

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL DESTEK İLE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞ
DÜZEYLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

SEMA ÇAKIR

BOLU-2017

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL DESTEK İLE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞ
DÜZEYLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Sema ÇAKIR

Danışman
Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

BOLU, KASIM-2017

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Sema ÇAKIR tarafından hazırlanan “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri” adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. (17.11.2017)

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) :Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Üye :Prof. Dr. Türkan ARGON

Üye :Doç. Dr. Rüyam KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU



Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Prof. Dr. Türkan ARGON
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, **“Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek ile Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri”** başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.
17/11/2017



Sema ÇAKIR



Kızım Ela'ya...

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde ve tamamlanmasında büyük emeği geçen, bilgisini, tecrübelerini ve vaktini benden esirgemeyen, güler yüzü ve samimiyeti ile bana destek olan değerli hocam, danışmanım Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN'e sonsuz teşekkür ederim.

Görüş ve önerileriyle çalışmama şekil veren ve sonuçlanmasını sağlayan değerli jüri üyelerine ve yüksek lisans öğrenimim süresince kendimi geliştirmeme katkı sağlayan, emeklerini asla unutamayacağım tüm saygıdeğer hocalarıma teşekkür ederim.

Anketlerin uygulanma aşamasında bana kolaylık göstererek yardımcı olan okul yöneticilerine, anketleri anlayış ve sabırla dolduran değerli meslektaşlarım öğretmenlere teşekkür ederim.

Son olarak da çalışmam süresince sabrı ve anlayışı ile benim yanımda olan değerli aileme desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	i
İTHAF.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar.....	viii
ŞEKİLLER.....	x
KISALTMALAR.....	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
I. BÖLÜM	
1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	5
1.3. Araştırmanın Amacı	5
1.4. Araştırmanın Önemi	6
1.5. Araştırmanın Sayıtları	7
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.7. Tanımlar	7
II.BÖLÜM	
2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür.....	8
2.1. Sosyal Kaytarma.....	8
2.1.1. Sosyal kaytarma kavramının ortaya çıkışı, tanımı ve kapsamı.....	8
2.1.2. Sosyal kaytarmayı açıklayan teoriler.....	11
2.1.2.1. Sosyal etki teorisi.....	11
2.1.2.2. Beklenti değer teorisi.....	12
2.1.2.3. Ortaklaşa çaba modeli.....	12
2.1.2.4. Sosyal etkileşim (mübadele) teorisi.....	14
2.1.3. Sosyal kaytarma teorisi ile çelişen teoriler.....	15
2.1.3.1. Sosyal kolaylaştırma teorisi.....	15
2.1.3.2. Sosyal telafi teorisi.....	17

2.1.3.3. Değerlendirilme endişesi teorisi.....	17
2.1.4. Sosyal kaytarmayı etkileyen faktörler.....	18
2.1.4.1. Görevlerin birbirine bağımlı olması.....	18
2.1.4.2. Görev görünürlüğü.....	18
2.1.4.3. Teşhis edilebilirlik ve değerlendirme.....	19
2.1.4.4. Göreve bağlanma ve grup kaynaşması.....	20
2.1.4.5. Grup büyüklüğü.....	21
2.1.4.6. İş arkadaşının kaytardığı algısı.....	21
2.1.5. Okullarda sosyal kaytarma.....	22
2.2. Algılanan Örgütsel Destek.....	23
2.2.1. Örgütsel destek.....	23
2.2.2. Algılanan örgütsel desteğin tanımı, gelişimi ve önemi.....	24
2.2.3. Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri.....	26
2.2.3.1. Sosyal değişim kuramı.....	26
2.2.3.2. Karşılıklılık normu kuramı.....	27
2.2.3.3. ERG kuramı.....	27
2.2.3.4. Lider üye değişimi kuramı.....	28
2.2.3.5. Örgütsel destek kuramı.....	29
2.2.4. Algılanan örgütsel desteğin özellikleri.....	30
2.2.5. Algılanan örgütsel desteğin öncülleri.....	31
2.2.5.1. Örgütsel adalet.....	31
2.2.5.2. Yönetici desteği.....	32
2.2.5.3. İnsan kaynakları uygulamaları.....	32
2.2.5.3.1. Örgütsel ödüller.....	32
2.2.5.3.2. İş koşulları.....	33
2.2.6. Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler.....	33
2.2.6.1. Kişisel faktörler.....	33
2.2.6.2. Kişilik faktörleri.....	35
2.2.7. Algılanan örgütsel desteğin sonuçları.....	36
2.2.7.1. Örgütsel bağlılık.....	36
2.2.7.2. İşe bağlılık.....	36
2.2.7.3. İşe ilişkin duygular.....	37

2.2.7.4. Performans.....	37
2.2.7.5. Geri çekilme davranışı.....	38
2.2.8. Okullarda algılanan örgütsel destek.....	38
2.3. Sosyal Kaytarma Davranışı ile Örgütsel Destek Algısı Arasındaki İlişki.....	40
2.4. Konu ile İlgili Türkiye’de ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	43
2.4.1. Örgütsel destek algısı ile ilgili yapılan çalışmalar.....	43
2.4.2. Sosyal kaytarma ile ilgili yapılan çalışmalar.....	60
III.BÖLÜM	
3.Yöntem.....	70
3.1. Araştırmanın Modeli.....	70
3.2. Evren ve Örneklem.....	70
3.3. Veri Toplama Araçları.....	73
3.4. Verilerin Toplanması.....	76
3.5. Verilerin Analizi.....	76
IV.BÖLÜM	
4. Bulgular ve Yorumlar.....	78
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	78
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	81
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	96
V.BÖLÜM	
5. Sonuç ve Öneriler.....	98
5.1. Sonuçlar.....	98
5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar.....	98
5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar.....	99
5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar.....	102
5.2. Öneriler.....	103
5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler.....	103
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler.....	105
KAYNAKÇA.....	106
EKLER	
EK-1: Kişisel Bilgi Formu	127
EK-2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	128

EK-3: Sosyal Kaytarma Ölçeği.....	130
EK-4: Araştırma İzni.....	131
EK-5: Algılanan Örgütsel Destek Ölçek İzni.....	132
EK-6: Sosyal Kaytarma Ölçek İzni.....	133
EK-7: Etik Kurulu Raporu.....	134
EK-8: Tutanak.....	135
EK-9: Bağımsız Değişkenlere Göre Normallik Analizi: Kolmogorov- Smirnov Analiz Sonuçları.....	136
ÖZGEÇMİŞ.....	141



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Bolu ili merkez ilçe sınırları içindeki liselerde görev yapan öğretmen sayısı ve geçerli veri toplama aracı sayısı

Tablo 3.2. Demografik dağılım

Tablo 3.3. “Örgütsel destek ölçeği” nin güvenirlik katsayıları

Tablo 3.4. “Sosyal kaytarma ölçeği” nin güvenirlik katsayıları

Tablo 3.5. Ölçeklerde yer seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Tablo 3.6. Korelasyon Katsayısının Değerlendirilmesine İlişkin Sayısal Sınırlar

Tablo 3.7. Cinsiyet değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

Tablo 3.8. Öğrenim durumu değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

Tablo 3.9. Çalıştığı okul türü değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

Tablo 3.10. Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

Tablo 3.11. Meslekte çalıştığı süre değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

Tablo 4.1. Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerine ilişkin görüşleri

Tablo 4.2. Öğretmenlerin sosyal kaytarma düzeylerine ilişkin görüşleri

Tablo 4.2.1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinin Mann Whitney U testi sonuçları

Tablo 4.2.2. Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinin Mann Whitney U testi sonuçları

Tablo 4.2.3. Öğretmenlerin çalıştığı okul türü değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinin Kruskal Wallis testi sonuçları

Tablo 4.2.4. Öğretmenlerin mevcut okullarında çalıştığı süre değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinin Kruskal Wallis testi sonuçları

Tablo 4.2.5. Öğretmenlerin meslekte çalıştığı süre değişkenine göre örgütsel destek algısı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinin Kruskal Wallis testi sonuçları

Tablo 4.3.1. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki ilişki

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Ortaklaşa çaba modeli

Şekil 2.2. Sosyal kolaylaştırma ve sosyal kaytarma



KISALTMALAR DİZİNİ

ARGE	: Araştırma ve Geliştirme
SBL	: Sosyal Bilimler Lisesi
GSL	: Güzel Sanatlar Lisesi
AÖDÖ	: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği



ÖZET

ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

ÇAKIR, Sema

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Kasım-2017, xv + 141 sayfa

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranışına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin kişisel özelliklerinin örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranış düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığı tespit edilmiş ve algılanan örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki durumu ortaya konmuştur. İlişkisel tarama modeli ile yürütülen araştırmanın çalışma evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezindeki 18 ortaöğretim kurumunda görev yapmakta olan 856 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve geriye dönen 432 veri toplama aracından 428 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın verileri, öğretmenlerin verdikleri görüşler doğrultusunda, kişisel bilgi formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Sosyal Kaytarma Ölçeği ile toplanarak betimsel istatistik yoluyla analiz edilmiştir. Veriler SPSS paket programı ile çözümlenmiş ve verilerin analiz sürecinde aritmetik ortalama, standart sapma, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis ve Spearman rho korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel destek algılarına yönelik görüşlerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar incelendiğinde en yüksek puanın katılıyorum düzeyinde

“yönetmel destek” ve “adalet” boyutlarında, en düşük puanın ise “öğretimsel destek” boyutunda olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşlerinin ise düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına, algılanan örgütsel destek ve örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin görüşleri bağımsız değişkenlere göre incelenmiş, sosyal kaytarma davranışının cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark ortaya koymaz iken çalışılan okul türü ve okulda çalıştığı mevcut süre değişkenlerine göre ise anlamlı fark ortaya koyduğu bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin toplamda, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği; ancak öğrenim durumu, okul türü ve okulda çalışılan süre değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Algılanan örgütsel desteğin “öğretimsel destek” alt boyutu cinsiyet, öğrenim durumu ve mevcut okulda çalışılan süre değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken çalışılan okul türü ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin “yönetmel destek” alt boyutu cinsiyete göre anlamlı farklılık ortaya koymazken öğrenim durumu, çalışılan okul türü, mevcut okulda bulunduğu süre ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık ortaya koymaktadır. Algılanan örgütsel desteğin “adalet” alt boyutuna ilişkin öğretmen görüşleri ise cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemekle birlikte öğrenim durumu, okul türü ve bulunduğu okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca sosyal kaytarma davranışının algılanan örgütsel destek ölçeğinin “öğretimsel destek” alt boyutu ile arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, “yönetmel destek” alt boyutu ile arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve “adalet” alt boyutu ile arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek Algısı, Sosyal Kaytarma

ABSTRACT**OPINIONS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS ON THEIR LEVEL OF
PERCEIVED ORGANISATIONAL SUPPORT AND SOCIAL LOAFING
BEHAVIOUR**

ÇAKIR, Sema

Master's Thesis

Department of Educational Sciences

Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

November – 2017, xv + 141 pages

The aim of this study is to determine the opinions of secondary school teachers on their level of perceived organisational support and social behaviour. In accordance with this purpose, it has been found out if teachers' personality traits have an effect on their level of perceived organisational support and social loafing behaviour, and the relationship between perceived organisational support and social loafing behaviour has been given. This study was carried out using relational screening model. The research population consists of 856 teachers working in 18 secondary schools in the center of Bolu. The complete research population was aimed to be reached and 428 of the returned 432 questionnaires were evaluated. The research data was collected using teachers' answers to the personal information form, perceived organisational support scale, and social loafing scale, and the data was analyzed using descriptive statistics. The data was analyzed through mean, standart deviation, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis, and Spearman rho correlation, using SPSS software.

According to the results, opinions of teachers on their perceived organisational support are moderate. After the scores related to the sub-dimensions of the

organisational support scale were investigated, within the “administrative support” and “justice” sub-dimensions, it was found out that “I agree.” choice was the highest score while the lowest score was in the “educational support” sub-dimension. On the other hand, opinions of teachers on social loafing behaviour were given as low.

The research participating teachers’ thoughts about social loafing behaviour, perceived organizational support and the sub-dimension of organizational support have observed due to independent variables; meanwhile social loafing behaviour doesn’t reveal a significant difference due to gender, educational background and ranking variables, but variables like worked school type and worked time in school reveal a significant one. It has been found that the scale of perceived organizational support doesn’t reveal a significant difference for gender and occupational rank variables in total; but educational background, school type and worked time in school variables reveal a significant difference. While “Pedagogical support”, the sub-dimension of perceived organizational support, doesn’t show a significant difference for gender, educational background and worked time in school; it shows a significant difference for worked school type and occupational rank. While “Executive support”, the sub-dimension of perceived organizational support, doesn’t show a significant difference for gender; it shows a significant difference for educational background and worked time in school, worked school type and occupational rank. While the teacher’s thoughts about “Justice”, the sub-dimension of perceived organizational support, no significant difference for gender and occupational rank; it shows a significant difference for educational background, worked school type and worked time in school. It has been found a meaningful relation as negative way, low degree and statistical between teachers’ thoughts about organizational support degrees and social loafing behaviour degrees that they understand. Also, it has been seen that Social loafing behaviour has a positive way and medium-level relation with “pedagogical support”, sub-dimension of perceived organizational support scale; a negative way and low level relation with “executive support” sub-dimension; and a negative way, middle-level and statistical relation with “justice” sub-dimension.

Key words: Perceived Organisational Support, Social Loafing

I. BÖLÜM

1. Giriş

1.1. Problem Durumu

Toplumsal bir yapıya sahip olan örgütler, amaçlarını gerçekleştirme sürecinde sosyal bir varlık olan insana ihtiyaç duymaktadır. Diğer yandan insan da yaşamını sürdürme, amaçlarını ve kendini gerçekleştirme, var olma çabası gibi sebeplerle örgütlere ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda örgütler ve insanlar birbirlerini tamamlamakta ve ortak hedefler doğrultusunda hareket etme çabası içerisine girmektedirler. Örgütün içerisinde var olma ihtiyacında olan insan, çalışan olarak adlandırılmakta ve bu var olma ihtiyacı bireyin, örgüt amaçlarını gerçekleştirme çabasına girmesine neden olmaktadır. Örgütler amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda nasıl ki çalışanlarından bağlılık içinde verimli çalışma gibi olumlu davranışlar bekliyorsa, çalışanlarda örgütlerinden kendilerine destek sağlanmasını beklemektedir (Turunç Çelik, 2010, 185-186). Örgüt ve çalışanın karşılıklı olarak ortaya koydukları bu tutum ve davranışlar Blau'nın (1964) örgütsel destek kavramı için kullandığı “iyiliğe iyilikle karşılık verilir” sözünü desteklemektedir. Örgütün çalışanlarının çabalarının farkında olması, onların katkılarına ve mutluluğuna değer vermesi ve çalışanlarını etkileyen her türlü faaliyeti gönüllü olarak gerçekleştirmesinin çalışan tarafından algılanma düzeyi örgütsel destek kavramı ile ifade edilmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986, 500). Bu kavramla aynı zamanda çalışanın örgüte yönelik oluşturduğu tutumunun ve bağlılığının algılanma durumu ortaya konulmaktadır (Phelps, 2006). Çalışanın örgüte dair oluşturduğu bu bağlılık durumu aslında örgüte duyulan güvenin bir göstergesi olmakla birlikte çalışanın örgütte devam etmelerini sağlayan örgütsel destek algısının önemini ifade etmektedir (Shaffer, Harrison, Gilley ve Luk, 2001). Böylece çalışanlar geliştirdikleri destek algısı ile örgütün gücünü arkalarında hissedebilmektedirler (Özdevecioğlu, 2003, 113-116). Buradan hareketle çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin, örgüte karşı

sergileyecekleri davranışları doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyeceği söylenebilir. Bu bağlamda, yüksek düzeyde örgütsel destek algısı geliştiren çalışanların, örgütün amaç, değer ve hedeflerine ulaşmasında daha üstün gayret göstereceğini söylemek mümkündür. Bu durum, örgütlerin etkin bir şekilde çalışabilmesi için motivasyonları yüksek, psikolojik durumları olumlu, verimliliği üretken çalışanlara sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü örgüt içerisinde herhangi bir çalışanın işten kaytarma veya ayrılma eğiliminde bulunması, örgütün etkin ve verimli olması noktasında kayıplar yaşamasına neden olmaktadır (Çakar, 2009).

Örgütsel destek algısı eğitim kurumları açısından ayrı önem taşımaktadır. Öyle ki eğitim örgütü olan okulların belki de en önem arz eden özelliği üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdan gelen ve topluma giden insan oluşudur (Bursalıoğlu, 2003). Bu gerekçe geleceğe yön verecek gençlerin yetişmesinde okul örgütünün önemi ön plana çıkarmaktadır. Okulların ortak hedeflere ulaşmadaki en belirgin temel yapı taşlarını şüphesiz ki okul yönetiminin ve öğretmenlerin tutumları meydana getirmektedir. Olumlu veya olumsuz karşılıklı oluşan bu tutumlar örgütsel destek kavramının önemini ortaya koymaktadır.

Eğitim örgütlerinin en önemli girdilerinden olan öğretmenler, okulun amaç ve hedefleri doğrultusunda bilgi ve becerilerini kullanan bireylerden meydana gelmektedir (Eroğlu, 1998). Okul çalışanı olarak öğretmenlerin, pozitif yönde örgütsel destek algısına sahip olmaları, okula karşı sergilenen olumsuz tutum ve davranışların azalmasını (Gül, 2010) ve okula olan bağlılıklarının artmasını sağlayacaktır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okula dair duygu, düşünce ve algıları benzer şekilde öğrencilerin okula karşı olumlu veya olumsuz tutum geliştirmelerine neden olabilmektedir (Çobanoğlu, 2008). Bu açıdan, öğretmenlerini destekleyen okullarda hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin daha başarılı olacağı söylenebilir (Gül, 2010). Bireyler örgütlerin kendilerine destek olduğunu hissettiği sürece başarılı olabileceklerdir. Bu bakımdan örgütlerde etkinlik ve verimliliğin artırılmasında örgütsel desteğin önemli bir etmen olduğu söylenebilir.

Okullar kollektif yapıda çalışan eğitim örgütleri olması nedeniyle iletişim ve işbirliği kavramları olmazsa olmazlardandır. Her örgüt gibi okulların da başarılı bir şekilde hedefine ulaşma amacı vardır. Bu amaç doğrultusunda hem okul yönetimine hem öğretmenlere hem de öğrencilere düşen bir takım sorumluluklar bulunmaktadır ve birbirleriyle ilişkilidir. Nasıl ki öğrencilerin mutluluğu, performansı ve başarısı öğretmenlerine bağlı ise öğretmenlerinde mutlu, verimli ve etkili çalışma ortamına sahip olmaları okul yönetimine bağlıdır. Zincirleme devam eden ve birbirine kenetli olan bu ilişki; ancak karşılıklı iletişim, işbirliği, sorumluluk, saygı ve birbirine destek olma davranışları ile yürütülebilir. Örgüt temsilcisi olan okul yöneticisinin öğretmenlerini desteklemesi, öğretmenlerin işlerini bağlılıkla severek yapmasını, görev alma konusunda gönüllü olmasını, görevini aksatmadan ve suiistimal etmeden daha verimli çalışmasını sağlayacaktır ki bu durum örgüt başarısı üzerinde etkili olacaktır (Argon, 2014). Ayrıca okulların grup halinde çalışma zorunluluğunun olduğu örgütler olduğunu düşündüğümüzde, başarılı ve mutlu bir öğrenci kitlesinin geleceğe ışık tutması için hem yönetimin hem de öğretmenlerin birbirleriyle uyumlu bir şekilde çalışmaları gerektiğini söylemek mümkündür. Buna karşın işbirliğinin ve uyumun öne çıktığı okullarda, grup çalışmaları her zaman olumlu sonuçlar vermeyebilmektedir. Örneğin bir öğretmen başka bir öğretmen arkadaşının görevini ihmal ettiğini ya da kendisinden daha az katkıda bulunduğunu hisseder ve okul yönetiminin bunu fark etmediğini veya görmezden geldiğini anlarsa zamanla kendisi de aynı davranışlarda bulunma eğilimi gösterebilmektedir. Bu noktada, grup çalışmalarının olumsuz süreçle gerçekleşmesi sonucunda sosyal kaytarma denilen davranış türü ortaya çıkmaktadır. Sosyal kaytarma davranışı, grup olarak çalışan katılımcıların bireysel olarak çalışan katılımcılara kıyasla daha az çaba göstermeleridir (Simms ve Nichols, 2014). Karau ve Williams (1997) ise kişilerin bireysel olarak ortaya koydukları motivasyon ve katkılarının, ortaklaşa gerçekleştirilen görevlerde azalma şeklinde ortaya çıkan bu davranışa sosyal kaytarma davranışı demiştir. İstenilmeyen bir durum olan sosyal kaytarma davranışı grup bağlılığı yüksek olan örgütlerde daha az görülmektedir. Hem bireysel hem de kurumsal anlamda olumsuz sonuçlanan bu davranış türü, çalışma arkadaşının sosyal kaytarma davranışı sergilediğini düşünen kişinin, iş tatminini, performansını ve örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır (Şeşen ve Kahraman, 2014). Bu bulgudan hareketle örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi, örgüt çalışanlarının

birlikte ve uyum içerisinde çalışma yeterliliğini arttırabilir, grubunun amaçlarının başarı ile gerçekleşmesini ve gerçekleştirilen görevlerde sosyal kaytarma davranışının azalmasını sağlayabileceği söylenebilir.

Bugünün örgütlerinde grup çalışmalarının yaygınlaşması göz önünde bulundurulduğunda sosyal kaytarma davranışının önemi daha da artmaktadır. Zira çalışanların ortaya koydukları çaba, istek ve kararlılık örgütsel amaç ve hedefe ulaşma noktasında oldukça önemlidir (Kafes ve Kaya, 2017). İşbirliği içinde çalışmayı gerektiren örgütler içerisinde bulunan okullar da ise bu önem daha da artmaktadır. Nitekim okul yönetiminin, öğretmenlerine gereken desteği sağlayamaması, öğretmenler arasında adalet olgusunu tam olarak oturtamaması gerek yönetimle öğretmenler arasında gerekse de öğretmenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum da çalışma ortamında bazı öğretmenlerin kaytarma davranışında bulunmalarına ve bunu algılayan diğer öğretmenlerin de sosyal kaytarma eğilimi göstermelerine neden olabilmektedir. Bu bağlamda hem örgütün çalışanlarına destek olmasının ve hem de çalışanların birbirlerini desteklemesinin sosyal kaytarma davranışının azalmasına etki edeceğini söylemek mümkündür. Belirtilen gerekçe ise örgütlerde, sosyal kaytarma davranışına neden olan etmenlerin belirlenmesi ve bunları ortadan kaldırmak için gerekli çalışmaların yapılmasını ön plana çıkarmaktadır (Doğan, Bozkurt ve Demir, 2012).

Tüm bu açıklamalar göz önüne alındığında okullarda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile sosyal kaytarma davranış düzeyi ilişkilendirilebilmekte ve bu konuda bir araştırma yapılmasının eğitim bilimleri alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca eğitim alanında örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir alan çalışmasının bulunmaması bu araştırmanın önemini arttırmaktadır. Bu doğrultuda yapılan araştırma ile resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile sosyal kaytarma davranış düzeyi arasındaki ilişkinin ortaya konması, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin, örgütsel destek ve sosyal kaytarma konusunda bilgilendirilerek gerekli önlemlerin alınması amaçlanmaktadır.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Bolu ili Merkez ilçede görev yapan ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek algı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; Bolu ili Merkez ilçede görev yapan ortaöğretim öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerinin belirlenmesi ve görüşleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca araştırmada örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma düzeylerine yönelik öğretmen görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara yanıt aranacaktır:

- 1) Bolu ili Merkez ilçede görevli ortaöğretim öğretmenlerinin;
 - a) Algılanan örgütsel destek düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?
 - b) Sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?
- 2) Öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri;
 - a) Cinsiyet,
 - b) Öğrenim durumu,
 - c) Çalıştığı okul türüne,
 - d) Okulda çalışılan süreye,
 - e) Meslekte çalışılan kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- 3) Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin, amaçlarını gerçekleştirme ve sürekliliklerini sağlama adına geleceğe hazır duruma gelmeleri gerekmektedir. Bu durum, çağın koşullarına ayak uydurmanın, yeniden yapılanmanın ve yeni yönetim anlayışlarının benimsenmesinin önemini ortaya koymaktadır. Amaçları doğrultusunda büyümek ve gelişmek isteyen örgütlerin bu hedeflere ulaşması ancak olumlu örgüt-çalışan ilişkisinin sağlanması ile gerçekleştirilebilir. Yönetimden veya çalışma ortamından kaynaklanan olumsuzluklar neticesinde meydana gelen performans düşüklüğünün ve sosyal kaytarma davranışının örgütlerin karşılaşmak istemediği bir durum olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarına sağladığı desteğin ve bu desteğin çalışanlar tarafından algılanma düzeyinin, uzun süreli, verimli ve başarılı bir örgüt yapısı oluşumunda etkili olduğu söylenebilir. Çalışanını destekleyen bir örgütte, huzurlu ve mutlu bir çalışma ortamının oluşması, çalışanların işlerine ve örgüte olan bağlılıklarını arttıracığından, çalışanın kaytarma davranışında bulunması söz konusu olmayacaktır denilebilir. Bu durum, örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında ki ilişkinin incelenmesinin önemli olduğunu düşündürmektedir. Eğitim örgütü olan okullar, toplum yapısını oluşturan insanı merkezine almakta ve yetiştirdiği nesillerle toplumları kalkındırmaktadır. Bu nedenle, örgütler içerisinde yer alan okullar ne kadar önemli bir konumda ise bu örgüt yapısının içinde yer alan öğretmenlerin de bu yapının merkezinde bulunduğu söylenebilir. Dolayısıyla okullarda örgütsel destek algısının, öğretmen performansını ve ortaya çıkabilecek olan kaytarma davranışını etkileyebileceğinden bahsetmek mümkündür.

Bu araştırmada, ortaöğretim öğretmenlerinde algılanan örgütsel destek düzeyi ile sosyal kaytarma davranış düzeyi incelenmekte ve bunlar arasındaki ilişki ortaya konmaktadır. Bu çalışma sonucunda, öğretmen-okul ilişkisi hakkında fikir sahibi olunması sağlanabilir, araştırmanın uygulandığı okullardaki öğretmenlere ve okul yönetimine dönüt verilerek hem öğretmenlerin hem de okul yönetiminin birbirleriyle olan ilişkilerini geliştirmesinde kullanılabilir. Bu kapsamda, toplumda önemli bir yere sahip olan okullarda bu ilişkinin incelenmesinin eğitim bilimleri alanında gelecekte yapılacak olan çalışmalarda yararlı olacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kullanılan ölçme araçlarını içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Bolu İli Merkez ilçedeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırma 2015-2016 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerle sınırlıdır.
3. Araştırmada elde edilen bulgular “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Sosyal Kaytarma Ölçeği” ile elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Algılanan örgütsel destek: Eğitim örgütü olan okullarda yönetimin sağladığı desteğin öğretmenler tarafından algılanma durumudur.

Sosyal kaytarma: Çalışma ortamında öğretmenlerin üzerine düşen görev ve sorumluluktan kaçarak performansını azaltma eğiliminde bulunmasıdır.

Ortaöğretim Kurumu: Bolu ili Merkez ilçede Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ortaöğretim okulları.

Öğretmen: Araştırma kapsamında yer alan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Temeller ve İlgili Literatür

Bu bölümde; algılanan örgütsel destek ve sosyal kaytarma kavramlarına ilişkin bilgilere ve konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Sosyal Kaytarma

2.1.1. Sosyal kaytarma kavramının ortaya çıkışı, tanımı ve kapsamı

Sosyal kaytarma alanında sosyo-psikolojik çalışmalar ilk defa Maximillian Ringelmann (1913) tarafında gerçekleştirilmiştir (Kravitz ve Martin, 1986). Ringelmann 1913 yılında, kişinin tek başına ip çekerken sergilediği güç ile grup içerisinde ip çekerken sergilediği gücün etkilerini inceleyen bir deney gerçekleştirmiştir. Bu deney sonucunda, bireylerin tek başına sergiledikleri gücün, grup içerisinde sergilenen ve birey başına düşen güçten daha fazla olduğu ortaya konulmuştur. Grubun büyüklüğüne bağlı olarak harcanan çaba ile oluşan zıt yönlü ilişki, “Ringelmann Etkisi” kavramı ile ifade edilmiştir (Piezon ve Ferree, 2008, 1-17). Gerçekleştirilen bu deneyin sonucuna göre kişilerin grup çalışmasında daha az performans göstermeleri sosyal kaytarma kavramını ortaya çıkarmış ve bu kavram birçok çalışmaya konu olmuştur. Kişilerin fiziksel kuvvet sergileyerek gerçekleştirdikleri davranışlarda (alkışlama, bağırma, ip çekme gibi), ortaklaşa yapılan görevlerde bireyselle göre daha az çaba gösterdiğini ortaya çıkaran araştırmalar yapan Latane, Williams ve Harkins’in (1979, 822-832) bu deneyler sonucunda daha az çaba gösterilmesini “Sosyal kaytarma” (social loafing) olarak adlandırmışlardır. Bireyselden ziyade topluluk halinde çalışırken ortaya çıkan ve verimliliği önemli derecede düşüren bu olgu yarattığı sıkıntılardan dolayı Latane ve diğerleri (1979) tarafından “toplumsal bir hastalık” olarak ifade edilmiştir.

Bu güne kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde sosyal kaytarma olgusu ile ilgili alanyazında yer alan pek çok tanım bulunmaktadır. Sosyal kaytarma kavramı, kelime anlamı olarak kişilerin tek başına iken çalışma isteklerinin grupla çalışma isteklerinden farklılaşmasıdır (Liden Wayne, Jaworski, ve Nathan, 2004: 285). Bunun yanı sıra bireylerin grup içerisinde birlikte çalışırken işe yönelik motivasyonlarında ve çaba gösterme davranışlarında azalma meydana gelmesi de sosyal kaytarma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Hoigaard, Fuglestad, Peters, Cuyper, Backer, ve Boen, 2010, 408). Ayrıca kişilerin kalabalık gruplarda çalışırken katkılarının örgüt çıktılarını etkilemeyeceğini düşünmeleri ve bu nedenle kendilerini saklama çabasına girmeleri de sosyal kaytarma davranışı olarak ifade edilmektedir (Weiten, 2013, 548; Kassin, Fein, ve Markus, 2013, 306). Diğer bir ifadeyle, kişilerin grupla çalışırken, tek başına çalışma durumuna göre daha az üretken olma eğilimi de sosyal kaytarma davranışı olarak tanımlanmıştır (Harcum ve Badura, 1990, 629). Orbel ve Dawes (1981) ise sosyal kaytarmayı, bireylerin bazıları grupta çaba sarf ederken bazılarının ise çaba sarf etmeden sonuca ortak olmalarından duyulan korku olarak ifade etmişlerdir. Smith, Kerr, Markus, ve Stasson (2001) ile Orbel ve Dawes (1981) gibi sosyal kaytarma davranışında bulunan bireyi, diğerlerinin yaptığı çalışmalardan faydalanan olarak tanımlamışlardır.

Pabico, Hermocilla, Galang, ve De Sagun, (2008), kaytarma davranışında bulunan topluluklarda, kişilerin bedavacı (free rider) ve safdil (sucker) şeklinde iki farklı davranış sergilediklerini ortaya atmaktadırlar. Grup içerisinde bedavacı role bürünen bireyler üzerlerine düşen sorumlulukları yapmak için çaba göstermeyen; ancak çaba gösteren diğer grup arkadaşlarıyla aynı ödölü alan kişiler olarak ifade edilmiştir. Safdil role bürünen grup bireyleri ise bedavacı role bürünen bireylerin yarım bıraktığı görevi tamamlayarak daha fazla emek veren kişiler olarak tanımlanmıştır (Pabico ve diğerleri, 2008).

Hart, Karau, Stasson ve Kerr (2004) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, başarı motivasyonu yüksek olan işgörenlerin birlikte görev yaptıkları arkadaşlarının performansları ne olursa olsun bireysel çabasını fazlasıyla ortaya koyduğunu ve sosyal kaytarma davranışında bulunmadıklarını; ancak düşük düzeyde başarı motivasyonuna

sahip işgörenlerin ise çalışma arkadaşlarının varlığına ve performansına olan dayanağından dolayı sosyal kaytarma davranışında bulunduklarını ortaya koymuşlardır. Kollektif yürütülen çalışmalarda kendilerini üstün ve benzersiz gören işgörenlerin daha fazla sosyal kaytarma davranışında bulundukları ise bir başka araştırma sonucudur (Charbonnier, Huguet, Brauer ve Monteil, 1998). Karau ve Williams (1995) ise işgörenlerin ortaklaşa gerçekleştirilen görevlerde, çabalarının kendilerine özgü olduğunu düşündüklerinde ve örgüt için önem arz eden çalışmalarda daha fazla bireysel performans gösterdiklerini ve bunun sonucu olarak da sosyal kaytarma davranışında bulunmadıklarını; ancak gösterilen gayretin önemsiz olduğunu düşündüklerinde sosyal kaytarma davranışında bulunduklarını ortaya koymuşlardır.

Latane vd. (1979), sosyal kaytarma davranışının sebebi olarak üç açıklama öne sürmüştür.

1. Bireyler, grup üyelerinin kendileri kadar çaba sarf etmediği düşüncesine sahip ise çabaları eşitlemek adına kendileri de çabalarını azaltma davranışa girebilirler. Ayrıca kişiler, grup arkadaşlarına karşı güvensizlik duyuyorsa veya işi yapabilecek yeteneğe sahip olmadığını düşünüyorsa affetme eğiliminden dolayı da sosyal kaytarma davranışına yönelebilirler.
2. Grup içinde birçok kişinin görev üzerinde çalışıyor olması nedeniyle bireyler, verilen görevleri gerçekleştirirken kendilerine kapasitelerinin altında amaç belirleyerek daha az çaba ile işi başarabileceklerini düşünebilirler.
3. Bireyler grup büyüklüğüne bağlı olarak kalabalıkta kaybolacaklarını ve çalışma sonucunda adil pay alamayacaklarını düşünebilir, bu nedenle de kalabalıkta saklanarak bireysel çabalarını azaltabilirler.

Bu sebepler bireylerin kendilerini gösterebilmeleri için grup içinde değil bireysel olarak çalışmalarının önemine dikkat çekerken bu çalışmalar aynı zamanda grup çalışmalarının iyi olmadığına da vurgu yapmaktadır.

Sosyal kaytarmanın bu sebepleri üzerine gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda ortaya atılan teoriler ve sosyal kaytarmayı etkileyen faktörler aşağıda ele alınmıştır.

2.1.2. Sosyal kaytarmayı açıklayan teoriler

2.1.2.1. Sosyal etki teorisi

Latane 1981’de ortaya attığı sosyal etki (social impact) teorisini; bir kişinin başkaları ile ilgili gerçek ya da hissettiği duyguların veya davranışlarının sonucunda, psikolojisinde, kendine ait duygularında, güdülerinde, duygulanımlarında, bilişsel düzeyinde, inançlarında ve davranışlarında büyük ölçüde farklılıklar oluşması olarak tanımlamıştır (Karau ve Williams, 1993:681-706). Bu teori, sosyal kaytarma davranışını; bireyin kendini ya grup içinde bastırılmış hissetmesi ya da kendini gruptan ayırık hissetmesi şeklinde iki boyutta açıklamaktadır (Özek, 2014). İlk boyut sosyal etkinin hedefleri ve kaynakları büyük olduğunda, bireyler gruba yaptıkları katkıyı az ve önemsiz görmektedirler ve bu durum motivasyonun azalmasıyla bireyin grup içinde kendisini bastırmasına neden olmaktadır (Kidwell ve Bennett, 1993). İkinci boyut ise sosyal etkinin hedeflerinin ve kaynaklarının yakınlığı ile çevresel koşullara dayanmaktadır. Bireyler grup içerisinde izole olduklarında grup faaliyetlerine katılımları ve katkıları azalmaktadır (Kidwell ve Bennett, 1993).

Sosyal etki teorisi bağlamında, Latane (1981) üç teori öne sürmektedir. İlk teoriye göre, eğer birey sosyal etkinin hedefi ise gruptaki kişi sayısının artması bireyde oluşan etkiye göre sosyal baskıyı fazlalaştırmaktadır. İkinci teoriye göre, kişinin grup içerisindeki girdileri fark edilmiyor ise birey daha az çalışma eğiliminde bulunmaktadır. Üçüncü teoriye göre ise bireyin gerçekleştirdiği görev parçalara bölünüyor ve birey tarafından beklenen ödülün oranı azalıyor ise birey takım içerisinde çok fazla çalışma davranışında bulunmayacaktır.

Bu bağlamda her üç durumda da birey gerçek performansını yansıtmayacaktır. Bu durum örgütlerde verimliliğin düşmesine neden olabilecektir.

2.1.2.2. Beklenti değer teorisi

Beklenti teorisi olarak adlandırılan Vroom'un (1964) güdülenme modeli bireyin kendisine sunulan seçeneklerden amacına ulaşmasını sağlayacak en iyi seçimi yapacağını varsaymaktadır. Yani, bireyler alternatifler arasından davranışların sonuçlarını da değerlendirerek beklentilerine göre seçim yaparlar (Baysal ve Tekarslan, 162). Beklenti-değer (expectancy-value) teorisi beklenti, araçsallık ve değer olmak üzere üç faktörden meydana gelmektedir (Karau ve Williams, 1993). Beklenti faktörü, çaba göstermenin daha iyi performansla sonuçlanacağını ifade etmektedir. Araçsallık faktörü, gösterilen performansın çıktıyı belirlemedeki etkisini ortaya koymaktadır. Değer faktörü ise, bireyin göstermiş olduğu performansın sonucunda elde edeceği çıktıları bireyin ne kadar değerli ve önemli gördüğünü ifade etmektedir (Sheppard ve Taylor, 1999).

Birey tek başına çalıştığında elde ettiği sonuçtan tek başına sorumlu olduğu gibi ödülleri de paylaşmak zorunda kalmaz. Bu durum da birey daha fazla beklenti oluşturur. Ancak grup çalışmalarında performansı, bireysel çabanın dışında da etkenler etkilediğinden elde edilen sonuçta grup üyeleri tarafından paylaşılmaktadır. Bu durumda bireyin beklentisi grup mu tekil mi çalışacağına etki etmektedir.

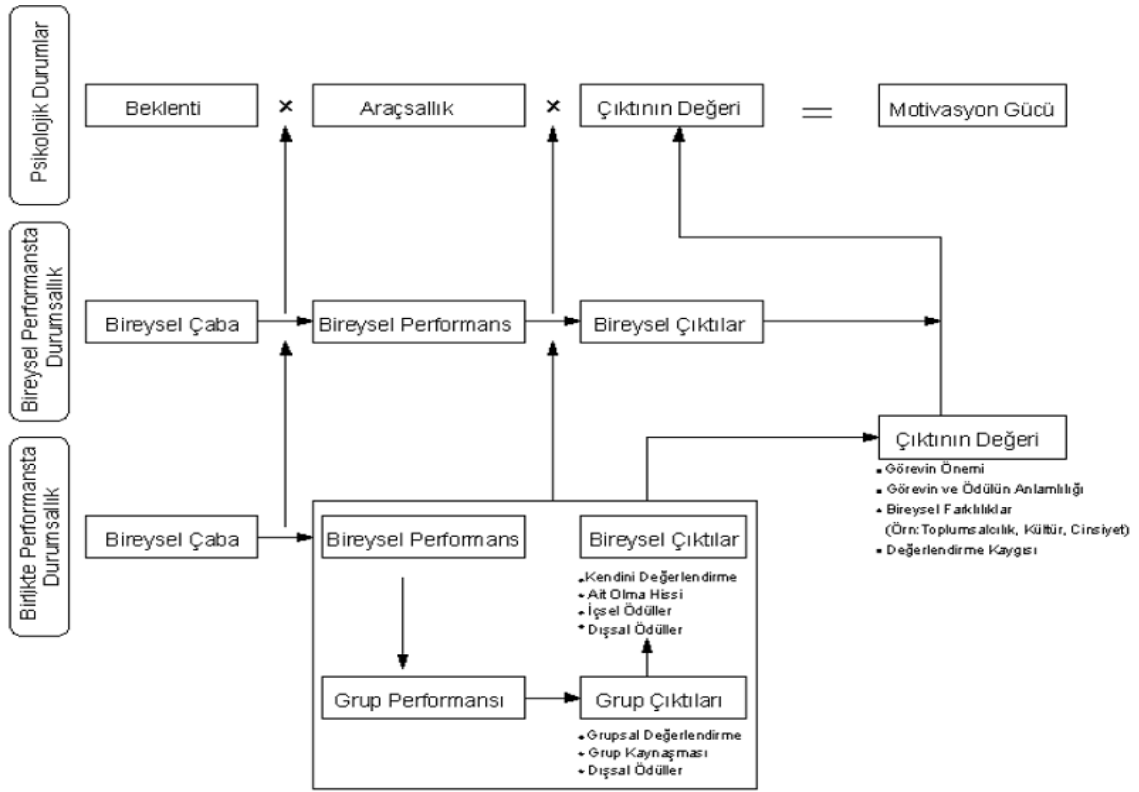
2.1.2.3. Ortaklaşa çaba modeli

Ortaklaşa çaba modeli (Collective Effort Model), Karau ve Williams (1993) tarafından sosyal kaytarma kavramını daha iyi açıklayabilmek için geliştirilmiş bir modeldir. Bireysel düzeydeki beklenti-değer teorisinin varsayımları genişletilerek grupsal düzeye uyarlanmış olan bu model ile Karau ve Williams (1993) tarafından ortaklaşa yapılan işlerde araçsallığın üç faktörden kaynaklandığı ileri sürülmüştür.

1. Bireysel performans ile grup performansı arasındaki algılanan ilişki
2. Grup performansı ile grup çıktıları arasındaki algılanan ilişki
3. Grup çıktılarıyla bireysel çıktılar arasındaki algılanan ilişki

Ortaklaşa çaba modeline göre, birey tek başına iken gösterdiği performansın aynısını ortaklaşa gerçekleştirilen çalışmalarda da sergileyerek gruba olumlu katkıda bulunur ise bunun neticesi olarak da grup, olumlu bu bireysel performansa karşılık vererek daha fazla çaba gösterir. Benzer şekilde, grup üyeleri ortaklaşa çaba ile yüksek düzeyde performans ortaya koyduklarında grup çıktısının üst seviyede olması muhtemeldir. Yani bireyler grubun çıktısını kendileri için değerli ve anlamlı gördüklerinde, ortaya koydukları bu çaba grup performansını olumlu etkilemektedir. Grup üyeleri, görevin sonunda oluşacak olan grubun çıktısını bireysel çıktısı olarak anlamlandırır ve yüksek performans ile çalışırlar. Eğer bu faktörlerden herhangi biri grup üyeleri için anlamsız ve değersiz görülürse, grubun performansının bundan olumsuz etkilenmesi nedeni ile bireyler sosyal kaytarma davranışı sergileyeceklerdir.

İş motivasyonu için eğer verilen bu ilişkilerden biri bulunmuyorsa birey çaba göstermeyi araçsal görmeyebilir ve çaba göstermeyi bırakabilir (Özek, 2014). Ortak gerçekleştirilen görevlerde kişinin motivasyonu, takımın performansından ve takımın çıktılarının üyeler arasındaki paylaşımından etkilenmektedir (Karau ve Williams, 1993). Bu model; kişilerin grup çalışmalarında bireysele göre daha az çaba göstererek iş sonucuna katkılarının daha az olduğunu, bu nedenden dolayı da ortaklaşa yapılan çalışmaların sosyal kaytarma davranışına daha yatkın olduğunu ortaya atmaktadır. Ayrıca bu modele göre, kişiler çalışmanın çıktılarının değerli ve önemli olduğunu düşündüğünde ortaklaşa gerçekleştirilen çalışmalarda daha fazla çaba göstermektedirler. Yani çabalarını araçsal olarak gören bireyler, grup içerisindeki performanslarının değerlendirileceğini düşündüğünde sosyal kaytarma davranışında bulunma eğilimleri azalmaktadır (Özek, 2014).



Şekil 2.1. Ortaklaşa çaba modeli

Kaynak: Burcu Ilgın, 2010. *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Ve Sosyal Kaytarma İle İlişkinde, Duygusal Zekâ Ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü*. Basılmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 117.

2.1.2.4. Sosyal etkileşim (mübadele) teorisi

Sosyal etkileşim teorisi (social exchange theory), Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur. Adalet algılamaları ile bireysel davranışlar arasında bu teorinin aracı rolü olduğu ifade edilmiştir. Sosyal etkileşim teorisine göre, kişiler grup içerisinde yüksek düzeyde bir ilişkiye sahip ise daha iyi performansla bulunmak için daha fazla çaba harcamaktalar. Bireyler göstermiş oldukları bu performansın sonucunda ödüllendirilmeseler bile grup arkadaşlarının faydalanmasını sağlayacak şekilde davranış göstermektedirler (Masterson ve diğerleri, 2000). Bireyler arasında gerçekleşen yüksek düzeydeki bu olumlu ilişki, kişiler arasında güven ve saygının gelişmesini beraberinde getirmekte ve

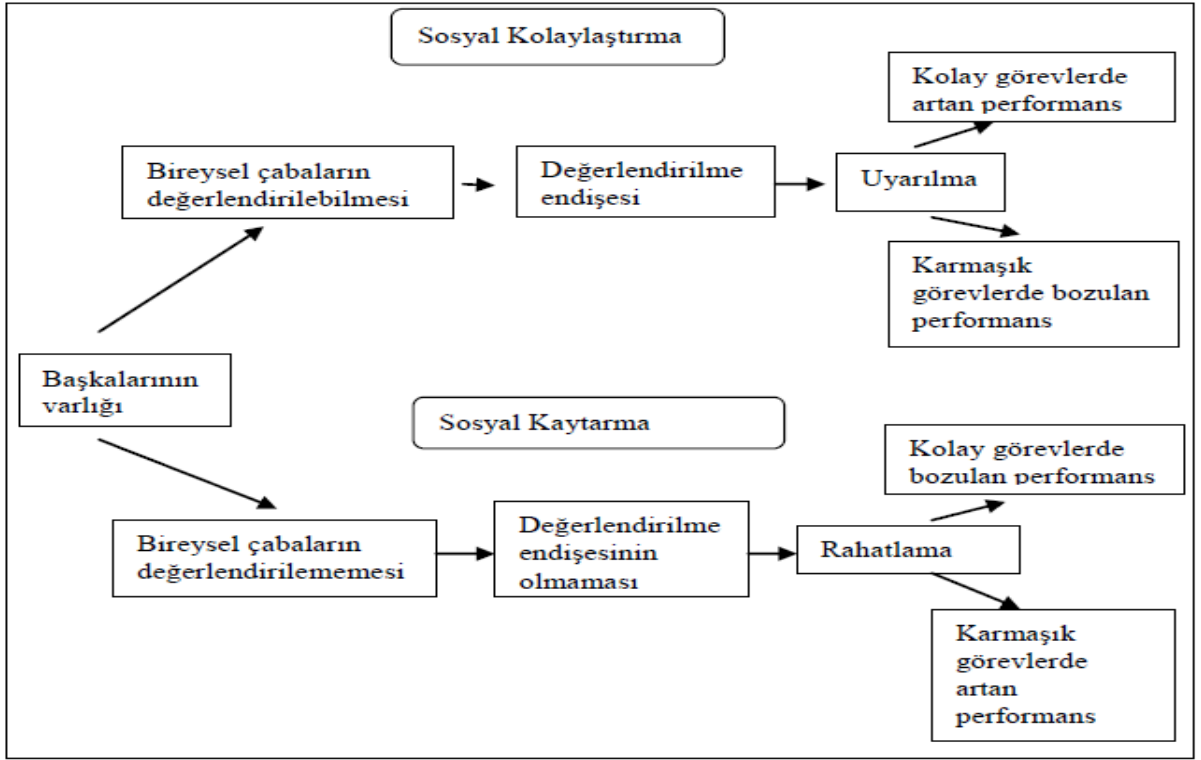
grup içerisinde bireyleri birbirlerinin faydasına olacak şekilde daha iyi performansta bulunmasına teşvik etmektedir (Özek, 2014).

Grup etkileşimi ve dinamiği kuvvetli olduğunda bireyler, grubu benimseyerek daha iyi ilişkiler kurarlar ve çalışma arkadaşlarına karşı adalet algısı geliştirirler. Bu algı sayesinde gruba karşı mahcubiyet yaşamak istemeyen bireyler daha yüksek performans sergileyerek faydalı olmaya çalışırlar.

2.1.3. Sosyal kaytarma teorisi ile çelişen teoriler

2.1.3.1. Sosyal kolaylaştırma teorisi

Sosyal kolaylaştırma teorisi (social facilitation theory) ile ilgili ilk çalışma Tripplet (1898) tarafından yapılmıştır. Tripplet 1898 yılında yapmış olduğu çalışmasında, bisiklet yarışçılarının bireysel olarak sergiledikleri performans ile grup içerisinde sergiledikleri performansı karşılaştırmış ve araştırma sonucunda, bisiklet yarışçılarının grup halinde yarışırken sergiledikleri performansın, bireysel olarak ortaya koydukları performanstan daha fazla olduğunu tespit etmiştir. İfade edilen bu sonucun oluşmasında etkili olan sebep sosyal kolaylaştırma kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin basit görevlerde veya uzmanlaştıkları alanlarda, görevi gerçekleştirirken ortamda başkalarının bulunması (izleyici etkisi) veya grupla birlikte çalıştıklarında (birlikte hareket etme etkisi) performanslarında artış göstermeleri eğilimi sosyal kolaylaştırma olarak ifade edilmektedir (İlgın, 2010).



Şekil 2.2. Sosyal kolaylaştırma ve sosyal kaytarma (Elliott Aranson ve diğerleri, 1994)

Kaynak: Andrzej A. Huczynski. David A. Buchanan (2007). *Organizational Behavior*. Published by Pearson Education, (6), 349.

Birey grup içerisinde gösterdiği bireysel çabasının, fark edildiğini veya değerlendirildiğinde düşündüğünde uyarılma endişesi ile kendisine kolay gelen görevlerde performansını arttırabilir ya da kendisine zor görünen görevlerde bu performansı arkadaşları ile paylaşma eğiliminde bulunarak sosyal kolaylaştırma davranışı sergileyebilir. Ancak birey gösterdiği gayretin fark edilmediğini veya değerlendirilmediğini düşünüyor ise rahatlama duygusu ile kolay görevlerde performansını düşürebilir ya da zor görevlerde çalışma arkadaşları ile bu performansı paylaşma davranışında bulunarak sosyal kaytarma davranışı gösterebilir.

Hem sosyal kolaylaştırma hem de sosyal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasında kişilerin diğer bireylerle birlikte görevi gerçekleştirmeleri performanslarını etkilemektedir. Aynı temel noktadan ortaya çıkan bu iki kavram arasındaki fark; bireylerin bir araya gelme şekli ve işin niteliğinden kaynaklanmaktadır (Özek, 2014).

2.1.3.2. Sosyal telafi teorisi

Sosyal telafi teorisi (social compansation), Williams ve Karau (1991) tarafından gerçekleştirilen deneylerle açıklanmıştır. Bu deneylerde sosyal kaytarma ile sosyal telafi arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Williams ve Karau (1991), ortaklaşa yapılan çalışmalarda kişilerin, diğer grup üyelerinin yetersiz çalışarak daha düşük performans göstereceklerini düşünerek, bu durumu telafi etmek için daha çok performans göstermelerini sosyal telafi olarak tanımlamaktadır. Gerçekleştirilen araştırmaların sonucunda grup üyeleri, verilen görevlerde arkadaşlarının yeteneğini yetersiz görüyorsa, grup arkadaşlarına görev konusunda güvensizlik algısına sahipse ya da iş arkadaşlarının grup içerisinde düşük performans sergileyeceklerini düşünüyorlar ise bu durumu telefî etme çabasına girmişlerdir. Ayrıca yapılan çalışmaların sonucuna göre ortaklaşa çaba modelinin görüşüyle de tutarlı olarak grup üyeleri verilen görevi ya da görevin sonucunu anlamlı görmüyorlar ise düşük olan grup performansını telafi etme çabasında bulunmadıkları görülmüştür (Özek, 2014).

2.1.3.3. Değerlendirilme endişesi teorisi

Değerlendirilme endişesi teorisi (evaluation apprehension theory), Cottrell (1972) tarafından ortaya atılmıştır. Değerlendirilme endişesi teorisini Cottrell (1972), olumsuz değerlendirilme korkusu olarak tanımlamıştır. Yani birey grup içerisinde performans gösterdiğinde onaylanma ya da onaylanmama gibi bir algı ile karşılaşılıyorsa yani sosyal ödül veya ceza alıyorsa, diğer bireylerin kendilerini nasıl değerlendirdiklerine dayalı olarak uyarılmaları ayarlanabilir. Kısacası bu teoriye göre, bireyler görevi gerçekleştirirken başkaları tarafından izleniyor ise kendilerinin nasıl değerlendirileceğinin düşüncesi bireylerde performansın artmasını ya da azalmasını etkilemektedir (İlgin, 2010).

Kollektif çalışmalarda tekil performansların değerlendirilmesi söz konusu ise birey endişe duygusu ile motivasyonunu ve performansını arttırma çabasına girer; böylece sosyal kaytarma davranışında bulunma eğilimi azalır.

2.1.4. Sosyal kaytarmayı etkileyen faktörler

2.1.4.1. Görevlerin birbirine bağımlı olması

Görevlerin birbirine bağımlı olması (task interdependence), grubu oluşturan bireylerin verilen göreve ilişkin göstermiş oldukları etkileşimin derecesi olarak tanımlanmıştır (Shea ve Guzzo, 1987). Verilen görevlerin diğer grup üyelerine bağlı olarak gerçekleşmesi söz konusu olduğunda bireylerin işe karşı motivasyon durumları değişmekte ve performanslarını etkilemektedir. Eğer görevde birbirine bağımlılık yüksek düzeyde ise kişiler sarf edecekleri çabanın görülmeyeceğine inanmakta dolayısıyla performanslarını azaltmaktalar, eğer görevde birbirine bağımlı olma durumu düşük düzeyde ise kişiler gösterecekleri çabanın fark edileceğini düşündükleri için performanslarını arttırmaktadırlar (İlgin, 2010). Bu duruma bağlı olarak görevde birbirine bağımlı olma düzeyinin yüksek ya da düşük olması bireylerin kaytarma davranışında bulunabileceğinin bir göstergesi olabilir. Liden ve diğerleri (2004), gerçekleştirdikleri çalışmalar sonucunda, görevde birbirine bağımlı olma düzeyi arttıkça sosyal kaytarma davranışının da arttığını ifade etmişlerdir.

2.1.4.2. Görev görünürlüğü

Görev görünürlüğü (task visibility) kavramı; kişinin işte göstermiş olduğu bireysel çabasından yöneticisinin ne kadar farkında olduğuna dair inanma derecesi şeklinde tanımlanmıştır (Kidwell Jr. ve Bennett, 1993). Kişiler genellikle bireysel çalıştıklarında görev görünürlüğü yüksek, ancak grup halinde çalıştıklarında ise görev görünürlüğü düşük olma eğilimindedir (Özek, 2014). Yani kişiler tek başına çalıştıklarında, göstermiş oldukları çabanın düzeyi ve işin çıktısı fark edilir ve kolayca izlenebilir durumda ise görev görünürlüğü yüksek olmaktadır. Aksine bireysel olarak gerçekleştirdikleri katkılar ortaklaşa ortaya koydukları çıktılardan ayırt edilemez olduğunda, kişiler göstermiş oldukları çabalarını kanıtlayamadıklarını ve fark edilmediklerini düşündüklerinde görev görünürlüğü düşük olmaktadır (Jones, 1984, 686). Latane vd. (1979), görev görünürlüğünün düşük olmasını “kalabalıkta saklanmak” kavramıyla tanımlamışlardır. Görev görünürlüğü düşük düzeyde ise birey kalabalıkta

kaybolacağını düşünebilmekte ve kalabalıkta saklanmayı tercih edebilmektedir (Özek, 2014). Bu durumda, birey performansının ve çabasının fark edilmeyeceğini düşünerek sosyal kaytarma davranışında bulunmaktadır (İlgin, 2010). Bu durumun aksine, bireyler göstermiş olduğu çabaların, yöneticileri tarafından fark edileceğini düşünüyorsa sosyal kaytarma davranışı sergilemeyeceklerdir (George, 1992, 192).

2.1.4.3. Teşhis edilebilirlik ve değerlendirme

Williams, Harkins ve Latane (1981) grup çalışmalarında bireysel katkıların teşhis edilebilir (identifiability) olma düzeyinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirleme amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, bireylerin grupla birlikte veya grupla birlikte olduklarını düşünerek gösterdikleri performansın, bireysel gösterilen performansa kıyasla daha düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sonuç, gruptaki kişi sayısı arttıkça bireyin daha az çaba gösterdiğini ve buna bağlı olarak bireyin sosyal kaytarma davranışı göstermesinde teşhis edilebilir olma durumunun önemini ortaya koymuştur (Özek, 2014). Gerçekleştirilen bu çalışmaların yanı sıra George (1992) ilgili araştırmasında, teşhis edilebilirlik ile görevi benimsemenin sosyal kaytarma üzerindeki ilişkisini incelemiş ve çalışmanın sonucunda, kişilerin katkıları teşhis edilebilir değil ise bireyin, yaptığı işin sonuçlarının fark edilmediğini düşündüğü, kendini önemsiz hissetme duygusunun arttığı ve bunlara ek olarak motivasyonunun eksik kaldığı ortaya konmuştur.

Karau ve Williams (1993) gerçekleştirdikleri araştırmada, bireysel ve ortaklaşa yapılan görevlerde değerlendirme potansiyeli sabit bırakıldığında, sosyal kaytarma davranışının kaybolduğunu gözlemlemişler ve bu sonuca bağlı olarak bireyin kendini değerlendirmesini ve biri tarafından değerlendirilmesini (evaluation) sosyal kaytarma davranışını ortadan kaldırmak için önemli bir faktör olarak ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Harkins ve Syzmanski (1989) de grup çalışmalarında, bireylerin birbirleri ve bireylerin kendileri tarafından değerlendirilmemesini sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkmasında etkisi olan muhtemel değerlendirme kaynakları olarak belirtmişlerdir.

Bireylerin göstermiş oldukları çabalarının ve performanslarının yöneticileri tarafından fark edildiğine veya fark edilmediğine inanma durumu görev görünürlüğünün yüksek ya da düşük olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu duruma bağlı olarak birey katkılarının değerlendirildiğine inanıyorsa ödüllendirileceğini ya da katkılarının değerlendirilmediği kanısına varıyorsa kaytarma davranışının cezalandırılmayacağı düşüncesine sahip olabilir (İlgin, 2010). Harkins ve Jackson (1985) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya göre ise sosyal kaytarma davranışını yok etmek için en önemli etken bireylerin katkılarının teşhis edilebilirliği değil, bireylerin değerlendirilme olasılığı olarak ifade edilmiş ve değerlendirme potansiyeli arttırıldığında, sosyal kaytarma davranışının azaldığı veya yok olduğu ifade edilmiştir (Harkins ve Szymanski, 1989).

2.1.4.4. Göreve bağlanma ve grup kaynaşması

Göreve bağlılık, grup üyelerinin grup hedeflerine ulaşmak amacıyla görevi paylaşımları ve bir bütün olarak uyum içinde beraber çalışmaları olarak tanımlanmıştır (Shiue, Chiu ve Chang, 2010). Göreve bağlanma ile ilgili yapılan başka bir tanımda, içten gelen bağlanmanın, verilen görevi gerçekleştirmek için kişinin hem görevi hem de bireysel katkısını anlamlı ve önemli bulma derecesini ifade etmektedir (George, 1992). Grup üyeleri için görevin önemi ve anlamlılığı yüksek düzeyde olduğunda sosyal kaytarma davranışı azalarak ortadan kalkmaktadır; ancak üyeler bireysel görevlerini grup çalışması için anlamlı ve önemli görmezlerse fazladan çaba göstermeyeceklerdir (Karau ve Williams, 1993). Dick, Tissington ve Hertel (2009), gerçekleştirdikleri çalışmada grup üyelerinin kendilerini grupla özdeşleştirdiğinde grup performansının artacağını ve sosyal kaytarma davranışının düzeltilerek giderilebileceğini ifade etmişlerdir. Bu çalışma sonucuna paralel olarak Brickner, Harkins ve Ostrom (1986) da yapmış oldukları laboratuvar çalışmaları sonucunda yüksek düzeyde göreve bağlanmanın sosyal kaytarma davranışını azaltarak ortadan kalkabileceğini ortaya koymuşlardır.

Eğer grup üyeleri kendilerini gruba bağlı hissetmiyor ve birbirlerinden hoşlanmıyor ise sosyal kaytarma davranışına daha yatkın olabilirler (Özek, 2014). Aksine grup içerisinde “biz” kavramı yerleşmiş ise kişiler grup arkadaşlarını hüsrana uğratmamak için sosyal kaytarma eğiliminde bulunmayacaklardır (İlgın, 2010). Sonuç olarak, grup üyelerinde hem göreve hem de birbirlerine karşı içten bağlanma yüksek ise görevin görünürlüğü düşük olsa bile bireyler katkılarının grup başarısı için önemli olduğunu düşünerek sosyal kaytarmada bulunmayacaklardır (George, 1992).

2.1.4.5. Grup büyüklüğü

Karau ve Williams (1993) gruptaki kişi sayısı arttığında, bireylerin işin sonucuna dair katkılarının olmadığını bu yüzden de ister istemez daha az çaba gösterme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. Gruplardaki kişi sayısı arttıkça birey kendisine düşen görevin azaldığını, görevin tamamlanması için başkalarının da var olduğunu düşünmekte ve grup içerisinde fark edilmeyeceği düşüncesi ile gerekli çabayı göstermemektedir (Özek, 2014). Sweeney (1973) yaptığı araştırmada, bireylerin kalabalık gruplarda çabalarını gereksiz görmeleri nedeniyle, kişi sayısı az olan gruplara kıyasla kişi sayısı fazla olan gruplarda daha az bireysel çaba gösterdiklerini ortaya koymuştur. Bu durum da ister istemez verimliliğin düşmesine neden olmuştur. Benzer şekilde Liden vd. (2004) de çalışmalarında grup büyüklüğünün gerek geribildirim noktasında gerekse de destek noktasında sosyal kaytarma davranışına yönelttiğini ifade etmişlerdir.

2.1.4.6. İş arkadaşının kaydardığı algısı

İş arkadaşlarının kaydardığı algısı, Comer (1995) tarafından yapılan alan çalışmasında, bireyin, bir ya da daha fazla grup arkadaşının çalışmaya kendisinden daha az çaba göstererek sosyal kaytarma yaptığına ilişkin algılama derecesi olarak tanımlanmıştır. Sosyal mübadele teorisine göre, grup içinde üyeler arasındaki ilişkilerde, iş arkadaşlarının kaydardığını düşünen bireyler, bu davranışına karşılık

kendileri de sosyal kaytarma davranışı sergileme eğilimine girmektedir (Şeşen ve Kahraman, 2014). Liden vd. (2004), yapılan çalışmalar neticesinde bireylerin, grup arkadaşlarının davranışlarını sosyal karşılaştırma etkisiyle gözlemlediğini ve bu gözlemlerin sonucuna göre davranışlarını şekillendirebileceğini belirtmişlerdir. Özek (2014) ilgili alan çalışmasında, bireylerin, bazı iş arkadaşlarının kaydardığını hissettiklerinde, eşitsizlik ve performansın teşhis edilememesinin etkisiyle grup içinde daha az çaba göstererek sosyal kaytarma davranışına yönelebileceğini ifade etmiştir. Sonuç olarak, grup üyelerinin birbirleri ile kaynaşmasının ve işbirliği içerisinde verimli çalışmasının grubun etkililiğini artırarak kaytarma davranışını azaltacağı söylenebilir.

2.1.5. Okullarda sosyal kaytarma

Eğitim örgütlerinin temel yapı taşlarından olan okullarda, sosyal etkileşim ve grup çalışmaları fazlasıyla yer almaktadır. Bu nedenle okullarda gerçekleştirilen grup çalışmaları sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkmasında ciddi sorun oluşturabilir. Toplumun beynini oluşturan okullarda kurulan komisyonlar, ekipler ve zümreler beklentilere karşılık verecek şekilde ortaklaşa çaba ve etkileşim içerisinde hareket etmek durumundadırlar. Aksi takdirde çalışanlarda, sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkması ihtimali gerçekleştirilen çalışmaların verimliliğini etkileyebileceği gibi örgütün hedeflerine ulaşmasını da mümkün kılmayacaktır. Bu sebepten dolayı okullarda sosyal kaytarma davranışını etkileyen faktörlerin farkına varılarak belirlenmesi sağlanmalıdır. Bu bağlamda okul yöneticilerine büyük sorumluluk ve görevler düşmektedir. Eğitim örgütlerindeki yöneticiler, sadece işin teknik yanını değil aynı zamanda nasıl birliktelik içinde çalışabileceğini bilmelidirler (Şişman ve Turan, 2004). Bu yönde yöneticiler; öğretmenlerinin mesleki gelişimlerinde, eğitim-öğretim faaliyetlerinin düzenlenmesinde, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesinde ve herkese eşit mesafede davranarak adaletli bir çalışma ortamının oluşturulmasında destekleyici rol oynamalıdırlar. Böylece olumlu bir çalışma ortamının oluşturulması sayesinde öğretmenlerin birbirlerine olan bağlılığı ve güveni artacak, grup çalışmalarında bireysel performanslarını en iyi şekilde göstererek sosyal kaytarma davranışında bulunma eğilimleri azalacaktır.

2.2. Algılanan Örgütsel Destek

2.2.1. Örgütsel destek

Örgütlerin devamlılığı için işbölümlerinin ve iş tanımlarının yapılması gerekliliği organizasyon şemalarını oluşturmuştur. Bu şematik yapı örgütlerde ast üst ilişkilerinin oluşmasını zorunlu kılmıştır. Bu hiyerarşik yapılanma yatay düzeyde çalışanların birbirine destek ve yardımcı olmasını ön plana çıkarırken dikey düzeyde ise destekleme, onaylama, farkındalık durumları göz önüne alınmaktadır. Polat ve Aktop (2010) yapmış oldukları çalışmada, işgörenlerin örgüte katkılarının yönetim tarafından farkında olunmasını ve çalışanların refahına önem verilmesini örgütsel destek olarak tanımlamışlardır. Mayo 1945 yılında gerçekleştirmiş olduğu Hawthorne araştırmalarının sonucunda, sağlanan örgütsel desteğin çalışanların sosyal değişimlerine katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Selçuk (2003), desteğin kaynağı sadece örgüt olduğunda kişilerin algıladıkları bilgisel, duygusal ve takdirdsel yardımı örgütsel destek olarak ifade etmiştir. Örgüt sağlamış olduğu destek ile çalışanların örgüte yönelik katkılarını fark ettiğini, çalışanların mutluluğunun değerli olduğunu ve beraberlik içinde görev yapmaktan zevk aldığını ifade ederek, kişilerin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılar (Özdemir, 2010). Çalışanlar açısından bakıldığında, örgüt içinde sağlanan yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarının desteği en önemli sosyal destek mekanizmalarıdır (Derinbay, 2011). Bu bağlamda yönetici ve iş arkadaşı desteği kavramlarına bakılacak olursa, Sabuncuoğlu (2007) yapmış olduğu araştırmasında yöneticilerin, çalışanların eğitim faaliyetlerine katılmalarına ve bu faaliyetler sonucunda edindikleri bilgileri iş ortamına aktarmalarına verdikleri önem derecesini yönetici desteği olarak ifade etmiştir. Çalışanların, eğitimlerde öğrendikleri bilgi ve becerileri iş ortamında uygulamaya yönelik bireyleri isteklendirme ve uygulama esnasında yaşanabilecek olumsuzlukları anlayışla karşılama durumlarını ise çalışma arkadaşının desteği şeklinde belirtilmiştir (Sabuncuoğlu, 2007).

2.2.2. Algılanan örgütsel desteğin tanımı, gelişimi ve önemi

“Algı” kavramı duyu organlarıyla alınan bilgilerin ve uyarıların düzenlenmesi ve onlara anlam yüklenmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2010). Algılanan kavramı ise “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir ifadedir (Kalağan, 2009). Çalışanların gerek örgüte gerekse de örgüt ortamına dair farklı algılamaları bulunmaktadır. Köse (2015) çalışmasında, işgörenlerin örgüte ilişkin algılarını şu şekilde ifade etmiştir. İşgörenlerin çalışma arkadaşlarına ilişkin algıları, örgüt iklimi ve örgüt çevresine yönelik algıları, iş ve çalışma koşullarına dair algıları ve örgütün desteğine dair algılarıdır. Görüldüğü üzere örgütün, çalışanlara göstermiş olduğu tutum ve davranışlar “örgütsel desteği” oluştururken bu desteğe karşılık çalışanlarda oluşan düşünsel, duygusal tutum ve davranışlar “algılanan örgütsel desteği” oluşturmaktadır (Nayır, 2011).

Örgütsel destek algısına ilişkin alanyazında birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları; Robbins ve Judge (2012) ilgili çalışmalarında algılanan örgütsel destek kavramını, örgütlerin, çalışanlarının katkılarına değer vererek onların iyiliğini düşünmesi ve çalışanların bu olguya inanma derecesi olarak tanımlamışlardır. Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel desteği iş görenin, örgütüne katkıda bulunması ve örgütün bu durumu değerli olarak görmesi sonucunda çalışanların bu katkılarına karşılık örgütün de onların refahıyla ilgilenmesi ve bu durumun çalışan tarafından algılanması şeklinde ifade etmektedir. Özdevecioğlu (2003) ise algılanan örgütsel desteği, çalışanların örgüt ortamında kendilerini güvende görmeleri ve örgütün varlığını her daim hissetmeleri olarak ifade etmiş ve bu bağlamda, örgütün desteğini hisseden örgüt çalışanlarının işlerine daha sıkı bağlanarak, işyerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerini belirtmiştir. Ayrıca algılanan örgütsel destek, örgütün çalışana, çalışanın da karşılık olarak örgüte gösterdiği bağlılığın toplumsal değiş-tokuş mekanizması olarak, örgütün çalışan tarafından algılanmasıdır (Akalin, 2006).

Yoshimura (2003), örgütsel desteğin algı temelli bir kavram olduğunu, örgütün verdiği desteğin çalışan tarafından hissedilme düzeyi ve düşüncesinin bu kavramı oluşturduğunu ifade etmiştir. Özellikle çalışanlara sağlanan maddi kaynaklar ve

faydalar üzerine yürütülen ilk çalışmalar 1900'lü yılların başlarında Taylor tarafından gerçekleştirilmiştir (Zagenczyk, 2001). Amerika ve Avrupa'da, 1920'li yılların başında, yönetimde insan ilişkilerini inceleyen araştırmalar artmaya başlanmış ve bu amaç doğrultusunda dernekler kurulmuştur (Derinbay, 2011). Mayo tarafından 1924-1936 yıllarında gerçekleştirilen Hawthorne araştırmaları ile insan ilişkilerinin önemi vurgulanmış ve manevi desteğin sağlanması değer kazanmaya başlamıştır. Böylelikle, Hawthorne araştırmaları 1950'den sonra Örgütsel Davranış Biliminin oluşmasını sağlayacak İnsan İlişkileri Akımını başlatmıştır (Başaran, 2004: 51-52). Mayo (1945), gerçekleştirdiği Hawthorne araştırmalarının sonuçlarına göre sosyo-duygusal örgütsel desteğin, çalışanların sosyal değişimlerine katkıda bulunduğunu ileri sürmüş ve benzer şekilde Levinson da (1965) ortaya koyduğu çalışmasında sağlanan örgütsel desteğin, çalışanların sosyal değişimleri yaşamada önemli etkisi olduğunu belirtmiştir. Örgüt ve çalışan ilişkileri daha çok 1970 ve 1980'li yıllarda iş dünyasında yaşanan gelişmelerle önem kazanmış ve çalışanın örgüte bağlılığının artırılması konusu ile ilgili çalışmalar yapılmaya başlamıştır (Zagenczyk, 2006).

Zagenczyk (2001), işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını, örgütün çalışanlarının katkılarını değerli görmesini ve onların refahlarıyla ilgilenmelerini, algılanan örgütsel desteği, evrensel inançları belirtmesi nedeniyle önemli olarak ifade etmiştir. Ayrıca çalışanın fikirlerinin dikkate alınması, çalışana gerek işle ilgili gerekse de iş dışı her konuda destek olunması örgüt çalışanlarının performanslarını arttıracığı için önem arz etmektedir. Aksine eğer çalışanların öneri ve şikâyetleri dikkate alınmaz ise çalışanlar kabul görmedikleri hissine kapılabilirler ki bunun sonucu olarak da çalışanların örgütsel destek algıları ve doğal olarak da örgütsel bağlılıkları azalabilir (Özdevecioğlu, 2003). Bu anlam yokluğu, örgüt çalışanın oluşan stres duygusu ile performansını düşürmekte ve zaman içinde işe geç kalma, mazeretsiz işe gelmeme, işi zamanında bitirmeme ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurmaktadır (Özek, 2016). Yani, algılanan örgütsel destek ne kadar yüksek düzeyde ise buna bağlı olarak bireylerin örgütsel bağlılığı da o kadar yüksek olmaktadır. Örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar böylece daha fazla sorumluluk almakta ve daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedirler (Ceylan ve Şenyüz, 2003). Sonuç olarak; çalışanın işini etkin bir şekilde yapabilmesi için örgütün gerekli yardımı

sağlamaya istekli olması örgütsel destek algısının çalışanlar tarafından ne kadar önemli görüldüğünün bir göstergesidir (Eisenberger ve Aselage, 2003).

2.2.3. Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri

2.2.3.1. Sosyal takas kuramı

Örgütte, yönetim ve işgörenler arasında karşılıklı desteği açıklamaya çalışan “Sosyal Takas Kuramı (Social Exchange Theory)” 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiştir. Blau (1964)’ya göre bu kuramın temelini karşılıklı güven, bağlılık ve destek ilişkileri oluşturmaktadır. Sosyal takas da getiriler ve kazançlar ekonomik olarak değil, taraflar arasında karşılıklı güven ve sevgi ile ifade edilmektedir (Karakurt, 2012). Örgüt içerisinde yönetim, çalışanlarını desteklemeye ve uygun iş koşullarını sunmaya başladığı zaman sosyal takas başlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 698). Bu takasa karşılık olarak da çalışanlar, örgütleri için emek harcamakta ve çaba göstermektedirler (Kalağan, 2009). Böylelikle karşılıklı kaynağın değiş-tokuşu sonucunda sosyal takas ilişkileri oluşmaktadır (Zagenczyk, 2001, 10).

Örgütler varmak istedikleri hedef doğrultusunda çalışanları ile işbirliği yapmak durumundadırlar. Örgütün, çalışanlara duyduğu güveni hissettirmesi ve onlara destekleyici çalışma ortamı sunması hedefe ulaşmanın en kritik noktasıdır. Bu kritik noktaya ulaşmayı başaran örgütlerde çalışanlar daha verimli olabilmek için performansların en üst düzeye çıkarmaya çalışırlar. Kuram, sadece kendi çıkarı ile ilgilenen kişilerin tek başlarına elde edemeyeceği başarılarla ulaşmak için çalıştığını ve takasa girdiğini, bunun bir ödül olmadığını ve kısa süre sonra da sonlanacağını savunmaktadır (Lawyer ve Thte, 1999; Blau, 1994, Akt. Miles, 2012)

2.2.3.2. Karşılıklılık normu kuramı

Karşılıklılık normu kuramı (The Norm of Reciprocity) 1960 yılında Gouldner tarafından ileri sürülmüştür. Karşılıklılık normunun var olabilmesi için en başta çalışanlar kendilerine yardımda bulunanlara yardımcı olmalı ve onlara zarar verecek bir davranışta bulunmamalıdır (Gouldner, 1960, 173). Örgüt tarafından destek ve iyi niyet gören çalışan karşılıklılık normu gereği bu iyiliğe karşı daha kaliteli iş ortaya koyma ve bağlılık gösterme noktasında kendisini zorunlu hissedecektir (Köse, 2015). Böylelikle işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi artacak ve çalışanlar örgütün amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşması için çaba göstereceklerdir (Liu, 2004). Karşılıklılık normu kuramı olumlu karşılıklılık ve olumsuz karşılıklılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olumlu karşılıklılıkta işgörenler yöneticilerinden eşit ve adil olarak algılandıkları davranışların karşılıklarını gösterme eğiliminde bulunarak daha fazla çalışma isteği içerisinde girerler (Gülbüz, 2006). Olumsuz karşılıklılıkta ise birey kendine zarar verene zarar verme isteği içerisinde olur (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014). Kısacası bireylerin kendilerine yardımda bulunanlara yardımla karşılık vermeleri varsayımı karşılıklılık normuna dayanmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

2.2.3.3. ERG kuramı

Erg yaklaşımı “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi” teorisinden yola çıkılarak geliştirilmiş ve Clayton Alderfer tarafından ortaya atılmıştır (Köse, 2015). Bu kurama göre, ilk olarak alt düzeydeki gereksinimler karşılanmalı, daha sonra üst düzeydeki gereksinimler tatmin edilmelidir (Koçel, 2007). Erg yaklaşımı; var olma, bağlanma ve gelişme şeklinde üç boyutta ifade edilmektedir (Torlak, 2008):

- Var olma Kuramı: Yiyecek, su, barınma, fiziksel güvenlik gibi bireyin hayatını sürdürmekle ilgili en alt düzeydeki gereksinimleri ifade eder.

- Bağlanma Kuramı: Bir kişinin kendisi için önemli olduğunu düşündüğü bireylerle ilişkide bulunma isteğini ifade eder ve bireyler bu ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla duygu ve düşüncelerini başka bireylerle paylaşırlar.
- Gelişme Kuramı: Bireyin kendisine veya çevresine yaratıcı ve üretici fikirler oluşturma, yeteneklerini kullanma ve yeni yetenekler geliştirme isteğini ifade etmektedir.

Erg kuramı, lider-ye değişimi ve örgütsel destek algısı arasındaki bu pozitif yönlü ilişkiyi dengelemektedir. Bu durumda örgütün sağladığı destek düzeyinin belirlenmesinde, çalışanlar üstleriyle olan iş ilişkilerini göz önünde bulundurmaktadırlar. Yani lider-ye ilişkisi yüksek kalitede değişim gösteriyorsa örgüt, çalışanın işinden memnun olmasına etki etmektedir (Liu, 2004, 23).

2.2.3.4. Lider ye değişimi kuramı

Lider ile çalışan arasındaki ilişkiyi ve etkileşimi ifade eden lider-ye değişimi kuramı, algılanan örgütsel destek kavramının kuramsal temellerinden biridir (zek, 2016). Lider ye değişimi kuramına göre yönetici, çoğunlukla ödüllerin kaynağı ya da dağıtıcısı olarak görüldüğü için; maaş artışı ve kişisel gelişim olanaklarının sağlanması gibi durumlarda yardımcı olmakta ve bir nevi rgt ayakta tutan kolon gibi görülmektedir (Scandura, Graen ve Novak, 1986). Bu kurama göre yönetici-çalışan arasında gerçekleşen pozitif etkileşim, her iki taraf arasında yapıcı iş ilişkilerinin gerçekleşmesini sağlamaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2004). Sağlanan bu pozitif ilişkilerin sonucunda, liderler, çalışanlar ve örgütler arasında; karşılıklı güven, destek, sadakat, yüksek performans, iş tatmini, motivasyon, güçlü örgütsel bağlılık ve pozitif rol algıları gerçekleşmektedir (Göksel ve Aydıntan, 2012).

Örgütlerde yönetici ve çalışan arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi, ortamda bulunan sorunların tespit edilmesi ve czm önerilerinin getirilmesi ile lider-ye arasındaki etkililik ve çalışma verimi artacaktır.

2.2.3.5. Örgütsel destek kuramı

Örgütsel destek kuramı, sosyal takas kuramına dayanmakta ve örgüt ile işgörenler arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmaktadır (Köse, 2015). Örgütsel destek kuramı, örgütün işgörenleri önemsemesi ve onların örgüte yaptığı katkılara değer vermesi olarak ifade edilmiştir (Eisenberger ve Aselage, 2003). Diğer bir ifadeyle; bu kuram, çalışanların sosyal-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve ortaya koydukları yüksek çabaların göz önüne alınarak değerlendirilmesi; örgüt için gösterilen gayretler ve ortaya konan katkılar sonucunda, çalışanların ilgilerine, katılımlarına ve mutluluklarına önem verilmesi inancıdır (Eisenberger ve diğerleri, 1986, 500). Bu bağlamda örgütsel destek kuramı, bu destek algısının nedenleri ve sonuçları ile ilgili açık ve test edilebilir varsayımlarda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Levinson'a (1965) göre, bu kuram ile algılanan örgütsel desteğin gelişiminde çalışanlar örgüte insanı karakteristik özellikler yüklemekte ve bu durum çalışanların, örgütün faaliyetlerini örgütün temsilcilerinin faaliyetleri olarak görmelerini neden olmakta yani işgörenler tarafından örgütün kişiselleştirildiği düşünülmektedir. Örgütün kişiselleştirilmesinin oluşumu ise şu şekildedir;

- Örgütün yarası, ahlakı ve maddi sorumluluğu: Örgütü temsil eden yöneticilerin çalışmalarına destek verilerek kişiselleştirme sağlanabilir.
- Örgütsel politikalar, normlar ve örgüt kültürü: Çalışanların örgüte dair davranışlarını ortaya koymak ve örgütte devamlılığını sağlamak adına gerçekleştirilir.
- Güç etkisi: Örgüt yönetiminin, çalışanlar üzerinde uyguladığı güç ile meydana gelmektedir.

Her örgütün bir kurulma amacı bulunmaktadır ve bu amaç doğrultusunda örgütler kendilerinin temsilcisi olarak görevlendirdikleri yöneticileri görürler. Çalışanlarda örgüt amaçlarını, örgüt yöneticilerinin amaçları olarak değerlendirerek örgütü kişiselleştirir. Bu bağlamda kişiselleştirmenin oluşumunu oluşturan bu üç faktör incelendiğinde; ilk olarak örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlama doğrultusunda yöneticilerin, örgüt çalışanlarına sağladığı destek ve çalışanların da yöneticilerin çalışmalarına verdiği destek görülmektedir. İkinci olarak, çalışanların

örgütte ne amaçla var olduklarının farkında olmalarını sağlama yönünde yöneticilerin, çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayarak onlara destekleyici çalışma ortamı oluşturmaları ve böylelikle işteki devamlılığını sağlaması görülmektedir. Son olarak ise güç etkisi ile yöneticiler, çalışanların performanslarına göre olumlu veya olumsuz değerlendirileceğini, yani takip edildiklerini onlara hissettirerek çalışanlarda performans artışı sağlar.

Bu bağlamda, hedeflere ulaşmak için örgütü temsil eden yöneticilerin, çalışanlarına uygun çalışma ortamları sağlaması şarttır. Örgütsel destek kuramına göre uygun çalışma ortamı sadece fiziksel değil aynı zamanda motivasyonel de olmalıdır ki çalışan kendisine duyulan güvenin, bağlılığın, birlik ve beraberliğin en önemlisi ise sağlanan desteğin farkında olmalıdır. Böylelikle örgütün beklentileri ile çalışan beklentileri karşılıklı olarak birbirini karşılamaya başlayacak ve verimliliğin artması sağlanacaktır.

2.2.4. Algılanan örgütsel desteğin özellikleri

Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda destekleyici bir örgütte bulunması gereken özellikler şu şekilde özetlenmiştir (Eisenbereger vd., 2004, 211; Özdevecioğlu, 2003,117-118).

- Çalışanların yaratıcı fikir, öneri ve eleştirilerini dikkate alarak gerektiğinde uygulamaya koymak,
- Örgüt, çalışanların mutluluğunu önemseyerek örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada yardımcı olmak,
- Çalışanların iş güvenliği sağlamak ve iş ortamında başarı gösterdiklerinde örgütte sürekli çalışacaklarına dair güvence vermek,
- Örgüt içi iletişimin, insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayarak örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını üst düzeyde tutmak,
- Örgüt ortamında çalışanları ayırt etmeden, hak yemeden, herkese adil davranmak,

- Çalışanları önemseyerek değer vermek, başarılarını takdir etmek ve onları örgütün karar süreçlerine dâhil etmek, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği arttırmaktadır.

2.2.5. Algılanan örgütsel desteğin öncülleri

Örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır.

2.2.5.1. Örgütsel adalet

Bu kavram, çalışanlara kaynak dağıtımında izlenen yolların ve örgütteki uygulamaların, çalışanlar tarafından adalet algılamasını ifade etmektedir (Greenberg, 1990, akt. Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanların örgütsel adalet algısının güçlendirilmesi örgütlerin, çalışanlarına her konuda eşit davranması, yapılan ödüllendirmelerin adil olması ve örgüt içerisinde sağlıklı bir iletişimin kurulması ile sağlanabilir (Köse, 2015). Bu bağlamda, örgütsel adalet ile örgütsel destek algısı arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ortaya konmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 708). Örgütsel adalet kavramı, araştırmalarda genellikle dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç grupta sınıflandırılmış ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Dağıtımsal adalet, miktarın algılanan adaleti ve ödüllerin bireyler arasındaki adil paylaşımı olma durumunu ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2013, 224-225). Böylelikle bir örgütte dağıtım adaletinin yüksek olması durumunda, çalışanların örgüte olan katkıları ile örgütten aldıkları ödülleri adil şekilde dağıtılmış olmaktadır. İşlemsel adalet kavramı ise karşılaşılan sonuçların ya da ürünlerin dağıtımında alınan kararlarda adaletli olmayı belirtmektedir (Beugre, 2002, 1095). Etkileşimsel adalet kavramı örgütsel adalet araştırmalarına son eklenen bir kavram olmakla beraber kişinin kendisine itibarlı, ilgili ve saygılı şekilde davranılmasına dair algıyı ifade etmektedir. Sonuç olarak çalışanlar elde ettikleri çıktılar ve bunları elde etme şekillerine bağlı olarak örgütlerini adaletli olarak algılamaktalar (Robbins ve Judge, 2013, 224-225). Bu duruma bağlı olarak, çalışanlarda memnuniyet,

bağlılık, güven, vatandaşlık duygusu oluşmakta ve örgüt içinde yüksek verimlilik, olumlu iş ortamı ve kuvvetli bir örgüt kültürü oluşmaktadır (Yılmaz ve Altinkurt, 2013).

2.2.5.2. Yönetici desteği

Çalışanlar, örgütün temsilcisi olan yöneticinin olumlu ya da olumsuz davranış ve uygulamalarını örgütün desteği şeklinde algırlar (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Yani çalışanlar çoğu zaman yöneticiyi örgüt ile özdeşleştirirler ve örgüt denilince akla ilk gelen yönetici olur, bunun nedeni ise örgütsel desteğin yönetici aracılığıyla iş görenlere sunulmasıdır (Köse, 2015). Örgütte yönetimin destekte bulunması, çalışanların daha iyi performans göstermesini ve görevlerinde birbirlerine destek olmasını sağlayarak çalışanda yönetim desteği algısının artmasını sağlar (Shanock ve Eisenberger, 2006). Sonuç olarak, örgüt içerisinde destekleyici yöneticilerin olması çalışanların, kendilerini geliştirmelerini, işlerinde daha kararlı olmalarını ve işlerine bağlanarak daha çok ilgi göstermelerini sağlar (İşcan ve Karabey, 2007, 105).

2.2.5.3. İnsan kaynakları uygulamaları

Örgütsel destek algısının belirleyicilerinden olan insan kaynakları uygulamaları; yapılan araştırmalarda örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere 2 boyutta incelenmiştir.

2.2.5.3.1. Örgütsel ödüller

Tanınma, ücret ve terfiler; ödüller için sağlanan kaynaklar, çalışanlara olumlu bir kazanç sağlamakla birlikte örgütsel destek algısına da katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 700).

2.2.5.3.2. İş koşulları

Örgütsel destek üzerinde etkisi olan faktörlerden iş koşulları; iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres, eğitim ve örgütün büyüklüğü olmak üzere beş alt boyutta ele alınmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 700).

- İş Güvenliği: Allen, Shore ve Griffeth (1999) bu kavramı çalışanların, görevlerinde devamlılığını sürdürebilmeleri için örgütlerinde güvence altında olmak istemeleri olarak ifade etmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 700). Bu bağlamda, iş güvenliği ve algılanan örgütsel destek kavramları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu söylenebilir.
- Otonomi: Çalışanın işi nasıl yapacağına kendisinin karar vermesidir (Geller, 1982). Çalışanın yüksek düzeyde otonomiye sahip olmasının örgütsel destek algısını arttırdığı da görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 700).
- Role dayalı stres: İş stresi, çalışanın çevresi ile etkileşimine bağlı olarak ortaya çıkan gerilim durumu olmakla beraber iş ortamının bireyde yarattığı baskı ile potansiyeli arasında uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkmaktadır (French ve Caplan, 1970).
- Eğitim: Örgüt, çalışanın eğitimine destek verdiğinde, çalışan örgütün kendisine değer verdiğini ve kendisi için yatırımda bulunduğunu hissetmektedir (Silbert, 2005, 8-9).
- Örgüt büyüklüğü: Büyük örgütlerde var olan politikalar ve prosedürler nedeniyle bireysel ihtiyaçların karşılanmasında esneklik payı azalmaktadır. Bu durumda büyük örgütlerde çalışan bireylerin kendilerini daha az değerli hissetmelerine ve örgütsel destek algılarının azalmasına neden olabilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.2.6. Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler

2.2.6.1. Kişisel faktörler

İlgili alanyazın incelendiğinde örgütsel destek algısını etkileyen kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi olarak belirlenmiş ve bu

özelliklerin genellikle kontrol değişkeni şeklinde kullanıldığı gözlemlenmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Yaş

Yapılan araştırmalar incelendiğinde bazılarında yaş düzeyi arttıkça algılanan örgütsel desteğin arttığı (Bhathumnavin, 2001, 257; Erkol, 2015; Hellman vd, 2006, 638-639; Özek, 2016: 77; Rhoades ve Eisenberger, 2002, 708; Selçuk, 2003, 61; Tansky ve Cohen, 2001, 293; Yoon ve Lim, 1999, 936;), bazı çalışmalarda ise yaş arttıkça örgütsel destek algısının azaldığı bulunmuş (Currie ve Dollery, 2006, 747; Derinbay, 2011, 80; Kalağan, 2009, 145; Welchans, 1995, 102; Yoshimura, 2003, 48;), hatta bazı çalışmalarda yaş ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Akın, 2008, 161; Eğriboyun, 2013, 146). Bu durum örgütsel destek algısı ile yaş değişkeni arasında net bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Cinsiyet

Cinsiyet değişkeninin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların az sayıda olduğu ve bu çalışmalarda elde edilen bulguların farklılıklar gösterdiği ortaya konmuştur. Bazı çalışmalarda örgütsel destek algısı erkek çalışanlarda daha fazla (Amason ve Allen, 1997, 956; Gül, 2010, 92; Yoon ve Lim, 1999, 936; Welchans, 1995, 135) iken bazı çalışmalarda ise bu algı kadın çalışanlarda daha fazla (Aryee, 1994, 320; Currie ve Dollery, 2006, 747; Kalağan, 2009, 135) bulunmuştur. Hatta bazı çalışmalarda ise örgütsel destek algısı ile cinsiyet arasında herhangi bir fark bulunamamıştır (Büyükgöze, 2014, 74; Derinbay, 2011, 76; Eğriboyun, 2013, 147; Fuller ve diğerleri 2006, 337; Geçer, 2015, 65; Nayır, 2011, 143; Özek, 2016, 74; Tansky ve Cohen, 2001, 293; Yokuş, 2006, 59).

Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel destek algısı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında elde edilen bulguların farklılık gösterdiği görülmektedir. Bazı araştırmalarda eğitim düzeyi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunurken (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 708; Selçuk, 2003, 62; Tansky ve Cohen 2001, 293; Yoon ve Lim, 1999, 933) bazılarında ise ters yönlü ilişki olduğu ortaya konmuştur (Akalin, 2006, 86-105). Bazı çalışmalarda ise eğitim düzeyi ile algılan örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Büyükgöze, 2014, 74; Derinbay, 2011, 78; Fuller ve diğerleri, 2006, 337; Özek, 2016, 78;).

Hizmet Süresi

Gerçekleştirilen çalışmaların bazılarında hizmet süresi ile örgütsel destek algısı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu (Kalağan, 2009, 135; Rhoades ve Eisenberger, 2002, 709; Selçuk, 2003, 62; Welchans, 1995, 129; Yoon ve Lim, 1999, 928; Zagenczyk, 2001, 79) sonucuna ulaşılmıştır. Bazılarında ise negatif yönde bir ilişki olduğu (Akalin, 2006, 106; Currie ve Dollery, 2006, 747; Fındık, 2011, 123; Fuller vd, 2006, 337; Yoshimura, 2003, 64) ortaya konmuştur. Ayrıca alanyazında hizmet süresi değişkeni ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı çalışmalar da (Büyükgöze, 2014, 75; Erkol, 2015; Geçer, 2015, 67; Gül, 2010, 95) görülmektedir.

2.2.6.2. Kişilik faktörleri

Çalışanların kişilik özellikleri; algılama biçimleri, algılama düzeyleri, kişisel beklentiler, kişilerin yorumlama şekli (Köse, 2015), sorumluluk sahibi, sistemli, azimli, başarıya yönelimli, hırslı, titiz; plansız, erteleyen, dikkati kolay dağılan ve düzensiz (Kalağan, 2009) olmak üzere alanyazında örgütsel destek algısının belirleyicileri şeklinde ifade edilmektedir. Bu özellikler örgüt içerisinde gerçekleştirilen bir işin işgörenlerde farklı algılanmasına neden olabilir. Yani bir çalışan yüksek düzeyde

örgütsel destek algısına sahipken başka bir çalışan ise düşük düzeyde örgütsel destek algısı oluşturabilir (Köse, 2015). Rhoades ve Eisenberger (2002, 708) gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmaları sonucunda çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel destek algısı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.2.7. Algılanan örgütsel desteğin sonuçları

2.2.7.1. Örgütsel bağlılık

Bireyin, örgüte dair amaç ve değerleri kabul ederek bu amaç yolunda çaba sarf etmesi ve örgütün üyesi olarak kalma arzusu örgütsel bağlılık olarak ifade edilmiştir (Derinbay, 2011). Her çalışanın örgütüne dair algısı farklı olmaktadır. Bu algının oluşmasında da yöneticilerin adil olmayan değerlendirmeleri ya da aksine yöneticinin işgörenlerine kullandığı destekleyici sözleri, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkilemektedir (Silbert, 2005, 6). Araştırmalardan elde edilen bulgulara göre birey, örgütün kendisine değer verdiğine, kendisini desteklediğine ve kendisine arka çıktığına inanıyor ise bu inancı ölçüsünde örgüt ile özdeşleşmekte ve örgütüne karşı duygusal bağlılık geliştirmektedir (Arbak ve Özmen, Akt. Karakurt, 2012). Örgütsel destek algısı, sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılayarak çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmakta ve örgüte ait olma duygusunu güçlendirmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 701).

2.2.7.2. İşe bağlılık

İşe bağlılık kavramı alanyazında, “işgörenin işini benimsemesi, işiyle ilgilenmesi” olarak tanımlanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 701). Örgüt içerisinde yöneticinin, işgöreni desteklemesi çalışanda örgütsel bağlılığı ve işe bağlılığı arttırarak çalışanlardaki umursamaz tavırların yok olmasına yardımcı olacaktır (Özek, 2016).

2.2.7.3. İşe ilişkin duygular

Örgütsel destek algısını etkileyen, çalışanların işe ilişkin duyguları; iş doyumu, iş tatmini, iş stresi ve olumlu ruh hali değişkenleri ile ifade edilmektedir (Duygulu, Çıraklar ve Mohan, 2008). İş doyumu, çalışanın örgütten beklentilerini ve işine dair tutumunu ifade etmektedir (Keser, 2005). Çalışanlar örgütleri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde işlerinden daha fazla doyum sağlarlar. Bunun yanı sıra çalışanların beklentilerinin ve ihtiyaçlarının, örgüt tarafından karşılanıp karşılanmaması durumunda ise tatmin veya tatminsizlik söz konusu olacaktır (Karakurt, 2012, 48-49). Örgütün işleyişi, çalışan katılımını destekleyici, ortak karar vermeyi özendirici biçimde planlandığında, çalışan üzerindeki iş stresi azalacaktır (Güçlü, 2001). Ayrıca çalışanların örgütlerinden gördükleri desteğe ilişkin algıları, yetenek ve değer duygularına katkıda bulunarak çalışanın olumlu ruh halinde içerisinde olmasını sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 701).

2.2.7.4. Performans

Çalışanın, örgüt kaynaklarını etkin ve verimli şekilde kullanarak, örgütsel amaçlara ulaşabilme yeteneğine ve örgütüne sağladığı katkıya göre ölçülebilen davranışları, performans kavramını ifade etmektedir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011). Gerçekleştirilen araştırmalarda, algılanan örgütsel desteğin görev performansında etkili bir değişken olduğu ortaya konmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 710). Turunç ve Çelik (2010), çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve yaşadıkları iş stresinin örgütsel özdeşleşmenin ve iş performansına etkisini inceledikleri araştırmalarında; örgütsel destek algısının ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu bağlamda araştırma sonucunda, örgütsel özdeşleşmenin hem iş performansını anlamlı olarak etkilediği hem de algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık rolü üstlendiği bulunmuştur.

2.2.7.5. Geri çekilme davranışı

Bu davranış, çalışanın örgütte aktif katılımını azaltması yoluyla meydana gelmektedir. Geri çekilme davranışında bulunan çalışan, örgütsel destek algısının düşük olmasının yanı sıra işe zamanında gelmeme, devamsızlık yapma ve işten ayrılma gibi davranışlar sergilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 702). Özdevecioğlu (2004) yapmış olduğu çalışmasının sonucunda, örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ise bu ilişkide aracı rolünün bulunduğunu tespit etmiştir. Sonuç olarak, örgütsel destek algısı düşük düzeyde olan işgörenlerin, geri çekilme davranışında bulunmasının daha yüksek olması beklenmektedir.

2.2.8. Okullarda algılanan örgütsel destek

Örgüt, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların işbirliği yaparak ortaya koydukları faaliyetlerinin akılcı eşgüdümüdür (Schein, 1970; akt. Arslan, Kuru ve Satıcı, 2005). Eğer ortak çaba gerektiren bir hedefin gerçekleştirilmesi gerekiyorsa bireyler bu ortak hedef doğrultusunda bir araya gelerek örgütler oluştururlar. Eğitim örgütleri de bu amaçla kurulmuş ve doğrudan insana hizmet veren örgütlerdir ki bu örgütteki faaliyetler, bireyler arasında iletişim ve etkileşim içerisinde gerçekleşir (Erdem ve İşbaşı, 2001). Öğretme-öğrenmeye adanmış eğitim örgütü olan okullar da bu şekilde kurulmuş hizmet örgütleridir (Hoy ve Miskel, 2010, 23-24). Okullarda bulunan örgüt üyeleri, algıladıkları örgütsel destek ve paylaştıkları kültürel öğelerle okulun amaçları doğrultusunda bütünleşirler (Şişman, 2000). Örgüt içerisinde önemli konumda bulunan yönetici, çalışanlarının iş konusundaki isteklerini ve gayretlerini arttırma konusunda çaba sarf ederek çalışanların her türlü sorunlarıyla ilgilenen, onların saygı duyduğu ve güvendiği kişi konumundadır (Taşçı ve Eroğlu, 2008). Bu nedenle yöneticinin çalışanına sağladığı destek, örgüt ile işgören arasındaki ilişkinin uyumlu olmasını sağlamaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2004). Bu bağlamda çalışan, yöneticisinin kendisine değer verdiğine ve düşüncelerini dikkate aldığına inanırsa; örgütüne ve örgüt

çalışanlarına daha çok güvenir ki bu durumda bireyin işine daha çok değer vermesini sağlar (James ve Baker, 2008).

Bu bilgiler ışığında eğitim örgütü olan okullarda, örgütsel destekten bahsedebilmek için bazı unsurların bulunmasına ihtiyaç duyulabilir. Bunlar (Karakurt, 2012, 53);

- Okul yöneticileri öğretmenlerine değer vermeli, öğretmenlerinin mutluluğunu ve huzurunu önemsemelilerdir.
- Okul yöneticileri tüm öğretmenlerine adil davranmalıdır.
- Okul yöneticileri olumlu öğrenme ortamına zemin hazırlamalıdır.
- Okul yöneticileri öğretmenlerin yaratıcı fikirlerini, önerilerini dikkate almalı ve öğretmenlerinin katkısına değer vermelidir.

İfade edilen bu unsurların sağlanması ile okul yöneticileri, öğretmenlerine performanslarına arttıracak etkili, verimli, mutlu bir çalışma ortamı sağlamakla kalmaz aynı zamanda okulun ve en önemlisi eğitimin amaçlarını gerçekleştirmenin en büyük adımını atmış olur. Bütün bunların gerçekleşmesi ancak yöneticilerin okulu iyi örgütlemesine ve yönetmesine bağlıdır. Öğretmenine değer veren onları destekleyen örgütlerde etkililik ve performansın artması, devamsızlık ve kaytarmanın yok olması kuşkusuzdur.

Yöneticiler, çalışanların gözünde örgütün temsilcisi konumunda olduğundan yöneticiden gelecek herhangi bir destek, çalışanlar açısından örgütün desteği olarak algılanmaktadır (Emhan, Kula ve Töngür, 2013, 53). Bu yüzden örgütsel destek algısının oluşmasında yönetici desteğinin önemli bir yer tuttuğu söylenebilir. Böylece okul üyeleri algıladıkları örgütsel destek düzeyinde okul ve okulun amaçları ile bütünleşerek (Şişman, 2000), okulun akademik başarısını doğrudan etkileyecektir (Karakurt, 2012).

Sonuç olarak; öğretmenlik mesleğinin günümüz ihtiyaçlarına göre sürekli bir değişim içerisinde olması öğretmenlerin örgütsel destek ihtiyacını artırmakta ve bu

destek düzeyi onların görevlerini yerine getirirken etkilemektedir. Yapılan araştırmalara göre örgütsel destek algısı yüksek çalışanlar, örgütlerinde kendilerini güven ve huzur içinde hissetmekte, örgütlerine olan bağlılıkları artmaktadır (Nayır, 2011, 61).

2.3. Sosyal Kaytarma Davranışı ile Örgütsel Destek Algısı Arasındaki İlişki

Sosyal etkileşim alanlarından biri olan iş çevresi, insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Öyle ki insanların vakitlerinin çoğu işyerinde geçtiğinden, örgüt ortamı bireylerin davranışlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Örgüt ortamında sergilenen insan ilişkileri kişilerin işe, örgüte ve çalışma arkadaşlarına dair tutum ve davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Turner, 2009, 1-2). Özellikle de çalışanlar arasındaki olumsuz tutum ve davranışlar hem örgütsel hem de bireysel açıdan istenmeyen sonuçların oluşması nedeni ile önem taşımaktadır (Kanten, 2014). İşgörenler çalışma hayatı boyunca; yaptıkları işe, çalıştıkları örgüte ve çalışma ortamına ilişkin pek çok deneyim kazanmaktadır. Bu deneyimleri, çalışma hayatında gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları mutlulukları ve üzüntülerinden oluşmaktadır (Sevimli ve İşcan 2005, 56). Bu duygu durumları, çalışanların sosyal değişim süreçlerine katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle sosyal değişimi içerisine alan örgüt ve çalışan ilişkileri, örgütsel destek algısının ve sosyal kaytarma davranışının önemli olduğunu düşündürmektedir.

Örgütün, çalışan katılımına önem vermesi, çalışanın mutluluğunu önemsemesi ve çalışanları etkileyen faaliyetleri gönüllü olarak gerçekleştirmesi çalışanın örgütsel destek algısını ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışanların çabalarına ve mutluluklarına örgüt tarafından önem verilmesi çalışanların örgüte yönelik inançlar oluşturmalarına neden olmaktadır (Eisenberger vd., 1986, 501). İşgörenler içinde bulundukları örgütün kendilerine değer verdiğini ve kendileri ile ilgilendiğini algıladığında, örgütün yararına olacak davranışlarda bulunarak örgütleri tarafından ödüllendirileceğine ilişkin güven duygusu oluşturmaktadır (Gökpınar, 2014, 10). Örgütün çalışanlarını destekleyici davranışta bulunması çalışanlarda; onay görme, saygı gösterme, itibar etme, promosyon, terfi etme, bilgiye erişim hakkının bulunması gibi çalışanın işini daha iyi bir şekilde

yapmasını sağlayacak bu durumların oluşmasına etki edecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, 698). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyi çalışanların örgüt faydasına olacak davranışlarda bulunmasını sağlayarak örgüt zararına olacak davranışlardan kaçınmasını sağlamaktadır. Böylece yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip çalışanlarda, işe gelmeme, geç gelme, iş yükünden kaçınma, iş ile ilgili olmayan gereksiz konuşmalara girme gibi olumsuz davranışlar görülmemektedir (Eder ve Eisenberger, 2008, 56).

Örgütsel desteğin yönetici ile işgörenlere sunulması nedeniyle örgüt denilince akla ilk gelen yönetici olmaktadır (Köse, 2015). Bu durumda çalışanın işteki bireysel çabasının yönetici tarafından ne kadar fark edildiğinin örgütsel destek algısı açısından önemli olduğu söylenebilir. Kidwell Jr. ve Bennett (1993) kişinin, işteki bireysel çabasının yöneticisi tarafından ne kadar fark edildiğine yönelik bu inancını görev görünürlüğü kavramı olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar örgüt içerisinde ne kadar çaba gösterirlerse gösterebilirler eğer çalışanlarda görev görünürlüğü düşük düzeyde ise bu çabalarının yöneticiler tarafından fark edilmeyeceğini düşünebilirler. Çalışanlarda oluşan bu fark edilmeme algısı nedeniyle bireyler herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayacaklarını düşünerek sosyal kaytarma davranışında bulunabilirler (Doğan, Bozkurt ve Demir, 2012). Bu nedenle yapılan araştırmalarda (Doğan ve diğerleri, 2012) görev görünürlüğünün sosyal kaytarma davranışını etkilediği görülmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların ortaya koydukları çabaların yöneticileri tarafından fark edilmeyeceğini, grup içinde çalışırken gösterdikleri çabanın gözden kaybolup gideceğini ve diğer grup üyelerinin eksikliği kapatacağını düşünmeleri, grubun büyüklüğü, görevin zorluğu, görevin önemi, algılanan adalet ve grup üyelerinin birbirlerine bağlılığı, iş arkadaşının kaytardığı algısı, görevlerin birbirine bağımlı olması gibi faktörlerin sosyal kaytarma davranışını etkileyeceği ileri sürülmektedir (Tan ve Tan, 2008, 92-95; Doğan vd., 2010, 58; Ilgın, 2010, 122-134; Ülke ve Bilgiç, 2011, 301; Özek, 2014, 36-84).

Örgüt denilince akla sadece yönetici değil aynı zamanda çalışma arkadaşı kavramının da geldiği söylenebilir. Örgüt ortamında belki de zamanın çoğu birlikte görev yapılan çalışma arkadaşları ile geçmektedir. Bu nedenle oluşan örgütsel destek

algısında ve sergilenen sosyal kaytarma davranışında şüphesiz ki iş arkadaşlarının da etkisi olduğu düşünülebilir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalara bakıldığında, örgütün ortak amaçları doğrultusunda bir araya gelen grup üyelerinin görevlerini beklenen düzeyde yapmadıklarında veya yapabileceklerinden daha düşük performans gösterdiklerinde sosyal kaytarma davranışının ortaya çıkmasının mümkün olduğu gözlenmektedir (Kanten, 2014). Ortaya çıkan bu sosyal kaytarma davranışı, görev grup üyeleriyle birlikte gerçekleştirildiğinde bilinçli veya bilinçsiz olarak çalışanların sosyal farkındalığının azalması sonucu oluşmakta ve çalışanlar bireysel olarak gösterebilecekleri çabadan daha az çaba harcamaktadırlar (Liden vd., 2004, 285-286). Örneğin; çalışanın görevlerini erteleme, grup içerisinde payına düşeni yapmaktan kaçınması, grupta arkadaşlarına göre daha az çaba harcaması, üzerine düşen görevlerinin büyük bir kısmını iş arkadaşlarının yapmasını beklemesi gibi davranışlar çalışma hayatında bireyler tarafından sergilenen sosyal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilmektedir (Liden vd., 2004, 293). Bu nedenden dolayı grup çalışmasının önemli ve gerekli olduğu örgütlerde sosyal kaytarma davranışı çok sık karşılaşılan bir sorun olarak ifade edilmektedir (Özgener, Demirtaş ve Ulu, 2013, 391).

Eğitim örgütü olan okullarda çalışan personelin örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda kollektif bir yapıda görev yaptıklarını söylenebilir. Okullarda örgütün önemli yapı taşlarından olan öğretmenlerin görüşlerine önem verilmesi, çabalarının, yeteneklerinin dikkate alınmasının ve örgüt tarafından destek verilmesinin çalışan performansını etkilediğinden söz edilebilir. Bu nedenle yönetici, çalışanların göstermiş olduğu yüksek çabanın ve olumlu çalışma sonuçlarının farkında olduğunu çalışanlara göstermeli ve takdir etmelidir. Böylelikle öğretmenlerin örgütsel destek algısı artarak çalışma potansiyelini düşürecek sosyal kaytarma davranışının ortadan kalkacağı sonucuna ulaşılabilir. Bu nedenle yönetici, öğretmenlerin dayanışma içinde çalışmasını sağlayarak grup oluşumuna destek olmalı çalışanların ait olma, kabul edilme ve kimlik duygularını geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. Yönetici ve öğretmenlerin işbirliği ile örgütün belirlenen hedeflere ulaşma noktasında planlama yaparak başarıya ulaşma sürecini düzenlemeleri mümkün olacaktır (Demirer, 2014, 108-109). Böylece örgüt çalışanlarının, kollektif bir yapıda uyum içerisinde çalışması ve yönetimin destekleyici

bir yapıda bulunması ile sosyal kaytarma davranışının üstesinden gelinebileceği söylenebilir.

2.4. Konu ile İlgili Türkiye’de ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında, örgütsel destek algısı ve sosyal kaytarma davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmektedir.

2.4.1. Örgütsel destek algısı ile ilgili yapılan çalışmalar

Türkiye’de yapılan çalışmalar

Akalın’ın (2006), “Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı” konulu çalışması Bursa il merkezindeki bir devlet hastanesi ve özel üç hastanede çalışan 205 doktor ve hemşire üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Yokuş (2006), “Erkek egemen işlerde çalışanların örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” konulu araştırması ile Ankara ilinde Emniyet Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak çalışan polis memurları ve özel sektöre ait iş yerlerinde yönetici kadroları dışında çalışan mühendislerden oluşan 210 katılımcı üzerinde yürütülmüştür. Yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel destek algısı üzerinde cinsiyet temel etkisi gözlenmemekle birlikte meslek temel etkisi bulunmuştur. Bu bulguya göre mühendislerin örgütsel destek algılarının polislerden daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık bileşenlerini yordamada katkısı olduğu da tespit edilmiştir.

Bozkurt (2007), “Denizcilik sektöründe çalışan gemiadamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel

destek düzeyi arasındaki ilişki” konulu çalışma, Nemrut ve Aliğa limanlarına gelen 17 geminin 200 personeline uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre gemiadamlarının örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyleri, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

Yıldız (2008), “Örgüt kültürünün, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği üzerindeki etkisi: bir ara değişken olarak örgütsel destek algısı” konulu çalışmasında örgüt kültürünün örgütsel destek, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma Düzce il merkezindeki bir tekstil fabrikasında çalışan 256 birey üzerinde yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; örgüt kültürü, bireycilik-toplumculuk, güç mesafesi, iç belirsizlikten kaçış ve dış belirsizlikten kaçışın algılanan örgütsel destek üzerinde önemli düzeyde etkisinin olduğu bulunmuştur. Fakat güç mesafesinin örgütsel destek algısı üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu bulgusuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel desteğin sadece işten ayrılma eğilimi ve iç belirsizlikten kaçış arasındaki ilişkide ara değişken rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Uçar (2009), “Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık: Örgüt kaynaklı özsaygının düzenleyici rolü” konulu çalışma çeşitli işyerlerinde çalışan 148 beyaz yakalı çalışan üzerinde uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre örgütsel destek algısının, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı olumlu bir etkiye sahip olduğu, örgüttemelli öz-saygının bu ilişkide kısmi bir düzenleyici etkisi olduğu bulunmuştur.

Kalağan (2009), “Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki” isimli çalışma Akdeniz Üniversitesindeki 214 araştırma görevlisi ile gerçekleştirilmiştir. Edinilen bulgular neticesinde, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algısının en yüksek akademik danışmanlık boyutunda, en düşük ise gelişme fırsatı boyutunda algıladıkları saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumları da, en yüksek bilişsel, en düşük ise duyuşsal boyutta yer almıştır. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki anlamlı ve güçlü bulunmuş; örgütsel destek algısının örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Türkmen (2009), “İş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramlarının öz-yeterlilik inancı ile ilişkisi ve öz-yeterlilik inancının çalışan performansı üzerine etkisi” konulu araştırma, İstanbul ilinde faaliyet göstermekte olan bir deniz taşımacılık şirketinin 71 çalışanı kapsamında yürütülmüştür. Araştırma sonucunda içsel geri bildirim, işin önemi, anlamlılık ve beceri çeşitliliği gibi karakteristik ve psikolojik durumların öz-yeterlilik inancı ile ilişkili olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel destek ile öz-yeterlilik inancı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Kaplan (2010), “Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi” araştırması, Kapadokya bölgesindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 413 işgören üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın analiz sonuçlarına göre örgütsel destek algısı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunurken, devam bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişki ortaya konmuştur. Yani otel işletmelerinde görev yapan bireylerin örgütsel destek algıları yüksek düzeyde olursa duygusal ve normatif bağlılıklarının artacağı, devam bağlılıklarının ise azalacağı ifade edilmiştir.

Gül (2010), “Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek” konulu çalışmada liselerde örgütsel desteğin öğretmenler tarafından nasıl algılandığının, devlet lisesi ve özel lise türlerindeki örgütsel destek algısının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Ayrıca bu algının demografik değişkenlere göre ilişkisine de bakılmıştır. Araştırma Ankara ilindeki Çankaya, Altındağ, Keçiören, Yenimahalle ve Gölbaşı ilçelerinde görev yapan toplam 462 devlet lisesi ve özel lise öğretmenlerinden olmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, devlet liselerinde çalışan öğretmenler orta düzeyde, özel liselerde çalışan öğretmenler ise yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahiptir. Devlet okullarında çalışan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla örgütsel destek algısı yüksek bulunmuştur. Özel liselerde ise örgütsel destek algısı cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Hem devlet liselerinde hem de özel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı okul türü ve hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Bunun yanında,

özel liselerdeki öğretmenlerin örgütsel destek algısının devlet liselerindeki öğretmenlerin örgütsel destek algısından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Erdaş (2010), “Lider-üye mübadelesi, algılanan örgütsel destek ve öz denetim kişilik özelliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri” konulu araştırma 334 otel çalışanının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, lider-üye mübadelesi, örgütsel destek algısı ve öz denetimin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğunu doğrulamaktadır. Lider-üye mübadelesinin her bir alt boyutunun da bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Öz denetim kişilik özelliğinin lider-üye mübadelesi ve örgütsel destek algısının, örgütsel vatandaşlık davranışları ile olan ilişkilerinde düzenleyici değişken rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Özyurt (2010), “Örgütsel destek, örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye çalışma yerinin katkısı” konulu araştırmasında, telekomünikasyon sektöründe, örgütsel destek, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının birbirleriyle olan ilişkilerinin çalışma yerine bağlı olarak değişkenlik gösterip göstermediği incelenmektedir. Farklı şehirlerde ve farklı pozisyonlarda çalışan 215 çalışana uygulanmıştır. Bu araştırma sonucunda, örgütsel destek algısının ve örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile olan ilişkilerinde çalışma yerinin katkısının olduğu yönünde sonuçlar bulunmuştur.

Önderoğlu (2010), “Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar” konulu çalışma grubunu Ankara ilinde 14 farklı bankada çalışan toplam 360 özel banka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, haftalık çalışma saatinin, algılanan örgütsel destek ve iş-aile çatışmasını yordamada etkisi olduğu görülmüştür. Yapılan analizlerin sonucunda örgütsel destek algısı ile dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısının alt boyutları olan kişilerarası adalet ve bilgisel adalet algısı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçları çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça iş-aile çatışmalarının azaldığını göstermiştir. Ayrıca örgütsel desteğin örgütsel adalet algısının tüm boyutları ile iş-aile çatışması arasında aracı rolü olduğu görülmüştür.

Nayır (2011), “İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi” konulu araştırma, kamu okullarında çalışan 433 öğretmen, 383 yönetici ve özel ilköğretim okullarında çalışan 454 öğretmen ve 295 yönetici olmak üzere toplam 1565 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenine göre örgütsel adalet, yönetim desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca yöneticilerin, öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşlerinin örgütsel adalet, yönetim desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında kıdem değişkenine göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Derinbay (2011), “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri” konulu araştırmasında Denizli Merkez ilçede seçilen 17 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 494 öğretmen ile çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel desteği, öğretimsel destek boyutunda en yüksek, yönetsel destek boyutunda ise en düşük düzeyde algılanmakta olduğu çıkmıştır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek yaş değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre destek algıları adalet boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve yönetsel destek boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Algılanan örgütsel destek örgüt büyüklüğü değişkenine göre yönetsel destek boyutunda anlamlı bir farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve adalet boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Üren (2011), “Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi” konulu araştırması, Uşak ilinde imalat sektöründe üretim yapan bir fabrikada yönetim kademesini de içeren 323 çalışan arasında yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda, örgütsel destek ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü orta kuvvette anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Örgütsel destek algısı ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Demografik özelliklerden medeni durum,

eğitim düzeyi ve çalışma süresi arasında anlamlı ve zayıf bir ilişki görülmüştür. Cinsiyet ve yaş değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Karakurt (2012), “Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi” adlı araştırmasında Konya İli Büyükşehir sınırları içinde bulunan ve ilköğretim okullarında görev yapan 493 öğretmenle çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş yaşamında yalnızlık ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretimsel destek, yönetsel destek ve adalet desteği arttıkça öğretmenlerin yaşadığı yalnızlığın azaldığı tespit edilmiştir.

Gülbüz (2012), “Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi” isimli çalışması, Erzurum’da görevli 123 çağrı merkezi çalışanına uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, işgörenlerin örgütsel destek algısının oldukça yüksek olduğu ortaya konmuştur. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel güvenin ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkiler meydana getirdiği saptanmıştır. Ayrıca örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel destek algısının ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi analiz sonuçlarına göre incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna karşın yaş, öğrenim durumu, medeni durum ve kuruluştaki çalışma süreleri açısından değişkenlerin ortalamaları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Kaya (2012), “Algılanan örgütsel destek düzeyinin ve çalışanların kariyer tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri” konulu çalışması Antalya ilindeki Kundu bölgesinde bulunan 5 yıldızlı otellerde çalışan 211 personel üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmanın sonucunda, örgütsel destek ile kariyer tatmini arasında pozitif ve orta düzey korelasyon bulunmuş ve örgütsel desteğin, işten ayrılma niyeti ile arasında negatif ve orta düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel desteğin ve kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetinin bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Eğriboyun (2013), “Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki” konu çalışma Bolu il merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında görev yapan 72 yönetici ve 529 öğretmen olmak üzere toplam 601 eğitimci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütlerinin kendilerine destek olduğunu hisseden çalışanların, örgütsel güvenlerinin ve bağlılıklarının da daha güçlü olduğu ifade edilmiştir.

Biçici (2013), “İş rotasyonu ve personel güçlendirme uygulamalarının işgörenlerin örgütsel destek algılamalarına etkisi” adlı çalışmada, Antalya’da bulunan 5 yıldızlı bir zincir konaklama işletmesindeki 404 çalışanın katılımıyla, iş rotasyonu ve personel güçlendirme uygulamalarının çalışanların algıladıkları örgütsel desteğe etkisi incelenmektedir. Yapılan analizlerin sonucunda, çalışanların örgütsel destek algılamaları ile iş rotasyonu ve personel güçlendirme arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Çınar (2013), “Yapısal eşitlik modellemesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel adaletin örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü” konulu çalışmasını Kahramanmaraş’ta faaliyet gösteren banka çalışanları üzerinde uygulamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel adaletin, çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini ise olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. İş tatmininin çalışanların performansı ile ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının araştırılan tüm bu ilişkilere kısmen olumlu katkı sağladığı bulunmuştur.

Tüzün (2014), “Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerine etkisi” isimli araştırma, İstanbul ilindeki Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı 10 Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde 640 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasındaki

negatif %36,4 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Bağlılık”, “Katki”, “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü, sırasıyla %22,4, %30,3, %46,2, %25,9 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Azaklı (2014), “Algılanan örgütsel destek ölçeğinin psikometrik açıdan incelenmesi” konulu araştırmasında Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilmiş olan “Algılanan Kurumsal Destek Ölçeğinin” Türkçe formunu geliştirmiş ve psikometrik özellikleri detaylı olarak incelemiştir.

Erdem (2014), “Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü” araştırmasını, Malatya, Elazığ, Tunceli ve Bingöl illerinde bulunan özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde çalışan 307 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel destek ile problem odaklı stresle başa çıkma davranışları ve psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel destek algısının; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, iş tecrübesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır.

Büyükgöze (2014), “Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi” konulu çalışma devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişki cinsiyet, eğitim durumu, lise türü, mesleki kıdem, medeni durum ve sendika üyeliği değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmaya Ankara ili Altındağ ilçesinde yer alan sekiz liseden 182 kadın ve 155 erkek olmak üzere 337 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğu, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Işık (2014), “Rol belirsizliği, rol çatışması, örgütsel destek ve sağlık çalışanlarında tükenmişlik” konulu çalışmada, sağlık personellerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve sağlık kurumları ve yönetiminden kaynaklı rol kavramı, rol belirsizliği ile örgütsel destek ve iletişimin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin açıklanmasına yer vermiştir.

Oktar (2015), “Engelli bireylerle çalışanlarda algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi” kapsamlı çalışma İstanbul ili Beykoz ilçesinde bulunan Sosyal Hizmetler, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler Müdürlüğü Beykoz Birimi, Omurilik Felçliler Derneği Beykoz Şubesi, Beykoz’daki Özel rehabilitasyon merkezleri ve Engellilere yönelik sınıfları bulunan devlet okulları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bahsedilen kurumlarda çalışan Memur, Öğretmen, Sosyal Çalışmacı, Sosyolog, Psikolog, Müdür, Fizyoterapist, Güvenlik, Avukat, Şoför, Yardımcı Personel olmak üzere toplam 183 kişiden anket aracılığı ile veri toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bağımsız değişkenler olan algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel destek algı düzeyinin artması iş tatmin düzeyini de arttırmaktadır; tükenmişlik düzeyinin artması ise iş tatminini düşürmektedir. Ayrıca tükenmişlik kavramının alt boyutları olan duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı hissi iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi saptanmıştır.

Erkoç (2015), “Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü” adlı araştırmasını, İstanbul ilindeki beş farklı banka kuruluşundaki 180 banka çalışanı kapsamaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, kişisel gelişime yönelik destek ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Fakat karşılıklı normuna dayalı destek ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında ise negatif korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Öte yandan şartlı değişken olarak araştırmaya alınan öz yeterlilik değişkeninin algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Geçer (2015), “Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algı düzeyleri” konulu çalışmasında Muğla ili liselerinde görev yapan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algı düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca algı düzeylerinin demografik değişkenlerine göre ilişkinin düzeyine bakılmıştır. Toplamda bu çalışmada 360 katılımcı öğretmen ile çalışılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algısı istatistiksel olarak “yüksek” çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı; okul türü ve okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenlerinde anlamlı bir farklılık görülürken, cinsiyet, medeni hal, yaş, mesleki kıdem ve bulundukları okulda çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Köse (2015), “İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki” isimli araştırmasında Kahramanmaraş İli Dulkadiroğlu ve Onikişubat Merkez İlçelerindeki ilkokullar ve ortaokullar ile bu okullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri ile çalışılmıştır. Araştırmanın nicel kısmı (örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi) için 23 kurum ve 433 öğretmen, nitel kısım (işe angaje olma) için de 5 kurum ve 25 öğretmen çalışma grubu oluşturulmuştur. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucunda, öğretmenlerin işe angaje olma davranışları ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca örgüt iklimi ile örgütsel destek algısı arasında pozitif ve yüksek oranda anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Sezgin (2015), “Algılanan örgütsel destek ile içgirişimci davranışı ilişkisinde örgütsel güvenin rolü” konulu çalışma, teknoloji geliştirme bölgelerinde Ar-Ge merkezi belgeli firmalarda çalışan 162 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda, yenilikçi iş davranışı, destekleyicilik ve bilgi edinimi boyutlarının örgütsel destek algısı ile ilişkisinde örgütsel güvenin tam aracı rolü saptanmıştır.

Özek (2016), “İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli araştırmasında Ankara il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 513 öğretmen ile

çalışılmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin okulda kendilerini güvende hissetmelerinde desteğin önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Önemli bir diğer sonuç ise öğretmenlerin yönetsel desteğe öğretimsel destekten daha çok önem vermeleridir.

Karayel (2016), “Örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü” konulu araştırmanın örneklemini kamu çalışanlarının arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen 223 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda; örgütsel destek, lider desteği ve sosyal desteğin bağımlı değişken olan iş performansı ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içerdiği görülmüştür.

Yurt dışında yapılan çalışmalar

Yoon ve Lim (1999), “Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees” konulu çalışmada, hastane çalışanlarının işyerindeki örgütsel desteği incelenmiştir ve örgütsel desteğin; yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinden oluştuğu ifade edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, kadınların rollerinin bastırıldığı ve ayrımcılığa maruz kaldıkları bulunmuş ve bu sebeple erkek iş görenlerin örgütsel desteği daha çok algıladıkları belirtilmiştir.

Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin (1999), “Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior” konusu üzerine yapılan çalışmada, algılanan örgüt politikaları ve örgütsel desteğin çeşitli iş tutum ve davranışları ile ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda çalışma, 3 farklı şehirde, biri kamuya ait ve diğer ikisi özel olmak üzere 3 farklı işletmede görev yapmakta olan 128 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel destek ve örgüt politikalarının, iş doyumu, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve yönetici tarafından değerlendirilen örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişki içerisinde olduğu ortaya konmuştur.

Dee (1999), “Organizational Support for Innovation” konulu çalışmada, örgütsel yenilik için sağlanan örgütsel destek ve örgüt iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda araştırma bir üniversitede gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel yenilik için sağlanan örgütsel destek ve örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öğretim üyelerinin örgütsel yenilik için sağlanan örgütsel destek düzeylerinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Mesleki tecrübeleri yüksek olan öğretim üyelerinin yeniliğe ilişkin örgütsel destek düzeyleri daha yüksek iken; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, ırk ve hizmet süresi değişkenleri ile anlamlı bir ilişki gözlenememiştir.

Bishop, Scott ve Burroughs (2000), “Support, commitment and employee outcomes in a team environment” isimli çalışmada algılanan takım desteğinin ve takım bağlılığının algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılıktan farklı olarak çalışan çıktıları ile ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda çalışma, otomotiv sektöründe yer alan 380 imalat fabrikasının çalışanları ve 9 yönetici üzerinde uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Johlke, Stamper ve Shoemaker (2002), “Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support” satış elemanları üzerinde konusu üzerine yapılan çalışmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadın satış elemanların algılanan örgütsel destek düzeyi erkek satış elemanların örgütsel destek düzeyinden daha düşük bulunmuştur. Ayrıca örgütsel onaylanmanın, satış elemanların örgütsel desteği ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Satış elemanlarının görüşlerine göre iş ile ilgili yetiştirmenin kalitesi ile örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki görülmüştür.

Yoshimura (2003), “Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences” konusu üzerine yapılan çalışmada; algılanan örgütsel destek, yönetim ile iletişim, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma Kuzey Amerika’da bir mühendislik firmasında görev yapan 2838 çalışan

üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeninin mevcut işgücünü azalttığı ortaya konmuştur. Ayrıca; algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ve yönetim ile iletişim arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Stinglhamber ve Vandenberghe (2003), “Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment” konulu çalışmada, algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki ile beraberinde bu yapıların ortak öncülleri ve ardılları incelenmiştir. Araştırma 1988-1997 yılları arasında Belçika’da bir üniversiteden mezun olmuş 238 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre yöneticiye olan duygusal bağlılığın algılanan örgütsel desteğin iş değiştirme üzerindeki etkisine arabuluculuk yaptığı; ancak algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılığın iş değiştirme ile önemli düzeyde ilişkiye sahip olmadığı bulunmuştur.

Foley, Hang-Yue ve Lui (2005), “The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong” isimli çalışmada, algılanan örgütsel destek ve cinsiyetin, iş stresi ve iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırma, Hong Kong’da 877 Çinli çalışan üzerinde uygulanmıştır. Algılanan örgütsel desteğin, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması ile arasında negatif ilişki bulunmuştur. İş stresi ile aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması arasında ise pozitif ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısı yüksek olduğunda, iş yükü ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönde ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Loi, Hang-yue ve Foley (2006), “Linking employees’ justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support” isimli araştırma, Hong Kong’da görev yapan 514 stajyer savcının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada çalışanların örgütsel adalet, örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki karşılıklı ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların, örgütteki usulen adalet ve dağıtımçı adalet algılarının örgütsel destek algı düzeyleri üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Dixon ve Sagas (2007), “The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches” konusu üzerine yapılan araştırma, üniversitelerde görevli toplam 253 katılımcı takım koçu ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örgütsel destek, iş-aile çatışması ve iş-yaşam doyumu arasındaki ilişki takım koçlarının görüşlerine göre incelenmiştir. Edinilen bulgular, örgütsel desteğin yaşam doyumu üzerinde etkisinin olduğunu göstermiştir. İş-aile çatışmasının örgütsel destek ve iş doyumu arasındaki ilişkide aracılık rolü yaptığı belirlenmiştir. Ayrıca iş doyumunun da örgütsel destek ve iş-aile çatışması ile yaşam doyumu üzerinde aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur.

Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski ve Aselage (2009), “Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Leads to Which?” konusu üzerine yapılan çalışmada, algılanan örgütsel destek ve ekstra rol performansının birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Bu çalışma, elektronik cihaz satan bir örgütte 199 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel destek ile ekstra rol performansındaki zamansal değişim arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ekstra rol performansı ile algılanan örgütsel destekteki zamansal değişim arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Edinilen bu bulguya göre, algılanan örgütsel desteğin ekstra rol performansına yol açtığı bulunmuştur.

Sturges, Conway ve Liefoghe (2010), “Organizational Support, Individual Attributes, and the Practice of Career Self-Management Behavior” konulu araştırma, algılanan örgütsel destek, lider-üye değişimi, cinsiyet, kontrol odağı ve kariyer öz yönetimi arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine yapılmıştır. Araştırma, İngiltere’de bir medya şirketinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, erkek ve kadın çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeylerine göre farklı hareket edebilecekleri ortaya konmuştur. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, iç kontrol odağına sahip bireylerde kariyer öz yönetim davranışı ile uğraşmaya teşvik edebileceği ifade edilmiştir.

Dawley, Houghton ve Bucklew (2010), “Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit” konusu üzerine yapılan araştırma bir imalat şirketinde çalışan 346 katılımcı ile

gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada çalışanların algıladıkları yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkide iş uyumunun aracı rolü incelenmiştir. Bununla birlikte örgütsel destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kişisel fedakârlıkların aracı rolü de incelenmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, çalışanların algıladıkları yönetici desteğinin, algılanan örgütsel desteğin önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde de önemli bir yordayıcı olduğu ortaya konmuştur. İş uyumu aracı rolünün ise algılanan yönetici desteği ve algılanan örgütsel destek ilişkisine kısmen aracılık ettiği bulunmuştur.

Havaei, Dahinten ve Macphee (2013), “The effects of perceived organisational support and span of control on the organisational commitment of novice leaders” konulu araştırma, yöneticilik görevine yeni getirilen 69 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, yöneticilik görevine yeni getirilen hemşirelerin örgütsel bağlılığında algılanan örgütsel destek ve kontrol alanının etkileşimsel etkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel destek düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının kontrol alanı büyüklüğü ile ters yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu da belirlenmiştir.

Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan ve Fan (2014), “The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey” isimli çalışma, Çin’de 6 üniversiteden toplam 581 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada akademisyenlerin iş performansı ve algılanan örgütsel destek düzeylerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda, akademisyenler tarafından algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide iş doyumu, pozitif duygulanım ve duygusal bağlılığın aracılık rolünün olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütteki hem usulen adalet hem de dağıtımçı adalet algılarının, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerine katkıda bulunduğu ortaya konmuştur.

Lages (2007), “Drivers of Service Recovery Performance: Perceived Organisational Support, Learning and Psychological Job Outcomes” konusu üzerine yapılmış olan doktora çalışmasında, algılanan örgütsel destek ve öğrenme arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, yemek şirketinde çalışan 740 servis çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Özellikle var olan teori ile çelişen iki beklenmedik sonuç bulunmuştur. İş tatmininin, hizmet iyileştirme performansı üzerinde olumsuz, duygusal tükenmenin ise hizmet iyileştirme performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Yeni deneysel sonuçlar, hedef yönelimi öğreniminin müşteri memnuniyeti performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu açığa vurmuştur. Buna ek olarak, algılanan örgütsel desteğin de hedef yönelimi öğrenimi üzerinde olumlu etkileri olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca algılanan örgütsel destek duygusal tükenmişlik üzerine negatif bir etkiye sahipken, hedef yönelimi öğreniminin duygusal tükenmişlikle ilişkili olmadığı gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, elde edilen bulgular hizmet pazarlaması ile ilgilenen kişilere etkili müşteri memnuniyeti programları geliştirebilmeleri adına pratik uygulamalar sunarak birkaç yönetsel katkı sağlamaktadır.

Arbeloda (2010), “Building perceived organizational support through justice: the mediating effect of perceived organizational support on the relationship between justice interventions and organizational outcomes” konulu araştırmasında, örgütsel destek algısının örgütsel adalet ve örgütsel çıktıları üzerinde etkisi incelenmiştir. 173 katılımcı şu koşullarda rastgele seçilmiştir: önerileri teşvik etme, bilgi tedariği ve bir kontrol grubu. Katılımcılar, seçildikleri koşullara göre kurum tarafından farklı muamelelere maruz bırakılmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda, önerileri teşvik etme koşulundaki katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Önerileri teşvik etme ve örgütsel getiriler yani duygusal bağlılık, extra-rol performansı ve rol performansı arasındaki mekanizma olan algılanan örgütsel desteği incelemek için regresyon yoluyla aracılık analizi kullanılmıştır. Sonuçlara göre algılanan örgütsel desteğin, önerileri teşvik etme ile duygusal bağlılık ve extra-rol performansı arasındaki ilişkiyi sağlamış olduğu ortaya çıkmış, yine de önerileri teşvik etme ve rol-performansı arasındaki ilişkiyi sağlayamadığı gözlenmiştir.

Swanson (2014), “The Effects of Perceived Organizational Support and Trust on Organizational Commitment” konulu çalışmada, örgütsel destek ve güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu çalışmanın amacı Allen ve Meyer’in (1990) örgütsel bağlılığın üç boyutu (duygusal, sürekli ve normatif) ile algılanan örgütsel destek ve eğlence sektöründe kadrolama üzerindeki güven arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada 21’i erkek 115’i kadın olmak üzere 144 katılımcı yer almıştır (8’i cinsiyet belirtmemiş). 144 katılımcının 66’sı eğlence sektöründe çalışmıştır. Katılımcılara Allen ve Mayer’in duygusal, sürekli ve normatif bağlılık ölçeklerini, ayrıca algılanan örgütsel destek ölçeği, güven ölçeği ve birkaç demografik soru içeren 35 soruluk bir anket verilmiştir. Sonuçlar duygusal bağlılık açısından algılanan örgütsel destek, güven ve konukseverlik boyutlarında önemli ipuçları sağlamıştır. Eğlence sektöründe çalışma ile duygusal bağlılık arasında olumlu bir ilişki gözlemlenmiştir. Çalışma süresi ile cinsiyet ilişkisi normatif bağlılık açısından negatif düzeydedir.

Örgütsel destek algısı konusu ile ilgili alanyazın incelendiğinde hem yurtiçinde hem de yurtdışında birçok araştırma gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu araştırmalar özel ve kamu olmak üzere farklı hizmet sektörlerinde gerçekleştirilmiştir. Özellikle eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, örgütsel destek algısının farklı kavramlarla ilişkisi olup olmadığı ve aracılık rolünün bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonuçları genel olarak örgütsel destek algısının alt boyutları ve demografik değişkenler açısından değerlendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Gerek eğitim alanında gerekse de farklı sektörlerde gerçekleştirilen bu çalışmaların ortak sonucu, örgüt tarafından sağlanan destek düzeyinin çalışanların iş yaşamlarını olumlu ve olumsuz yönde etkilediği şeklinde değerlendirilebilir. Örgütsel destek algısının yüksek olduğu örgütlerde çalışanların performanslarının, işe ve örgüte olan bağlılıklarının daha yüksek olduğu ve buna bağlı olarak da örgütlerinde daha mutlu ve verimli çalıştıkları söylenebilir.

2.4.2. Sosyal kaytarma ile ilgili yapılan çalışmalar

Türkiye’de yapılan çalışmalar

Ülke (2006), “Kişilik ve adalet algılarının sosyal kaytarma üzerindeki rolü” konulu çalışmasında, beş faktör kişilik boyutlarının ve adalet algılarının sosyal kaytarma üzerindeki rolünü, ayrıca kişilik ve adalet boyutlarının sosyal kaytarmadaki moderasyon etkilerini incelemiştir. Bu kapsamda araştırma, Anakara ilinde üç yazılım şirketindeki çalışanlar ve onların amirlerinden toplanmıştır. Araştırma 156 katılımcının verileri ile test edilmiştir. Verilerin analizinden elde edilen bulgulara göre, dışadönüklük ve sosyal kaytarma ile duygusal denge ve sosyal kaytarma arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Dağılım adaletinin, dışadönüklük ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkide moderatör olduğu görülmüştür. Ayrıca öz denetim/sorumluluk boyutunun bilgi adaleti ve sosyal kaytarma ilişkisinde moderasyon etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

İlgın (2010), “Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda ve sosyal kaytarma ile ilişkisinde, duygusal zekâ ve lider üye etkileşiminin rolü” isimli araştırmasında Ankara ilinde gıda perakende sektöründe faaliyet gösteren bir peynirci firmasının 15 şubesinde toplam 213 katılımcı ile çalışılmıştır. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ve sosyal kaytarma arasındaki ilişki ile bu ilişkide ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda lider üye etkileşiminin niteliği ile çalışanların duygusal zekâ seviyelerinin düzenleyici rolünün araştırılması hedeflenmiştir. Bu araştırma neticesinde, çalışanların duygusal zekâ seviyesinin ve lider üye etkileşiminin niteliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile anlamlı ve olumlu ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sosyal kaytarmayı olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin niteliğinin ve çalışanların duygusal zekâ seviyesinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığı bulunmuştur.

Çıra (2011), “Örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanlar açısından sonuçları” konulu araştırma, beş yıldızlı otel ve birinci sınıf tatil köylerinde çalışan 432 otel çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu araştırma, sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortak etkisinin çalışanların iş performansını, iş tatminlerini, örgüte olan duygusal bağlılıklarını artırdığını, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermiştir. Fakat beklenenin aksine, çalışanlar tarafından sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanların aşırı iş yükü, iş stresi, iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş arkadaşları ile çatışmaya yönelik algılamalarını azalttığı görülmüştür.

Buz (2011), “Grup-odaklı performans değerlendirme algısı ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki ve görev görünürlüğünün şartlı değişken rolü” isimli araştırmasında grup-odaklı performans değerlendirme algısının, iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Ayrıca algısal görev görünürlüğünün grup-odaklı performans değerlendirme algısı ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasındaki ilişki üzerinde şartlı değişken etkisinin olup olmadığı da incelenmiştir. Araştırma İstanbul’daki farklı özel kuruluşlarda takım halinde çalışan 151 katılımcı ile test edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, düşük görev görünürlüğü olan çalışma gruplarında, grup-odaklı performans değerlendirme algısının, iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerinde pozitif bir katkısının olduğu, ancak görev görünürlüğü yüksek olan çalışma gruplarında bu katkının anlamsız bir hale dönüşmekte olduğu ifade edilmiştir.

Bozkurt (2012), “Yetki devrinin psikolojik güçlendirme ve amirin algılanan sosyal kaytarması ile ilişkisinde amire duyulan güvenin düzenleyici etkisi” konulu çalışmasında yetki devrinin psikolojik güçlendirme ve amirin algılanan sosyal kaytarma algısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma Ankara’da faaliyet gösteren ve proje grupları halinde çalışan bir kamu kurumunda 243 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda yetki devrinin psikolojik güçlendirme algısı ile olumlu ilişki içerisinde olduğu, amirin algılanan sosyal kaytarması ile bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca amire duyulan güvenin yetki devri ile psikolojik güçlendirme algısı ve yetki devri ile algılanan sosyal kaytarma ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip

olmadığı ancak psikolojik güçlendirme algısı üzerinde olumlu bir etkiye, algılanan sosyal kaytarma üzerinde ise olumsuz bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Doğan, Bozkurt ve Demir (2012), “Sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesi” konulu araştırmada yöneticilerin, çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı gösterip göstermediklerine yönelik algıları ile çalışanların, kendi görevlerinin görünürlüklerine yönelik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya İstanbul ilinde hizmet ve üretim sektöründe faaliyet gösteren 101 satış ve pazarlama çalışanı ile 79 yönetici olmak üzere toplam 180 kişi katılmıştır. Gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda, sosyal kaytarma davranışı ve algılanan görev görünürlüğü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yöneticilerin sosyal kaytarma davranışları, cinsiyet ve yaş değişkenine göre farklılık gösterirken, çalışanların görev görünürlüğü algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermekte ancak cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Kıdem değişkenine göre ise hem yöneticilerin hem de çalışanların sosyal kaytarma ve görev görünürlükleri algılamaları arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

İlgın (2013), “Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma” konulu çalışmasında sosyal kaytarma kavramı konusundaki mevcut alanyazın özetlenip tartışılmış; ayrıca örgütlerde sosyal kaytarmayı azaltma önerilerine yer verilmiştir.

Kanten (2014), “İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü” konulu çalışma Ankara Organize Sanayi Bölgesinde savunma sanayi, bilişim ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren 4 işletmenin 207 çalışanına uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgular doğrultusunda işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolüne sahip olmadığı görülmüştür.

Özek (2014), “Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi ve konuyla ilgili bir araştırma” adlı araştırmasında, bireylerin psikolojik iklim algılarının, bütün olarak ve her bir alt boyutu açısından sosyal kaytarma davranışı ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırma özel sektörde çalışanlar arasında, hizmet ve üretim genel ayrımı doğrultusunda İstanbul ilindeki 50 ve üzeri çalışanı olan orta ve büyük ölçekli şirketlerde 64 firmada 96 yönetici ve 695 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Yöneticiler astlarının sosyal kaytarma davranışı gösterip göstermediğini değerlendirirken, çalışanlar ise psikolojik iklimi değerlendirmişlerdir. Elde edilen verilerin analizleri sonucunda araştırmaya katılan 695 kişinin yöneticileri tarafından ortalama olarak sosyal kaytarma davranışı göstermediği yönünde değerlendirildiği; çalışanların psikolojik iklim algılarının ise ortalama değerin üzerinde ve olumlu olduğu belirlenmiştir.

Şeşen ve Kahraman (2014), “İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi” konulu araştırma teknik bir lisede görev yapan 175 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin iş tatminine ve örgütsel bağlılığına negatif yönde, kendi sosyal kaytarma davranışına ise pozitif yönde anlamlı bir etki yaptığı bulunmuştur. Ayrıca, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın kişinin sosyal kaytarma davranışına negatif yönlü anlamlı bir etki yaptığı, iş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışının bireyin kendi sosyal kaytarma davranışına etkisinde kısmi aracı olarak rol oynadığı bulunmuştur.

Sünnetçioğlu, Korkmaz ve Koyuncu (2014), “Konaklama işletmelerinde algılanan örgüt kültür tipinin çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını algılamasına etkisi” üzerine yapmış olduğu çalışmada, otel işletmeleri çalışanlarının sosyal kaytarma davranışlarını ve bu davranışların örgüt kültürü ile olan ilişkisini incelenmektedir. Araştırma, İstanbul ilinde yer alan 4 ve 5 yıldızlı otellerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılmayı kabul eden otel işletmelerinden 316 katılımcı üzerinde çalışma yapılmıştır. Algılanan örgüt tipinin ve örgüt kültürünün boyutları olan sosyalleşme ve dayanışmanın sosyal kaytarma algısını etkilediği bulunmuştur. Edinilen bulgular, zincir ve 5 yıldızlı otel çalışanlarının bağımsız ve 4 yıldızlı otel çalışanlarına

göre topluluksal kültür algılamasının daha yüksek olduğunu göstermekte ve çalışmada topluluksal kültürlerde sosyal kaytarma algısının daha az olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca örgüt kültürünün dayanışma boyutunun sosyal kaytarma üzerinde daha çok negatif etkisinin olduğu bulunmuştur.

Kesen (2015), “Psikolojik güçlendirme çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını azaltır mı?” isimli çalışmada psikolojik güçlendirme ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Elazığ ve Malatya’da faaliyet gösteren 5 farklı imalat firmasının 175 çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutu, sosyal kaytarma davranışlarının azaltılmasında önemli bir role sahip iken diğer boyutları olan etki, yetkinlik ve özerkliğin ise sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Özgüven (2017), “ Kadının çalışmasına yönelik tutumda ve sosyal kaytarma davranışında dindarlık düzeyinin etkisi” konulu araştırmada otel işletmelerinde çalışanların dindarlık düzeyinin kadının çalışmasına karşı tutum, özkaytarma ve sosyal kaytarma üzerindeki etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Türkiye’nin coğrafi bölgelerinden turistik otel işletmesi çalışanı olan 828 kişiye ulaşılarak veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre arkadaşlarını kaytarıyor olarak gören işgörenlerin (sosyal kaytarma), kendilerini de işten kaytarıyor olarak görmektedirler. Yani sosyal kaytarma algısı yüksek olanların özkaytarma algıları yüksek çıkmıştır. Arkadaşlarının işten kaydardığını düşünen işgörenlerin kadının çalışmasına karşı daha olumsuz tutuma sahip oldukları ortaya konmuştur.

Yurt dışında yapılan çalışmalar

Tripplet (1898), “The dynamogenic factors in pacemaking and competition” konulu çalışmasında, bisiklet yarışçılarının bireysel olarak sergiledikleri performans ile grup içerisinde sergiledikleri performans karşılaştırılmıştır. Bu çalışma sosyal kaytarma kavramı araştırılırken karşımıza çıkan sosyal kolaylaştırma kavramıyla ilgili çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, bisiklet yarışçılarının grup halinde yarışırken sergiledikleri performansın, bireysel olarak sergiledikleri performanstan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Ringelmann (1913), “Recherches sur les moteurs animés: Travail de l'homme [Research on animate sources of power: The work of man]” konulu araştırmasında, kişinin tek başına ip çekerken sergilediği güç ile grup içerisinde ip çekerken sergilediği gücün etkilerini inceleyen bir deney gerçekleştirmiştir. Bu deney sonucunda, bireylerin tek başına sergiledikleri gücün, grup içerisinde sergilenen ve birey başına düşen güçten daha fazla olduğu ortaya konmuştur. Yani bu sonuç kişilerin grup çalışmasında daha az performans gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Ingham, Levinger, Graves ve Peckham (1974), “The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance” konulu araştırmalarında, Ringelmann’ın halat çekme deneyini tekrarlamışlardır. Ringelmann’ın deneyinde kişilerin grup çalışmasında bireysel olarak sergiledikleri performanstan daha az performans gösterdikleri ortaya konulmuştur. Ingham vd. bu deneyi koordinasyon sorunlarını ortadan kaldırarak tekrar uygulamışlardır. Ancak bu uygulama sonucunda da katılımcıların grup halinde çalıştıklarında, bireysel olarak gösterdikleri performanstan daha az çaba harcadıkları bulunmuştur.

Latane, Williams ve Harkins (1979), “Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing” konulu deneyde erkek öğrencilerden ellerini birbirine vurarak olabildiğince ses çıkarmaları istenmiştir. Katılımcılar hem bireysel hem de iki, dört ve altı kişilik gruplara ayrılarak bu deneyi gerçekleştirmişlerdir. Deneyin sonucunda, katılımcıların bireysel olarak çıkardıkları

sesin iki, dört ve altı kişilik gruplarda çıkardıkları sestten daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu durum gruplarda ki birey sayısı arttıkça, katılımcıların her birinin bireysel çıkardığı gürültünün azaldığını ortaya koymaktadır.

Williams (1981), “The effects of group cohesiveness on social loafing in simulated word-processing pools” konulu araştırmasında, grup dayanışması ve sosyal kaytarma davranışı incelenmektedir. Araştırma sonucuna göre sosyal kaytarma davranışının dayanışma olmayan gruplarda daha fazla olduğu bulunmuştur.

Syzmanski ve Harkins (1987), “Social Loafing and Self-Evaluation with a Social Standard” konulu çalışmalarında, bireylerin kendilerini değerlendirmesi ile deneyi yapan kişi ve arkadaşları tarafından değerlendirilmesinin sosyal kaytarma davranışına yönelik etkilerini araştırmaktadırlar. Araştırmanın sonucuna göre, eğer bireyler kendilerini değerlendirmiyor ve arkadaşları tarafından da değerlendirilmiyorsa sosyal kaytarma davranışında bulunmaktadırlar. Ancak bireylere kendilerini değerlendirme şansı verildiğinde sosyal kaytarma davranışlarının azaldığı görülmektedir. Bu bulgu, bireylerin motivasyonuna bağlı olarak sosyal kaytarma davranışının değiştiğini ortaya koymaktadır.

Williams, Nida, Baca ve Latane (1989), “Social Loafing and Swimming: Effects of Identifiability on Individual and Relay Performance of Intercollegiate Swimmers” üzerine yapmış oldukları çalışmada görev görünürlüğünün, bireysel ve takım olarak yüzen yüzücülerin performansa olan etkisini incelemişlerdir. Yapmış oldukları bu çalışma sonucunda, görev görünürlüğü yüksek ise bireyler takım halinde daha iyi performans sergilemişler, görev görünürlüğü düşük ise yüzücülerin de performansında azalma olduğu bulunmuştur.

George (1992), “Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations” konulu çalışması satış temsilcileri ve satış yöneticileri üzerinde uygulanmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, görev görünürlüğü ve göreve içsel katılımın sosyal kaytarma davranışı ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya konmuştur. Bu bulguya göre, göreve içsel katılım ne kadar düşük ise görev

görünürlüğü ve sosyal kaytarma arasındaki ilişki de negatif yönde ve yüksek düzeyde olmaktadır.

Karau ve Williams (1993), “Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration” konulu araştırma sonucunda, görevin önemi arttıkça sosyal kaytarma davranışının azaldığını ortaya koymuşlardır. Ayrıca görevin anlamlılığı yüksek düzeyde olursa sosyal kaytarma davranışının ortadan kalkabileceği belirlenmiştir.

Karau ve Hart (1998), “Group Cohesiveness and Social Loafing: Effects of a Social Interaction Manipulation on Individual Motivation Within Groups” konulu çalışmalarında, sosyal kaytarma davranışının grup içi birlikteliğin düşük olduğu veya hiç olmadığı durumlarda meydana geldiğini; birlikteliğin yüksek olduğu durumlarda ise kişilerin grup çalışmalarında bireysel olarak ki kadar sıkı çalıştıkları tespit edilmiştir.

Kugihara (1999), “Gender and Social Loafing in Japan” üzerine yapmış olduğu araştırmasında sosyal kaytarma davranışının cinsiyet değişkeni ile olan ilişkisi incelemektedir. Araştırma sonucunda, kadınların erkeklerden daha az kaytarma davranışı sergilemekte oldukları saptanmıştır.

Murphy, Wayne, Liden ve Erdoğan (2003), “Understanding Social Loafing: The role of Justice Perceptions and Exchange Relationships” lider-üye etkileşimi ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelendiği alan araştırması 124 imalat çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Bu araştırma sonucunda, lider-üye etkileşimi arttıkça sosyal kaytarmanın azaldığı sonucunu bulmuşlardır. Bu bulgudan hareketle, özellikle lider-üye etkileşiminin düşük olduğu durumlarda sosyal kaytarma davranışının lidere karşı gösterilen bir tepki türü olduğu şeklinde yorumlamışlardır.

Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004), tarafından “Social Loafing: A Field Investigation” konusu üzerine yapılan alan araştırması, bireysel ve grupsal olmak üzere iki örgütü temsil eden ve 168 çalışandan oluşan 23 çalışma grubu arasında test edilerek incelenmiştir. Araştırma sonuçları, bireysel düzeyde daha çok görev

bağıllığında, görev görünürlüğünde azalma ve örgütsel adaletin düşmesinin daha fazla sosyal kaytarma ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Grup düzeyinde ise artan grup büyüklüğü ve grupta kaynaşmasının azalması, sosyal kaytarma düzeyi ile ilişkili bulunmuştur.

Hoigaard ve Ingvaldsen (2006), “Social Loafing in Interactive Groups: The Effects of Identifiability on Effort and Individual Performance in Floorball” konusu ile ilgili araştırmalarını 24 erkek lisans öğrencisi üzerinde uygulamışlardır. Bu araştırmada takım içerisinde bireylerin ne kadar çaba sarf ettiği ve performans gösterdiği belirlenerek, öğrencilerin takım içerisindeki sosyal kaytarma davranışına yönelik etki düzeyi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, çaba ve performans düzeyinin belirlenmesinin algılanan sosyal kaytarma davranışını azalttığı belirlenmiştir.

Fang, Liu ve Chang (2007), “An Experimental Study of the Factors Influencing Social Loafing in Cooperation Performance of Team Members” konusu ile ilgili çalışmayı 95 takıma ayrılmış 285 öğrenci üzerinde uygulamışlardır. Bu çalışmada, sosyal kaytarma davranışını etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma neticesinde, sosyal kaytarma davranışı ile grup performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Edinilen bu bulguya göre, sosyal kaytarma davranışının olduğunu düşünen takım üyeleri, sosyal kaytarmanın olmadığını düşünen takım üyelerine göre daha yüksek performans sergilemişlerdir.

Tan ve Tan (2008), “Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors “ üzerine yapmış oldukları çalışmada sosyal kaytarma davranışının meydana gelmesinde kişilik ve güdülerin rolleri ile bağlamsal faktörlerin etkisi incelenmektedir. Araştırmanın sonucunda, çalışkanlık ve sorumluluk duygusunun sosyal kaytarma davranışı ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konmaktadır.

Luo, Qu ve Marnburg (2013), “Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior” konulu araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile memnuniyetlerinin sosyal kaytarma davranışına olan etkileri incelenmektedir. Bu alışma in’de 43 otel işletmesinde çalışan 585 kişiye uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılığın sosyal kaytarma davranışını negatif yönde etkilediği, işten ayrılma niyetinin ise sosyal kaytarma davranışını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Sosyal kaytarma davranışı ile ilgili alanyazın incelendiğinde gerek yurt içinde gerekse de yurt dışında yapılan çalışmaların az sayıda olduğu ve nerdeyse çoğunun özel sektörde gerçekleştirildiği gözlenmiştir. Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında ise eğitim örgütlerinde bu konunun daha önce hiç çalışılmadığı, bu araştırmanın ilk olacağı görülmektedir. Genel anlamda uygulanan çalışmalarda, sosyal kaytarma davranışının farklı kavramlarla ilişkisi incelenmiş olup örgütsel destek algısı kavramı ile ilişkisi hiç kurulmamıştır. Ancak rgtsel vatandaşlık davranışının kapsamı altında birçok kavramla ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Bu bağlamda araştırma sonuçlarına göre örgüte olan bağlılık, örgütsel adalet, psikolojik güçlendirme, kişilik özellikleri, görev görünürlüğü, örgüt kültürü gibi kavramların sosyal kaytarma davranışını etkilediği ortaya konmuştur. Sosyal kaytarma davranışı ile ilişkisi incelenen bu çalışmalara bakıldığında hemen hemen hepsinde örgüt kavramının etkisinden bahsedilebilir. Bu nedenle örgüt ortamının ve örgütsel destek algısının çalışan üzerindeki etkisinin önemli olduğu ve bu algı düzeyinin çalışanlarda meydana gelebilecek olan sosyal kaytarma davranışını yok etmede azımsanmayacak bir etkisi olduğu söylenebilir.

III. BÖLÜM

3.Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, veri toplama aracı, veri toplama araçlarının uygulanması, toplanan verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada ortaöğretim öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranış düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırma genel tarama modeli içerisinde yer alan ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. Karasar'a göre (2006) ilişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan, genel tarama yöntemi içine giren bir araştırma modelidir.

3.2. Çalışma Evreni

Bu araştırmanın çalışma evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 856 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılacağı okullarda bulunan öğretmen sayılarına, 2015 yılının ekim ayında Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün internet sayfasından ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bolu il merkezinde yer alan 18 ortaöğretim kurumunda görev yapmakta olan 856 öğretmene veri toplama aracı dağıtılmıştır. Geriye dönen 432 veri toplama aracından 428 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. 4 tanesi ise eksik işaretleme

nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Buna göre dağıtılan ölçeklerin geri dönüş oranı % 50 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3.1. de Bolu il merkezindeki resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen sayıları ile geri dönen, geçerli veri toplama aracı sayısı verilmiştir.

Tablo 3.1. Bolu ili merkez ilçe sınırları içindeki liselerde görev yapan öğretmen sayısı ve geçerli veri toplama aracı sayısı

Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Veri Toplama Aracı Sayısı
1. Bolu Fen Lisesi	29	14
2. Bolu Güzel Sanatlar Lisesi	33	20
3. Bolu Sosyal Bilimler Lisesi	34	16
4. Spor Lisesi	5	3
5. İzzet Baysal Anadolu Lisesi	60	40
6. Bolu Anadolu Lisesi	56	20
7. Bolu Atatürk Anadolu Lisesi	47	30
8. Mustafa Çizmecioğlu Anadolu Lisesi	47	30
9. Canip Baysal Anadolu Lisesi	41	20
10. Emine Mehmet Baysal Anadolu Lisesi	37	36
11. Bolu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	68	40
12. İzzet Baysal Gölyüzü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	30	16
13. İzzet Baysal Abant Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	30	15
14. İzzet Baysal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	118	21
15. Mimar İzzet Baysal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	71	31
16. Bolu Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kız Teknik ve Meslek Lisesi	70	25
17. Bolu Anadolu İmam Hatip Lisesi	60	31
18. Ankara Altındağ Belediyesi Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	20	20
Toplam	856	428

3.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan ve cevapladığı ölçeği geçerli sayılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, çalıştığı okul türü, okulda çalışılan süre ve meslekte çalışılan kıdem yılı sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 3.2. de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Demografik dağılım

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	232	54.2
	Erkek	196	45.8
Öğrenim Durumu	Lisans	328	76.6
	Lisansüstü	100	23.4
Çalıştığı Okul Türü	Fen Lisesi/SBL/GSL/Spor Lisesi	53	12.4
	Anadolu Lisesi	175	40.9
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	148	34.6
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	12.1
Okulda Çalıştığı Süre	0-4 yıl	205	47.9
	4-8 yıl	94	22.0
	8 yıl ve üstü	129	30.1
Meslekte Çalıştığı Süre	0-5 yıl	79	18.5
	6-10 yıl	65	15.2
	11-15 yıl	95	22.2
	16 yıl ve üstü	189	44.2
Toplam		428	100

Tablo 3.2' ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin;

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulguları incelendiğinde, 232'si (%54.2) kadın, 196'sı (%45.8) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Öğrenim durumu değişkenine ait bulguları incelendiğinde, 328'i (% 76.6) lisans ve 100'ü (% 23.4) lisansüstü öğrenime sahiptir.

Çalıştıkları okul türü değişkenine ilişkin bulguları incelendiğinde, 53'ü (%12.4) “Fen Lisesi /Sosyal Bilimler Lisesi/ Güzel Sanatlar Lisesi/ Spor Lisesi”nde,

175'i (%40.9) Anadolu Lisesi'nde, 148'i (% 34.6) Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde, 52'si (% 12.1) Anadolu İmam-Hatip Lisesi'nde görevlidir.

Bulundukları okulda çalışma süresine göre, 205'i (% 47.9) 0-4 yıl arası, 94'ü (% 22.0) 4-8 yıl arası, 129'u (% 30.1) 8 ve daha üstü yıldır çalışmaktadır.

Kıdem değişkeni açısından, 79'u (% 18.5) "0-5 yıl" kıdeme, 65'i (% 15.2) "6-10 yıl" kıdeme, 95'i (% 22.2) "11-15 yıl" kıdeme ve 189'u ise (% 44.2) 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde araştırmaya katılanların kişisel bilgilerinin yer aldığı sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, üçüncü bölümde ise Sosyal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçekteki maddeler de 5'li likert türü derecelendirme ölçeği ile ölçülmüştür. Algılanan örgütsel destek ölçeğindeki ifadelerin puanlaması; "1:Hiç Katılmıyorum", "2:Katılmıyorum", "3:Kısmen Katılıyorum", "4:Katılıyorum", "5: Tamamen Katılıyorum" şeklindedir. Sosyal kaytarma ölçeğinde ise "1:Kesinlikle Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3:Biraz Katılıyorum", "4:Katılıyorum", "5: Kesinlikle Katılıyorum" ifadelerinden oluşmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin kendileri ile ilgili olarak; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, çalıştığı okul türü, çalıştığı kurumdaki hizmet süresi ve meslekte çalıştığı süre değişkenlerini içeren toplam 6 soru sorulmuştur. Öğretmenlerin çalıştığı kurumdaki hizmet süresi ve meslekte çalıştığı süre değişkenlerinden elde edinilen bilgilerin çalışma için yeterli veri sağlaması ve yapılan analizle yaş grupları arasında fark olmadığı görülmesi nedeniyle yaş değişkeni çalışmaya dahil edilmemiştir. Çalıştığı okul türü değişkeninde, öğrenci seçme özelliklerinin benzer olması ve veri kaybının olmaması nedeniyle Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi (SBL), Güzel Sanatlar Lisesi (GSL) ve Spor Lisesi tek madde halinde gruplanmıştır. Öğrenim durumu değişkeninde doktora yapan öğretmen sayısı çok az olduğu ve veri kaybının oluşmaması için yüksek lisans ve doktora yapan öğretmen sayıları lisansüstü olarak değiştirilerek tek madde halinde gruplanmıştır. Okulda çalıştığı süre değişkeninde belirlenen yıl aralıklarının eşit dağılım göstermemesi nedeniyle 0-2 yıl ile 2-4 yıl arası görev yapan öğretmen sayıları birleştirilerek 0-4 yıl olarak değiştirilmiştir.

3.3.2. Örgütsel Destek Ölçeği

Bu çalışmada ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerini ölçmek için Derinbay tarafından 2011 yılında geliştirilen, üç boyut ve 29 maddeden oluşan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” (AÖDÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları Öğretimsel Destek (9 madde), Yönetsel Destek (9 madde) ve Adalet (11 madde) şeklindedir.

Tablo 3.3. “Örgütsel destek ölçeği” nin güvenirlik katsayıları

	Boyut	Madde Sayısı	Derinbay (2011) (Cronbach α)	Güvenirlik (Cronbach α)
Örgütsel Destek Ölçeği	Öğretimsel Destek	9	.83	.81
	Yönetsel Destek	9	.89	.86
	Adalet	11	.92	.92
	Genel	29	.95	.74

Ölçeğin güvenirliğine ilişkin olarak Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve Tablo 3.3. de gösterilmiştir. Derinbay'ın (2011) yapmış olduğu çalışma incelendiğinde ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha değeri .95 olarak belirtilirken alt boyutlar olan öğretimsel destekte .83, yönetsel destekte .89 ve adalette .92 olarak ifade edilmiştir. Bu çalışmada ise yapılan analizler sonucunda “Örgütsel Destek Ölçeğinin” cronbach alpha kat sayısı toplamda .74 olarak hesaplanmıştır. Bu değer öğretimsel destek alt boyutunda .81, yönetsel destek alt boyutunda .86 ve adalet alt boyutunda .92 olarak hesaplanmıştır. Boyutların Cronbach Alpha değerlerinin .81 ile .92 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlere göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.3. Sosyal Kaytarma Ölçeği

Bu çalışmada öğretmenlerin sosyal kaytarma düzeylerini değerlendirmek için Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004) tarafından geliştirilen, Ilgın (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 13 maddelik “Sosyal Kaytarma Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek bireysel değil grupsal sonuçlar vermektedir (Ilgın, 2010). Tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach alfa değeri Ilgın (2010) tarafından .86 olarak ifade edilmiştir.

Tablo 3.4. “Sosyal kaytarma ölçeği” nin güvenirlik katsayıları

	Ilgın (2010) (Cronbach α)	Güvenirlik (Cronbach α)
Sosyal Kaytarma Ölçeği	.86	.82

Bu çalışmada ise “sosyal kaytarma” ölçeğinin Cronbach alfa değeri .82 olarak hesaplanmıştır. İçsel tutarlılığı ölçmekte kullanılan Cronbach's Alpha katsayısının .80'den yüksek olması nedeniyle ölçek “yüksek güvenirlik” seviyesindedir.

Ölçeklerde yer alan seçeneklerin yorumlanmasında Tablo 3.5.'da belirtilen puan aralıklar dikkate alınmıştır.

Tablo 3.5. Ölçeklerde yer seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan aralıkları

Puan Aralığı	Örgütsel Destek Ölçeği / Sosyal Kaytarma Ölçeği	Verilen Ağırlık
1.00 – 1.79	Hiç Katılmıyorum / Kesinlikle Katılmıyorum	1
1.80 – 2.59	Katılmıyorum / Katılmıyorum	2
2.60 – 3.39	Kısmen Katılıyorum / Biraz Katılıyorum	3
3.40 – 4.19	Katılıyorum / Katılıyorum	4
4.20 – 5.00	Tamamen Katılıyorum / Kesinlikle Katılıyorum	5

3.4. Verilerin Toplanması

Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma kapsamına giren ortaöğretim okullarında ölçeklerin uygulanabileceğini bildiren gerekli izin (Ek-4) alınmıştır. Bolu il merkezinde görev yapan ortaöğretim öğretmenlerine uygulamak üzere, Derinbay (2011) tarafından geliştirilen, 29 maddeden oluşan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ile Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett'ın (2004) geliştirdiği, Türkçeleştirmesi Ilgın (2010) tarafından yapılan 13 maddelik Sosyal Kaytarma Ölçeği çoğaltılarak okullara dağıtılmıştır. Ölçekler, 18 ortaöğretim kurumundaki tüm öğretmenlere dağıtılmış ve birebir iletişim kurularak uygulanmıştır. Ölçeklerin dağıtılması ve uygulanmasında gönüllülük esas alındığından bazı öğretmenler doldurmak istememiştir. Bu nedenle 18 okulda toplam 428 ölçek uygulanmış ve değerlendirmeye alınmıştır. Bu çalışma 2015-2016 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket program kullanılarak istatistiksel çözümlmeleri yapılmıştır. Kişisel bilgilerin analizi için frekans (f) ve yüzde (%) değerleri bulunmuştur. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve sosyal kaytarma düzeylerini bulmak

amacıyla aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) değerleri kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, ilgili ölçeklere verdikleri cevaplar neticesinde verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Test sonuçları Ek-9'da yer alan Tablo 3.7., Tablo 3.8., Tablo 3.9., Tablo 3.10. ve Tablo 3.11.' de verilmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği ($p < .05$) görülmüştür. Bu nedenle, yapılacak çözümlemelerde araştırmanın alt problemleri dikkate alınarak nonparametrik testlerden Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H testi ve Spearman rho korelasyon analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Korelasyon katsayısının yorumlanmasında kullanılan sayısal sınırlara ilişkin bilgi Tablo 3.6.'da verilmektedir.

Tablo 3.6. Korelasyon katsayısının değerlendirilmesine ilişkin sayısal sınırlar

Korelasyon Katsayısı	Değerlendirme
0.00	İlişki yok
0.01-0.29	Düşük düzeyde ilişki
0.30-0.70	Orta düzeyde ilişki
0.71-0.99	Yüksek düzeyde ilişki
1.00	Mükemmel ilişki

Kaynak: Köklü, N., Büyükoztürk, Ş. ve Çoklu Bökeoğlu, Ö. (2006). *Sosyal Bilimler için İstatistik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, ölçme araçları yoluyla toplanan verilerin analizlerine ait bulgular ve yorumlamalar alt problemler doğrultusunda yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinden elde edilen veriler; frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine dayalı olarak Tablo 4.1. ve Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerine ilişkin görüşleri

Ölçek	Alt Boyut	n	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Destek Algısı	Öğretimsel Destek	428	2.40	.61
	Yönetimsel Destek	428	3.42	.66
	Adalet	428	3.47	.73
	Toplam	428	3.12	.33

Tablo 4.1. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğinin, “adalet” boyutunda maddelerine $\bar{X} = 3.47$ ile “yönetimsel destek” boyutundaki maddelerine $\bar{X} = 3.42$ ile “Katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. İstatistiksel olarak değerlendirildiğinde bu sonuç öğretmenlerin, örgüt yönetiminin kendilerine destek olduğu algısına sahip olduklarını ve örgütün adalet olgusuna sahip davranışlarda bulunduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel

destek ölçeğinin “öğretimsel destek” boyutundaki maddelere $\bar{X} = 2.40$ ortalama puan ile “Katılmıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri görülmektedir. Bu sonuca göre ise öğretmenlerin öğrenme-öğretme süreci ile ilgili olarak örgütlerinden çok fazla destek almadıkları algısına sahip oldukları söylenebilir.

Genel olarak öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğine verdikleri cevaplar doğrultusunda görüşlerin $\bar{X} = 3.12$ ortalama ile “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durumda araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algısına ilişkin olumlu görüşlerinin ortalama düzeyde olduğu ifade edilebilir. Ortaya çıkan bu durum örgütün, bütün öğretmenlere hemen hemen eşit mesafede davranarak adaletli bir çalışma ortamı sağladığı ve öğretmen görüşlerine önem vererek onlara destek olduğu; ancak öğretmenlerin mesleki gelişimleri adına eğitim-öğretim faaliyetlerini düzenleme noktasında yetersiz kaldığı sonucunu işaret etmektedir. Edinilen bu bulguya göre, okul yönetiminin öğretmenlerine göstermiş olduğu yönetsel destek ve adaletli davranış tutumu sayesinde öğretmenlerin, okulu ve görevlerini sahiplenmeleri, işlerini severek ve zamanında yapmaları sağlanabilir; böylece ortaya çıkabilecek olası işten kaytarma davranışları engellenebilir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin öğretimsel anlamda düşük düzeyde destek gördükleri tespit edilmiştir. Bu durum ise öğretmenlerin kendilerini mesleki anlamda geliştirememelerine ve değişikliklere uyum sağlayamamalarına neden olabilir. Öğretmenlerin gelişen mesleki değişikliklere ayak uyduramaması kendilerini yetersiz görmelerine ve sorumluluklarını çalışma arkadaşlarının üstüne yıkmalarına sebep olabilir. Bu durumun sonucunda öğretmenlerin çaba ve performanslarında azalma gözlemlenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde gerçekleştirilen bu çalışma ile Gül (2010), Derinbay (2011) ve Geçer (2015) araştırmalarının benzerlik gösterdiği görülmektedir. Zira Derinbay (2011) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel destek algısı tüm alt boyutlarda ve çalışmanın genelinde “katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur. Derinbay (2011) öğretmenlerin işlerini iyi bir şekilde yaptıklarını ve mesleki gelişimleri konusunda destek gördüklerini; ancak öğretmen-okul yönetimi arasında güçlü ve etkili bir iletişim kurulamamasından dolayı daha az yönetsel destek gördüklerini ifade etmiştir. Geçer (2015) çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre örgütlerinin

kendilerine destek verdiği algısına sahip olduklarını ve bu algının ortalamanın üstünde çıkmasının eğitimin kalitesini de arttırabileceği şeklinde yorumlamıştır. Gül (2010) ise çalışmayı gerçekleştirdiği grubun orta düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduğunu ve grupta görüş birliğinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin sosyal kaytarma düzeylerine ilişkin görüşleri

Ölçek	n	$\bar{X}$	Ss
Sosyal Kaytarma	428	2.98	.58

Tablo 4.2.’deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin Sosyal Kaytarma Ölçeğine verdikleri cevaplar neticesinde görüşlerin $\bar{X} = 2.98$ ortalama ile “Biraz Katılıyorum” düzeyinde yoğunlaştığı görülmektedir. Elde edilen bu bulgu öğretmenlerin düşük düzeyde de olsa sosyal kaytarma davranışında bulunduklarını göstermektedir. Bu davranışın varlığı öğretmenlerin düşük düzeyde de olsa görevlerini ihmal edebilme olasılığını göstermektedir. Bu bulguya göre kaytarma davranışının gerçekleştiği okullarda, öğretmenlerin okula geç kalma, derslere geç girme ya da dersten erken çıkma, nöbet görevini aksatma, ekip çalışması gerektiren kurul ve komisyonlarda sorumluluktan kaçınma gibi davranışları göstermesi beklenebilir. Öğretmenlik, özverili çalışmanın beraberinde bütünlük ve birlik içerisinde ortaklaşa sorumluluk almayı gerektiren bir meslektir. Sorumluluktan kaçınma davranışında bulunulması bir öğretmenin gerek yönetimle gerekse de çalışma arkadaşlarıyla birlikteliğinin bozulmasına neden olabilir. Şeşen ve Kahraman (2014) tarafından yürütülen çalışmanın sonuçları ile paralellik gösteren bu durum, çalışma arkadaşının sosyal kaytarma davranışında bulunduğunu algılayan bir bireyin zamanla sosyal kaytarma eğilimine girerek bir süre sonra kendisinin de kaydardığını göstermektedir. Benzer şekilde Sünnetçioğlu, Korkmaz ve Koyuncu (2014) tarafından örgüt kültür tipinin çalışanların sosyal kaytarma davranışına olan etkisi üzerine gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda da çalışanların dayanışma algısı yüksek, sosyal kaytarma algısı düşük bulunmuştur. Alanyazında, sosyal kaytarma davranışında bulunan çalışanların diğer arkadaşlarının da sosyal kaytarma yaptıklarına inanma şeklinde bir savunma

mekanizması geliştirdikleri ifade edilmektedir (Comer, 1995). Çalışanlar her ne kadar savunma mekanizması da gerçekleştirse Ilgın'ın (2010) araştırmasında belirttiği gibi çalışanlarda bulunan özgecilik, vicdanlılık ve vatandaşlık erdeminin sosyal kaytarma davranışında bulunmama ve bu davranışı yapanları engelleme isteğinde bulunabilecekleri şeklindedir. Bu durum sosyal kaytarma davranışının düşük düzeyde olmasının nedenleri arasında sayılabilir.

Özek (2014) ise örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisini incelediği çalışmasında, destekleyici yönetim boyutunun sosyal kaytarma davranışındaki değişimi en fazla açıklayan değişken olduğunu belirtmiş. Bu durumun çalışanın davranışlarını belirlemede yöneticisi ile ilişkilerinin ne kadar önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda ilgili araştırmada çalışanın, yöneticisine güvendiği ve yöneticisi tarafından desteklendiğini algıladığında daha fazla çaba gösterdiğini ortaya koymuştur.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın ikinci alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel destek algısı düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşlerinin bağımsız değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, çalıştığı okul türü, okulda çalışılan süre, meslekte çalışılan kıdem yılı) göre incelenmesinden elde edilen bulgulara sırasıyla yer verilmiştir.

Tablo 4.2.1. Cinsiyet değişkeni açısından öğretmen görüşleri

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Destek Algısı	Öğretimsel	Kadın	232	217.44	50447.00	22053.00	.59
	Destek	Erkek	196	211.02	41359.00		
	Yönetimsel	Kadın	232	209.17	48526.50	21498.50	.33
	Destek	Erkek	196	220.81	43279.50		
	Adalet	Kadın	232	212.35	49265.50	22237.50	.69
		Erkek	196	217.04	42540.50		
	Toplam	Kadın	232	211.54	49077.50	22049.50	.59
		Erkek	196	218.00	42728.50		
Sosyal Kaytarma		Kadın	232	204.09	47348.00	20320.00	.05
		Erkek	196	226.83	44458.00		

*p<.05

Tablo 4.2.1.'deki analiz sonuçlarına göre örgütsel destek algısına yönelik öğretmen görüşlerinde toplam ölçek puanında (U=22049.50, p=.59) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Elde edilen bu bulgu doğrultusunda araştırma kapsamındaki öğretmen grubunda cinsiyetin araştırmaya konu olan örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Bu durum kadın ve erkek öğretmenlerin okullarından algıladıkları örgütsel desteğe ilişkin düşüncelerinin birbirine benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir. Elde edilen bu bulgunun ortaya çıkmasına okulun, öğretmenlerine karşı kadın erkek ayrımı yapmadan benzer tutum sergilemesi ve bunun doğal bir sonucu olarak da kadın ve erkeklerin benzer düzeyde algıya sahip olmaları gösterilebilir.

Örgütsel destek algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde de benzer şekilde “öğretimsel destek” (U=22053.00, p=.59), “yönetimsel destek” (U=21498.50, p=.33) ve “adalet” (U=22237.50, p=.69) alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gözlenmemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa da ölçeğin tüm alt boyutlarında ve genelinde erkeklerin ortalama puanları kadınların ortalama puanlarından yüksek iken sadece öğretimsel destek alt boyutunda kadınların ortalama puanlarının erkeklerin ortalama puanlarından daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu bulgu genel olarak erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgüt içerisinde destek görme davranışlarının daha yüksek düzeyde

olduğunu ancak öğretimsel açıdan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgüt desteği algıladıkları şeklinde yorumlanabilir. Çoğu okul yöneticilerinin erkek olması nedeniyle okul içerisinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla okul yönetimi ile daha fazla ilişki içinde bulunması, erkek öğretmenlerin yönetim tarafından daha çok destek görmelerine ve onlara daha yakın mesafede davranılmasına neden olabilmektedir. Kadınların aile yaşantısında sahip olduğu paylaşımcı ve destekleyici yapısının okul ortamında da etkisini göstermesi sonucunda, kadın öğretmenlerin daha çok öğretimsel faaliyetlere katılmak istemesi ve mesleki gelişimlerinin desteklenme beklentisi, kadınların öğretimsel destek alt boyutunda daha yüksek ortalamaya sahip olmalarının nedeni olabilir.

Elde edilen araştırma bulguları Derinbay'ın (2011) ve Eğriboyun' un (2013) gerçekleştirdikleri çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda da cinsiyet değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel destek algısına yönelik görüşlerinde farklılık oluşturmadığı; ancak bu çalışma ile benzer şekilde erkeklerin ortalama puanlarının kadınlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir araştırmada Amason ve Allen (1997), erkek çalışanların iş arkadaşları ile iletişim ilişkilerinin kadın çalışanlara oranla daha başarılı olduğunu ve bu nedenle de erkek çalışanların örgütsel destek algısının daha yüksek düzeyde bulunduğunu ortaya koymuştur. Alanyazın incelendiğinde bu bulgulardan farklı olarak Gül (2010), Ankara ili örneğinde lise öğretmenlerinde algılanan örgütsel desteğin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiğini ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek destek algısına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 4.2.1.'deki analiz sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşlerinin toplam ölçek puanında ($U=20320.00$, $p=.05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir. Bu durum kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik düşüncelerinin benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir. Anlamlı bir fark çıkmasa da sosyal kaytarma ölçeğinin genelinde erkeklerin ortalama puanları kadınların ortalama puanlarından daha yüksek çıkmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da bu bulgu erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre sosyal kaytarma davranış algılarının daha yüksek olduğu

şeklinde yorumlanabilir. Kadınların yüklendiği toplumsal rollerin fazlalığının, onların sorumluluk duygusunu geliştirdiğini söyleyebiliriz. Bu bağlamda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre grup çalışması konusunda daha istekli ve duyarlı olması bu sonucun ortaya çıkmasının nedeni olabilir.

Araştırmanın bu bulgusu, Özek (2014) ve Özgüven'in (2017) çalışmalarından elde edilen bulguları desteklemektedir. Her iki çalışmada da cinsiyet değişkeninin sosyal kaytarma davranışını üzerinde farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Charbonnier ve diğerleri (1998) de lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda, cinsiyet değişkeninin sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkisinin bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Bu bulgulardan farklı olarak Doğan, Bozkurt ve Demir (2012) gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre sosyal kaytarma davranışının algılanmasında farklılık gösterdiğini ve erkek yöneticilerin kadın yöneticilerden daha yüksek düzeyde sosyal kaytarma davranışı algıladıklarını ortaya koymuşlardır. Kugihara (1999) da araştırmasının sonucunda kadınların erkeklerden daha az kaytarma davranışı sergilemekte olduklarını saptamıştır.

Tablo 4.2.2. Öğrenim durumu değişkeni açısından öğretmen görüşleri

Ölçek	Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Destek Algısı	Öğretimsel Destek	Lisans	328	211.81	69475.00	15519.00	.41
		Lisansüstü	100	223.31	22331.00		
	Yönetimsel Destek	Lisans	328	224.07	73496.00	13260.00	.00*
		Lisansüstü	100	183.10	18310.00		
	Adalet	Lisans	328	221.26	72572.50	14183.50	.04*
		Lisansüstü	100	192.34	19233.50		
	Toplam	Lisans	328	224.26	73557.50	13198.50	.00*
		Lisansüstü	100	182.49	18248.50		
Sosyal Kaytarma		Lisans	328	209.64	68761.50	14805.50	.14
		Lisansüstü	100	230.45	23044.50		

*p<.05

Tablo 4.2.2.’deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri, toplam ölçek puanında ($U=13198.50$, $p=.00$) öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ölçeğin genelinin sıra ortalamasına bakıldığında lisans öğrenimine sahip öğretmenlerin lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde örgütsel destek algıladıkları görülmektedir. Örgütsel destek algısı ölçeğinin alt boyutlarından “yönetmel destek” ($U=13260.00$, $p=.00$) ve “adalet” ($U=14183.50$, $p=.04$) boyutlarında da öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği gözlenmiştir. Ölçeğin genelinde olduğu gibi bu alt boyutların sıra ortalamasına bakıldığında da lisans öğrenimine sahip öğretmenlerin lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde örgütsel destek algıladıkları görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça yönetmel destek ve adalet algılarının azaldığı söylenebilir. Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin gerek yönetimden gördükleri destek noktasında gerekse de adalet noktasında düşük algıya sahip olmalarının nedeni olarak lisansüstü eğitim sürecinde bazı örgüt yöneticilerinin, izin ve ders programı konusunda sıkıntı çıkarması ve öğretmenlere karşı adil davranmaması gibi durumlar gösterilebilir. “Öğretimsel destek” alt boyutu ise öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($U=15519.00$, $p=.41$). Gerek lisans gerekse lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin öğretimsel boyutta örgütlerinden benzer düzeyde destek aldıklarını söylenebilir. Ancak öğretimsel destek alt boyutunun sıra ortalamasına bakıldığında, lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin lisans öğrenimine sahip öğretmenlere göre öğretimsel anlamda daha yüksek düzeyde destek aldıkları ifade edilebilir. Akademik olarak kendilerini geliştiren öğretmenlerin örgüt tarafından takdir edilmesi, fikirlerinin ve önerilerinin alınması, mesleki gelişimlerine destek olunması, lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin öğretimsel boyutta daha fazla destek görmelerinin nedeni olarak gösterilebilir.

Özek (2016) çalışmasında, katılımcıların örgütsel destek algısının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; ancak ortalama puanlara göre eğitim düzeyi arttıkça yönetmel destek ve öğretimsel destek algılarının azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin yönetimden gördükleri desteğin azaldığı algısı bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Benzer şekilde Kalağan (2009), araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarına yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında örgütsel desteğin tüm boyutlarında yüksek lisans eğitime sahip katılımcılardan elde edilen aritmetik ortalamaların doktora eğitimine sahip olanlara göre daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Derinbay (2011) ve Eğribay (2013) ise araştırmalarında katılımcıların öğrenim durumları ile örgütsel destek algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Tablo 4.2.2.'deki analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşleri toplam ölçek puanında ($U=14805.50$, $p=.14$) öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulguya göre öğrenim durumunun sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını söylenebilir. Öğretmenlik mesleğinin gereklilikleri eğitim durumu ne olursa olsun herkes için aynı olduğundan eğitim durumu değişkeninin sosyal kaytarma düzeyini etkilemeyeceği düşünülebilir. Ancak ölçeğin sıra ortalaması incelendiğinde, lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin lisans öğrenimine sahip öğretmenlere göre daha fazla sosyal kaytarma davranışında bulundukları söylenebilir. Bu durumun oluşmasında, lisansüstü öğrenim görmüş ve görmekte olan öğretmenlerin daha çok akademik faaliyetler içerisinde bulunmaları ve bu yönde ilerlemek istemeleri nedeniyle zaman zaman örgütlerinde sosyal kaytarma davranışında bulunmaları gösterilebilir. Bu konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde, Özek (2014) ve Özgüven (2017) de araştırmalarının sonucunda öğrenim durumu değişkeninin sosyal kaytarma davranışının görülmesinde herhangi bir farklılık meydana getirmediğini ortaya koymuşlardır.

Tablo 4.2.3. Okul türü değişkeni açısından öğretmen görüşleri

Ölçek	Boyut	Okul Türü	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Farkın Kaynağı
Örgütsel Destek Algısı	Öğretimsel Destek	Anadolu Lisesi	175	231.73	3	30.94	.00*	1-2
		Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	143.61				1-4
		Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	234.49				3-2
		Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	171.87				3-4
	Yönetimsel Destek	Anadolu Lisesi	175	197.15	3	23.33	.00*	1-2
		Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	270.34				1-4
		Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	199.31				3-2
		Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	259.19				3-4
	Adalet	Anadolu Lisesi	175	200.99	3	21.08	.00*	1-2
		Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	277.55				1-4
		Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	198.17				3-2
		Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	242.18				3-4
	Toplam	Anadolu Lisesi	175	199.89	3	13.16	.00*	1-2
		Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	262.33				1-4
		Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	205.96				2-3
		Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	239.23				
Sosyal Kaytarma		Anadolu Lisesi	175	223.08	3	14.24	.00*	2-1
		Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	155.97				2-3
		Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	226.74				2-4
		Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	210.44				

*p<.05

Not: Tablo 4.2.3.'de okul türü Anadolu Lisesi olanlar "1", Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi olanlar "2", Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi olanlar "3" ve Anadolu İmam-Hatip Lisesi olanlar "4" değeriyle gösterilmiştir.

Tablo 4.2.3.'deki analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri, toplam ölçek puanında [$X^2=13.16$, $p=.00$, $p<.05$] çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ortaya çıkan bu farkın Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenler ile Fen L./SBL/GSL/Spor Liselerinde çalışan öğretmenler ve Anadolu İmam-Hatip Lisesinde çalışan öğretmenler arasında olduğu ve ayrıca Fen L./SBL/GSL/Spor Liselerinde çalışan öğretmenler ile Mesleki-Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Ölçeğin genelinin sıra ortalamalarına bakıldığında Fen L./SBL/GSL/Spor Liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algılarının diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. En düşük örgütsel destek algısına ise Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin sahip olduğunu söylenebilir. Çalışmadan elde edilen istatistiksel verilere göre Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi ve Anadolu İmam-Hatip

Liselerinde görev yapan öğretmenlerin diğer okul türlerine göre daha fazla örgütsel destek algısına sahip oldukları söylenebilir. Fen Lisesine ve Sosyal Bilimler Lisesine akademik başarıya göre, Güzel Sanatlar ve Spor Lisesine ise özel yetenek başarısına göre öğrenci alımı yapılması her ne kadar öğrenci profilinin farklı olduğunu gösterse de bu okullara öğrenciler ilgi ve yeteneklerine göre isteyerek yerleştiğinden bu istek ve performansın bu okullarda görev yapan öğretmenlere de yansıdığı ifade edilebilir. Bu bağlamda bahsedilen okul türlerinin il genelinde az olması, öğrencilerin profili gibi özellikler bu okullarda çalışan öğretmenlerin daha uzun süre görev yapmalarına ve okul kültürü geliştirmelerine olanak sağlayabilir ve bu durumda öğretmenlerin daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olmalarının nedeni olarak ifade edilebilir.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları çalışılan okul türü değişkenine göre incelendiğinde, “öğretimsel destek” [$X^2= 30.94$, $p= .00$, $p<.05$], “yönetimsel destek” [$X^2= 23.33$, $p= .00$, $p<.05$] ve “adalet” [$X^2= 21.08$, $p= .00$, $p<.05$] boyutlarında da anlamlı fark ortaya çıktığı görülmektedir. Söz konusu farkın her üç boyut için de Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenler ile Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi ve Anadolu İmam-Hatip Lisesinde çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Ayrıca Mesleki-Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenler ile Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi ve Anadolu İmam-Hatip Lisesinde çalışan öğretmenlerde bu farkın kaynağını oluşturmaktadır. Tablo 4.2.3’deki verilerin sonuçları gösteriyor ki örgütsel destek algısının tüm boyutlarında farkın temel kaynağı Anadolu Lisesinde ve Mesleki-Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerdir. Farkın temel kaynağını oluşturan bu iki okul türünün “öğretimsel destek” alt boyutunda yüksek ortalamaya sahip iken “yönetimsel destek” ve “adalet” alt boyutlarında ise en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Anadolu liselerinde ve Mesleki-Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin fazlalığı, kişilerarası ilişkilerin yetersizliği ve bu okullara yerleşen öğrenci özelliklerinin farklılığı gibi durumlar öğretmenlerin örgütü tam olarak benimseyememesinin ve örgütsel destek algısının düşük düzeyde olmasının sebeplerinden olabilir.

Elde edilen bu bulgular Geçer'in (2015) Muğla ilinde lise öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Geçer (2015) de ilgili araştırmasında okul türü değişkenin örgütsel destek algısı üzerinde farklılık oluşturduğunu, İmam Hatip Liselerinde ve Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlere kıyasla örgütlerinden daha az destek gördüklerini ifade etmiştir. Diğer yandan Gül (2010) çalışmasında Genel lise ve Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek düzeylerinin benzer olduğunu ortaya koymuştur. Eğriboyun (2013) ise okul türü değişkeninin öğretmenlerin örgütsel destek algısı üzerinde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 4.2.3.'deki analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşleri toplam ölçek puanında [$X^2= 14.24$, $p= .00$, $p<.05$] çalışılan okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Ortaya çıkan bu farkın okul türü Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi olan öğretmenler ile okul türü Anadolu Lisesi, Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi ve Anadolu İmam-Hatip Lisesi olan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Görüldüğü gibi farkın temel kaynağı okul türü Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi olan öğretmenlerdir. Ölçeğe ait sıra ortalamaları incelendiğinde ortaya çıkan her üç farkta okul türü değişkeni Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi olan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışlarına yönelik ortalamalarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre Fen L. /SBL/GSL/Spor Liselerinde çalışan öğretmenlerin diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlere göre daha az sosyal kaytarma davranışında bulunduklarını söylenebilir. Fen L. /SBL/GSL/Spor Liselerine öğrenci alımları özel yetenek ve yüksek sınav puanıyla yapıldığı için bu lise türlerine yerleşen öğrencilerin daha istekli ve azimli olmaları bu okul türlerinde çalışan öğretmenlerinde aynı şekilde daha istekli ve azimli olmaları sonucunu oluşturmaktadır. Ayrıca bu okul türlerinin bir arada toplanmasının da sonucu etkilemiş olabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda mesleki anlamda kendilerini verimli hisseden öğretmenlerin örgütlerinde daha az sosyal kaytarma davranışında bulunmaları beklenen bir durumdur denilebilir. Sosyal kaytarma davranışı kapsamında eğitim alanında gerçekleştirilen bir çalışma bulunmaması nedeniyle okul türü değişkenine yönelik bir araştırma sonucuna ulaşılammıştır.

Tablo 4.2.4. Mevcut okulda çalışma süresi değişkeni açısından öğretmen görüşleri

Ölçek	Boyut	Okulunda Çalıştığı Süre	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p	Farkın Kaynağı
Örgütsel Destek Algısı	Öğretimsel Destek	0-4 yıl	204	200.39	2	5.10	.07	---
		4-8 yıl	94	228.51				
		8 yıl ve üstü	130	226.51				
	Yönetimsel Destek	(1) 0-4 yıl	204	230.83	2	6.83	.03*	1-3
		(2) 4-8 yıl	94	200.87				
		(3) 8 yıl ve üstü	130	198.73				
	Adalet	(1) 0-4 yıl	204	230.01	2	6.41	.04*	1-2
		(2) 4-8 yıl	94	195.36				
		(3) 8 yıl ve üstü	130	204.00				
	Toplam	(1) 0-4 yıl	204	230.07	2	6.19	.04*	1-3
		(2) 4-8 yıl	94	199.41				
		(3) 8 yıl ve üstü	130	200.98				
Sosyal Kaytarma		(1) 0-4 yıl	204	201.80	2	9.71	.00*	2-1
		(2) 4-8 yıl	94	249.04				2-3
		(3) 8 yıl ve üstü	130	209.45				

*p<.05

Tablo 4.2.4.'deki değerler incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri, toplam ölçek puanında [$X^2= 6.19$, $p= .04$, $p<.05$] mevcut okullarındaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ortaya çıkan bu farkın mevcut okulundaki çalışma süresi 0-4 yıl olan öğretmenler ile 8 yıl ve üstü olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Ölçeğin genelinin sıra ortalamaları incelendiğinde, mevcut çalışma süresi 0-4 yıl arası olan öğretmenlerin daha yüksek örgütsel destek algı düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Bu bulguya göre bulunduğu okulda ki çalışma süresi az olan öğretmenlerin, örgütlerinden daha fazla destek gördükleri algısına sahip oldukları söylenebilir. Bulunduğu okulda 0-4 yıl arası görev yapan öğretmenlerin, okul yönetimini ve çalışma ortamını tanımaya çalışması, kendilerini bu yeni ortamda kabul ettirme isteği bu algının yüksek çıkmasının nedeni olabilir. Yapılan analiz sonuçları 4-8 yıl arası görev yapan öğretmenlerin ise düşük düzeyde örgütsel destek algıladıklarını göstermektedir. Bu bulguya göre zaman içerisinde okul ortamında ve yönetimde gözlemlenen uyumsuzluklar veya yaşanan sıkıntılar öğretmenlerin, örgütsel destek algılarının düşmesine sebep olabilir. Zira bu durumun öğretmenlerin performansını ve örgüte olan tutumunu olumsuz yönde etkileyebileceğini söylemek mümkündür.

Örgütsel destek algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, “öğretimsel destek” [$X^2= 5.10$, $p= .07$, $p>.05$] boyutunda mevcut okullarında çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark gözlenmemiştir. İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da sıra ortalamaları incelendiğinde, bulunduğu okulda 4-8 yıl arası görev yapan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde destek algısına sahip oldukları görülürken 0-4 yıl arasında olanların daha düşük düzeyde destek algıladıkları gözlenmektedir. Okulunda mevcut çalışma süresi 4-8 yıl arasında olan öğretmenlerin, okulda yeni olan öğretmenlere göre örgüt hakkında daha çok fikir sahibi oldukları söylenebilir. Bu bağlamda, örgütün eğitim-öğretim faaliyetlerini düzenlenmesi ve öğretmenlerin mesleki gelişimleri yönünde çaba göstermesi durumu bu algının yüksek çıkmasının nedeni olabilir. “Yönetsel destek” [$X^2= 6.83$, $p= .03$, $p<.05$] alt boyutunda ise mevcut okullarında çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan farkın mevcut okundaki çalışma süresi 0-4 yıl olan öğretmenler ile 8 yıl ve üstü olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Okulunda 0-4 yıl arası çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin okul yönetimden daha fazla destek gördükleri algısına sahip oldukları ifade edilebilir. Okulda çalışma süresi yeni olan öğretmenlerin çalışma ortamına alışmasının sağlanması yönünde yönetimin, öğretmenlerine rehberlik edici davranışlarda bulunması ve çalışma ortamında iyi ilişkilerin geliştirilmesinde destek olunması bu bulgunun nedeni olabilir. Benzer şekilde “adalet” [$X^2= 6.41$, $p= .04$, $p<.05$] alt boyutunun da mevcut okullarında çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortaya çıkan bu farkın çalışma süresi 0-4 yıl olan öğretmenler ile 4-8 yıl olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde okulunda 0-4 yıl arası çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin, örgütlerine dair geliştirdikleri adalet algılarının daha yüksek düzeyde olduğu sonucu gözlenmektedir. Bulunduğu okul ortamında çalışma süresi az olan öğretmenlere örgütün, okul sürecine ilişkin bilgiyi paylaşarak yardımcı olmaya çalışması, onlara sorumluluklarına denk yetkiler vermesi ve düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri ortam oluşturmaları bu bulgunun nedeni olabilir. Mevcut okulunda çalışma süresi 4-8 yıl olan öğretmenlerin ise adalet alt boyutunda en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Mevcut okuldaki çalışma süresi arttıkça özellikle 4-8 yıl aralığında iken öğretmenlerin örgüte dair destek algılarının azaldığı görülmektedir. Örgüte yönelik motivasyonu arttırmak ve örgütü monotonluktan kurtarmak adına

öğretmenlere belli aralıklarla rotasyon uygulanmasının örgütsel destek algısını arttırabileceği düşünülebilir. Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde örgütsel destek algısının, örgütte çalışılan süre değişkenine göre etkisinin incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşlerden elde edilen verilerin analiz sonuçları Tablo 4.2.4.'de verilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına ilişkin görüşleri, toplam ölçek puanında [$X^2= 9.71$, $p= .00$, $p<.05$] mevcut okullarındaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ortaya çıkan söz konusu farkın mevcut okulundaki çalışma süresi 4-8 yıl olan öğretmenler ile 0-4 yıl, 8 yıl ve üstü olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Farkın temel kaynağı görüldüğü üzere mevcut okullarında 4-8 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerdir. Bu iki farkı oluşturan grupların ortalamaları incelendiğinde, okullarında çalışma süresi 0-4 yıl arası olan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik ortalamalarının daha düşük olduğu görülmektedir. Edinilen bu bulguya göre okulda yeni olan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranış düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Bulunduğu okulda göreve yeni başlamış öğretmenlerin çalıştıkları okul yönetimine, okulun imkânlarına, öğretmen arkadaşlarına dair düşüncelerinin tam olarak oturmamış olması mevcut okullarında 0-4 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerin daha az sosyal kaytarma davranışında bulunmalarının nedeni olabilir. 4-8 yıl arasında aynı okulda görev yapan öğretmenlerin ise zaman içerisinde çalışma arkadaşlarına yönelik duygu ve düşünceleri değişkenlik gösterebilir. Özellikle kendi üstlenmeleri gereken görev ve sorumlulukları diğer çalışma arkadaşlarının üzerine yükleyen ve işi konusunda gevşek davranan öğretmenlerin varlığı, okul içerisinde diğer öğretmenlerin de benzer davranışlarda bulunmasına neden olabilir. Bu bağlamda öğretmenlerin bilgi ve birikimlerini bireysel düzeyde tutması ve çalışma arkadaşlarıyla toplu görev almaktan kaçınması, bulunduğu okulda 4-8 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlerin daha fazla sosyal kaytarma davranışında bulunmalarının nedeni olabilir. Bu bulguyu destekler bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bu çalışmanın bulgusundan farklı olarak Özek (2014) araştırmasında mevcut işletmede çalışma süresi değişkeninin sosyal kaytarma algısı üzerinde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 4.2.5. Meslekte çalıştığı süre değişkeni açısından öğretmen görüşleri

Ölçek	Boyut	Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	X^2	p	Farkın Kaynağı
Örgütsel Destek Algısı	Öğretimsel Destek	0-5 yıl (1)	79	189.16	3	8.15	.04*	1-3
		6-10 yıl (2)	65	210.06				
		11-15 yıl (3)	95	241.99				
		16 yıl ve üstü (4)	189	212.80				
	Yönetimsel Destek	0-5 yıl (1)	79	242.06	3	8.34	.03*	1-2
		6-10 yıl (2)	65	192.96				1-3
		11-15 yıl (3)	95	196.12				
		16 yıl ve üstü (4)	189	219.63				
	Adalet	0-5 yıl	79	238.19	3	6.70	.08	---
		6-10 yıl	65	212.88				
		11-15 yıl	95	190.16				
		16 yıl ve üstü	189	217.39				
	Toplam	0-5 yıl	79	239.96	3	5.80	.12	---
		6-10 yıl	65	197.75				
		11-15 yıl	95	200.55				
		16 yıl ve üstü	189	216.63				
Sosyal Kaytarma		0-5 yıl	79	197.60	3	7.20	.06	---
		6-10 yıl	65	215.78				
		11-15 yıl	95	242.85				
		16 yıl ve üstü	189	206.87				

*p<.05

Tablo 4.2.5.'deki analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri, toplam ölçek puanında [$X^2= 5.80$, $p= .12$, $p>.05$] meslekte çalıştığı süre (mesleki kıdem) değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yani mesleki kıdem değişkeninin örgütsel destek algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Örgütsel destek algısı ölçeğinin genelinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamış olsa da ölçeğin alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde “öğretimsel destek” [$X^2=8.15$, $p= .04$, $p<.05$] ve “yönetimsel destek” [$X^2= 8.34$, $p=.03$, $p<.05$] boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. “Öğretimsel destek” alt boyutunda farkın kaynağı mesleki kıdemi süresi 0-5 yıl olan öğretmenler ile 11-15 yıl olan öğretmenler arasındadır. Ortalama puanlara bakıldığında 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütlerinden yüksek düzeyde, 0-5

yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise örgütlerinden düşük düzeyde öğretimsel destek aldıkları söylenebilir. Bu bulguya göre meslekte yeni olan öğretmenlerin yeterli iş tecrübesine sahip olmamalarının özellikle öğretimsel desteğe ihtiyaçlarını arttırdığını ve bu ihtiyacın karşılanamaması durumunda da düşük düzeyde öğretimsel destek algısının oluşabileceği ifade edilebilir. “Yönetmel destek” alt boyutunda farkın kaynağı mesleki kıdemi süresi 0-5 yıl olan öğretmenler ile 6-10 yıl olan öğretmenler ve 0-5 yıl olan öğretmenler ile 11-15 yıl olan öğretmenler arasındadır. Ortalama puanlara bakıldığında her iki farkta da mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlere göre yönetmel destek algılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bulgudan mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yönetimsel anlamda örgütsel destek algıladıklarının yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Mesleğinde yeni olan öğretmenler başarılı, verimli ve mutlu bir çalışma ortamı oluşturmak için örgüt yönetiminden destek bekleyebilirler ve bu beklentinin sonucu olarak da yüksek düzeyde destek algısına sahip olabilirler. “Adalet” [$X^2= 6.70$, $p= .08$, $p>.05$] alt boyutu ise mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Adalet boyutunda herhangi bir farklılık bulunmamasına rağmen öğretmenlerin destek algısı kıdem arttıkça önce azalmış ancak mesleğin son yıllarında ise tekrar artış göstermiştir.

Elde edilen bulgulardan hareketle öğretmenler mesleklerinin ilk yıllarında örgütlerin daha fazla destek aldıklarını ifade ederken kıdem arttıkça bu düşünce azalmış yani daha az destek gördüklerini ifade etmişlerdir. Ancak mesleğin son yıllarına doğru öğretmenlerin örgütsel destek algılarında tekrar bir artış olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin iş tecrübesi, beklentileri, örgüt ortamı gibi birçok etken değişmekte ve bu değişimin sonucu olarak da düşünceler zaman içerisinde farklılık gösterebilmektedir. Mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin örgütsel destek algısında meydana gelen dalgalanmanın sebebi olarak yaşanan bu değişim süreci gösterilebilir. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, katılımcıların örgütsel destek algısının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulgusu Gül (2010), Büyükgöze (2014), Geçer (2015) ve Özek’in (2016) çalışmalarından elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Derinbay (2011) ise çalışmasında öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre ölçeğin genelinde ve adalet alt boyutunda

anlamlı farklılık gösterirken, öğretimsel destek ve yönetsel destek alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Tablo 4.2.5.'deki analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşleri toplam ölçek puanında [$X^2 = 7.20$, $p = .06$, $p > .05$] mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Buradan öğretmenlerin mesleki kıdemleri ne olursa olsun sosyal kaytarma davranışına yönelik düşüncelerinin benzer olduğu ifade edilebilir. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa da ölçeğin sıra ortalamaları incelendiğinde, mesleki kıdem arttıkça öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışında da artış olduğu, ancak mesleğin son yıllarında ise kaytarma davranışının tekrar azaldığı görülmektedir. Öğretmenler mesleklerinin ilk yıllarında görevlerine daha istekli ve heyecan içinde başlamakta; ancak zaman içerisinde çalışma ortamı ve şartları, çalıştıkları örgüt yönetiminin tutumları olumsuz anlamda değişikliğe uğramış ise öğretmenlerde tükenmişlik durumu yaşanabilmektedir. Bu durum da öğretmenlerin kaytarma davranışında artışa neden olabilmektedir. Öğretmenlerin mesleklerinin son yıllarına doğru ise gerek mesleki beklentilerinin azalması gerekse de örgüt ortam ve tutumuna karşı alışkanlık kazanmış olması kaytarma davranışında azalma meydana getirebilir. Çalışmanın istatistiksel verilerinden elde edilen bulgular, Doğan, Bozkurt ve Demir (2012) ve Özek (2014) gerçekleştirdikleri çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Her iki çalışma sonucunda da mesleki kıdeme göre, sosyal kaytarma davranışının algılanması farklılık göstermemektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan Spearman Rho korelasyon analizi sonucu elde edilen veriler Tablo 4.3.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.3.1 Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki ilişki

	Örgütsel Destek Algısı			Toplam r
	Öğretimsel Destek r	Yönetimsel Destek r	Adalet r	
Sosyal Kaytarma	.31**	-.27**	-.33**	-.27**

**p<.01

Tablo 4.3.1.'de yer alan analiz sonuçlarına göre örgütsel destek algısı ve sosyal kaytarma davranışı arasında, negatif yönlü düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.27$, $p < .01$). Elde edilen bu bulgudan hareketle öğretmenlerin çalıştıkları okul yönetiminden algıladıkları örgütsel destek arttıkça düşük düzeyde de olsa sosyal kaytarma davranışının azalabileceği söylenebilir. Bu durumda okul yönetimin öğretmenlerini benimsemesi, onların fikirlerini önemsemesi, onlara hak ettikleri değeri vererek herkese eşit davranması ve onların ihtiyaçlarını karşılayamaya çalışarak her konuda destekçi konumunda olması, okul yönetiminin öğretmenlerine adaletli ve destekleyici tutum sergilemesini, onların işlerine ve örgütlerine olan bağlılık düzeyini arttırarak sosyal kaytarma davranışının azalabileceği söylenebilir.

Örgütsel destek algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde, “öğretimsel destek” alt boyutunun sosyal kaytarma davranışıyla arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r = .31$, $p < .01$) bulunmuştur. Okul yönetiminin öğretmenlerine öğretimsel boyutta destek vermesinin sonucunda da sosyal kaytarma davranışının azalması beklenirken araştırma

sonuçlarına göre düşük düzeyde de olsa bu davranışın artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Okul yönetimin öğretmenlerinin mesleki gelişimi için destek vermesi onların kendilerini geliştirmelerini sağlayarak bu yönde zaman harcamalarını sağlayabilir. Gerek il içinde gerekse il dışında gerçekleştirilen mesleki çalışmalara katılarak kendilerini geliştirmek isteyen öğretmenler belki bu zaman dilimi içerisinde çalışma ortamlarından uzak kaldıkları için okuldaki görevlerinin bazılarının diğer öğretmenler tarafından üstlenilmesine neden olabilir. Bu duruma bağlı olarak görev sorumluluğu konusunda çalışanlar olumsuz algı geliştirebilir ve sosyal kaytarma davranışı görülebilir.

“Yönetmel destek” alt boyutunun sosyal kaytarma davranışıyla arasında negatif yönlü düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r = -.27$, $p < .01$) bulunmuştur. Bu bağlamda örgütün öğretmenlerine yönetsel anlamda destek vermesi ve onlara karşı adaletli bir tutum sergilemesi, öğretmenlerin örgütsel destek algısını artırırken sosyal kaytarma davranışını azaltacaktır ki bu durum beklenen bir sonuç olarak ifade edilebilir. Okul yönetiminin her türlü eleştiriye açık, öğretmenlerine karşı toleranslı olması ve onların kendilerini çalışma ortamı içerisinde huzurlu ve mutlu hissetmesini sağlamaya çalışması, öğretmenlerin okul yönetimine olan destek algısını artırabilir ve bunun sonucu olarak da kaytarma davranışı önenebilir.

“Adalet” alt boyutunun sosyal kaytarma davranışıyla arasında negatif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r = -.33$, $p < .01$) tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerine huzurlu ve mutlu bir çalışma ortamı oluşturmaya çalışan okul yönetiminin öğretmenlerine adil davranarak birliktelik içerisinde çalışmayı hedeflemesi, çalışanların işlerinde daha çok performans göstermesini sağlayabilir. Örgütü ve iş arkadaşları ile özdeşleşen çalışanların uyum içerisinde tüm gayretleri ile çalışması söz konusu olabilir. Bu durumda eğitim örgütü olan okullarda öğretmenlerin görevlerini en iyi şekilde yapmalarını sağlanarak sosyal kaytarma davranışında bulunmaları azaltılabilir ve hatta engellenebilir.

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu bölümde araştırma verilerinin analizinden elde edilen sonuçlar alt problemler doğrultusunda yer almaktadır.

5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Genel olarak öğretmenlerin örgütsel destek algılarına yönelik görüşlerinin toplam ölçek puanları orta düzeydedir. Bu durum öğretmenlerin çok yüksek düzeyde olmasa da örgütlerinden destek gördüklerine ilişkin olumlu bir algıya sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin, algılanan örgütsel destek ölçeğinin, “yönetsel destek” ve “adalet” alt boyutlarındaki ifadelerde katılıyorum seviyesinde yoğunlaştıkları görülmekte iken “öğretimsel destek” alt boyutundaki ifadelerde ise katılım düzeyleri düşük seviyededir.

Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşlerinin toplam ölçek puanları düşük seviyededir. Bu durum öğretmenlerin düşük düzeyde de olsa sosyal kaytarma davranışında bulunduklarını göstermektedir.

5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel destek algı düzeylerine yönelik görüşlerinin kişisel değişkenlere göre incelenmesinden elde edilen sonuçlar;

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarına yönelik görüşleri toplam ölçek puanı ile “öğretimsel destek”, “yönetmel destek” ve “adalet” alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Ancak istatistiksel olarak anlamlı olmasa da ortalama puanlara bakıldığında genel olarak erkeklerin kadınlara göre örgüt destek algı düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Yalnız “öğretimsel destek” alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha yüksek düzeyde örgüt desteği algıladıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ilişkin görüşleri, toplam ölçek puanında ve “yönetmel destek”, “adalet” alt boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık ortaya koyarken, “öğretimsel destek” alt boyutunda öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının sıra ortalamasına bakıldığında, lisans öğrenime sahip öğretmenlerin lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde örgütsel destek algıladıkları görülmektedir. Ancak öğretimsel destek alt boyutunda anlamlı farklılık olmamasına rağmen ortalama puanlara göre lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin lisans öğrenimine sahip öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde destek aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinde çalıştıkları okul türü değişkenine göre tüm ölçekte ve “öğretimsel destek”, “yönetmel destek”, “adalet” alt boyutlarında anlamlı fark ortaya koymuştur. Ortaya çıkan bu farkın kaynağı; ölçek

genelinde Fen L. /SBL/GSL/Spor Liselerinde çalışan öğretmenlerin lehine, Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin ise aleyhine bulunmuştur. Örgütsel destek algısının tüm boyutlarında farkın temel kaynağını Anadolu Lisesinde ve Mesleki-Teknik Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu iki okul türünün “öğretimsel destek” alt boyutunda yüksek ortalamaya sahip iken “yönetsel destek” ve “adalet” alt boyutlarında ise en düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarına yönelik görüşleri, okulunda çalıştığı süre değişkenine göre “öğretimsel destek” alt boyutunda anlamlı farklılık ortaya koymazken; toplam ölçek puanında, “yönetsel destek” ve “adalet” alt boyutlarında anlamlı fark ortaya koymamaktadır. “Öğretimsel destek” alt boyutunun sıra ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı olmasa da 4-8 yıl arası görev yapan öğretmenlerin daha yüksek destek algısına sahip iken 0-4 yıl arası görev yapan öğretmenlerin daha düşük düzeyde destek algısına sahip oldukları görülmektedir. Toplam ölçek puanında ve “yönetsel destek” alt boyutunda ortaya çıkan fark mevcut okuldaki çalışma süresi 0-4 yıl olan öğretmenler ile 8 yıl ve üstü olan öğretmenler arasındadır. Ortalama puanlar incelendiğinde okulda çalışma süresi 0-4 yıl arası olan öğretmenlerin 8 yıl ve üstünde çalışma süresine sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde yönetsel destek algıladıkları görülmektedir. “Adalet” alt boyutunda ise ortaya çıkan farkın kaynağı bulunduğu okuldaki çalışma süresi 0-4 yıl olan öğretmenler ile 4-8 yıl olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Ortalama puanlara göre, öğretmenlerin örgüte dair adalet algıları, okulda çalışma süresi 0-4 yıl olan öğretmenlerde daha yüksek düzeyde iken 4-8 yıl arasında çalışma süresi bulunan öğretmenlerde daha düşük düzeydedir.

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel destek algılarına yönelik görüşleri, mesleki kıdem değişkenine göre toplam puanda ve “adalet” alt boyutunda anlamlı farklılık ortaya koymaz iken; “öğretim destek” ve “yönetsel destek” alt boyutlarında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Ölçeğin genelinde ve adalet alt boyutunda herhangi bir farklılık bulunmamasına rağmen sıra ortalamalarına bakıldığında, öğretmenlerin destek algılarının kıdem arttıkça önce azaldığı ancak mesleğin son yıllarında ise tekrar artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. “Öğretimsel destek” alt boyutundaki fark mesleki

kıdemi 0-5 yıl olanlar ile 11-15 yıl olan öğretmenler arasındadır. Ortalama puanlara bakıldığında kıdemi 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 0-5 yıl arası olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde öğretimsel destek algıladıkları yönündedir. “Yönetsel destek” alt boyutunda ki farkın kaynağı ise mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenler ile 6-10 yıl olan öğretmenler ve 0-5 yıl olan öğretmenler ile 11-15 yıl olan öğretmenler arasındadır. Görülen her iki farklılık da kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin lehinedir. Mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin kıdemi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan öğretmenlere göre yönetsel destek algılarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranış düzeylerine yönelik görüşlerinin kişisel değişkenlere göre incelenmesinden elde edilen sonuçlar;

Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşleri toplam ölçek puanında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark ortaya koymamıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da ortalama puanlara bakıldığında genel olarak erkeklerin kadınlara göre daha fazla sosyal kaytarma davranışında bulundukları gözlenmektedir.

Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına ilişkin görüşleri, toplam ölçek puanında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da ölçeğin genelinin sıra ortalamasına bakıldığında lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin lisans öğrenime sahip öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde sosyal kaytarma davranışında bulundukları görülmektedir.

Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranış düzeylerinde, çalıştıkları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. Ortaya çıkan bu farkın kaynağı okul türü Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi olan öğretmenler ile okul türü Anadolu Lisesi, Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi ve Anadolu İmam-Hatip Lisesi olan öğretmenler arasındadır. Buna göre farkın temel kaynağı okul türü Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi olan öğretmenlerin lehinedir. Fen L./SBL/GSL/Spor Liselerinde görev yapan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışlarına yönelik ortalamalarının düşük düzeyde olduğunu görülmektedir. Bu duruma göre Fen L./SBL/GSL/Spor Liselerinde çalışan

öğretmenlerin diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlere göre daha az sosyal kaytarma davranışında bulundukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşleri, toplam ölçek puanında mevcut okullarındaki çalışma sürelerine göre anlamlı fark ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan farkın mevcut okulundaki çalışma süresi 4-8 yıl olan öğretmenler ile 0-4 yıl, 8 yıl ve üstü olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Bu duruma göre farkın temel kaynağı mevcut okullarında 4-8 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerdir. Bu iki farkı oluşturan grupların sıra ortalamalarına bakıldığında, mevcut okullarında 4-8 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin daha fazla sosyal kaytarma davranışında bulundukları gözlemlenirken çalışma süresi 0-4 yıl arası olan öğretmenlerin ise daha düşük düzeyde kaytarma davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okullarındaki sosyal kaytarma davranışına yönelik görüşleri, mesleki kıdem değişkenine göre toplam puanda anlamlı farklılık göstermemektedir. Ölçeğin genelinde herhangi bir farklılık bulunmamasına rağmen sıra ortalamalarına bakıldığında, öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışlarının mesleki kıdem arttıkça önce arttığı; ancak mesleğin son yıllarında ise tekrar azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile sosyal kaytarma davranış düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki ilişki incelenmiş ve örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranışı arasında, negatif yönlü düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutları ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki de incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre “öğretimsel destek” alt boyutunun sosyal kaytarma davranışıyla arasında pozitif yönde, orta düzeyde, “yönetmel destek” alt boyutunun sosyal kaytarma davranışıyla negatif yönde, düşük düzeyde ve “adalet” alt boyutunun sosyal kaytarma davranışı ile arasında negatif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum sosyal kaytarma davranışının, örgütsel destek

algısının alt boyutlarıyla düşük düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişki düzeyleri karşılaştırıldığında; sosyal kaytarma davranışının pozitif yönde en fazla ilişkili olduğu boyut “öğretimsel destek”, negatif yönde en fazla ilişkili olduğu boyut ise adalet boyutu olarak tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamacılara yönelik öneriler

Örgütsel destek algısını arttırmak için;

- Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin “öğretimsel destek” alt boyutuna ait maddelere verdikleri görüşler düşük düzeyde destek gördüklerini göstermektedir. Bu nedenle örgütün, okul içerisinde eğitim faaliyetlerini düzenlemeye gitmesi ve çalışanlarına mesleki yeterliliklerini arttırmaları amacıyla seminer, hizmet içi eğitim gibi çeşitli faaliyetler düzenlemesi veya bu faaliyetlerin sayısını arttırması faydalı olacaktır.
- Okul yönetiminin, öğretmen görüşlerine önem vermesi ve önerilerini desteklemesi, öğretmenlerin “yönetimsel destek” algısını arttıracığından etkili bir çalışma ortamının oluşmasına fayda sağlayacaktır.
- Örgüt, öğretmenlerinin ders programlarını düzenlerken, onlara görev dağılımı ve ödüllendirme yaparken eşit mesafede ve adaletli davranmalıdır.
- Araştırma sonuçlarına göre lisansüstü öğrenime sahip öğretmenlerin daha düşük düzeyde örgütsel destek algıladıkları görülmektedir. Bu nedenle okul yönetimin kendini geliştirme yönünde ilerleyen öğretmenleri desteklemesi ve lisansüstü eğitim sürecinde onlara sıkıntı duydukları konularda yardımcı olmaları çalışma ortamının daha verimli olmasına katkı sağlayacaktır.

- Eğitim alanında örgütsel destek algısı konusu ile ilgili yapılmış çalışmalar incelenerek bu konuda okul yöneticilere bilgilendirme çalışmaları yapılabilir. Böylece örgüt-çalışan arasında var olan olumsuzluklarla ilgili iyileştirme çalışmaları yapılabilir.

Sosyal kaytarma davranışını azaltmak için;

- Örgüt içerisinde iş arkadaşının kaydardığını ve bu durumun yönetim tarafından fark edilmediğini düşünen çalışanın kaytarma davranışında bulunması olasıdır. Bu nedenle eğitim örgütü olan okullarda yönetimin, birlikte çalışma yeterliliğini sağlamaya yönelik olumlu çalışma ortamı oluşturması, öğretmenler arasında işbirliği ve güven duygusunun oluşmasını sağlayacak ve kaytarma davranışını azaltacaktır.
- Okul türü değişkenine göre Fen L./SBL/GSL/Spor Liselerinde görev yapan öğretmenlerin, diğer okul türlerine göre daha düşük düzeyde sosyal kaytarma davranışında bulundukları araştırma sonuçlarında elde edilmiştir. Diğer okul türlerinde yaşanan bu eksikliğin giderilmesi yönünde hem öğrencilerde hem de örgüt çalışanlarında bu istekliliği artırma yönünde eğitim çalışmaları yapılabilir.
- Araştırma sonuçlarına göre mevcut okullarındaki çalışma süresi 4-8 yıl olan öğretmenlerin daha fazla sosyal kaytarma davranışında bulundukları gözlemlenmektedir. Çalışma süresi arttıkça ortaya çıkan bu olumsuzluğu giderme yönünde örgüt, öğretmenlerinin performanslarını değerlendirerek onlara dönüt vermeli ve performans eşitliğini sağlamaya çalışmalıdır. Böylelikle öğretmenler birbirleriyle uyum içerisinde ortak çaba ile hareket edebilir ve kaytarma davranışını ortadan kaldırabilir.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ortaöğretim okullarında yapılan bu çalışma özel ortaöğretim okullarında da yapılarak kıyaslama yapılabilir.
- Benzer bir çalışma ilk ve ortaokul kademelerinde de gerçekleştirilebilir.
- Araştırma sonuçlarının daha iyi yorumlanabilir olması adına bu iki konunun ilişkisi farklı illerde uygulanabilir.
- Örgütsel destek algısı ve sosyal kaytarma davranışı konularında nitel araştırma yaklaşımlarıyla çalışmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler, Ankara.
- 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, D., Shore, L.M. ve Griffeth, R. (1999). *A model of perceived organizational support*. Unpublished manuscript, University of Memphis and Georgia State University.
- Amason, P. ve Allen, M.W. (1997). Intraorganizational communication. *Perceived Organizational Support and Gender, Sex Roles*, 37, 955-977.
- Huczynski, A. ve Buchanan, D.. (2007). *Organizational behavior* (6). UK: Pearson Education.
- Arboleda, M.B. (2010). *Building Perceived Organizational Support Through Justice: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support On The Relationship Between Justice Interventions and Organizational Outcomes*. A Dissertation Submitted to the University at Albany, State University of New York. College of Arts & Sciences Department of Psychology.
- Argon, T. (2014). Eğitim kurumlarında insan kaynaklarının desteklenmesi: Yönetici desteğine yönelik öğretmen görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 691-729.
- Arslan, H., Kuru, M. ve Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 11(4), 449-472.

- Aryee, S. (1994). Job involvement: an analysis of its determinants among male and female teachers. *Revue Canadienne Des Sciences De l'Administration*, 11(4), 320-331.
- Azaklı, Ö. (2014). *Psychometric Evaluation Of The Survey Of Perceived Organizational Support (SPOS)*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetmel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baysal, A.C. ve Tekarslan, E. (2004). *Davranış bilimleri (4)*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Beugre, C.D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: an african perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104.
- Bhanthumnavin, D. (2001). *Supervisory Social Support and the Multi-level Performance in Thai Health Centers*. Doctor of Philosophy, University of Minnesota.
- Biçici, H. (2013). *İş Rotasyonu ve Personel Güçlendirme Uygulamalarının İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bishop, J. W., Scott, K. D. ve Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, 26 (6), 1113-1132.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bozkurt, G. (2012). *Yetki Devrinin Psikolojik Güçlendirme ve Amirin Algılanan Sosyal Kaytarması İle İlişkisinde Amire Duyulan Güvenin Düzenleyici Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Brickner, M. A., Harkins, S. G. ve Ostrom, T. M. (1986). Effects of personal involvement: thought-provoking implications for social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 763-770.
- Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Buz, E. (2011). *The Relationship Between Perceived Group-Based Performance Appraisal And Social Loafing And The Moderating Role Of Task Visibility*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ceylan, A. ve Şenyüz, B. (2003). Örgütsel destek algısı ve dâhil olma-dışlanmama algısının örgütsel bağlılığa etkisi-sigorta sektöründe bir araştırma. *Yönetim*, (44), 57-62.
- Charbonnier, E., Huguet, P., Brauer, M. ve Monteil, J. M. (1998). Social loafing and self-beliefs: people's collective effort depends on the extent to which they distinguish themselves as better than others. *Social Behavior and Personality*, 26(4), 329-340.

- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L. ve Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Comer, D.R. (1995). A model of social loafing in real work groups. *Human Relations*, 48, 647-667.
- Cottrell, N.B. (1972). *Social facilitation*. In C. McClintock (ed.), *Experimental Social Psychology*, 185-236, New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Currie, P. ve Dollery, B. (2006). Organizational commitment and perceived organizational support in the nsw police. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 29 (4), 741-756.
- Çakar Demircan, N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: “algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 28 (8), 68-90.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: Yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3).
- Çınar, Ö. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Çıra, A. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Çalışanlar Açısından Sonuçları: Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çobanoğlu, F. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Etkililik (Denizli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, EYTPE Bilim Dalı, Ankara.

- Dawley, D., Houghton, J. D. ve Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- Dee, J. R. (1999). *Organizational support for innovation: Perspectives of Community College Faculty*. Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Iowa.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterlikleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dick, R., Tissington, P.A. ve Hertel, G. (2009). Do many hands make light work?: How to overcome social loafing and gain motivation in work teams. *European Business Review*, 21 (3), 233-245, DOI: 10.1108/09555340910956621.
- Dixon, M. A. ve Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, workfamily conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236-247.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2012). Sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24, 53-79.
- Duygulu, E., Çıraklar, N. ve Mohan, Y. (2008). Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 108-128.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 1(12), 17-43.

- Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55-68.
- Eisenberger, R. ve Aselage, J. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 491-509.
- Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L. ve Jones, J. R. (2004). *Perceived organizational support, the employment relationship: examining psychological and contextual perspectives*. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, S. Taylor ve L. Tetrick (Ed.), *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*, 206-225. Oxford, UK: Oxford University.
- Emhan, A., Kula, S. ve Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-69.
- Erdaş, K. D. (2010). *Lider-Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek Ve Öz-Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, F. ve İşbaşı, O. J. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 33-57.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış bilimleri*. Beta, İstanbul.
- Fang, H., Liu, P. ve Chang, C. (2007). *An experimental study of the factors influencing social loafing in cooperation performance of team members*. Paper presented at International Conference on Business and Information, Tokyo, Japan.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Foley, S., Hang-Yue, N. ve Lui, S. (2005). The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in hong kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22, 237-256.
- French, J.R. ve Caplan, R.D. (1970). Psychosocial factors in coronary heart disease. *Industrial Medical Surgery*, 39, 383 – 397.
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. ve Relyea, C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: predicting organizational attachment for university, faculty, staff and administrators. *The Journal of Social Psychology*, 146 (3), 327-347.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık Ve Örgütsel Destek Algısı (Muğla İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Geller, L. (1982). The failure of self-actualization therapy: A critique of carl rogers and abraham maslow. *Journal of Humanistic Psychology*, 22, 975 – 991.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35, 191-202.

- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178.
- Gökpınar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A Ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Göksel, A. ve Aydın, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z. ve Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(50), 1-10. DOI: 10.1186/1472-6920-14-50.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, A. L. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek (Ankara İli Örneği)*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürbüz, R. (2016). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Harcum, E. R. ve Badura, L. L. (1990). Social loafing as response to an appraisal of appropriate effort. *The Journal of Psychology*, 124(6), 629-637.
- Harkins, S. ve Jackson, J. (1985). The role of evaluation in eliminating social loafing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11, 457-465.

- Harkins, S. G. ve Szymanski, K. (1989). Social loafing and group evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (6), 939-941.
- Hart, J. W., Karau, S. J., Stasson, M. F. ve Kerr, N. A. (2004). Achievement motivation, expected coworker performance and collective task motivation: Working hard or hardly working?. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 984-1000.
- Havaei, F., Dahinten, V. S. ve Macphee, M. (2013). The effects of perceived organizational support and span of control on the organizational commitment of novice leaders. *Journal of Nursing Management*. DOI: 10.1111/jonm.12131.
- Hellman, C.M., Fugua, D.R. ve Worley,C. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 631-642.
- Hoigaard, R. ve Ingvaldsen, R. P. (2006). Social loafing in interactive groups: the effects of identifiability on effort and individual performance in floorball. *Athletic Insight*, 8 (2), 52-63.
- Hoigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D.M., Cuyper, D., Backer, M. ve Boen, F. (2010). Role satisfaction mediates the relation between role ambiguity and social loafing among elite women handball players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22(4), 408-419.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. (Çev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel.
- İlgin, B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zekâ Ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- İlgin, B. (2013). Toplumsal bir hastalık: Sosyal kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (3), 238-270.

- Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J. ve Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies on group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10 (4), 371-384.
- Işık, E. (2014). *Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, Örgütsel Destek ve Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C.N. (2007). Örgüt iklimi ve yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 103-116.
- James, M. S. L. ve Baker, R. (2008). *Unionization as A consequence of cynicism: The relationship between social-exchange*. Cynicism And Unionization. In 2008 IABR & TLC Conference Proceedings, San Juan, Puerto Rico, USA.
- Johlke, M. C., Stamper, C. L. ve Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 17(1/2), 116-128.
- Jones, G. R. (1984). Task visibility, free-riding and shirking: Explaining the effect of structure and technology on employee behavior. *Academy of Management Review*, 9 (4), 684-695.
- Kafes, M. ve Kaya, Ş.D. (2017). Sosyal kaytarma davranışı üzerine yapılmış çalışmaların incelenmesi. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(11), 227-245.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.

- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1995). Social loafing: Research findings, implications, and future directions. *Current Directions in Psychological Science*, 4(5), 137.
- Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1997). The effects of group cohesiveness on Social loafing and social compensation. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, (1), 156-168.
- Karau, S. J. ve Hart, J. W. (1998). Group cohesiveness and social loafing: Effects of a social interaction manipulation on individual motivation within groups. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 2 (3), 185-191.
- Karayel, M. (2016). *Örgütsel Destek, Lider Desteği Ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: Yerel Yönetimler Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kassin, S., Fein, S. ve Markus, H.R. (2013). *Social psychology*. Melmont: Wardsworth Cengage Learning.

- Kaya, B. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik güçlendirme çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını azaltır mı? *Journal of Yaşar University*, 10 (38), 6478-6554.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-96.
- Kidwell, R. E. ve Bennett, N. (1993). Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues research. *The Academy of Management Review*, 18(3), 429-457.
- Kidwell Jr., R. E. ve Robie, C. (2003). Withholding effort in organizations: toward development and validation of a measure. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 537-561.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği: yönetici geliştirme, organizasyon ve davranış*. İstanbul: Beta.
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. Ve Çoklu Bökeoğlu, Ö. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Kravitz, D. A. ve Martin, B. (1986). Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 936-941.
- Kugihara, N. (1999). Gender and social loafing in japan. *The Journal of Social Psychology*, 139 (4), 516-526.

- Lages, C. R. C. (2007). *Drivers of Service Recovery Performance: Perceived Organisational Support, Learning and Psychological Job Outcomes*. Unpublished Ph. D. Thesis, The University of Warwick. Warwick Business School, UK.
- Latane, B., Williams, K. ve Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: the causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- Latane, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36(4), 343-356.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4), 370–390.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. ve Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30 (2), 285-304.
- Liu, W. (2004). *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes*. Doctor of Philosophy, University of Maryland.
- Loi, R., Hang-yue, N. ve Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Luo Z., Qu, H. ve Marnburg, E. (2013). Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 456-464. doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.11.005
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. ve Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748. doi: 10.2307/1556364
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. New Hampshire: Ayer.

- Miles, J.A (2012). *Management and organization*. San Francisco: Jossey-Bass
- Murphy, S. K., Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Erdoğan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*, 56(1), 61–84. doi/pdf/10.1177/0018726703056001450
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Oktar, M.N. (2015). *Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Orbell, J. ve Dawes, R. (1981). Social Dilemmas. In G. Stephenson & J. H. Davis (Eds.), *Progress in applied social psychology* (Vol. 1). Chichester: Wiley.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş-Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (18), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özek, H. (2014). *Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı İle Psikolojik İklim İlişkisi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

- Özek, B.Y. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özgener, Ş., Demirtaş, Ö. ve Ulu, S. (2013). Kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *1. Örgütsel Davranış Kongresi*, Sakarya, 391-399.
- Özgüven, E. (2017). *Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumda ve Sosyal Kaytarma Davranışında Dindarlık Düzeyinin Etkisi: Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
- Özyurt, E. D. (2010). *The Effect Of Working Place On The Relation Between Perception Of Organizational Justice, Organizational Support And Organizational Citizenship Behavior*. Unpublished Master's Thesis, Marmara University Institute of Social Sciences, İstanbul.
- Pabico, J. P., Hermocilla, J. A. C., Galang, J. P. C. ve De Sagun, C. D. (2008). *Perceived socail loafing in undergraduate software engineering teams*. Paper presented at 6th National Conference on Information Technology Education (NCITE 2008) NCAS Auditorium, UP Los Banos.
- Phelps, J. A., (2006). *Moderating Effects of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intentions*. Master's Thesis, Airforce Inst of Tech Wright- Petterson AFB on School of Engineering and Management, Ohio.
- Piezon, S. L. ve Ferree, W. D. (2008). Perceptions of social loafing in online learning groups: A study of public university and U.S. Naval War College students. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 9(2), 1-17.
- Polat, S. ve Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarına etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22, 1 –20.

- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. ve Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (2), 159-174.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. DOI: 10.1.1.561.8147.
- Ringelmann, M. (1913). Research on animate sources of power: The work of man. *Annales de l'Institut National Agronomique*, 12(2), 1-40.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*. İ. Erdem (Ed.). Ankara: Nobel.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (2), 613-628.
- Scandura, T.A., Graen, G.B., Novak, M.A. (1986). When managers decide not to decide autocratically: An investigation of leader-member exchange and decision influence. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 579-584.
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel Desteğin Çalışanların İş İle İlgili Tutumlarına Etkisi*. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi.
- Sevimli F. ve İşcan F. 2005. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş tatmini. *Ege Akademik Bakış; Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 5(1-2), 55-64.
- Sezgin, O.B. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek İle İçgirişimci Davranışı İlişkisinde Örgütsel Güvenin Rolü*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Shaffer, M.A., Harrison, D.A., Gilley, K.M. ve Luk, D.M. (2011). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.

- Shanock, L.R. ve Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates perceived supervisor support. Perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 3 (91), 689-695.
- Shea, G. P. ve Guzzo, R. A. (1987). Groups as human resources. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 5, 323-356.
- Sheppard, J. A. ve Taylor, K. M. (1999). Social loafing and expectancy-value theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1147-1158.
- Shiue, Y.C., Chiu, C.M. ve Chang, C.C. (2010). Exploring and mitigating social loafing in online Communities. *Computers In Human Behavior*, 26(4), 768-777, DOI: 10.1016/j.chb.2010.01.014.
- Silbert, L.T. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support*. Master of Science, University of Waterloo.
- Simms, A. ve Nichols, T. (2014). Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58-67.
- Smith, B. N., Kerr, N. A., Markus, M. J. ve Stasson, M. F. (2001). Individual differences in social loafing: Need for cognition as a motivator in collective performance. *Group Dynamics*, 5(2), 150-158.
- Stinglhamber, F. ve Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.doi: 10.1002/job.192
- Sturges, J., Conway, N. ve Liefvooghe, A. (2010). Organizational support, individual attributes, and the practice of career self-management behavior. *Group & Management*, 35 (1), 108-141.
- Sünnetçioğlu, S., Korkmaz, H. ve Koyuncu, M. (2014). Konaklama işletmelerinde algılanan örgüt kültür tipinin çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını algılamasına etkisi üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (28), 17-34.

- Swanson, S.K. (2014). *The Effects of Perceived Organizational Support and Trust on Organizational Commitment*. Unpublished Master Thesis, Roosevelt University, Department of Psychology: Illinois.
- Sweeney, J.W. (1973). An experimental investigation of the free-rider problem. *Social Science Research*, 2 (3), 277-292.
- Szymanski, K. ve Harkins, S. G. (1987). Social loafing and self-evaluation with a social standard. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(5), 891-897.
- Şeşen, H. ve Kahraman, Ç.A. (2014). İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1 (1), 43-51, DOI: 10.18394/iid.08880.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenlik mesleğine giriş* (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). *Eğitim ve okul yönetimi*. Y. Özden (Ed.), Eğitim ve Okul Yöneticiliği, 99-146. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tan H. H. ve Tan M. L. (2008). Organizational citizenship behavior and social loafing: The role of personality, motives, and contextual factors. *The Journal of Psychology*, 142 (1), 89-108.
- Tansky, J.W. ve Cohen, D.J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: an empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300.
- Taşçı, D. ve Eroğlu E. (2008). Kavramsal iletişim kalitesinin oluşmasında yöneticilerin geri bildirim verme becerilerinin etkisi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 26-34.
- Torlak, N. G. (2008). *Organizasyon teorileri*. İstanbul: Beta.
- Triplett, N. (1898). The dynamogenic factors in pacemaking and competition. *American Journal of Psychology*, 9(4), 507-533.

- Turner, K. (2009). *Workplace Incivility and Organizational Outcomes: Is the Quality of Social Relationships at Work Important for Employee Attitudes, Behaviours and Mental Health?*. Degree of Masters of Science. Acadia University.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladığı örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Türkmen, E. (2009). *İş Karakteristikleri Ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Özyeterlilik İnancı İle İlişkisi Ve Öz-Yeterlilik İnancının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tüzün, A. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uçar, D. (2009). *Perceived Organizational Support And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Organization-Based Self-Esteem*. Unpublished Master Thesis, Yeditepe University Graduate Institute of Social Sciences, İstanbul.
- Ülke, H. E. (2006). *Investigating the Role of Personality and Justice Perceptions on Social Loafing*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ülke, H.E. ve Bilgiç, R. (2011). Investigating the role of the big five on the social loafing of information technology workers. *International Journal of Selection and Assessment*, 19 (3), 301-312.
- Üren, S. G. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Weiten, W. (2013). *Psychology: Themes and variations, Briefer version*. USA: Cengage Learning, 9th edition, 548.

- Welchans, T. D. (1995). *The Effects of Telecommuting and Communication Media on Perceived Value Congruence*. Organizational Support and Job Satisfaction (Dissertation of Doctoral), Ohio State University, Columbus.
- Williams, K. D., Harkins, S. G. ve Latane, B. (1981). Identifiability as a deterrent to social loafing: Two cheering experiments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 303-311.
- Williams, K. D. (1981). *The Effects of Group Cohesiveness on Social Loafing in Simulated Word Processing Pools*. Yayınlanmamış Doktora Tezi The Ohio State University.
- Williams, K. D., Nida, S. A., Baca, L. D. ve Latane, B. (1989). Social loafing and swimming: effects of identifiability on individual and relay performance of intercollegiate swimmers. *Basic and Applied Social Psychology*, 10 (1), 73-81.
- Williams, K. D. ve Karau, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4), 570-581.
- Yıldız, S. (2008). *Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi Ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 1-11.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yoon, J. ve Lim, J.C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of korean hospital employees. *Human Relations*, 52 (7), 923-945.

- Yoshimura, K.E. (2003). *Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent to Leave: Group Differences*. Master of Science, North Carolina State University.
- Zagenczyk, T.J. (2001). *A social influence analysis of perceived organizational support*. Doctor of Philosophy, University of Pittsburgh.
- Zagenczyk, T. J. (2006). *A social influence analysis of perceived organizational support*. Doctoral Dissertation, University Of Pittsburgh Katz Graduate School Of Business.



EKLER

EK-1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışmada, yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma durumlarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla sizlerin görüşlerine ihtiyaç duyulmuştur. Formda yer alan hiçbir sorunun kesin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Bu nedenle soruları cevaplarken göstereceğiniz samimiyet mevcut durumun ortaya konulmasında önemlidir. Ölçekten elde edilen veriler yalnızca akademik amaçlarla kullanılacaktır. Ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

Sema ÇAKIR

AİBÜ Eğitim Yönetimi Denetimi ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

semacakir14@gmail.com

1. KİŞİSEL BİLGİLER

1. **Cinsiyetiniz:** ☐ Kadın ☐ Erkek
2. **Yaşınız:** ☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ 41 ve üzeri
3. **Öğrenim durumunuz:** ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
4. **Çalıştığınız Okul:** ☐ Anadolu Lisesi ☐ Meslek Lisesi
5. **Okulunuzda çalıştığınız süre:** ☐ 0-2 yıl ☐ 3-4 yıl ☐ 4-8 yıl ☐ 8 yıl ve üstü
6. **Meslekte çalıştığınız süre:** ☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üstü

EK-2: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

No	Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	İşimi etkileyen kararları kendim alabilirim.					
2	Mesleki eğitimlerde kazandığım bilgi ve becerileri uygulama olanağını bulabilirim.					
3	Okul yönetimi, mesleki gelişimim için hiçbir çaba göstermez.					
4	Okul yönetimi, başarılarımı takdir eder.					
5	Okul yönetiminden kendimi geliştirebilecek geribildirimler alırım.					
6	Okul yönetimi, fikirlerimi ve önerilerimi dikkate almaz.					
7	Görevimi ne kadar iyi yaparsam yapayım, okul yönetiminin varlığını önemsemediği duygusuna kapılıyorum.					
8	Okul yönetimi, ihtiyaç duyduğum ders araç-gereçlerini temin eder.					
9	Okulumda, çalışma ortamına ilişkin fiziki ihtiyaçlar (bilgisayar, masa, kırtasiye malzemesi vb.) günün koşullarına göre iyileştirilir.					
10	Herhangi bir problemim nedeniyle (hastalık, aile vb.) işe gelemediğimde, okul yönetimi bu durumu anlayışla karşılar.					
11	Okul yönetimi, personel hatalarına karşı toleranslıdır.					
12	Okul yönetimi, öğretimsel konularda bana rehberlik eder.					
13	Okul yönetimi, kendimi evimdeki gibi huzurlu ve mutlu hissetmem için elinden geleni yapar.					
14	Okul yönetimi, çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterir.					
15	Okul yönetimi, çevrenin/velilerin haksız talepleri karşısında beni savunur.					
16	Okul yönetimi, veli/çevre ile işbirliği gerektiren durumlarda öğretmenlere yardımcı olur.					
17	Okul yönetimi, her türlü eleştiriye açıktır.					
18	Okulun geliştirilmesine yönelik önerilerim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
19	Okul yönetimi, öğretmenlere sorumluluklarına denk yetkiler verir.					
20	Okul yönetimi, başarılı öğretmen davranışlarının farkındadır.					
21	Okul yönetimi, okul sürecine ilişkin bilgiyi ve enformasyonu öğretmenlerle paylaşır.					

22	Okul yönetimi, öğretmenlere güvenir.					
23	Okul yönetimi, beni etkileyen kararlar alırken benim de görüşlerimi alır.					
24	Okulumda, görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklere uygun olarak yapılır.					
25	Okulun kaynaklarından herkes eşit düzeyde faydalanır.					
26	Okul yönetimi, bütün öğretmenlere eşit mesafededir.					
27	Okul yönetimi, ders dağılımını yaparken adil davranır.					
28	Bu okulda, sadece hak edenler ödüllendirilir.					
29	Kurul toplantılarında tüm öğretmenler düşüncelerini özgürce söyleyebilir.					

EK-3: SOSYAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ

No	Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.					
2	Çalışma arkadaşlarımdan kendilerine verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir.					
3	İşi yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarımdan kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar veya işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar.					
4	Çalışma arkadaşlarım, bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar.					
5	Çalışma arkadaşlarım, mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırlar.					
6	Çalışma arkadaşlarım, kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler.					
7	Çalışma arkadaşlarım, işi yapabilecek kendilerinden başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösterirler.					
8	Çalışma arkadaşlarım, işin kendi üzerlerine düşen kısmını yapmazlar.					
9	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler.					
10	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar.					
11	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer diğer grup üyeleri yardım edebilecek durumdaysa, diğer departmanlara yardım etmek için daha az zaman harcarlar.					
12	Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, işleri başkası yapıyorsa, çalışıyor görünür ama kendi paylarına düşen işi yapmazlar.					
13	Çalışma arkadaşlarım, ekip içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar.					

EK-4: ARAŞTIRMA İZİNİ

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 81622018-605.01-E.13368909
Konu : Araştırma İzni

25.12.2015

MÜDÜRLÜK MAKAMINA
BOLU

İlgi : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün
23/12/2015 tarihli ve 4784 sayılı yazısı.

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sema ÇAKIR' ın, "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Algılanan Örgütsel Desteğin Sosyal Kaytarma Davranışlarına Etkisi" konulu tez çalışmasına veri sağlamak için Merkez İlçe Ortaöğretim Okullarında ölççekleri uygulama istediğine ilişkin ilgilinin dilekçesinin yer aldığı ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, ilgili öğrencinin tez çalışmasına veri sağlayacak olan söz konusu uygulamanın yapılmasında herhangi bir sakınca görülmeyip, uygun mütala edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarımıza arz ederim.

Recai YÖRÜK
Şube Müdürü

OLUR
<...>

İsmail KARAGÖZ
Vali a.
Millî Eğitim Müdür V.

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.
29. Nisan 2016
Afet YILMAZ
Bolu M.E.M. Destek Hizmetleri

EKLER :
Yazı ve ekleri (6 sayfa)

Tabaklar Mah. Cumhuriyet Cad. Anadolu Sok. No:4/BOLU
Elektronik Ağ: <http://bolu.meb.gov.tr>
e-posta: ortaogretim14@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Erdem CANBAZ Şef
Tel: (0 374) 254 50 79
Faks: (0 374) 215 44 85

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6374-7239-3d1a-886e-8f36 kodu ile teyit edilebilir.

EK-5: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEK İZNİ

30.09.2017

Gmail - ölçek izni



Sema Cakir <semacakir14@gmail.com>

Ölçek izni

2 ileti

Sema Cakir <semacakir14@gmail.com>

16 Mayıs 2016 10:08

Alıcı: derinbaydeniz@hotmail.com, dderinbay@konya.edu.tr

Sayın Deniz DERİNBAY, merhaba ben Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek lisans öğrencisi Sema ÇAKIR. "Örgütsel Destek Algısı" ile ilişkili bir tez çalışma yapmayı düşünüyorum. Sizin 2011 yılında "İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK DÜZEYLERİ" konusunda yapmış olduğunuz yüksek lisans tezindeki "Örgütsel Destek Ölçeğini" eğer izniniz olursa kullanmak istiyorum. Şimdiden yardımlarınız için teşekkür ederim ve iyi çalışmalar dilerim.

Deniz Gülmez <dderinbay@konya.edu.tr>

16 Mayıs 2016 11:31

Alıcı: Sema Cakir <semacakir14@gmail.com>

Sayın hocam,
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'ni gerekli atıfları göstererek kullanabilirsiniz. Ölçek ile ilgili bilgiler tezimde bulunmaktadır.

İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla.

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: "Sema Cakir" <semacakir14@gmail.com>

Kime: derinbaydeniz@hotmail.com, dderinbay@konya.edu.tr

Gönderilenler: 16 Mayıs Pazartesi 2016 10:08:50

Konu: ölçek izni

[Alınılan metin gizlendi]

--

Arş. Gör. Deniz GÜLMEZ

N.E.Ü. A.K.E.F.

Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi A.B.D.

EK-6: SOSYAL KAYTARMA ÖLÇEK İZNİ

13.10.2017

Gmail - ölçek izni



Sema Cakir <semacakir14@gmail.com>

ölçek izni

Burcu Tosun <burcu_ilgin@hotmail.com>
 Alıcı: Sema Cakir <semacakir14@gmail.com>

3 Ekim 2017 19:35

Sema Hanım merhaba,

Kullandığım ölçek yabancı kaynaklı olup, tezimde ölçeğin orijinal kaynağı özellikle belirtilmiştir.

Söz konusu ölçeği kullanabilmeniz için ana kaynaktan izin almanız gerekmektedir. Benim iznimin herhangi bir hükmü yoktur.

İzni aldıktan sonra benim yaptığım çevirisini elbette kullanabilirsiniz.

Çalışmanızda başarılar ve kolaylıklar dilerim.

Burcu Ilgın

From: Sema Cakir <semacakir14@gmail.com>
Sent: Saturday, September 30, 2017 8:44 PM
To: burcu_ilgin@hotmail.com
Subject: ölçek izni

Sayın Burcu ILGIN, merhaba ben Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek lisans öğrencisi Sema ÇAKIR. "Sosyal Kaytarma" ile ilgili bir tez çalışması yapıyorum. 2010 yılında yapmış olduğunuz "ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ OLUŞUMUNDA ve SOSYAL KAYTARMA İLE İLİŞKİSİNDE, DUYGUSAL ZEKA ve LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ROLÜ" konusundaki doktora tezinizde bulunan, **Türkçeleştirmesini** sizin yaptığınız sosyal kaytarma ölçeğini eğer izniniz olursa kullanmak istiyorum. Şimdiden yardımlarınız için teşekkür ederim ve iyi çalışmalar dilerim.

EK-7: ETİK KURULU RAPORU

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sema ÇAKIR
 Abant İzzet Baysal Üniversitesi
 Eğitim Bilimleri Enstitüsü
 Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD

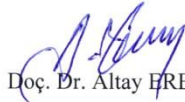
Sayın Sema ÇAKIR,

“Ortaöğretim Öğretmenlerinde Algılanan Örgütsel Desteğin Sosyal Kaytarma Davranışına Etkisi” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2015/6) Kurulumuzun 29.01.2016 tarihli ve 2016/1 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.


 Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

izinli
 Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT(Üye)

izinli
 Doç. Dr. Mithat DURAK(Üye)


 Doç. Dr. Altay EREN (Üye)

izinli
 Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)


 Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY(Üye)

Av. Zühal DEMİRCİ(Üye)



TUTANAK

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Sema ÇAKIR'ın 17.11.2017 tarihinde yapılan tez savunmasında “Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri” tez konusunun “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri” olarak değiştirilmesinin uygun olduğuna. (17.11.2017)

Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Tez Danışmanı



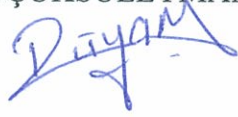
Prof. Dr. Türkan ARGON

Üye



Doç. Dr. Rüyam KÜÇÜKSÜLEYMANOğLU

Üye



**EK-9: BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE NORMALLİK ANALİZİ:
KOLMOGOROV- SMİRNOV ANALİZ SONUÇLARI**

Tablo 3.7. Cinsiyet değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	p	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Destek Algısı	Kadın	232	3,12	,081	,001	-,305	,482
	Erkek	196	3,13	,057	,200*	-,559	,860
Öğretimsel Destek	Kadın	232	2,41	,089	,000	,761	1,816
	Erkek	196	2,37	,086	,001	,387	,369
Yönetmel Destek	Kadın	232	3,40	,080	,001	-,282	,221
	Erkek	196	3,45	,088	,001	-,293	,074
Adalet	Kadın	232	3,46	,088	,000	-,392	,019
	Erkek	196	3,48	,068	,029	-,391	,065
Sosyal Kaytarma	Kadın	232	2,94	,081	,001	,282	,155
	Erkek	196	3,03	,067	,032	,224	1,260

Tablo 3.8. Öğrenim durumu değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	Öğrenim durumu	n	$\bar{x}$	s	p	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Destek Algısı	Lisans	328	3,15	,062	,004	-,391	,611
	Lisansüstü	100	3,03	,072	,200*	-,362	,718
Öğretimsel Destek	Lisans	328	2,38	,072	,000	,385	,432
	Lisansüstü	100	2,45	,085	,070	,916	2,183
Yönetmel Destek	Lisans	328	3,47	,086	,000	-,300	,316
	Lisansüstü	100	3,26	,063	,200*	-,021	-,002
Adalet	Lisans	328	3,51	,077	,000	-,322	-,089
	Lisansüstü	100	3,32	,070	,200*	-,391	,108
Sosyal Kaytarma	Lisans	328	2,96	,072	,000	,349	,743
	Lisansüstü	100	3,03	,066	,200*	-,085	,377

Tablo 3.9. Çalıştığı okul türü değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	Çalıştığı okul türü	n	$\bar{x}$	s	p	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Destek Algısı	Anadolu Lisesi	175	3,09	,057	,200*	-,453	,836
	Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	3,23	,139	,012	-,793	1,22
	Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	3,09	,092	,003	-,544	,825
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	3,21	,097	,200*	,284	-,553

Öğretimsel Destek	Anadolu Lisesi	175	2,47	,069	,039	,347	,930
	Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	2,06	,133	,020	,645	,399
	Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	2,50	,094	,003	,770	1,474
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	2,18	,080	,200*	,167	,117
Yönetimsel Destek	Anadolu Lisesi	175	3,33	,076	,015	-,419	,211
	Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	3,72	,110	,155	-,418	,005
	Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	3,34	,090	,006	-,269	,337
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	3,69	,073	,200*	,258	-,236
Adalet	Anadolu Lisesi	175	3,39	,057	,200*	-,392	,286
	Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	3,80	,155	,003	-,994	,665
	Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	3,37	,103	,001	-,379	,040
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	3,66	,092	,200*	,225	-,676
Sosyal Kaytarma	Anadolu Lisesi	175	3,00	,078	,011	,041	,961
	Fen L./SBL/GSL/Spor Lisesi	53	2,71	,081	,200*	,212	,682
	Mesleki-Teknik Anadolu Lisesi	148	3,05	,060	,200*	,359	,224
	Anadolu İmam-Hatip Lisesi	52	2,95	,075	,200*	-,030	,484

Tablo 3.10. Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	Çalıştığı kurumdaki hizmet süresi	n	$\bar{x}$	s	p	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Destek Algısı	0-4 yıl	204	3,17	,060	,070	-,486	1,417
	4-8 yıl	94	3,07	,075	,200*	-,386	-,250
	8 yıl ve üstü	130	3,09	,059	,200*	-,326	,940
Öğretimsel Destek	0-4 yıl	204	2,33	,071	,014	,489	,550
	4-8 yıl	94	2,49	,099	,023	1,060	2,622
	8 yıl ve üstü	130	2,44	,077	,054	,030	-,528
Yönetimsel Destek	0-4 yıl	204	3,52	,090	,000	-,126	,324
	4-8 yıl	94	3,34	,079	,193	-,386	,088
	8 yıl ve üstü	130	3,34	,072	,093	-,286	,006
Adalet	0-4 yıl	204	3,57	,074	,008	-,369	,354
	4-8 yıl	94	3,34	,088	,069	-,413	-,229
	8 yıl ve üstü	130	3,41	,082	,033	-,309	-,143
Sosyal Kaytarma	0-4 yıl	204	2,92	,079	,003	,286	1,115
	4-8 yıl	94	3,13	,090	,058	-,055	,907
	8 yıl ve üstü	130	2,96	,059	,200*	,330	,099

Tablo 3.11. Meslekte çalıştığı süre değişkenine ait Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

	Meslekte çalıştığı süre	n	$\bar{x}$	s	p	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Destek Algısı	0-5 yıl	79	3,19	,100	,051	-,374	-,176
	6-10 yıl	65	3,08	,052	,200*	-,188	-,047
	11-15 yıl	95	3,07	,081	,140	-,510	,352
	16 yıl ve üstü	189	3,13	,072	,019	-,294	,967
Öğretimsel Destek	0-5 yıl	79	2,28	,134	,001	,492	-,315
	6-10 yıl	65	2,38	,103	,086	1,265	4,508
	11-15 yıl	95	2,53	,076	,200*	,355	,964
	16 yıl ve üstü	189	2,38	,085	,002	,461	,850
Yönetimsel Destek	0-5 yıl	79	3,57	,132	,002	-,189	-,057
	6-10 yıl	65	3,33	,059	,200*	,052	-,163
	11-15 yıl	95	3,33	,058	,200*	-,011	-,118
	16 yıl ve üstü	189	3,45	,092	,001	-,436	,551
Adalet	0-5 yıl	79	3,62	,110	,020	-,191	-,716
	6-10 yıl	65	3,46	,102	,090	-,436	-,013
	11-15 yıl	95	3,31	,084	,094	-,317	-,015
	16 yıl ve üstü	189	3,49	,065	,052	-,328	,011
Sosyal Kaytarma	0-5 yıl	79	2,90	,075	,200*	,157	-,017
	6-10 yıl	65	2,97	,053	,200*	,116	,338
	11-15 yıl	95	3,11	,096	,031	,070	,605
	16 yıl ve üstü	189	2,94	,078	,006	,341	,945

ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında Bolu’da doğdu. İlköğrenimini Bolu İnkılap İlkokulu’nda, orta öğrenimini Atatürk Ortaokulu’nda, lise öğrenimini Bolu Atatürk Lisesi’nde tamamladı. 2003 yılında başladığı Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Matematik bölümünden 2007 yılında mezun oldu. 2010 yılında Giresun’un Doğankent ilçesi Çok Programlı Lisesine Matematik Öğretmeni olarak atandı. 2012 yılından itibaren Matematik Öğretmenliği görevine Bolu Emine Mehmet Baysal Anadolu Lisesi’nde devam etmektedir.

e-mail: semacakir14@gmail.com