



YENİLİK ALGISININ, ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞE ETKİSİNDE
KOLEKTİF ŞÜKRANIN ARACI ROLÜ: KARS İLİ ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE BİR
İNCELEME

*THE MODERATING EFFECT OF COLLECTIVE GRATITUDE ON THE PERCEPTION OF
INNOVATION ON PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT: A REVIEW ON
TEACHERS IN KARS*

Hakan ÇAYALAN¹, Nilgün ÇAYALAN²

Öz

Bu çalışmada yenilik algısının, algılanan örgütsel desteğe etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda yenilik algısı, algılanan örgütsel destek ve kolektif şükranın aracı rolü sosyal mübadele teorisi kapsamında irdelenmiş ve literatüre katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Araştırma evrenini Kars ilindeki puanla öğrenci alan beş proje lisesinde görev yapan 154 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama araçlarından anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği ile toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışma kurgusunda Milli Eğitim Bakanlığı'nın FATİH projesine ilişkin Kars ili proje liselerinde görev yapan öğretmenlerin yenilik algısının örgütsel destek algısını etkileyeceği ve kolektif şükranın bu etkiye aracılık edeceği öngörülmüştür. Araştırma bulguları yenilik algısının algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiki düzlemde anlamlı pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu etki üzerinde kolektif şükranın kısmi etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarına, idareci, yönetici ve uygulayıcılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Yenilik Algısı, Algılanan Örgütsel Destek, Kolektif Şükran, Milli Eğitim Bakanlığı

Abstract

In this study, the moderating effect of collective gratitude on the effect of perception of innovation on perceived organizational support has been examined. In this context, the perception of innovation, perceived organizational support and the mediator role of collective gratitude have been examined within the scope of social exchange theory and it is aimed to contribute to the literature. The population of the research consists of 154 teachers working in five project high schools which have successful students in Kars. Questionnaire technique has been used in data collection tools. The data collected by the survey technique have been analyzed with SPSS program. In the study setup, it was predicted that the perception of innovation of Kars project schools' teachers created by the Ministry of Education's FATİH project would affect the perception of organizational support and collective gratitude would mediate this effect. The findings of the study have a statistically significant positive effect on the perception of innovation and perceived organizational support. In addition, collective gratitude has a partial effect on this effect. As a result of the research, suggestions have been made to the public and private institutions and organizations, administrators, managers and practitioners.

Keywords: Organizational Behaviors, Perception of Innovation, Perceived Organizational Support, Collective Gratitude, Ministry of Education.

1. Öğr. Gör., Iğdır Üniversitesi Tuzluca MYO, hakancayalan@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8333-2638>

2. Öğr. Gör., Iğdır Üniversitesi Iğdır MYO, nilguncayalan@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9492-9459>

Makale Türü **Article Type**
Araştırma Makalesi ResearchArticle

Başvuru Tarihi/Apply Date
22.09.2021

Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date
28.10.2021

DOI
10.20875/makusobed.999382

Bu makaleye atıf yapmak için:

Çayalan, H. ve Çayalan, N. (2021). Yenilik algısının, algılanan örgütsel desteğe etkisinde kolektif şükranın aracı rolü: Kars ili öğretmenleri üzerine bir inceleme. *MAKU SOBED*, (34), 165-179. <https://doi.org/10.20875/makusobed.999382>

EXTENDED SUMMARY

The main purpose of the study is to determine the perception levels of the employees in the environment of constant change and innovation caused by the information age. The success of the innovations depends on the dedication of the personnel who implement the innovations. The effect of organizational support and collective gratitude emotion perceived by employees in their dedication should be revealed. The determination of these factors can guide the institutions in the preparation of their employees before the innovations they will create.

The main questions of this research; Does employees' perception of innovation regarding the innovations implemented by the institutions have an effect on the perceived organizational support? Does employees' perception of innovation regarding the innovations implemented by the institutions have an effect on the employees' collective gratitude behaviors? Is there a mediating effect of employees' collective gratitude behaviors on the effect of employees' perceptions of innovation regarding the innovations implemented by institutions on their perceived organizational support for their institutions?

First of all, searches have been carried out on Google scholar, Scopus and Web of Science databases for the basic concepts of the research. There is no matched study about the concepts based on the research intersect in the articles obtained from the mentioned databases.

In this study, the mediation effect of collective gratitude on the FATİH project (MEB)'s perception of innovation perceived by teachers, on their perceived organizational support is explained through Blau's (1964) social exchange theory. This theory reveals that positive perceptions, feelings or attitudes of employees towards their organizations are reflected in their behaviors within the framework of reciprocity. In this context, it is predicted that employees with a feeling of gratitude will aim to turn negatives into positives for the organization and increase positive situations (Yıldız ve Arda, 2018, p. 143).

The perception of innovation is conceptualized based on goal setting theory. Goal setting theory, on the other hand, argues that individuals affect business behaviors by making sense of the goals of the organizational unit, and that ideas, innovations and thoughts continue to exist by growing in proportion to the individual's dominance over his own mission and self-vision (Gibson et al., 2011).

The aim of the perception of innovation is to create the perception that an innovation provides positive support and to contribute to positive behaviors such as organizational identification and organizational commitment. The low perception of innovation will reduce the probability of success of the targeted innovation. It can also trigger negativities and conflicts in the organizational climate (Çayalan and Sadioğlu, 2021, pp. 280).

The concept of perceived organizational support refers to the perception of the share of the organization by the employee in the exchange relationship between the organization and its employees (Güney et al., 2007, p. 195).

In the study carried out by Müceldili et al. (2015), gratitude was identified as a useful and constructive emotional state. The sense of gratitude of human resources is important for the efficiency of institutions. Collective gratitude enables the development of group bonds and the positive attitudes of individuals within the group (Yıldız et al., 2017).

It is thought that in an organizational environment where there are strong positive perceptions such as the perception of distributive justice, the perception of organizational support, and psychological empowerment, the employees will feel grateful towards the organizations, and this affect can decrease negative personal perceptions. In this context, based on the social exchange theory (Blau, 1964), it has been predicted that the behaviour of collective gratitude, which is a new concept in the literature, may have the effect of reducing or eliminating this relationship.

The research method of the study is the quantitative research method. The data of the study have been collected by questionnaire technique. The target population of the study consists of 154 teachers working in high schools within the scope of the project school in Kars. All of the teachers in the target universe have been tried to be reached. In the face-to-face survey technique, feedback has been received from 135 teachers. SPSS 22.0 program has been used in the analysis of the data.

The findings of the study have a statistically significant positive effect on the perception of innovation and perceived organizational support. In addition, collective gratitude has a partial effect on this effect.

It has been revealed that Kars teachers' perception of innovation regarding the FATİH project implemented by the Ministry of National Education is quite high. And it has also revealed that this perception of innovation positively affects teachers' perceptions of support towards the institution they are affiliated with, and that teachers' collective gratitude behaviors have a partial mediator effect on this effect. Limitations of the study; since the research has been applied to a very limited region, it cannot be generalized to all teachers. Suggestions to researchers; by applying this research to teachers in different cities, the results obtained can be compared. In addition, it can be applied in different sectors and compared with the outputs of this research.

1. GİRİŞ

Değişim ve yenilik kavramları bilgi çağının en çok tekrarlanan kavramlarından. Son dönemde yenilik hareketlerinin ve değişim gerçeğinin işgörenlerce daha çok içselleştirilmeye başladığı söylenebilir. Bilgi çağının örgütlere dayattığı sürekli değişim ortamı, yeniliklerin sayısını ve niteliğini arttırdığı gibi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gündeminde sürekli yer almaktadır. Bu yeniliklerden biri de Milli Eğitim Bakanlığı'nın gerçekleştirdiği FATİH projesidir. Çalışmanın yapıldığı Kars ilinde yer alan proje okulları da FATİH projesinin uygulamaya geçirildiği okullardandır.

Bu araştırmanın amacı örgütlerin yürüttükleri yeniliklere dair personelin yüksek yenilik algılarının olumlu etkilerinin ortaya koyulduğu çalışmaların çeşitlendirilmesi ve kurumların yenilik süreçlerine personelin tepkilerinin araştırıldığı çalışmaların sayısının artırılmasıdır. Yeniliklerin bir amacı da örgütlerdeki insan kaynağına destek olmaktır. İnsanların desteklendiklerini hissetmeleri örgütsel bağlılık, iş ve yaşam tatmini gibi birçok olumlu davranışları geliştirmelerini olumlu yönde etkilemektedir. Kişinin çalıştığı kurumca desteklenmesi ve bu desteği algılaması şeklinde tanımlanan örgütsel destek algısı, örgütlerde çalışan personelin memnuniyeti üzerine etki etmektedir. Örgütsel destek, örgütün çalışanlarına yönelik ilgisi ve çalışanlarının katkılarına değer vermesi şeklinde tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Çalışanların destek algısı, onaylanma, ilişki ve saygı görme ihtiyaçlarının örgütçe karşılanıp ödüllendirilmesine bağlanmıştır.

Yenilik algısının algılanan örgütsel destek üzerinde etkisinin olacağı öngörüsüyle çalışma kapsamına, algılanan örgütsel destek kavramı dâhil edilmiştir. Örgütsel destek kavramına dair gerçekleştirilen literatür taraması neticesinde kavramın daha önce psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014), örgütsel sinizm (Kasalak ve Aksu, 2014), örgütsel özdeşleşme ile yönetici etik davranışı ilişkisi (Sökmen vd., 2015; Düzgün ve Yeşiltaş, 2019), lider üye etkileşimi ve örgütsel vatandaşlık (Börü ve Güneşer, 2006), yenilikçi iş davranışı (Eröz ve Şittak, 2019), iş yaşamında kişilik özellikleri (Çetin ve Çakır, 2016), psikolojik sermaye (Büyükgöze, 2014; Cömert ve Yürür, 2017), yaşam memnuniyeti (Kartal vd., 2015), psikolojik iyi oluş (Çankaya, 2020), iş yaşam kalitesi (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017), tükenmişlik düzeyleri (Karacaoğlu ve Arslan, 2013), özyeterlik algısı ve akademik erteleme (Naktiyok ve Kızıl, 2018), örgütsel adalet (Tokgöz, 2011), çalışmaya tutkunluk (Özdemir vd., 2019), motivasyon ve hizmet performansı (Sönmez, 2020) kavramları ile birlikte çalışıldığı, psikolojik sermaye ve işe yabancılaşma (Çalışkan ve Pekkan, 2017) kavramları arasındaki ilişkide aracı rolü üzerinden incelendiği görülmüştür. Tüm bu çalışmalarda örgütsel destek algısı kavramının olumlu davranışları pozitif yönde etkilediği ve negatif tutumları törpülediği ortaya koyulmuştur. Aracılık rolünde de kısmi aracılık rolü gördüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Yeniliklerle desteklenmeye çalışılan insan kaynağında kolektif şükran tutumlarının aracı etkisinin bulunacağı öngörüsü ile çalışma kurgusuna kolektif şükran kavramı dâhil edilmiştir. Kolektif şükran: örgüt içi olumlu faaliyetler doğrultusunda gelişen olumlu duygu durumu olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların genel memnuniyetini ve olumlu davranış tutumlarını arttıran pozitif bir tutumdur. Çalışanların örgütlerinden gördükleri destekle bağlantılı olarak gösterecekleri olumlu geri dönüş, minnettarlık hallerini de ifade etmektedir. Bu duygulanıma bürünen çalışanların iş tatmini ve bağlılıkları yüksek olacak, işten ayrılma niyetleri de azalacaktır.

Kolektif şükran kavramı genel olarak aracı değişken olarak literatürde yer almakta olup, Müceldili'nin (2015, s. 106) çalışmasında firmaların hizmet yeniliği ile kolektif şükranın pozitif bir ilişki içinde olduğu kanıtlanmıştır. Şükranın insanların günlük hayatta sürekli deneyimledikleri bir duygu olduğu tespit edilmiştir (McCullough vd., 2001). Genel olarak pazarlama alanında şükran duygusunun müşterilerle ilişkisini ortaya koymaya yönelik birçok çalışma bulunmaktadır. Arda ve Yıldız'ın (2018, s. 152) sigorta çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada kolektif şükranın, yenilikçi iş yeri davranışları üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıldız ve Bekmezci'nin (2019) çalışmasında; babacan liderliğin psikolojik sahipliğe etkisinde kolektif şükranın kısmi aracı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. İstanbul'da ulaşım sektöründe çalışan taksi, otobüs şoförleri ve gemi kaptanlarına yönelik gerçekleştirilen çalışmada mesleki prestijin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın kısmi bir rolünün olduğuna işaret edilmiştir (Habip ve Sazkaya, 2018). Yıldız ve arkadaşları, çalışanların niteliklerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinde kolektif şükranın törpüleyici etkisinin bulunmadığını ortaya koymuştur (Yıldız vd., 2017, s. 54). Yine öğretmenler üzerine uygulanan bir çalışmada, şükran duygulanımı içindeki öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğu gösterilmiştir (Chan, 2011). Bir başka çalışma da ise kolektif şükranın iş tatmininin yordayıcısı olduğu belirtilmiştir (Waters, 2012).

Örgütlerin başarısında ve rekabet avantajı elde etmesinde en önemli faktörün insan kaynağı olduğu yönünde görüşler ağırlıktadır. Diğer taraftan gençlerin gelişiminde öğretmenlerin verimliliği büyük önem arz etmektedir. Özellikle proje okullarındaki öğrenciler sınav başarısı göstererek seçilmektedir. Dolayısıyla ülke geleceği için bu okullarda görev yapan öğretmenlerin verimliliği daha büyük önem arz etmektedir. Öğretmenlerin bağlı oldukları Milli Eğitim Bakanlığı'na desteklenmeleri ve kurumun çalışma koşullarının geliştirilmesi önemlidir. Öğretmenlerin yenilikleri algılamaları ve kurumlarına karşı şükran duygulanımı içinde olmaları halinde mesleki verimlilikleri yükselecektir.

Bu çalışmanın akışında yenilik algısı, algılanan örgütsel destek ve kolektif şükran kavramları açıklanmıştır. Metodoloji başlığında araştırma modeli ve teorik temellerden bahsedilerek hipotezler ortaya konmuştur. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular açıklanmıştır. Sonuç ve öneriler başlığında elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada kurumsal yeniliklerden FATİH projesi üzerinde öğretmenlerin hissettikleri kolektif şükranın etkisi, Blau'nun (1964) sosyal mübadele teorisi vasıtasıyla açıklanmıştır. Bu teori çalışanların örgütlerine karşı olumlu algılarının, duygularının ve tutumlarının karşılıklılık çerçevesinde davranışlarına yansıdığını ortaya koymaktadır. Şükran duygulanımı içindeki çalışanların örgüt için olumsuzlukları olumluya döndürmeyi ve olumlu durumları arttırmayı amaçlayacakları öngörülmektedir (Yıldız ve Arda, 2018, s. 143).

Sosyal mübadele kuramının temel görüşü, tarafların ödüllendirilme ya da desteklenme beklentisi içinde sosyal ilişki kurdukları ve bu ilişkiyi sürdürdükleri şeklinde ele alınmıştır (Gefen ve Ridings, 2002). Birçok yazar kavramın gelişimine katkılarda bulunmuştur. Homans (1958) geliştirdiği ilk sistematik kuram ile sosyal davranışı bir mübadele ilişkisi olarak ele almıştır. Blau (1964) sosyal ilişkiyi bir mübadele süreci olarak tanımlamak için "sosyal mübadele kuramı" terimini ilk kullanan yazardır. Bu alana katkıda bulunan tüm yazarlar, kişilerin hedefledikleri sonuçlara erişmek için diğerleriyle işbirliği yaptıklarını vurgulamaktadır (Gürbüz, 2006).

Sosyal mübadele kavramı örgüt düzeyinde karşılıklı ilişkileri açıklamayı hedeflemektedir. Bu kuram çerçevesinde bireyler, mübadele içerisine girdiklerinde kendilerine ödül veya destek getireceği beklentisine girmektedirler. Bu beklentilerin karşılanması hususu taraflar açısından kesinlik arz etmemekte, gönüllülük esaslı işlemektedir. Tarafların karşılıklı kazanımları pazarlık konusu yapılamaz ve takdiridir. Karşılık görmeye dair inanç ne kadar kuvvetliyse kişilerin mübadele özverisi o kadar yüksek olacaktır (Gürbüz, 2006). Sosyal mübadele kavramından hareketle personelinin geliştirici reformlar gerçekleştiren örgütler personelinin daha yüksek verim beklentisi içine girmektedir. Personelin de bu katkıları algılamasını ve kuruma aidiyet ve şükran duygulanımı içinde bulunmasını örtülü olarak bekleyecektir.

2.1. Yenilik Algısı

Algılama; kişinin bir durumu yorumlaması olarak tanımlanmaktadır. Uyarıcıların anlamlarının kavranması suretiyle duyuşal uyarıların anlaşılması bir diğer algılama tanımıdır (Güney, 1998, s. 9). Algılama veya nedensellik yükleme, kişilerarası ilişkilere etkisinden dolayı örgütsel davranışın en temel konuları arasında gösterilmektedir (Can vd., 2015, s. 39). Algılamanın yenilik boyutunu ifade eden yenilik algısı kavramına geçmeden yenilik kavramına dair tanımlar ele alındığında; değişen koşullara uyarlanmak için toplumsal yaşamda ortaya çıkan yeni bir öge veya o zamana kadar kullanılan teknolojiden farklı bir teknoloji (Güney, 1998, s. 298) göze çarpmaktadır.

Literatüre ilk defa yenilik kavramını kazandıran Schumpeter (1934) ekonomik gelişmelerin merkezinde yer verdiği yenilik kavramını; var olanların yeni kombinasyonlarının geliştirilmesi, bir iş sürecine yeni yolların kazandırılması olarak tanımlamıştır. Yeniliği Drucker (1985); örgütte farklı bilgi birikimine sahip bireylerin verimlilik ve etkinliklerinin artırılması adına onlara imkân sağlayan yararlı bilgi, Hialager (2002, s. 465) fikirlerin kullanışlı ürün ve hizmete dönüşümü, Porter (1990) ise şirketler için rekabet avantajı oluşturan araç olarak ele almıştır. Yenilikçilik kavramı ise; yeniliğe açıklık, yenilik geliştirme arzu ve isteği şeklinde açıklanmaktadır.

Yenilik algısının yükselmesi durumunda ortaya çıkan problemlerin çözümü için örgüt içi işbirliği seviyesi artmaktadır (Çayalan ve Sadioğlu, 2021, s. 280). Yenilik algısı hedef belirleme teorisi kaynaklı

olarak kavramlaştırılmıştır. Hedef belirleme teorisi ise bireylerin örgütsel birimin hedeflerini anlamlandırarak iş davranışlarını etkilediklerini, fikirlerin, yeniliklerin ve düşüncelerin bireyin öz misyon ve öz vizyonuna hakimiyeti oranında büyüyerek varlığını sürdürdüğünü savunmaktadır (Gibson vd., 2011).

Hidalgo ve Alvano (2014) gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde yenilik tipolojilerini ve modellerini ortaya koymuşlardır. Tespitlerinde yeniliğin beş jenerasyonu olduğundan bahsetmişlerdir. Birinci ve ikinci jenerasyon proje odaklı jenerasyonlar olup doğrusal yeniliği kapsamaktadır. Üçüncü jenerasyon geri dönüş ve etkileşim kavramlarının yenilik sürecinde önemine dikkat çekmektedir. Dördüncü jenerasyon tedarikçi ile müşteri iletişimi üzerinden takım çalışmasına vurgu yaparak fikir ve bilginin başarısını öne çıkarmaktadır. Beşinci jenerasyonsa yenilik modellerinin daha esnek, birbiriyle bağlantılı, karmaşık ve çoklu ağlar ortaya çıkarması gerektiğini vurgulamaktadır.

Örgütler herkes gibi gerçekleştirdikleri çabaların karşılığını almak ister. Eğer söz konusu çaba bir reformsa; yani işlerliği sorgulanan bir şeyin tekrar verimliliğe kavuşması veya üzerindeki soru işaretlerinin dağıtılması için gerçekleştirilen yenilikse, örgütler bu reformların amacına ulaşmasını ister. Bir reformun amacına ulaşabilmesi için en temel koşul ise bu yeniliğin zihinlerde algılanmasıdır. Algılanıp içselleştirilemeyen bir yeniliğin eski düzen üzerinde etki etmesi beklenemez. Bu noktada kamu bakış açısıyla bu reformun amacına ulaşabilmesi için hizmet alanlarca algılanmasında en önemli vazife yeniliğin uygulayıcılarına düşmektedir.

Yenilik algısı kavramı daha önce e-Devlet uygulamaları üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nda tatbik edilerek çalışılmıştır. Bu çalışmada SGK personelinin e-Devlet uygulamalarına dair yenilik algılarının örgütsel sinizm davranışlarını anlamlı şekilde etkilediği bulgulanmıştır (Çayalan ve Sadioğlu, 2021). Kamusal reformlardan “e-Devlet” uygulaması ile bu anlamda büyük bir adım atılmış ve kurumların teknolojik altyapıları bu sisteme entegre edilerek kamudaki iş yükü azaltıldığı gibi hizmet alıcısı vatandaşa da kolaylıklar sağlanmıştır. Kamunun hizmet kalitesini ve verimliliğini arttırmaya yönelik gerçekleştirdiği yeniliklerden biri de Milli Eğitim Bakanlığı'nın geliştirdiği FATİH projesidir. Milli Eğitim Bakanlığı bu kapsamda FATİH projesini geliştirmiş ve okullarda teknolojik altyapının geliştirilmesi, öğrencilerin başarı düzeylerinin yükselmesi için öğretmenlere sağlanan imkânların yükseltilmesi ve verimliliğin artırılması hedeflenmektedir. FATİH'in açılımı; Fırsatları Araştırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketidir. Bu proje kapsamında bakanlık eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak ve öğrencilerin en kaliteli eğitim içeriklerine ulaşmalarını sağlamak adına okullarında etkileşimli tahtalar kullanmayı hedeflemekte, okulların internet ve MEB servislerine erişimini sağlıklı sağlamaları için altyapı çalışmaları gerçekleştirmekte ve bu bağlamda öğretmen eğitimleri gerçekleştirmektedir. Öğrencilere tabletler dağıtılmaktadır (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2019).

2.2. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek kavramı özü itibarıyla örgüt ve çalışan arasındaki karşılıklı bağlılığa dair değiş tokuş ilişkisinde örgütün payının çalışan nezdinde algılanışını ifade etmektedir (Güney vd., 2007, s. 195).

Örgütsel destek, örgütün çalışanlarına verdiği ilgi, katkı ve çalışanlarının katkılarına gösterdiği değer şeklinde tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Örgütler çalışanlarının takdir edilme, saygı görme ve örgütsel yapıyla ilişki içinde olma ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde destek algılamalarını sağlayabilmektedir. Algılanan örgütsel destek; çalışanın bağlı olduğu işletme tarafından ne ölçüde önemsendiği, sosyo duygusal ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığı ve çalışanın kendisine ne ölçüde değer verildiğine dair inancı, düşünceleridir (Eisenberger vd., 1986; Helman vd., 2006). Destek gören bireyin şükran duygusu hissederek, uygun koşullarda iyiliğin karşılığını vereceği ifade edilmektedir (Yoon ve Thye, 2002). Bu durum karşılıklılık teorisi ile açıklanmaktadır (Eisenberger vd., 2001). Karşılıklılık teorisi algılanan örgütsel destek ile çalışan bireyler örgütlerine bağlılık duygusu geliştirmekte ve tüm çabalarını arttırarak karşılık göstermektedir (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003).

Yönetici desteği çalışanların birincil yöneticisinin gösterdiği destek olarak tanımlanmakta olup olumlu iş ilişkisi, astların verimliliğini arttırmaya yönelik ihtiyaçlarının karşılanması koşullarındandır (Yoon ve Lim, 1999). Çalışma arkadaşları desteği ise çalışanın kendisiyle eş düzeyde yer alan iş arkadaşlarından gördüğü desteği algılamalarını ifade etmektedir.

İnsanların desteklendikleri hissi içinde olmalarının verimlilikleri üzerinde önemli etkiye sahip olduğuna birçok çalışmada değinilmiştir. Literatürde en çok üzerinde durulan destek türü örgütsel destek olsa

da farklı destek türleri de bulunmaktadır. Genel olarak üç boyutu bulunan destek algısı iş yeri desteği başlığı altında bir bütün olarak ele alınmaktadır. Diğer boyutları yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir.

Tüm bu destek algısı türlerinin çalışanların örgüte yönelik bağlılık, iş performansı gibi birçok değişken üzerinde etkisi olduğu gibi işten ayrılma niyeti, devamsızlık gibi olumsuz tutumlar üzerinde törpüleyici etkiye sahip olduğu birçok çalışmada tespit edilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin araştırma değişkenlerinden yenilik algısı ile çalışıldığı emsal bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kolektif şükran ile birlikte ele alındığı emsal bir çalışmaya rastlanamamakla birlikte, bağlamsal performans ile algılanan örgütsel destek ilişkisinde bireysel şükranın tam aracılık etkisine sahip olduğu bulunduğu bir çalışma bulunmaktadır (Yıldız ve Çakı, 2018).

2.3. Kolektif Şükran

Bireylerin koşullara kişilere veya olaylara karşı geliştirdikleri güçlü hisler duygular olarak tanımlanmaktadır (Frijda, 1993). Farklı duyguların gelişiminde dışsal uyarıcılar etkilidir. Çeşitli olaylar karşısında olumlu ve olumsuz duygulanımlar geliştirilebilmektedir. Olumlu duygulanımlardan biri de şükran duygusudur (Fehr vd., 2017). Türk Dil Kurumu sözlüğünde kolektif kelimesi; “*Birçok kimseyi veya nesneyi içine alan, birçok kişi ve nesnenin bir araya gelmesi sonucu olan*” şeklinde ve Şükran kelimesi; “*İyilik bilme, gönül borcu, minnettarlık*” olarak tanımlanmaktadır (TDK Sözlük, 2019). Şükran kavramının örgütsel düzeyde tanımlandığı kavram “*kolektif şükran*”dır (Müceldili vd., 2015, s. 94). Örgüt üyelerince paylaşılan sürekli şükran duygusu kolektif şükran olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak literatürde aracı rol yüklenen kavramın değişkenler üzerinde moderatör bir etkiye sahip olduğuna yönelik sonuçlar elde edilmiştir.

Müceldili ve arkadaşlarının (2015) gerçekleştirdikleri çalışmada şükran yararlı ve yapıcı bir duygu durumu olarak tespit edilmiştir. Kurumların verimliliği açısından insan kaynağının şükran duygusu önemlidir. Kolektif şükran grup bağlarının gelişimini ve bireylerin grup içindeki pozitif tutumlar sergilemelerini sağlamaktadır (Yıldız vd., 2017).

Kolektif şükran bir kurumda yöneticinin çalışanlarına gösterdiği babacan tavır, takdir ve pozitif yaklaşımına karşı bireyin gösterdiği olumlu tutumlardır (Yıldız vd., 2017, s. 47). Kolektif şükran örgütsel bir davranış olarak ele alınmaktadır. Çalışanlar yöneticilerini hayırsever gibi konumlandırarak şükranlarını sözle ve davranışlarıyla sergilemektedirler (Habip ve Sazkaya, 2018, s. 837).

Dağıtımsal adalet algısı, örgütsel destek algısı, psikolojik güçlendirme gibi güçlü pozitif algıların yer aldığı örgüt ortamında, çalışanların örgütlere yönelik minnettarlık duygusuna bürüneceği, bu duygulanımın da olumsuz kişisel algıları törpüleyebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda sosyal mübadele teorisine (Blau, 1964) dayanarak literatürde yeni bir kavram olan kolektif şükran duygusunun bu ilişkiyi azaltabilme veya ortadan kaldıracılabileceği etkisine sahip olabileceği öngörülmüştür. Örgüt seviyesinde kolektif şükran duygusunun aracı etkisinin test edilerek alan yazınındaki boşluğun doldurulması hedeflenmiştir (Yıldız vd., 2017, s. 53). Alan yazınındaki çalışmalar şükran duygusunun örgütler için olumlu sonuçlar ortaya koyacağı öngörüsünü desteklemektedir (Dutton ve Heaphy, 2003; Akgün vd., 2016).

Kolektif şükran bir defa örgütte oluştuğunda çalışanların örgüt ile bütünleşmesine katkıda bulunarak etkileşim yoluyla kalıcı bir olumlu iklim yaratılmasında, bireysel düzeyde kalıcı şükranın artmasında etkili olmakta olup kolektif şükran örgüt üyelerince paylaşılan kalıcı şükran olarak tanımlanmaktadır (Fehr vd., 2017, ss. 364-365).

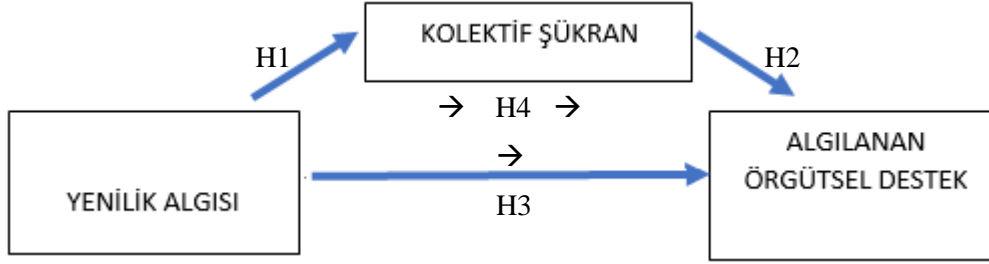
3. METODOLOJİ

Bu araştırma için Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 2020/14 sayılı ve 01.06.2020 tarihli Etik Kurul onayı alınmıştır.

3.1. Yöntem

Çalışmada benimsenen araştırma yöntemi nicel araştırma yöntemidir. Gerekli veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Çalışma kapsamında kişilerin örgütlerinin gerçekleştirdikleri yeniliği algılamalarının örgütlerinden destek gördükleri algıları üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmış ve bu etki üzerinde sahip oldukları kolektif şükran duygusunun aracı rolünü ortaya koymak için şekil 1’deki araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H1: Yenilik algısının kolektif şükran üzerinde etkisi vardır.

H2: Kolektif şükranın algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi vardır.

H3: Yenilik algısının algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi vardır.

H4: Yenilik algısının algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinde kolektif şükranın aracı rolü vardır.

2.2. Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini Kars ilinin merkez ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı proje okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Milli Eğitim İl Müdürlüğü ile gerçekleştirilen görüşmelerden hareketle çalışma kapsamına alınan öğretmenlerin Kars Merkez'de bulunan ve proje okul kapsamındaki beş lisede görev yapmakta oldukları; toplam sayılarının 154 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan anakütle üzerinde örneklem analizi neticesinde 154 örnek büyüklüğünün %95 güven sınırları ve %5 anlamlılık düzeyinde 110 olması gerektiği hesaplanmıştır (Sample Size Calculator, 2021). Öğretmenlere yönelik anket uygulaması yüz yüze ve gönüllük esaslı gerçekleştirilmiş olup 135 kişi araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma örneklemine ait demografik veriler tablo 1'de gösterilmiştir;

Tablo 1. Demografik Veriler

Demografik veriler	Sıklık	Yüzde	Geçerli yüzde	Hesaplanan yüzde
Cinsiyet	Erkek	61	40,7	40,7
	Kadın	35	59,3	59,3
	Toplam	19	100,0	100,0
Medeni Durum	Evli	20	75,6	75,6
	Bekar	135	24,4	24,4
	Toplam	61	100,0	100,0
Yaş	25 yaş altı	35	3,7	3,7
	25-30 yaş	19	27,4	27,4
	31-35 yaş	20	23,7	23,7
	36-40 yaş	135	20,0	20,0
	41 yaş üstü	61	25,2	25,2
	Toplam	35	100,0	100,0
Mesleki kıdem	1 yıldan az	19	4,4	4,4
	1-5 yıl	20	25,9	25,9
	6-10 yıl	135	28,9	28,9
	11-15 yıl	61	11,9	11,9
	15 yıldan fazla	35	28,9	28,9
	Toplam	19	100,0	100,0
Branş	Sosyal Bilimler	20	45,2	45,2
	Fen Bilimleri	135	25,9	25,9
	Yabancı Diller	61	14,1	14,1
	Teknik Bilimler	35	14,8	14,8
	Toplam	19	100,0	100,0

2.3. Ölçekler

Ölçeklerden ve demografik bilgi formundan oluşan anket katılımcılara okullarında yüz yüze uygulanmıştır. Öncelikle katılımcılara kişisel bilgi vermek zorunda olmadıkları ve gönüllük esaslı verdikleri bilgilerin kurum içi veya dışından kimseyle paylaşılmayacağı gizli kalacağı ve tek tek incelenmeyeceğine

dair bilgi verilmiştir. Katılımcılara yöneltilen demografik sorularda; cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, mesleki kıdemleri ve branşları sorulmuştur. Tablo 1'deki veriler elde edilmiştir.

Katılımcıların kurumlarından gelen desteğe dair algılarının düzeyini ölçmeye yönelik Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından orijinali 36 madde olarak geliştirilen, Giray ve Şahin (2012) tarafından kısaltılarak Türkçeye uyarlanan versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik ölçümlerinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ,97 olarak rapor edilmiştir. (Eisenberger vd., 1986). Orijinali 7'li likert tipi yanıt seçenekleri olarak oluşturulan ölçek bu çalışmada, diğer değişkenler ile analizlerinde denkliği sağlamak adına 5'li likert tipi olarak düzenlenmiştir. Ölçekte beş ters kodlu ifade kullanılmıştır.

Katılımcıların FATİH projesi algılarını ölçmeye yönelik Çayalan ve Sadioğlu (2021) tarafından geliştirilen ve geliştirme sürecinde ,86 güvenilirlik katsayısı rapor edilen yenilik algısı ölçeği uyarlanmıştır.

Katılımcıların kolektif şükran düzeylerini ölçmek için; Akgün, Erdil, Keskin ve Müceldilli (2016) tarafından geliştirilen 12 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

2.4.Bulgular ve Değerlendirme

Araştırma verileri SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak analize tabi tutulmuştur. Öncelikle ölçeklere faktör ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmada ortaya konmak istenen ilişkilerin analizinde regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde elde edilen KMO değeri ,93 şeklinde elde edilmiş olup veri setinin faktör analizinin uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Üç faktörlü çalışmanın analizi neticesinde ölçeklerin açıkladığı toplam varyans %68 olarak tespit edilmiştir. Faktör yüklerinin anlamlı dağılım gösterdikleri sonucu elde edilmiştir. Faktör analizi sonuçları veri setinin analiz yapmaya yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Ölçeklerin güvenilirliklerini ortaya koyan Cronbach (1951) Alpha sonuçlarının $\alpha \geq ,70$ içsel tutarlılık koşulunu sağlamaları gerekmektedir. Çalışmada yer alan değişkenlere ait Cronbach Alpha düzeyleri; kolektif şükran $\alpha=,969$, yenilik algısı $\alpha=,938$, algılanan örgütsel destek $\alpha=,935$ 'tir (Tablo 2).

Ölçeklere ayrı ayrı gerçekleştirilen KMO ve Barlett's testleri sonucunda; kolektif şükran ölçeğinin KMO ,946, Barlett's test 1796.394 sonuçları ile toplam %72,07 varyans açıkladığı tespit edilmiştir. Yenilik algısı ölçeğinin KMO ,891, Barlett's test 696.077 sonuçları ile toplam %72,16 varyans açıkladığı tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin ise KMO ,928, Barlett's test 1338,286 sonuçları ile toplam %58.9 varyans açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek önermeleri	Faktörler	1	2	3
KŞ 10	İhtiyaç ve isteklerimizi önemseydiği için kurumumuza minnet duyarız.	1,001		
KŞ 9	Fikirlerimizi önemseydiği için kurumumuza minnet duyarız.	,968		
KŞ 11	Bizi gelecekteki iş pozisyonlarına hazırlamaya yönelik eğitim verdiği için kurumumuza minnet duyarız.	,882		
KŞ 8	Performansımız ile ilgili geri bildirim sağladığı için kurumumuza minnet duyarız.	,881		
KŞ 4	İstemeyerek hata yaptığımızda bize tolerans gösterdiği için kurumumuza minnet duyarız.	,790		
KŞ 3	Etik ve ahlaki davranışla ilgili politikaları izlediği için kurumumuza minnet duyarız.	,781		
KŞ 6	Çalışanlarımıza arada fark gözetmeden adilce davrandığı için kurumumuza minnet duyarız.	,779		
KŞ 12	Karar verme sürecine katılımımızı cesaretlendirdiği için kurumumuza minnet duyarız.	,762		
KŞ 1	Kariyer gelişimimizi önemseydiği için kurumumuza minnet duyarız.	,753		
KŞ 7	Kaliteli sağlık hizmeti ve yardımları almamızı sağladığı için kurumumuza minnet duyarız.	,744		
KŞ 2	Üst yönetim ile açık ve kolaylıkla iletişim kurmamızı sağladığı için, kurumumuza minnet duyarız.	,738		
KŞ 5	Yaptığımız işleri takdir ettiği için kurumumuza minnet duyarız	,734		
YA 2	Fatih Projesi hayatımı çok kolaylaştırmaktadır		,892	
YA 3	Fatih projesi ile derslerimizin kalitesi artmıştır.		,888	
YA 5	Fatih Projesi uygulamaları kurum etkinliğini ve insan kaynağı verimliliğini arttırmıştır.		,869	
YA 6	Fatih Projesi uygulamaları okulumuzdaki iş süreçlerini, insan kaynağı tutumlarını ve hizmet kalitesini olumlu yönde geliştirmiştir.		,848	
YA 4	Fatih projesi kapsamındaki uygulamalar ile iş yükümüz azalmıştır		,823	
YA 1	Fatih Projesi imkanlarından aktif şekilde faydalanıyorum.		,772	
AÖD 3	Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür			,880

(Tablo 2'nin devamı)

Ölçek önermeleri	Faktörler	1	2	3
AÖD 5	Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır			,853
AÖD 7	Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez.*			,774
AÖD 4	Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar			,717
AÖD 10	Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarımın değer verir.			,679
AÖD 9	Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez.*			,677
AÖD 8	Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz.*			,664
AÖD 6	Kurumum benden kaynaklanan bağışlanabilir bir hatayı affeder.			,535
AÖD 2	Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz.*			,511
AÖD 11	Kurumum beni sömürmez.			,479
AÖD 1	Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir			,431
AÖD 12	Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar.*			,401
Cronbach's Alpha Katsayısı		,969	,938	,935
Açıklanan Varyans (%)		48,29	13,01	6,28
Açıklanan Toplam Varyans (%)		67,70		
KMO = ,933, Bartlett's Test of Sphericity = 4218,150 (496), p<0,001, Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır, KŞ: Kolektif Şükran; YA: Yenilik Algısı; AÖD: Algılanan Örgütsel Destek * Ters kodlu sorular.				

Gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi analizi sonucunda tüm faktörlerin normal dağılım gösterdikleri $p>0,05$ anlamlılık düzeyinde gözlemlenmiştir. Değişkenler arası birlikte değişim ölçümü için Pearson korelasyon ölçümü gerçekleştirilmiştir ve tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler, korelasyon düzeyleri

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3
KŞ	3,5599	,92329	1		
YA	3,3864	,90228	,199*	1	
AÖD	3,6873	,76449	,176*	,841**	1
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı, * Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlı, KŞ: Kolektif Şükran, YA: Yenilik Algısı, AÖD: Algılanan Örgütsel Destek					

Genel değerlendirme ile katılımcıların yenilik algısına dair, örgütsel desteğe dair ve kolektif şükranı dair algılarının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Hipotez testlerinde Baron ve Kenny (1986)'nin aracı değişkenlerin test edilmesi için geliştirdiği üç adım yaklaşımı (yol analizi) tekniği esas alınmıştır. Bu tekniğe göre bağımsız değişkenin aracı değişkene anlamlı istatistiki etkisi olmalı (a), daha sonrasında uygulanan (b) yolunda aracı değişkenin bağımlı değişkene anlamlı istatistiki etkisi olmalı ve son olarak uygulanan (c) yolunda da bağımsız değişkenin bağımlı değişkene anlamlı istatistiki etkisi, aracı değişken modele eklenince istatistiki olarak anlamlı olsa da önemli bir düşüş göstermeli (kısmi aracı etki) veya istatistiki olarak tamamıyla anlamlılığını yitirmelidir (tam aracı etki).

Tablo 4. Yenilik Algısının Kolektif Şükran Üzerindeki Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	2,948	0,387	9,635	,000***
Yenilik Algısı	0,181	0,087	2,067	,041*

Algı Düzeyi

$R^2=,031$; $F=4,273$; $P<0,001$

a. * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

b. Bağımlı değişken: Kolektif Şükran

c. Bağımsız değişken: Yenilik Algısı

İlk adım olan (a) yolunun test edilmesi ile başlayan analizde, bağımsız değişken yenilik algısı düzeyinin, aracı değişken kolektif şükran üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta =,181$; $t = 2,067$; $p<0,05$). Bu sonuçtan hareketle ilk koşul sağlanmıştır. Ayrıca elde edilen sonuç "Yenilik algısının, kolektif şükran üzerinde etkisi vardır." önermeli bir numaralı hipotezin desteklendiğini ortaya koymaktadır (H_1 : Desteklendi).

Tablo 5. Kolektif Şükran'ın Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	1,209	0,143	8,460	,000***
Kolektif Şükran	0,696	0,039	17,918	,000***

R²=,707; F=321,056; P<0,001

a. *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001
b. Bağımlı değişken: Algılanan Örgütsel Destek
c. Bağımsız değişken: Kolektif Şükran

İkinci adım (b) yolunun testinin analizinde, aracı değişken kolektif şükranın, bağımlı değişken algılanan örgütsel destek üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (β =,696; t= 17,918; p<,001). Bu sonuçtan hareketle ikinci koşul sağlanmıştır. Ayrıca elde edilen sonuç “Kolektif Şükranın Algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi vardır.” önermeli iki numaralı hipotezin desteklendiğini ortaya koymaktadır (H2: Desteklendi).

Tablo 6. Yenilik Algısının Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükran'ın Aracı Rolü

Değişken	β	Std. Hata	t	P
(Sabit)	1,086	0,181	5,986	,000***
Kolektif Şükran	0,689	0,039	17,457	,000***
Yenilik Algısı	0,044	0,040	1,098	,274

R²=,710; F=161,377; P<0,001

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

a. Bağımlı değişken: Algılanan Örgütsel Destek
b. Bağımsız değişken: Kolektif Şükran
c. Bağımsız Değişken: Yenilik Algısı

Üçüncü ve son adım olan (c) yolunun testinin analizinde, bağımsız değişken yenilik algısı düzeyinin, bağımlı değişken algılanan örgütsel desteğe anlamlı etkisi, aracı değişken kolektif şükranın modele eklenmesi ile ciddi oranda azalmaktadır ancak istatistiki anlamlılığını korumaktadır (β =,044; t= 1,098; p<,001). Ayrıca analiz sonucu “Yenilik algısının, algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi vardır.” önermeli üç numaralı hipotezinde desteklendiğini ortaya koymaktadır (H3: Desteklendi). Bunun yanında moderatör kolektif şükranın da bağımlı değişken algılanan örgütsel destek üzerinde etkisi istatistiki olarak anlamlıdır (β =,689; t= 17,457; p<,001). Tüm bu sonuçlar bağımsız değişken yenilik algısı düzeyinin, bağımlı değişken algılanan örgütsel desteğe etkisinde, aracı değişken kolektif şükranın kısmi aracı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçtan hareketle “Yenilik algısının, algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinde kolektif şükranın aracı rolü vardır.” Önermeli dört numaralı hipotezde kısmi olarak desteklenmiştir (H4: Desteklendi). İndirekt bu etkinin istatistiki açıdan anlamlılığını sınamak için gerçekleştirilen SOBEL testi (Sobel, 1982) bu dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlılığını ortaya koymuştur (z= 2,3267; p<0,001).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurumların yeniliklere açık olması, işlerliğini kaybeden olguların modernleştirilmesi çabası, önem arz etmektedir. Bilgi çağıyla birlikte her an yeni bir gelişme yaşanmakta, bu yenilikler hayatı kolaylaştırdığı gibi büyük sorumluluklarda yüklemektedir. Teknolojiye ayak uydurma yarışı içinde başarısız olanlar rekabet üstünlüklerini kaybetmektedir.

Rekabet koşullarında örgütsel düzeyde yenilikler gerçekleştirmek tek başına yeterli olmamakta, bu reformların yürütücüsü olan kurum personeli tarafından da içselleştirilmeleri örgütsel performansa, verimliliklerine yansımaktadır. İçselleştirilmeyen, algılanamayan, bir farkındalık oluşturamayan yenilikler amacına ulaşamayacaktır. Kurumlar, yeniliklere girerken mevcut personeline oryantasyon eğitimleri vermeli, eğitimler yoluyla farkındalık oluşturmaları önemlidir.

Ülkenin geleceği olan yeni neslin yetiştirildiği okullardan ve öğretmenlerden sorumlu olan Milli Eğitim Bakanlığı önemli kamu kurumlarından. Teknolojik gelişmelere, yaşanan küresel dönüşümlere ayak uydurmada örgüt düzeyinde en çok zorlanan kesimlerden biri kamu kurum ve kuruluşlarıdır. Gerek mevzuat sınırlılıkları gerekse bürokrasi süreçleri kamu kurum ve kuruluşlarının reformları üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Yine de son yıllarda birçok kamu kurumu yenilikleri takip etmek, kendi süreçlerini trendlere uyumlu hale getirmek adına projeler geliştirmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yürüttüğü FATİH projesi

de okulların teknolojik araçlarla donatılması ve her an internet erişimine sahip yapılarla donatılmasını hedeflemektedir.

Kavramsal çerçevede ele alınan Hidalgo ve Alvano (2014)'nin yenilik modelleri tanımlarından hareketle Milli Eğitim Bakanlığı'nın FATİH projesinin beşinci jenerasyon özelliklerinin hakim olduğu köklü bir reform olduğu söylenebilir. FATİH projesi öğretmenlere iş süreçlerine katkıda bulunacak teknolojik imkânlar sunmaktadır. Bu sebeple proje okullarının seçilmesinin yenilik algısı üzerinde anlamlı sonuçlar vereceği öngörülmüştür. Araştırma bulguları Kars ilinde bulunan proje liselerinde görev yapan öğretmenlerin kurumlarının yürüttüğü FATİH projesine dair yenilik algılarının anlamlı biçimde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin yenilik algılarının yüksekliğinin sosyal mübadele kuramının öne sürdüğü karşılıklılık, değiş-tokuş ilişkisi çerçevesinde algılanan örgütsel destek düzeylerini ve kolektif şükran duygulanımlarını anlamlı şekilde etkilediği yine çalışma bulgularındandır. Yenilik algısının algılanan örgütsel desteğe etkisinde kolektif şükranın aracı rolünün bulunduğu da araştırma analizlerinde bulgulanmıştır. Bu bulgulardan hareketle kurumların yürüttükleri yeniliklerin personelin olumlu davranışlarına katkıda bulunduğu söylenebilir. Bu bulgulardan hareketle gerek kamu gerekse özel sektör kuruluşlarının personelin olumlu tutumlarını desteklemek adına yenilik bilinci içinde faaliyetlerini yürütmelerinin, bu yenilik süreçlerine personelin dâhil edilerek yeniliklere dair algılarının artırılmasının önemi vurgulanabilir.

Çalışmada özellikle proje okullarında görev yapan öğretmenlerin tercih edilmesinde, belirli bir başarı koşuluyla bu öğretmenlerin görev yaptığı okullara gelen öğrencilerin ülke geleceği açısından daha önemli potansiyel oluşturmaları etkindir. Bu öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve kolektif şükran duygulanımı performanslarına yansıtacak ve öğrencilerin başarılarında da kendisini gösterecektir.

Çalışma kısıtları göz önüne alınırsa, sonuçların genelleştirilmesi noktasında daha geniş katılımlı farklı şehirlerde gerçekleştirilecek tüm öğretmenlere yönelik bir çalışma daha etkin olabilir. Ayrıca farklı sektörlerde de uygulanarak elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir. Ayrıca çalışanların kişilik tiplerinin tespitine yönelik ölçekler ilave edilerek ve daha önce örgütlerine karşı destek algısı içinde olup olmadıkları, şükran duygulanımı hissedip hissetmedikleri sorularak, bu duygu ve algıların hangi çalışan tipleri üzerinde etkin olabileceği tespit edilebilir, çalışmalar daha özgün formlara ulaştırılabilir.



Bu araştırma için Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 2020/14 sayılı ve 01.06.2020 tarihli Etik Kurul onayı alınmıştır.

Makale ile ilgili notlar

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmanın birinci ve sorumlu yazarı araştırmanın planlanması, alan yazın taraması, verilerin analizi süreçlerine katkı sağlamış; araştırmanın ikinci yazarı verilerin toplanması, alan yazın taraması, tartışma ve bulgular bölümlerine katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Akgun, A. E., Erdil, O., Keskin, H. ve Muceldilli, B. (2016). The relationship among gratitude, hope, connections, and innovativeness. *Service Industries Journal*, 36(3-4), 102-123.
- Baron, R. M. ve 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(6), 1173-1182.
- Bekmezci M. ve Yıldız B. (2019). Babacan liderlik psikolojik sahipliği nasıl etkilemektedir? Kolektif şükranın aracı rolü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 309-324.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction publishers.
- Börü, D. ve Güneşer, B. (2006). Algılanan örgütsel destek ve lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve güvenin rolü. *Öneri Dergisi*, 7(25), 43-58.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A. F., (2014). İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 583-596.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A. ve Aydın, E. M. (2015). *Örgütsel davranış*. Siyasal Kitabevi.
- Chan, D. W. (2011). Burnout and life satisfaction: Does gratitude intervention make a difference among Chinese school teachers in Hong Kong? *Educational Psychology*, 31(7), 809-823.
- Covin, J. G., Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and beginning environments. *Strategic Management Journal*, (10), 75–87.
- Cömert, Y ve Yürür, S. (2017). Pozitif psikolojik sermayenin bir belirleyicisi olarak algılanan örgütsel desteğin rolü. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(3), 17-34.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.
- Çayalan, H. ve Sadioğlu, U. (2021). E-Devlet uygulamalarının getirdiği yenilik algısının kamu çalışanlarında sinizm davranışlarına etkisi: Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları üzerine bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 36(2), 275-294.
- Çetin, A. ve Çakır, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Çınar, K. (2017). Otel işletmelerinde yenilik algısı ve uygulamaları. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 37-50.
- Çorum, G. (2017). *The perception of innovation effect on intrapreneurship: A study on private companies* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Bahçeşehir Üniversitesi.
- Drucker, P. F. (1985). Entrepreneurial strategies, *California Management Review*, 27(2), 9-25.
- Düzgün, E. ve Yeşiltaş, M. (2019). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin incelenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(3), 533-552.

- Dutton, J. E. ve Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds.) içinde, *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (ss. 263-278). Berrett-Koehler.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, (71), 500-507.
- Eisenberger, R.; Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch P. D. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eröz, S. Ü. ve Şıttak, S. (2019). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1574-1599.
- Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E. ve Miller, J. A. (2017). The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations, *Academy of Management Review*, 42(2), 361-381.
- Frijda, N. H. (1993). Moods, emotion episodes, and emotions. M. Lewis ve J. M. Haviland (Eds.) içinde, *Handbook of Emotions* (ss. 381-404). The Guilford Press.
- Gefen, D. ve Ridings, C.M. (2002). Implementation team responsiveness and user evaluation of customer relationship management: a quasi-experimental design study of social exchange theory. *Journal of Management Information Systems*, 19(1), 47-69.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, Jr., J.H., ve Robert Konopaske, R. (2011). *Organizations: behavior, structure, processes* (14. Baskı). McGraw-Hill, Irwin.
- Giray, M. D. ve Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Güney, S. (1998). *Davranış bilimleri ve yönetim psikolojisi terimler sözlüğü*. Ocak Yayınları.
- Güney, S., Akalm, Ç., ve 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.
- Gürbüz. S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Habip, E. ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2019). Mesleki prestijin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın aracılık rolü: ulaşım sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (3), 834-857.
- Hair. J. F., Anderson. R. E., Babin. B. J. ve Black. W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7. Baskı). Pearson Upper Saddle River.
- Hellman. C. M., Dale R. F. ve Worley. J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean, age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Hidalgo A. ve D'Alvano L. (2014). Service innovation: Inward and outward related activities and cooperation mode. *Journal of Business Research*, (67), 698-703.
- Hjalager. A. M. (2002). Repairing innovation defectiveness in tourism. *Tourism Management*, (23), 465-474.
- Homans. G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, (63), 597-606.
- Kasalak. G. ve Aksu. M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.

- Karacaoğlu. K. ve Arslan. F. (2013). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Kayseri imalat sanayi uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (3), 457-476.
- Kartal. S., Kartal. S., Özdemir. T.Y. ve Yirci. R. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24), 477-504.
- McCullough M.E., Kilpatrick S.D., Emmons R. A. ve Larson D.B. (2001). Is gratitude a moral effect. *Psychological Bulletin*, 127(2), 249-266.
- Milli Eğitim Bakanlığı (05.12.2019). *Fatih Projesi Sayfası*. www.fatihprojesi.meb.gov.tr
- Müceldili. B. (2015). *Çalışanların şükran duygularının organizasyon içindeki yüksek kaliteli ilişkiler ve performans üzerindeki etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi.
- Müceldili. B., Erdil. O., Akgün. A. E. ve Keskin. H. (2015). Collective gratitude: Positive organizational scholarship perspective. *International Business Research*, 8(8), 92-102.
- Naktiyok. A. ve Kızıl. S. (2018). Örgütsel destek ve özyeterlik algısının akademik erteleme davranışı üzerine etkisi: Araştırma görevlileri üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (4), 267-285.
- Özdemir. B., Özcan. H. M. ve Yalçınkaya. A. (2019). Algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Porter. M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.
- Sample Size Calculator (04.05.2021). <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- Schumpeter. J. A. (1934). The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit interest, and the business cycle. Transaction publishers.
- Sobel. M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, (13), 290-312.
- Sökmen, A., Ekmekçiöğlü, E. B. ve Çelik K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: Araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (1), 125-144.
- Sönmez, R. V. (2020). Algılanan örgütsel destek, motivasyon ve hizmet performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1540-1553.
- Stinglhamber, F. ve Vandenberghe C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study, *Journal of Organizational Behavior*, (24), 251-270.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (05.12.2019). <https://sozluk.gov.tr/?kelime=%C5%9F%C3%BCkran>
- Waters, L. (2012). Predicting job satisfaction: Contributions of individual gratitude and institutionalized gratitude. *Psychology*, 3(12), 1174.
- Yıldız, B. ve Çakı, N. (2018). Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 69-86.
- Yıldız, B. ve Arda, Ö. A. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 141-161.

- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib E. ve Çakı N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi, *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.
- Yıldız, M. R. (2017), *Turizm işletme yöneticilerinin yenilikçilik algısının yenilikçilik faaliyetlerine ve yenilik stratejilerine etkisi: Bartın, Zonguldak ve Karabük illerinde bir araştırma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bartın Üniversitesi.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Örgütsel destek algısı üzerinde iş yaşam kalitesinin rolü: Beş yıldızlı otel aşçıları üzerine ampirik bir araştırma, *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 83-105.
- Yoon, J. ve Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, (52), 923-945.
- Yoon, J. ve Shane R. T. (2002). A dual process model of organizational commitment. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.