadece Siirt ilinde görev yapan öğretmenlerin katılımcı olması, araştırma sonuçlarının tam olarak genellenebilmesini de önlemiştir.

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak uygulayıcılara ve araştırmacılara farklı önerilerde bulunulabilir. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin öğretmenlerin talep ve beklentilerini zaman kaybetmeden karşılaması ve öğretmenlere desteklendiklerini hissettirmeleri öğretmenlerin örgütsel destek algılarını artırabilir. Benzer şekilde öğretmenler arasında birlikteliği sağlamak amacıyla ortak proje ve etkinliklere ağırlık verilebilir. Aynı zamanda öğretmenlerin değer ve yargılarının önemsenmesi, yönetsel karar ve uygulamalarda tüm öğretmenlerin hassasiyetlerine uygun bir yönetim tarzının sergilenmesi de öğretmenlerde kolektif bilinci oluşturabilir. Araştırmacılara yönelik olarak ise kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişkide kolektif öğretmen yeterliğinin aracılık rolü incelenebilir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin daha net anlaşılabilmesi için karma veya nitel çalışmalar yapılabilir. Araştırma, farklı illerde ve daha büyük katılımcı gruplarıyla karşılaştırmalı analizler ve boyamsal çalışmalarla tekrarlanabilir. Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin kategorik (cinsiyet, medeni durum ve okul kademesi gibi) değişkenlere göre değişip değişmediği araştırılabilir. Kişi-örgüt uyumunun daha net anlaşılabilmesi için “tamamlayıcı uyum ve bütünleştirici uyum” alt boyutlarını da içeren yeni ölçek geliştirme veya uyarlama çalışmaları yapılabilir. Böylece alt boyutlara göre de değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir. Ayrıca resmi eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bu araştırma, özel eğitim kurumlarında da yapılabilir.

Etik Kurul ve Çıkar Çatışması Beyanı

Bu araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Siirt Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'ndan 15.05.2024 tarih ve 6968 sayı ile gerekli izin ve onamlar alınmıştır. Yazarın herhangi bir kurum ya da kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Adams, C. M., & Forsyth, P. B. (2006). Proximate sources of collective teacher efficacy. *Journal of Educational Administration*, 44(6), 625-642. <https://doi.org/10.1108/09578230610704828>
- Adıgüzel, O., & Kayadibi, K. (2015). Kişi-örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumunu ve örgütsel çekicilik üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 92-122.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25), 141-170.
- Akkuş, A. (2020). *Öğretmenlerin kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması ve yaşam doyumuna etkisi* (Tez No. 659476) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 494170) [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Alnaçık, E., & Mehtap, Ö. (2015). Subjektif uyumun iş çıktıları üzerindeki etkisi: Benzerlik uyumu mu, bütünleyici uyum mu? *KOSBED*, 29, 165-186.
- Aslan, A. (2021). Çalışanların iş becerikliliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 1-21.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.08.039>
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: the moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495. <https://doi.org/10.1108/02683940710757209>
- Aydın, N. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel destek ve sinizm algıları ile motivasyonel kararlılıkları arasındaki ilişki* (Tez No. 705319) [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Ayut, S. (2007). *Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları* (Tez No. 209011) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "ivory," it isn't "white:" Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32. <https://doi.org/10.5465/amle.2007.24401700>
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 115-124.
- Bıyık, Y. (2021). *Örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisinde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel desteğin aracı rolü: Türkiye'deki teknokent / teknopark çalışanlarına yönelik bir araştırma* (Tez No. 674075) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of hrpractices and employee outcomes: examining the role of person

- organization and person-job fit. *International Journal of Human Resources Management*, 22(1), 138-162. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538978>
- Bozkurt, S., Çoban, Ö. Özdemir, M., & Özdemir, N. (2021). Liderlik, okul kültürü, kolektif yeterlik, akademik öz-yeterlik ve sosyoekonomik düzeyin öğrenci başarısına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 46(207), 465-482.
- Brinson, D., & Steiner, L. (2007). Building Collective Efficacy: How Leaders Inspire Teachers to Achieve. Issue Brief. *Center for Comprehensive School Reform and Improvement* (ERIC Number: ED499254).
- Brown, A. D. (1997). Narcissism, identity, and legitimacy. *Academy of management Review*, 22(3), 643-686. <https://doi.org/10.2307/259409>
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi* (Tez No. 385524) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık.
- Cable, D. M. (1995). *The role of person-organization fit in organizational entry* [Doctoral dissertation, Cornell University-USA]. ProQuest.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.822>
- Casanova, D. C. G., & Azzi, R. G. (2015). Personal and collective efficacy beliefs scales to educators: Evidences of validity. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 20(3), 399-409. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200303>
- Celep, C., & Yılmaztürk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.512>
- Cevar, M. (2021). *Okul kültürü ve kolektif öğretmen yeterliği arasındaki ilişki (Zonguldak ili örneği)* (Tez No. 678349) [Yüksek lisans tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi-Zonguldak]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Chen, Z. X., Aryee, S., & Lee, C. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457-470. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.01.001>
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Cho, J., Park, D. J., & Ordonez, Z. (2013). Communication-oriented person-organization fit as a key factor of job-seeking behaviors: Millennials' social media use and attitudes toward organizational social media policies. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 16(11), 794-799. <https://doi.org/10.1089/cyber.2012.0528>
- Cindioğlu Demirel, M. (2019). Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: Mutluluğun aracılık rolü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression / correlation analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cybulski, T. G., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2005). The roles of collective efficacy of teachers and fiscal efficiency in student achievement. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 439-461. <https://doi.org/10.1108/09578230510615224>

- Çalışkan, A., & Akkoç, İ. (2020). Kişi-örgüt uyumu. Ö. Turunç ve H. Turgut (Editörler), *Örgütsel davranış* (1.baskı, s. 35-41) içinde. Siyasal Kitabevi.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. U. (2019). Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi: Kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 469-482. <https://doi.org/10.20409/berj.2019.180>
- Çokyiğit, M. (2020). *Ortaokulların bürokratik yapısının etkililiği örgütsel güven ve örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişki* (Tez No. 642982) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Dawson, J. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology*, 29, 1-19. <https://doi.org/10.1007/S10869-013-9308-7>.
- Demir, K. (2008). Transformational leadership and collective efficacy: the moderating roles of collaborative culture and teachers' self-efficacy. *Eğitim Araştırmaları - Eurasian Journal of Educational Research*, 33, 93-112.
- Deniz, B. (2021). *Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel destek, örgütsel sinizm ve öğretmen performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 675154) [Yüksek lisans tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi-Zonguldak]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Diñç, E., & Birincioğlu, N. (2020). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide lider-tüye etkileşiminin aracılık etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 309-330. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.583949>
- Doğan, S. (2020). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 361-379. <https://doi.org/10.30855/gjes.2020.06.03.006>
- Donohoo, J., & Katz, S. (2017). When teachers believe students achieve. *The Professional Learning Association-The Learning Professional*, 38(6), 20-27.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Ellis, C., Skidmore, S. T., & Combs, J. P. (2017). The hiring process matters: The role of person-job and person-organization fit in teacher satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 53(3), 448-474. <https://doi.org/10.1177/0013161X16687007>
- Engel, M., & Curran, F. C. (2016). Toward understanding principals' hiring practices. *Journal of Educational Administration*, 54, 173-190. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2014-0049>
- Erdoğan, U., & Dönmez, B. (2015). Kolektif öğretmen yeterliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(3), 345-366. <https://doi.org/10.14527/kuey.2015.013>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Farooqui, S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00182-8)
- Finegan, E. (2000). The impact of person and organization values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169. <https://doi.org/10.1348/096317900166958>
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E (2006). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Garg, S., & Dhar, R. (2014). Effects of stress, lmx and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management* 21, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.07.002>

- Genç, G. A. (2021). *Proje okullarında algılanan örgütsel destek, okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)* (Tez No. 690646) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi-Rize]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Goddard, R. D., & Goddard, Y. L. (2001). A multilevel analysis of the relationship between teacher and collective efficacy in urban schools. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 807-818. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00032-4)
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479-507. <https://doi.org/10.3102/00028312037002479>
- Goddard, R. G., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2004). Collective efficacy: Theoretical development, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3-13. <https://doi.org/10.3102/0013189X033003003>
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Green, S. B., & Salkind, N. J. (2010). *Using SPSS for windows and macintosh: analyzing and understanding data*. Pearson Education.
- Grobler, A. (2016). Person-organisational fit: A revised structural configuration. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(5), 1419-1434. <https://doi.org/10.19030/jabr.v32i5.9769>
- Gujarati, D. N. (2001). *Temel ekonometri* (Çev.: Ü. Şenese ve G. Günlük Şenese). Literatür Yayınları.
- Gül, A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (Ankara İli Örneği)*. (Tez No. 308580) [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Güleryüz, E., & Aydıntan, B. (2020). Kişi-örgüt uyumu ve örgüt kültürü arasındaki ilişki, bankacılık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 51-78.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hattie, J. (2016). *Third visible learning annual conference: mindframes and maximizers*. Washington, DC.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Herrera, C., Torres-Vallejos, J., Martínez-Líbano, J., Rubio, A., Céspedes, C., Oyanedel, J. C., Acuña, E., Pedraza, D. (2022). Perceived collective school efficacy mediates the organizational justice effect in teachers' subjective well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710963>
- İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12, 109-122. <https://doi.org/10.18092/ijeas.33461>
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* [Doctoral dissertation, The Florida University-USA]. ProQuest.
- Jones, N., Youngs, P., & Frank, K. (2013). The role of school-based colleagues in shaping the commitment of novice special and general education teachers. *Exceptional Children*, 79, 365-383. <https://doi.org/10.1177/001440291307900303>
- Kalaycı, Ş. (2015). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayınevi.

- Kalliath, T. J., Bluedorn, A. C., & Strube, M. J. (1999). A test of value congruence effects. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1175-1198.
- Kılıç, E. (2019). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 566896) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kim, S. (2012). Does person organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72(6), 830-840. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02572.x>
- Kimav, A. U. (2010). *An exploration of burnout and individual and collective teacher efficacy in a Turkish state university* (Tez No. 264843) [Yüksek lisans tezi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78(4), 464-486. <https://doi.org/10.1080/00220970903292975>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Koçak, S., & Özdemir, M. (2019). Kolektif öğretmen yeterliğinin dört çerçeve liderlik modeli perspektifinden değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 45(203), 347-365.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organisation fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kristof-Braun, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kundu, A., Dey, K. N., & Mondal, S. (2018). A study on collective teacher efficacy in low performing indian schools. *International Journal of Innovative Studies in Sociology and Humanities*, 3(11), 71-83.
- Kurt, T. (2009). *Okul müdürlerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik stilleri ile öğretmenlerin kolektif yeterliği ve öz yeterliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Tez No. 278393) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü* (Tez No. 306495) [Yüksek lisans tezi, Harp Akademileri Komutanlığı-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kurz, T. B., & Knight, S. L. (2004). An Exploration of the relationship among teacher efficacy, collective teacher efficacy, and goal consensus. *Learning Environments Research*, 7(2), 111-128. <https://doi.org/10.1023/B:LERI.0000037198.37750.0e>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lee, J. W., & Bang, H. (2012). High performance work systems, person-organization fit and organizational outcomes. *Journal of Business Administration Research*, 1(2), 129-138. <https://doi.org/10.5430/jbar.v1n2p129>
- Lee, V. E., & Smith, J. B. (1996). Collective responsibility for learning and its effects on gains in achievement for early secondary school students. *American Journal of Education*, 104(2), 103-147. <https://doi.org/10.1086/444122>

- Li, J. (2006). The interactions between person-organization fit and leadership styles in asian firms an empirical testing. *International Journal of Human Resource Management*, 17(10), 1689-1706. <https://doi.org/10.1080/09585190600964343>
- Liu, N. T., & Ding, C.G. (2012). General ethical judgments, perceived organizational support, interactional justice, and workplace deviance. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2712-2735. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610945>
- Maddux, J. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C.R. Synder and S.J. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology* (pp. 277-287). Oxford University Press.
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2007). Using person-organization fit to select employees for high-turnover jobs. *International journal of Selection and Assessment*, 15(1), 63-71. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00368.x>
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M., & Harun, H. (2014). Person-organization fit and turnover intention: the mediating role of employee engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 24(2), 205-209.
- Meyer, A., Richter, D., & Hartung-Beck, V. (2020). The relationship between principal leadership and teacher collaboration: Investigating the mediating effect of teachers' collective efficacy. *Educational Management Administration & Leadership*, 50, 593-612. <https://doi.org/10.1177/1741143220945698>.
- Mulford, B. (2003). School leaders: Changing roles and impact on teacher and school effectiveness. Education and Training Policy Division, OECD.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personel selling context. *The Journal of Marketing*, 61(3), 85-98. <https://doi.org/10.1177/002224299706100306>
- Neuman, W. L. (2011). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nicel ve nitel yaklaşımlar I-II*. (Çev.: Sedef Özge). Yayın Odası.
- Okur, Y., Aksu, B., Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2021). Kişi-örgüt uyumu ve lider-üye etkileşiminin duygusal bağlılık üzerine etkisi: Kolektif şükranın düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 78-98. <https://doi.org/10.29131/uiibd.972942>
- Oldaç, Y. İ. (2016). *The relationship between distributed leadership, enabling school structure, teacher collaboration, academic optimism and student achievement: A school effectiveness model* (Tez No. 439102) [Yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Orpen, C. (1994). The effects of exchange ideology on the relationship between perceived organizational support and job performance. *The Journal of Social Psychology*, 134(3), 407-408. <https://doi.org/10.1080/00224545.1994.9711749>
- Özçelik, K. (2011). *Kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma* (Tez No. 304131) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Kaan Kitabevi.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237-250.
- Özdemir, O., Birer İ., & Akkoç İ. (2019). Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(10), 77-106.
- Özdemir, T. Y., Demirkol, M., Erol, Y. C., & Turhan, M. (2018). Kolektif öğretmen yeterlikleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi: Elazığ ili örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(31), 4628-4635. <https://doi.org/10.26450/jshsr.924>

- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özgen F., & Turunç Ö. (2017). Örgütsel adalet-sinizim ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 80-96.
- Özkan, O. S. (2018). *Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü* (Tez No. 501920) [Doktora tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Peng, J. C., & Chiu, S.-F. (2010). An integrative model linking feedback environment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 150(6), 582-607. <https://doi.org/10.1080/00224540903365455>
- Polatçı S., Özçalık F., & Cindiloğlu M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12. <https://doi.org/10.18394/iid.22845>
- Polatçı, S., & Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 299-318.
- Resick, Ch. J., Giberson, T. T., Dickson, M. W., Wynne, K. T., & Bajdo, L. M. (2013). Person organizational fit, organizational citizenship, and social-cognitive motivational mechanisms. In A. L. Kristof-Brown and J. Billsberry (Eds.). *Organizational fit. Key issues and new directions* (pp. 99–123). Chichester: UK: Wiley-Blackwell.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R., (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robertson, D. A., Padesky, L. B., Thrailkill, L., Kelly, A., & Brock, C. H. (2024). Exploring the role of instructional leaders in promoting agency in teachers' professional learning. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 6(1), 1-11. <https://doi.org/10.30935/ijpdl/14058>
- Ross, J. A., & Bruce, C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy: Results of randomized field trial. *The Journal of Educational Research*, 101(1), 50-60. <https://doi.org/10.3200/JOER.101.1.50-60>
- Salkın, O. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 584833) [Yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi-Kahramanmaraş]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Sarıboğa, V., Kılıç, E., & Serin, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumu üzerine bir araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 95-115. <https://doi.org/10.26466/opus.567443>
- Schmidt, J. A., Chapman, D. S., & Jones, D. A. (2015). Does emphasizing different types of person-environment fit in online job ads influence application behavior and applicant quality? Evidence from a field experiment. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 267-282. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9353-x>
- Schneider, B., Smith, D. B., & Goldstein, H. W. (2000). Attraction-selection-attrition: Toward a person-environment psychology of organizations. In W. B. Walsh, K. H. Craik, & R. H. Price (Eds.), *Person-environment psychology: New directions and perspectives* (2nd ed., pp. 61–85). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Seçilmiş, G. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye, birey örgüt uyumu ve örgütsel yabancılama arasındaki ilişki* (Tez No. 569037) [Yüksek lisans tezi, Osman Gazi Üniversitesi-Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.

- Sezgin Nartgün, Ş., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.6414>
- Sims, R., & Kroeck, G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Business Ethics*, 13, 939-947. <https://doi.org/10.1007/BF00881663>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611-625. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611>
- Soysal, M. R. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Tez No. 688362) [Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Sökmen, A., Ekmekçioglu, B., & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: Araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Stinglhamber, F., & Caesens, G. (2021). Perceived organizational support. In V. I. Sessa & N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (pp. 71–98). Routledge / Taylor & Francis Group.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270. <https://doi.org/10.1002/job.192>
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal Of Business And Management*, 5(8), 27-38. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p27>
- Şensoy, Ç. (2019). *İş stresi ve performans ilişkisi: Özel bir hastanenin çalışanları üzerine araştırma* (Tez No. 555894) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Şerefhanoglu, O. (2014). *Okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları ile öğretmenlerin örgütsel uyum düzeyleri arasındaki ilişki: Balıkesir il örneği* (Tez No. 357772) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Allynand Bacon.
- Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2004). A systems approach to quality in elementary schools: A theoretical and empirical analysis. *Journal of Educational Administration*, 42, 539-554. <https://doi.org/10.1108/09578230410554052>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C.-H., & Hu, D.-C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.01.009>
- Tschannen Moran, M., & Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 189-209. <https://doi.org/10.1080/15700760490503706>
- Tuna, B. (2014). *The influence of person-organization fit on contextual performance and its impact on organizational effectiveness: The moderating role of organizational climate* (Tez No. 361650) [Doktora tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2012.0199.x>
- Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: Dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 14(2), 13-30.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360. <https://doi.org/10.1023/A:1021203017316>
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exlatory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00962.x>
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)
- Vondey, M. (2010). The relationships among servant leadership, organizational citizenship behavior, person-organization fit, and organizational identification. *International Journal of LeadershipStudies*, 6(1), 3-27.
- Wang, J., & Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using mplus*. John Wiley & Sons.
- Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, 100(5), 303-310. <https://doi.org/10.3200/JOER.100.5.303-310>
- Wei, Y. C. (2012). Person-organization fit and organizational citizenship behavior: Time perspective. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 833-844. <https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.6.833>
- Westerman, J. W., & Vanka, S. (2005). A cross-cultural empirical analysis of person-organization fit measures as predictors of student performance in business education: Comparing Students in the United States and India. *Academy of Management Learning & Education*, 4(4), 409-420. <https://doi.org/10.5465/amle.2005.19086783>
- Yahyagil, M. Y., (2005). Birey organizasyon uyumu ve çalışanların iş tutumlarına etkisi. *Öneri Dergisi*, 4, 137-149. <https://doi.org/10.14783/maruneri.680782>
- Yılmaz, M., & Turanlı, N. (2017). Öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarının incelenmesi. Altındağ ilçesi örneği. *JILSES*, 3(2), 151-158.
- Yıluzar, H. (2016). *Kişi-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma* (Tez No. 452021) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi-Antalya]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Youngs, P., Pogodzinski, B., Grogan, E., & Perrone, F. (2016). Person-organization fit and research on instruction. *Educational Researcher*, 44(1), 37-45. <https://doi.org/10.3102/0013189X15569531>
- Yüner, B., & Özdemir M. (2020). Kolektif öğretmen yeterliği ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 33(2), 389-409. <https://doi.org/10.19171/uefad.605195>
- Yürür, S. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama* (Tez No. 188279) [Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi-Bursa]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Zagenczyk, T. J. (2006). *Social influence analysis of perceived organizational support* [Doctoral dissertation, University of Pittsburgh-USA]. ProQuest.

- Zhang, Z., Lee, J., Yin, H., & Yang, X. (2023). Doubly latent multilevel analysis of the relationship among collective teacher efficacy, school support, and organizational commitment. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1042798>.
- Zincirli, M., & Zincirli, Ö. (2017, 26 Ekim-28 Ekim). Kolektif yeterlik inancına dair öğretmen algılarının incelenmesi. *III. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Kahramanmaraş*.

Extended Abstract

In terms of educational organisations, ensuring teachers' cohesion with their schools may be effective on their perceptions of support for the school. However, there are no studies in the literature addressing the effect of person-organisation fit on teachers' perceptions of organisational support in the context of educational organisations. Domestic and international studies on person-organisation fit in both educational organisations and institutions other than educational organisations are mostly in the form of correlation, mediator or regulatory studies that reveal the existing situation (Akkuş, 2020; Bedeian, 2007; Finegan, 2000; Goodman & Svyantek, 1999; James, 2005; Li, 2006; McCulloch & Turban, 2007; Özdemir et al, 2019; Özgen & Turunç, 2017; Polatçı et al., 2014; Sarıboğa et al., 2019; Şerefhanoglu, 2014; Valentine et al., 2002). This situation can be considered as the need to investigate the relationship between person-organisation fit and teachers' perceptions of organisational support in educational organisations. In addition, the current study does not only reveal the relationship between person-organisation fit and teachers' perceptions of organisational support in schools; it also tests whether an important variable such as collective teacher efficacy is effective between these two variables. The fact that there are studies in the literature showing that collective teacher efficacy is effective on organisational outcomes (Brisson & Steiner, 2007; Goddard et al., 2004; Hattie, 2016; Kurt, 2009; Lee & Smith, 1996; Oldaç, 2016; Skaalvik & Skaalvik, 2007) increases the possibility of collective teacher efficacy being a moderating variable in the relationship between person-organisation fit and organisational support.

This study, which aims to determine the moderator role of collective teacher efficacy in the relationship between teachers' person-organisation fit and their perceptions of organisational support, was designed in relational survey model. In order to determine in which situations the relationship between teachers' person-organisation fit and their perceptions of organisational support will increase or decrease, moderator effect analysis was used. In this context, the independent variable of the research is person-organisation fit, the dependent variable is perception of organisational support, and the moderator variable is collective teacher efficacy. The population of the study consists of 2485 teachers working in kindergartens, primary schools and secondary education institutions (high schools) in Siirt city centre in the 2023-2024 academic year; the sample consists of 382 teachers. The data of the study were obtained by using 'Person-Organisation Fit Scale (POSS), Collective Teacher Competence Scale (CTS) and Organisational Support Scale (OSS)'. Descriptive

analyses and Pearson correlation analyses were conducted using jamovi 2.2.5; moderator effect and CFA were conducted using Mplus 7.00 software. The significance of the moderator effect was analysed with 10000 re-samples according to bootstrapping coefficient and confidence intervals.

In the study, it was found that teachers' person-organisation fit and collective teacher efficacy were at “high” level, while organisational support was at “medium” level. According to the Pearson correlation values of the variables, there were positive and moderately significant relationships between teachers' person-organisation fit and collective teacher efficacy ($r=.554$; $p<.01$), between person-organisation fit and organisational support ($r=.525$; $p<.01$) and between collective teacher efficacy and organisational support ($r=.587$; $p<.01$). In addition, person-organisation fit ($b=.30$, $p<.01$) and collective teacher efficacy ($b=.50$, $p<.01$) were found to be positive and significant predictors of organisational support. The interaction variable obtained by multiplying person-organisation fit and collective teacher efficacy was also found to be significant on teachers' perception of organisational support ($b=.13$, $p<.01$). Therefore, it is understood that collective teacher efficacy has a moderating role between person-organisation fit and organisational support. Accordingly, the relationship between teachers' person-organisation fit and their perceptions of organisational support shows a significant positive relationship in both low and high levels of collective teacher efficacy. In other words, when collective teacher efficacy is high, the effect of person-organisation fit on organisational support is higher, whereas when collective teacher efficacy is low, the effect of person-organisation fit on organisational support is lower.

In the study, it was determined that teachers' person-organisation fit was at “high” level. The high level of person-organisation fit shows that teachers' personal values and views about people are similar to the values and acceptances of the school they work in. Collective teacher efficacy was also found to be ‘high’ in the study. Accordingly, it is understood that teachers have the potential to act together in studies related to school and students, especially in learning-teaching processes. In contrast to person-organisation fit and collective teacher efficacy, teachers' perceptions of organisational support were found to be at “medium” level. In the literature, there are various research results reporting teachers' perceptions of organisational support at medium level (Alcan, 2018; Aydın, 2021; Büyükgöze, 2014; Dinç & Birincioğlu, 2020; Doğan, 2020; Kılıç, 2019), high level (Deniz, 2021; Salkın, 2019) and very high level (Çokyiğit, 2020; Genç, 2021; Soysal, 2021). Therefore, it is understood that the results of the study regarding the perception of organisational support are partially supported by the literature. Another important result of the study is that there are significant positive relationships between all variables and collective teacher efficacy plays a moderating role between person-organisation fit and organisational support. In other words, teachers' person-organisation fit, collective teacher efficacy and organisational support perceptions are significantly related to each other and the relationship between person-organisation fit and organisational support varies

according to collective teacher efficacy. The variation of the research results depending on whether the collective teacher efficacy is low or high can be explained by the positive effect of collective teacher efficacy on student and school outcomes. This inference coincides with the results of the studies showing that collective teacher efficacy has a positive effect on student and school outcomes (Adams & Forsyth, 2006; Casanova & Azzi, 2015; Donohoo & Katz, 2017; Goddard & Goddard, 2001; Klassen, 2010; Mulford, 2003; Ware & Kitsantas, 2007; Tarter & Hoy, 2004). Therefore, it can be said that the results of the correlation analysis and moderator role of the study as a whole are supported by other studies.