Cumhuriyet International Journal of Education, 15(1): 609-629, 2026
DOI: https://dx.doi.org/10.30703/cije.1716195

Cumhuriyet International Journal of Education

| cije.cumhuriyet.edu.tr | Founded: 2011 | ISSN: 2147-1606 | Publisher: Sivas Cumhuriyet University

The Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement in Schools

Mustafa Orhan [1,a,*]

[1] **Erzurum Directorate of National Education, Erzurum, Türkiye**
***Corresponding author e-mail adress: mustafaorhan2525@hotmail.com**

Research Article

History
Received: *09.06.2025*
Accepted: *01.06.2026*

This paper was checked for plagiarism using iThenticate during the preview process and before publication.

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between perceived organizational support and work engagement in schools and to determine whether teachers' perceptions differed significantly according to gender, school level, teaching field, and professional seniority. The study was conducted with 401 teachers working in the Palandöken district of Erzurum during the 2023/2024 academic year. Participants were selected through simple random sampling. The study employed a correlational survey design. Data were collected using the Perceived Organizational Support Scale and the Work Engagement Scale. The data were analyzed using SPSS 22.0. Frequency, percentage, mean, and standard deviation values were calculated, and independent samples t-tests, one-way analysis of variance, correlation analysis, and regression analysis were performed. The results showed that teachers' levels of perceived organizational support and work engagement were high. Teachers' perceptions of perceived organizational support and work engagement were examined according to gender, school level, teaching field, and professional seniority; however, no significant differences were found across these variables. A moderate, positive, and significant relationship was found between perceived organizational support and work engagement. In addition, perceived organizational support was found to be a significant predictor of work engagement.

Keywords: *Perceived organizational support, Relational survey, School, Teacher, Work engagement*

Okullarda Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Angaje Olmaya Etkisi

Araştırma Makalesi

Süreç
Geliş: *09.06.2025*
Kabul: *01.06.2026*

Bilgi
**Sorumlu yazar*

Bu çalışma ön inceleme sürecinde ve yayımlanmadan önce iThenticate yazılımı ile taranmıştır.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, okullarda algılanan örgütsel destek ile işe angaje olma arasındaki ilişkiyi inceleyerek b görüşlerin cinsiyet, okul kademesi, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşı farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaçla 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Erzurum ili Palandöken ilçesinde göre yapan 401 öğretmene basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Ve toplama aracı olarak "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ve "İşe Angaje Olma Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verileri analizinde SPSS 22.0 paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama standart sapma değerleri hesaplanmış; t testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştı Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğ belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve işe angaje olmaya ilişkin görüşleri cinsiyet, okul kademes branş ve mesleki kıdemlere göre incelenmiş ancak anlamlı hiçbir ilişki tespit edilememiştir. Algılanan örgütsel deste ile işe angaje olma arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, algılana örgütsel desteğin işe angaje olmayı anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan örgütsel destek, İlişkisel tarama, İşe angaje olma, Okul, Öğretmen*

a 0000-0002-6254-6733

How to Cite: Orhan, M. (2026). The impact of perceived organizational support on work engagement in schools. *Cumhuriyet International Journal of Education, 15*(1), 609-629. https://dx.doi.org/10.30703/cije.1716195

1. Introduction

Organizations are established to achieve their goals and implement their plans. Employees serve as a means through which organizational goals are achieved, while organizations function as a means through which employees' needs and expectations are met (Tortop et al., 2010). From the perspective of employees, organizations provide an important source of socio-emotional resources, such as respect and care, as well as tangible benefits, such as salary and health benefits (Krishnan & Mary, 2012). In return, organizations generally expect employees to be willing to use their mental, physical, and emotional energy for organizational purposes and to engage in their work in order to achieve these goals (Köse & Uzun, 2020). In this respect, perceived organizational support emerges as an important factor in teachers' efforts to contribute to the success of their organizations and to engage in their work. Perceived organizational support, which refers to the extent to which employees believe that the organization cares about them, values their contributions, and provides help and support (Erdogan & Enders, 2007), plays a role in helping employees develop a positive emotional bond with their organizations and increase their efforts toward achieving organizational goals (Eisenberger et al., 1986). Employees who receive benefits such as rewards and recognition from their organizations for their job performance are more likely to reciprocate these benefits through higher levels of work engagement (Maden, 2015). Work engagement is defined as employees' deep commitment to and strong emotional connection with their work (Emre, 2024). Employees with high levels of work engagement personally identify with their work and are motivated by the work itself. They also tend to work harder and are more likely to produce the outcomes expected by their customers and organizations (Roberts & Davenport, 2002).

Perceived organizational support and work engagement appear to be closely related concepts. Perceived organizational support is considered one of the antecedents of work engagement (Saks, 2019). Conceptualized as a job resource, organizational support contributes to the creation of a favorable environment that promotes work engagement (Bakker & Demerouti, 2008). Several studies have examined these variables together. For example, Murthy (2017), Meriç et al. (2019), Adıyaman (2022), and Wang (2024) found a positive relationship between perceived organizational support and work engagement. In their study examining the mediating role of work engagement in the effects of organizational mission fulfillment and perceived organizational support on job performance, Karatepe and Aga (2016) found that both organizational mission fulfillment and perceived organizational support enhanced work engagement, which, in turn, improved employees' job performance. They also found that work engagement fully mediated the effects of organizational mission fulfillment and perceived organizational support on job performance. Similarly, Jiao et al. (2022), who examined the mediating role of teacher self-efficacy in the relationship between organizational support and work engagement among preschool teachers, found that organizational support directly affected teachers' self-efficacy and work engagement and indirectly affected preschool teachers' work engagement through teacher self-efficacy. In Wan's (2023) study, which examined the mediating role of perceived organizational support in the effects of teacher self-efficacy and perceived autonomy on work engagement, positive relationships were found among all variables, and perceived organizational support had a positive mediating effect between the independent and dependent variables.

Employees' engagement in their work can be considered an important factor in achieving organizational goals. In particular, the role of perceived organizational support in teachers' work engagement constitutes the main motivation for the present study. Accordingly, it is important to determine the relationship between these variables in schools as educational organizations, where teachers are the main producers of educational outcomes and where these variables are considered to influence the production of quality outcomes. This relationship constitutes the main problem addressed in the present study.

1.1 Perceived Organizational Support

Motivating employees to go beyond their formal work roles attracted academic interest (Chiang & Hsieh, 2012). Organizational support can be considered one of the factors that motivate employees. Organizational support, which explains the relationship between an organization's treatment of its employees and employees' attitudes and behaviors toward their work and the organization (Zagenczyk, 2006), is an important concept in the management literature. Organizational support refers to the extent to which an organization considers employees' well-being and possesses characteristics that enhance their happiness (Eisenberger et al., 1986). While the organization's attitudes and behaviors toward employees constitute organizational support, the cognitive and emotional attitudes and behaviors that employees develop in response to this support constitute perceived organizational support (Nayır, 2011). Perceived organizational support refers to employees' belief that the organization values their contribution to organizational success and appreciates them (Krishnan & Mary, 2012). It is also defined as employees' feeling that they are secure and that the organization stands behind them (Özdevecioğlu, 2003), as well as their perception or judgment regarding the extent to which the organization provides support for them (Yoshimura, 2003).

Perceived organizational support reflects a form of psychological contract between employees and their organizations (Aselage & Eisenberger, 2003). In this context, a psychological contract is defined as an

individual's beliefs regarding reciprocal obligations between themselves and the focal party concerned (Rousseau, 1989). Employees provide certain workplace services and expect rewards such as pay and recognition from employers. Organizations, in turn, offer a reward structure and expect employees to be loyal and productive (Hellman et al., 2006). Fulfillment of the psychological contract occurs when the organization provides benefits and services to the employee and, in return, the employee displays positive attitudes and work outcomes (Kraimer & Wayne, 2004). In a supportive organization or management structure that prioritizes employees' happiness and well-being, employees' creative ideas, suggestions, and criticisms are valued and, where appropriate, put into practice. Such organizations provide a relative degree of job security, assure successful employees of continued employment, and promote positive interpersonal relations. They also maintain strong organizational communication and internal relations, avoid favoritism, treat employees fairly, protect their rights, value their contributions, and refrain from making decisions without considering them (Özdevecioğlu, 2003).

Organizational support has several consequences for both organizations and employees. Accordingly, organizational support responds to employees' needs for esteem, affiliation, emotional support, and approval (Armeli et al., 1998). It also increases employees' expectation that greater effort toward achieving organizational goals will be rewarded by the organization (Eisenberger et al., 1986). High levels of perceived organizational support improve employees' work attitudes and promote effective work behaviors (Howes et al., 2000). Perceptions of organizational support lead employees to feel an obligation to contribute to the organization (Eder & Eisenberger, 2008) and help them feel more committed to their organizations (Wu & Liu, 2014). As perceived organizational support increases, employees' organizational citizenship behaviors also increase (Shore & Wayne, 1993). In addition, perceived organizational support enhances employees' in-role and extra-role performance while reducing absenteeism and turnover behaviors (Krishnan & Mary, 2012).

1.2 Work Engagement

There is no single or universally accepted definition of work engagement to date (Markos & Sridevi, 2010). Nevertheless, work engagement has been defined as employees' adaptation of the self to their work roles (Kahn, 1990), as well as a state characterized by high levels of energy at work, enthusiasm and dedication, absorption in work-related tasks, the feeling that time passes quickly while working, and difficulty detaching oneself from work (Köse, 2015). In other words, work engagement is concerned with the extent to which employees love and care about their work and how much energy and time they devote to it (Emre, 2024).

Work engagement is assumed to be the positive opposite of burnout (Schaufeli & Bakker, 2004). It is characterized by energy, involvement, and efficacy, which are the direct opposites of exhaustion, cynicism, and inefficacy, the three dimensions of burnout (Maslach et al., 2001). The first dimension of burnout, exhaustion, refers to chronic fatigue resulting from excessive workload. The second dimension, cynicism, refers to an indifferent or distant attitude toward work and other employees, as well as employees' loss of interest in their work and their perception that work has lost its meaning. The final dimension, reduced professional efficacy, refers to a decline in employees' sense of competence and achievement in both their work and the organization (Hakanen et al., 2006). Unlike employees experiencing burnout, engaged employees have an energetic and effective connection to their work and perceive their work as challenging rather than stressful and demanding (Bakker et al., 2008).

Work engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). Vigor refers to a high level of energy and mental resilience while working, a willingness to invest effort in one's work, and persistence even in the face of difficulties. Dedication refers to strong involvement in one's work accompanied by a sense of significance, enthusiasm, inspiration, and pride. Absorption refers to being fully concentrated on one's work and happily immersed in it. In this state, time passes quickly, and individuals find it difficult to detach themselves from their work (Bakker et al., 2008; Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2002).

When the outcomes of work engagement are considered from the perspective of organizations and employees, engaged employees are seen to have a strong passion for their work and a deep connection with their organizations. By contrast, employees who are not engaged may spend time on their work but do not invest their energy or attention in it and therefore become detached from their work (Nartgün & Koçak, 2020). Engaged employees have been shown to be energetic, committed to their organizations, and able to work hard without developing work-related stress complaints (Roozeboom & Schelvis, 2015). They also tend to experience positive emotions such as happiness, joy, and enthusiasm. These employees tend to have better health and the capacity to create their own work-related and personal resources. Positive emotions, good health, and the ability to create work-related and personal resources may help employees become more productive (Bakker & Demerouti, 2008). In addition, work engagement has been associated with lower employee turnover, higher customer satisfaction, employee productivity, and company profit (Attridge, 2009).

Various studies in the literature have examined perceived organizational support and work engagement. Regarding perceived organizational support, studies have addressed its relationships with job satisfaction and altruism (Sökmen & Benk, 2019), organizational citizenship and job satisfaction (Kaffashpor et al., 2017), organizational commitment (Uyar, 2024), workplace conflict (Caesens et al., 2019), organizational trust (Fariba

et al., 2019; Yakut-Özek, 2022), work stress and burnout (Xu & Yang, 2021), psychological well-being (Çelik & Kahraman, 2022), autonomy and affective commitment (Ambreen et al., 2014), and work–family conflict and self-efficacy (Rabin et al., 2024). With respect to work engagement, studies have examined its relationships with psychological resilience (Köse, 2022), autonomy, optimism, and organizational citizenship (Zhang et al., 2020), burnout (Hakanen et al., 2006), self-efficacy and job performance (Bhatti et al., 2018; Tian et al., 2019), organizational culture, transformational leadership, and teacher performance (Arifin et al., 2014), organizational communication satisfaction and trust in the organization (Çakıroğlu & Şimşek, 2022), psychological well-being (Greenier et al., 2021; Şimşek, 2022), and organizational identification (Aksoy Kürü & Erdil, 2021). However, only a limited number of studies have examined the relationship between perceived organizational support and work engagement as two directly related variables (Caesens & Stinglhamber, 2014; Zhang & Chang, 2023; Musenze et al., 2021; Yaman Kahyaoğlu & Keklik Okul, 2019).

1.3 The Purpose of the Research

In educational organizations, teachers' work engagement is a determining factor in the quality of teaching and learning processes and student outcomes. Therefore, identifying the variables that influence teachers' work engagement is important for the effectiveness of educational organizations. Perceived organizational support is one of the key variables affecting employees' work attitudes. Existing studies examining the relationship between perceived organizational support and work engagement in the teacher context have been conducted with different samples. The present study may therefore offer a context-specific contribution by examining this relationship in the central district of Palandöken in Erzurum. The findings may also provide school administrators and policymakers with evidence that can be used to increase teachers' work engagement. In line with this purpose, the study addressed the following research questions:

- What are teachers' levels of perceived organizational support and work engagement?
- Do teachers' perceived organizational support and work engagement differ significantly according to gender, school level, teaching field, and professional seniority?
- Is there a significant relationship between teachers' perceived organizational support and work engagement?
- Is teachers' perceived organizational support a significant predictor of their work engagement?

2. Method

2.1 Research Model

This study was designed using a correlational survey model. This model examines the relationship between two or more variables (Gliner et al., 2015). Survey research is used when researchers aim to measure individuals' attitudes, behaviors, views, and beliefs regarding particular topics (Christensen et al., 2015). In the present study, teachers' levels of perceived organizational support and work engagement were first determined. These variables were then analyzed in relation to various demographic variables, and finally, the relationship between the two variables was examined.

2.2 Population and Sample

The population refers to the entire group from which a sample is selected for the purpose of generalization (Christensen et al., 2015). The population is considered in two forms: the target population and the accessible population. While the target population refers to the population that is difficult or impossible to reach, the accessible population refers to the population to which the researcher has access (Fraenkel & Wallen, 2006). In research, the accessible population is generally defined, and sampling is carried out from this population (Büyüköztürk et al., 2016). Accordingly, the population of the present study consisted of 1520 teachers working in public primary and middle schools affiliated with the Ministry of National Education in the central district of Palandöken in Erzurum. This district was selected because it includes a substantial number of schools and teachers among the central districts, was accessible to the researcher, and provided convenience in terms of time and implementation during the data collection process.

The sample was selected using simple random sampling, and 401 teachers were reached during the 2023/2024 academic year. In this sampling method, each unit in the population has an equal probability of being included in the sample (Ural & Kılıç, 2005). A total of 500 questionnaire forms were distributed to teachers. Forms that were incomplete or incorrectly completed were excluded from the analysis, and 401 forms were analyzed. Table 1 presents the demographic characteristics of the teachers included in the sample.

Table 1. Demographic Characteristics of the Teachers

Charecteristics		f	%
Gender	Female	222	55.4
	Male	179	44.6
School Level	Primary	220	54.9
	Middle	181	45.1
Teaching Field	Primary Teacher	198	49.4
	Subject Teacher	203	50.6
Work Experience	1-5 years	31	7.7
	6-10 years	101	25.2
	11-15 years	102	25.4
	16-20 years	80	20.0
	21 years and above	87	21.7
Total		401	100.0

As shown in Table 1, of the 401 teachers, 222 were female (55.4%) and 179 were male (44.6%). In terms of

school level, 220 teachers worked in primary schools (54.9%), while 181 worked in middle schools (45.1%). Regarding teaching field, 198 teachers were primary school teachers (49.4%), and 203 were subject-area teachers (50.6%). In terms of work experience, 31 teachers had 1–5 years of experience (7.7%), 101 had 6–10 years (25.2%), 102 had 11–15 years (25.4%), 80 had 16–20 years (20.0%), and 87 had 21 years or more of experience (21.7%).

2.3 Data Collection Tools

2.3.1 Personal Information Form

The form prepared by the researcher included questions designed to obtain information about participants' gender, school level, teaching field, and work experience.

2.3.2 Perceived Organizational Support Scale

The scale was developed by Eisenberger et al. (1997) and Lynch et al. (1999) and was adapted into Turkish by Kaplan (2010). It is a five-point Likert-type scale consisting of 10 items and a single dimension. Items 6 and 7 are reverse coded. The Cronbach's alpha coefficient of the scale was reported as .79, while it was calculated as .72 in the present study.

2.3.3 Work Engagement Scale

The scale was developed by Schaufeli et al. (2002) and consists of 17 items and three subdimensions: vigor, dedication, and absorption. The Turkish adaptation of the scale was conducted by Köse (2015). In its Turkish form, the scale consists of 17 items and two subdimensions: attitude toward work, with 14 items, and work continuance, with 3 items. It is a five-point Likert-type scale. Items 13, 16, and 17 are reverse coded. The Cronbach's alpha coefficient was reported as .94 for the attitude toward work dimension and .73 for the work continuance dimension. In the present study, the Cronbach's alpha coefficient was calculated as .88 for attitude toward work and .71 for work continuance.

Before data collection began, ethics committee approval was obtained. Following the approval, the scale forms were distributed to the teachers, and the data collection process was initiated.

The ethical process in the study was as follows:

- Ethics committee approval was obtained from Atatürk University Social and Human Sciences Ethics Committee (Date: 21.09.2023, Number: 09/39)
- Informed consent has been obtained from the participants.

2.3 Data Analysis

Before analyzing the research data, normality was tested, and skewness and kurtosis values were examined. For the Perceived Organizational Support Scale, the skewness value was -.004, and the kurtosis value was -.387. For the Work Engagement Scale, the skewness value for the attitude toward work dimension was -.326, and the kurtosis value was -.707. For the work continuance dimension, the skewness value was -.679, and the kurtosis value was .155. Since the skewness and kurtosis coefficients were between -1.5 and +1.5, the data were considered to be normally distributed (Tabachnick & Fidell, 2007).

The data obtained from the participants were analyzed using t-tests, one-way analysis of variance, correlation analysis, simple linear regression analysis, percentages, and frequencies. Mean score intervals were calculated to determine participants' levels of agreement with the items in the scales. In the correlation analysis, coefficients between .00 and .30 were interpreted as indicating a low-level relationship, coefficients between .30 and .70 as indicating a moderate-level relationship, and coefficients between .70 and 1.00 as indicating a high-level relationship (Büyüköztürk, 2009).

Simple linear regression analysis was used to determine the extent to which perceived organizational support explained teachers' levels of work engagement. In the study, perceived organizational support was specified as the predictor variable. The outcome variables were the attitude toward work and work continuance dimensions of work engagement, as well as overall work engagement.

3. Results

This section presents teachers' perceptions of perceived organizational support and work engagement in line with the research questions.

3.1 Teachers' Perceived Organizational Support and Work Engagement Levels

Table 2. Descriptive Results for the Scales

Scales	$\bar{x}$	Level	SD
POS	4.00	Agree	.51
WE/ATW	4.30	Strongly Agree	.49
WE/WC	4.32	Strongly Agree	.59
WE	4.30	Strongly Agree	.48

POS: Perceived Organizational Support, WE/ATW: Work Engagement/Attitude Toward Work, WE/WC: Work Engagement /Work Continuance, WE: Work Engagement

As shown in Table 2, participants' perceived organizational support had a mean score of 4.00, corresponding to the level of "agree." The mean scores for the attitude toward work dimension, the work continuance dimension, and overall work engagement were 4.30, 4.32, and 4.30, respectively, corresponding to the level of "strongly agree." This finding can be interpreted as indicating that teachers' perceptions of both variables were at a high level.

3.2 Teachers' Perceptions by Gender

Table 3. T-Test Results Based on Gender

Scales	Gender	N	$\bar{x}$	SD	df	t	p
POS	Female	222	4.02	.53	399	1.153	.250
	Male	179	3.96	.48			
WE/ATW	Female	222	4.30	.50	399	.244	.807
	Male	179	4.28	.46			
WE/WC	Female	222	4.34	.59	399	1.325	.186
	Male	179	4.27	.57			
WE	Female	222	4.30	.49	399	.493	.622
	Male	179	4.28	.44			

As shown in Table 3, teachers' perceptions of perceived organizational support did not differ significantly according to gender, t=1.153, p =.250, p>.05. Similarly, no significant gender-based difference was found in the attitude toward work dimension of work engagement, t=.244, p =.807; the work continuance dimension, t=1.325, p =.186; or overall work engagement, t=.493, p =.622, p>.05

3.3 Teachers' Perceptions by School Level

Table 4. T-Test Results Based on Teachers' School Level

Scales	School Level	N	$\bar{x}$	SD	df	t	p
POS	Primary	220	3.97	.51	399	-1.047	.296
	Middle	181	4.02	.51			
WE/ATW	Primary	220	4.29	.47	399	-.001	.999
	Middle	181	4.29	.50			
WE/WC	Primary	220	4.33	.58	399	.917	.360
	Middle	181	4.28	.59			
WE	Primary	220	4.30	.45	399	.198	.843
	Middle	181	4.29	.49			

As shown in Table 4, teachers' perceptions of perceived organizational support did not differ significantly according to school level, t=-1.047, p=.296, p>.05. Similarly, teachers' perceptions did not differ significantly according to school level in the attitude toward work dimension of work engagement, t=-.001, p =.999; the work continuance dimension, t=.917, p=.360; or overall work engagement, t=.198, p=.843, p>.05.

3.4 Teachers' Perceptions by Teaching Field

Table 5. T-Test Results Based on Teachers' Teaching Field

Scales	Field	N	$\bar{x}$	SD	df	t	p
POS	Primary Sch.	198	3.97	.50	399	-.909	.364
	Subject area	203	4.02	.52			
WE/ATW	Primary Sch.	198	4.32	.46	399	1.108	.268
	Subject area	203	4.26	.50			
WE/WC	Primary Sch.	198	4.34	.57	399	.958	.339
	Subject area	203	4.28	.59			
WE	Primary Sch.	198	4.32	.45	399	1.143	.254
	Subject area	203	4.27	.49			

As shown in Table 5, teachers' perceptions of perceived organizational support did not differ significantly according to teaching field, t=-.909, p=.364, p>.05. Similarly, teachers' perceptions did not differ significantly according to teaching field in the attitude toward work dimension of work engagement, t=1.108, p =.268; the work continuance dimension, t=.958, p=.339; or overall work engagement, t=1.143, p=.254, p>.05.

3.5 Teachers' Perceptions by Work Experience

As shown in Table 6, teachers' perceptions of perceived organizational support did not differ significantly according to work experience, $F_{(4,396)}$=1.366, p=.245, p>.05. In addition, teachers' perceptions did not differ significantly according to work experience in the attitude toward work dimension of work engagement, $F_{(4,396)}$=.497, p=.738; the work continuance dimension, $F_{(4,396)}$=.816, p=.515; or overall work engagement, $F_{(4,396)}$=.343, p=.849, p>.05.

Table 6. ANOVA Results Based on Teachers' Work Experience

Scale	SV	SS	df	MS	F	p	Diff
POS	Between.	1.423	4	.356	1.366	.245	-
	Within	103.107	396	.260			
	Total	104.530	400				
WE/ ATW	Between.	.477	4	.119	.497	.738	-
	Within	94.911	396	.240			
	Total	95.388	400				
WE/WC	Between.	1.124	4	.281	.816	.515	-
	Within	136.298	396	.344			
	Total	137.421	400				
WE	Between.	.313	4	.078	.343	.849	-
	Within	90.595	396	.229			
	Total	90.909	400				

SV: Source of Variance, SS = Sum of Squares, MS = Mean Square, df = Degrees of freedom

3.6 Relationships Between Teachers' Perceived Organizational Support and Work Engagement

Table 7. Correlation Results for the Relationships Between the Scales

Variables	1	2	3	4
1. POS	1	.301	.336	.327
2. ATW	.301	1	.659	.987
3. WC	.336	.659	1	.773
4. WE	.327	.987	.773	1

As shown in Table 7, there were moderate, positive, and significant relationships between perceived organizational support and the attitude toward work dimension, r=.301, p<.05; the work continuance dimension, r=.336, p<.05; and overall work engagement, r=.327, p<.05.

3.7 The Extent to Which Teachers' Perceived Organizational Support Predicts Their Work Engagement

The results of the simple linear regression analyses conducted to determine the extent to which perceived organizational support predicted the attitude toward work and work continuance dimensions of work engagement, as well as overall work engagement, are presented in Tables 8, 9, and 10.

Table 8. Regression Analysis of the Predictive Relationship Between Perceived Organizational Support and Outlook Toward Work

Variable	B	SE	β	t	p
Constant	3.145	.184		17.106	.000
POS	.288	.046	.301	6.304	.000
R= .301			R^2 = .091		
$F_{(1,399)}$ = 39.742			p = .000		

As shown in Table 8, there was a significant relationship between perceived organizational support and the attitude toward work dimension of work engagement, R=.301, R^2=.091. Perceived organizational support was a significant predictor of attitude toward work, $F_{(1,399)}$=39.742, p<.05. Perceived organizational support explained 9.1% of the variance in attitude toward work.

Table 9. Regression Analysis of the Predictive Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Continuity

Variable	B	SE	β	t	p
Constant	2.773	.218		12.725	.000
POS	.385	.054	.336	7.131	.000
R= .336			R^2 = .113		
$F_{(1,399)}$ = 50.847			p = .000		

As shown in Table 9, there was a significant relationship between perceived organizational support and the work continuance dimension of work engagement, R=.336, R^2=.113. Perceived organizational support was a significant predictor of work continuance, $F_{(1,399)}$=50.847, p<.05. Perceived organizational support explained 11.3% of the variance in work continuance.

Table 10. Regression Analysis of the Predictive Relationship Between Perceived Organizational Support and Overall Work Engagement

Variable	B	SE	β	t	p
Constant	3.080	.178		17.312	.000
POS	.305	.044	.327	6.908	.000
R= .327			R^2 = .107		
$F_{(1,399)}$ = 47.718			p = .000		

As shown in Table 10, there was a significant relationship between perceived organizational support and overall work engagement, R=.327, R^2=.107. Perceived organizational support was a significant predictor of overall work engagement, $F_{(1,399)}$=47.718, p<.05. Perceived organizational support explained 10.7% of the variance in overall work engagement.

4. Discussion

The first finding of the present study was that teachers' levels of perceived organizational support were high. Accordingly, it can be stated that teachers' perceived organizational support was generally above the average level. This finding suggests that teachers had a positive perception of the support provided by their organizations. Similar to the findings of the present study, Köse (2015), Tanrıöğen and Sertel (2019), Basañes and Dagol (2021), Deniz (2021), and Annakkaya (2022) found teachers' perceptions of organizational support to be high, while Genç (2021) and Polat (2022) reported very high levels. In contrast, Yuvka (2020) found teachers' perceptions to be at a moderate level. The study also found that teachers' levels of work engagement were high. Based on this finding, it can be inferred that teachers' work engagement was generally above the average level and that they were focused on their work. Similar to the findings of the present study, Ertürk (2020), Sharma and Rajput (2021), and Basañes and Dagol (2021) found teachers' perceptions of work engagement to be high.

The present study found no significant difference in teachers' perceptions of organizational support according to gender. This result suggests that perceived organizational support was not affected by gender and that male and female teachers perceived organizational support at similar levels. Similar to the findings of the present study, Yu and Frenkel (2013), Ibrahim and Al Marri (2015), Ergül (2019), Tanrıöğen and Sertel (2019), Sarıkaya (2019), Solmaztürk (2019), Basañes and Dagol (2021), Artun (2022), and Annakkaya (2022) found no significant difference according to gender. However, Meriç et al. (2019), Genç (2021), Polat (2022), and Çelik and Kahraman

(2022) found significant differences in favor of male teachers.

This study also found that teachers' perceptions did not differ significantly according to gender in the attitude toward work and work continuance dimensions of work engagement or in overall work engagement. This may be because female and male teachers had similar levels of perceived work engagement. Similar to the findings of the present study, Schaufeli et al. (2006), Köse (2015), Gülbahar (2020), Nartgün and Koçak (2020), Bibi et al. (2021), and Sharma and Rajput (2021) found no significant difference according to gender. However, Mauno et al. (2007) found a significant difference in favor of female teachers, whereas Ugwu (2013) found a significant difference in favor of male teachers. In the study by Basañes and Dagol (2021), a significant difference was found in favor of male teachers in the professional growth and development dimension of work engagement.

The present study found that teachers' perceptions of organizational support did not differ significantly according to school level. This finding indicates that teachers' perceptions of organizational support did not change according to the school level at which they worked. In other words, primary school and middle school teachers can be said to have similar levels of perceived organizational support. Similar to the findings of the present study, Kartal et al. (2015), Deniz (2021), and Çelik and Kahraman (2022) found no significant difference according to school level. In contrast, Tanrıöğen and Sertel (2019) found that perceptions of organizational support differed between middle school and high school teachers in favor of middle school teachers.

The present study also found that teachers' perceptions did not differ significantly according to school level in the attitude toward work and work continuance dimensions of work engagement or in overall work engagement. This may be because primary school and middle school teachers had similar levels of perceived work engagement. Similar to the findings of the present study, Nacar and Atalmış (2022) found no significant difference according to school level. In contrast, Gün (2017) found a significant difference in the involvement dimension of work engagement between middle school and high school teachers in favor of high school teachers. In the vigor dimension, Gün (2017) also found a significant difference among primary, middle, and high school teachers in favor of high school teachers.

No significant difference was found in teachers' perceptions of organizational support according to teaching field. This finding suggests that teaching field may not be a determining factor in the perceived organizational support of Primary School Teachers and Subject-Area Teachers. Similar to the findings of the present study, Meriç et al. (2019), Tanrıöğen and Sertel (2019), Kurt (2020), and Annakkaya (2022) found no significant difference according to teaching field. However, Sarıkaya (2019) found a significant difference in favor of Primary School Teachers, whereas Adıyaman (2022) found a significant difference in favor of Subject-Area Teachers.

The study further found that teachers' perceptions did not differ significantly according to teaching field in the attitude toward work and work continuance dimensions of work engagement or in overall work engagement. This may be because Primary School Teachers and Subject-Area Teachers had similar levels of perceived work engagement. Similar to the findings of the present study, Ertürk (2020) found no significant difference according to teaching field. In contrast, Adıyaman (2022) found a significant difference in favor of Subject-Area Teachers, while Ertürk and Aydın (2018) found a significant difference in favor of Primary School Teachers. Timms et al. (2007), however, reported that primary school teachers were more engaged in their work than middle school teachers.

This study found that teachers' perceptions of organizational support did not differ significantly according to work experience. This result suggests that work experience was not a determining factor in teachers' perceptions of organizational support. Similarly, Yu and Frenkel (2013), Solmaztürk (2019), Tanrıöğen and Sertel (2019), Kurt (2020), Yuvka (2020), Polat (2022), and Artun (2022) found no significant difference according to work experience. In contrast, Annakkaya (2022) found that teachers with 1–5 years of work experience had higher levels of perceived organizational support than those with 11–15 years of work experience. Sarıkaya (2019) also found that teachers with 0–4 years of work experience had higher levels of perceived organizational support than those with 5–9, 10–14, and 15–19 years of work experience.

This study also found that teachers' perceptions did not differ significantly according to work experience in the attitude toward work and work continuance dimensions of work engagement or in overall work engagement. This may be because teachers with different levels of work experience had similar perceptions of work engagement. Similar to the findings of the present study, Çağrı San and Tok (2017), Nartgün and Koçak (2020), Bibi et al. (2021), and Nacar and Atalmış (2022) found no significant difference according to work experience. In contrast, Köse (2016) found that teachers' work engagement increased as their work experience increased. Similarly, Gülbahar (2020) found that among teachers with 1–5 years, 6–10 years, and 16 years or more of work experience, those in the final group had higher levels of work engagement. Mvana and Louw (2020), however, found that teachers with less than five years of teaching experience had higher perceptions of work engagement than teachers with more than five years of teaching experience.

A moderate, positive, and significant relationship was found between teachers' perceived organizational support and the attitude toward work and work continuance dimensions of work engagement, as well as overall work engagement. In other words, as teachers' levels of perceived organizational support increased, their work engagement also increased. Therefore, it can be

stated that higher levels of organizational support provided to teachers are associated with higher levels of work engagement. Similar to the findings of the present study, Sulea et al. (2012), Caesens and Stinglhamber (2014), Köse (2015), Murthy (2017), Özdemir et al. (2019), Saeed and Hussain (2021), Jiao et al. (2022), and Wang (2024) found a positive and significant relationship between these variables.

The regression analysis showed that perceived organizational support was a significant predictor of work engagement. Based on this finding, it can be stated that teachers who receive support from their organizations may be passionately attached to their work and, in this sense, engaged in their work. In other words, teachers may be more likely to engage in their work in schools that consider their wishes and needs and make them feel valued.

5. Conclusions and Recommendations

The results showed that teachers' levels of perceived organizational support and work engagement were high. Teachers' perceptions of perceived organizational support and work engagement were examined according to gender, school level, teaching field, and professional seniority; however, no significant differences were found across these variables. A moderate, positive, and significant relationship was found between perceived organizational support and work engagement. In addition, perceived organizational support was found to be a significant predictor of work engagement.

As this study was limited to teachers working in the central district of Palandöken in Erzurum, the generalizability of the findings is limited. Therefore, future studies may re-examine this issue with larger samples and in relation to different variables, such as age, socioeconomic status, and educational background. Qualitative or mixed-methods studies may also be conducted to provide a more detailed understanding of the relationships between the variables.

Based on the results of the study, school administrators are advised to give greater emphasis to practices that enhance teachers' perceptions of organizational support. In this regard, recognizing teachers' contributions, valuing their opinions, and supporting their participation in decision-making processes may increase their work engagement. In addition, creating an organizational environment in which teachers feel valued and supported may strengthen their commitment to and motivation for their work. Accordingly, school administrators are encouraged to make efforts to create a supportive and motivating organizational climate.

Türkçe Metin

1. Giriş

Örgütler, amaçlarını gerçekleştirmek ve planlarını uygulamak için kurulmaktadırlar. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde iş görenler, iş görenlerin isteklerinin karşılanmasında ise örgüt bir araç konumundadır (Tortop vd., 2010). İş görenler açısından örgüt, saygı ve ilgi gibi sosyo-duygusal imkânlar ile ücret ve sağlık yardımları gibi somut yararların önemli bir kaynağı olarak hizmet etmektedir (Krishnan ve Mary, 2012). Buna karşılık örgütler genel olarak iş görenlerden; zihinsel, fiziksel ve duygusal enerjilerini örgüt amaçları için kullanmaya istekli olmalarını ve bu amaçları gerçekleştirmek için işlerine angaje olmalarını beklemektedir (Köse ve Uzun, 2020). Öğretmenlerin, örgütlerinin başarısı için çaba göstermeleri ve bu doğrultuda işlerine angaje olmalarında algıladıkları örgüt destek önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. İş görenlerin örgütün kendilerini önemsediğine, girdilerine değer verdiğine ve kendilerine yardım/destek sağladığına olan inanç derecesini ifade eden algılanan örgütsel destek (Erdogan ve Enders, 2007), onların örgütlerine karşı olumlu bir duygusal bağ geliştirmelerinde ve örgütün hedefine ulaşmasında çabalarını artırmalarında rol oynamaktadır (Eisenberger vd., 1986). Örgütlerinden iş performansları için ödül ve takdir gibi faydalar elde eden iş görenlerin, bu faydaların karşılığını daha yüksek işe angaje olarak karşılık verme olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Maden, 2015). İşe angaje olma, iş görenlerin işlerine karşı derin bir bağlılık, yoğun bir duygusal bağ hissetmeleri (Emre, 2024) olarak tanımlanmaktadır. İşlerine yüksek düzeyde angaje olan iş görenler, işleriyle kişisel olarak özdeşleşir ve işin kendisi tarafından motive edilirler. Bu iş görenler daha sıkı çalışma eğilimindedirler ve müşterilerinin/örgütlerinin istediği sonuçları üretme olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Roberts ve Davenport, 2002).

Algılanan örgütsel destek ve işe angaje kavramlarının birbirleriyle ilişkili oldukları görülmektedir. İşe angaje olmanın öncüllerinden biri de algılanan örgütsel destektir (Saks, 2019). Bir iş kaynağı olarak kavramsallaştırılan örgütsel destek, işe angaje olmayı teşvik eden elverişli bir ortamın oluşturulmasında katkı sunmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008). Söz konusu değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin Murthy (2017), Meriç vd (2019), Adıyaman (2022) ve Wang'ın (2024) çalışmalarında bu değişkenler arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Karatepe ve Aga'nın (2016) örgüt misyonunun gerçekleştirilmesi ve algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerine etkilerinde işe angaje olmanın aracılık rolünü inceledikleri çalışmalarında, örgüt misyonunun yerine getirilmesinin ve algılanan örgütsel desteğin işe angaje olmayı; işe angaje olmanın ise çalışanların iş performansını artırdığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgüt misyonunun yerine getirilmesi ve algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkilerine işe angaje olmanın tam aracılık ettiği belirlenmiştir. Jiao vd.'nin (2022) okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel destek ve işe angaje olmaları arasındaki ilişkide öğretmen öz yeterliliğinin aracılık rolünün inceledikleri çalışmalarında örgütsel desteğin, öğretmenlerin öz yeterliliklerini ve işe angaje olmalarını doğrudan etkilediği ve okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlilikleri aracılığıyla işe angaje olmalarını dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Wan'ın (2023) öğretmen öz yeterliliğinin ve algılanan özerkliğin işe angaje olma üzerindeki etkilerinde algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisini incelediği çalışmasında ise tüm değişkenler arasında pozitif ilişkiler bulunduğu ve algılanan örgütsel desteğin, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında pozitif aracı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde, iş görenlerin işlerine angaje olmalarının önemli bir etken olduğu söylenebilir. Özellikle öğretmenlerin işlerine angaje olmalarında algılanan örgütsel desteğin etkisi bu araştırmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu doğrultuda eğitim örgütleri olan okullarda, eğitim çıktılarının üreticisi konumunda bulunan öğretmenlerin nitelikli sonuçlar üretebilmelerinde etkili olduğu düşünülen söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi önemlidir ve bu çalışmanın temel problemidir.

1.1 Algılanan Örgütsel Destek

İş görenleri, iş rollerinin ötesine geçmeleri için motive etmek, giderek daha fazla akademik ilgi çekmektedir (Chiang ve Hsieh, 2012). İş görenleri motive eden unsurlardan birinin de örgütsel destek olduğu söylenebilir. Bir örgütün iş görenlerine olan tutumu ile iş görenlerin işlerine ve örgüte olan tutum/davranışları arasındaki ilişkiyi açıklayan (Zagenczyk, 2006) örgütsel destek yönetim literatüründe önemli bir kavram olarak yer almaktadır. Örgütsel destek örgütün, iş görenlerin refahını dikkate alması ve onların mutluluğunu artıracak özelliklere sahip olmasıdır (Eisenberger vd., 1986). Örgütün iş görene yönelik tutum/davranışları örgütsel desteği; bu desteğe yönelik iş görende ortaya çıkan fikri ve duygusal tutum/davranışlar ise algılanan örgütsel desteği ortaya çıkarmaktadır (Nayır, 2011). İş görenin örgütün başarısına olan katkısının örgüt tarafından önemsendiğine ve kendisine değer verildiğine dair inancını ifade eden algılanan örgütsel destek (Krishnan ve Mary, 2012), iş görenin kendisinin güvende ve arkasında örgütün olduğunu hissetmesi (Özdevecioğlu, 2003), örgütün kendisine ne kadar destek sağladığını düşündüğü veya hissettiğine ilişkin algı veya yargısı (Yoshimura, 2003) olarak tanımlanmaktadır.

Algılanan örgütsel destek, iş görenlerin örgütleriyle yaptıkları bir tür psikolojik sözleşmeyi ifade etmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003). Bu bağlamda psikolojik sözleşme, bir bireyin, söz konusu odak kişi ile arasındaki karşılıklı yükümlülüklerine ilişkin inançları (Rousseau, 1989) olarak tanımlanmaktadır. İş görenler belirli işyeri hizmetleri sağlamakta ve işverenlerden ücret ve takdir gibi ödüller beklemektedirler. Bununla birlikte, örgütler de bir ödül yapısı sunmakta ve iş görenlerin sadık ve üretken olmasını beklemektedirler (Hellman vd., 2006). Psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi, örgüt iş görene fayda ve hizmet sağladığında ve bunun karşılığında iş gören olumlu tutumlar ve iş sonuçları sergilediğinde ortaya çıkmaktadır (Kraimer ve Wayne, 2004). İş görenlerin mutluluk ve refahının ön plana alan destekleyici bir örgütte/yönetimde; iş görenlerin yaratıcı fikir/öneri ve eleştirileri önemsenmekte ve bu öneriler uygulamaya koyulmakta, nispeten bir iş güvenliği sağlanmakta ve iş görenlere başarılı olmaları durumunda devamlı çalışma güvencesi verilmekte, örgütteki insan ilişkilerinin olumlu olması sağlanmakta ve örgütteki iletişim ile örgüt içi hakla ilişkiler çalışmaları yüksek düzeyde tutulmakta, örgütte iltimas olmamakta, herkese adil davranılmakta, hak yenmemekte, iş görenlere önem verilmekte ve onlara rağmen bazı kararlar alınmamaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel desteğin örgütler ve iş görenler açısından bir takım sonuçları olmaktadır. Buna göre; örgütsel destek iş görenlerin saygınlık, bağlılık, duygusal destek ve onaylanma ihtiyaçlarına cevap vermektedir (Armeli vd., 1998). Bununla birlikte, iş görenin örgütsel hedefleri karşılama doğrultusunda daha fazla çaba göstermesinin örgüt tarafından ödüllendireceğine yönelik beklentisini artırmaktadır (Eisenberger vd., 1986). İş görenlerde, yüksek algılanan örgütsel destek iş tutumlarını geliştirmekte ve etkili iş davranışlarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Howes vd., 2000). Örgütsel destek algısı, iş görenlerde kendilerini örgüte katkıda bulunma zorunluluğu duymalarına yol açmakta (Eder ve Eisenberger, 2008), iş görenlerin kendilerini örgütlerine daha çok bağlı hissetmelerini sağlamaktadır (Wu ve Liu, 2014). Algılanan örgütsel desteğin artması iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmakta (Shore ve Wayne, 1993) birlikte onların rol içi ve ekstra rol performanslarını da artırarak, devamsızlık ve işten ayrılma davranışlarını azaltmaktadır (Krishnan ve Mary, 2012).

1.2 İşe Angaje Olma

İşe angaje olma kavramının bugüne kadar tek/genel kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır (Markos ve Sridevi, 2010). Bununla birlikte işe angaje olma, iş görenlerin benliklerini iş rollerine uyarlamaları (Kahn, 1990), iş görenlerin iş yaparken yüksek derecede enerjili olmaları, işlerine şevkle sarılmaları, kendilerini işlerine adamaları, işlerine dalmaları, işteki zamanın hızla geçmesi ve işten ayrılmakta zorlanılması (Köse, 2015) olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle işe angaje olma; iş görenlerin işlerini ne kadar sevdikleri, önemsedikleri ve işlerine ne kadar enerji ve zaman ayırdıkları ile ilgili olmaktadır (Emre, 2024).

İşe angaje olmanın, tükenmişliğin olumlu karşıtı olduğu varsayılmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004). İşe angaje olma, tükenmişliğin üç boyutunu oluşturan tükenme, sinizm ve yetersizlik kavramlarının tam zıttı olan enerji, katılım ve yeterlilik kavramları ile karakterize edilmektedir (Maslach vd., 2001). Tükenmişliğin ilk boyutu olan tükenme, aşırı iş yükünden kaynaklanan kronik yorgunluğu ifade eder. İkinci boyut olan sinizm, genel olarak işe ve diğer iş görenlere karşı kayıtsız/mesafeli bir tutumu ve iş görenin işe olan ilgisini kaybetmesi ve işin anlamını yitirdiğini hissetmesidir. Son boyut olan mesleki yeterlilik eksikliği ise, iş görenin hem işinde hem de örgütte yeterlilik ve başarı duygularının azalmasını ifade eder (Hakanen vd., 2006). Tükenmişlik yaşayan iş görenlerin aksine, işe angaje olanlar işlerine yönelik enerjik ve etkili bir bağ duyguları bulunmaktadır ve işlerini stresli ve talepkâr olmak yerine zorlayıcı olarak görmektedirler (Bakker vd., 2008).

İşe angaje olma; dinçlik, adanmışlık, özümseme ile nitelenen pozitif, doyum sağlayıcı, işle ilgili bir bilişsel durumdur (Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli vd., 2002). Dinçlik, bireyin iş yaparken üst düzeyde enerjili ve zihinsel dayanıklı olması, işine çaba harcama isteğinde ve güçlüklerle karşılaştığında dâhi sebat etmesidir. Adanmışlık; önem, coşku, ilham ile gurur duygusunun eşlik ettiği bireyin güçlü bir biçimde işine dahil olmasıdır. Özümseme ise, bireyin işine bütünüyle odaklanması ve mutlu olarak kendini işine kaptırmasıdır. Bu sayede zaman hızla geçmekte ve birey kendini işinden ayırmakta zorlanır (Bakker vd., 2008; Maslach vd., 2001; Schaufeli vd., 2002).

İşe angaje olmanın çıktıları örgüt ve iş görenler açısından değerlendirildiğinde, işlerine angaje olmuş iş görenlerin, işleri için çok güçlü bir tutkuya sahip oldukları ve örgütlerine yönelik derin bir bağ hissettikleri görülürken; işlerine angaje olmayan iş görenlerin işlerine zaman ayırdıkları halde enerji ya da dikkatlerini vermedikleri dolayısıyla işlerinden kopmuş oldukları görülmektedir (Nartgün ve Koçak, 2020). İşlerine angaje olan iş görenlerin enerji dolu oldukları, kendilerini örgütlerine adadıkları ve işle ilgili stres şikayetleri geliştirmeden sıkı çalıştıkları ortaya konmuştur (Roozeboom ve Schelvis, 2015). Aynı zamanda işe angaje olan iş görenlerin genelde mutluluk, neşe, coşku gibi pozitif duygulara sahip oldukları görülmektedir. Bu iş görenlerin sağlıkları daha iyi olmakta ve kendi işlerini ve kişisel kaynaklarını yaratma becerilerine sahip olmaktadırlar. Olumlu duygular, sağlıklı olma ve kendi işlerini ve kişisel kaynaklarını yaratma becerilerine sahip olma iş görenlerin daha üretken olmalarını sağlayabilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008). Bununla birlikte işe angaje olmanın örgütlerde; işgücü devir hızının azalması, müşteri memnuniyetinin artması, iş gören üretkenliği ve şirket kârı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Attridge, 2009).

Alan yazında algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma konularında çeşitli çalışmalar mevcuttur. Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini ve diğerkâmlık (Sökmen ve

Benk, 2019), örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini (Kaffashpor vd., 2017), örgütsel bağlılık (Uyar, 2024), iş yeri çatışması (Caesens vd., 2019), örgütsel güven (Fariba vd., 2019; Yakut-Özek, 2022), iş stresi ve tükenmişlik (Xu ve Yang, 2021), psikolojik iyi oluş (Çelik ve Kahraman, 2022), özerklik ve duygusal bağlılık (Ambreen vd., 2014), iş/aile çatışması ve özyeterlik (Rabin vd., 2024) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. İşe angaje olma ile ilgili olarak; işe angaje olma ile psikolojik sağlamlık (Köse, 2022), özerklik, iyimserlik ve örgütsel vatandaşlık (Zhang vd., 2020), tükenmişlik (Hakanen vd., 2006), öz yeterlik ve iş performansı (Bhatti vd., 2018; Tian vd., 2019), örgüt kültürü, dönüşümsel liderlik ve öğretmen performans (Arifin vd., 2014), örgütsel iletişim doyumu ve örgüte güven (Çakıroğlu ve Şimşek, 2022), psikolojik iyi oluş (Greenier vd., 2021; Şimşek, 2022), örgütsel özdeşleşme (Aksoy Kürü ve Erdil, 2021) arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaların olduğu görülmektedir. Bununla birlikte alan yazında algılanan örgütsel destek ile işe angaje olma değişkenleri arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıdaki çalışmaya (Caesens ve Stinglhamber, 2014; Zhang ve Chang, 2023; Musenze vd., 2021; Yaman Kahyaoğlu ve Keklik Okul, 2019) ulaşılabilmektedir.

1.3 Araştırmanın Amacı

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin işe angaje olmaları, eğitim-öğretim sürecinin niteliği ve öğrenci çıktıları açısından belirleyici bir unsurdur. Bu nedenle öğretmenlerin işe angaje olmaları üzerinde etkisi olan değişkenlerin belirlenmesi, eğitim örgütlerinin etkililiği açısından önemlidir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş tutumlarını etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Bu değişkenin öğretmenler bağlamında işe angaje olma ile ilişkisini inceleyen çalışmaların farklı örneklemler üzerinden yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmanın, söz konusu ilişkiyi Erzurum ili merkez Palandöken ilçesi bağlamında ele alarak bağlamsal bir katkı sunabileceği ve elde edilen bulguların, okul yöneticileri ve politika yapıcılara öğretmenlerin işe angaje olmalarını artırmaya yönelik veriler sunabileceği düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda;

- Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeyleri nedir?
- Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve işe angaje olmaları; cinsiyet, okul kademesi, branş ve mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve işe angaje olmaları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
- Öğretmenlerin algılanan örgütsel destekleri işe angaje olmalarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

2. Yöntem

2.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Bu model, iki ve daha fazla değişkenin birbirleriyle ilişkisini incelemektedir (Gliner vd., 2015). Tarama araştırmaları, bireylerin belirli konulara ilişkin tutum, davranış, görüş ve inançlarının ölçülmek istenmesi durumunda kullanılmaktadır (Christensen vd., 2015). Araştırmada, ilk olarak algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeyleri belirlenmiş, ardından bu değişkenler çeşitli demografik değişkenler açısından analiz edilmiş ve son aşamada iki değişken arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.2 Evren ve Örneklem

Evren, genelleme yapmak amacıyla içinden örneklem seçilen grubun tamamıdır (Christensen vd., 2015). Evren, hedef evren ve ulaşılabilir evren olmak üzere iki farklı biçimde ele alınmaktadır. Hedef evren, ulaşılması güç ya da imkânsız olan evreni ifade ederken; ulaşılabilir evren, araştırmacının erişim sağlayabildiği evreni ifade etmektedir (Fraenkel ve Wallen, 2006). Araştırmalarda genellikle ulaşılabilir evren tanımlanmakta ve örnekleme bu evren üzerinden gerçekleştirilmektedir (Büyüköztürk vd., 2016). Bu doğrultuda merkez ilçeler arasında önemli sayıda okul ve öğretmen barındırması, ulaşılabilir olması ve veri toplama sürecinde zaman ve uygulama kolaylığı sağlaması nedeniyle araştırmanın evrenini, Erzurum ili merkez Palandöken ilçesindeki Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilkokul ve ortaokullarında görev yapan 1520 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada örneklem seçiminde, basit tesadüfi örnekleme yönteminden yararlanılarak 2023/2024 eğitim-öğretim döneminde 401 öğretmene ulaşılmıştır. Bu yöntemde evrendeki her birimin örnekleme içerisinde bulunma olasılığı aynıdır (Ural ve Kılıç, 2005). Öğretmenlere 500 ölçek formu dağıtılmıştır. Eksik ya da hatalı doldurulan ölçekler değerlendirmeye alınmamış ve toplam 401 ölçek analize tabi tutulmuştur. Tablo 1'de örneklemde bulunan öğretmenlerin demografik bilgileri sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Kişisel Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	222	55.4
	Erkek	179	44.6
Okul Kademesi	İlkokul	220	54.9
	Ortaokul	181	45.1
Branş	Sınıf Öğretmeni	198	49.4
	Branş Öğretmeni	203	50.6
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	31	7.7
	6-10 yıl	101	25.2
	11-15 yıl	102	25.4
	16-20 yıl	80	20.0
	21 yıl ve üstü	87	21.7
Toplam		401	100.0

Tablo 1 incelendiğinde 401 öğretmenin, 222'sinin (%55.4) kadın, 179'unun (%44.6) erkek olduğu; 220'sinin (%54.9) ilkokulda, 181'inin (%45.1) ortaokulda görev yaptıkları belirlenmiştir. 198 öğretmenin (%49.4) sınıf öğretmeni, 203 öğretmenin (%50.6) ise branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 31 öğretmenin (%7.7) 1-5 yıl mesleki kıdeme, 101 öğretmenin (%25.2) 6-

10 yıl mesleki kıdeme, 102 öğretmenin (%25.4) 11-15 yıl mesleki kıdeme, 80 öğretmenin (%20.0) 16-20 yıl mesleki kıdeme ve 87 öğretmenin (%21.7) ise 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

2.3 Veri Toplama Araçları

2.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacının hazırladığı formda katılımcıların cinsiyet, okul kademesi, branş ve mesleki kıdemlerine ilişkin bilgileri edinmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

2.3.2 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Eisenberger vd. (1997) ve Lynch vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, Kaplan (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek 10 maddelik, tek boyuttan oluşan, beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte 6. ve 7. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .79 olarak; mevcut çalışmada ise .72 olarak hesaplanmıştır.

2.3.3 İşe Angaje Olma Ölçeği

Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiş olan ölçek 17 madde ve üç alt boyuttan (Dinçlik, Adanmışlık, İlgi) oluşmaktadır. Türkçeye uyarlaması Köse (2015) tarafından yapılan ölçek; işe bakış (14 madde) ve işe devam (3 madde) olmak üzere iki alt boyut ve toplamda 17 maddeden oluşan, beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte 13., 16. ve 17. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri "işe bakış" boyutu için .94, "işe devam" boyutu için .73 olarak; mevcut çalışmada ise "işe bakış" boyutu için .88, "işe devam" boyutu için ise .71 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada verilerin toplanmaya başlanmasından önce etik kurul onayı alınmıştır. Etik kurul onayının alınmasının ardından öğretmenlere ölçek formları dağıtılarak veri toplama sürecine başlanmıştır.

Çalışmada etik süreç şu şekildedir:

- Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı alındı (Tarih: 21.09.2023, Numara: 03/09)
- Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alındı.

2.3 Veri Analizi

Araştırma verilerinin analizleri yapılmadan önce normallik testi yapılmış ve çarpıklık/basıklık değerleri incelenmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait çarpıklık değerinin -.004, basıklık değerinin ise -.387 olduğu belirlenmiştir. İşe angaje olma ölçeğinin "işe bakış" boyutuna ait çarpıklık değerinin -.326, basıklık değerinin -.707; "işe devam" boyutuna ait çarpıklık değerinin -.679, basıklık değerinin ise .155 olduğu saptanmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları, -1.5 ile +1.5 arasında olduğundan veriler normal dağılım göstermektedirler (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Katılımcılardan elde edilen verilerinin analizinde t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi ve yüzde, frekans tekniklerinden yararlanılmıştır. Ölçeklerde bulunan maddelere katılım düzeylerini belirlemek için ortalama aralıkları hesaplanmıştır. Korelasyon analizinde ilişkinin düzeyinin belirlenmesinde .30-.00 aralığı "düşük", .30-.70 aralığı "orta", .70-1.00 aralığı ise "yüksek" düzeyde ilişki (Büyüköztürk, 2009) olarak yorumlanmıştır.

Algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerini ne ölçüde açıklayabildiğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada yordayıcı değişken algılanan örgütsel destek, yordanan değişkenler ise işe angaje olmanın "işe bakış" ve "işe devam" boyutları ile işe angaje olmanın geneli olarak belirlenmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümünde öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve işe angaje olmaya ilişkin görüşleri araştırmanın alt problemleri doğrultusunda sunulmuştur.

3.1 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Düzeyleri

Tablo 2. Ölçeklere Ait Betimsel Analiz Sonuçları

Ölçekler	$\bar{x}$	Düzey	SS
AÖD	4.00	Katılıyorum	.51
İAO/İB	4.30	Kesinlikle katılıyorum	.49
İAO/İD	4.32	Kesinlikle katılıyorum	.59
İAO	4.30	Kesinlikle katılıyorum	.48

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek, İAO/İB: İşe Angaje Olma/İşe Bakış, İAO/İD: İşe Angaje Olma/İşe Devam, İAO: İşe Angaje Olma

Tablo 2'de katılımcıların algılanan örgütsel destekleri $\bar{x}$= 4.00 ortalamayla katılıyorum; "işe bakış" $\bar{x}$= 4.30, "işe devam" $\bar{x}$= 4.32 ve genel işe angaje olmaları $\bar{x}$= 4.30 ortalamalarıyla kesinlikle katılıyorum düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu durum her iki değişkene de yönelik öğretmen algılarının yüksek düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

3.2 Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Tablo 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
AÖD	Kadın	222	4.02	.53	399	1.153	.250
	Erkek	179	3.96	.48			
İAO/İB	Kadın	222	4.30	.50	399	.244	.807
	Erkek	179	4.28	.46			
İAO/İD	Kadın	222	4.34	.59	399	1.325	.186
	Erkek	179	4.27	.57			
İAO	Kadın	222	4.30	.49	399	.493	.622
	Erkek	179	4.28	.44			

Tablo 3'te algılanan örgütsel desteğe yönelik öğretmen algıları (t=1.153, p=.250) cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (p>.05). İşe angaje olmanın "işe bakış" boyutunda (t=.244, p=.807), "işe devam" boyutunda (t=1.325, p=.186) ve işe angaje olmanın genelinde (t=.493, p=.622) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma belirlenmemiştir (p>.05).

3.3 Öğretmen Görüşlerinin Okul Kademesi Değişkenine Göre Analizi

Tablo 4. Öğretmenlerin Okul Kademelerine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Okul Kademesi	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
AÖD	İlkokul	220	3.97	.51	399	-1.047	.296
	Ortaokul	181	4.02	.51			
İAO/İB	İlkokul	220	4.29	.47	399	-.001	.999
	Ortaokul	181	4.29	.50			
İAO/İD	İlkokul	220	4.33	.58	399	.917	.360
	Ortaokul	181	4.28	.59			
İAO	İlkokul	220	4.30	.45	399	.198	.843
	Ortaokul	181	4.29	.49			

Tablo 4'te algılanan örgütsel desteğe yönelik öğretmen algılarının (t=-1.047, p=.296) okul kademesine göre farklılık göstermediği saptanmıştır (p>.05). Öğretmen algılarının işe angaje olmanın "işe bakış" boyutunda (t=-.001, p=.999), "işe devam" boyutunda (t=.917, p=.360) ve işe angaje olmanın genelinde (t=.198, p=.843) okul kademesi değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>.05).

3.4 Öğretmen Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Analizi

Tablo 5. Öğretmenlerin Branşlarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Branş	N	$\bar{x}$	SS	sd	t	p
AÖD	Sınıf	198	3.97	.50	399	-.909	.364
	Branş	203	4.02	.52			
İAO/İB	Sınıf	198	4.32	.46	399	1.108	.268
	Branş	203	4.26	.50			
İAO/İD	Sınıf	198	4.34	.57	399	.958	.339
	Branş	203	4.28	.59			
İAO	Sınıf	198	4.32	.45	399	1.143	.254
	Branş	203	4.27	.49			

Tablo 5 incelendiğinde algılanan örgütsel desteğe yönelik öğretmen algılarının (t=-.909, p=.364) branşa göre farklılık göstermediği saptanmıştır (p>.05). Öğretmen algılarının işe angaje olmanın "işe bakış" boyutunda (t=1.108, p=.268), "işe devam" boyutunda (t=.958, p=.339) ve işe angaje olmanın genelinde (t=1.143, p=.254) branşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>.05).

3.5 Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Tablo 6. Öğretmenlerin Kıdemlerine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçek	VK	KT	sd	KO	F	p	Fark
AÖD	Grup ar.	1.423	4	.356	1.366	.245	-
	Grup içi	103.107	396	.260			
	Toplam	104.530	400				
İAO/İB	Grup ar.	.477	4	.119	.497	.738	-
	Grup içi	94.911	396	.240			
	Toplam	95.388	400				
İAO/İD	Grup ar.	1.124	4	.281	.816	.515	-
	Grup içi	136.298	396	.344			
	Toplam	137.421	400				
İAO	Grup ar.	.313	4	.078	.343	.849	-
	Grup içi	90.595	396	.229			
	Toplam	90.909	400				

VK: Varyansın Kaynağı, KT: Kareler Toplamı, KO: Kareler Ortalaması, sd: Serbestlik Derecesi

Tablo 6'da algılanan örgütsel desteğe yönelik öğretmen algılarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı ($F_{(4,396)}$ =1.366, p=.245) belirlenmiştir (p>.05). Bununla birlikte öğretmen algılarının işe angaje olmanın "işe bakış" boyutunda ($F_{(4,396)}$ =.497, p=.738), "işe devam" boyutunda ($F_{(4,396)}$ =.816, p=.515) ve işe angaje olmanın genelinde ($F_{(4,396)}$ =.343, p=.849) mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>.05).

3.6 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olmaları Arasındaki İlişkiler

Tablo 7. Ölçekler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
1.AÖD	1	.301	.336	.327
2. İB	.301	1	.659	.987
3. İD	.336	.659	1	.773
4. İAO	.327	.987	.773	1

Tablo 7 incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile "işe bakış" (r=.301, p<.05), "işe devam" (r=.336, p<.05) ve işe angaje olmanın geneli (r=.327, p<.05) arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

3.7 Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteklerinin İşe Angaje Olmalarını Yordama Düzeyi

Öğretmen algılarına göre algılanan örgütsel desteğin işe angaje olmanın boyutlarından "işe bakış", "işe devam" ve işe angaje olmanın genelini yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 8. Algılanan Örgütsel Destek ile İşe Bakış Arasındaki Yordamsal İlişkilere Ait Regresyon Analizi

Değişken	B	SH	β	t	p
Sabit	3.145	.184		17.106	.000
AÖD	.288	.046	.301	6.304	.000
R= .301			R^2 = .091		
$F_{(1,399)}$ = 39.742			p = .000		

Tablo 8'de, algılanan örgütsel destek ile işe angaje olmanın alt boyutlarından "işe bakış" arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (R=.301, R^2 =.091). Algılanan örgütsel desteğin işe bakışın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($F_{(1,399)}$ = 39.742, p<.05). Algılanan örgütsel desteğin, işe bakıştaki değişimin %9.1'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 9. Algılanan Örgütsel Destek ile İşe Devam Arasındaki Yordamsal İlişkilere Ait Regresyon Analizi

Değişken	B	SH	β	t	p
Sabit	2.773	.218		12.725	.000
AÖD	.385	.054	.336	7.131	.000
R= .336			R^2 = .113		
$F_{(1,399)}$ = 50.847			p = .000		

Tablo 9'da, algılanan örgütsel destek ile işe angaje olmanın alt boyutlarından "işe devam" arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş (R=.336, R^2 =.113), algılanan örgütsel desteğin işe devamın anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir ($F_{(1,399)}$ = 50.847, p<.05). Algılanan örgütsel destek, işe devamdaki değişimin %11.3'ünü açıklamaktadır.

Tablo 10. Algılanan Örgütsel Destek İle İşe Angaje Olmanın Geneli Arasındaki Yordamsal İlişkilere Ait Regresyon Analizi

Değişken	B	SH	β	t	p
Sabit	3.080	.178		17.312	.000
AÖD	.305	.044	.327	6.908	.000
R= .327			R^2 = .107		
$F_{(1,399)}$ = 47.718			p = .000		

Tablo 10'da, algılanan örgütsel destek ile işe angaje olmanın geneli arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (R=.327, R^2 =.107). Algılanan örgütsel desteğin işe angaje olmanın genelinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir ($F_{(1,399)}$ = 47.718, p<.05). Algılanan örgütsel desteğin, işe angaje olmanın genelindeki değişimin %10.7'sini açıkladığı görülmektedir.

4. Tartışma

Bu çalışma sonucunda öncelikle, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin genel itibariyle ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir. Bu bulguya göre öğretmenlerin arkalarında örgütlerinin varlığını olumlu yönde hissettikleri düşünülebilir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Köse (2015), Tanrıöğen ve Sertel (2019), Basañes ve Dagol (2021), Deniz (2021) ve Annakkaya'nın (2022) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel destek algılarının yüksek; Genç (2021) ve Polat'ın (2022) çalışmalarında ise çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Yuvka'nın (2020) çalışmasında ise öğretmen algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışmada öğretmenlerin işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda öğretmenlerin işe angaje olmalarının genel itibariyle ortalamanın üzerinde olduğu ve onların işlerine odaklanmış oldukları çıkarımında bulunulabilir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Ertürk (2020), Sharma ve Rajput (2021) ve Basañes ve Dagol'un (2021) çalışmalarında öğretmenlerin işe angaje olmaya yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe yönelik görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuç, örgütsel destek algısının cinsiyet değişkeninden etkilenmediğini ve erkek ile kadın öğretmenlerin örgütsel desteği benzer düzeyde algıladıklarını düşündürmektedir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Yu ve Frenkel (2013), Ibrahim ve Al Marri (2015), Ergül (2019), Tanrıöğen ve Sertel (2019), Sarıkaya (2019), Solmaztürk (2019), Basañes ve Dagol (2021), Artun (2022) ve Annakkaya'nın (2022) yaptıkları çalışmalarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Meriç vd. (2019), Genç (2021), Polat (2022) ve Çelik ve Kahraman'ın (2022) çalışmalarında ise cinsiyete göre erkekler lehine anlamlı farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir.

Öğretmen görüşlerinin işe angaje olmanın "işe bakış", "işe devam" boyutları ile işe angaje olmanın genelinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin aynı düzeyde işe angaje olma algılamalarına sahip olmaları bu durumun sebebi olabilir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Schaufeli vd. (2006), Köse (2015), Gülbahar (2020), Nartgün ve Koçak (2020), Bibi vd. (2021) ve Sharma ve Rajput'un (2021) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte Mauno vd.'nin (2007) çalışmalarında kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir. Ugwu'nun (2013) çalışmasında anlamlı farklılaşmanın

erkek öğretmenler lehine olduğu belirlenmiştir. Basañes ve Dagol'un (2021) çalışmalarında ise işe angaje olmanın mesleki büyüme ve gelişim boyutunda anlamlı farklılaşmanın erkek öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe yönelik görüşlerinin okul kademesine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin görev yaptıkları okul kademesi farklılaşsa da örgütsel destek algılarının değişmediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algılamalarının aynı düzeyde olduğu ifade edilebilir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Kartal vd. (2015), Deniz (2021), Çelik ve Kahraman'ın (2022) yaptıkları çalışmalarda okul kademesine göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Tanrıöğen ve Sertel'in (2019) çalışmalarında ise ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri arasında örgütsel destek algılarının ortaokul öğretmenleri lehine olduğu belirlenmiştir.

Öğretmen görüşlerinin işe angaje olmanın "işe bakış", "işe devam" boyutları ile işe angaje olmanın genelinde okul kademesine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin işe angaje olma algılamalarının aynı düzeyde olmaları bu duruma sebep vermiş olabilir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Nacar ve Atalmış'ın (2022) çalışmalarında okul kademesine göre anlamlı farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Gün'ün (2017) çalışmasında ise işe angaje olmanın "içinde olma" boyutunda ortaokul ve lise öğretmenleri arasında lise öğretmenleri lehine; "dinçlik" boyutunda ilkokul-ortaokul-lise öğretmenleri arasında lise öğretmenleri lehine anlamlı farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe yönelik görüşleri ile branşları arasında anlamlı bir farklılaşma belirlenememiştir. Bu bulgu sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin örgütsel destek algıları açısından branşlarının belirleyici bir etken olmayabileceğini ortaya koymaktadır. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Meriç vd. (2019), Tanrıöğen ve Sertel (2019), Kurt (2020) ve Annakkaya'nın (2022) çalışmalarında branşa göre anlamlı farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Sarıkaya'nın (2019) çalışmasında sınıf öğretmenleri lehine; Adıyaman'ın (2022) çalışmasında ise branş öğretmenleri lehine anlamlı farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir.

Öğretmen görüşlerinin işe angaje olmanın "işe bakış" ve "işe devam" boyutları ile işe angaje olmanın genelinde branşlara göre anlamlı olarak farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin işe angaje olma algılamalarının aynı düzeyde olması ile açıklanabilir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Ertürk'ün (2020) çalışmasında branşa göre anlamlı farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Adıyaman'ın (2022) çalışmasında branş öğretmenleri lehine; Ertürk ve Aydın'ın (2018) çalışmalarında ise sınıf öğretmenleri lehine anlamlı farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir. Timms vd.'nin (2007) çalışmalarında ise ortaokul öğretmenlerine nazaran ilkokul öğretmenlerinin daha fazla işe angaje oldukları ortaya konmuştur.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel desteğe yönelik görüşlerinin mesleki kıdeme göre anlamlı olarak farklılaşmadığı saptanmıştır. Elde edilen sonuç farklı mesleki kıdemlere sahip öğretmenlerin örgütsel destek algıları açısından kıdem değişkeninin belirleyici bir etken olmadığını düşündürmektedir. Benzer şekilde Yu ve Frenkel (2013), Solmaztürk (2019), Tanrıöğen ve Sertel (2019), Kurt (2020), Yuvka (2020), Polat (2022) ve Artun'un (2022) çalışmalarında mesleki kıdeme göre anlamlı farklılaşmanın olmadığı ortaya konmuştur. Annakkaya'nın (2022) çalışmasında ise 1-5 yıl mesleki kıdemde olanların, 11-15 yıl mesleki kıdemde olanlara göre örgütsel destek düzeylerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Sarıkaya'nın (2019) çalışmasında ise 0-4 yıl mesleki kıdemi olanların 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıl mesleki kıdemi olanlara göre örgütsel destek düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür.

Öğretmen görüşlerinin işe angaje olmanın "işe bakış", "işe devam" boyutları ile işe angaje olmanın genelinde mesleki kıdeme göre anlamlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir. Farklı mesleki kıdemlere sahip öğretmenlerin aynı düzeyde işe angaje olma algılamalarına sahip olmaları bu durumun sebebi olarak açıklanabilir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Çağrı San ve Tok (2017), Nartgün ve Koçak (2020), Bibi vd. (2021) ve Nacar ve Atalmış'ın (2022) çalışmalarında mesleki kıdeme göre anlamlı farklılaşmanın olmadığı saptanmıştır. Buna karşılık Köse'nin (2016) çalışmasında öğretmenlerin kıdemlerinin artmasının işe angaje olma düzeylerini de arttırdığı belirlenmiştir. Gülbahar'ın (2020) çalışmasında da 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üstü mesleki kıdemi olanlar arasında son grupta yer alanların angaje olma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mvana ve Louw'in (2020) çalışmalarında ise beş yıldan az öğretmenlik deneyimi olan öğretmenlerin işe angaje olma algılarının, beş yıldan fazla öğretmenlik deneyimi olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destekleri ile işe angaje olmanın "işe bakış" ve "işe devam" boyutları ile işe angaje olmanın geneli arasında orta düzeyli pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri arttıkça işe angaje olmaları da arttığı söylenebilir. Dolayısıyla öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğin düzeyi arttıkça öğretmenlerin işlerine angaje olma düzeylerinin de arttığı düşünülebilir. Mevcut araştırmanın bulgularına benzer şekilde Sulea vd. (2012), Caesens ve Stinglhamber (2014), Köse (2015), Murthy (2017), Özdemir vd. (2019), Saeed ve Hussain (2021), Jiao vd. (2022) ve Wang'ın (2024) çalışmalarında söz konusu değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yapılan regresyon analizine göre, algılanan örgütsel desteğin işe angaje olma için anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle örgütlerinden destek alan öğretmenlerin işlerine tutku ile bağlı oldukları yani işlerine angaje oldukları söylenebilir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarını önemseyen ve onlara

değer verildiği hissi uyandırabilen okullarda öğretmenler işlerine angaje olabilir.

5. Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve işe angaje olmaya ilişkin görüşleri cinsiyet, okul kademesi, branş ve mesleki kıdemlere göre incelenmiş ancak anlamlı hiçbir ilişki tespit edilememiştir. Algılanan örgütsel destek ile işe angaje olma arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, algılanan örgütsel desteğin işe angaje olmayı anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışma Erzurum ili merkez Palandöken ilçesindeki öğretmenlerle sınırlı olması nedeniyle elde edilen bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Bu sebeple bu çalışma daha büyük örneklem grubuyla ve farklı değişkenlerle (yaş, sosyoekonomik düzey, eğitim durumu vb.) ilişkisi yönünden tekrar çözümlenebilir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin daha ayrıntılı olarak ortaya konabilmesi için nitel ya da karma desen çalışmaları yapılabilir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel destek algılarını artırmaya yönelik uygulamalara ağırlık vermeleri önerilmektedir. Bu kapsamda, öğretmenlerin yaptıkları katkıların takdir edilmesi, görüşlerinin önemsenmesi ve karar süreçlerine katılımlarının desteklenmesi onların işe angaje olmalarını artırabilir. Ayrıca, öğretmenlerin kendilerini değerli hissettikleri ve desteklendikleri bir örgüt ortamının oluşturulması, işe yönelik bağlılıklarını ve motivasyonlarını güçlendirebilir. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin destekleyici ve motive edici bir örgüt iklimi oluşturmaya yönelik çaba göstermeleri önerilmektedir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was obtained from Atatürk University Social and Human Sciences Ethics Committee (Date: 21.09.2023, Number: 09/39).
Informed Consent: Written informed consent was obtained from who participated in this study.
Peer-review: Externally peer-reviewed.
Author Contributions: The author confirms sole responsibility for the study conception and design, data collection, analysis and interpretation of results, and manuscript preparation.
Conflict of Interest: The author declares that there is no conflict of interest.
Financial Disclosure: The author declares that this study received no financial support.
Use of Artificial Intelligence: No artificial intelligence tools were used in the data collection, analysis, or preparation of this manuscript.

References

Adıyaman, S. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile işe angaje olmaları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.

Aksoy Kürü, S., & Erdil, O. (2021). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Meta-Analiz çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (58),* 107-136. https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.753168

Ambreen, S., Naz, I., Bhatti, K. I., & Khan, H. H. (2014). Perceived organizational support moderating the relationship between autonomy, and affective commitment. *International Journal of Operations and Logistics Management*, *3*(2), 170-179.

Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Okan Üniversitesi.

Arifin, F., Troena, E., Djumahir, M., & Rahayu, M. (2014). Organizational culture, transformational leadership, work engagement and teacher's performance: Test of a model. *International journal of education and research*, *2*(1), 1-14.

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of applied psychology*, *83*(2), 288-297. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288

Artun, M. (2022). *Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı (Afyonkarahisar il örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(5), 491-509. https://doi.org/10.1002/job.211

Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of workplace behavioral health*, *24*(4), 383-398. https://doi.org/10.1080/15555240903188398

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, *13*(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476 https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress, 22*(3), 187-200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Basañes, R. A., & Dagol, J. M. C. (2021). Work Engagement of Public Elementary School Teachers and Organizational Support. *Journal of Management & Marketing Review*, *6*(1), 1-15. https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.1(1)

Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., ... & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: the mediating role of work engagement. *Journal of primary care & community health*, *13*, https://doi.org/10.1177/21501319221101845

Bhatti, M. A., Alshagawi, M., & Syah Juhari, A. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International journal of human rights in healthcare*, *11*(3), 176-191. https://doi.org/10.1108/IJHRH-10-2017-0056

Bibi, N., Siddique, A. & Habib, M. (2021). Effect of demographics on teachers' work engagement at secondary level in Punjab. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, *12*(10), 2232-2243.

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. https://doi.org/10.14527/9789944919289

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, *64*(5), 259-267. https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002

Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology, 9*, 1-13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02704

Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*, *31*(1), 180-190. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011

Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz* (A. Aypay Çev. Ed.) Ankara: Anı Yayıncılık.

Çağrı San, B., & Tok, T. N. (2017). The relationship between teachers' work engagement and organizational commitment. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, (26), 355-370. https://doi.org/10.5505/pausbed.2017.37232

Çakıroğlu, D., & Şimşek, T. (2022). Örgütsel iletişim doyumu ile işe angaje olma arasındaki ilişkide örgüte güvenin aracılık rolü. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *24*(3), 951-972. https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.1116797

Çelik, O. T., & Kahraman, Ü. (2022). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Artuklu İnsan ve toplum bilim dergisi*, *7*(1), 1-17. https://doi.org/10.46628/itbhssj.1134102

Deniz, B. (2021). *Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel destek, örgütsel sinizm ve öğretmen performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.

Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of management*, *34*(1), 55-68. https://doi.org/10.1177/0149206307309259

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 812-820. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, *71*(3), 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Emre, T. (2024). A*r-Ge departmanı bulunan işletmelerde algılanan örgütsel destek, işe tutkunluk ve iş becerikliliğinin inovasyon çalışmalarına etkisi: TRB1 bölgesi.* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.

Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of applied psychology*, *92*(2), 321-330. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321

Ergül, G. (2019). *Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumları arasındaki ilişki (Menteşe İlçe Örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.

Ertürk, R. (2020). Öğretmenlerin içsel motivasyonları ile işe angaje olma davranışları arasındaki ilişki. *International PEGEM Conference on Education: IPCEDU,* 582-591.

Ertürk, R., & Aydın, B. (2018). Yeniçağa ve Dörtdivan ilçelerindeki okullarda örgütsel iletişim ve işe angaje olma davranışı: öğretmen görüşlerine dayalı ilişkisel bir analiz. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, *9*(2), 86-99.

Fariba, K., Mostafa, S., & Jashveqani, B. (2019). Investigating the relationship between perceived organizational support and organizational trust. *Czech-polish Historical and Pedagogical Journal, 11*(2), 171-181. https://doi.org/10.5817/cphpj-2019-029

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6. Ed.). New York: McGraw-Hill International Edition.

Genç, G. A. (2021). *Proje okullarında algılanan örgütsel destek, okul etkililiği ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Giresun ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.

Gliner, J., A., Morgan, G., A., & Leech, N., L. (2015). *Uygulamada araştırma yöntemleri: Desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, *97*, 102446. https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446

Gülbahar, B. (2020). Öğretmenlerin yönetici desteği, işe angaje olma, okul etkililiği ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, *6*(63), 2277-2299. https://doi.org/10.26449/sssj.2345

Gün, F. (2017). Öğretmenlerin eğitime inanma ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science], 10*(4), 408-431. https://doi.org/10.5578/keg.10401

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. Journal of school psychology, 43(6), 495-513. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001

Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (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. https://doi.org/10.1177/0013164406288158

Howes, J. C., Cropanzano, R., Grandey, A. A., & Mohler, C. J. (2000). Who is supporting whom?: Quality team effectiveness and perceived organizational support. *Journal of Quality Management*, *5*(2), 207-223. https://doi.org/10.1016/S1084-8568(01)00021-9

Ibrahim, M. E., & Al Marri, A. (2015). Role of gender and organizational support in work-family conflict for accountants in UAE. *International Journal of Commerce and Management*, *25*(2), 157-172. https://doi.org/10.1108/IJCoMA-03-2013-0026

Jiao, C., Qian, J., & Liu, H. (2022). The relationship between preschool inclusive education teachers' organizational support and work engagement: The mediating role of teacher self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, *13*, 900835. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900835

Kaffashpor, A., Shojaean, A., & Alaghebandi Hosieni Toosi, M. (2017). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behaviors with emphasis on the

mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Nursing Research*, *12*(1), 42-48. https://doi.org/10.21859/ijnr-12017

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal,* 33, 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Kaplan, M. (2010). *Otel işletmelerinde etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.

Kartal, S. E., Yirci, R., & Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 24*, 477-504. https://doi.org/10.14582/DUZGEF.552

Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance: The mediating role of work engagement. *International Journal of Bank Marketing*, *34*(3), 368-387. https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2014-0171

Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

Köse, A. (2016). The impact of demographic features on teachers' work engagement. *Turkish Journal of Education*, *5*(4), 255-264. https://doi.org/10.19128/turje.267924

Köse, A., & Uzun, M. (2020). Öğretmenlerin kendini işe verememe nedenleri üzerine fenomenolojik bir çözümleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *17*(2), 680-728. https://doi.org/10.33437/ksusbd.716213

Köse, F. (2022). Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ve kendini işe vermeleri üzerine korelasyonel bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *19*(1), 102-110. https://doi.org/10.33437/ksusbd.940730

Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management, 30*(2), 209–237. https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.01.001

Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organisational support–an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, *2*(4), 1016-1022.

Kurt, M. F. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel sessizliği arasındaki ilişkinin incelenmesi.* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.

Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of applied psychology*, *84*(4), 467-483. https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.467

Maden, C. (2015). Linking high involvement human resource practices to employee proactivity: The role of work engagement and learning goal orientation. *Personnel Review*, *44*(5), 720-738. https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0030

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, *5*(12), 89-96. https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology, 52*(1), 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). *Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 70(1), 149 171.* https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002

Meriç, E., Çiftçi, D. Ö., & Yurtal, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, *27*(1), 65-74. https://doi.org/10.24106/kefdergi.2296

Murthy, R. K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. *International Journal of Applied Research, 3*(5), 738–740.

Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2021). Mechanism between perceived organizational support and work engagement: Explanatory role of self-efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, *37*(4), 471-495. https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2020-0016

Mvana, S. W., & Louw, L. (2020). Socio-demographic variables of work engagement, psychological capital and turnover intention among South African teachers. *African Journal of Employee Relations*, *44*(1), 1-22. https://doi.org/10.25159/2664-3731/6645

Nacar, A., & Atalmış, E. (2022). Öğretmenlerin eğitime inanma düzeyleri ile işe bağımlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Kahramanmaraş ili örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *8*(1), 81-100. https://doi.org/10.31592/aeusbed.981999

Nartgün, Ş. S., & Koçak, S. (2020). Öğretmenlerin işe angaje olmaları ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences, 17*(3), 792-811. https://doi.org/10.14687/jhs.v17i3.5959

Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisi.* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.

Özdemir, B., Özcan, H. M., & Yalçınkaya, A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *4*(2), 706-724. https://doi.org/10.33905/bseusbed.640815

Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *18*(2), 113-130.

Polat, Ş. (2022). Duygusal bağlılık, örgüt kaynaklı öz saygı, örgütsel adalet ve destek arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, *23*(2), 345-364. https://doi.org/10.21565/ozelegitimdergisi.771552

Rabin, E., Goldberg, S., & Blau, I. (2024). Mediation of work-and-family conflict in the relationship between social-and-organizational support and teaching self-efficacy: The case of parent-teachers working remotely. *Education and Information Technologies*, 1-22. https://doi.org/10.1007/s10639-024-12732-w

Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, *29*(3), 21-29. https://doi.org/10.1002/ert.10048

Roozeboom, M.B., & Schelvis, R. (2015). *Work engagement: Drivers and effects*,

https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-engagement-drivers-and-effects

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, *2*, 121-139. https://doi.org/10.1007/BF01384942

Saeed, S., & Hussain, A. (2021). The role of perceived organizational support towards teachers' work engagement. *Bulletin of Education and Research*, *43*(3), 95-106.

Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. 6 (1), 19-38. https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034

Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı.* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293-315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, *66*(4), 701-716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, *3*, 71-92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Sharma, U., & Rajput, B. (2021). Work engagement and demographic factors: A study among university teachers. *Journal of Commerce and Accounting Research*, *10*(1), 25-32.

Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, *78*(5), 774-780. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774

Solmaztürk, İ. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının demografik özelliklere göre incelenmesi: Küçükçekmece ilçesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Sökmen, A., & Benk, O. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve diğergamlık ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *11*(3), 2231-2241. https://doi.org/10.20491/isarder.2019.736

Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Zaborila Dumitru, C., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, *17*(3), 188-207. https://doi.org/10.1108/13620431211241054

Şimşek, T. (2022). Sağlık personellerinde psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, *8*(2), 299-309.

Tabachnick, B., G., & Fidell, L., S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th Edition). Pearson Education.

Tanrıöğen, Z. M., & Sertel, G. (2019). Öğretmenlerin kendini sabote etme düzeyi ile algıladıkları örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişki. *Trakya Eğitim Dergisi, 9*(3), 506-526. https://doi.org/10.24315/tred.498537

Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 47*(12), 1-7. https://doi.org/10.2224/sbp.8528

Timms, C., Brough, P., & Graham, D. (2012). Burnt-out but engaged: Theco-existence of psychological burnout and engagement. *Journal of Educational Administration, 50*(3), 327-345. https://doi.org/10.1108/09578231211223338

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Ugwu, F. O. (2013). Work engagement in Nigeria: Adaptation of the Utrecht work engagement scale for Nigerian samples. *International Journal of Multidisciplinary Academic Research*, *1*(3), 16-26.

Ural, A., & Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve Spss ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Uyar, S. (2024). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *22*(3), 174-187. https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1469734

Wan, S. L. (2023). *The effects of teacher self-efficacy and perceived autonomy on teacher work engagement: The mediating effect of perceived organisational support* (Doctoral dissertation, University of Saint Joseph).

Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1345740. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740

Wu, C. C., & Liu, N. T. (2014). Perceived organizational support, organizational commitment and service-oriented organizational citizenship behaviors. *International Journal of Business and Information*, *9*(1), 61-88.

Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?. *Current Psychology, 40*(1), 402-413. https://doi.org/10.1007/s12144-018-9941-4

Yakut-Özek, B. (2022). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, *11*(4), 709-718. https://doi.org/10.30703/cije.1136027

Yaman Kahyaoğlu, D., & Keklik Okul, F. (2019). Algılanan örgütsel destek ve işe angaje olma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *International Social Sciences Studies Journal, 5*(43), 4701-4713. https://doi.org/10.26449/sssj.1715

Yoshimura, K. E. (2003). *Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and ınтent to leave: Group differences* (Master's thesis, North Carolina State University).

Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important? *Journal of Organizational Behavior*, *34*(8), 1165-1181. https://doi.org/10.1002/job.1844

Yuvka, A. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel destek algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Afyonkarahisar ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

Zagenczyk, T.J. (2006). *A social ınfluence analysis of perceived organizational support* (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh).

Zhang, H., Zhao, Y., Zou, P., Liu, Y., Lin, S., Ye, Z., Tang, L., Shao, J., & Chen, D. (2020). The relationship between autonomy, optimism, work engagement and organisational citizenship behaviour among nurses fighting COVID- 19 in Wuhan: A

serial multiple mediation. *BMJ Open, 10*(9), https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-039711

Zhang, Y., & Chang, Y. C. (2023). Influence of Perceived Organizational Support on Work Engagement of University Physical Education Teachers in Hubei Province, China. *Educational Research and Reviews*, *18*(10), 281-290. https://doi.org/10.5897/ERR2023.4352