

# EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ\*

## ARAŞTIRMA MAKALESİ

**Harun TÜYSÜZ<sup>1</sup>, Münevver ÇETİN<sup>2</sup>**

\* Bu çalışma, Prof. Dr. Münevver ÇETİN danışmanlığında yürütülen “Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı doktora tezinin bir kısmından üretilmiştir.

1 Dr., Kartal İlçe Millî Eğitim Müdürü, Millî Eğitim Bakanlığı, harun\_54@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-5670-7430.

2 Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, mctetin@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1203-9098.

Geliş Tarihi: 07.04.2020 Kabul Tarihi: 04.04.2021 DOI: 10.37669/milliegitim.714042

**Öz:** Bu çalışmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri ile il millî eğitim müdür yardımcılarının yenilikçi iş davranışları ile örgütsel destek algı düzeyleri aralarındaki ilişkiyi, yaş ve yöneticilik pozisyonu değişkenleri bakımından incelemektir. Çalışmada ilişkiel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni; 2018-2019 yılları arasında İstanbul ilinde görev yapan, İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı 11 kişi, İl Millî Eğitim Şube Müdürü 23 kişi ve İlçe Millî Eğitim Şube Müdürü 221 kişi olmak üzere toplamda 255 kişiden oluşmaktadır. Araştırma verileri; kişisel bilgi formu, algılanan örgütsel destek kısa formu ve yenilikçi iş davranışı ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Anket verileri SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonuçları göstermektedir ki; örgütsel destek konusunda eğitim yöneticileri, üst yöneticilerini; dürüst davranma, kararlardaki adalet, kaynakların adil dağıtımı, ödüllerde ve performansta adil değerlendirme, çatışma durumunda tarafsızlık, bireysel farklılıklara saygı ve ücret politikası gibi konularda orta derecede desteklemektedirler. Yenilikçi iş davranışı konusunda ise eğitim yöneticilerinin, zor durumlarda yeni fikirler ürettikleri, yeni teknik ve metotlara açık oldukları, orijinal çözüm ürettikleri, yenilikçi fikir olduğunda heyecan duydukları, destekledikleri ve takdir ettikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Yöneticisi, Örgütsel Destek, İnovasyon.

# INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE JOB BEHAVIORS AND ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTIONS OF EDUCATIONAL MANAGERS

## Abstract:

The purpose of this study is to examine the relationship between innovative work behaviors and organizational support perception levels for The Ministry of National Education provincial with the district national education branch directors and provincial national education deputy directors in terms of age and managerial position variables. Relational scanning model was used in the study. Study population of the research; consists of 255 people in total, which includes 11 of the Deputy Provincial Director of National Education, 23 of the Provincial Director of National Education and 221 of the District Director of National Education, who worked in Istanbul between 2018-2019. The data were collected using personal information form, perceived organizational support short form and innovative work behavior scale. Survey data were analyzed with SPSS 21.0 program. The results of the study indicate that; regarding the training managers in organizational support, they were moderately supported by their top managers; such as fairness in decisions, fair distribution of resources, fair evaluation in rewards and performance, objectivity in case of conflict, respected for individual differences and wage policy. In terms of innovative business behavior, it has emerged that training managers produce new ideas in difficult situations, are open to new techniques and methods, produce original solutions, and excited, supported and appreciated for an innovative idea.

**Keywords:** education manager, organizational support, innovation.

## Giriş

Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı kavramlarının birlikte konu edildiği bu araştırmada, İstanbul İlinde görev yapan Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim yöneticilerinin demografik profili belirlenerek, yönetici algıları çeşitli değişkenler bağlamında incelenmiştir. Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı kavramlarının beraber konu edildiği araştırma sayısı özellikle eğitim alanında yeterli değildir. Bununla birlikte Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı konularında yapılan çalışmalar, eğitim alanında az olmakla birlikte daha çok işletme alanındadır. Bu nedenle millî eğitim bürokrasisinin Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı algılarının demografik profilleriyle arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların yetersiz olması bir problem olarak

görülmüştür. Ayrıca, çalışmanın bu alandaki araştırmacılara kaynaklık teşkil edeceği ve alandaki eksikliğe katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu anlamda, araştırmanın gerek katılımcıların demografik profillerini yansıtması, gerekse millî eğitim bürokrasisinin Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı algılarına yönelik derinlikli veri sunması açısından özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen verilerin, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan yöneticilere uygulama odaklı öneriler sunarken, eğitim yönetimi alan yazınına katkı sağlayacak bir çalışma olacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmada sahip olunmayan yeterliliğinin neler olduğu ortaya çıkarılarak il ve ilçe millî eğitim yöneticilerinin öz değerlendirme yapmalarına imkân sağlanacağı düşünülmektedir.

Örgüt, belirlenen hedeflere ulaşmak için birlikte hareket eden bireyler kümesidir. Yaşamın her alanında görülen örgütlerin adı, Yunanca uzuv/organ kavramından türetilmiştir. Örgüt, formal ve informal olmak üzere ikiye ayrılarak incelenebilir. Formal örgüt; hiyerarşik basamaklar, işler, basamaklar arası iletişim, görev ve sorumluluklar, yetki ağı gibi yapısal etmenleri kapsarken informal örgüt ise örgütteki bireylerin var olmasının görünmeyenini ve biçimsel olmayanını ifade etmektedir. Ancak örgütün başarılı olması formal ve informal yapıların dengeli bir biçimde sağlanmasıyla mümkün olabilmektedir (Gürol & Turhan, 2005).

Örgütler, bireylerin farklı birçok gereksinimlerini gidermek için yapılandırılırlar. Bireylerin yalnız başlarına yürütemeyecekleri görevler, örgütler sayesinde başarılabılır. Bir örgütün gerçekleştirmek istediği faaliyetlerde görev alan her üye, örgütün bir parçasıdır. Örgütsel destek, örgütün çalışanlarını görüp-gözetmesini, çalışanların faaliyetlerini takip etmelerini, çalışanların kendini huzurlu ve iyi hissetmeleri için gerekli şartları sağlamasını ifade etmektedir. Örgütsel destek kuramı;örgütün iş görme potansiyelinin fazlalaşması ve sosyal ve sosyo-duygusal gereksinimlerinin giderilmesi amacıyla, iş görenlerin genel inançları ile örgütsel değerlerinin benzer olması gerektiğini ve çalışanların kendilerinin güvende olduğunu bilmeleri anlamına gelmektedir (Eisenberger, Stinglhamber,Vandenberghe, Sucharski&Rhoades, 2002).

Örgütsel destek kuramı, çalışanların sosyo-duygusal taleplerinin yerine getirilmesiyle meydana gelmektedir. Çalışanlar, talep ettikleri sosyo-duygusal kaynakları örgüt sayesinde elde ediyorsa, örgüt için gerçekleştirdiği performans artar (Kim, Eisenberger&Baik 2016; Kaplan, 2010) ve iş gören ve örgüt arasında karşılıklı bir dönüşüm ortaya çıkar. Çalışanların örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarının şekillendirilmesinde yardımcı olan örgütsel destek; bireylere yeterli oranda sağlandığı takdirde,işletmenin, motivasyon ve performans artışı gibi hedeflerine ulaşmasını da hızlandırmaktadır (Pack, 2005).Örgütün çalışana sergilediği tavır ve hareketler örgütsel desteği meydana getirirken, bu destekle ilgili iş görende oluşan düşünsel ve duygusal tavır ve hareketler algılanan örgütsel desteğe karşılık gelmektedir. Algılanan örgütsel des-

tek, örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere farklı boyutları barındırır. Örgütsel adaletin daha fazla sağlandığı, algılanan örgütsel desteğin daha az hissedildiği örgütlerde, çalışanlar için araşsal güdülenme gereklidir. Çalışanlar, örgütün adaletli olduğunu hisseder fakat özel bir bağlı olma durumu sergilemezler (Shore ve Shore, 1995). Örgütün sağladığı ödüller ile ilgili olarak, çalışanlar, ödüllerin gereksinimlerini karşılayacak ölçüde ve adil olduğunu düşünürse, örgüte karşı daha fazla bağlı olma durumu yansıtırlar (Wallece, 1995).

Bir örgüt içerisindeki destek boyutu kadar, o örgütün yenilikçiliğe açık oluşu da örgütü geliştiren unsurlardandır. Yeniliğin sadece bir düşünce olmaması ayrıca uygulamaya konulması, bu uygulamayı hayata geçirecek iş görenlerin önemini vurgulamaktadır. Yeni teknolojileri takip eden, güncel yöntemler kullanarak amaçlara ulaşan, güncel iş stratejilerini deneyen, farklı düşüncelerin uygulanması için imkân sağlayan ve bu düşünceleri destekleyen davranışlar, yenilikçi iş davranışının emsallerindedir.

De Jong ve Den Hartog (2007) yenilikçi iş davranışını, yenilik sağlayan iş tutumlarını ve faydalı düşünceleri, faydalı ürünleri, planları ortaya çıkarmayı ve tümünü bilinçli biçimde hayata geçirilmesine ulaşmayı amaçlayan kişisel davranışlar olarak açıklamaktadır.

Topluma fayda sağlayacak ve maliyet anlamında az olacak yeni bir ürün veya hizmet oluşturmak, inovasyon olarak tanımlanmaktadır. Alan yazında genel olarak inovasyon için dört temel bileşenden oluşan bir aşama olduğu belirtilmiştir. Bunlar; (i) sorunları/fırsatları keşfetme, (ii) yeni fikirler ortaya koyma, (iii) fikirlerine destek arama, (iv) fikirlerini uygulamaya koymadır. Örgütsel ya da kişisel aşamada başarılı bir inovasyon etkinliği için inovasyon yapma eğilimi olan kişilere ihtiyaç vardır (Kıroğlu & Albayrak, 2017).

Yenilikçi iş davranışı; örgüt düzeyindeki bir yapılanmada, faydalı bir güncel uygulamanın geliştirilmesi, anlatılması ve uygulanması ile ilgili tüm kişisel çalışmalarıdır (West & Farr, 1989). Yenilikçi iş davranışını benimsemiş örgüt üyesi, kasti olarak uygulama süreci ve aşamalarına ait yeni fikirleri içselleştirir (Çalışkan, 2013); bu düşünceleri kendi görevine, birimine ya da iş yerinin tamamına uygular. Palmer ve Kaplan (2009), bir işletmede çalışanların yenilikçi davranabilmeleri için yenilikçi kültür, yenilikçi süreç ve yenilikçi yapı olmak üzere üç unsurun önemli olduğunu belirtir. Yenilikçi kültürde çalışanlar, bireysel olarak ya da takımları ile hayal gücünü ve yaratıcılıklarını kullanır, risk alır, problemleri çözümlerler. Yenilikçi süreç, grupların ortak amaç çerçevesinde etkili çalışmasını, araç ve metotların, yenilik yapma gereksinimine göre düzenlenmesini sağlar. Yenilikçi yapıda ise, işletmenin kaynakları esnek olarak tasarlanır, yenilik destekleyici teknoloji, uzman şebekeler ve komiteler eşgüdümlü olarak çalışır (Aksel, 2010).

Örgütlerin sürdürülebilir bir başarı trendi yakalamasında, yeni fikirler üretmeleri, bu fikirleri uygulamaya koyacak sistemleri kurgulamaları, oluşan fırsatları değerlendir-

dirmeleri ve sürekli değişim içerisindeki çevre şartlarına adapte etmeleri gerekmektedir. Aynı biçimde eğitim organizasyonları da çevrenin değişen koşullarına göre kendilerini yapılandırmak, daha iyi veriler elde etmek, çevrelerindeki farklı okullarla ve örgütlerle rekabet etmek ve öğrencileri ve personeli sürekli gelişen yaşama hazırlamak gibi amaçlara sahiptir. Ayrıca, uygulayıcılar olarak karar verenler, merkezi politikaların oluşturduğu/getirdiği değişimle beraber gelen yenilikleri hayata geçirmekle yükümlüdür. Xerri (2013), lider ve çalışan arasındaki geliştirici iş ilişkisi ile yenilikçi iş tutumları arasında olumlu bir ilişki olduğunu saptamıştır. Örgütsel destek algısı bu ilişkiyi güçlendirmektedir.

Mourshed, Chijioke ve Barber (2010), yaptıkları çalışmalarında(20 farklı eğitim sistemi incelemesi), mükemmelliğe ulaşan sistemlerin yenilikçi öğrenme-öğretme toplulukları oluşturarak bu başarıyı yakaladıklarını ortaya koymuşlardır.

Çalışmalar incelendiğinde bu çalışmaların genellikle örgütsel performans, yenilik, rekabet üstünlüğü gibi organizasyonlar için kritik önem taşıyan konular olduğu görülmektedir.

Organizasyonda/Örgütlerde çalışanların yenilikçi tutumunu çoğaltmak için, bunları etkileyen bileşenlerin saptanması gerekmektedir (Damanpour, 1991). Bu açıdan yapılacak araştırmalardan bir diğeri karar vericilerin yenilikçi tutum algılarını tespit etmek ve bu algı ile ilişkili olabileceği ön görülen kavramları test etmektir.

#### **Araştırmanın Amacı**

Bilimsel yazında algılanan örgütsel destek ve ilişkili kavramları inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde, çeşitli kurumlarda algılanan örgütsel desteğin lider-üye etkileşimi (Settoon, Bennett & Liden, 1996), Örgütsel bağlılık (Özdevecioğlu, 2003), İş doyumu (Demircan Çakar & Yıldız, 2009), Algılanan örgütsel destek ve duygusal örgütsel bağlılık: Algılanan örgütsel yetkinliğin ılımlı etkisi (Kim vd.), Stratejik girişimciliğin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine etkilerinin araştırılması (Yılmaz & Görmüş, 2012), İşe katılım, algılanan örgütsel destek, yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları ve kültürel değer yönelimleri: Çok düzeyli bir araştırma (Zhong, Wayne & Liden, 2016), Mesleki stresin iş tatminine etkisi: örgütsel desteğin aracılık rolü (Demirel, 2013), Dağıtılmış liderliğin örgütsel güven ile algılanan örgütsel destek ve okul başarısıyla ilişkisi (Yılmaz, 2014), Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki (Eğriboyn, 2013), Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenilirlik çalışması (Nayır, 2013), İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Köse, 2015) olduğu görülmektedir. Aynı biçimde yenilikçi iş davranışı ile yapılan alan yazın araştırmasında, yenilikçi iş davranışı ile örgütsel performans (Çalışkan, Akkoç & Turunç, 2011); Erdoğan & Güneş, 2013), Bireysel yenilikçi çözümlerin ve paylaşılan iletişim süreci (Chang & Liu, 2008), Yenilikçi davranış ve iş verimliliği (Hannemann-Weber, Kessel, Budyc & Schultz, 2011),

Yenilikçi iş davranışı ve sorumluluk alma (Duran & Saraçoğlu, 2009), Mesleki yaşantı ve fikir geliştirme (Sönmez, 2011), İş hayatında bulunma süreleri ve yenilikçi davranışlar (Pekdemir, Koçoğlu & Gürkan, 2014), Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma (Turgut & Beğenirbaş, 2013), Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü (Çalışkan & Akkoç, 2012), Öz liderlik, örgütlerin girişimcilik yönelimi ve çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir araştırma (Kör, 2018), Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: niteliksel bir çalışma (Sönmez ve Yıldırım, 2014), Yenilikçi iş davranışı ve çalışanların adalet algıları arasındaki ilişkiler üzerine bankacılık sektöründe yapılan bir çalışma (Ceylan & Özbal, 2011)'ın yaptığı araştırmalar mevcuttur. Fakat yenilikçi iş davranışı ile algılanan örgütsel destek arasında milli eğitim üst yöneticileri ile ilgili yapılmış bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Zikredilen araştırmalardan da görüleceği üzere bu tür araştırmalar daha çok farklı alanlardadır.Milli eğitim yöneticilerinin örgütsel destek algısı ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin tespit edilecek olması, özellikle İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün müdür yardımcılarının ve tüm şube müdürlerinin katılımcı olması, bu çalışmanın önemini ön plana çıkarmaktadır.

Yeniliğin giderek önem kazandığı günümüzde,yöneticilerinde yenilikçi bir bakış açısına sahip olmaları ve temsil ettikleri kurumlarıyla ilgili, toplumun bu alandaki gereksinimlerini karşılamaları gerekmektedir. Bu açıdan yöneticilerin yenilikçi anlayışı sürekli benimsemesi ve yenilikçi anlayışa sahip olmak için kendilerini daima geliştirmeleri önemlidir. Fakat bu anlamda yapılan çalışmalarda ilk önce yöneticilerin yenilikçi davranış ve tutumlarını ne kadar oranda sergilediklerini saptamak, araştırmacılara ve uygulayıcılara geliştirilecek programlar hususunda rehber olacaktır. Bu bakımdan bu ihtiyacı gidereceği ön görüldüğünden araştırma önemli görülmektedir. Literatürde yenilik ile ilgili çalışmaların çoğalmasa geleceğin eğitim kurumları için önem arz etmektedir. Yeniliğin kurumları geliştirmedeki başarısı düşünüldüğünde bu bileşenler üzerinde daha çok araştırma yapılması gereksinimi duyulmaktadır. Özellikle karar verici güce sahip olanların yenilikçi davranış gösterme seviyelerini yükseltmeleri için uygulamaya geçirilecek araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu sebepten ötürü yenilikçi davranışların artmasını sağlayan metotların araştırılması, bu metotların özümzenmesinin sağlanması ve millî eğitim camiasının tümüne yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Milli eğitim bürokrasisinin üyeleri olan yöneticilerin örgütsel destek algısı ve yenilikçi iş davranışları düzeylerini ve ikisi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışma ile, eğitim yönetiminde yapılan literatür taraması sonucunda alanda bir eksiklik görülerek(milli eğitim üst yöneticileri ile ilgili), sonraki çalışmalara kaynaklık edeceği öngörülmüştür. Ayrıca, araştırmada sahip olunmayan yeterliliğinin neler olduğu ortaya çıkarılarak il ve ilçe millî eğitim yöneticilerinin öz değerlendirme yapmalarına imkân sağlanacağı düşünölmektedir.Araştırmada öngörölen problem cümleleri şu şekilde ifade edilebilir;

1. Yöneticilerin algılanan örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Yöneticilerin algılanan örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algıları yaş ve yöneticilik pozisyonuna göre değişmekte midir?
3. Yöneticilerin yenilikçi iş davranışları ne düzeydedir?
4. Yöneticilerin yenilikçi iş davranışları ve alt boyutlarına ilişkin algıları yaş ve yöneticilik pozisyonuna göre değişmekte midir?
5. Yöneticilerin yenilikçi iş davranışları ve alt boyutları ile örgütsel destek algıları ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?

### **Yöntem**

Bu bölümde araştırma modeli, evreni, örnekleme, sınırlılıkları, veri toplama aracı, uygulanması, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

### **Araştırmanın modeli**

Yöneticilerin yenilikçi iş davranışı ve örgütsel destek algı düzeyleri ile arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. Birden fazla değişken arasında, birlikte değişimin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlayan tarama modeline ilişkisel tarama modeli denir (Karasar, 2015).

Araştırmanın bağımlı değişkenini yöneticilerin örgütsel destek algıları ile yenilikçi iş davranışı düzeyleri, bağımsız değişkenlerini ise yöneticilere ait demografik değişkenler oluşturmaktadır.

### **Araştırmanın evren ve örnekleme**

Bu araştırmanın evreni, 2018-2019 yılları arasında İstanbul il millî eğitim müdürlüğünde görev yapan müdür yardımcıları ve şube müdürleri ile ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan şube müdürleridir. Araştırma çalışma evrenini; 2018-2019 yılları arasında İstanbul İlinde görev yapan ve İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı 11 kişi, İl Millî Eğitim Şube Müdürü 23 kişi ve İlçe Millî Eğitim Şube Müdürleri 221 kişi olmak üzere toplamda 255 kişi oluşturmaktadır. Evrenden örneklem alma yoluna gidilmeyecek çalışma evreninin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir ve araştırma kapsamında 255 yöneticiye ulaşılmıştır. Ancak toplam 10 kişiye ait değerler veri setinden çıkarılmış ve 245 kişiye ait veri ile analize devam edilmiştir. Tablo 1’de katılımcılara ait demografik bilgiler görülmektedir.

**Tablo 1.** Araştırmaya katılan yöneticilere ait demografik bilgiler

Demografik Özellikler	Kategori	N	%
Yaş	25-30	1	0.4
	31-35	8	3.3
	36-40	53	21.6
	41-45	75	30.6
	46 ve üstü	108	44.1
Yöneticilik pozisyonu	İl millî eğitim müdür yardımcısı	11	4.9
	İl millî eğitim şube müdürü	21	8.2
	İlçe millî eğitim şube müdürü	213	86.9

### Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan bu araştırma İstanbul ili il ve ilçe millî eğitim yöneticileri ve 2018-2019 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır.

### Veri toplama araçları

Araştırmada kullanılan verileri toplamak için yöneticilere ait bazı demografik bilgileri belirlemek için araştırmacılar tarafından geliştirilen 'Kişisel Bilgi Formu', 'Algılanan Örgütsel Destek Kısa Formu(AÖD)' ve 'Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği(YİDÖ)' kullanılmıştır.

Nayır (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin 65 maddeden oluşmasının uygulama güçlüğü yaratması ve alan yazında konu ile ilgili ölçeğe ihtiyaç duyulması nedeniyle, ölçeğin daha yaygın kullanılmasını sağlamak amacıyla yine Nayır (2013) tarafından ölçeğin kısa formunun oluşturulmasının yararlı olacağı düşünülmüştür. Ölçek, kamu ve özel ilköğretim öğretmenleri için geliştirilmiş ve alan yazında adı geçen öncüllere sadık kalınarak 28 maddeden oluşmuştur. Nayır (2013) tarafından geliştirilen kısa form halindeki ölçek, örgütsel adalet (Cronbach  $\alpha$  .94), yönetim desteği (Cronbach  $\alpha$  .86) ve örgütsel ödüller ve iş koşulları (Cronbach  $\alpha$  .90) olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. İç tutarlılık katsayısı (Cronbach  $\alpha$ ) tüm ölçek için .94'dür. Ölçek 5'li Likert formatında (1=Hiç Katılmıyorum, 2=Az Katılıyorum, 3=Orta Derecede Katılıyorum, 4=Çok Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, Janssen (2000) tarafından geliştirilmiş, Töre (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek fikir üretme, fikir destekleme ve fikri uygulama olmak üzere 3 alt boyuttan oluşturulmuş fakat çalışanlar fikir üretme, araştırma, değerlendirme, uygulama gibi aktif eylem gerektiren tüm maddeleri bir faktör altında yorumlamışlardır. 3 faktörden 2 faktöre inmiş olan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği



madde sayısını korumuştur. Birinci faktör 6 maddeden oluşmaktadır ve “fikir üretme ve uygulama” (Cronbach  $\alpha$  .84) olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör 3 maddeden oluşmaktadır ve “fikri destekleme” (Cronbach  $\alpha$  .70) olarak isimlendirilmiştir. Ölçek, 5’li Likert şeklinde hazırlanmıştır. “Her zaman”dan, “hiçbir zaman”a uzanan ölçek üzerinde, katılımcılardan kendileri için en doğru olan ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. İç tutarlılık katsayısı (Cronbach  $\alpha$ ) tüm ölçek için .87’dir.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılacak ölçekler için, geliştiren bilim insanlarından izin alınmış, yöneticiler için ise İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü’nden izin alınmıştır. Anket formları araştırmacı tarafından çevrimiçi form (Google form) olarak dijital ortamda hazırlanıp mail olarak gönderilmiş ve ortalama bir hafta içinde tekrar mail ortamında yine bizzat araştırmacı tarafından toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler “SPSS 21.0” programı kullanılarak çözümlenmiştir.

Araştırma kapsamında hangi istatistiksel tekniklerin kullanılacağına karar vermeden önce kayıp değer incelemesi, uç değerlerin kontrolü ve normallik testi yapılmıştır. Veri setinde kayıp değer olmadığı görülmüştür. Daha sonra ölçek toplam puanları ve alt boyut puanları Z puanına çevrilmiş ve -3 ile +3 aralığındaki değerler dışında kalan veri olup olmadığı incelenmiştir. Toplam 10 kişiye ait değerler veri setinden çıkarılmış ve 245 kişiye ait veri ile analize devam edilmiştir.

Verilerin normalliğini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, histogram grafikleri ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Normallik testi sonucu Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçeklere ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Ölçek/ boyut	n	$\bar{X}$	S	Median	M i n	Maksimum	Kolmogorov- Smirnov	P	Çarpıklık
AÖD	245	84.43	24.24	84	28	140	0.05	0.200	-0.03
Örgütsel Adalet	245	40.44	12.19	40	14	70	0.06	0.053	0.18
Yönetim Desteği	245	23.44	6.74	24	7	35	0.08	0.001	-0.32
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	245	20.54	6.87	21	7	35	0.09	0.000	0.04
YİDÖ	245	39.85	3.85	9	6	10	0.19	0.000	-0.38
Fikir Üretme ve Uygulama	245	25.57	3.14	25	18	30	0.12	0.000	-0.25
Fikri Destekleme	245	14.28	1.19	15	10	15	0.41	0.000	-1.41

Tablo 2 incelendiğinde, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre AÖD toplam puan ve örgütsel adalet puanları normal dağılım göstermekte ( $p > .05$ ), diğer dağılımlar normal dağılım göstermemektedir ( $p < .05$ ). Ancak sadece Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre karar verilmemektedir. Çarpıklık değerleri (-1.96 ile +1.96 aralığında) ve histogram grafikleri incelendiğinde diğer puan dağılımlarının da normal dağılımdan önemli bir sapma göstermedikleri görülmektedir. Bu durumda tüm ölçüklerin ve alt boyutlarının normal dağılım sergilediği sonucuna varılmıştır.

Araştırma kapsamında ölçüklerden ya da alt boyutlardan elde edilen ortalama puanların yorumlanması amacıyla elde edilen toplam puan madde sayısına bölünmüş ortalama puan elde edilmiştir. Daha sonra (Son kategori [5]– İlk kategori[1]) / Aralık Sayısı [5];  $(5-1/5=0,80)$  formülüne göre adım aralığı 0.80 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların ortalama puanlarının madde sayısına bölümü ile elde edilen sonuçlar; **1.00-1.80** aralığında **hiç katılmıyorum**, **1.81-2.60** aralığında ise **katılmıyorum**, **2.61-3.40** aralığında ise **orta derecede katılıyorum**, **3.41-4.20** aralığında ise **katılıyorum**, **4.21-5.00** aralığında ise **tamamen katılıyorum** şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırma kapsamında verileri analiz etmede ortalama, standart sapma, minimum, maksimum değerleri betimsel olarak verilmiştir. Fark hipotezlerini test etmede ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (oneway ANOVA) kullanılmıştır. Veriler normal dağılmadığında ya da kategorilerde çok az sayıda kişi yer aldığına ise parametrik testler yerine Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri yapılmıştır. İlişkiyi incelemek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

### **Bulgular**

Araştırmanın birinci problemi olarak ifade edilen “Yöneticilerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel desteğin alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?” sorusuna yanıt vermek amacıyla örgütsel destek ölçeğine ve ölçeğin alt boyutlarına ait toplam puanlar alınmış, betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum) hesaplanmıştır. Analiz sonucu Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3.**Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Betimsel istatistik	Örgütsel Destek	Örgütsel Adalet	Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Yönetim Desteği
N	245	245	245	245
$\bar{X}$	84.43	40.44	23.44	20.54
k (madde sayısı)	28	14	7	7
S	24.24	12.19	6.74	6.87
Minimum	28	14	7	7
Maksimum	140	70	35	35
$\bar{X} / k$	3.02	2.89	3.35	2.93

Tablo 3 incelendiğinde ve elde edilen değerler, katılımcıların ortalama puanlarının madde sayısına bölümü ile elde edilen sonuçlardaki değerlerle karşılaştırıldığında yöneticilerin örgütsel destek ölçeğinin geneline orta derecede katıldıkları ( $\bar{X} / k = 3.02$ ) görülmektedir. Yöneticiler ölçeğin alt boyutları olan örgütsel adalet ( $\bar{X} / k = 2.89$ ), örgütsel ödüller ve iş koşulları ( $\bar{X} / k = 3.35$ ) ve yönetim desteği ( $\bar{X} / k = 2.93$ ) boyutlarına da orta derecede katılmaktadırlar. Yani Örgütsel destek konusunda eğitim yöneticileri, üst yöneticilerini, dürüst davranma, kararlardaki adalet, kaynakların adil dağıtımı, ödüllerde ve performansta adil değerlendirme, çatışma durumunda tarafsızlık, bireysel farklılıklara saygı ve ücret politikası gibi konularda orta derecede destekledikleri yorumunu yapabiliriz.

Araştırmanın ikinci problemi olarak ifade edilen “Yöneticilerin algılanan örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin algıları yaş ve yöneticilik pozisyonuna göre değişmekte midir?” problemi için ise aşağıdaki işlemler yapılmıştır.

Ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla öncelikle 25-30 yaş aralığında sadece 1 ve 31-35 yaş aralığında 8 kişi bulunduğu için yaş kategorileri 25-40 (n = 62), 41-45 (n = 75) ve 46 ve üstü (n = 108) olacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Daha sonra verilerin yaş düzeylerinde normal dağılım verileri incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda verileri analiz etmede tek yönlü varyans analizi (oneway ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 4’te, ANOVA sonucu Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 4.** Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Betimsel İstatistikleri

Yaş	n		Örgütsel Destek	Örgütsel Adalet	Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	Yönetim Desteği
25-40	62	$\bar{X}$	90.87	43.63	25.16	22.08
		S	26.02	13.27	6.99	7.21
41-45	75	$\bar{X}$	84.37	40.59	23.32	20.47
		S	20.77	10.32	6.22	6.21
46 ve üstü	108	$\bar{X}$	80.77	38.51	22.55	19.71
		S	24.85	12.45	6.80	7.01

Tablo 4 incelendiğinde, örgütsel destek ölçeği toplam puan ortalamalarının 90.87 ile 80.77 arasında, örgütsel adalet boyutunun ortalamalarının 43.63 ile 38.51 arasında, örgütsel ödül ve iş koşulları boyutunun ortalamalarının 25.16 ile 22.55 arasında ve yönetim desteği alt boyutunun ortalamalarının 22.08 ile 19.71 arasında değiştiği görülmektedir. Sadece ortalamalar incelenerek ortalamaların yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ifade edilemez. ANOVA sonuçlarını incelemek gerekmektedir(-Tablo 5).

**Tablo 5.** Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
ÖD	Gruplar Arası	4020.27	2	2010.14	3.49	.032	25-40 –
	Gruplar İçi	139303.73	242	575.64			46 ve üstü
	Toplam	143324	244				+
ÖA	Gruplar Arası	1034.75	2	517.37	3.56	.030	25-40 –
	Gruplar İçi	35213.65	242	145.51			46 ve üstü
	Toplam	36248.39	244				+
YD	Gruplar Arası	271.03	2	135.52	3.04	.049	25-40 –
	Gruplar İçi	10797.48	242	44.62			46 ve üstü
	Toplam	11068.51	244				+
ÖÖ	Gruplar Arası	221.44	2	110.72	2.37	.095	-
	Gruplar İçi	11291.37	242	2.37			
	Toplam	11512.80	244				

Yapılan analiz sonucuna göre yöneticilerin örgütsel destek [ $F(2-242) = 3.49, p < .05$ ], örgütsel adalet [ $F(2-242) = 3.56, p < .05$ ] ve yönetim desteği [ $F(2-242) = 3.04, p < .05$ ] puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermekteyken örgütsel ödüller ve iş koşulları [ $F(2-242) = 2.37, p > .05$ ] puan ortalamaları ise anlamlı farklılık göstermemektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Scheffe ve LSD post hoc testleri yapılmıştır. Örgütsel destek ölçeği için 25-40 yaş arasındaki yönetici-

lerin puan ortalamaları ( $\bar{X} = 90.87$ ) 46 ve üstü yaştakilerin ortalamasından ( $\bar{X}=80.77$ ) daha yüksektir. Örgütsel adalet boyutu için 25-40 yaş arasındaki yöneticilerin puan ortalamaları ( $\bar{X} = 43.63$ ) 46 ve üstü yaştakilerin ortalamasından ( $\bar{X} = 38.51$ ) daha yüksektir. Eğitim yöneticilerinden 46 yaş ve üstü olanlar dürüst davranma, kararlardaki adalet, çatışma durumunda tarafsızlık, bireysel farklılıklara saygı gibi konularda diğer yaş gruplarından daha olumsuz düşünmektedirler. Fakat bütün eğitim yöneticileri kaynakların adil dağıtımı, ödüllerde ve performansta adil değerlendirme ve ücret politikası konusunda hemfikirler diyebiliriz.

Araştırma kapsamında yöneticilik pozisyonuna göre yöneticilerin görüşlerindeki farklılığı incelemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmasına karar verilmiştir. İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı sayısı 11 kişi olduğu için parametrik bir test yapmak yerine non-parametrik bir test tercih edilmiştir. Yapılan analiz sonucu Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilik Pozisyonuna Göre Kruskal Wallis H testi Sonucu

Ölçek/ boyut	Görev	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
ÖD	İl MEM Yard.	11	114.63	2	0.49	.782	-
	İl ME Şub. Md.	21	114.93				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.23				
ÖA	İl MEM Yard.	11	120.21	2	0.16	.922	-
	İl ME Şub. Md.	21	117.43				
	İlçe ME Şub. Md.	213	123.68				
YD	İl MEM Yard.	11	115.46	2	1.13	.569	-
	İl ME Şub. Md.	21	103.38				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.80				
ÖÖ	İl MEM Yard.	11	108.17	2	0.80	.650	-
	İl ME Şub. Md.	21	115.40				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.55				

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların örgütsel destek ( $\chi^2 = 0.49$ ,  $p > .05$ ), örgütsel adalet ( $\chi^2 = 0.16$ ,  $p > .05$ ), yönetim desteği ( $\chi^2 = 1.13$ ,  $p > .05$ ) ve örgütsel ödüller ve iş koşulları ( $\chi^2 = 0.80$ ,  $p > .05$ ) ile ilgili görüşleri yöneticilik pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buradan, eğitim yöneticileri, üst yöneticileri ile ilgili

olarak, dürüst davranma, kararlardaki adalet, kaynakların adil dağıtımı, ödüllerde ve performansta adil değerlendirme, çatışma durumunda tarafsızlık, bireysel farklılıklara saygı ve ücret politikası gibi konularda, buldukları pozisyondan bağımsız olarak aynı düşünmekteler anlamını çıkarabiliriz.

Araştırmanın üçüncü problemi olarak ifade edilen “Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ne düzeydedir?” sorusuna yanıt vermek amacıyla yenilikçi iş davranışı ölçeğine ve alt boyutlarına ait toplam puanlar alınmış, betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum) hesaplanmıştır. Analiz sonucu Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7.** Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Betimsel istatistik	YİDÖ	Fikir Üretme ve Uygulama	Fikri Destekleme
n	245	245	245
$\bar{X}$	39.85	25.57	14.28
k	9	6	3
S	3.85	3.14	1.19
Minimum	28	18	10
Maksimum	45	30	15
$\bar{X} / k$	4.43	4.26	4.76

Tablo 7 incelendiğinde ve elde edilen değerler, katılımcıların ortalama puanlarının madde sayısına bölümü ile elde edilen sonuçlardaki değerlerle karşılaştırıldığında, yöneticilerin yenilikçi iş davranışı ölçeğinin geneline tamamen katıldıkları ( $\bar{X} / k= 4.43$ ) görülmektedir. Yöneticiler ölçeğin alt boyutları olan fikir üretme ve uygulama ( $\bar{X} / k= 4.26$ ) ve fikri destekleme ( $\bar{X} / k= 4.76$ ) boyutlarına da tamamen katılmaktadırlar. Yani eğitim yöneticilerinin, her zaman zor durumlarda yeni fikirler ürettikleri, yeni teknik ve metotlara açık oldukları, orijinal çözüm ürettikleri, yenilikçi fikir olduğunda heyecan duydukları, destekledikleri ve takdir ettikleri sonucu ortaya çıkmıştır diyebiliriz.

Araştırmanın dördüncü problemi olarak ifade edilen “Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve alt boyutlarına ilişkin algıları, yaş ve yöneticilik pozisyonuna göre değişmekte midir?” problemi için aşağıdaki işlemler yapılmıştır.

Ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla, öncelikle 25-30 yaş aralığında sadece 1 kişi ve 31-35 yaş aralığında 8 kişi bulunduğu için yaş kategorileri 25-40 (n = 62), 41-45 (n

Eğitim Yöneticilerinin Yenilikçi İş Davranışları İle Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkinin...

= 75) ve 46 ve üstü (n = 108) olacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Daha sonra verilerin yaş düzeylerinde normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda verileri analiz etmede tek yönlü varyansanalizi (oneway ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 8’de, ANOVA sonucu Tablo 9’de görülmektedir.

**Tablo 8.**Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Betimsel İstatistikleri

Yaş	n		YİDÖ	Fikir Üretme ve Uygulama	Fikri Destekleme
25-40	62	$\bar{X}$	40.23	25.69	14.53
		S	3.76	3.25	0.88
41-45	75	$\bar{X}$	40.12	25.80	14.32
		S	3.77	3.12	1.16
46 ve üstü	108	$\bar{X}$	39.45	25.34	14.11
		S	3.95	3.10	1.33

Tablo 8 incelendiğinde, yenilikçi iş davranışı ölçeği toplam puan ortalamalarının 40.23 ile 39.45 arasında, fikir üretme ve uygulama boyutunun ortalamalarının 25.80 ile 25.34 arasında ve fikri destekleme alt boyutunun ortalamalarının 14.53 ile 14.11 arasında deđiştđi görülmektedir. Sadece ortalamalar incelenerek ortalamaların yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ifade edilemez. ANOVA sonuçlarını incelemek gerekmektedir(Tablo 9).



**Tablo 9.** Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek/ boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
YİDÖ	Gruplar Arası	31.183	2	15.591	1.052	.351	-
	Gruplar İçi	3585.527	242	14.816			
	Toplam	3616.710	244				
Fikir Üretme ve Uygulama	Gruplar Arası	10.499	2	5.249	.531	.589	-
	Gruplar İçi	2393.501	242	9.891			
	Toplam	2404.000	244				
Fikri Destekleme	Gruplar Arası	7.145	2	3.573	2.555	.080	-
	Gruplar İçi	338.422	242	1.398			
	Toplam	345.567	244				

Yapılan analiz sonucuna göre yöneticilerin yenilikçi iş davranışı [ $F(2-242) = 1.052$ ,  $p > .05$ ], fikir üretme ve uygulama [ $F(2-242) = .531$ ,  $p > .05$ ] ve fikri destekleme [ $F(2-242) = 2.555$ ,  $p > .05$ ] puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırma kapsamında yöneticilik pozisyonuna göre yöneticilerin görüşlerindeki farklılığı incelemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmasına karar verilmiştir. İl millî eğitim müdür yardımcısı sayısı 11 kişi olduğu için parametrik bir test yapmak yerine non-parametrik bir test tercih edilmiştir. Yapılan analiz sonucu Tablo 10'de verilmiştir.

**Tablo 10.** Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilik Pozisyonuna Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek/ boyut	Görev	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
YİDÖ	İl MEM Yard.	11	95	2	3.98	.137	-
	İl ME Şub. Md.	21	103.23				
	İlçe ME Şub. Md.	213	126.43				
Fikir Üretim ve uygulama	İl MEM Yard.	11	89.96	2	3.87	.145	-
	İl ME Şub. Md.	21	109.10				
	İlçe ME Şub. Md.	213	126.17				
Fikri Destekleme	İl MEM Yard.	11	133.13	2	2.53	.282	-
	İl ME Şub. Md.	21	104.08				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.21				

Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların yenilikçi iş davranışları ( $\chi^2 = 3.98$ ,  $p > .05$ ), fikir üretim ve uygulama ( $\chi^2 = 3.87$ ,  $p > .05$ ) ve fikri destekleme ( $\chi^2 = 2.53$ ,  $p > .05$ ) ile ilgili görüşleri yöneticilik pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre, eğitim yöneticileri, her zaman zor durumlarda yeni fikirler üretme, yeni teknik ve metotlara açık olma, orijinal çözüm üretme, yenilikçi fikir olduğunda heyecan duyma, destekleme ve takdir etme konularında buldukları pozisyondan farksız olarak aynı düşünmektedirler yorumu yapılabilir.

Araştırmanın beşinci problemi olarak ifade edilen “Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı algıları ve alt boyutları ile Örgütsel Destek algıları ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt vermek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve analiz sonucu Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11.** Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Destek ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki (n = 245)

	YİDÖ	FÜ	FD	AÖD	ÖA	YD	ÖÖ
YİDÖ		.962**	.697**	.036	.019	.046	.048
FÜ			.476**	.016	.004	.025	.025
FD				.074	.051	.084	.088
AÖD					.957**	.927**	.920**
ÖA						.817**	.802**
YD							.841**
ÖÖ							

\*\* : .01 düzeyinde anlamlı

YİDÖ: Yenilikçi iş davranışları, FÜ: Fikir üretme ve uygulama, FD: Fikri destekleme, AÖD: Algılanan örgütsel destek, ÖA: Örgütsel adalet, YD: Yönetim desteği, ÖÖ: Örgütsel ödül

Tablo 11'e göre yöneticilerin yenilikçi iş davranışları ölçeği kendi alt boyutu fikir üretme ve uygulama ( $r = .962, p < .01$ ) ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde; fikri destekleme ( $r = .697$ ) ile pozitif, anlamlı, orta düzeyde ilişki göstermektedir. YİDÖ, örgütsel destek ölçeği ve alt boyutları ile ise anlamlı korelasyon göstermemektedir ( $p > .05$ ). YİDÖ'nün alt boyutları birbirleri ile pozitif, anlamlı, orta düzeyde korelasyon gösterirken ( $r = .476, p < .01$ ), örgütsel destek ve alt boyutları ile anlamlı korelasyon göstermemektedir ( $p > .05$ ). Örgütsel destek alt boyutları olan örgütsel adalet ( $r = .957, p < .01$ ), yönetim desteği ( $r = .927, p < .01$ ) ve örgütsel ödüller ( $r = .920, p > .01$ ) ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki göstermektedir. AÖD, YİDÖ ve alt boyutları ile ise anlamlı ilişki göstermemektedir ( $p > .05$ ). Örgütsel adalet, yönetim desteği ( $r = .817, p < .01$ ) ve örgütsel ödüller ( $r = .802, < .01$ ) ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki göstermektedir. Yönetim desteği ile örgütsel ödüller pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki göstermektedir ( $r = .841, p < .01$ ). Bulguları özetlemek gerekirse hem YİDÖ ve alt boyutları hem de AÖD ve alt boyutları kendi içlerinde anlamlı korelasyon göstermektedir. Ancak YİDÖ ve AÖD birbirleri ile anlamlı korelasyon göstermemektedir.

### Sonuç Tartışma ve Öneriler

Yapılan çalışmada öncelikle eğitim yöneticilerinin yaş ve pozisyonlarına bakılmıştır. Yaşa göre yöneticilerin en çok ( $n = 108, \%44.1$ ) 46 yaş ve üzerinde, daha sonra ( $n = 75, \%30.6$ ) 41-45 yaş arasında ve ( $n = 53, \%21.6$ ) 36-40 yaş aralığındadır. 25-30 yaş aralığında sadece 1 (%0.4), 31-35 yaş aralığında ise 8 (%3.3) katılımcı yer almaktadır.

Yöneticilerde genel anlamda belirli bir yaşın üzerinde (36 ve üzerinde toplam 236 kişi) kişilerin olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, çalışma konumuz olan yöneticiliği, genç diyebileceğimiz meslektaşların tercih etmediği sonucunu çıkarabiliriz.

Yöneticilik pozisyonuna göre katılımcılar, beklenildiği gibi (teşkilat yapısı gereği) en çok (n = 213, %86.9) ilçe millî eğitim şube müdürü, daha sonra (n = 21, %8.2) il millî eğitim şube müdürü ve en az (n = 11, %4.9) il millî eğitim müdür yardımcısı pozisyonunda çalışmaktadırlar.

Yapılan çalışmada, yöneticiler, örgütsel desteğe ilişkin bütün olarak ve “örgütsel adalet”, “örgütsel ödülleri ve iş koşulları” ve “yönetim desteği” alt boyutlarında orta derecede katıldığı ortaya çıkmıştır. Yine örgütsel destek ve alt boyutlarının demografik profille ilişkisinde, örgütsel destek ölçeği genelinde, örgütsel adalet ve yönetim desteği alt boyutlarında, 25-40 yaş grubundaki yöneticiler, daha fazla örgütsel destek, adalet ve yönetim desteği gördüklerini düşünmektedirler. Yöneticilik pozisyonu değişkeninde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu sonuçlara göre Millî Eğitim Bakanlığı’nda görev yapan müdür yardımcılarını ve şube müdürleri çalışma ortamlarında üst yöneticiden kurumsal desteği artırmalarını bekledikleri yorumu yapılabilir. İlgili alan yazında yapılan çalışmalarda; Eisenberger, vd. (2002), algılanan örgütsel destek ile yönetim desteği arasında yüksek seviyede bir ilişki olduğunu saptamış; Özdevecioğlu (2003), algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki anlamlı ilişki ortaya koymuş; Güney, Akalın, ve İlsev (2007), algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu saptamış; Özbek ve Kosa (2015), örgütsel destek, duygusal bağlılık, üst yönetim desteği ve personel güçlendirme hizmet niteliği ile doğrusal anlamda ve olumlu yönlü ilişki olduğunu tespit etmiş; Turunç ve Çelik (2010), iş görenlerin algıladığı örgütsel destek ve yaşadığı stres hem işe hem de örgüte karşı olan tavır ve tutumlarını etkilediğini ortaya çıkarmış; Kaplan (2010), örgütsel bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılığın fazla olduğunu saptamış; Eser (2011), güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında düşük seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş; Kaplan ve Ögüt (2012), algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönlü, devam bağlılığı arasında ise olumsuz yönlü bir ilişki tespit etmiş; Yılmaz ve Görmüş (2012), stratejik girişimcilikte algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişki saptamış; Eğriboyun (2013), çalışanların örgütün kendilerine destekçi olduğunu algıladıklarında güven duymalarının daha çok olduğunu saptamış; Demirel (2013), örgütsel desteğin, mesleki stres-iş tatmini ilişkisinde aracı değişken olduğunu tespit etmiş; Yılmaz (2014), öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel güven algılarının; dağıtılmış liderlik algılarını direk etkilediği, dağıtılmış liderliğin örgütsel destek algılarını ve örgütsel destek algılarının da okul başarısını pozitif yönlü etki ettiği tespit etmiş; Köse (2015), öğretmenlerin işe angaje olma tutumları ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki, örgüt iklimi ile örgütsel destek algısı arasında olumlu ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişkin olduğunu tespit etmiş; Kim vd. (2016),

algılanan örgütsel yetkinliğin, algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini tespit etmiş; Zhong vd. (2016), kültürün, algılanan örgütsel desteği ve insan kaynakları uygulamalarını artırdığını tespit etmiş; Edwards ve Peccei (2010), algılanan örgütsel desteğin örgüt kimliği ve iş niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiş; Madden, Mathias ve Madden (2015), işyerinde olumlu ilişkilerin algılanan örgütsel destek ile iş niyeti arasında arabuluculuk etkisi olduğunu; algılanan örgütsel desteğin işe niyetine doğrudan ve dolaylı etkileri olduğunu tespit etmiş; Rhodes ve Eisenberger (2002), çalışanların özelliklerinin; örgütsel destek algısı ile çok düşük anlamda ilişkili olduğunu tespit etmiş; Shanock ve Eisenberger (2006), çalışmalarında yönetsel destek alt boyutunun, yöneticilerin iş görenleri değerlendirme ve yönlendirme sorumluluğunun olması sebebiyle örgütsel destek algısının hissedilmesinde önemli bir yeri olduğunu belirtmişlerdir.

Bahsedilen tüm çalışmaların ortak yönleri arasında; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu, örgüt içerisindeki adaletli uygulamaların çalışanları olumlu yönde etkilediği ve iş yapma konusunda pozitif etkilediği, örgütsel desteğin iş stresini azalttığı, çalışanın iş doyumunu artırdığı ve çalışan davranışlarına olumlu yansıdığı öne çıkan hususlar arasındadır.

Yapılan bu çalışmada, yöneticiler, Örgütsel Destek'e ilişkin bütün olarak ve Örgütsel Adalet, Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları ve Yönetim Desteği alt boyutlarında orta derecede katılmaktadırlar. Yine örgütsel destek ve alt boyutlarının demografik profille ilişkisinde, Örgütsel Destek Ölçeği genelinde, örgütsel adalet ve yönetim desteği alt boyutlarında, 25-40 yaş grubundaki yöneticiler, daha fazla örgütsel destek, adalet ve yönetim desteği gördüklerini düşünmektedirler. Yöneticilik pozisyonu değişkeninde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu da gösteriyor ki ilgili alan yazında yapılan çalışmalarla bizim yaptığımız çalışma benzerlik göstermektedir.

Yenilikçi İş Davranışı ile ilgili yapılan çalışmalarda; Ceylan (2000), algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları düzeninin algılanan gelişim kültürünü olumlu yönde etkilediğini, algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sistemi ile yenilikçi iş tutumu arasındaki ilişkide gelişim kültürünün kısmi aracılık etkisi olduğunu saptamış; Akkoç, Turunç ve Çalışkan (2011), gelişim kültürü ve lider desteğinin personellerin yenilikçi tutumlarını artırdığı ve bu etkide iş ile aile çatışmasının kısmen aracılık etkisi olduğunu saptamış; Ceylan ve Özbal (2011), adalet algıları doyumunu olan çalışanlar ağır iş yükünün üstesinden gelmek için daha istekli, örgütteki problemleri çözmeye ve yenilikçi iş tutumlarında da istekli olduğunu saptamış; Akkoç (2012), gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçi tutumu pozitif yönde etkilediği ve bu etkiye dağıtım adaletinin aracı olma etkisinin olduğunu saptamış; Çalışkan ve Akkoç (2012), girişimci ve yenilikçi tutumların iş gücünü olumlu yönde etkilediğini ve bu etkide ortamın belirsizliğin aracılık etkisinin mevcut olduğunu saptamış; Turgut ve Beğenirbaş (2013), yapısal sosyal sermaye ile bilişsel sosyal sermayenin yenilikçi olma iklim boyutları ve yenilikçi tutuma arasında anlamlı ilişki görülmezken ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi iklim

boyutlarını ve yenilikçi davranışı pozitif ve etkili bir şekilde mevcut olduğunu saptamış; Sönmez ve Yıldırım (2014), hemşirelerin yenilikçi tutumlarını etkileyen unsurların, literatürde ifade edilen unsurlar ile aynı olduğunu saptamış; Töre (2017), entelektüel sermayenin yenilikçi iş tutumu üstündeki etkisinde; bilgi paylaşımı, öz-yeterlilik ve iç denetim odağının aracılık görevi üstlendiğini, personellerin yenilikçi iş tutumu seviyelerinin medeni durumu ile çalışılan pozisyon değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığını tespit etmiş; Kör (2018), yenilikçi iş tutumu, örgütlerin girişimcilik yönelimi ve öz liderlik unsurları ve bu unsurların karşılıklı olan ilişkilerini incelemiştir.

Yapılan bu çalışmada, genel olarak, yenilikçi iş davranışının, örgütteki gelişim kültürünü desteklediği, girişimcilik ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu, örgütün ve iş görenlerin gelişimine katkı sağladığı öne çıkan sayılabilecek unsurlardan sadece birkaçıdır.

Yapılan bu çalışmada, yöneticiler, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin bütününe ve alt boyutlarına tamamen katılmaktadırlar. Yenilikçi İş Davranışı ve alt boyutlarının demografik profille ilişkisinde, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği'nin geneli ve alt boyutlarında, yaş ve yöneticilik pozisyonu değişkenlerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu da gösteriyor ki ilgili alan yazında yapılan çalışmalarla yapılan bu çalışma benzerlik göstermektedir.

Genel olarak yukarıdaki tüm çalışmalar değerlendirildiğinde Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı hem örgüt açısından hem de çalışanlar açısından önem arz eden konuların başında gelmektedir. Bu önemli hususlara başta örgüt yöneticileri olmak üzere politika yapıcı ve karar verici tüm aktörlerin gereken önemi ve dikkati göstermesi sadece örgüt açısından değil aynı zamanda çalışanların etkinliği ve verimliliği açısından da önem arz etmektedir.

Araştırma, yöneticilerin yenilikçi iş davranışları, kendi alt boyutları fikir üretme ve uygulama ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ve fikri destekleme ile pozitif, anlamlı, orta düzeyde ilişki gösterdiğini; algılanan örgütsel destek ölçeği, alt boyutları olan örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki gösterdiğini; yenilikçi iş davranış ölçeği, algılanan örgütsel destek ölçeği ve alt boyutları ile anlamlı korelasyon göstermediğini ortaya koymuştur.

## Öneriler

1. Örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı ile olan ilişkisini daha kapsamlı bir şekilde anlayabilmek adına çalışma sayısının artırılmasının alan yazınına önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.
2. Alan yazınında yapılan çalışmalarla bizim yaptığımız çalışma benzerlik göstermektedir. Yöneticilerin örgütsel destek algılarını artırıcı faaliyetlerin neler olabileceğine yönelik çalışmalar yapılabilir.

3. Eğitim yöneticilerini derinlemesine incelemek için, yüz yüze görüşmelere ve odak grup çalışmalarına yönelik araştırmalar yürütülebilir.
4. İlçe bazlı durum çalışmaları yapılabilir.
5. Yöneticilere, çalışan personele ve öğretmenlere yapılacak olan ödüllendirmelerde üst yöneticilere takdir hakkı verilmelidir.
6. İş yoğunluğu ve karşılığı olan ücret konusunda daha adil bir yöntem geliştirilmelidir.
7. Yöneticiler için belirgin bir kariyer sistemi mevzuatı çalışmalıdır.
8. Yöneticiler için, kurumsal hedefleri gerçekleştirme amacıyla uygulamaya yönelik profesyonelce eğitimler tasarlanmalıdır.

### Kaynakça

- AKKOÇ, İ. (2012). Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü. *Journal Of Alanya Faculty Of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3).
- AKKOÇ, İ., Turunç, Ö. & Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 13(4), 83-114.
- AKSEL, İ. (2010). İşletmelerde İnovasyon ve İnovasyonu Destekleyen Örgüt Kültürünün Belirleyicileri ve Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 77.
- CEYLAN, C. (2000). Algılanan Bağlılık Tabanlı İnsan Kaynakları Sisteminin Algılanan Gelişim Kültürü ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 15(1), 40-58.
- CEYLAN, A. & Özbal, S. (2011). Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışanların Adalet Algıları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Çalışma. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*; Sayı 32; 167-184.
- CHANG, L. C. & Liu, C. H. (2008) Employee Empowerment, Innovative Behavior And Job Productivity Of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey, *International Journal Of Nursing Studies*, 45(10), 1442-1448.
- ÇALIŞKAN, A. (2013). İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü. *İş, Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*. 15(1), 88-112.
- ÇALIŞKAN, A. & Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-29.
- ÇALIŞKAN, A., Akkoç, İ. & Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.

Eğitim Yöneticilerinin Yenilikçi İş Davranışları İle Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkinin...

- DAMANPOUR, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis Of Effects Of Determinants And Moderators. *Academy Of Management Journal*, 34, 555-590.
- DE JONG, J. P. & Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' İnnovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*. 10(1), 41-64.
- DEMİRÇAN Çakar, N. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken Mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(28), 68-90.
- DEMİREL, E. T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Academic Review Of Economics & Administrative Sciences*, 6(1).
- DURAN, C. & Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.16(1),57-71.
- EDWARDS, M. R. & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes. *Journal of Personnel Psychology*.
- EĞRİBOYUN, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkin. Doktora Tezi. Kafkas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
- EİSENBERGER, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. & Rhoades, L.(2002). Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention, *Journal Of Applied Psychology*. 87, 565 – 573.
- ERDOĞAN, D. & Güneş, D. (2013).The Relationship Between Individual Innovativeness And Change Readiness Conditions Of Students Attending Faculty Of Education *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 106, 3033-3040.
- ESER, G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 365-376.
- GÜNEY, S., Akalın, Ç. & İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- GÜROL, M. & Turhan, M. (2005). Yönetim Fonksiyonları Bağlamında Uzaktan Eğitim Yönetimi. *TOJET: The Turkish Online Journal Of Educational Technology*, 4(2),83-89
- HANNEMANN Weber, H., Kessel, M., Budysh, K. & Schultz, C. (2011). "Shared Communication Processes Within Health Care Teams For Rare Diseases And Their Influence On Health Care Professionals' Innovative Behavior And Patient Satisfaction." *Implementation Science*, 6(1), Pp.40.
- JANSSEN, O. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And İnnovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- KARASAR, N. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- KAPLAN, M. (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.



- KAPLAN, M.& Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 387-401.
- KIROĞLU, I. & Albayrak, R. S. (2017). Yaratıcı Endüstrilerde Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Yöneticilere Uygulanması ve Doğrulanması: Reklamcılık Sektörü Örneği. Karadeniz. 35, 111-122.
- KİM, K. Y., Eisenberger, R. & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. Journal of Organizational Behavior,37(4), 558-583.
- KÖR, B. (2018). Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma.
- KÖSE, A. (2015). İşe Angaje Olma ile Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş İli Örneği. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütcü İmam Üniversitesi.
- MADDEN, L., Mathias, B. D. & Madden, T. M. (2015). Ingood company: the impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turn over intentions. Management Research Review,38(3), 242-263.
- MOURSHED, M., Chijioke, C. & Barber, M. (2010). How The World's Most Improved School System Keep Getting Better. Mckinsey & Company.
- NAYIR, F. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- NAYIR, F. (2013). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 28, 89-106.
- ÖZBEK, M. & Kosa, G. (2015). Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği Ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0 (34), 189-212. DOI: 10.18070/euiibfd.62317
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.18(2), 113-130.
- PACK, S.M. (2005). Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support, for NCCA Athletic Administrators, The Degree of Doctor Philosophy Dissertation, Ohio State University, Ohio.
- PALMER, D. & Kaplan, S. (2009). A Framework For Strategic Innovation: Blending Strategy And Creative Exploration To Discover Future Business Opportunities. Retrieved May, 15.
- PEKDEMİR, I., Koçoğlu, M. & Gürkan, G.Ç. (2014). Özerklik ve Ödüllendirmenin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 43 (2),332-350.

Eğitim Yöneticilerinin Yenilikçi İş Davranışları İle Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkinin...

- RHOADES, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support :A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*. 87, 698-714.
- SETTOON, R. P., Bennett, N. & Liden, R. C. (1996). Social Exchange İn Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, And Employee Reciprocity. *Journal Of Applied Psychology*, 81(3): 219-227.
- SHANOCK, L.R. & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisors Support, Perceived Organizational Support And Performance. *Journal Of applied Psychology*. 91(3), 689-695.
- SHORE, L.M. & Shore, T.H. (1995). Perceived Organizational Support And Organizational Support, Organizational Politics Justice And Support(Eds. Cropanzano, R.S. ve Kacmar, K.M). London: QuorumBooks. 149-164.
- SÖNMEZ, B. (2011). Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- SÖNMEZ, B. & Yıldırım, A. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma.
- TÖRE, E. (2017). Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz-Yeterlilik ve İç Denetim Odağı Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bölümü.
- TURGUT, E. & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- TURUNÇ, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- WALLECE, J.E. (1995). Organizational And Professional Commitment İn Professional And Non Professional Organizations. *Administrative Science Quaterly*. 40, 228 - 255.
- WEST, M. A. & Farr, J. L. (1989). Innovation At Work: Psychological Perspectives. *Social Behavior*. 4, 15-30.
- XERRİ, D. (2013). The Role Of Personal Learning Networks İn Teachers' Professional Development. In A. Akbarov & D. Larsen-Freeman (Eds.), *Applying Intercultural Linguistic Competence To Foreign Language Teaching And Learning*. Sarajevo: International Burch University, 387-394.
- YILMAZ, D. (2014). Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven ile Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarıyla İlişkisi. Yayınlanmamış doktora tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- YILMAZ, H. & Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Journal Of Yasar University*. 26(7), 4483-4504.
- ZHONG, L., Wayne, S. J. & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823-844.