

Örgüt Kültürünün Sosyal İnovasyona Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü

Münevver ÇETİN¹

Meral TOPAL²

Özet

Örgüt Kültürünün Sosyal İnovasyona Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü

İnovasyon kavram olarak genel itibariyle yenilikçilik ile aynı anlamda kullanılmaktadır. İnovasyon veya yenilikçilik, değişim döngüsünün sürekli olarak devam etmesi ve bu süreç esnasında dünyanın gelişip ilerlemesini temsil etmektedir. Sosyal inovasyon ise bireylerin veya toplumun karşılaştığı problemlere çözüm bulmak için yeni veya iyileştirilmiş girişimlerde bulunması, olumlu değişimler için somut yollar bulmasını ifade etmektedir. Sosyal inovasyon bu çalışmada bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmadaki bağımsız değişken örgüt kültürü ve bir diğer bağımlı değişken ise örgütsel destektir. Örgüt kültürü, 1970'lerde popüler olmaya başlamış ve iklim olarak ifade edilirken, örgütsel destek, çalışanlara gösterilen ilgi ve onların katkılarına verilen değer olarak ifade edilmektedir. Çalışmada üç değişken arasında yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü test edilmiştir. Çalışma İstanbul ili Maltepe İlçesinde çalışan 343 öğretmene "Örgüt Kültürü Ölçeği", "Örgütsel Destek Ölçeği" ve "Sosyal Yenilikçilik Ölçeği"nin uygulanması ile yürütülmüştür. Analiz sonuçlarına göre örgütsel desteğin, örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasındaki ilişkide tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgütsel Destek, İnovasyon, Sosyal İnovasyon

Abstract

The Mediating Role of Organizational Support in the Impact of Organizational Culture on Social Innovation

Innovation is used as a concept in general with innovation. Innovation or innovation represents the continuing cycle of change and the development and progress of the world during this process. Social innovation, on the other hand, implies new or improved initiatives to find solutions to the problems faced by individuals or the society and finding concrete ways for positive changes. Social innovation is considered as a dependent variable in this study. The independent variable in the study is organizational culture and another dependent variable is organizational support. Organizational culture started to be popular in the 1970s and expressed as climate, while organizational support is expressed as the value given to the interest shown to the employees and their contributions.

In the study, a structural equation model was established between three variables. The mediating role of organizational support in the relationship between organizational culture and social innovation has been tested. The study was carried out by applying "Organizational Culture Scale", "Organizational Support Scale" and "Social Innovation Scale" to 343 teachers working in Maltepe District of Istanbul. According to the results of the analysis, it has been determined that organizational support has a full mediating role in the relationship between organizational culture and social innovation.

Key Words: Organization Culture, Organizational Support, Innovation, Social Innovation.

¹ Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul-Türkiye

² Öğretmen, MEB, Türkiye

Giriş

Doğal yaşamın ve tüm toplumların yaşadığı değişimler gibi örgütler de değişme zorunluluğundan kaçınamazlar. Ancak doğal yaşam ve organizmalardaki önlenmesi ve yönlendirilmesi zor değişimlere karşın örgütlerde gerçekleştirilecek değişimlerin daha çok amaçları ile ilişkili, örgütün daha uzun ve verimli yaşamasına katkıda bulunacak yönde ve kasıtlı, yönlendirilebilen türden değişimler olması beklenir.

Örgütü yaşatma ve geliştirme görevi üzerinde olan yöneticilerin kısmen kaçınılmaz, kısmen de istendik olan değişim ve yenilikçilik etkinlikleri ve süreçleri konusunda duyarlı ve bilgili olmaları onların örgüt dinamikleri üzerinde daha etkili olmalarına yardımcı olacaktır. Uzun dönemli olarak bakıldığında bir örgütün yaşama şansı, yöneticisinin yenilikçilik konusundaki tutum ve etkinlikleri ile doğrudan ilişkili olduğu görülür.

Bu çalışmada bir yönetsel kavram olarak gelişen "değişim" ve "yenilikçilik" kavramları ve bu kavramların bazı boyutları üzerinde durulmaktadır. Değişim ve yenilikçilik kavramları gerek kamusal gerek ekonomik amaçlı kurumlarda giderek daha çok üzerinde durulan kavramlar olmaktadır. Ancak göz önünde bulundurulması gereken nokta, bu iki kavramın sık sık birbirine karıştırılması ve birbirinin yerine kullanılıyor olmasıdır.

Yenilikçilik, eğitim yönetimi ve eğitsel liderlik kavramları yoluyla kamusal hizmet alanlarından biri olan eğitim sektöründe önemle izlenen bir süreç olarak görülmeye başlamıştır; ancak kavramların ve tekniklerin geliştirilmesine ilişkin çabaların öncelikle ekonomik amaçlı kurumlarda gösterildiğini söylemek doğru olabilir.

Konuyla ilgili literatür son derece zengin olup ve çeşitlilik arz etmekle birlikte, söz konusu çalışmaların büyük kısmı üretim sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Yerli ve yabancı kaynaklarda mevcut çalışmalarda da görüleceği üzere, bu iki kavram ve onların türevleri olan icat, buluş gibi terimler sık sık birbiriyle karıştırılmakta ve birbirinin yerine kullanılmaktadır. Söz konusu bu durum özellikle değişim ve yenilikçilik için geçerlidir.

Bir diğer nokta ise konunun ticari üretim sektörleri ile hizmet sektörlerinde ele alınırken gerekli olan yaklaşım tarzıdır. Bu durumun sıkıntıları gerek kaynakların taranması, gerekse değişim ve yenilikçilik kavramlarına bir hizmet sektörü olan eğitim alanında değinmek ve yaklaşım oluşturmak bakımından yaşanmıştır; çünkü hizmet ve üretim sektörleri arasında her yönden birçok farklılıklar bulunmakta ve konu üretim sektöründe olduğu gibi sadece bir buluşa yönelik patent alma gibi basitçe geçiştirilememektedir. Oysa literatürde mevcut ve yenilikçilik kavramı üzerine yapılan çalışmaların önemli bir bölümü eninde sonunda icat ve buluşlara endekslenmektedir.

Bir diğer önemli nokta ise her ikisinin konusu da eğitim olsa da, bir özel okul ile devlet okulu arasındaki farklılıklardır. Genel olarak bakıldığında aralarında bir fark yokmuş gibi düşünülse de, özel okulun ticari bir teşekkül olduğu hiçbir şekilde göz ardı edilemez. Oysa yapılan çalışmaların çoğunda görüldüğü üzere bu husus genellikle ihmal edilmiştir. Kanaatimizce konunun bu yönü özellikle yenilikçilik kavramı açısından çok büyük önem arz etmektedir; çünkü ticari kaygısı ve rekabet endişesi olmayan örgütlerin yenilikçi olması veya değişime ihtiyaç duyması genellikle beklenmez.

Örgüt teorisi literatürü içerisinde değişen örgütler baskın bir rol oynamaktadır. Değişim süreçleri, çalışanları yapılacak değişikliklerden haberdar etmekten ve değişime direnci ortadan kaldırmaktan; etkili örgütsel yapıların tasarımına kadar değişen pek çok faktörü içerir. Değişimler bir veya daha fazla görev tanımındaki ufak değişimler biçiminde olan basit süreçlerle de ilgili olabilir. Örgütün sadece bir kısmını ya da neredeyse bütün örgütü etkileyebilirler. Görevler veya örgütün büyük kısımları ortadan kaldırılabilir, yenileri yaratılabilir. Bir değişim çevre veya örgütün kendisi tarafından başlatılabilir. Değişim sürecinin düzenlenmesi örgütün dışından (örneğin danışma) veya içinden araçları kapsayabilir (Hoogendorn, 2017).

Örgütlerdeki değişimde bir hızlanma görmekteyiz. Yöneticiler küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler ve işgücünün değişen kompozisyonundan etkilenmektedir. Örgütler içindeki ve arasındaki iş ve otoriterin sınırları artık değişmektedir ve örgütlerin çoğunda geleneksel hiyerarşik otorite biçimleri yıkılmakta ve yerini takımlar almaktadır (Stevenson, 2014).

Örgütler, birer açık sistem olarak yaşam döngülerinin çeşitli noktalarında içsel veya dışsal kaynaklı sebeplerle, ani veya zamana yaygın, büyük ya da küçük ölçekli değişimlerle yüzleşeceklerdir. Açık bir sistem olarak ele alınmaları nedeniyle, örgütlerin ayakta kalabilmeleri için; ortaya çıkan yeni durumlara adapte olabilmeleri, gelişim süreçlerini hızlandırmaları, teknolojik yenilikleri takip edebilmeleri ve gerektiğinde içselleştirebilmeleri, güçleşen rekabet koşullarına uyum sağlayabilmeleri ciddi önem arz etmektedir. Bu nedenle, işleyiş biçimlerini ve kuruluş amaçlarını içsel ve çevresel değişimlere göre yeniden yapılandırmak zorunluluğu içerisindeyler. Örgütler, değişime karşı dirençli görüneler de, zaman içerisinde genellikle en başta sahip oldukları yapıdan daha farklı bir yapıya kavuşmaktadırlar. Meydana gelen değişim ise çoğunlukla dış çevreden gelen sosyal, kültürel, ekonomik,

politik ve demografik etkilere karşı tepki niteliğinde gibidir. Değişim süreci alışılmış bir biçimde ve dönemde gerçekleşse dahi, sonuçları beklenenden farklı olabilir.

Örgüt kültürünün kesin bir tanımını yapmak zor olmakla birlikte, Schein (1992) bu kavramı “belirli bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözümlerken yarattığı, keşfettiği, geliştirdiği, geçerli kabul edilecek, yeni üyelere sorunlara ilişkin doğru bir algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak öğretilecek kadar etkin varsayım ve inançlar bütünü” olarak tanımlamaktadır. Robbins (1990) ise örgüt kültürünü, bir örgütteki baskın değerler; örgütün işgörenlere ve müşterilere yönelik politikasını belirleyen felsefe; örgütte işlerin yapılış biçimi ve örgüt üyelerince paylaşılan temel varsayım ve inançlar şeklinde ifade etmektedir. Eren (2014) farklı tanımları ve etki alanları olmasına karşın örgüt kültürünün; öğrenilmiş bir olgu olduğu, işgörenler arasında paylaşılması gerektiği, işgörenlerin düşünce, bilinç ve belleklerinde inanç ve değer olarak yer aldığı ve davranış kalıpları şeklinde düzenli olarak ortaya çıktığı ve tekrarlandığı hususlarında ortak bir anlayışın olduğunu belirtmektedir.

Bu araştırmanın modelinde örgütsel kültür ile öğretmenlerin sergilemiş olduğu sosyal inovasyon ve tutumları arasındaki ilişkide, öğretmenler tarafından algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün varlığı ortaya konmaktadır. Kuramsal temele dayanarak oluşturulan bu model yapısal eşitlik modeli ile sınımlanmaktadır.

Bu alanda yapılan çalışmalara yenisinin eklenmesi ve bundan sonra yapılacaklara ışık tutması düşünülmektedir. Ayrıca araştırma bulgularının yönetici ve öğretmen yetiştirilmesi ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanışı gibi alanlarda yardımcı olabilir. Gelecekte bu alanda yapılacak iyileştirme çalışmalarına hangi boyutlarda ağırlık verileceği konusunda karar vericilere, politika yapıcılara ve araştırmacılara yol gösterebilir. Eğitim örgütleri planlamalarına bu doğrultular çerçevesinde katkı sunabilir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Örgütsel kültür ile örgütsel destek ve sosyal inovasyon arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Örgütsel destek, örgütsel kültür ile sosyal inovasyon arasındaki ilişkiye aracılık etmekte midir?

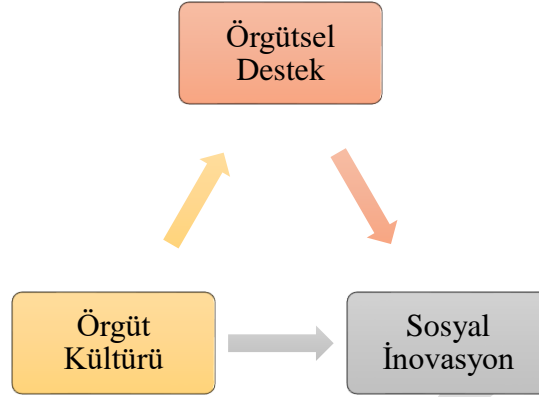
Yöntem

İstanbul İli Maltepe İlçesinde bulunan devlet okullarında var olan örgüt kültürünün okul yöneticileri ve öğretmenler açısından örgütsel destek ve sosyal inovasyona neden olma durumunun belirlenmesinde yapısal eşitlik modelinden faydalanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli (YEM), kuramsal temele göre oluşturulmuş modeller ile tanımlanmış olan değişkenler arasındaki ilişkileri sınamak amaçlı kullanılan istatistiksel analizdir. Regresyon modelindeki değişkenler arasındaki yordayıcı yapısal ilişkilerle gizil faktör yapılarını bir arada ele almaktadır (Kline, 1998).

Raykov ve Marcoulides'e (2006) göre yapısal eşitlik modeli (YEM) sosyal, davranışsal ve eğitim bilimcilerin yanı sıra biyologlar ve ekonomistler tarafından da kullanılan istatistiksel bir metodolojidir. Araştırmacılara temel teorilerin nicelendirilmesi ve test edilmesi için kapsamlı bir yöntem sağlamaktadır. Çoğu disiplinde yer alan ölçüm hatalarını dikkate alması ayrıca önem arz etmektedir. Bayram'a (2016) göre ise YEM, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkileri ele almaktadır. Meydan ve Şeşen (2015) iki önemli özelliğe dikkat çekmektedir; çalışılan süreç bir seri yapısal eşitlik içermektedir ve oluşturulan modeller, hipotezlerin daha kolay anlaşılabilmesi için görsel biçimde gösterilmektedir. YEM en yaygın kullanımı olan yol analizi, doğrulayıcı faktör analizi, yapısal regresyon, gizil değişkenler olarak modellere sahiptir (Kelloway, 1998; West, Taylor ve Wu, 2012). Bu çalışmada yol analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve gizil değişkenler analizi modelleri kullanılmıştır.

Araştırmada İstanbul İli Maltepe İlçesinde bulunan devlet okullarında örgüt kültürü okul yönetimi ve öğretmenler açısından örgütsel desteğe neden olabilmektedir. Bu bağlamda okul yöneticileri ve öğretmenler açısından hâkim olan örgüt kültürünün sosyal inovasyon üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Örgütsel desteğin, örgüt kültürü ile okul yönetici ve öğretmenlerin sergilediği sosyal inovasyon davranışları arasındaki ilişkide aracılık (mediator) rolü test edilmiştir. Çalışmalar amacı ve önceki araştırma sonuçları doğrultusunda bu araştırma modelinin oluşumu için kurulan model Şekil 1'de verilmektedir.

Şekil 1. Önerilen model



Örgüt kültürü ve örgütsel destek arasındaki ilişkinin yazında araştırmalara (İra ve Şahin, 2011; Pheysey, 1993) konu olması sosyal destek ile pozitif yönde ilişkili olan sosyal inovasyon ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi sorunsalını doğurmaktadır. Buna göre Şekil 1’de yer alan “örgüt kültürü” bağımsız değişken, örgütsel destek bağımlı değişken ve sosyal inovasyon aracı değişken olarak açıklanmaktadır. Yazında örgüt kültürünün sosyal inovasyonu etkileyebileceği yönündeki varsayım sorgulanmaktadır. Bu ilişkide örgütsel desteğin rolünün tespit edilmesine odaklanılmıştır.

Evren ve örneklem

Nicel araştırma deseninin kullanıldığı araştırmanın evrenini, 2019 – 2020 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Maltepe İlçesinde bulunan 89 devlet okullunda çalışan 3320 okul yöneticisi ve öğretmenlerden oluşturmaktadır. Güven ve kabul edilebilir hata seviyesine göre örneklem büyüklüğü hesaplama tablosu kullanılarak 3320 (İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Stratejik Plan, 2019) büyüklüğündeki evrene sahip bu araştırmada 0.05 lik kabul edilebilir hata ile önerilen örneklem büyüklüğü 350 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeklere ait toplam madde sayısının 5 katı ($64 \times 5 = 320$) alınarak örneklem büyüklüğü tespiti yapılmıştır. Örneklem seçiminin ise; devlet ilkokulu, ortaokulu, lise ve meslek liselerinde çalışan gönüllü okul yöneticisi ve öğretmenlerden seçkisiz olarak yapılması uygun görülmüştür. Eksik veya normallik testinde tespit edilen uç değerlere sahip veri kaynakları hesaba alınarak belirlenen örneklem büyüklüğünün üstünde veri kaynağına ulaşılmıştır. Eksik değerlendirmeye ve uç değerlere sahip ölçekler değerlendirmeye alınmayarak son hali ile 343 örneklem büyüklüğü ile model kurulmuştur. Örneklemde yer alan okul yöneticisi ve öğretmenlere “Örgüt Kültürü Ölçeği”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Sosyal Yenilikçilik Ölçeği” uygulanmıştır.

Çalışmanın modelinin test edilmesinde yer alan okul yöneticisi ve öğretmenin %56,9’u ($n=195$) kadın ve %43,1’i ($n=148$) erkektir. %89,5’nin ($n=307$) lisans, %10,5’nin ($n=36$) lisansüstü mezuniyet durumuna sahip olduğu ve %33,5’nin ($n=115$) ilkokulda, %34,1’nin ($n=117$) ortaokulda, %32,4’nün ($n=111$) ortaöğretim kurumlarında görev yaptığı tespit edilmiştir.

Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Physey (1993) tarafından “Örgüt Kültürü Ölçeği”, Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve Seçkin-Halaç, Eren ve Bulut tarafından geliştirilen “Sosyal Yenilikçilik Ölçeği” kullanılmıştır. “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Sosyal Yenilikçilik Ölçeği”ne ait tüm maddeler yerine, değişkenler ile tüm boyutlar için ayrı ayrı korelasyon analizi yapılarak, ilişki anlamında anlamlılığa sahip olan boyutlar tercih edilmiştir.

Örgüt Kültürü Ölçeği: Physey (1993) tarafından geliştirilen ölçek 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde, “tamamen katılıyorum” (5), “çok katılıyorum” (4), “orta derecede katılıyorum” (3), “az katılıyorum” (2), “hiç katılmıyorum” (1) seçeneklerinden oluşmaktadır. İpek (1999) tarafından ölçek son haline getirilerek geliştirilmiştir. “Güç kültürü”, “rol kültürü”, “başarı kültürü” ve “destek kültürü” olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyutun Cronbach Alpha değeri sırasıyla .60, .69, .78 ve .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bütünsel güvenilirlik kat sayısı Cronbach Alpha değeri .86 olarak elde edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin boyutlarının puanı hesaplanmış ve destek kültürü boyutu üzerinden çalışma yürütülmüştür. Destek kültürü boyutuna ait güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri bu çalışma için .91 olarak hesaplanmıştır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin 17 maddelik kısa formu oluşturulmuştur. Ardından Hellman, Fugua ve Worley (2006) tarafından yapılan çalışmalarda ölçeğin farklı örneklemelerde güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçek beşli likert tipinde, “kesinlikle katılıyorum” (5), “çok katılıyorum” (4), “orta derecede katılıyorum” (3), “az katılıyorum” (2), “kesinlikle katılmıyorum” (1) seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma için ise güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .93 olarak hesaplanmıştır.

Sosyal Yenilikçilik Ölçeği: Seçkin-Halaç, Eren ve Bulut (2014) tarafından geliştirilen ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde, “kesinlikle katılıyorum” (5), “katılıyorum” (4), “kararsızım” (3), “katılmıyorum” (2), “kesinlikle katılmıyorum” (1) seçeneklerinden oluşmaktadır. Faktör analizleri sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .86 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .87 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin toplanması

Veri toplama sürecinde İstanbul İli Maltepe İlçesinde bulunan devlet bağımsız anaokulu, ilkokul, ortaokul, her türdeki liselerde çalışan gönüllü okul yöneticisi ve öğretmenlere “Örgüt Kültürü Ölçeği”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Sosyal Yenilikçilik Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçekler beşli likert tipindedir. Örneklemde yer alan okul yöneticisi ve öğretmenler maddeleri değerlendirirken görüşlerine göre artan biçimde sıralanan maddeler arasından seçim yapmışlardır. Toplanan veriler analiz edilmek üzere SPSS 22 paket programına ve ardından AMOS Graphics programına yüklenmiştir.

Bulgular

Verilerin analizi ve yorumlanması

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22 paket programı ve AMOS Graphics programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde ilk olarak kayıp veri olup olmadığının tespiti için frekansa bakılmıştır. Güvenirlik değeri olarak her bir ölçeğin ayrı ayrı cronbach alpha değerlerine bakılmıştır. Değişkenlere ait alt boyutların toplam puanları hesaplanmıştır. “Örgüt Kültürü Ölçeği”nin destek kültürü boyutuna, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”ne ve “Sosyal Yenilikçilik Ölçeği”ne ait toplam puan hesaplaması yapılmıştır.

Tüm ölçek ve boyutların normallik testleri yapılarak uç değerler SPSS 22 paket programındaki analiz listesinden çıkarılmıştır. Ardından veriler AMOS Graphics programına alınarak yapısal eşitlik modelini oluşturmak amaçlı analizler yapılmıştır. İlk olarak bağımlı bağımsız değişkenler arasında ikili karşılaştırmalar ile etki durumları tespit edilmiş. SPSS 22 paket programında pearson momentler çarpımı korelasyon analizleri (Büyüköztürk, Akgün, Çakmak, Demirel ve Karadeniz, 2018; Can, 2018) yapılmıştır. İlişkilerin anlamlılığının önem düzeylerinin tespitinin ardından, veriler AMOS Graphics programına aktararak kovaryanslar ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ait model Şekil 4’te yer almaktadır. Ardından gözlenen değişkenlerin modele yerleştirilmesi ile aracı değişkenin aracılık rolü test edilmiştir.

Örgütsel desteğin, örgüt kültürünün sosyal inovasyon üzerindeki etkisinde aracı değişkenlik rolüne sahip olup olmadığı Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen Aracı Değişken Modeli kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. İlk etapta aracılık testinin yapılabilmesi için bağımsız değişken, aracı ve bağımlı değişkeni etkilemeli ve aracı değişken de bağımlı değişkeni etkilemelidir. Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte analize dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkide anlamlı bir azalma var ise aracı değişkenin güçlüğü ifade edilebilir (Baron ve Kenny, 1986). Bu bağlamda ilk önce örgüt kültürünün, örgütsel destek aracılığı ile sosyal inovasyona etkisini tespit etmek amacı ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Örgüt kültürünün sosyal inovasyon üzerindeki etkisine bakıldıktan sonra örgüt kültürü ve örgütsel destek yapının birlikte sosyal inovasyon üzerindeki etkisine bakılmıştır. Bağımsız, aracı ve bağımlı değişken arasındaki örüntünün belirlenmesi için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Yapısal eşitlik modelinde analizlerin ölçüm modeliyle başlaması önem arz etmektedir. Modelin uyumunu değerlendiren çeşitli uyum indeksleri bulunmaktadır. Tablo 1’de Schermelleh-Endel, Moosbrugger ve Müller (2003) tarafından önerilen uyum indeksleri yer almaktadır.

Tablo 1. Yapısal eşitlik modelleri uyum indeksleri

Uyum Testi	İyi Uyum	Yeterli Uyum	Elde Edilen Değerler
------------	----------	--------------	----------------------

χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	Yeterli/kabul edilebilir
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	Yeterli
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	Yeterli
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq RMSEA \leq 0,95$	Yeterli
RMR	$0 < RMR \leq 0,5$	$0,5 < RMR < 1$	İyi
SRMR	$0 < SRMR \leq 0,5$	$0,5 < SRMR \leq 0,8$	Yeterli
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	Yeterli

χ^2 =Chi-Square (Ki-Kare); df= Degree of Freedom (serbestlik derecesi); CFI= Comparative fit index (karşılaştırmalı uyum indeksi); RMSEA= The Root Mean Square Error (yaklaşık hataların ortalama karekökü); NFI= ; RMR=Root Mean square Residual (ortalama hataların karekökü); SRMR=Standardized Root Mean square Residual (standardize edilmiş kalıntıların karekökü); GFI=Goodness-of Fit Index (iyilik uyum indeksi) (Schermele-Endel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

Yapısal eşitlik modellerinde aracılık rolü farklı yöntemler ile test edilebilmektedir. Bu çalışmada Şekil 2’de görülen şekilde modeller kurulmuştur.



Şekil 2. Model I

Aracılık testi için ilk koşul, bağımsız değişken olan kaotik yönetim anlayışının bağımlı değişken olan örgütsel sinizmi etkilemesidir. Bu etki Model I’de a yolu ile gösterilmiştir.



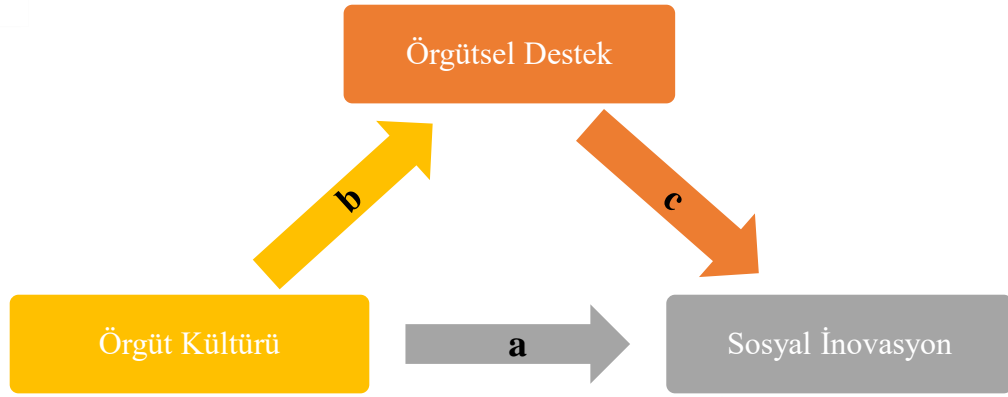
Şekil 3. Model II

Aracılık testinin ikinci koşulu ise bağımsız değişken olan kaotik yönetim anlayışının aracı değişken rolünde olduğu varsayılan örgütsel söylentiyi etkilemesidir. Model II’de örgütsel söylenti bağımlı değişken olarak görülmektedir. Bağımsız değişkenin etkisi b yolu ile gösterilmiştir.



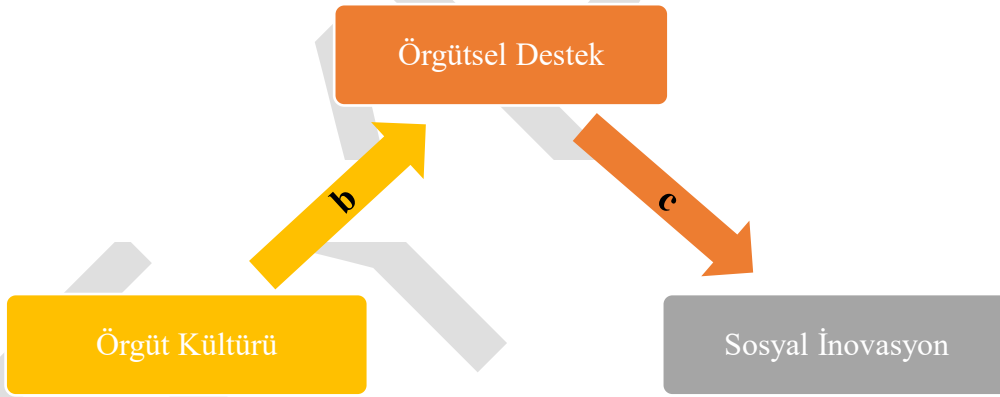
Şekil 4. Model III

Bir diğer koşul ise modelde aracılık rolü üstelendiği varsayılan örgütsel söylentinin bağımsız değişken olarak, bağımlı değişken örgütsel sinizmi etkilemesidir. Bu iki değişken arasındaki etki c yolu ile Model III’te gösterilmiştir.



Şekil 5. Model IV

Model IV'te Model I, II ve III'te varsayılan, değişkenler arası etkiler doğrultusunda ortaya çıkması beklenen model yer almaktadır. Bağımsız değişken olan örgüt kültürü bağımlı değişken sosyal inovasyon ve aracı değişken örgütsel desteği (b yolu) ve aracı değişken örgütsel destek, bağımlı değişken sosyal inovasyonu (c yolu) etkilemelidir. Bağımsız değişken örgüt kültürü ile aracı değişken örgütsel destek birlikte analize dahil edildiğinde bağımsız değişken örgüt kültürünün bağımlı değişken sosyal inovasyon üzerindeki etkisinin (c yolu) azalması veya "0" olması beklenmektedir (Baron ve Kenny, 1986).



Model V

Şekil 6. Araştırma basamak modeli

Bağımsız ve aracı değişkenin birlikte analize dahil edilmesi sonucu a yolunda anlamlı bir azalma var ise aracı değişkenin güçlü olduğu söylenebilir. Model I'de gösterilmiş olan a yoluna ilişkin regresyon katsayısı model IV'te anlamsızlaşırsa örgütsel desteğin tam aracı olduğu söylenmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bunun yanında a yolunun anlamlı çıkması ancak a yoluna göre azalma olması durumunda örgütsel desteğin kısmi aracı olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmada değişkenler arasında ilk olarak SPSS 22 paket programında pearson momentler çarpımı korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ait veriler Tablo 3'te verilmiştir. Ardından yapısal modelin test edilmesiyle devam edilmiş ve elde edilen bulgular sırasıyla değerlendirilmiştir.

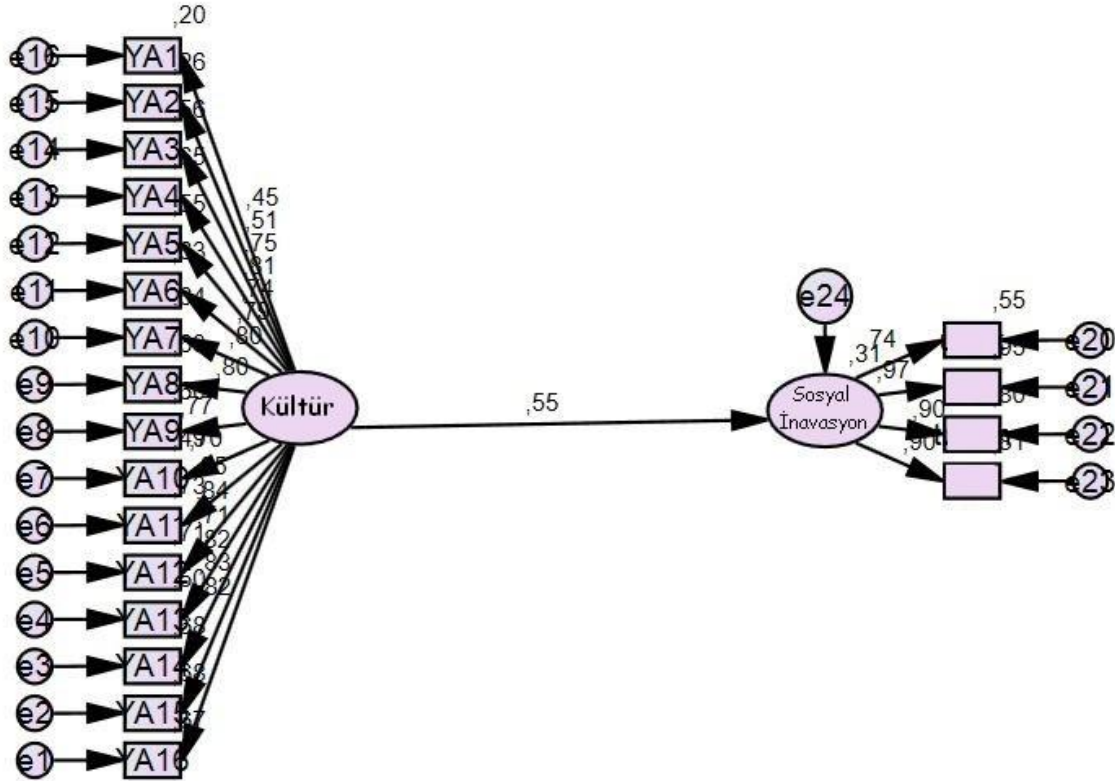
Tablo 3. Değişkenlere ait pearson momentler çarpımı korelasyon analizi bulguları

	Örgüt Kültürü	Örgütsel Destek
Örgüt Kültürü	1	
Örgütsel Destek	,579**	1
Sosyal İnovasyon	,548**	,905**

**p<0,01 önem düzeyinde anlamlıdır.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti için pearson momentler çarpımı korelasyon analizi yapılmıştır. Örgüt kültürü ile örgütsel destek arasında pozitif yönde ($r=.579$) orta düzeyde, $p<0.01$ önem düzeyinde anlamlı bir ilişki var olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasında pozitif yönde ($r=.548$) orta düzeyde, $p<0.01$ önem düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Bunun yanında analizler sonucu örgütsel destek ve sosyal inovasyon arasında pozitif yönde ($r=.905$) yüksek düzeyde, $p<0.01$ önem düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

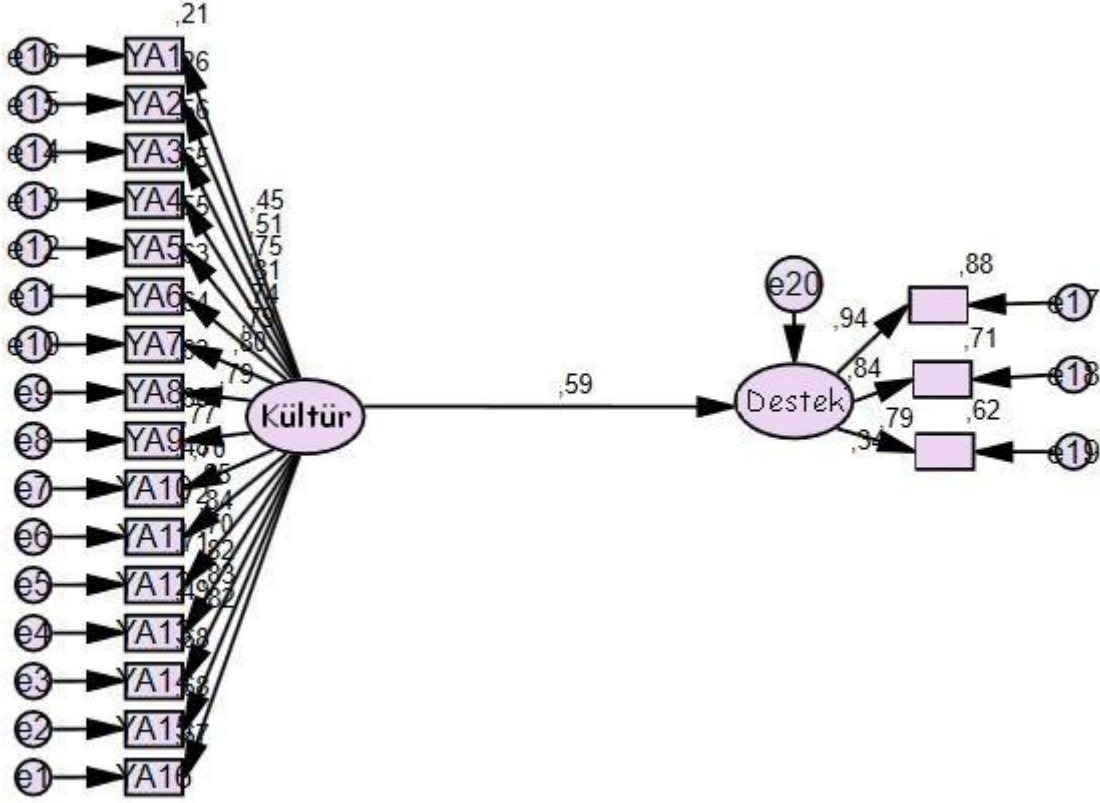
İlişki analizleri sonrası veriler AMOS Graphics programına alınarak teorik modellerdeki yapısal modellere ait analiz bulguları elde edilmiştir. Şekil 3'te örgüt kültürü ve sosyal inovasyon değişkenlerinin oluşturduğu model test edilmiştir.



Şekil 7. Model I'e ait analiz

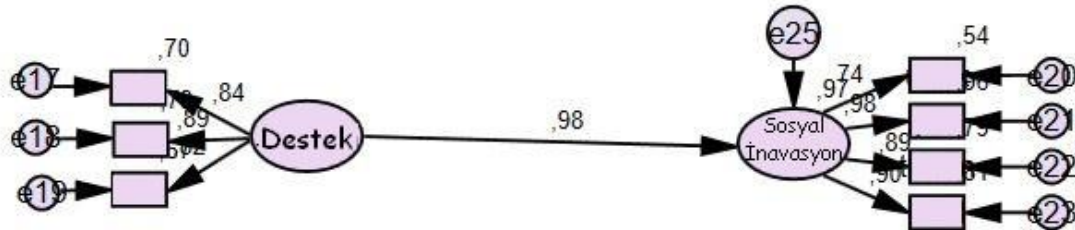
Şekil 3'te bağımsız değişken olan örgüt kültürünün bağımlı değişken olan sosyal inovasyon üzerindeki etkisini test etmek için yapılan analiz verileri görülmektedir. Hata paylarının da hesaplandığı AMOS Graphics programı ile yapılan analizde örgüt kültürünün, sosyal inovasyonu standardize edilmiş veriler doğrultusunda istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde (.55) etkilediği görülmektedir. Bu durumda bir örgüt kültürü ne kadar olumlu algılanıyorsa ve ne kadar fazla benimsenir, uygulamaya konulursa kurum içi sosyal inovasyon o kadar artmaktadır sonucu meydana çıkmaktadır.

Modelin test aşamasında örgüt kültürü gizil değişkenine ait gözlenen değişkenler yani ölçeğin maddeleri analize alınmıştır. Sosyal inovasyon gizil değişkenine ait boyutların toplam puanları üzerinden analiz işlemleri yerine getirilmiştir. Model test edildiğinde örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasında kurulan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.



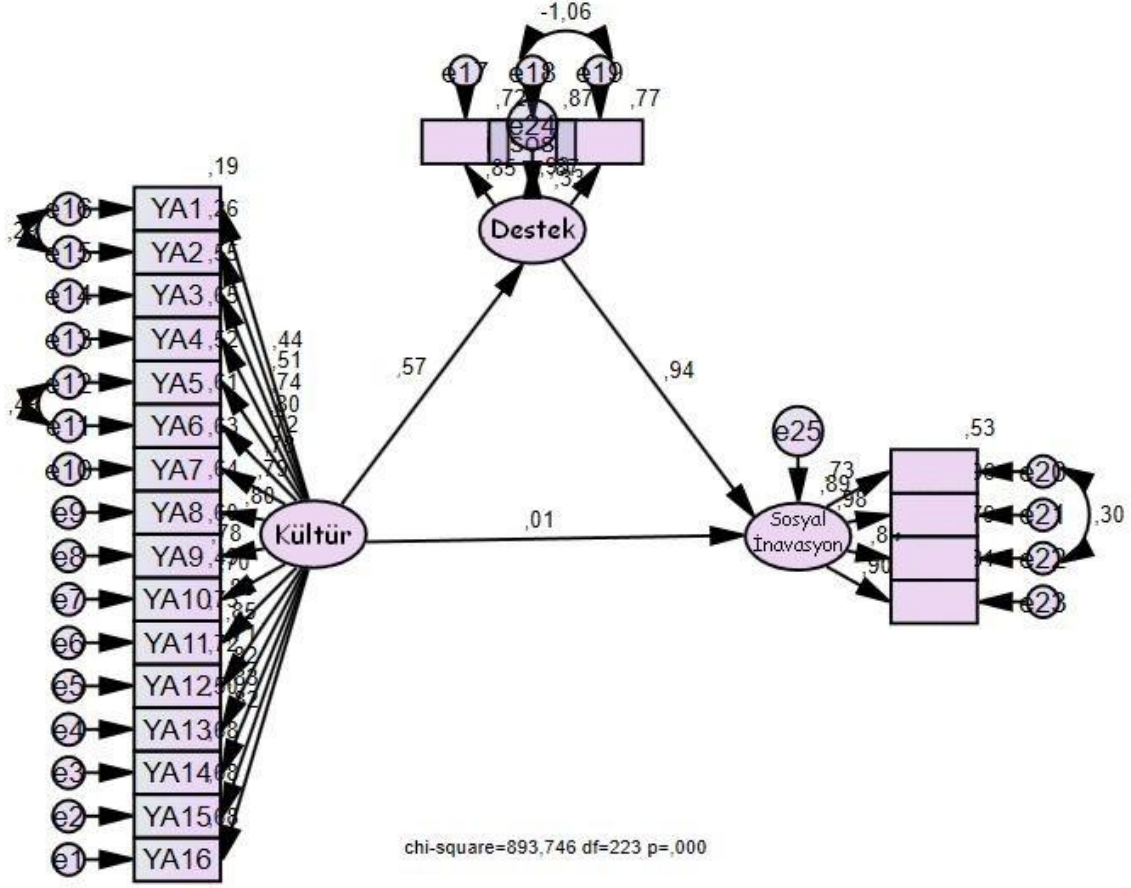
Şekil 8. Model II'ye ait analiz

Model II'ye ait analiz sonuçları Şekil4'te yer almaktadır. Bağımsız değişken örgüt kültürünün örgütsel destek üzerindeki etkisi AMOS Graphics programı ile yapılan analizler sonucu elde edilmiştir. Bu doğrultuda hata payları dahil edilerek örgüt kültürünün örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir etkisinin (.59) olduğu görülmektedir. Bir örgütte örgüt kültürünün olumlu olarak benimsenmesi ve uygulanması doğrultusunda örgütsel desteğin arttığı bulgusu ortaya konulabilmektedir.



Şekil 9. Model III'e ait analiz

Model IV'e göre aracı değişken rolü üstlendiği varsayılan örgütsel destek, Model III'te bağımsız değişken olarak ele alınmış ve analizler bu doğrultuda yapılmıştır. Hata paylarını da dahil edildiği analiz sonuçlarına göre örgütsel desteğin, bağımlı değişken olan sosyal inovasyon üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde yüksek düzeyde etkisinin (.98) olduğu Şekil 5'te görülmektedir. Bir örgütte örgütsel destek arttıkça sosyal inovasyon da artmaktadır bulgusu ifade edilebilmektedir.



Şekil 10. Model IV'e ait analiz

Bir diğer aşamada, korelasyon analizi sonucu anlamlı ilişkiler sahip değişkenler arasında yol analizi yapılmıştır. Bu analizde örgütsel destek bağımlı değişkeninin, örgüt kültürü bağımsız değişkeni ile sosyal inovasyon bağımlı değişkeni arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olup olmadığı tespit edilmiştir. Şekil 6'daki ilişki yollarına ait değerlere bakıldığında modele örgütsel destek değişkeninin dahil edilmesi ile örgüt kültürünün sosyal inovasyona etkisi .01 düzeyine düşmüş bulunmaktadır. Araştırmanın amacının gerçekleştiği söylenebilirken modele ait faktör yükleri ve regresyon yükleri incelenerek net bulgular elde edilmeye çalışılmıştır. Tablo 4 ve Tablo 5'te gerekli analiz bulguları yer almaktadır.

Tablo 4. Modele ait standardize olmuş toplam etki

	Standart Faktör Yükleri
Örgütsel destek < --- örgüt kültürü	,570
Sosyal inovasyon < --- örgütsel destek	,937
Sosyal inovasyon < --- örgüt kültürü	,007

Modele ait standart faktör yüklerine ait değerlerin .700 civarı ve üstünde olması beklenmektedir (Raykov ve Marcoulides, 2006). Tablo 4'te bulunan maddelere ve boyutlara ait standardize faktör yükleri değerlerinden örgüt kültürü değişkenine ait madde 1 (YA1, 0,440) ve madde 2'nin (YA2, 0,505) değerlerinin beklenenden düşük olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma esnasında karşılaşılan çalışmaların bir kısmında beklenen değer altında olan

maddeler analizden çıkarılarak standardize faktör yüklerinde iyileştirmeye gidildiği tespit edilmiştir. Ancak bu çalışmanın analizlerinde madde çıkarma işlemi yapılmamıştır. Yol (path) analizine ait regresyon ağırlıkları incelenerek model son haline getirilmiştir. Şekil 7'deki modele ait yol analizi regresyon ağırlıkları Tablo 5'te verilmiştir.

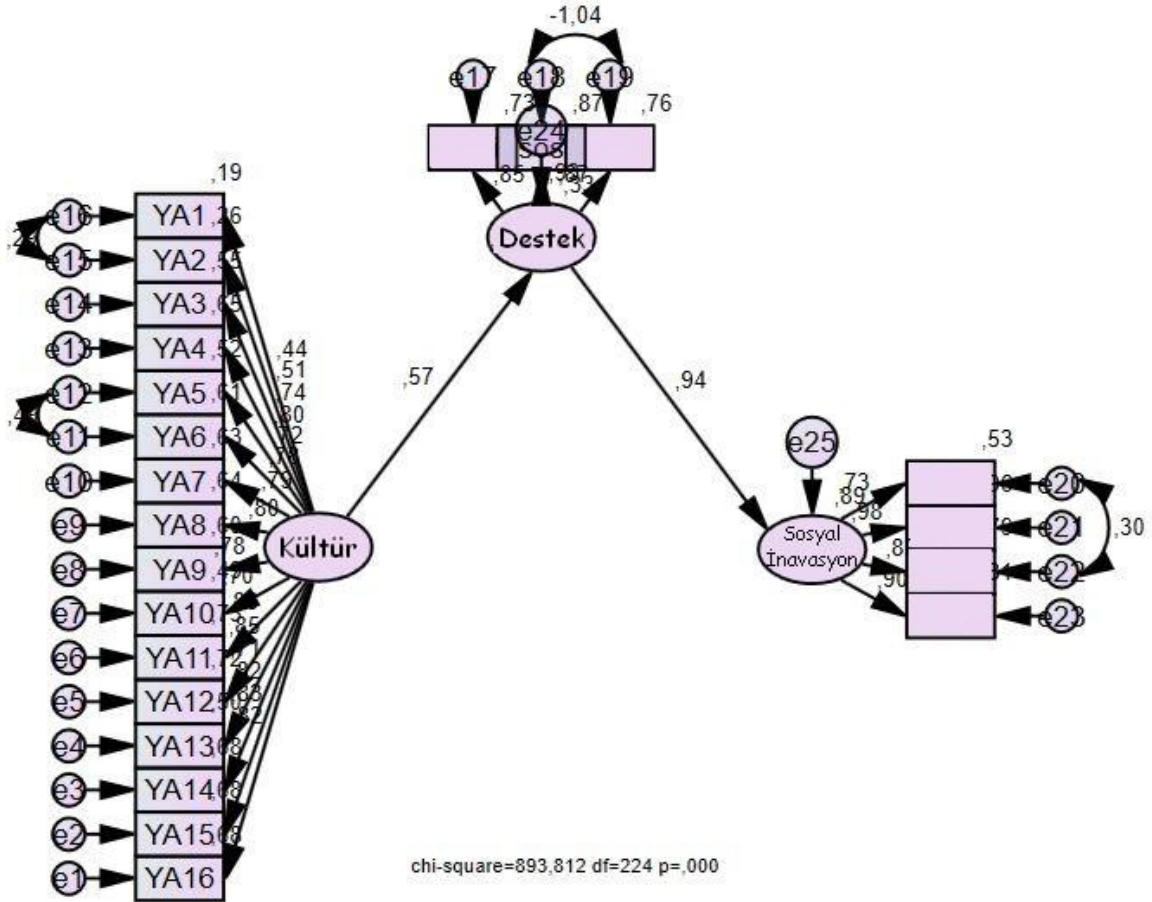
Tablo 5. Modele ait regresyon ağırlıkları

	Estimate	S.E.	p
Örgütsel destek < --- Örgüt kültürü	,534	,051	,000
Sosyal inovasyon < --- Örgütsel destek	,389	,026	,000
Sosyal inovasyon < --- Örgüt kültürü	,003	,011	,788

Estimate: Standardize faktör yükleri; S.E: Standart hata

Tablo 5'teki analiz sonuçları incelendiğinde örgütsel destek değişkeninin, örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği gözlemlenmiştir. Aracı olarak modele yerleştirildiğinde örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasındaki yolun değeri 0,00'a yaklaşacak şekilde düşmüş ve bu iki değişken arasındaki ilişki ($p=.788>.05$) anlamlılığını yitirmiştir. Bu durumda örgütsel destek değişkeninin örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasında tam aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasındaki, örgütsel destek aracılığıyla anlamlılığını yitiren yol Şekil 7'deki gibi modelden kaldırılmıştır. Çalışmaya ait bulgular doğrultusunda yapısal eşitlik modelinin son hali oluşmuştur.



Şekil 11. Araştırmaya ait yapısal eşitlik modeli

Çalışma bulgularından elde edilen model – veri uyum değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel destek değişkeninin aracılık rolüne ilişkin model – veri uyum değerleri

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	RMR	SRMR	GFI	CFI
Araştırma Modeli	893,81	224	3,99	0,94	0,88	0,047	0,057	0,82	0,91

Modele ilişkin ki-kare $\chi^2= 893.81$, $df=224$, $p=.00$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Tablo 6 incelendiğinde çalışma modeline ait verilerden ki-karenin serbestlik derecesine oranının kabul edilebilir ($3 \leq \chi^2/df = 3.99 \leq 5$) değerler arasında olduğu gözlemlenmiştir. Yapısal modele ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde $RMSEA=.94$, $CFI=.91$, $RMR=.047$ ve $SRMR=.057$ değerlerini aldıkları görülmektedir. Bu değerler model için kabul edilebilir değerler sınırı içerisinde yer almıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışan davranışlarına birçok değişkenin etkisinin olabileceği, algılanan örgütsel destek ve gelişim kültürünün de bazı değişkenler aracılığı ile çıktı değişkenlere yansıtılabildiği düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak algılanan örgütsel desteğin ve gelişim kültürünün sosyal inovasyon ve iş performansına olan etkisinde güvenin aracılık rolü araştırılmıştır. Elde edilen bulgulardan algılanan örgütsel desteğin hem iş performansına hem de sosyal inovasyona etkisinde güvenin kısmi aracılık rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte elde edilen diğer bulgulardan gelişim kültürünün hem iş performansına hem de sosyal inovasyona etkisinde güvenin kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Çalışanların sosyal inovasyona ve iş performanslarının günümüzün rekabet koşullarının gereklerini karşılayabilecek düzeyde artması için çalışanın katılımına önem verilmesi ve önemsenmesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen yaratıcılık, yenilik ve değişim gibi faaliyetlere odaklanılmasını gerektirmektedir. Bu nedenle işletmenin vaatleri ile uygulamaları arasında tutarlılığı ifade eden güvenin; gelişim kültürü ve örgütsel desteğin çalışanların sosyal inovasyon ve iş performanslarının artırmasında etkisinin olduğu değerlendirilmektedir.

Okul kültürü boyutlarından görev kültürü en yüksek düzeyde algılanan boyut olurken, en düşük düzeyde değerlendirilen boyut ise bürokratik kültür olmuştur. Bu bulgu, ilköğretim okullarında görev yönelimli bir kültürün başat olduğunu belirten Terzi'nin (2015) ve ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okul kültürünün en yüksek düzeyde gerçekleşen boyutunun görev kültürü, en düşük düzeyde algılanan boyutunun ise bürokratik kültür olduğu sonucuna varan Koşar'ın (2018) araştırma bulgularıyla uyumludur. Bu bulguların tersine, başka bir araştırmada ise (Erdem, 2017), işgörenlerin algılarına göre en yüksek düzeyde gerçekleşen örgüt kültürü boyutu hiyerarşi kültürü olmuştur. Bürokratik bir örgüt kültüründe duygu ve düşüncelerin doğal ve özgürce ifadesine yeterince izin verilmediği için, bu örgütlerin yüzeysel, zayıf ve güvenilir olmayan bir tarafı vardır (Hersey ve Blanchard, 2002). Bu bağlamda, araştırmada öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarının en düşük düzeyde olduğu kültür boyutunun bürokratik kültür olması olumlu bir sonuç olarak görülebilir.

Sosyal inovasyonu başlatan unsurlar ekonomik, çevresel ve sosyal sorunlardır. Bu sorunları çözmek için çeşitli aktörler tarafından yeni fikirler oluşturulmaktadır. Bu fikirlerin önce pilot uygulaması yapılmakta ve başarılı olanlar topluma yayılarak sosyal inovasyon her kesime ulaştırılmaktadır. Amaç toplumun sorunlarını mevcut çözüm yollarına göre daha etkili, verimli ve sürdürülebilir bir şekilde çözmektir. Sosyal inovasyon sonucunda ise sorunlar çözülmüş ve sosyal değişim yaşanmaya başlanmış olacaktır. Sosyal inovasyon literatüründe sosyal inovasyon sonucu topluma fayda sağlayan olumlu sosyal değişim yaşandığı belirtilmektedir. Fakat prototip uygulama gerçekleştirilmeden sosyal gruplara ve topluma yayılan sosyal inovasyonların başarısız olması sonucu toplumda sosyal değişimin yönü değişebilir. Bundan dolayı arzulanan ve kasıtlı olmadan ortaya çıkan sosyal değişimler yaşanabilir. Bu gibi sorunların önüne geçmek için sosyal inovasyonların öncelikle pilot olarak uygulanması gerekmektedir.

Bu çalışmada öğretmenlerden alınan verilere göre örgüt kültürü ile öğretmenlerin sergilediği sosyal inovasyon arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel destek ve örgütsel destek, sosyal inovasyonu anlamlı düzeyde yordamaktadır. Örgütsel destek, örgüt kültürü ile sosyal inovasyon arasında aracılık rolüne sahiptir. Daha esnek, iletişime açık, şeffaf, karara katılımcı bir anlayışa sahip olan örgütsel kültür, örgütsel desteği olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Benzer şekilde Çakar ve Akakavuklar (2011) kültürü, örgütlerde ele alarak nasıl bir yönetim anlayışının ortaya konulacağı üzerine çalışmışlardır. Çalışmaya sonuçlarına göre esnek, katılımcı, sık sık iletişim, bürokratik tutumdan uzak, şeffaf, güvenilir tutumlar içeren bir yönetim anlayışını ortaya koymuşlardır.

İstatiksel olarak okul kültürü ile sosyal inovasyon arasında pozitif yönde ($r=.548$) orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bir diğer araştırma bulgusuna göre örgütsel kültür ile örgütsel destek arasında pozitif yönde ($r=.579$) orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca örgütsel destek ve sosyal inovasyon arasında pozitif yönde

($r=.903$) yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada üç değişken için yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Araştırmaya göre kurulan yapısal eşitlik modelinde, örgütsel destek değişkeninin, örgütsel kültür ile sosyal inovasyon arasında tam aracılık rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır. Bu çalışmaya göre, okullarda hakim olan kaotik yönetim anlayışı, öğretmenler odasındaki örgütsel söylenti düzeyini düşürmekte, örgütsel söylenti düzeyinin az olması ise öğretmenler açısından örgütsel sinizm düzeyini düşürmektedir. Bu durum okul yöneticilerinin sergilemiş olduğu yönetim anlayışlarının sonuçlarını da kısmen açıklamaktadır.

Araştırma, 2019 – 2020 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Maltepe ilçesindeki okullarda çalışan gönüllü 343 öğretmen ve bu öğretmenlere uygulanan “Örgüt Kültürü Ölçeği”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Sosyal Yenilikçilik Ölçeği”ndeki maddeler ile sınırlıdır. Elde edilen sonuçlar rasgele belirlenen ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerden elde edilene verilerle sınırlıdır. Bu durumda elde edilen sonuçların genel olarak alanyazın taramasında elde edilen araştırma sonuçları ile benzer olduğu tespit edilmiştir. Sınırlı sayıda rastlanan olarak bu çalışmada üç değişken için yapısal eşitlik modeli kurulmuştur.

Öğretmenlerin okul yönetim anlayışını değerlendirme biçimlerine göre öğretmenler odasındaki okul için olumsuzluk ifade eden söylentiler artmakta veya azalmakta. Olumsuzluk teşkil eden söylentilerin olamaması veya azalması için şeffaf bir yönetim anlayışı benimsenebilir.

Okul yöneticileri karar alma durumlarında tüm öğretmenleri veya konu ile ilgili öğretmenleri karara katarak işi sahiplenmelerini sağlayabilir. İş sahiplenilen öğretmen konu ile bilgileri öğretmenler odasında söylenti yoluyla faaliyete geçirmekten ise yönetim ile işbirliği yaparak, açık iletişim ile bilgi paylaşarak sürdürebilir.

Okul içinde zaman zaman veya sıklıkla, çalışmalarında başarısız sonuçlar elde eden öğretmenler, kurum kültüründen dışlanmak yerine, okul yönetiminin planlamaları ile başarılı olacakları konular, koşullar ve zamanda değerlendirilebilirler. Böylece bu öğretmenlerde okula ve yönetime karşı olumlu bakış açısı gelişebilir. Olumsuz söylentiler okul içinde azalabilir.

Kaynaklar

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. & ve Salalı, E. T. (2014). Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- Avey, J. B., Mhatre, K. H., Reichard, R. J. & Luthans, F. (2011). *Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behavior and performance*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Balyer, A. (2017). *Eğitim yönetiminde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bessant, J. & Tidd, J. (2018). *İnovasyon ve girişimcilik*. (E. Aslan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Blunch, N. J. (2008). *Introduction to structural equation modelling using SPSS and AMOS*. London: Sage Research Methods.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Çakmak, E., Demirel, F. & Karadeniz, Ş. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi
- Calugarescu, A.G. & Preda, M. (2018). Management of educational efficiency and efficiency. DOI: [10.2478/hjbpa-2018-0025](https://doi.org/10.2478/hjbpa-2018-0025)
- Can, A. (2018). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J.W. (2017). *Eğitim araştırmaları: nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (H. Ekşi, Çev. Ed.). İstanbul: EDAM.
- Çetin, M. & Yaman, E. (2014). Kaliteli okulda etkin yönetim anlayışının bir göstergesi: takım çalışmaları. *Marmara Üniversitesi. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 19, 43-54
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. & Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193-216.
- Erdem, R. (2017). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Kırklareli: Beta Basım Yayım.
- Fayol, H. (2016). *Genel ve endüstriyel yönetim*. (M. A. Çalıkoğlu, Çev. Ed.). Ankara: Adres Yayınları.
- Geel, P. A. (2005). *The management of staff development programmes at fet colleges in the Gauteng porvince* (Doctor of Education). University of South Africa.
- Giray, M. D. & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Hersey, H., & Blanchard, K. (2002). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Hoogendoorn, M. E. (2017). Modeling centralized organization of organizational change. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 13(2), 147-184.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karagöz, B. K. (2006). *Okul yöneticilerinin yönetim süreçleri açısından karşılaştıkları problemler* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using lisrel for structural equation modeling*. New York: Sage Publications.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koşar, S. (2018). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetimde gücü kullanma stilleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi*. (G. Arastaman, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Malek, R. & Yazdanifard, R. (2012). Communication as a crucial lever in change management. *International Journal of Research in Management & Technology*, 2(1), 52-58.
- Maltepe İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Stratejik Plan. (2019). İstanbul.
- Memduhoğlu, H. B. & Yılmaz, K. (2017). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Mete, Y. A. & Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 147-159.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- İra, N. & Şahin, S. (2011). Örgüt kültürü ölçeğiningeçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-14.
- Özdemir, S. & Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özden, E. & Hamedoğlu, M. A. (2015). Yönetim kuramları bakımından günümüz okul yöneticilerinin yönetim anlayışları. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3), 7-26.
- Özden, Y. (1996). Okullarda katımlı yönetim. *Eğitim Yönetimi*, 2(3), 427-438.
- Özgenel, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yaratıcı ve eleştirel düşünme eğilimleri ile karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiler örüntüsü* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi ve Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Pricop, O. C. (2012). Critical aspects in the strategic management theory. *Social and Behavioral Sciences*, 58, 98-107.
- Raykov, T. & Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. Robbins, S. (1990). *Organization theory* (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Robbins, S. (1990). *Organization theory* (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A. & Coulter, M. (2016). *Yönetimin esasları: Temel kavramlar ve uygulamalar*. (A. Öğüt, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Samrah, R. A. & Sahaalan, K. (2017). *Recent advances in information systems and technologies*. New York: Springer Science.
- Savi-Çakar, F. (2014). Otomatik düşüncelerin umutsuzluk üzerindeki etkisinin incelenmesi: Benlik saygısının aracılık rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(5), 1673-1687.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schermelleh-Endel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Seçkin-Halaç, D., Eren, H. & Bulut, Ç. (2014). Sosyal yenilikçilik: Bir ölçek geliştirme çalışması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 165-190.
- Stevenson, B. W. (2004). Organizational change and redesign: Ideas and insights for improving performance. *Administrative Science Quarterly*, 39(4).
- Şahin, F. & Cemaloğlu, N. (2019). Eğitim yönetimi alan kitaplarında geleneksel yönetim yaklaşımlarına ilişkin ileri sürülen inanç ifadeleri: doğruluk ve haklılandırma problemi. *GEFAD / GÜJGEF*, 39(1), 397-430.
- Şahin, İ. (2013). İlköğretim okul müdürlerinin okul geliştirme stratejileri ve uygulamalarına ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 229-250.
- Şahin, S. (2003). Okul merkezli yönetim uygulamaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 36, 582-605.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). *Eğitim ve okul yönetimi*, (Editör: Yüksel Özden), Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı. 2. Baskı, Ankara: PegemA Yayıncılık, 99-146.
- Şişman, M., Güleş, H. & Dönmez, A. (2010). Demokratik bir okul kültürü için yeterlilikler çerçevesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 167-182.
- Taş, H. (2002). Yaratıcı örgüt kültürünün oluşturulmasında yönetim süreçlerinin yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 532-555.
- Taşçı, D. & Koç, U. (2006). Yarının organizasyonları için bugünden ipuçları. *Journal of İstanbul Kültür University*, 4, 145-152.
- Taylor, F. W. (2016). *Bilimsel yönetimin ilkeleri*. (H. B. Akın, Çev. Ed.). Ankara: Adres Yayınları.
- Taymaz, H. (2001). *Okul yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Terzi, A. R. (2015). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43, 423-443.
- Turan, S. (2004). Modernite ve post-modernite arasında bir insan bilimi olarak eğitim yönetimi. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-8.
- Uzkurt, C. (2017). *Yenilik (inovasyon) yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü (kültürel, yönetsel ve makro yaklaşım)*. İstanbul: Beta Basım.
- Wang, C. & Xu, X. (2012). Teacher's personal information management strategies. 2012 International Symposium on Information Technology in Medicine and Education, Hokkaido.
- Weber, M. (2017). *Bürokrasi ve otorite* (H. B. Akın, Çev. Ed.). Ankara: Adres Yayınları.
- West, S. G., Taylor, A. B. & Wu, W. (2012). Fundamentals. *Model fit and model selection in structural equation modeling*, 209-223.
- Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel değişimin yönetimi: Sorunlar, yöntemler, teknikler, stratejiler ve çözüm yolları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Yılmaz, H. (2015). *Stratejik inovasyon yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.



EYPO