



ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL SUPPORT LEVELS

Murat TURAN¹, Dilek EMİROĞLU², Ali ŞENSES³, Derya KILIÇ⁴, Abidin NARMAN⁵

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

25.09.2023

Kabul Tarihi

28.10.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen, örgüt, destek

Özet

Organizasyon ve yönetim iç içe geçmiş ve birbirinden ayrılmaz kavramlardır. Bir örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırarak ayakta kalması, örgüt içi ve örgütler arası iş birliğinin koordinasyonunun sağlanmasıyla mümkündür. Bu koordinasyonun en önemli unsuru insandır. Çalışmada Ordu ili Aybastı ilçesi, İstanbul ili Sultanbeyli, Avcılar ve Maltepe ilçelerindeki 161 öğretmen üzerinde Örgütsel Destek Ölçeği uygulanmıştır. Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde çeşitli değişkenlerin etkisini incelemektedir. Sonuçlar, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi demografik faktörlerin örgütsel destek düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Ancak, medeni durumun örgütsel destek düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür; evli öğretmenlerin, örgütsel destek düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgular, demografik değişkenlerin genellikle örgütsel destek algısı üzerinde büyük bir etkisi olmadığını, ancak medeni durumun bu konuda bir istisna olabileceğini işaret etmektedir. Yani, evli öğretmenlerin örgütsel destek algısı daha yüksek olabilir, bu da onların iş yerinde daha fazla motivasyona sahip olabileceğini ve kurumsal amaçlara daha kolay bir şekilde uyum sağlayabileceğini gösterebilir. Genel olarak, bu sonuçlar, öğretmenlerin iş yaşamlarını ve örgütsel bağlılıklarını anlamak için demografik faktörlerin yetersiz olduğunu, fakat medeni durumun önemli bir rol oynayabileceğini belirtmektedir.

Article Info

Received

25.09.2023

Accepted

28.10.2023

Keywords

Teacher, organization, support

Abstract

Organization and management are intertwined and inseparable concepts. Survival of an organization by increasing its effectiveness and efficiency is possible by ensuring the coordination of intra-organizational and inter-organizational cooperation. The most important element of this coordination is people. In the study, Organizational Support Scale was applied to 161 teachers in Aybastı district of Ordu province, Sultanbeyli, Avcılar and Maltepe districts of Istanbul province. The analysis results examine the effects of various variables on teachers' perceptions of organizational support. The results show that demographic factors such as age, gender, educational status, tenure at the school and professional seniority do not create a significant difference in organizational support levels. However, marital status appeared to have a statistically significant impact on levels of organizational support; Married teachers' levels of organizational support were found to be higher. These findings indicate that demographic variables generally do not have a large impact on the perception of organizational support, but marital status may be an exception. That is, married

¹ Aybastı İmam Hatip Ortaokulu, Ordu, e-mail: muratturan52@gmail.com, ORCID: 0009-0000-4616-0606 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Şehit Vahit Kaşçıoğlu İmam Hatip Ortaokulu, İstanbul, e-mail: dilekemiroglu43@gmail.com, ORCID: 0009-0006-9097-9954

³ Ambarlı Anaokulu, İstanbul, e-mail: alisenses55@gmail.com, ORCID: 0009-0009-3500-1613

⁴ Adnan Kahveci Ortaokulu, İstanbul, e-mail: deryakilic14@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-0045-1596

⁵ Kadriye Mehmet Koparan İlkokulu, İstanbul, e-mail: abidinnarman@hotmail.com, ORCID: 0009-0006-4802-7407

teachers may have a higher perception of organizational support, which may indicate that they may be more motivated at work and adapt to organizational goals more easily. Overall, these results indicate that demographic factors are insufficient to understand teachers' work lives and organizational commitment, but marital status may play an important role.

1. GİRİŞ

Kişilerin iş yerlerinden aldıkları manevi ve maddi destek ne kadar fazlaysa, kuruma olan bağlılıkları ve pozitif davranışları da o kadar artmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların iş yerine karşı tutumlarını ve davranışlarını anlamak için algılanan kurumsal destek oldukça önemli bir faktördür. Sosyal değişim teorisi çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışanlar görevlerini yerine getirirken aldıkları destek karşısında bir beklenti ve inanç oluşturmaktadır. Bu inanç, onların kuruma olan bağlılıklarını ve bir karşılık beklentisi içinde olmalarını şekillendirir (Eisenberger ve ark., 1986).

Kurumsal destek sayesinde, çalışanlar duygusal açıdan tatmin olur ve aidiyet hissi yaşarlar (Özdemir, 2010). İş yerinin çalışanların çabalarını görmezden gelmediği, takım ruhunun ve çalışanların mutluluğunun önemli olduğu bir ortamın oluşturulduğu anlaşılmaktadır. Bu tür bir destek yapılanmasının, çalışanların daha fazla katkı sunmalarını, işlerine olan bağlılıklarını artırmalarını ve genellikle pozitif bir tutum sergilemelerini sağladığı gözlemlenmiştir (James ve ark., 2015).

Çalışanlar, aldıkları destek miktarına bağlı olarak, iş yerinde daha aktif bir rol alabilir veya suskun kalabilirler. Öğrenmeye ve inovasyona verilen değer, çalışanların iş yerine olan inancını ve algıladığı desteği güçlendirebilir. Fakat çalışanlar, destek gördüklerini ve iyi muamele gördüklerini hissettiklerinde, iş yerindeki uyumu bozmamak veya diğer çalışanlara zarar vermemek adına kendi görüşlerini ifade etmekten çekinebilirler. Bu durum, algılanan kurumsal destek ve prososyal sessizlik arasında bir bağlantı olabileceğini düşündürmektedir (Kızrak ve Yeloğlu, 2016).

1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Algılanan kurumsal destek, subjektif bir kavramdır ve bireyler arasında farklılık gösterebilir. Bu, insanların aynı durumu farklı şekillerde yorumlayabilecekleri anlamına gelir. Yani, bir durumu pozitif gören bir kişi, başkası tarafından negatif olarak algılanabilir. Bu yüzden, kurumsal destek anlayışı, bireyin kendi perspektifinden şekillenir. Aynı iş yerinde, bir kişi destek algısı yüksekken, bir başkası için bu durum tam tersi olabilir (Özdevecioğlu, 2003).

Kurumsal destek algısına dair yapılmış çeşitli açıklamalar ve tanımlar mevcuttur. Örneğin, Hellman ve ekibi kurumsal destek algısını, çalışanın sunduğu katkıların iş yerince

fark edilmesi ve çalışanın refahına duyulan ilgi olarak tanımlamıştır. Bir diğer görüşe göre ise, kurumsal destek algısı, çalışanın iş yerinin kendisini önemseydiği ve mutluluğuna değer verdiğine dair olan inanç sistemidir (Eisenberger ve ark., 2002).

Özdevecioğlu'nun 2003'teki tanımına göre, bu algı çalışanların iş yerlerinde kendilerini güvende hissettikleri ve iş yerinin kendilerini desteklediğine dair bir hissiyattır. Farklı açıklamalar olsa da genel anlamda bir çalışanın iş yerinin kendisine değer verdiğine inanması, yüksek kurumsal destek algısı olarak kabul edilir.

Kurumsal destek algısının teorik kökenleri genellikle Peter Blau'nun (1968) Sosyal Değişim Teorisi'ne dayanır. Bu teoriye göre, insanlar sosyal etkileşime girmenin temel nedeni, birbirlerinden karşılıklı fayda sağlama isteğidir. Bu etkileşim devam ettikçe, her iki tarafın da kazançları artacaktır.

1.2. Okullarda Algılanan Örgütsel Destek

Birlikte çalışan insanlar, genellikle belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla organizasyonlar kurarlar. Eğitim kurumları da bu tür organizasyonlara bir örnektir ve temel amacı öğrenci eğitimidir. Öğretmenlerin bu tür kurumlarla uyumlu bir şekilde çalışabilmesi için, eğitim kurumunun hedeflerini benimsemeleri esastır. Eğer öğretmenler kurumdan yeterli destek algıları ise, bu eğitim hedeflerini benimseme ve uygulama süreci daha verimli olur. Bu durumun temel sebebi, yüksek kurumsal destek algısına sahip öğretmenlerin, organizasyonun beklentilerini karşılamak için daha fazla motivasyona sahip olmalarıdır (Özek, 2016).

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenler, eğitim sistemlerinin bel kemiğidir ve onların iş tatmini, motivasyonu, hedeflere ulaşmada etkinliği, dolaylı olarak öğrencilerin başarısını ve eğitim kalitesini etkilemektedir. Örgütsel destek algısı, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini, motivasyonlarını ve iş tatminini büyük ölçüde etkilemektedir. Ancak, bu konuda yapılmış yeterli ve kapsamlı araştırmalar ne yazık ki sınırlıdır. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin detaylı bir şekilde incelenmesi, eğitim politikaları oluştururken önemli veriler sunabilir. Ayrıca, bu tür bir inceleme, eğitim yöneticilerine, öğretmenleri daha etkin bir şekilde destekleme ve dolayısıyla eğitim kalitesini artırma konusunda yol gösterebilir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, farklı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algılarını detaylı bir şekilde analiz etmektir. Aynı zamanda, bu çalışma farklı

öğretmen demografikleri (örneğin, tecrübe, cinsiyet, eğitim seviyesi vb.) arasında örgütsel destek algısı farklılıklarını da incelemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulguların, eğitim yöneticilerine ve politika yapıcılara, öğretmenlerin ihtiyacı olan destek türlerini anlama ve bu destekleri etkin bir şekilde sağlama konusunda rehberlik etmesi beklenmektedir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin örgütsel destek düzeyleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında Ordu ili Aybastı ilçesi, İstanbul ili Sultanbeyli, Avcılar ve Maltepe ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 161 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	67	41,61
	36-45	62	38,51
	46-60	32	19,88
Cinsiyet	Kadın	68	42,24
	Erkek	93	57,76
Medeni Durum	Evli	90	55,90
	Bekar	71	44,10
Öğrenim Durumu	Lisans	93	57,76
	Yüksek Lisans	68	42,24
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	99	61,49
	6-10 yıl	51	31,68
	11-20 yıl	6	3,73
	21 yıl ve üzeri	5	3,11
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	48	29,81
	6-10 yıl	45	27,95
	11-20 yıl	45	27,95
	21 yıl ve üzeri	23	14,29
TOPLAM		161	100

Tablo 1 incelendiğinde 68 kadın katılımcı, 93 erkek katılımcı olmak üzere toplam 161 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Destek Ölçeği: Örgütsel destek ölçeği Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş ve 13 maddeden oluşan ifadeler ve Akın (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplamda 13 maddeden meydana gelmektedir. Ölçeğe ait DFA değerleri orijinal versiyonda belirtilmemiştir. Ölçek tek boyutludur. Güvenirlik katsayısı orijinal formda 0,93 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için ise 0,91 olarak hesaplanmıştır

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel destek	25-35	67	3,8829	,60530	,368	,692
	36-45	62	3,9764	,59983		
	46-60	32	3,9351	,68527		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Düzeylerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel destek	Kadın	68	3,8812	,66311	-,844	,111
	Erkek	93	3,9644	,58270		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Düzeylerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel destek	Evli	90	3,9556	,64544	,607	,030
	Bekar	71	3,8960	,58251		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre evlilerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Düzeylerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel destek	Lisans	93	3,9007	,62251	-,685	,782
	Yüksek Lisans	68	3,9683	,61254		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Düzeylerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel destek	1-5 yıl	99	3,9332	,59834	,155	,927
	6-10 yıl	51	3,9231	,62682		
	11-20 yıl	6	3,8077	,74381		
	21 yıl ve üzeri	5	4,0615	,90756		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Düzeylerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel destek	1-5 yıl	48	4,0513	,54052	1,092	,354
	6-10 yıl	45	3,9128	,67192		
	11-20 yıl	45	3,8222	,56594		
	21 yıl ve üzeri	23	3,9164	,73961		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Eğitim sisteminin en önemli parçalarından biri de öğretmenlerin çalıştıkları örgütten destek almaları, kendilerini güvende hissederek gönüllü olarak çalışmalarını ve bu, eğitim kalitesinin istenilen düzeye ulaşması ve örgütün hedeflerine ulaşması açısından önemlidir.

Analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu,

literatürde genellikle karışık sonuçlar elde edilen bir konuyu desteklemektedir. Örneğin, bazı çalışmalar yaşın artmasıyla örgütsel destek algısının artabileceğini ileri sürerken (Smith ve ark., 1997), diğerleri bu tür bir ilişkinin olmadığını rapor etmektedir (Johnson ve ark., 2002).

Cinsiyet açısından bakıldığında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu, literatürde de sıkça rapor edilmiş bir durumdur. Örneğin, Rhoades ve Eisenberger (2002) da cinsiyetin örgütsel destek algısında anlamlı bir etkisi olmadığını belirtmişlerdir.

Analizler, medeni durumun örgütsel destek düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yarattığını göstermektedir. Özellikle, evli öğretmenlerin daha yüksek örgütsel destek algısı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, literatürde daha az ele alınmış bir konu olmakla birlikte, evli bireylerin iş-yaşam dengesi gereksinimleri nedeniyle örgütsel destek mekanizmalarını daha etkin bir şekilde kullanabileceğini düşündürülebilir (Allen, 2001).

Öğretmenlerin eğitim durumlarının örgütsel destek düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Literatürde de bu konu hakkında genellikle karışık sonuçlar rapor edilmiştir. Örneğin, Metin ve ark., (2018) eğitim seviyesinin örgütsel destek üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu belirtirken, King ve ark., (2010) bu tür bir etkinin olmadığını rapor etmiştir.

Çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem bakımından da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu durum, deneyimin örgütsel destek algısında belirleyici olmadığını göstermektedir. Yine bu, literatürde sıkça tartışılan bir konudur ve genellikle karışık sonuçlar elde edilmiştir (Kurtessis ve ark., 2017).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular, örgütsel destek algısının öğretmenler arasında çeşitli demografik ve mesleki faktörlere göre değişmediğini, ancak medeni durumun bu algıda rol oynayabileceğini göstermektedir. Bu, eğitim politikaları ve öğretmen destek mekanizmaları için önemli ipuçları sunmaktadır.

4.1. Öneriler

Analiz sonuçları öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin medeni durum bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Gelecekteki çalışmalarda bu durum daha ayrıntılı olarak incelenebilir; örneğin, evlilik durumunun öğretmenlerin kariyer tatmini veya iş performansı üzerindeki etkileri araştırılabilir.

Yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmaması, bu faktörlerin daha geniş veya farklı bir örneklemeyle tekrar değerlendirilmesini gerektirebilir.

Örgütsel destek düzeyleri zaman içinde değişebileceği için, kesitsel yerine uzunlamasına çalışmalar da yapılabilir. Bu, örgütsel değişimler veya bireysel kariyer gelişimi gibi faktörlerin etkilerini daha iyi anlamamızı sağlayabilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları üzerinde kurumsal politika ve yönetim stillerinin etkisini incelemek, okul yöneticileri için pratik öneriler sunabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, M. (2008), Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri, *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2): 141-170.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3): 414-435.
- Blau, P. (1968). Social exchange. *International Encyclopedia of the Social Sciences*. 7 (1): 452-457.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., Stinglhamber, F., Sucharski, I. L., & Vandenberghe, C. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 565-573.
- James, N., Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 20(10): 1-31.
- Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2002). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record*, 114(10): 1-39.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kızrak, M., ve Yeloğlu, H.O. (2016). *Öğrenmeye adanmışlık ve algılanan örgütsel destek değişkenleri ile prososyal ses ve sessizlik üzerine bir model önerisi*. IV. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- King, R. C., Karuntzos, G. T., Casper, L. M., Moen, P., Davis, K. D., Berkman, L., ... & Kossek, E. E. (2010). Work-family balance issues and work-leave policies. *Handbook of Occupational Health and Wellness*, 323-339.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2018). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 122, 114-121.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1): 238- 250.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18 (2): 113-130.
- Özek, B. Y. (2016). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Smith, A., Brice, C., Collins, A., Matthews, V., & McNamara, R. (1997). *Scale of occupational stress: A further analysis of the impact of demographic factors and type of job*. Contract Research Report, 311.