

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
ORTAK DOKTORA PROGRAMI

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK
ALGISI, ÖRGÜTSEL HAFIZA VE YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

Harun TÜYSÜZ

İstanbul
Aralık-2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
ORTAK DOKTORA PROGRAMI

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK
ALGISI, ÖRGÜTSEL HAFIZA VE YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

Harun TÜYSÜZ

Danışman
Prof. Dr. Münevver ÇETİN

İstanbul
Aralık-2019

ÖNSÖZ

Bir örgütün, çalışanlarının düşüncelerine değer vermesi, takdir etmesi, güven ortamını oluşturacak iş ortamı sağlaması, adil davranması ve örgüt içi iletişimi pozitif olarak etkileyecek şekilde donatması gerekmektedir. Çalışanların; üretkenliğinin artırılması ve cesaretlendirilmesi, önemli olduklarının hissettirilmesi, ödüllendirilmesi, örgüt içi olumlu iletişimin oluşturulması, adil ve güven temelli davranılması, örgüt içi aidiyet duygusunun inşası, örgüt politika ve çalışmalarında dengeli davranılması destekleyici örgütlerde olması beklenen özelliklerdir. Örgütsel hafıza, ortak bilginin muhafaza edilmesi, sergilenmesi ve paylaşılmasını ifade eden genel bir konsepttir. Örgütsel hafıza; işlem maliyetini azaltan, etkin ve yeterli karar almaya katkıda bulunan ve organizasyon içinde gücü oluşturacak bilgiyi sağlayan önemli bir faktördür(Croasdel, 2000). Örgütsel hafıza; iş koordinasyonunu, örgütsel bilgi varlığının yönetimini, örgütün yeniliklere uyumunu destekleyerek ve örgüt amaçlarının tanımlanması ve uygulamasını basitleştirerek örgütsel verimliliği artırmaktadır (Nevo ve Wand, 2005; akt. Akgün, Keskin ve Günsel, 2005).

Yenilikçi iş davranışı; yeni ve faydalı fikirler, ürünler, süreçler ortaya çıkarmak ve bunların tümünün bilinçli şekilde uygulamaya geçirilmesine ulaşmayı amaçlayan bireysel davranışlardır(De Jong ve Den Hartog, 2007).Örgütlerin sürdürülebilir bir başarı yakalamasında yeni fikirler üretmeleri, bu fikirleri uygulamaya dökcek sistemleri kurgulamaları, oluşan fırsatları değerlendirmeleri ve sürekli değişim içerisindeki çevre şartlarına adapte olmaları gerekmektedir. Aynı şekilde eğitim örgütleri de çevrenin değişen şartlarına göre kendilerini yapılandırmak, daha iyi çıktılar ortaya koymak, çevrelerindeki diğer okullarla ve kurumlarla rekabet etmek ve öğrencileri ve personeli değişen dünyaya hazırlamak gibi misyonlara sahiptir. Bunun yanında, uygulayıcılar olarak yöneticiler, merkezi politikaların getirdiği değişimleri ve yenilikleri uygulamakla yükümlüdür.

Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı kavramlarının konu edildiği bu araştırmada, İstanbul ilinde görev yapan Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim yöneticilerinin demografik profili belirlenerek yönetici algıları çeşitli değişkenler bağlamında incelenmiş ve bu alanda çalışan araştırmacılara kaynaklık teşkil etmesi ve alandaki bu eksikliği gidermesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın tumaşamalarında benden hiçbir yardımını esirgemeyen, kıymetli vakitlerini ayıran, yönlendiren danışmanım Sayın Prof.Dr. Münevver ÇETİN'e çok teşekkür ederim.

Harun TÜYSÜZ



ÖZET

EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI, ÖRGÜTSEL HAFIZA VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Harun TÜYSÜZ

Doktora, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Münevver ÇETİN

Aralık-2019, 131+XVII Sayfa

Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı kavramlarının birlikte konu edildiği bu araştırmada, İstanbul ilinde görev yapan Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim yöneticilerinin demografik profili belirlenerek yönetici algıları çeşitli değişkenler bağlamında incelenmiştir. Bu anlamda araştırmanın, çalışma evreninin tümüne ulaşılması, millî eğitim bürokrasisinin demografik profillerini yansıtması ve Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışına yönelik derinlikli veri sunması açısından özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

Yöneticilerin Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı algılarını yöneticilerin demografik değişkenlerine göre (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdemi, medeni durumu) inceleyen bu araştırmada karşılaştırmalı türden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın evreni; 2018-2019 yılları arasında il millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan müdür yardımcıları ve şube müdürleri ile ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan şube müdürleridir. Araştırmanın çalışma evreni; 2018-2019 yılları arasında İstanbul İlinde görev yapan İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı 11 kişi, Millî Eğitim Bakanlığı İl Millî Eğitim Şube Müdürü 23 kişi ve İlçe Millî Eğitim Şube Müdürleri 221 kişi olmak üzere toplam 255 kişiden oluşmaktadır.

Araştırmada verileri toplamak için yöneticilere ait bazı demografik bilgileri belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Kısa Formu, Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Anket formları araştırmacı tarafından çevrimiçi form

(Googleform) aracılığıyla dijital ortamda hazırlanıp katılımcılara mail yoluyla gönderilmiştir. Anket sonuçları yine mail yoluyla toplanmıştır.

Anket verileri SPSS 21.0 programı ile değerlendirilmiş, Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışının etkileri karşılaştırılmıştır. Verilerin normalliğini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, histogram grafikleri ve çarpıklık değerleri incelenmiştir.

Araştırmada, çalışma evreninin tamamına ulaşılarak yöneticilerin demografik profili çıkarılmıştır. Ayrıca yöneticilerin, Örgütsel Destek Ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında orta derecede katılmış oldukları; Örgütsel Hafıza Ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında (sektörel bilgi hariç) katılmış, sektörel bilgi alt boyutunda tamamen katılmış oldukları; Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında tamamen katılmış oldukları bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza, Yenilikçi İş Davranışı, Yönetici.

ABSTRACT

ADMINISTRATOR' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL MEMORY AND INNOVATIVE BUSINESS BEHAVIOR

Harun TÜYSÜZ

PhD, Educational Administration and Supervision

Supervisor: Prof. Dr. Münevver ÇETİN

December-2019, 132+XVII Pages

In this study, where the concepts of organizational support, organizational memory and innovative work behavior are discussed together, the demographic profile of the Provincial and District National Education administrators working in the province of Istanbul will be determined and the perceptions of the administrators will be examined in the context of various variables. In this sense, the research is thought to be an original study in terms of reaching the whole working universe, reflecting the demographic profiles of the National Education bureaucracy and providing in-depth data on Organizational Support, Organizational Memory and Innovative Business Behavior.

In this study, which examined the perceptions of administrators' organizational support, organizational memory and innovative work behavior according to the demographic variables of the administrators (age, gender, educational status, administrative position, seniority in management, marital status) a comparative type of relational screening model was used.

The universe of the research; between 2018-2019, Deputy Director and Branch administrators working in Provincial Directorate of National Education and Branch Director working in Provincial Directorate of National Education. The working population of the research; there were 255 people working in Istanbul and 11 deputy Provincial Director of National Education, 23 persons in the Ministry of National Education and 221 persons in the District National Education Branch in 2018-2019.

Personal Information Form developed by the researcher, Perceived Organizational Support Short Form, Organizational Memory Scale and Innovative Business

Behavior Scale were used to determine some demographic information of administrators to collect data. The questionnaires were prepared in digital form by the researcher via onlineform (Google form) and sent to the participants via e-mail. The survey results were again collected by e-mail.

Survey data were evaluated with SPSS 21.0 program and the effects of organizational support, organizational memory and innovative work behavior were compared. Kolmogorov-Smirnov test was performed in order to test the normality of data and histogram graphs and skewness values were examined.

As a result of the research, the demographic profile of the administrators was obtained by reaching the whole study universe. In addition, it was observed that the executives moderately agreed with the overall and sub-dimensions of the organizational support scale; they agreed with the overall and sub-dimensions of the organizational memory scale (excluding sectoral information); but fully agreed with the sectoral information sub-dimension; they also fully agreed with the overall and sub-dimensions of the innovative business behavior scale.

Key Words: Organizational Support, Organizational Memory, Innovative Business Behavior, Administrator.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	4
1.2. Araştırmanın Önemi	5
1.3. Araştırmanın Sayıltıları	6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.5. Tanımlar.....	7

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ALAN YAZIN	8
2.1. Örgüt Özellikleri ve Türleri	9
2.2. Örgütsel Destek	9
2.2.1. Örgütsel Adalet.....	12
2.2.2. Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları.....	13
2.2.3. Yönetim Desteği.....	13
2.3. Örgütsel Hafıza.....	14
2.3.1. Örgütün Geçmişi ile İlgili Bilgi.....	15
2.3.2. Sosyo-Politik Bilgi	16
2.3.3. Mesleki Bilgi	16
2.3.4. Mesleki Ağlar ile İlgili Bilgi	16
2.3.5. Sektörel Bilgi.....	17
2.4. Yenilikçi İş Davranışı	18
2.4.1. Fikir Üretme ve Uygulama	20

2.4.2. Fikri Destekleme	22
2.5. Yurtiçi ve Yurt Dış Konu ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	22
2.5.1. Örgütsel Destek ile İlgili Çalışmalar	24
2.5.2. Örgütsel Hafıza ileİlgili Çalışmalar.....	32
2.5.3. Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Çalışmalar.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırma Modeli.....	40
3.2. Evren ve Örneklem	40
3.3. Veri Toplama Aracı	41
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	41
3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Kısa Formu Ölçeği.....	41
3.3.3. Örgütsel Hafıza Ölçeği	42
3.3.4. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	43
3.4. Verilerin Toplanması ve Yorumlanması	43
3.5. Verilerin Analizi	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	46
4.1. İl millî eğitim müdür yardımcıları ve il ve ilçe millî eğitim şube müdürlerinin demografik profili	46
4.2. Yöneticilerin Örgütsel Destek’e İlişkin Algıları ile “Örgütsel Adalet”, “Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları” ve “Yönetim Desteği” Alt Boyutlarındaki algıları..	47
4.3. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Demografik Profille İlişkisi	51
4.3.1. Yaşa Göre Farklılık	51
4.3.2. Cinsiyete Göre Farklılık	53
4.3.3. Öğrenim Durumuna Göre Farklılık.....	54
4.3.4. Yöneticilik Pozisyonuna Göre Farklılık.....	54
4.3.5. Yöneticilikteki Kıdeme Göre Farklılık.....	55
4.3.6. Medeni Duruma Göre Farklılık.....	57
4.4. Yöneticilerin Örgütsel Hafızaya İlişkin Algıları ve Alt Boyutlarındaki Algıları ..	58

4.5. Yöneticilerin Örgütsel Hafızaya İlişkin Algıları Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Demografik Profille İlişkisi	61
4.5.1. Yaşa Göre Farklılık	61
4.5.2. Cinsiyete Göre Farklılık	63
4.5.3. Öğrenim Durumuna Göre Farklılık	64
4.5.4. Yöneticilik Pozisyonuna Göre Farklılık	64
4.5.5. Yöneticilikteki Kıdeme Göre Farklılık	66
4.5.6. Medeni Duruma Göre Farklılık	67
4.6. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Algıları ve Alt Boyutlarındaki Algıları	68
4.7. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Algıları Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Demografik Profille İlişkisi	70
4.7.1. Yaşa Göre Farklılık	70
4.7.2. Cinsiyete Göre Farklılık	71
4.7.3. Öğrenim Durumuna Göre Farklılık	72
4.7.4. Uygulayıcılara Öneriler	73
4.7.5. Yöneticilik Pozisyonuna Göre Farklılık	74
4.7.6. Yöneticilikteki Kıdeme Göre Farklılık	74
4.7.7. Medeni Duruma Göre Farklılık	76
4.8. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Destek Algıları ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki	77
4.9. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları Algıları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Hafıza Algıları ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki	78
4.10. Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Hafıza Algısı, Yenilikçi İş Davranışını Yordaması	79

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA	82
-----------------------	-----------

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER	87
--------------------------------	-----------

6.1. Sonuçlar	87
6.2. Öneriler	100
6.2.1. Araştırmacılara Öneriler	100

6.2.2. Politika Yapıcılara Öneriler.....	101
KAYNAKÇA	102
EKLER.....	121
ÖZGEÇMİŞ.....	132



TABLolar LİSTESİ

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Tablo 3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kısa Formu Ölçeği (AÖDÖ) Alt Boyutları, İç Tutarlılık Katsayısı ve Maddeleri.....	41
Tablo 3.2. Örgütsel Hafıza Ölçeği (ÖHÖ)Alt Boyutları, İç Tutarlılık Katsayısı ve Maddeleri	42
Tablo 3.3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği(YİDÖ) Alt Boyutları, İç Tutarlılık Katsayısı ve Maddeleri.....	43
Tablo 3.4. Ölçeklere ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları	44
Tablo 3.5. Yöneticilerin Ölçeklere ve Alt Boyutlara Katılma Durumları ile İlgili Ölçütler.....	45

DÖRDÜNCÜBÖLÜM

Tablo 4.1. Katılımcıların Bazı Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	46
Tablo 4.2. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri	48
Tablo 4.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği "Örgütsel Adalet" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	48
Tablo 4.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği "Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	50
Tablo 4.5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği "Yönetim Desteği" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	50
Tablo 4.6. Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Betimsel İstatistikleri.....	52
Tablo 4.7. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları	52
Tablo 4.8. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması.....	53
Tablo 4.9. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 4.10. Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilik Pozisyonuna Göre Kruskal Wallis H testi Sonucu	55

Tablo 4.11. Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilikteki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri.....	56
Tablo 4.12. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yöneticilik Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	56
Tablo 4.13. Katılımcıların Örgütsel Destek ve Alt Ölçeklerine Ait Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	57
Tablo 4.14. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri	58
Tablo 4.15. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	58
Tablo 4.16. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Sosyo-politik Bilgi" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	59
Tablo 4.17. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Mesleki Bilgi" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	60
Tablo 4.18. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Mesleki Ağlar" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	60
Tablo 4.19. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Sektörel Bilgi " Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	61
Tablo 4.20. Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Betimsel İstatistikleri.....	61
Tablo 4.21. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları	62
Tablo 4.22. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması.....	63
Tablo 4.23. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	64
Tablo 4.24. Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilik Pozisyonuna Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	65
Tablo 4.25. Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilikteki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri.....	66
Tablo 4.26. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yöneticilik Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	66
Tablo 4.27. Katılımcıların Örgütsel Hafıza ve Alt Ölçeklerine Ait Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	68

Tablo 4.28. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri	68
Tablo 4.29. Yenilikçi Davranış Ölçeği "Fikir Üretme ve Uygulama" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	69
Tablo 4.30. Yenilikçi Davranış Ölçeği "Fikri Destekleme" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları	70
Tablo 4.31. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Betimsel İstatistikleri.....	70
Tablo 4.32. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları	71
Tablo 4.33. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ve Fikir Üretme ve uygulama Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	72
Tablo 4.34. Yöneticilerin Fikri Destekleme Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	72
Tablo 4.35. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	72
Tablo 4.36. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilik Pozisyonuna Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu	74
Tablo 4.37. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ve Fikir Üretme ve uygulama Alt Boyutunun Yöneticilikteki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri	75
Tablo 4.38. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği Toplam ve Fikir Üretme ve uygulama Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yöneticilik Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları	75
Tablo 4.39. Fikri Destekleme Alt Boyutunun Yöneticilikteki Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	76
Tablo 4.40. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 4.41. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Destek ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki (n = 245).....	77
Tablo 4.42. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Hafıza ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki (n = 245).....	78
Tablo 4.43. Örgütsel destek algısı, örgütsel hafıza algısı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki korelasyonlar.....	79

Tablo 4.44. Yenilikçi iş davranışının yordanmasına ilişkin çoklu bağlantı kontrolü.....	80
Tablo 4.45. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel hafızanın yenilikçi iş davranışını yordamasına ilişkin varyans analiz değerleri	80
Tablo 4.46. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel hafızanın yenilikçi iş davranışını yordamasına ilişkin regresyon analiz değerleri.....	80



KISALTMALAR LİSTESİ

AÖDÖ	: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği
FD	: Fikri Destekleme
FÜ	: Fikir Üretme ve Uygulama
MA	: Mesleki Ağlar
MB	: Mesleki Bilgi
SB	: Sektörel Bilgi
SP	: Sosyo-Politik Bilgi
OG	: Okulun Geçmişi
ÖA	: Örgütsel Adalet
ÖD	: Örgütsel Destek
ÖHÖ	: Örgütsel Hafıza Ölçeği
ÖÖ	: Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları
YİDÖ	: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği
YD	: Yönetim Desteği
YL	: Yüksek Lisans
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
SPSS	:(Statistic Packets For Social Sciencences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
Akt	: Aktaran
İK	: İnsan Kaynakları

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza 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, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı kavramlarının beraber konu edildiği araştırma sayısı özellikle eğitim alanında yeterli değildir. Bununla birlikte Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı konularında yapılan çalışmalar, eğitim alanında az olmakla birlikte daha çok işletme alanındadır. Ayrıca Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı konularının bir arada ele alındığı çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu nedenle millî eğitim bürokrasisinin Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza 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, Örgütsel Hafıza 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 olduğu düşünülmektedir. Ayrıca araştırmada sahip olunmayan yeterliliğinin neler olduğu ortaya çıkarılarak il ve ilçe millî eğitim yöneticilerinin öz değerlendirme yapmalarına imkân sağlanacağı düşünülmektedir.

Bir örgütün, çalışanlarının düşüncelerine değer vermesi, onları takdir etmesi, onlara iş güvenliği ortamı yaratması, adil davranması ve örgüt içi iletişimi pozitif olarak şekillendirmesi gerekmektedir. Çalışanların üretkenliğinin artırılması ve

cesaretlendirilmesi, çalışanların kendilerinin önemli olduğunun hissettirilmesi, çalışanların ödüllendirilmesi, örgüt içi olumlu iletişimin oluşturulması, adil ve güven temelli davranılması, örgüt içi aidiyet duygusunun inşası, örgüt politika ve çalışmalarında dengeli davranılması destekleyici örgütlerde olması beklenen başlıca özelliklerdendir.

Algılanan örgütsel desteğin oluşmasına öncülük eden etmenler ve bu algıyla meydana gelen sonuçlar, algılanan örgütsel destek kavramının anlaşılır hale gelmesi açısından önem arz etmektedir. Çalışanların örgüte bağlı olma durumunu etkileyen (i) bireysel, (ii) örgütsel ve (iii) durumsal olmak üzere üç etmen bulunmaktadır (Balay, 2000).

Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem, ırk; bireysel etmenlerdendir. Bireysel etmenler örgütün amaç ve değerlerinin içselleştirilmesi ve örgütün çalışmalarının devamlılığı bakımından önemlidir (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel etmenler; görev paylaşımındaki anlaşmazlık ve belirsizlik, ödül ve ceza, iletişim, iş görenlere bağlılık, kararlara katılım, örgüt ve kişilerarası amaç ve fikir birliği gibi faktörlerdir. Durumsal etmenler ise; örgütsel adalet, iş doyumu, işi benimseme ve işi terk etme gibi faktörlerdir (Balay, 2000). Örgüte bağlı olma durumunu sağlayan durumsal etmenler, aslında algılanan örgütsel desteğin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Örgütün adil olması, çalışanların örgütle arasındaki güven duygusunu fazlalaştırmaktadır. Çalışanın iş güvenliğinin de bulunması örgüte olan bağlı kuvvetlendirmekte ve hissettikleri örgütsel destek algısını arttırmaktadır. Örgütsel adalet ile örgütsel destek algısı fazla olan örgütlerde, çalışanlar örgüte karşı daha fazla sorumluluk ve bağlı olma duygusu hissetmektedirler.

Örgütsel adalet algısı; bireylerin tavır ve hareketlerini değiştirerek, örgütün çalışma potansiyeline ve verimliliğine etki edebildiğinden örgütsel adaletin, performans, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, personel güçlendirme, lider-üye etkileşimi, örgütsel güven, saldırganlık ve iş doyumu gibi örgütsel değişkenlerle olan ilişkisi birçok araştırmaya konu olmuş, yöneticiler ve örgüt açısından örgütsel adalet algısının önemi ortaya çıkmıştır (Dailey ve Kirk, 1992).

Örgütsel adaletin fazla algılanan örgütsel desteğin az olduğu hissedilen zamanlarda çalışan açısından araçsal motivasyon söz konusudur. Böyle bir durumda çalışan örgütün adaletli olduğunu hisseder ancak örgüte özel bir bağlı olma durumu

göstermez. Örgütsel adaletin az algılanan örgütsel desteğin fazla olduğu hissedilen zamanlarda ise çalışanların bireysel faydaları motivasyon için önemlidir. Örgütün destek verdiğini hisseden çalışan, örgütün adaletsiz olduğunu düşünür. Çalışanlar fazla performansı örgütsel ödüller için göstermekte ancak örgütle özdeşleşen tavırları sergilemekten uzak durmaktadır. Bu sebeple çalışanın, yönetimin davranışlarını yönlendirme gücü bulunmaktadır. Ayrıca çalışan negatif duygularla dolu olup daha adaletli davranıldığını hissedeceği başka iş yerleri arayışına girecektir (Shore ve Shore, 1995).

İş görenler, takdim edilen ödülleri hem yeterli hem de adil olarak idrak ederlerse örgüte daha fazla bağlılık göstermektedirler (Wallece, 1995). Benzer şekilde Oliver (1990), yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın oluşmasında örgütsel ödüllerin ve iş değerlerinin en fazla etkiye sahip olduğunu dile getirmiştir.

Örgütsel hafıza, ortak verilerin muhafaza edilmesi, sergilenmesi ve paylaşımında bulunmayı temsil eden genel bir kavramdır (Croasdel, 2000). Croasdel (2000)'e göre, örgütsel hafıza, işlemi ekonomik tutarak yerinde karar almaya katkı sağlayacak ve örgüt içinde gücü oluşturacak bilgiyi elde etmektir. Örgütsel hafıza; bir kuruluşun tecrübelerinden elde ettiği veriyi toplama, aktarma veya kullanma yetisi daha güçlü ve seri bir öğrenmeyi, başarılı yeni ürün/hizmetlerle daha kalıcı karar almayı sağlayabilmekte ve netice olarak beraberinde daha yüksek seviyede bir örgütsel başarı performansı elde edebilmektedir.

Nevo ve Wand (2005)'a göre örgütsel hafıza; kuruluşun yeniliklere adapte olmasını destekleyerek, örgüt amaçlarının belirlenmesi ve uygulamasını basitleştirerek, işteki eşgüdümü, örgütsel bilgi kaynağının yönetimini ve örgütsel verimliliği artırmaktadır (akt. Akgün, Keskin ve Günsel, 2005).

De Jong ve Den Hartog (2007), yenilikçi iş davranışını, yenilik sağlayan iş tutumlarını ve faydalı düşünceleri, faydalı ürünleri, planlar 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 koymaz. Örgütsel ya da kişisel aşamada başarılı bir inovasyon etkinliği için inovasyon yapma eğilimi olan kişilere ihtiyaç vardır (Kıroğlu ve Albayrak, 2017).

Örgütlerin sürdürülebilir bir başarı trendi yakalamasında, yeni fikirler üretmeleri, bu fikirleri uygulamaya koyacak sistemleri kurgulamaları, oluşan fırsatları değerlendirmeleri 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 sürekliliğiyle yaşama hazırlamak gibi amaçlara sahiptir. Ayrıca, uygulayıcılar olarak karar verenler, merkezi politikaların gösterdiği 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.

Bu araştırmanın problem cümlesi, “Yöneticilerin Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışına ilişkin algıları nasıldır?” cümlesinden oluşmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada, Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri ve il millî eğitim müdür yardımcılarının Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı algılarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. İl millî eğitim müdür yardımcıları ve il ve ilçe millî eğitim şube müdürlerinin demografik profili nasıldır?

Bu kapsamda yöneticilerin demografik profilleri, yaş, cinsiyet, öğrenim durumları, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre incelenmiştir.

2. Yöneticilerin Örgütsel Destek ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?

3. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdem ve medeni duruma göre ilişki var mıdır?

4. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza düzeyleri nedir?

5. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdem ve medeni duruma göre ilişki var mıdır?

6. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ne düzeydedir?

7. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdem ve medeni duruma göre ilişki var mıdır?

8. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı algıları ve alt boyutları ile Örgütsel Destek algıları ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?

9. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı algıları ve alt boyutları ile Örgütsel Hafıza algıları ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?

10. Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Hafıza Algısı, Yenilikçi İş Davranışını yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

İstanbul ilinde, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde çalışan yöneticileri konu edinen bu çalışmada, yöneticilerin demografik profili belirlenerek, yönetici algıları çeşitli değişkenler bağlamında incelenmiştir. Bu anlamda araştırmanın gerek katılımcıların demografik profillerini yansıtması gerekse Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışına yönelik derinlikli veri sunması açısından ve ayrıca çalışma evrenindeki tüm katılımcılara (il millî eğitim

müdür yardımcısı, il ve ilçe millî eğitim şube müdürü) ulaşılması açısından özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen verilerin, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan yöneticilere uygulama odaklı öneriler verirken, eğitim yönetimi alan yazınına da katkı sağlayacak bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

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. Bubakımdan bu ihtiyacı gidereceği ön görüldüğünden araştırma önemli görülmektedir. Literatürde yenilik ile ilgili çalışmaların çoğalmasının 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 yükseltmelerinin uygulamaya geçirilecek araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu sebepten ötürü yenilikçi davranışların artmasını sağlayan metotların araştırılması, bu metotların özümsemesinin sağlanması ve millî eğitim camiasının tümüne yaygınlaştırılması gerekmektedir.

1.3. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmada kullanılacak olan ölçekleri, araştırmaya konu olan il ve ilçe millî eğitim yöneticilerinin samimi ve doğru cevaplandıkları varsayılmıştır.

Veri toplama aracının; Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışına ilişkin tüm alanları kapsadığı ve yöneticilerin algılarını ortaya çıkaracak nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- a. Araştırma İstanbul ili il ve ilçe millî eğitim yöneticileri ile sınırlıdır.
- b. Araştırma 2018-2019 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır.

c. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı ölçekleri ile elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Yönetici: İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı ve İl ve İlçe Millî Eğitim Şube Müdürü

Kurum: İl veya İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü

Üst Yönetici: Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Birim Amiri ve İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürü

Personel: Kurumlarda Yöneticiler Dışında Kalan Çalışanlar



İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ALANYAZIN

Örgütsel adaletin daha fazla sağlandığı, algılanan örgütsel desteğin daha az hissedildiği örgütlerde, çalışanlar için araçsal güdülenme gereklidir. Çalışanlar, örgütün adaletli olduğunu hisseder fakat özel bir bağlı olma durumu sergilemezler (Shore ve Shore, 1995). Çalışanlar, örgütün sağladığı ödülleri, gereksinimini karşılayacak ölçüde ve adil olduğunu düşünürse, örgüte karşı daha fazla bağlı olma durumu yansıtır (Wallece, 1995).

Yapılan araştırmalarda, örgüte karşı bir bağlılık gerçekleşmesinde örgütsel ödüller ve iş değerleri en çok cezbedici güce neden olmaktadır (Oliver, 1990). Örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve iş şartları ile yönetim desteği öğelerini kullanarak örgütte yaratılan örgütsel adalet ortamı ile birlikte oluşturulan örgütsel hafıza (örgütün geçmişi ile ilgili bilgi, sosyo-politik bilgi, mesleki bilgi, sektörel bilgi ve mesleki ağlar), örgütsel iş faaliyetlerinin ve bilginin yönetilmesi, amaçların belirlenmesi ve uygulanması için geçmiş deneyimler örgüte rekabet gücü kazandıracaktır. Örgütsel desteğin varlığını arkasında hisseden çalışanlar, örgütsel hafızayla oluşturdukları deneyim kazanımlarının gücü ile yenilikçi iş davranışı (yeni fikirler üretme ve uygulama ve fikirleri destekleme) konusunda daha etkin rol alabileceklerdir.

Bu çalışma sonrasında, Millî Eğitim Bakanlığındaki yöneticilerin Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı algılarının demografik profillerine göre belirlenmesiyle, yine Millî Eğitim Bakanlığında karar verici konumda yani üst yönetici olarak çalışan yöneticilere, çalıştığı ekip arkadaşlarının kurum ve meslektaşları hakkındaki düşünceleri ile ilgili derinlikli ve özgün veri sunarak, onların başında buldukları kurumları daha iyiye yönlendirmesinde rehber olması hedeflenilmektedir.

2.1. Örgüt Özellikleri ve Türleri

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

Örgütler, bireylerin farklı birçok gereksinimlerini gidermek için yapılandırılır. Bireylerin yalnız yürütemeyecekleri görevler, örgütler sayesinde başarılabilir. Çünkü örgüt kültürü, bir örgüt içindeki insanların davranışı ve insanların bu davranışlara yüklediği anlam ile oluşturulur (Mwuara vd., 1998). Bir örgütün gerçekleştirmek istediği faaliyetlerde görev alan her üye, onun bir parçasıdır. Kurum kültürü, eğitim örgütlerindeki bireyler arasındaki iletişimi farklılaştırmakta ve bu durumdan da kendisi de etkiye uğramaktadır (Aslan, Özer ve Ağiroğlu-Bakır, 2009).

Örgütlerdeki örgütlenme biçimleri; (i) dikey, (ii) yatay, (iii) dikey ve kurmay örgütlenme olmak üzere üç çeşittir (Erdoğan, 2010);

i. Dikey Örgütlenme: Yukarıdan aşağı doğru yapılan örgütlenmedir. Emir-komuta zincirinin uygulamasına dayalı bir modeldir.

ii. Yatay Örgütlenme: Bu örgütlenme modelinde yapılacak işin başarılı bir biçimde gerçekleştirilmesidir.

iii. Dikey ve Kurmay Örgütlenme: Bu çeşit örgütlenmede, örgüt organizasyonunda yürütme ve danışma organlarına yer verilmektedir.

2.2. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, örgütün çalışanlarını görmesini, onların faaliyetlerini takip etmelerini, huzuru ve kendini iyi hissetmesi için gerekli şartları sağlamasını ifade etmektedir. *Örgütsel destek kuramı*; örgütün iş görme potansiyelinin fazlaşması 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 ve diğerleri, 2002).

Örgütsel destek kuramı, çalışanların sosyo-duygusal taleplerinin giderilmesinin gerçekleşmesiyle meydana gelmiştir. Çalışanlar, talep ettikleri sosyo-duygusal kaynakları örgüt sayesinde elde ediyorsa, örgüt için gerçekleştirdiği performans artar 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 motivasyon ve performans artışı gibi işletmenin hedeflerine ulaşmasını da hızlandırmaktadır (Pack, 2005). Kurumda değişim ve gelişim gerçekleştirme periyodunda, tüm örgüt üyelerinin ortaklaşa bir eşgüdümleme faaliyeti yürütmeleri ve kurum yöneticilerinin tüm kurum iç-dış üyelerinin de desteğinin alınmasının değerli bir katkı olduğu düşünülmektedir (Clarke, 2000; Begley, 2001; Sillins ve Mulford; 2002; Mcinerney, 2003; Beycioğlu ve Aslan, 2007; Spillane, 2003).

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.

Buna göre destekleyici örgütler (Özdevecioğlu, 2003):

- Çalışanların yaratıcı düşüncelerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alır ve bu görüşleri uygulamaya aktarır.
- Çalışanların iş güvenliği sağlamada etkin olduğu zaman örgütte sürekli görev yapacaklarına ilişkin garanti sağlar.
- Örgütteki bireysel iletişimin pozitif olması için, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi halkla ilişkiler etkinliklerinin sayısının arttırılmasını sağlar.
- Örgüt taraf belirlemeksizin herkese eşit mesafede yaklaşır.
- Çalışanlara kıymet verir ve onların başarılarını beğendiğini belli eder.

Algılanan örgütsel desteğin teorik temelleri, sosyal ilişkileri inceleyen kuramlar tarafından atılmıştır (Baranik, Rolling ve Eby, 2010; Coyle-Shapiro ve Conway, 2005). Bahsi geçen kuramlar arasında sosyal değişim kuramı, karşılıklılık normu kuramı, psikolojik sözleşme kuramı ve örgütsel destek kuramı yer almaktadır.

Algılanan örgütsel destek, kurumların farklı açılardan iş gören davranışlarını nasıl etkilediğini, örgütsel sebeplerin gerçek davranışlarını, iş görenler tarafından nasıl yordadığını konu almaktadır (Erol, 2019). Kurtessis vd. (2017) ile Krishnan ve Mary (2012), algılanan örgütsel desteği, iş görenlerin, kurumlarının kendileriyle barışık olmaları ve refahlarını ne derece önemsediklerini algılama biçimi olarak tanımlamaktadır. Kraimer ve Wayne (2004), algılanan örgütsel desteği, adapte olma desteği, kariyer ile ilgili örgütsel destek ve finansal örgütsel destek olmak üzere üç alt boyutta incelemiştir. Bu boyutlar çalışanların iş yerlerinde çeşitli konularda ihtiyaç duydukları desteği görmelerinin algılama biçimleri ile ilgilidir. Bu tanımlı destekler biçimde, Parasuraman vd. (1992), algılanan örgütsel desteğin, çalışanın psikolojik ve sosyolojik birçok ihtiyacına cevap vermeye çalışmak olduğunu ifade etmiştir. Bu sebeple örgütsel destek maddi unsurları içeren bir iş anlaşmasından da öte psikolojik bir anlaşma olarak düşünülmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003). Algılanan örgütsel destek kavramında öne çıkan tutumları genel olarak ifade etmek gerekirse (Rottinghaus vd., 2009);

- Örgütün çalışanlarına değer verdiğini çalışanın hissetmesi,
- Güven ikliminin tesis edilmesi,
- İletişim kanallarının açık olması,
- Örgütsel politika ve kuralların uygulanmasında adalet ve tutarlılık,
- Duygusal bağlılık, davranışsal zorunluluk,
- Gönüllülük, ilave görev alma,
- Karşılıklılık.

Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel destek ile ilgili yapılan 70 çalışmayı meta analiz yöntemi ile ele alarak; algılanan örgütsel desteği “örgütsel adalet”, “yönetmel destek”, “örgütsel ödüller ve iş koşulları” ve “çalışan özellikleri” alt boyutlarına ayırarak gruplandırmıştır. Çalışanların özelliklerinin, örgütsel destek algısı ile çok düşük anlamda ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Nayır (2011) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel destek ölçeğinde “çalışan özellikleri” çıkarılarak “örgütsel adalet”, “yönetmel destek”, “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutları ölçülmüştür.

2.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet tanımları incelendiğinde, örgüt içerisinde gerçekleştirilen görev dağılımlarının, kadrolaşmaların, çalışanlara yüklenen yetki ve sorumluluk dağılımlarının ve bunların sonucunda elde edilecek olan çıktıların örgütsel adalet algısının en temel belirleyicileri olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bu özellikler açısından ise Robbins ve Judge (2013) örgütsel adaleti, dağıtım, prosedür ve etkileşim adaletinden oluşan, kurumlardaki adalet ile ilgili genel algı olarak tanımlamışlardır. Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel destek ile örgütsel adalet arasında yüksek seviyede ilişki olduğunu, çalışanların seslerinin işitilmesi, onlara saygı göstermesi ve bilgi alışverişi durumunda algılanan örgütsel destek seviyesinin artabileceğini ifade etmişlerdir. Örgütsel adalet literatürü incelendiğinde, örgüt içinde lider pozisyonundaki bireylerin, çalışanları, beklentilerin üzerinde performans sergilemeleri için etkilemek ve örgüt amaçları doğrultusunda motive etmek adına, kendilerini takip eden çalışanlara adalet kuralları çerçevesinde yaklaşımlarının gerekliliği görülmektedir. Örgütsel adalet kavramının dayanağı Adams'ın (1965) eşitlik kuramıdır. Örgütsel adalet, iş görenler tarafından ortaya konulan davranış ve tutumların belirlenmesinde ciddi anlamda önemlidir (Colquitt vd., 2001). Beugre (1998) ise bu kavramı, çalışan ile kurumu arasında sosyal ve ekonomik düzeyde algılanan adalet şeklinde özetlemiştir (Rai, 2013).

Bir lider örgüt içerisinde kendisini izleyen çalışana takım içinde gerçekleştirmesi adına bir vizyon sunduğunda, onlara ilgi ve dikkat ile yaklaştığında, entelektüel anlamda bilişsel gelişimlerini desteklediğinde ve çalışanları beklentilerin ötesinde örgüt amaçları doğrultusunda performans sergilemeleri adına cesaretlendirdiklerinde, adalet iklimi o iş ortamında varlığını gösterir ve bu sayede çalışanların örgütsel kararlarda süreç kontrolü de sağlanarak hem kendilerinin hem de birlikte çalıştıkları takımların gelecekle ilgili gelişimleri için önemli adımlar atılmış olur. Tüm bunların sonucu olarak da çalışanların paylaştıkları örgütsel adalet algıları yükseltilmiş olmaktadır (Greenberg, 2001).

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel adaletin özellikle eğitim kurumlarının iklimine etkilerinden söz edilmektedir. Özellikle de örgüt ikliminin 4 boyutu olan (i) liderlik, (ii) öğretmenlik profesyonelliği, (iii) akademik baskı ve (iv) kurumsal hassasiyet ile örgütsel adaletin olumlu yönde ilişkili olduğu ortaya konulmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları

Örgütteki çalışanlar, örgüt faaliyetlerinde gönüllü olarak yer almanın önemini hissederlerse, örgütsel ödüller ve ücret verme politikası, iş zenginleştirme gibi gereken iş şartları örgütsel desteğin daha çok algılanmasını sağlamaktadırlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Liu'ya (2004) göre, insan kaynakları uygulamaları, örgütün ödüllendirme uygulamaları, kariyer geliştirme fırsatları, çalışana verilen sosyal destek ve iş koşullarının düzenlenmesi çalışanda kendisi ile ilgilenildiği duygusunu hissettirmekte ve bu duygu çalışan için örgütsel destek algısının oluşmasında önemli bir rolü bulunmaktadır.

Rhodes ve Eisenberger'in (2002) ve Liu'nun (2004) yaptığı araştırma sonucunda insan kaynakları uygulamalarına sahip olan örgütlerde, çalışanların örgütsel destek algısının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ödülleri sunacak olan yöneticilerin bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmaları, çalışanın işinden ne istediğini anlamaları ve bu isteklere karşılık gelen ödüller sunmaları gerekmektedir (Schermerhorn, 1996). Bununla birlikte yapılan çalışmalarda, organizasyonun verdiği ödülleri adil olarak bulanış görenlerin, kurumlarını da destekleyici olarak algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Robbins ve Judge, 2013). Çalışanları işe özendirmek için kullanılan ekonomik ödüllerin, gösterilen başarıdan hemen sonra verilmesi ve yaptığı iş ile orantılı olması gerekir (Sabuncuoğlu, 1984).

Kullanılan ekonomik ödüllerde, ödülün miktarı, yakınlığı ve değişmezliği, diğer bir deyişle sabit olması önemlidir. Ödülün miktarı yapılan işe uygun olmalı ve ödül çalışanların ulaşabileceği kadar yakın olmalıdır. Ayrıca ödül sürekli değişmemeli, başka bir deyişle tutarlı olmalıdır.

2.2.3. Yönetim Desteği

Algılanan örgütsel desteğin yanı sıra, yönetim desteği de, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemi büyüktür (Deconinck ve Johnson, 2009). Çalışanın kişisel gelişiminin ve mesleki gelişiminin sağlanabilmesi, kural ve yöntemlerin geliştirilebilmesi adına üst yönetimin katkısı önem kazanmaktadır (Riaz ve Ramay, 2010). Örgütsel destek, çalışanların önemli haklarından biridir. Çalışanların örgüt tarafından fikirlerine önem verilmesi, çalışanlara her konuda destek olunması, çalışanların örgüte bağlılığını artıracaktır (Özdevecioğlu, 2003). Wayne, Shore ve

Liden'e (1997) göre, lider-üye ilişkisi sonucunda çalışanlara ilave destek, geri bildirim, ek kaynak gibi fırsatlar sağlandığında çalışanların performansları daha da artar. Çalışanlara sunulan bu fırsatların, çalışanların yönetim desteğini daha fazla algılamasına neden olacağını söylemek mümkündür. Yönetimin, örgütsel desteği algılanır hale getirmesi, çalışanların daha çok performans göstermesini ve faaliyetlerde iş birliği ile birlikte çalışmalarını sağlamaktadır. Yani örgütsel destek veren yönetim, çalışanlarda yönetim desteği algısının artarak hissedilmesine neden olmaktadır (Shanock ve Eisenberger, 2006; Tetrick, Shore ve Miles, 1994; Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002).

Çalışanlar, özellikle örgütte yaşadıkları adaletsizler karşısında yönetimden destek beklerler. Bu gibi durumlarda, yöneticilerinden olumlu yönde destek alırlarsa, bu çalışanları olumlu yönde etkiler ve yöneticilerine güven duymalarına neden olur (Organ, 1988).Çalışanlar, yöneticilerinden olumlu destek aldıklarında bu durum onların işteki başarılarını da arttırmaktadır (Yoon ve Lim, 1999). Görüldüğü gibi algılanan yönetici desteği, çalışanların örgütsel destek algısının artmasına neden olmaktadır.

Benzer şekilde Galinsky, Bond ve Fredman'ın (1986) araştırmasına göre çalışanlar, yöneticisini destekleyici bir yönetici olarak algılayorsa kendisini daha iyi hissetmektedir. Yönetici desteği, çalışanların örgütsel destek algısını saptayan ikinci faktör olarak görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger,2002). Yapılan çalışmalara göre, yönetici desteği ile örgütsel destek arasında yüksek seviyede pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Rhoades vd., 2001; Maertz, Griffeth, Campbell ve Allen, 2007).

2.3. Örgütsel Hafıza

Literatürde örgütsel hafıza kavramı ile ilgili çok sayıda tanım mevcuttur. Bu çeşitlilik, örgütsel hafıza kavramının köklerini sosyolojiden alıp tekrar tekrar yorumlanmış olmasından kaynaklanmaktadır (Stein, 1995). Örgütsel hafızayı tanımlarken karşılaşılan en temel zorluklardan biri deantromorfizimdir yani, biyolojik organizmaların sosyal ve örgütsel yapılara benzetilmesidir (Walsh ve Ungson, 1991). Moorman ve Miner'a (1997) göre örgütsel hafıza tanımı yapılırken üç alt faktörde kategorize edilmektedir. *Birincisi*; örgütsel bilgi, değerler, efsaneler, kurallar, mitler ve hikâyeler, *ikincisi*; şekilsel ve biçimsel olmayan davranışlar,

tutanaklar ve yazılı metinler, *üçüncüsü*; geçmiş deneyimlerin bir kısım sonucu olan fiziksel eserlerdir. Jennex ve Olftan (2004), örgütsel hafızayı, enformasyonun ve bilginin ulaşılabilir bir saklı yerde tutulması ile bağdaştırırken; Ackerman ve Halverson (2000), örgütlerin geçmiş aktivitelerini izleyerek tekrar kullanabilmesi olarak tanımlamıştır. Stein ve Zwass (1995) ise örgütsel hafızanın, yeni tecrübelerle geçmiş deneyimlerden yararlanılması olduğunu belirterek yukarıdaki tanımlara benzer bir açıklama yapmıştır.

Örgütlerde hafızanın kaybedilmesi ise gereken uyumun gösterilememesi, örgüt değeri oluşturulması için gerekli şartların değerlendirilemeden kaybedilmesi, ilgili donanımların yok olması, etkililik azalmasına ve yapılan yanlışların yinelenmesine sebebiyet verebilmektedir (Kızıldağ, Ağca ve Uğurlu, 2011; Kızıldağ, 2015).

Dunham'a (2010) göre örgütsel hafıza, örgütsel öğrenme bilgisi yönetimi çevresindeki araştırmalar neticesinde ortaya çıkan bir kavram olup örgütün geçmişi ile ilgili bilgi (örgütsel değerler ve kültürel normlar, geçmişten çıkarılan dersler), sosyo-politik bilgi (örgütsel politikalar), mesleki bilgi, sektörel bilgi (örgütün faaliyet gösterdiği sektörle ilgili) ve mesleki ağlar ile ilgili bilgi (sosyal ağlar) olarak kategorize edilebilir. Örgütsel ya da kurumsal hafıza sistemi olarak isimlendirilen bu sistem, bilginin edinimi, depolanması, güncellenmesi ve tekrar erişimi süreçleri ile organizasyonun sahip olduğu bilgi birikiminin iş süreçlerinde kullanılmasını sağlayarak bu amaca hizmet etmektedir.

Örgütsel hafızayı oluşturan bilgi, bireylerin zihinlerinde, dosyalarda, belgelerde veya bilgisayar hafızalarında dağınık bir şekilde yer almaktadır ve dağınık halde olan bu bilgi, işletme faaliyetlerinde ve öğrenmede kullanılmak üzere organize edilip bütün bir resme çevrilebilmelidir (Argyris ve Schön, 1999).

Örgütsel hafıza kavramı, işin, çalışanın ve işyerinin teknik, fonksiyonel ve sosyal yönlerini içermektedir ve kurumsal manüeller, veri tabanları, dosyalama sistemleri gibi yazılı kayıtlarla ifade edilebilen unsurları da içermektedir (Courtney, vd., 1997).

2.3.1. Örgütün Geçmişi ile İlgili Bilgi

Dunham ve Burt'a (2014) göre örgütün geçmişi ile ilgili bilgi, örgütün geçmiş deneyimleri, kusur ve başarıların sebepleri, gelenekleri ve dönüm noktaları cinsinden geçmiş sürece dair bilgilerdir.

Öte yandan, bir fikri “bu işe yaramaz, daha önce denedik” şeklinde reddetmede yaşanan hayal kırıklığında olduğu gibi, çok fazla hafızanın bir organizasyonu aptallaştırma riski de vardır. Bir grubun, geçmiş hakkında öyle çok şey hatırlamadığında, daha akıllıca davrandığı görülür bazen. Buradaki problem, çok fazla şey hatırlamak değil, geçmişe dair bilgiyi yerli yerinde kullanmamaktır. Geçmiş sadece hatırlayabiliyor olmak yeterli değildir. Yenilik için her zamankinden daha fazla kapasite ihtiyacı duyulduğu gerçeği karşısında, ne kadar eski bir bilginin kullanılması gerektiği noktasında da akıllı olunmalıdır (Conklin, 2001).

2.3.2. Sosyo-Politik Bilgi

Sosyo-Politik bilgi, örgüt içindeki diğer kişilerin, vazifeleri, kabiliyetleri, genel kültür seviyeleri, sosyal ilişkileri ve çabaları, rol model bireylerin kim olduğu cinsinden gerek sosyal ve kültürel ortama gerekse politik niteliklere ait bilgi olarak tanımlanmaktadır. Örgütün niyet ve hedefleri, değerlerine ait bilgiler de sosyo-politik bilgi içerisinde yer almaktadır (Dunham ve Burt, 2014).

2.3.3. Mesleki Bilgi

Dunham ve Burt’a (2014) göre mesleki bilgi, işin yapılması için zorunlu olan teknik bilgidir. Ayrıca görev tanımlarını da içermektedir.

Örgütsel hafıza bilgisi, örgütsel karar verme faaliyetlerini destekleme bağlamında değerlendirilir. Örgütsel hafızanın amacı geçmiş ve şimdiki durumların mevcut karar alma süreciyle ilişkisi olarak görülmektedir. Watson, “örgütsel hafızayı” teknolojik bir varlık olarak tanımlar. Bir örgütsel hafıza söz konusu olduğunda gündeme gelen görevler, veri yönetimi görevlerine çok benzemektedir. Watson bu bakımdan iki önemli soru olduğuna inanmaktadır. Bunlar; (i) veriler nerede ve nasıl saklanıyor? ve (ii) verilere nasıl erişilebilir? Watson, organizasyonun karar almak ve günlük işlemlerle başa çıkmak için bilgiyi bir şekilde depolaması gerektiğini varsaymaktadır (Guerrero ve Pino, 2001: 125).

2.3.4. Mesleki Ağlar ile İlgili Bilgi

Mesleki ağlar ile ilgili bilgi, rutin görevler dışında, danışma veya sohbet anlamında da değerlendirilebilmektedir. Bir çeşit danışmanlık olgusunu içinde barındıran ve bireylerin işlerine veya hayatlarına yönelik bir tavsiye alabilecekleri, karşılıklı paylaşma ve bilgi alışverişini de bünyesinde barındıran, bilginin sağlandığı ortamlardır. Buradan elde edilen bilgiler harici bilgi olarak adlandırılabilirler.

Müşteriler, tedarikçiler, eski çalışanlar da bu grup içerisinde değerlendirilmektedirler (Dunham ve Burt, 2014).

Dunham ve Burt'a (2014) göre bilgi yönetimi, etkin örgütsel performansı arttırmak için bilginin etkin bir şekilde yayılmasını ve kendisinden hareket edilen manivela gücü kazanmasını hedefler. Etkin bilgi yönetimi; organizasyonun üyeleri tarafından bilginin paylaşılmasını da kapsayacak şekilde; bilginin oluşturulmasını, tespitini, depolanmasını ve aktarılmasını içerir. Çoğu durumda, etkin bilgi yönetimi, deneyimli çalışanların örgütle ve işle ilgili bilgilerini paylaşma yetenek ve istekliliğine de bağlıdır.

2.3.5. Sektörel Bilgi

Sektörel bilgi, sektörde olan diğer şirketler sektör kıyaslamaları, örgütün sektör alanındaki konumu, sektördeki performansı yüksek uygulamalar, şirketin sektördeki yeri ve örgütün sektör başarısına dair bilgileri içermektedir (Dunham ve Burt, 2014).

Örgütsel hafıza, soyut veya somut olarak görülebilir. Organizasyonun kültüründe ve iş görenlerin zihinlerinde var olan yapılandırılmamış kavram ve bilgilerden oluşur ki, bunlar veri tabanları gibi somut/fiziksel hafıza destekleriyle kısmen temsil edilebilir. Yine örgütsel hafıza, bilgisayar kayıtları ve dosyaları tarafından tam olarak temsil edilebilecek yapılandırılmamış kavram ve bilgilerden de oluşur. Bu iki örgütsel hafıza formu iki fonksiyona sahiptir. Bunlar; (i) temsil etme ve (ii) yorumlamadır (Jennex ve Olfman, 2003):

i. Temsil etme; belirli bir bağlam veya durum için sadece gerçekleri (veya bilgiyi yahut uzmanlığı) sunmasıdır.

ii. Yorumlama ise; referans çerçeveleri, prosedürler, kılavuzlar veya geçmiş bilgileri yeni durumlara uygulamak üzere sentezlemek için araçlar sağlayarak adaptasyonu ve öğrenmeyi teşvik etmesidir.

Bilgi yönetimi çabalarının merkezinde, bir kurum içindeki açık bilgilerin, örtük bilgilerin veya alınan derslerin tekrar kullanılması bulunur. Yapılan uygulamalar ve deneyimler ışığında ifade etmek gerekirse, önceden depolanmış bilgilerin veya örgütsel hafızanın tekrar kullanılması, modern organizasyonların başarısı için kritik öneme sahiptir. Yine de örgütsel hafıza konusunda hâlâ cevaplanmamış çok sayıda soru vardır. Meselâ, aşağıdaki sorular çerçevesinde nispeten az şey bilinmektedir (Ackerman ve Halverson, 2004):

- İnsan toplulukları olarak organizasyonlar nasıl hatırlar ve unuttur?
- Bilgi-temelli organizasyonlar, yeniden kullanılacak bilgileri nerede depolar?
- Bir organizasyonun, bilgileri “depolaması” ne anlama gelir?
- İnsanlar bu “depolanmış” bilgilerin, nasıl bir parçası olur?
- Hafızalar nasıl oluşur, konumlandırılır ve sonra kullanılır?
- Bilgi nasıl terk edilir?

2.4. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı; örgüt düzeyindeki bir yapılanmada, faydalı bir yeniliğin geliştirilmesi, anlatılması ve uygulanması ile ilgili tüm kişisel çalışmalardır (West ve Farr, 1989). Yeni teknolojileri takip eden, yeni yöntemler kullanarak amaçlara ulaşmaya çalışan, yeni iş stratejileri uygulayan, yeni düşüncelerin uygulanması için imkân yaratan ve bu düşünceleri destekleyen davranışlar, yenilikçi iş davranışına örnektir. Yeniliğin sadece bir düşünce olmaması ayrıca uygulamaya konulması bu uygulamayı hayata geçirecek iş görenlerin önemini vurgulamaktadır. Scott ve Bruce (1994), yenilikçi iş davranışı geliştirmeyi, sorunların tanımlanması, sorunlara çözümlerin üretilmesi, düşüncelerini destekleyecek zeminin oluşturulması ve fikirlerin pratiğe dönüşmesini içeren çok basamaklı bir süreç olarak tanımlamaktadır. Yenilikçi iş davranışı, bir iş görevi, kurum veya örgüt içinde yarar sağlamak için sistematik olarak yeni fikirlerin oluşturulması, bilgilendirilmesi ve pratiğe geçmesidir. Yenilikçi iş davranışı aşamasında fırsatlar keşfedilir, düşünceler üretilir ve uygulanır. (Çapraz vd., 2014).

Yenilikçi iş davranışı; kişilerin yeni olan ve faydalı düşüncelerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin bir araya getirilmesini, bir grup ya da organizasyon içerisinde bilinçli olarak duyurusunu sunmak ve oluşturulan düşüncelerin uygulanmasını içeren bir olgu olarak sunulmasıdır (West ve Farr, 1989; West, 1989; Scott ve Bruce, 1994; Scott ve Bruce, 1998; Janssen, 2000; Dorenbosch, vd, 2005; Reuvers, vd., 2008; De Jong ve Den Hartog, 2010).

Yenilikçi iş davranışı farklı bir açıyla değerlendirilirse, yeni teknoloji ve tekniklerin geliştirilmesi, misyonların gerçekleştirilmesi yönünde yeni metotların önerilmesi, çalışma sahasında iş usullerine ilişkin yeni yolların denenmesi, çalışma rutinlerinin değiştirilmesi, yeni düşüncelerin oluşturulup geliştirilmesi ve yeni yolların

uygulanmasını ihtiva etmektedir (Sönmez, 2011). Yenilikçi iş davranışı, yaratıcılığın ötesinde uyarılma, üretim, yeni olanın uygulanması ve kullanışlı fikirleri içerir (Hasiao vd., 2011). Beklenen sonuçlara yönelik uygulamalı öğeleri kapsar (Jong, 1988). Yenilikçi iş davranışı benimseyen çalışan, bilinçli olarak prosedür ve aşamalara ait yeni düşünceleri benimser (Çalışkan, 2013); bu düşünceleri kendi işine, birimine ya da işletmenin tamamına uygular.

Palmer ve Kaplan (2009), bir işletmede çalışanların yenilikçi davranabilmeleri için üç unsurun önemli olduğunu belirtir. Bunlar yenilikçi kültür, yenilikçi süreç ve yenilikçi yapıdır. Yenilikçi kültürde çalışanlar, bireysel olarak ya da takımları ile hayal gücünü ve yaratıcılıklarını kullanır, risk alır, problemleri çözümler. 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).

Bireylerin bilişsel kapasitesi, eğitim düzeyi, uzmanlığı, kariyer düzeyi, analitik düşünme yeteneği, problem çözme biçimi, yaşı, çalışma yılı, motivasyonu, iş doyumunu, değişime açık olması, öz disiplini, teknik ve uzmanlık bilgisi gibi bireysel faktörlerin yenilikçi iş davranışını etkilediğini göstermektedir.

Yenilikçi bireyler diğer insanlara göre daha fazla risk almakta ve deneme-yanılmaya gönüllü olmaktadır (Sönmez, 2011; Sönmez ve Yıldırım 2014). Yenilikçi iş davranışını etkileyen kişilik özelliklerine bakıldığında, liderlik, yaratıcılık, iyimserlik ve sorumluluk kavramlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Yenilikçi iş davranışını etkileyen işe ve çevreye ilişkin faktörlere bakıldığında; otonomi, iş çeşitliliği, paydaşlarla ilişkiler ve teknoloji kullanımının ön plana çıktığı görülmektedir. Yenilikçi iş davranışını etkileyen örgütsel faktör incelendiğinde, örgütsel yapı, örgüt kültürü, örgüt iklimi gibi genel kavramların yanında; personel güçlendirme, örgüt içi bilgi paylaşımı, ödüllendirme, liderlik türleri gibi daha özel değişkenlerin de araştırmalara konu olduğu görülmektedir.

Janssen (2000), Scott ve Bruce (1994) araştırmalarında, yenilikçi iş davranışını teorik olarak birbiriyle ilişkili davranışsal faaliyetler grubundan oluşan kompleks bir davranış aşaması olarak belirtmekte, ancak ampirik olarak yenilikçi iş davranışını tek boyutta incelemektedirler. Mumford (2000), genellikle yaratıcı fikirlerin

keşfedilmesi üzerine ağırlık verilirken, güncel araştırmalar ufkunu genişleterek, keşfedilen fikirlerin uygulanması aşamasını vurgulamaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2007). Bu anlamda yenilikçi iş davranış süreci, sadece yaratıcı fikirlerin gelişimi aşamasını değil, ayrıcabuideallerin uygulanma aşamasını da içeren bir olguyu belirtmektedir (Dorenbosch vd., 2005).

Kanter (1988), yenilikçi iş davranışını açıkladığı modelde, iki temel aşamadan bahseder. *İlk aşama* fırsatların keşfedildiği ve fikirlerin üretildiği başlangıç aşamasıdır. Bu aşama da bilgi işçileri rutinin dışına çıkarak yeni fırsatları tanımlar, mevcut problemlere çözüm ararlar. Fikirlerin üretilmesi sırasında bilgi çalışanlarının, müşteriler ile uzun dönemli ilişkiler kurmaları önem kazanmaktadır. Üretilen fikirlerin diğerlerinin de tartışabileceği platforma taşınması, görselleştirilmesi ve somut hale getirilmesi sağlanır. *İkinci aşama* olan uygulama aşamasında ise üretilen fikirler savunularak diğerleri tarafından desteklenmesi sağlanır ve uygulamaya geçilir (Jong, 1988). Fikirlerin üretildiği başlangıç aşaması daha ıraksak yani aykırı düşüncelere odaklanırken, uygulama aşaması daha yakınsak yani uygulanabilir olana odaklanır.

2.4.1. Fikir Üretme ve Uygulama

Fikir üretme yeni ürün ve hizmetlerin zenginleştirilmesi için yeni fikirlerin yaratılması sürecidir. Bu süreçte oluşturulan çok sayıda düşünce dağınık durumdadır. Fikirlerin çoğaltılması/problemin çözümü ile ilgilenen bireylerden bu dağınık düşünceleri değerlendirmesi, içinde faydalı olanları seçmesi ve belirli bir noktada birleştirmesi beklenir (Duran ve Saraçoğlu, 2009).

Kavramlaştırma bir önceki süreçte üretilen idea sayısının, örgütün amacına ve verilerin uygunluğuna göre azaltıldığı basamaktır (Tek, 1999). İnovasyonun önerileceği hedef birim ve bu birime sağlayacağı yarar üzerine odaklanılır. Bu amaçla, toplanan yeni fikirlerle ilgili, bireylerin içsel düşünceleri keşfedilir ve sorunlara farklı bakış açıları oluşturma imkânı yaratılır. Böylece, fikirleri seçip eleyerek farklı kavramlar altında belirlemeye çalışırlar (Duran ve Saraçoğlu, 2009).

Üçüncü aşamada ise, önceden elenip ayrılan soyut düşünceler ve alternatiflerin incelenmesi ve seçilmesi, netice olarak da çözüm ve planlar sunulması sağlanır. “Optimizasyon” ismi verilen bu basamakta rol alanlar, soyut fikirleri mental olarak test ederek optimal çözüme ulaşmayı hedefler (Basadur ve Gelade, 2006). Ürünün

prototipi geliştirilmesiyle beraber yeni ürünle ilgili pazar sahasında denemesi de uygulanır. Hedef kitlenin yanıtlayacağı geri bildirimlere göre değişimler yapılarak ürünün son versiyonu şekil alır (Duran ve Saraçoğlu, 2009).

Son aşama pratiğe geçilerek inovasyon aşamasının tamamlandığı basamaktır. Soyut fikirlerin, somut ürün ve hizmetlere dönüştüğü kısımdır. Hedef pazar sahasında denemesi uygulanan ve geri bildirimlere göre biçimlenen ürün, belli tutarda üretilerek pazara yeniden sunulur. Böylece, üretici örgüt ürünün muhtemel satışlarını ölçmek, alternatif pazar sahalarını bulmak, planları sunmak ve hata ya da eksikliklerinin belirlemek gibi imkânları değerlendirebilir (Basadur ve Gelade, 2006; Duran ve Saraçoğlu, 2009).

Basadur ve Gelade (2006), bu dört aşamada farklı uygulamalar bulunduğunu ve başarılı olmak üzere farklı kişilik nitelikleri gerektirdiğini savunur.

i. Fikir üreticiler, ihtimalleri tasavvur etme, irdeleme ve şahsen deneyimleme yoluyla veri toplamaya dayalı olarak yeni öğeleri başlatmayı seven bireylerdir. Belirsizlik onları keşfetmeye yönlendirir. Farklı projelerde, aynı zamanda, seri görev yapabilirler.

ii. Kavramlaştırıcılar, özenle düşünülerek atanmış olan birçok alternatif üstünde akıl melekelerini irdelemekten hoşlanan bireylerdir. Fikirlerle uğraşp şekil vermekten hoşlanırlar. Sorunların tanımı için, tecrübe etmek yerine düşünce yöntemiyle; yeni fikirleri oluşturur, farklı anlayışlar keşfeder ve olguları açıklamak için teorik modeller geliştirirler. Fikir üreticilerden bilgi edinerek değişik ve ilgisi olmayan fikirleri birleştirip mantıklı bir yola getirmeyi severler.

iii. Optimizasyon aşaması ile uğraşan en iyileştiriciler, özen gösterilerek emek verilerek anlaşılmış olan en iyi netice veya yanıtı hedeflemekten hoşlanan bireylerdir. Mantıksal analiz ile en iyi neticeye varabilecekleri konusunda kendilerine güvenirlir ve dikkat çekecek işler yapmayı severler.

iv. Uygulayıcılar, tecrübeleme ve hissetme yoluyla bir şeyleri neticelendirmeyi seven bireylerdir. Fikirleri, somut hale getirmeyi seçerler. Bütün kişiler/gruplar/örgütler, bu dört ayrı aşamanın çeşitli biçimlerde kompleksinden meydana gelirler. Yalnız inovatif bir takım, bu dördünün yeterli oranda karışımından oluşmak durumundadır.

Drucker'a (2014) göre, "fikir üretme" aşamasında yeni ürünler, hizmetler ve basamaklar geliştirilerek, yeni pazarlara girme, mevcut iş süreçlerini iyileştirme ve belirli problemlere çözüm bulma söz konusudur. Janssen'e (2000) göre çalışanlar, yüksek seviyedeki iş taleplerinin üstesinden gelmek amacıyla yenilikçi fikirler üretirler. Yani çalışanlara işle ilgili problem ve zorluklar fikir üretimi için fırsatlar oluşturur. Bu doğrultuda, yenilikçi iş davranışları kişilerin kendisini ya da iş gören ortamını değiştiren fikirler keşfetmek, teşvik etmek ve uygulamak suretiyle daha yüksek iş isteklerine uyum sağlamasına yardımcı olabilir. Uygulama aşamasında ise, kayda değer çaba ve sonuç odaklılık ile uygulamaya geçilir (Çapraz vd, 2014; De Jong ve Den Hartog, 2007).

Çalışanlar, kişisel olarak güçlü bir biçimde benimsedikleri fikirleri diğer çalışanların ön yargılarını değiştirerek ikna edici olabilirler (De Jong ve Den Hartog, 2007). Fikirlerin benimsenmesinde olduğu gibi, fikirlerin uygulanmasında da yöneticiler buldukları konum nedeniyle önemli derecede rol oynayabilir.

2.4.2. Fikri Destekleme

Fikri savunma aşamasında; fikri gerçekleştirmek için destek bulma, iş birlikleri oluşturma, ısrarcı olma ve doğru insanları yenilikçi sürece dâhil etme vardır.

Çalışanlar, fikir üretme, araştırma, değerlendirme, uygulama gibi aktif eylem gerektiren tüm maddeleri "fikir üretme ve uygulama" faktörü altında, mevcut fikir oluşumunu destekleme ve onaylama gibi daha pasif olan eylemleri ise, "fikri destekleme" faktöründe değerlendirmişlerdir.

2.5. Yurtiçi ve Yurt Dış Konu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Bilimsel yazında algılanan örgütsel destek ve ilişkili kavramları inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin lider-üye etkileşimi, örgütsel bağlılık, iş doyumu, yönetici ve akran desteği, örgütsel vatandaşlık, işe bağlılık, yenileşim, örgütsel adalet, yaşam tatmini, iş yerindeki olumlu ruh hali, yardım yapma davranışı, pozitif psikolojik kapasiteler diye isimlendirilen umut, iyimserlik ve öz yeterlilik, stratejik girişimcilik, iç girişimcilik, emek-ödül beklentisi, örgütsel öğrenme, algılanan örgütsel politika ile pozitif yönde ilişkili bulunmuşlardır (Settoon ve ark. 1996; Wayne ve ark. 1997; Kraimer ve Wayne, 2004; Ferris, 2009; Eisenberger ve ark. 1990; Guzzo ve ark. 1994; Randall ve ark. 1999; Bishop ve ark. 2000; Rhoades ve ark. 2001; Rhoades ve Eisenberger 2002;

Ceylan ve Şenyüz, 2003; Özdevecioğlu, 2003; Hochwarter ve ark. 2003; Özdevecioğlu, 2004; Loi ve ark. 2006; Riggle ve ark. 2009; Baranik ve ark. 2010;Uçar ve Ötken, 2010; Kaplan ve Ögüt, 2012; Taştan ve ark. 2014; Eisenberger ve ark. 1997; Özdevecioğlu, 2004; Riggle ve ark. 2009; Akkoç ve ark. 2012; Gutierrez ve ark. 2012; Yoon ve Lim 1999; Yüksel, 2006; Eisenberger ve ark. 1990; Miao,2011; Andrews ve Kacmar, 2001; Demircan Çakar ve Yıldız, 2009; Tokgöz, 2011; Akın, 2008; Bitmiş, 2015; Yılmaz ve Görmüş, 2012; Turgut, 2014; Cropanzano ve ark. 1997).

Algılanan örgütsel destek ile negatif ilişkili olduğu raporlanan kavramlar ise, işten ayrılma niyeti, devir hızı, işe devamsızlık, örgütsel sinizm, iş-aile ve aile-iş çatışması, işe yabancılaşma, gerilim ve çekilme davranışlarıdır (Guzzo ve ark. 1990; Randall ve ark. 1999; Rhoades ve Eisenberger 2002; Yüksel, 2006; Riggle ve ark. 2009; Baranik ve ark. 2010; Turunç ve Çelik, 2010a; Allen ve ark. 2003; Eisenberger ve ark. 1990; Tokgöz, 2011; Taştan ve ark 2014; Eder ve Eisenberger, 2008).

Yenilikçi davranış ile ilgili, yenilikçi iş davranışı ile örgütsel performans (Çalışkan vd., 2011; Erdoğan ve Güneş, 2013), bireysel yenilikçi çözümlerin ve paylaşılan iletişim süreci(Chang ve Liu 2008),yenilikçi davranış ve iş verimliliği (Hanneman-Weber ve ark. 2011), yenilikçi iş davranışı ve sorumluluk alma (Duran ve Saraçoğlu, 2009), mesleki yaşantı ve fikir geliştirme (Sönmez, 2011), iş hayatında bulunma sürelerine yenilikçi davranışlar (Pekdemir vd., 2014), eğitim düzeyi ve yeni fikirlere ve uygulamalara yönelme (Sönmez, 2014), yenilikçi iş davranışının demografik bilgilere göre değişimi (Hebenstreit,2012),lider üye etkileşiminin ve kariyer memnuniyetinin yenilikçi davranışına etkisi (Çelik ve ark. 2014), açık sistem ve rasyonel hedeflerle yenilikçi iş davranışı (İmran ve ark.2010), kültürel iklim, bilgi paylaşımının, planlamanın, lider-üye etkileşimindeki kalite, güven ve işe bağlanma ile yenilikçi iş davranışı (Akhavan ve Hosseini, 2016; Montani vd. 2014; Li vd.2014; Yu vd. 2013; Aryee vd. 2012; Basu ve Green, 1997; Cabra vd.2007; Lin, 2007; Tan ve Tan, 2000),yenilikçi iş davranışı ile dönüşümcü liderlik, yapısal güçlendirme, yatay ve paylaşılan liderlik, iyimserlik(Hebenstreit, 2012; Hoch, 2013; Li ve Wu, 2011; Dubey ve Ghai, 2010; Cural ve Quinteiro, 2009), bireysel faktörler ve yenilikçi iş davranışı (Kim ve Park, 2015; Slatten ve Mehmetoglu, 2011),çalışanın narsistik özelliği ile yenilikçi davranışı (Wisse ve ark.2015), çalışanın yenilikçi iş davranışının fikir üretme ve uygulama (Noefer ve ark. 2009),kişisel özellikler ve

içsel motivasyon ile yenilik performansı (Erdoğan, 2011),bağlanabilirlik ile yenilikçi iş (Carmeli ve Spreitzer, 2009),çalışanın işyerindeki etki algısı ve yenilikçi iş davranışı (Li, 2011; Janssen, 2005),psikolojik iklim ve iş çeşitliliği ile yenilikçi iş davranışı (Montani ve ark. 2014),örgütsel etik değer algısı ile yenilikçi çalışma davranışları (Yidong ve Xinxin, 2013;Akkoç, 2012; Hasiao, Chang, Tu ve Chen, 2011),özgürlükçü iş ortamı ile yenilikçi iş davranışı (Nemerzitski ve ark. 2013), duygusal bağlılık ve kendini yenileme ile yenilikçi davranışı (Oplatka, 2005) gibi pek çok çalışma yapılmıştır.

Yenilikçi davranış hakkında birçok ölçek geliştirilmiş olmasına rağmen (Basu ve Green, 1997; De Jong ve Den Hartog, 2010; Dorenbosch, van Engen ve verhagen, 2005; Janssen, 2000; Kleysen ve Street, 2001; Nemerzitski, Loogma, Heinla ve Eisenschmidt, 2013; Reuvers, van Engen, Vinkenburg ve WilsonEvered, 2008; Scott ve Bruce, 1994; Spreitzer, 1995), Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve Türkçe yazında çok sayıda araştırmada Yenilikçi Davranış Ölçeği (Akkoç, Turunç ve Çalışkan, 2011; Çalışkan, 2013; Turgut ve Begenirbaş, 2014) kullanılmaktadır.

2.5.1. Örgütsel Destek ile İlgili Çalışmalar

Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades (2002) yaptıkları, “*Algılanan yönetici desteği: algılanan örgütsel destek ve çalışanların işte tutulmasına katkısı*” isimli çalışmalarında çeşitli organizasyonlardan seçilen 314 çalışan ile, algılanan yönetim desteğinin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinin zaman ile pozitif ilişkili olduğunu ve algılanan yönetim desteğinin algılanan örgütsel desteğe yol açtığını ortaya koymuşlardır.

Rhoades ve Eisenberger (2002), *algılanan örgütsel destek* ile ilgili yapılan 70 çalışmayı meta analiz yöntemi ile ele alarak; algılanan örgütsel desteği “örgütsel adalet”, “yönetimsel destek”, “örgütsel ödüller ve iş koşulları” ve “çalışan özellikleri” alt boyutlarına ayırarak gruplandırmıştır. Çalışanların özelliklerinin; örgütsel destek algısı ile çok düşük anlamda ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Görmüş’ün (2012) yapmış olduğu, “*Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması*” çalışmada, stratejik girişimcilikte algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma, tekstil alanında etkinlik gösteren sekiz makro kurumun da çalışan 138 çalışandan elde edilen donelerle yapılmıştır. Çalışma verileri

güvenilirlik ile regresyon analizlerine göre, araştırmanın amacı ile planlanan hipotezler test edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına yansıyanlar arasında, stratejik girişimciliği sağlayan girişimci akıl takımı, girişimcilik kültürü, girişimci önderlik ve referansların stratejik yönetimi kısımlarının, algılanan örgütsel dayanak ve örgütsel öğrenme değişkenleriyle olumlu yönde ilişki saptanırken. Çalışmada, algılanan örgütsel dayanak ve örgütsel öğrenme değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırıldığında da var olana değişkenler arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Shanock ve Eisenberger (2006) tam zamanlı çalışanlar ve yöneticileri ile ilgili, *“Yöneticiler desteklendiğinde kendini iyi hissetme: Astların algılanan yönetici desteği, algılanan örgütsel destek ve performans ile ilişkisi”* isimli çalışmalarında yönetsel destek alt boyutunun, yöneticilerin iş görenleri değerlendirme ve yönlendirme sorumluluğunun olması nedeniyle örgütsel destek algısının oluşmasında mühim bir yeri olduğunu belirtmişlerdir.

Özdevecioğlu'nun (2003), *“Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”* isimli çalışmasına göre, algılanan örgütsel destek; örgüttekilerin kendilerini güven ortamının da algılamaları ve yanlarında örgütün mevcut olduğunu anlamalıdır şeklinde belirtmektedir. Örgütsel bağlılığa bakıldığında, personellerin örgüt amaç ve değerlerini sahiplenmesi, örgütün bir elemanı olmak adına emek göstermesi ve kuvvetli bir aile azası gibi algılaması anlamını içermektedir. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisi için uygulanan bu çalışmada, örgütsel destek üç seviyede incelenmiştir. Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılığı ile açıklanan bu seviyelerin, algılanan örgütsel destek ile ilişkisi, Kayseri'de faal olan beş adet makro çapta mobilya fabrikası personelleriyle yapılan bir çalışma ile sunulmuştur. Çalışmada, örgütsel bağlılık düzeyleri dereceleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Kim, Eisenberger ve Baik (2016) *“Algılanan örgütsel destek ve duygusal örgütsel bağlılık: Algılanan örgütsel yetkinliğin ılımlı etkisi”* isimli, ABD ve Kuzey Kore'de yaşayan çalışanlar ile yaptıkları araştırmalarında, algılanan örgütsel yetkinlik, algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini sonucunu bulmuşlardır.

Kaplan'ın (2010), “*Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*” isimli çalışması incelendiğinde, Kapadokya’da dört ve beş yıldıza sahip otellerde vazifeli olan iş görenlerin etiksel iklim ve örgütsel destek algılamalarının örgütsel bağlılıkları üstündeki etkisini saptamak ve örgüttekilerin demografik nitelikleriyle örgütün özelliklerine göre örgütsel bağlılık seviyeleri ile anlamlı farklılıkların mevcut olup olmadığını belirlemek hedefiyle, anket yöntemi kullanılarak alınan veriler analiz edilmiş olup, analizlere yansıyanlar da örgütsel bağlılığın alt boyutlarında duygusal bağlılığın en fazla ortalamasının olduğuna, etiksel iklim bileşenlerinden ise kod ve kanun ile prensip bileşenleri eşit ortalama en çok algılanan iklim tipleri olduğu saptanmıştır. Ayrıca analiz sonuçlarına göre, başka şahısların iyi olmasını isteme, kod, kanun ve normlar iklim tipleri ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönlü iken, araçsallık iklim tipi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki de olumsuz yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Fakat bağımsızlık iklim tipi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Farklılık analizleri neticelerine göre ise yaş değişkeni, otelin yıldız durumu, otelin yaş geçmişi ve otelin sahipli olma durumu değişkenlerinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarında anlamlı yönde farklılıklar olduğu görülmüştür.

Zhong, Wayne ve Liden (2016) “*İşe katılım, algılanan örgütsel destek, yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları ve kültürel değer yönelimleri: Çok düzeyli bir araştırma*” isimli araştırmalarında, 130 şirketten 605 yönetici, İK uzmanı ve çalışan ile çalışmış ve sonuç olarak yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarının doğrudan iş sözleşmesiyle ilişkili olduğunu ve çalışanların algılanan örgütsel desteği ile dolaylı olarak ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca kültürün kritik bir bağlamsal faktör olarak hareket ettiği bulunmuştur. Bu duruma yorum olarak; insan kaynakları uygulamaları ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin kolektivizm yüksek olduğunda ve güç mesafesi yöneliminin düşük olduğu durumlarda daha güçlü olduğunu ifade etmişlerdir.

Demirel'in (2013) “*Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*” isimli araştırmasında ise “mesleki stres–iş tatmini ilişkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü üstlendiğine” ile ilgili görüşe deneysel anlamda sağlamak amacıyla incelenmiştir. Çalışmanın verileri, Türkiye’deki kürsü hakimleri ile savcılarının yaklaşık orandan 9000 hâkim ve savcıyı bulunduran bir sosyal paylaşım

networkunun üyeleri ise ulaşılabilen evreni oluşturmuştur. “Benzer evren üstünde çalışılacak farklı çalışmalara alt yapı oluşturulabilme potansiyeli”, “seçtiği evren itibarı ile ilk araştırmalar arasında olduğu iddiası” ile “tanımlayıcı ve tümevarımsal istatistik tekniklerinin kullanılmış olması” araştırmanın orijinalliğine ilişkin noktalar olarak kabul görmüştür. Çalışmacı tarafından yapılan “mesleki stres ve örgütsel destek” ölçeği ile “Minnesota İş Tatmini ölçeği” sanal ortamda yayınlanarak ulaşılabilen evrenden veri toplanmıştır. Analizde 393 anket formu ulaşılabilir evreni temsil ettiğini kabul etmektedir. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri ortalama puanlar hesaplandıktan sonra, analiz neticelerine göre “örgütsel desteğin, mesleki stres-iş tatmini ilişkisinde aracı değişken olduğu” tarafındaki ana hipoteze dayanak oluşturan bulgular saptanmıştır.

Edwards ve Peccei (2010), “*Algılanan örgütsel destek, örgütsel kimlik ve çalışan sonuçları*” isimli çalışmalarını 736 çalışanla birlikte yapmış ve algılanan örgütsel destek, örgütsel kimliği ve iş niyeti arasındaki bağlantıları tanımlamaya çalışmışlardır. Algılanan örgütsel desteğin örgüt kimliği ve iş niyetini pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Demircan akar ve Yıldız’ın (2009) yürüttüğu, “*Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: ‘Algılanan Örgütsel Destek’ Bir Ara Değişken mi?*” isimli çalışmada, bankacılık ve sigortacılık alanında işleyen on iki işletmeden 356 personel üzerinde uygulanan bu çalışma ile algılanan örgütsel adalet algıları, destek ve iş doyumunu arasındaki ilişki irdelenmiştir. Keşifsel faktör analizleri iş doyumunun işin niteliklerinde doyum, yöneticiden doyum ve ödöl ile ücret düzeninden doyum olarak üç boyuta ait olduğu saptanmıştır. Bu araştırma, ölkemizde hızla değişen ve gelişen bir alanda çalışan doyumunu fazlalaştırmayı ve ayrıca işgücöl döneminde eksiltmeyi hedefleyen yöneticiler için önemli veriler sunmaktadır. Elde edilen regresyon analiz sonuçlarına göre prosedürel ve dağıtımsal adaletin iş doyumunu pozitif etkilediği saptanırken, çalışmanın ara değişken analizinden elde edilen verilerde, adalet algılarının algılanan iş doyumunun üç boyutuyla ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin tam ile kısmi ara değişkene sahiplilik gösterdiği tespit edilmiştir.

Turunç ve elik’in (2010), “*alışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi*” isimli araştırmasında örgüttekilerin algıladıkları örgütsel destek ve yaşadıkları stres işe ve kuruma tavır ve tutumlarını etkilediği vurgulanmaktadır. İş sahipleri yüksek performans isterken

personeller destek ve uygun çalışma imkanları istemektedir. Örgüt ile örgütteki bireyler arasındaki psikolojik bağ olarak adlandırılan örgütsel özdeşleşme sağlanan örgütsel destek ve uygun çalışma koşullarından pozitif anlamda etkileneceği ve performansta da etkili olma ihtimali farz edilmiştir. Bu sebeple savunma yönünde etkinlik yapan küçük çapta örgütlerde çalışan 172 kişi üzerinde algılanan örgütsel destek ve iş stresinin özdeşleşme ve iş performansı üzerine etkileri analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modelindeki analiz sonucunda algılanan örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi manidar ilişki olarak etkilediği ve örgütsel özdeşleşmenin iş başarısını ve kalitesini anlamlı olarak etkilerken ayrıca algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasında tam aracılık sorumluluğu aldığı tespit edilmiştir.

Özbek ve Gözde'nin (2009) "*Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan'da Banka İş görenler Üzerinde Bir Uygulama*" isimli araştırmasında, üst yönetim desteği, duygusal bağlılık, çalışma örgütsel destek ve personel eforunun yükselmesinin müşteri ile iletmede bulunan örgüttekilerin vermiş olduğu hizmetin niteliği ile mevcut olan ilişkisi irdelenmektedir. Hipotezleri test etmek sebebiyle iki tane regresyon modeli hazırlanmıştır. İlk modelde bağımsız değişkenler, üst yönetim desteği, örgütsel destek, duygusal bağlılık iken bağımlı değişken ise hizmet kalitesi olarak tanımlanmıştır. İkinci modele bakıldığında bağımsız değişkenler, güçlendirmenin üç adet alt boyutu var olan cevap verebilme yeteneği, kontrol ve serbestliktir. Çalışma Kırgızistan'da banka kurumlarında vazifeli olan 174 kişi ile yürütülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında da örgütsel destek, duygusal bağlılık, üst yönetim desteği ve personel güçlendirme hizmet niteliği ile doğrusal anlamda ve olumlu yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmada ki önemli bir sonuç ise güçlendirmenin serbestlik ile hizmet kalitesi boyutu arasında anlamlı fakat negatif yönlü bir ilişkinin tespit edilmesidir.

Eğriboyun'un (2013) "*Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Alguları Arasındaki İlişki*" isimli doktora tez çalışması incelendiğinde; ortaöğretim kurumlarında görevli olan yönetici konumundaki bireyler ile öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek alguları arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır. Çalışmanın evreni ise Bolu ilinde var olan ortaöğretim kurumlarında vazifeli olan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır.

Bu kurumlarda 722 öğretmen ve 90 yönetici olarak toplamda 812 birey çalışmaktadır. Çalışmada örneklem alma olmadan, tüm evren üzerinde çalışılmıştır. Çalışma grubu 529 öğretmen ve 72 yönetici ile beraber toplam 601 çalışandan oluşmaktadır. Bu çalışma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Çalışmanın amacı tanımlayıcı olduğu gibi ayrıca açıklayıcı kalitedir. Çalışmanın bulguları iki ölçek ile elde edilmiştir. İlki “Örgütsel Güven Ölçeği”, ikincisi ise “Örgütsel Destek Ölçeği”dir. Çalışmada, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki anlamlı yönde saptanmıştır. Veriler doğrultusunda çalışmanın sonucu; personellerin, kurumlarının kendilerine destekçi olduğunu hissettiklerinde, güven duymalarının daha çok olduğu görülmüştür.

Kaplan ve Öğüt’ün (2012) “*Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*” isimli çalışmasına baktığımızda ise, Nevşehir ilinde mevcut olan 4 ile 5 yıldızlı otel kurumlarında vazife gören bireylerin örgütsel destek algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki irdelemeyi hedefleyen bu çalışma neticesinde; algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönlü bir ilişki saptanırken, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında olumsuz yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, örgütsel destek algılamalarının normatif, devam bağlılığı ve duygusallığı etkilediği sonucuna varılmıştır.

Yılmaz’ın (2014) “*Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven ile Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarısıyla İlişkisi*” isimli çalışmasındaki amaç, lise kurumlarında vazifeli olan öğretmenlerin örgütsel destek algıları, dağıtılmış liderlik, örgütsel güven ve vazife yaptıkları kurumların okul başarısı arasındaki yapı ilişkilerini sunan teorik modelleri test etmedir. Bu amaç ile dağıtılmış liderlik, algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve okul başarısı ile ilgili iki model verilmiştir. Çalışmanın yöntemi ilişkisel bir desenedir. Çalışmanın evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Eskişehir ilindeki mevcut olan devlete ait lise kurumlarında vazife gören 2696 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise tabakalı örnekleme ile seçilen 22 çeşit lisede vazife yapan 352 lise öğretmeninden oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularında ise öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel güven algılarının dağıtılmış liderlik algılarını direk etkilediği saptanırken, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının dağıtılmış liderliği, dağıtılmış liderliğin örgütsel destek algılarını ve örgütsel destek algılarının da okul başarısını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Bunların yanında, öğretmenlerin örgütsel güven algılarının. Dağıtılmış liderlik algıları üstünden örgütsel destek algılarını dolaylı yönde pozitif yönde etkilediği belirtilirken, örgütsel güven algılarının, dağıtılmış liderlik algıları ve örgütsel destek algıları üstünden okul başarısını dolaylı fakat pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Güney ve arkadaşlarının (2007) “*Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı*” isimli çalışmada amaç, algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık gelişimini etkileme sürecini ve bu sürecin kuvvetini saptamada örgüt-temelli öz-saygının düzenleyici bir sorumluluk üstlenip üstlenmediğini ortaya koymaktır. Çalışma, Bursa ilinde kurumsal hastane ile üç özel hastanede görev yapan 205 doktor ve hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Ölçümler için Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin kısa versiyonu, Örgüt-Temelli Öz-Saygı Ölçeği ve Duygusal Örgütsel Bağlılık Anketi ile veriler elde edilmiştir. Araştırmada, algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu saptanırken, örgüt temelli öz-saygının bu ilişki için herhangi bir düzen verici etkisinin olmadığı belirlenmemişse de duygusal örgütsel bağlılık adına pozitif etkisi olduğu saptanmıştır.

Eser’in (2011) “*Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi*” isimli araştırmasına baktığımızda, güven eğilimin güven unsurundan daha önce olması gerektiği olarak ele alınmıştır. Bu kavrama ilişkin çalışmaların sınırlı kapsamda olduğu ve unsurun genelde koşullu değişken olarak irdelendiği görülmektedir. Algılanan örgütsel destekte ise örgüte bağlılık ve iş doyumunu gibi örgüt bakımından mühim olan birçok bileşen üstünde etkili olduğu farklı çalışmalar ile destekli olduğu saptanmıştır. Bu çalışma doğrultusunda güven eğilimi bağımsız değişkeni ile algılanan örgütsel destek üstündeki doğrudan etkisi irdelenmiştir. Çalışmaya 300 birey katılım sağlarken elde edilen analizler neticesinde güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında düşük seviyede olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Köse’nin (2015) “*İşe Angaje Olma ile Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki*” isimli çalışmasının amacı, işe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi irdelemektir. Çalışmada nicel yöntemin yanı sıra nitel yöntemlerden de faydalanılmıştır. Çalışmanın nicel yönünü ilişkisel tarama modeli rol alırken, nitel yönünde ise olgu bilim deseni tercih edilmiştir. Çalışmanın nicel bölümünde ölçme aracı için örgüt iklimi ölçeği, örgütsel destek algısı ölçeği ve

bu çalışma içeriğinde yazar tarafından uyarlanan işe angaje olma ölçeği uygulanırken; çalışmanın nitel kısmında ise yazar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Kahramanmaraş İlindeki ilkokul-ortaokullarda vazifeli sınıf ile branş öğretmenleri çalışmanın evrenini oluşturmuştur. Çalışmanın evreni nicel için 23 kurum ve 433 öğretmen iken, nitel için de çalışmanın evrenini 5 kurum ve 25 öğretmen olarak belirlenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına yansıyanlar ise, öğretmenlerin işe angaje olma tutumları ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanırken, örgüt iklimi ile örgütsel destek algısı arasında olumlu ve yüksek seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Madden, Mathias ve Madden (2015), iş yerindeki olumlu ilişkiler, algılanan örgütsel destek ve iş niyeti arasındaki ilişkiyi sosyal değişim teorisi merceği aracılığıyla keşfetmeyi amaçlamışlardır. 73 çalışanın katıldığı araştırmada İşyerinde olumlu ilişkilerin algılanan örgütsel destek ile iş niyeti arasında arabuluculuk etkisi olduğunu; algılanan örgütsel desteğin işe niyetine doğrudan ve dolaylı etkileri olduğunu tespit etmişlerdir.

Nayır'ın (2013) “*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması*” isimli yine farklı bir çalışmasını incelediğimizde, yazarın kendisi tarafından doktora tezi için geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin kısa formunun oluşturulmasıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini yapılması amaçlanmıştır. Bu çalışmanın örnekleme, 2010–2011 eğitim öğretim yılında Ülkemizdeki devlet ve özel ilköğretim kurumlarında görev yapan 785 öğretmenden oluşmaktadır. Temel araştırma modelinde desenlenen bu araştırma doktora çalışmasının asıl uygulama doneleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda orijinali 65 maddeden ve örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş şartları ile beraber üç adet alt ölçekten meydana gelen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ), 28 madde ve üç faktörlü bir yapıda oluşmuştur. Bunun yanı sıra güvenilirlik katsayılarının. 70'in üstünde olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ispatlanmıştır. Neticede 28 maddelik üç faktörden oluşmuş AÖDÖ'nin kısa şeklini ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algısını saptamaya yönelik araştırmalarda kullanılması için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

2.5.2. Örgütsel Hafıza ile İlgili Çalışmalar

Kızıldağ'ın (2010) "*Örgütsel Hafıza Kaybını Önlemede İşten Ayrılma Mülakatları: Bir Mülakat Formu Örneği*" isimli araştırmasında bilginin rekabet üstünlüğü sağlayan en ana kavram olarak açıklanmasıyla beraber, geçmiş tecrübelerden alınan bilgilerin oluşturduğu örgütsel hafıza unsuru büyük mühim kazanmıştır. Örgütsel hafızaya gözdağı veren ana tehditlerden birisi, örgütsel hafızanın daha çok kişilerin bilinçlerinde yerleşmesi sebebiyle çalışan devir ivmesidir. Bu anlamda, örgütsel hafızanın muhafazası için işten ayrılma görüşmeleri oldukça önem taşımaktadır. İş bırakma görüşmelerinde, ayrılan kişilere farklı alanlarla ilgili sorulan sorular işten ayrılan kişinin bilgi, yetisi ve tecrübelerine ulaşılmasını ve bunların profesyonelce kayıt altına alınmasına imkân sağlayacaktır. Bu husus örgütsel hafıza kaybına engel olması, örgütün yanında yeni girecek personel için de faydalı olacaktır. Araştırmanın amacı; örgütsel hafızanın muhafaza edilmesi ve bilgi aktarımını sağlamaya yönelik olarak işten ayrılma görüşmelerinde hangi farklı unsurların ön planda olduğunun belirlenmesidir. Bu hedef doğrultusunda, merkezi İstanbul'da mevcut bulunan bir işletmenin doğal gaz dağıtım hizmeti veren iştirakindeki işten ayrılma görüşme sisteminin boyutları ele alınarak, verimli bir mülakat düzeni için olması lüzumlu kavramlar belirlenmesi için incelenmiştir.

Feiz, Soltani ve Farsizadeh (2019), Semnan Üniversitesi'ndeki örgütsel hafızanın aracı (arabuluculuk) rolünü göz önünde bulundurarak bilgi paylaşımının öğretim üyelerinin psikolojik güçlenmesi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. 334 öğretim üyesinin katıldığı araştırma, bilgi paylaşımı ve psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, örgütsel hafızanın, öğretim üyelerinin güçlendirilmesiyle ilgili bilgi paylaşımını etkilemede aracı bir rol oynadığını göstermektedir.

Halaç ve Çelik'in (2016) "*Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Örgütsel Hikâye Anlatımının Aracı Rolü*" isimli araştırmasının amacı, sosyal bilgi işleme yaklaşımı sürecinde örgütsel hafıza ve örgüttekilerde yenilikçi iş tutumları ilişkisinde örgütsel durumların ara değişken etkisini irdelemektir. Bankacılık sahasında toplanan veriler ile bildirimsel ve prosedürel hafızanın örgüttekilerde yenilikçi iş tutumlarını arttırdığı gözükürken, örgütsel hikâyeler de duygusal hafıza üstünde ara değişken etkisi olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra takip eden ek testler neticesinde örgütsel hikâyelerde personellerdeki yenilikçi iş tutumları ilişkisinde örgütlerin yenilikçi meyillerinin belirleyici olduğu saptanmıştır. Ayrıca, literatür ile

çalışma karşılaştırıldığında örgütsel hikayelere özgü bir ölçek olmadığı için, araştırmanın amacı ile doğru oranda bir ölçek geliştirilmiştir.

Limon'un (2016) "*Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*" isimli araştırma amacını incelediğimizde, İngilizce Örgütsel Hafıza Ölçeği'ni (Dunham, 2010) Türkçe'ye uyarlama yapılması istenmiştir. Ölçeğin dil geçerliği Pearson korelasyon katsayı hesaplama metoduyla analiz edilmiştir. İş örgütleri amacıyla geliştirilen ölçeğin maddeleri Türkçe'ye çevrilmesinde eğitim örgütlerine göre uyarlama uygulanmıştır. Örneklem yöntemi olarak basit seçkisiz örneklem metodu kullanılarak seçilen 316 öğretmen örneklem grubu ile uygulanan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliği açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) metodları ile analiz edilmiştir. Hakiki ölçek de göz önünde bulundurularak bu bileşenlere, "Sosyo-politik Bilgi, Mesleki Ağlar, Sektörel Bilgi, Mesleki Bilgi ve Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi" olarak adlandırılmıştır. Çalışmanın neticesinde, beş boyuta sahip 20 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. AFA analizi ile meydana gelen bu modelin DFA uyum seviyelerinin de istenen derecede olduğu saptanmıştır. Ölçeğin hepsinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,891 olduğu saptanırken; alt boyutlarda ise güvenilirlik katsayısı 0,896 ile 0,747 arasında değişkenlik göstermiştir. Bu araştırmadaki bulgular ile Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin Türkçe formatında geçerli ve güvenilir olan bir ölçme aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Kızıldağ ve arkadaşlarının (2011) "*Örgütlerde Hafıza Kaybı ve Etkileri: Tekstil Sektöründen Bir Yansıma*" isimli çalışmasında bir işletmede ya da kurumda örgütsel hafızadan faydalanma oranı, örgütsel başarı aşamasının hızlanmasının etki eden en önemli faktörlerden biridir. Fakat, örgütler hafıza hacimlerinin mümkün olduğunca farkında olamamakta ya da onu muhafaza edememektedir. Bu hususta örgütsel başarı aşamasını geciktirdiği için, olumlu olmayan yönde etkilediği görülmüştür. Örgütlerin, doğal unutmaya meyilinden ötürü hafıza kaybı yaşamaları kaçınılmaz bir husus olarak ele alınmaktadır. Örgütte hafıza kaybı; örgütsel öğrenme potansiyelini geliştirme kabiliyetinin sınırlandırılması veya değer oluşturmak için var olan bilgiyi kullanmadaki başarısızlık olarak adlandırılmaktadır. Örgütlerde örgütsel hafıza yitimi, yetkinliklerin dejenere olması ve verimliliğin düşmesi ile yanlışların tekrarlanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, araştırmanın amacı, örgütlerde hafıza yitimine sebep olan boyutlar ve hafıza yitiminin sonuçları ile

örgütsel hafızayı muhafaza etmeye yönelik düzenleme ve uygulamaların saptanmasıdır. Bu amaç ile ISO'nun yayımladığı Türkiye'nin ilk 500 sanayi örgütleri listesinde mevcut olan uluslararası bir tekstil kurumunda yaşanan hafıza yitimi, hafıza yitimi neticesindeki uygulanan aşamalar ve alınan önlemler irdelenmiştir.

Şen'in (2014) "*Örgütsel Hafıza Sistemi ve Bir Model Önerisi: Karar verme Üzerindeki Rolü ve Bir Uygulama*" isimli araştırmasında, örgütsel hafıza düzeni için bir model ile ölçüm aracı geliştirilmesi amaçlanırken ve geliştirilen bu model ve ölçek sayesinde örgütsel hafıza sisteminin rasyonel karar verme üstündeki etkisini belirlemek istenmiştir. İlk önce örgütsel hafıza sistemi bilgi teknolojileri (BT), insan boyutu, destekleyici ortam ve yazılı, sesli, görsel (YSG) referanslar olmak üzere dört boyuttan oluşan bir model biçiminde dizayn elde edilmiş, uygulanan çalışmalar sonucunda ise "örgütsel hafıza sisteminin insan faktörü-çalışan, insan faktörü-yönetici, destekleyici ortam, destekleyici ortam, bilgi teknolojileri desteği ve yazılı, sesli, görsel kaynaklar" olmak üzere altı boyutlu bir yapısı olduğu saptanmıştır. Çalışmanın modeli ise basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılarak elde edilmiş ve bu hedefle örgütsel hafıza sisteminin karar verme üstünde olumlu yönde ve anlamlı seviyede bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Karabal'ın (2018) "*Değişime Direnç, Örgütsel Hafıza ve Vazgeçme Arasındaki İlişkiler*" isimli araştırmasının amacı ise, örgütsel hafızanın, değişime olan rezistansa etkilerinin yanında, değişime rezistansının ele alınması hususunda önemli bir bileşen olduğunun ön plana çıkartılmasıdır. Bu hedefle değişim yönetimi çabası içinde olan yönetici konumundakilere değişime olan direncini seyrekletirmesi için rehber olma düşüncesidir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul Ticaret Odasına kayıtlı, inşaat alanında çalışma gösteren, örgütler üstünde uygulanmıştır. Çalışma modeline belirleyen örgütsel hafızayla değişime direnç ilişkisinde olumlu yönlü ilişkiler olduğu fikri, değerlendirme sonuçlarıyla belirli seviyede kendini belirtmiştir. Aynı zamanda vazgeçmenin, değişime direnç ve örgütsel hafıza ile olumsuz yönlü ilişkilerde saptanmıştır. Örgütlerin mevcut bilgilerinin, değişim durumunda olumsuz etkilerde bulunabileceği ve bu olumsuzluğun azaltılması için de vazgeçme kabiliyetiyle davranılması ihtiyacı olduğu ortaya çıkmıştır.

Beehr ve Bowling (2002), "*Yaşlı işçilerin karşılaştığı kariyer sorunları*" isimli çalışmalarında, yaş ve örgütsel hafıza arasındaki ilişkiyi, örgüt içerisinde örgütsel

görev süresinin, yaş ve kıdemin büyük olduğu durumlardaki çalışanların daha fazla örgütsel hafızaya sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Chao, O’Leary Kelly, Wolf, Klein ve Gardner (1994) ise, yaşlı veya uzun süreli kıdeme sahip çalışanların hiçbirinin olması gerektiği varsayılan örgütsel hafızaya sahip olmadıklarını, bu duruma gerekçe olarak yaşlı çalışanların kariyer ve iş geçmişlerini kesintiye uğramış veya kariyerleri boyunca sürekli gelişim ve beceri kazanamadıkları durumlarının olabileceğini ifade etmişlerdir.

Akgün ve arkadaşlarının (2005) “*Örgütsel Hafıza ile Enformasyon Teknolojileri (IT) Arasındaki İlişkiler*” isimli örgütsel etkinlik üstünde önemli bir rolü bulunan örgütsel hafıza, örgütlerin geçmiş bilgi ve verilerini toplayarak gelecek etkinliklere aktarma kabiliyeti olarak tanımlanabilmektedir. Bu misyonu sebebiyle örgütsel hafıza konusu bir çok disiplinden araştırmacının dikkatini çekmektedir. Örgütsel hafıza ile uyum yaratan enformasyon teknolojilerinin keşfi ilerlemesi ve yaygınlaşması ile birlikte, enformasyon teknolojileri ile örgütsel hafıza sistemi arasındaki bağ da öne çıkmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel hafıza kavramı ayrıntılı bir literatür çalışması ile irdelenmekte; örgütsel hafıza ile enformasyon teknolojileri (IT) arasındaki ilişki teorik bir açıdan ele alınmaktadır.

2.5.3. Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Çalışmalar

Turgut ve Beğenirbaş’ın (2013) “*Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*” isimli araştırmasında, günümüzde yenilenme, rekabet üstünlüğü sağlayan en fazla vasıta olduğu belirtilmiştir. Yenilik, yenilikçi bir alan ile kazanılır. Bu alanın gelişmesinde sosyal sermaye önemlidir. Yüksek seviyeli ortak dil, güven, sosyal sermaye ve normlar gibi bireyleri yeni olma tutum geliştirmeye devam ettirecek basamaklar içermektedir. Çalışmada hastane işletmelerindeki sosyal sermaye ile yenilikçi iklimin yenilikçi davranışa etkisi irdelenmiştir. Bu gaye ile hızlı bir değişim sürecinde var olan Kütahya ilindeki iki devlet kurumu ile iki özel hastane kurumunda 398 çalışana yapılan anket ile veriler oluşturulmuştur. Araştırmada model olarak yapısal eşitlik modeliyle değişkenlerin bütünü analiz yapılmıştır. Çalışmaya yansıyan bulgularda, yapısal sosyal sermaye ile bilişsel sosyal sermayenin yenilikçi olma iklim boyutları ve yenilikçi tutuma arasında anlamlı ilişki görülmezken ilişki sosyal sermayenin

yenilikçi iklim boyutlarını ve yenilikçi davranışı pozitif ve etkili bir şekilde mevcut olduğu saptanmıştır.

Akkoç'un (2012) "*Gelişim Kültürü ve Etik İklimin Yenilikçiliğe Etkisinde Dağıtım Adaletinin Rolü*" isimli çalışmasının sonuçlarına göre rekabet kabiliyetine sahip olmak örgütler için mühim derecede önemlidir. Bu kabiliyetin elde edilmesinde sorumlu olan değişkenlerden biri de personellerin yenilikçi tutuma sahip olmalarıdır. Örgüttekilerin yenilikçi davranışa sahip olmaları örgütün yapısında, etik iklim, gelişim kültürü, dağıtım adaleti gibi örgüttekilerin tutum, algı ve davranışlarını üstünde saptanan etkiye sahip değişkenlerin uygun bir biçimde olması mümkündür. Bu anlamda personellerin yenilikçi tutumlarında, gelişim kültürü ve etik iklimin görevi ve bu etkide dağıtım adaletinin aracı olma rolünü saptamak bu araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır. Havacılık ve uzay sanayiinde uygulanan bir çalışma ile 576 personelin davranışları ölçülerek açıklayıcı verilere ulaşmak amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçi tutumu pozitif yönde etkilediği ve bu etkiye dağıtım adaletinin aracı olma etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu anlamda araştırma da işlenen değişkenler arasındaki ilişkileri sahip elde edilen veriler sonucunda yöneticilere öneriler sunulmuştur.

Ceylan'ın (2000) "*Algılanan Bağlılık Tabanlı İnsan Kaynakları Sisteminin Algılanan Gelişim Kültürü ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi*" isimli çalışmasının amacı, algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sisteminin algılanan gelişim kültürüne ve yenilikçi iş tutuma etkisini irdelemektir. Çalışma verileri ise taşıt araçları imalat sanayisine parça sağlayan örgütlerde vazifeli olan 121 personelden toplanmıştır. Veri toplama süreci anket yoluyla sağlanmıştır. Çalışma neticesindeki sonuçlardaki bulgulara göre, algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları düzeninin algılanan gelişim kültürünü olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sistemi ile yenilikçi iş tutumu arasındaki ilişkide gelişim kültürünün kısmi aracılık etkisi olduğu saptanmıştır.

Töre'nin (2017) "*Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz-Yeterlilik ve İç Denetim Odağı Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*" isimli araştırmasında ise, entelektüel sermayenin yenilikçi iş tutumu üzerindeki etkisinde, öz-yeterlilik, bilgi paylaşımı ve iç denetim odağının aracılık görevinin incelemesi gayesi ile yapılmıştır. Çağımızda, küreselleşmenin de etkisi ile yeniliğe olan gereksinim artış göstermekte, kurumlar arası rekabet sıklaşmaktadır.

Yoğun rekabet çevresinde ana gaye ayakta olma ve sürdürülebilir gelişme uygulama olan kurumlar; bu gayeye, yenilenmeye ve yenilikçi iş tutumu sergileyen personellere verdikleri önem ile varabilecektir. Bu ihtiyaç, yenilikçi iş tutumu sergileyen personelin nitelikleri ve yenilikçi iş tutumlarını desteklemesinde iş ortamının özelliğine ilişkin ilgiyi çoğaltmaktadır. Bilgi ile emek yoğun şimdiki örgütlerde, entelektüel sermayenin incelenmesi ve entelektüel sermayenin işbirlikçi bir anlayış içinde yenilenmeye doğrultulması mühimdir. Çalışma Antalya ilinde turizm alanında işletilen 5 yıldızlı konaklama örgütlerinde, entelektüel sermaye ve yenilikçi iş tutumlarını oluşturan alt boyutlar irdelenmiştir; entelektüel sermayenin yenilikçi iş tutumu üstündeki etkisinde, öz-yeterlilik, bilgi paylaşımı ve iç denetim odağının aracılık etkisi çalışılmıştır. Çalışma neticesinde, entelektüel sermayenin yenilikçi iş tutumu üstündeki etkisinde; bilgi paylaşımı, öz-yeterlilik ve iç denetim odağının aracılık görevi üstlendiği saptanmıştır. Bunun yanı sıra personellerin yenilikçi iş tutumu seviyelerinin medeni durumu ile çalışılan pozisyon değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığı tespit edilmiştir.

Akkoç ve arkadaşlarının (2011) “*Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü*” isimli araştırmasında ise, örgüt kültürü ve liderlik örgütsel tutumlar üzerinde etkisi mevcut olan mühim girdi değişkenlerdendir. Günümüzde rekabet gücünün kazanılmasında önemli bir rol oynayan yenilikçiliğin ve iş gücünün artırılması hususunda örgüt kültürü ve lider desteğinin sorumluluğu ve önemi git gide çoğalmaktadır. Personellerin yenilikçi tutumları ve iş performansının fazlaşmasında bir örgüt kültür türü olan gelişim kültürünün ve lider dayanağının etkisini ve bu etkide iş ile aile arbedesinin aracılık rolünü saptamak bu araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır. Savunma işletmelerine yönelik sektörde yapılan bir çalışma ile personellerin davranışları ölçülerek en yararlı model saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma neticesinde, gelişim kültürü ve lider desteğinin personellerin yenilikçi tutumlarını artırdığı ve bu etkide iş ile aile çatışmasının kısmen aracılık etkisi olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra gelişim kültürü ve lider dayanağının çalışanların iş gücünü de destekleyip arttırdığı fakat bu etkide iş ile aile çatışmasının aracılık etkisi var olmadığı da belirlenmiştir. Bu gaye ile yapılan gizli değişkenlerle yol analiziyle uyan bir model tasarlanarak yönetici ve liderlere öneriler sunulmuştur. Yöneticinin

medeni durumu diğerk bir deyişle evli olup olmaması durumu, kişinin iş ile aile arasında yaşayacağı çatışmayı büyük oranda etkileyecektir.

Çalışkan ve Akkoç'un (2012) "*Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü*" isimli çalışma sonuçlarına göre, çağımızda örgütler, karmaşık ve bilinmeyen durumun arttığı bir ortamda faaliyetlerini sürdürmektedirler. Özellikle çoğalan rekabet, pazar ve teknolojiadaki daimî değişimler ve gelişimler örgüttekileri girişimci ve yenilikçi tutumlar üzerine düşünmelerine sebep olmaktadır. Bu anlamda örgüttekilerin girişimci ve yenilikçi tutumlarının, iş gücüne etkisi ve bu etkide çevresel bilinmezliğin aracılık görevi saptamak bu araştırmanın ana hedefini oluşturmaktadır. Yazılım alanında uygulanan bir çalışma ile 543 çalışanın davranışları ölçülerek açıklayıcı verilere ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışma sonucunda, girişimci ve yenilikçi tutumların iş gücünü olumlu yönde etkilediği ve bu etkide ortamın belirsizliğin aracılık etkisinin mevcut olduğu saptanmıştır ve mevcut bulgular doğrultusunda örgüt yöneticilerine ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Kör'ün (2018) "*Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma*" isimli araştırmasında, yenilikçi iş tutumu, örgütlerin girişimcilik yönelimi ve öz liderlik unsurları ve bu unsurların birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Bu araştırmanın ana hedefi, örgütlerin girişimcilik yöneliminin personelin yenilikçi iş tutumları üstündeki etkisinde öz liderliğin aracılık ilişkisini incelemektir. Bu araştırmanın bir diğerk hedefi, personellerin demografik nitelikleri bakımından yenilikçi iş tutumu, işletmelerin girişimcilik yönelimi ve öz liderliklerinde bir farklılık mevcut olup olmadığı irdelenmektedir.

Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) "*Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma*" isimli çalışması, hemşirelerin yenilikçi tutumlarının ve yenilikçi tutumlarını etkileyen bileşenlere ilişkin görüşlerinin saptanması gayesiyle planlandı. Çalışmanın metodu, niteliksel olup, üniversite hastane kurumunda en az bir yıldır vazife gören, eğitim seviyesi, çalıştığı bölüm ve kıdemi gibi birbirinden çeşitli olan 12 hemşire çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmanın verileri ise, yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmış olup yarı yapılandırılmış derinlemesine kişisel görüşme ile elde edilmiştir. Bulgulara

baktığımızda, hemşirelerin çoğunlukla başkaları tarafından geliştirilen yeniliği uygulamaya koydukları belirlendi. Yenileşim aşamasında hemşirelerin, meslek arkadaşlarını ve hemşire yöneticisini etki etmeye ve ikna etmeye çaba gösterdikleri, risk alma ve tartışma ortamından uzak oldukları belirlendi. Hemşirelerin yenilikçi tutumlarını etkileyen unsurlar, mesleki, kişisel, organizasyonel ve çevresel unsurlar alt temaları altında kodlandı. Çalışmanın sonucuna yansıyanlar arasında, hemşirelerin yenilikçi tutumlarını etkileyen unsurların, literatürde ifade edilen unsurlar ile aynı olduğu saptandı. Araştırmada saptanan mesleki ve organizasyonel unsurların, hemşirelerin yenilikçi tutumlarının ilerlemesine yönelik hemşire eğitmenlerin ve hemşire yöneticilerin rolünün şekillendirilmesinde destek olması öngörülmüştür.

Ceylan ve Özbal'ın (2011) "*Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışanların Adalet Algıları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Çalışma*" isimli araştırmasında ise, çağımızda teknolojinin çok hızlı ilerlemesi, örgütlerin strateji politikalarını da mühim seviyede etkilemiştir. Teknolojik ilerlemelere paralel olarak işletmelerin ilerlemeye açık olmaları mecburi hale gelmiştir. Bu ilerlemeler ışığında kurumda yer alan kişilerin tutumlarında önemli değişiklikler gözlenmektedir. Bu farklılıklardan diğeri de örgütteki yenilikçi iş tutumlarının ortaya çıkmasıdır. Örgütler için mühim olan bir diğer husus ise personellerin adalet algılamalarıdır. Örgüttekiler örgüt içinde vazifelerini yaparken karşılığında bazı isteklerinin gerçekleştirilmesini talep ederler. Örgüttekilerin taleplerinin, yani çaba-ödül beklentileri, örgüt tarafından sağlanırken adaletli tutum sağlanması, personeller bakımından dikkat edilen bir husustur. Adaletli davranılması kişi bakımından ne kadar mühimse, örgüt veya grup tarafından da aynı seviyede önem taşımaktadır. Adalet algıları doyumunu olan çalışanlar, ağır iş yükünün üstesinden gelmek için daha istekli olmaktadır. Bu anlamda örgütteki problemleri çözmeye ve yenilikçi iş tutumlarında istekli olduğu saptanmıştır. İş yoğunluğu fazla olan ilçe şube müdürleri diğer yöneticilerin iş yüklerini kendileri ile karşılaştırdıklarında eğer aynı pozisyonda diğer bir deyişle tüm ilçe şube müdürlerinin benzer iş yüküne sahip olduğunu düşünürlerse (iş yükünün adil dağılımı) iş yüküne ilişkin şikayetlerin azalacağı düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

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

3.1. Araştırma Modeli

Yöneticilerin Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı algılarını yöneticilerin demografik değişkenlerine göre (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikte kıdemi, medeni durumu) inceleyen bu çalışmada karşılaştırmalı türden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İki ya da daha çok değişken arasında, birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına ilişkisel tarama yaklaşımı denir (Karasar, 2015). Tarama modellenmiş çalışmalar, belirli bir kitlenin belli başlı niteliklerini incelemeyi amaçlayan çalışmalardır. İlişkisel tarama modeli ile çalışmalarda, değişkenlerin beraber değişim gösterip göstermediği, değişim gösterirse bu değişimin nasıl olduğu saptanmaya çalışılır. İlişkisel tarama modeli kıyaslama türünde olduğu için en az iki değişkenin mevcut olması gerekir. Ayrıca bağımsız değişkenler gruplandırılarak, diğer bağımlı değişkenlerle aralarında değişim söz konusu olup olmadığı analiz edilir.

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

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2018-2019 yılları arasında il millî eğitim müdürlüklerinde 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 olarak toplamda 255 kişi oluşturmaktadır. Çalışma evreni olarak, uygun durum örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmacının görev yaptığı ve ikamet

ettiği İstanbul ili seçilmiştir.Evrenden örneklem alma yoluna gidilmeyerek 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.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan verileri toplamak için yöneticilere ait bazı demografik bilgileri belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen ‘Kişisel Bilgi Formu’, ‘Algılanan Örgütsel Destek Kısa Formu’, ‘Örgütsel Hafıza Ölçeği’, ‘Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği’ kullanılmıştır.

Çalışmamızda uygulama yaparken, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği değişiklik yapılmadan, literatürde geçtiği şekilde aynen uygulanmıştır(alınan izin gereği). Özellikle,yöneticilerden Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Hafıza Ölçeğinde, sorulara cevap verirken,ölçeklerdeki soruları doğru algılamalarını sağlamak için, üst yöneticilerini değerlendireceklerini düşünerek cevaplamaları gerektiği istenmiştir.

Veri toplama araçları aşağıda tanıtılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Yöneticilerin yeterli algılarını etkilediği düşünülen bazı değişkenlere ait verilerin elde edilmesi amacıyla ‘Kişisel Bilgi Formu’ hazırlanmıştır. Bu formda, yöneticilerin yaşı, cinsiyeti, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdemi ve medeni durumu ile ilgili sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Kısa Formu Ölçeği

Tablo 3.1.Algılanan Örgütsel Destek Kısa Formu Ölçeği (AÖDÖ) Alt Boyutları, İç Tutarlılık Katsayısı ve Maddeleri

Alt Boyutlar	Cronbach α	Ölçek Maddeleri	Soru Sayısı
Örgütsel Adalet	.94	1,2,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	14
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	.90	22,23,24,25,26,27,28	7
Yönetim Desteği	.86	15,16,17,18,19,20,21	7

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, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır.

İç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) 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.

3.3.3. Örgütsel Hafıza Ölçeği

Tablo 3.2.Örgütsel Hafıza Ölçeği (ÖHÖ)Alt Boyutları, İç Tutarlılık Katsayısı ve Maddeleri

Alt Boyutlar	Cronbach α	Ölçek Maddeleri	Soru Sayısı
Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi	.896	5 (M16-M20)	5
Sosyo-politik Bilgi	.802	6(M1-M6)	6
Mesleki Bilgi	.845	4(M7-M10)	4
Mesleki Ağlar	.750	3(M11-M13)	3
Sektörel Bilgi	.747	2(M14-M15)	2

İngilizce Örgütsel Hafıza Ölçeği, Dunham (2010) tarafından geliştirilmiş, Türkçe'ye Limon (2016) tarafından uyarlanmıştır. Limon (2016) tarafından uyarlanan Örgütsel Hafıza Ölçeği 20 maddeden oluşmakta ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) tüm ölçek için .891'dir.

Ölçeğin orijinal formu 7'li Likert tipi bir ölçektir. Ancak, Türkçe anlam ve anlaşılabilirlik açısından beşten fazla seçenek sunulması güçlüğü neden olabilmekte; ifadeler anlam olarak birbirine çok yakın olmakta ve katılımcıların bu seçenekleri ayırt etmesi oldukça zor olabilmektedir (Şeker ve Gençdoğan, 2006).Bu yüzden ölçeğin Türkçe formu 5'li Likert şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekteki seçenekler (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) şeklindedir.

3.3.4. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Tablo 3.3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği(YİDÖ) Alt Boyutları, İç Tutarlılık Katsayısı ve Maddeleri

Alt Boyutlar	Cronbach α	Ölçek Maddeleri	Soru Sayısı
Fikir Üretme ve Uygulama	.84	1,2,3,7,8,9	6
Fikri Destekleme	.70	4,5,6	3

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 “fikir üretme ve uygulama” olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör 3 maddeden oluşmaktadır ve “fikri destekleme” 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. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .87’dir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Yorumlanması

Araştırma kapsamında uygulanacak anketleri Türkçeye uyarlayan ve geliştiren araştırmacılarla iletişime geçilerek araştırmada kullanım izni alınmıştır (Limon 2016, Töre 2017 ve Nayır 2013) (Ek 5, Ek 6 ve Ek 7). Anketlerin uygulanabilirliğine dair İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğüne gerekli izin müracaatı yapılmıştır (Ek 8). İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğüne gerekli izin verilmiştir (Ek 9). Millî Eğitim Müdürlüğü’nün resmî WEB sitesi adresinden 2018-2019 yılları arasında İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğünde görev yapan müdür yardımcıları ve şube müdürleri ile ilgili istatistiklere http://istanbul.meb.gov.tr/www/teskilat_semasi.php adresinden, ilçe millî eğitim müdürlüğünde görev yapan şube müdürleri için ise İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü özel kalem biriminden alınarak istatistiksel verilere ulaşılmıştır. 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.

3.5. Verilerin Analizi

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 3.4’te verilmiştir.

Tablo 3.4.Ölçeklere ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Ölçek/boyut	n	\bar{X}	S	Median	Min.	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
ÖHÖ	245	79.07	8.97	79	59	100	0.07	0.002	0.35
Okulun Geçmişine İlgili Bilgi	245	17.96	3.60	18	9	25	0.11	0.000	-0.20
Sosyo Politik Bilgi	245	24.14	3.30	24	15	30	0.13	0.000	-0.23
Mesleki Bilgi	245	16.99	1.82	16	12	20	0.25	0.000	0.22
Mesleki Ağlar	245	12.54	1.63	12	8	15	0.22	0.000	-0.18
Sektörel Bilgi	245	7.45	1.47	8	3	10	0.25	0.000	-0.30
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 3.4 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 ölçeklerin ve alt boyutlarının normal dağılım sergilediği sonucuna varılmıştır.

Araştırma kapsamında ölçeklerden 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. Elde edilen sonuç aşağıdaki tabloda verilen adım aralıklarına göre yorumlanmıştır.

Tablo 3.5. Yöneticilerin Ölçeklere ve Alt Boyutlara Katılma Durumları ile İlgili Ölçütler

Aralıklar	Karar
1.00-1.80	Hiç katılmıyor
1.81-2.60	Katılmıyor
2.61-3.40	Orta derecede katılıyor
3.41-4.20	Katılıyor
4.21-5.00	Tamamen katılıyor

Tablo 3.5 incelendiğinde, katılımcıların ortalama puanlarının madde sayısına bölümü 1.00-1.80 aralığında ise hiç katılmadıkları, 4.21 ve üzerinde ise tamamen katıldıkları görülmektedir.

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 (one way 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.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. İl millî eğitim müdür yardımcıları ve il ve ilçe millî eğitim şube müdürlerinin demografik profili

Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.Katılımcıların Bazı Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	21	8.6
Erkek	224	91.4
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
Öğrenim durumu		
Lisans	131	53.5
Yüksek lisans	114	46.5
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
Yöneticilik hizmet süresi		
0-5 yıl	58	23.7
6-10 yıl	42	17.1
11-15 yıl	43	17.6

	16-20 yıl	43	17.6
	21 ve üstü	59	24.1
Medeni durum			
	Evli	237	96.7
	Bekâr	8	3.3

Tablo 4.1 incelendiğinde grubun büyük çoğunluğunu erkek (n = 224, %91.4) yöneticilerin oluşturduğu, kadın yönetici sayısının 21 (%8.6) olduğu görülmektedir. 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 aralığında olduğu görülmektedir. 25-30 yaş aralığında sadece 1 (%0.4), 31-35 yaş aralığında ise 8 (%3.3) katılımcı yer almaktadır. Öğrenim durumuna göre katılımcıların yarıdan biraz fazlası (n = 131, %53.5) lisans, biraz azı (n = 114, %46.5) ise yüksek lisans mezunudur. Yöneticilik pozisyonuna göre katılımcılar 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. Yöneticilik hizmet süresine göre birbirine yakın sayılar olmakla birlikte en çok (n = 59, %24.1) 21 yıl ve üstü ile (n = 58, %23.7) 0-5 yıl kıdemli yöneticiler bulunmaktadır. 6-10 yıl tecrübeli 42 (%17.1), 11-15 ve 16-20 yıllık yöneticiler ise 43'er (%17.6) kişidir. Medeni duruma göre katılımcıların çok büyük çoğunluğu (n = 237, %96.7) evli, sadece 8 (%3.3) kişi bekârdır.

4.2. Yöneticilerin Örgütsel Destek'e İlişkin Algıları ile “Örgütsel Adalet”, “Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları” ve “Yönetim Desteği” Alt Boyutlarındaki Algıları

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla örgütsel destek ölçeğine ve alt boyutlarına ait toplam puanlar alınmış, betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum) hesaplanmıştır. Analiz sonucu Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

	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 4.2 incelendiğinde ve elde edilen değerler Tablo 3.4'teki 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.

Tablo 4.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği "Örgütsel Adalet" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
1.Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	255	3,11	1,118	2
2.Herkes birbirine dürüst davranır	255	2,82	,951	9
3.Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	255	2,95	1,002	6
4.Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	255	2,77	1,104	10
5.Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	255	2,90	1,036	7
6.Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır	255	2,70	1,118	11
7.Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	255	2,68	1,049	12

8.Öğretmenler alınan kararlara katılır.	255	3,06	1,004	3
9.İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	255	2,68	1,067	12
10.Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	255	2,77	1,074	10
11.Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	255	3,02	1,122	4
12.Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	255	2,96	,993	5
13.Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır	255	2,89	1,052	8
14.Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	255	3,14	1,080	1

Tablo 4.3'de görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin "Örgütsel Adalet" alt boyutunda en yüksek "Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur" ($\bar{X}=3,14$) ifadesine, ikinci sırada "Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır" ($\bar{X}=3,11$) ifadesine, üçüncü sırada "Öğretmenler alınan kararlara katılır" ($\bar{X}=3,06$) ifadesine, dördüncü sırada "Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır" ($\bar{X}=3,02$) ifadesine, beşinci sırada "Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır" ($\bar{X}=2,96$) ifadesine, altıncı sırada "Yaptığım işin karşılığını alıyorum" ($\bar{X}=2,95$) ifadesine, yedinci sırada ise "Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır" ($\bar{X}=2,90$) ifadesine, sekizinci sırada "Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır" ($\bar{X}=2,89$) ifadesine, dokuzuncu sırada "Herkes birbirine dürüst davranır" ($\bar{X}=2,82$) ifadesine, onuncu sırada "Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır" ($\bar{X}=2,77$) ve "Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır" ($\bar{X}=2,77$) ifadelerine, onbirinci sırada "Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır" ($\bar{X}=2,70$) ifadesine ve en düşük olarak da "Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır" ($\bar{X}=2,68$) ve "İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır" ($\bar{X}=2,68$) ifadelerine orta derecede katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4.4. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği "Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
22.İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	255	3,13	1,198	1
23.İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.	255	3,00	1,189	2
24.Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.	255	2,99	1,112	3
25.Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.	255	2,70	1,239	5
26.Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	255	2,67	1,122	6
27.Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	255	2,95	1,168	4
28.Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	255	3,13	1,097	1

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin "Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları" alt boyutunda en yüksek "*İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim*" ($\bar{X}=3,13$) ve "*Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir*" ($\bar{X}=3,13$) ifadelerine, ikinci sırada "*İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır*" ($\bar{X}=3,00$) ifadesine, üçüncü sırada "*Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir*" ($\bar{X}=2,99$) ifadesine, dördüncü sırada "*Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir*" ($\bar{X}=2,95$) ifadesine, beşinci sırada "*Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür*" ($\bar{X}=2,70$) ifadesine ve en düşük olarak da "*Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır*" ($\bar{X}=2,67$) ifadesine orta derecede katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4.5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği "Yönetim Desteği" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
15.Öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır	255	3,40	1,093	3
16.Öğrencilere karşı beni korur.	255	3,22	1,091	6
17.Öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	255	3,27	1,129	5

18.İşimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.	255	3,19	1,203	7
19.Kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	255	3,29	1,128	4
20.Okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.	255	3,49	1,094	2
21.Küçük hatalarımı hoş görür.	255	3,59	1,049	1

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin “Yönetim Desteği” alt boyutunda en yüksek “*Küçük hatalarımı hoş görür*” ($\bar{X}=3,59$)ifadesine, ikinci sırada “*Okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür*” ($\bar{X}=3,49$)ifadesine katıldıkları, üçüncü sırada “*Öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır*” ($\bar{X}=3,40$)ifadesine,dördüncü sırada “*Kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar*” ($\bar{X}=3,29$) ifadesine, beşinci sırada “*Öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar*” ($\bar{X}=3,27$) ifadesine, altıncı sırada “*Öğrencilere karşı beni korur*” ($\bar{X}=3,22$) ifadesine, en düşük olarak da “*İşimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder*” ($\bar{X}=3,19$) ifadesine orta derecede katıldıkları görülmektedir.

4.3. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Demografik Profile İlişkisi

4.3.1. Yaşa Göre Farklılık

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 gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda verileri analiz etmede tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 4.6’da, ANOVA sonucu Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.6. 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 4.6 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 4.7. 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				

	Toplam	11068.51	244				+
	Gruplar Arası	221.44	2	110.72	2.37	.095	-
ÖÖ	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 göstermekte; 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 yöneticilerin 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.

4.3.2 Cinsiyete Göre Farklılık

Araştırma kapsamında örgütsel destek ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile birlikte çarpıklık değerleri ve histogram grafikleri incelenmiştir. Hem kadın hem de erkek yöneticilerin puanlarının normal dağılım sergilediği görülmüştür. Cinsiyete göre farklılığı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek/boyut	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
ÖD	Kadın	21	84.14	16.24	243	-0.80	.937
	Erkek	224	84.46	24.88			
ÖA	Kadın	21	40.38	9.48	243	-0.02	.981
	Erkek	224	40.45	12.43			
YD	Kadın	21	23.81	5.73	243	0.26	.796
	Erkek	224	23.41	6.83			

ÖÖ	Kadın	21	19.95	5.95	243	-0.41	.681
	Erkek	224	20.60	6.96			

Tablo 4.8 incelendiğinde, yöneticilerin örgütsel destek ölçek ($t(243) = -0.80$, $p > .05$), örgütsel adalet ($t(243) = -0.02$, $p > .05$), yönetim desteği ($t(243) = 0.26$, $p > .05$) ve örgütsel ödüller ve iş koşulları ($t(243) = -0.41$, $p > .05$) boyutlarında puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.3.3. Öğrenim Durumuna Göre Farklılık

Araştırma kapsamında örgütsel destek ölçeği ve alt boyutlarının öğrenim durumuna göre normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov testleri ile birlikte çarpıklık değerleri ve histogram grafikleri incelenmiştir. Hem lisans hem de yüksek lisans mezunu yöneticilerin puanlarının normal dağılım sergilediği görülmüştür. Öğrenim durumuna göre farklılığı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9.Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek/boyut	Grup	N	\bar{X}	S	Sd	T	P
ÖD	Lisans	131	85.77	25.30	243	0.93	.354
	YL	114	82.89	22.97			
ÖA	Lisans	131	41.36	12.97	243	1.27	.207
	YL	114	39.39	11.19			
YD	Lisans	131	23.66	6.90	243	0.55	.586
	YL	114	23.19	6.56			
ÖÖ	Lisans	131	20.75	6.91	243	0.50	.617
	YL	114	20.31	6.84			

Tablo 4.9 incelendiğinde, yöneticilerin örgütsel destek ölçek ($t(243) = -0.93$, $p > .05$), örgütsel adalet ($t(243) = 1.27$, $p > .05$), yönetim desteği ($t(243) = 0.55$, $p > .05$) ve örgütsel ödüller ve iş koşulları ($t(243) = 0.50$, $p > .05$) boyutlarında puan ortalamalarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.3.4. Yöneticilik Pozisyonuna Göre Farklılık

Araştırma kapsamında yöneticilik pozisyonuna göre yöneticilerin görüşlerindeki farklılığı incelemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmasına karar verilmiştir. İl

millî eğitim müdür yardımcısı sayısı 12 kişi olduğu için parametrik bir test yapmak yerine non-parametrik bir test tercih edilmiştir. Yapılan analiz sonucu Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. 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.	12	114.63	2	0.49	.782	-
	İl ME Şub. Md.	20	114.93				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.23				
ÖA	İl MEM Yard.	12	120.21	2	0.16	.922	-
	İl ME Şub. Md.	20	117.43				
	İlçe ME Şub. Md.	213	123.68				
YD	İl MEM Yard.	12	115.46	2	1.13	.569	-
	İl ME Şub. Md.	20	103.38				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.80				
ÖÖ	İl MEM Yard.	12	108.17	2	0.80	.650	-
	İl ME Şub. Md.	20	115.40				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.55				

Tablo 4.10 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.

4.3.5. Yöneticilikteki Kıdeme Göre Farklılık

Ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamalarının yöneticilikteki göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla öncelikle verilerin yaş düzeylerinde normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda verileri analiz etmede tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 4.10'da, ANOVA sonucu Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Örgütsel Destek Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilikteki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

Kıdem	n		Örgütsel Destek Ölçeği	Örgütsel Adalet	Yönetim Desteği	Örgütsel Ödüller ve iş koşulları
0-5	58	\bar{X}	89.69	43.29	25.28	21.12
		S	20.36	10.84	5.74	6.10
6-10	42	\bar{X}	84.79	40.41	23.67	20.71
		S	23.87	11.46	6.88	6.50
11-15	43	\bar{X}	82.19	39.42	22.44	20.33
		S	26.22	12.50	7.30	7.59
16-20	43	\bar{X}	82.47	39.44	22.60	20.42
		S	25.69	12.73	7.06	7.31
21 ve üstü	59	\bar{X}	82.07	39.14	22.83	20.10
		S	25.41	13.22	6.72	7.14

Tablo 4.11 incelendiğinde, örgütsel destek ölçeği toplam puan ortalamalarının 89.69 ile 82.07 arasında, örgütsel adalet boyutunun ortalamalarının 43.29 ile 39.14 arasında, yönetim desteği boyutunun ortalamalarının 25.28 ile 22.44 arasında ve örgütsel ödül ve iş koşulları alt boyutunun ortalamalarının 22.12 ile 20.10 arasında değiştiği görülmektedir. Sadece ortalamalar incelenerek ortalamaların kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ifade edilemez. ANOVA sonuçlarını incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.12. Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yöneticilik Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
ÖD	Gruplar Arası	2321.58	4	580.39	0.99	.415	-
	Gruplar İçi	141002.42	240	587.51			
	Toplam	143324.00	244				
ÖA	Gruplar Arası	660.27	4	165.07	1.11	.351	-
	Gruplar İçi	35588.12	240	148.28			
	Toplam	36248.39	244				
YD	Gruplar Arası	292.40	4	73.10	1.63	.168	-
	Gruplar İçi	10776.11	240	44.90			
	Toplam	11068.51	244				
ÖÖ	Gruplar Arası	34.78	4	8.69	0.18	.948	-

Gruplar İçi	11478.02	240	47.83
Toplam	11512.80	244	

Yapılan analiz sonucuna göre yöneticilerin örgütsel destek [$F(4-240) = 0.99, p > .05$], örgütsel adalet [$F(4-240) = 1.11, p > .05$], yönetim desteği [$F(2-242) = 3.04, p > .05$] ve örgütsel ödüller ve iş koşulları [$F(4-240) = 1.63, p > .05$] puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.3.6. Medeni Duruma Göre Farklılık

Araştırma kapsamında yöneticilerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bekar olan sadece 8 yönetici bulunduğu için parametrik bir test uygulanmamış, non-parametrik test tercih edilmiştir. Analiz sonucu Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Katılımcıların Örgütsel Destek ve Alt Ölçeklerine Ait Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
ÖD	Evli	237	122.24	28971	768	.361
	Bekar	8	145	1164		
ÖA	Evli	237	121.89	28888.50	685.50	.183
	Bekar	8	155.81	1246.50		
YD	Evli	237	122.74	29090.50	887.50	.759
	Bekar	8	130.56	1044.50		
ÖÖ	Evli	237	122.40	29009.50	806.50	.472
	Bekar	8	140.69	1125.50		

Tablo 4.13 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel destek ($U = 768, p > .05$), örgütsel adalet ($U = 685.50, p > .05$), yönetim desteği ($U = 887.50, p > .05$) ve örgütsel ödüller ve iş koşulları ($U = 806.50, p > .05$) boyutlarına ait düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.4. Yöneticilerin Örgütsel Hafızaya İlişkin Algıları ve Alt Boyutlarındaki Algıları

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla örgütsel destek ölçeğine ve alt boyutlarına ait toplam puanlar alınmış, betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum) hesaplanmıştır. Analiz sonucu Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14.Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

	ÖHÖ	Okul	Sosyo-	Mesleki	Mesleki	Sektörel
n	245	245	245	245	245	245
\bar{X}	79.07	17.96	24.14	16.99	12.54	7.45
k	20	5	6	4	3	2
S	8.97	3.60	3.30	1.82	1.63	1.47
Minimum	59	9	15	12	8	3
Maksimum	100	25	30	20	15	10
\bar{X} / k	3.95	3.59	4.02	4.25	4.18	3.73

Tablo 4.14 incelendiğinde ve elde edilen değerler Tablo 3.4'teki değerlerle karşılaştırıldığında yöneticilerin örgütsel hafıza ölçeğinin geneline katıldıkları ($\bar{X} / k = 3.95$) görülmektedir. Yöneticiler ölçeğin alt boyutları olan okul geçmişi ($\bar{X} / k = 3.59$), sosyo-politik bilgi ($\bar{X} / k = 4.02$), mesleki ağlar ($\bar{X} / k = 4.18$) ve sektörel bilgi ($\bar{X} / k = 3.73$) boyutlarına da katılmaktadırlar. Mesleki bilgi boyutuna ise yüksek düzeyde katılmaktadırlar ($\bar{X} / k = 4.25$).

Tablo 4.15. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
16.Okulun geçmişindeki en önemli başarısını bilirim.	255	3,68	,803	2
17.Geçmişte bu okula gerçekten zarar veren hataların neler olduğunu bilirim.	255	3,85	,788	1
18.Okulun geçmişle ilgili en büyük pişmanlığımı bilirim.	255	3,38	,870	5
19.Okulun geçmişindeki önemli dönüm noktalarını bilirim.	255	3,55	,840	3
20.Okulun tarihindeki önemli hatalardan kimin / kimlerin sorumlu tutulduğunu bilirim.	255	3,49	,900	4

Tablo 4.15'te görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin “Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi” alt boyutunda en yüksek “Geçmişte bu okula gerçekten zarar veren hataların neler olduğunu bilirim” ($\bar{X}=3,85$) ifadesine, ikinci sırada “Okulun geçmişindeki en önemli başarısını bilirim” ($\bar{X}=3,68$) ifadesine, üçüncü sırada “Okulun geçmişindeki önemli dönüm noktalarını bilirim” ($\bar{X}=3,55$) ifadesine, dördüncü sırada “Okulun tarihindeki önemli hatalardan kimin / kimlerin sorumlu tutulduğunu bilirim” ($\bar{X}=3,49$) ifadesine katıldıkları, ve en düşük olarak da “Okulun geçmişle ilgili en büyük pişmanlığını bilirim” ($\bar{X}=3,38$) ifadesine orta derecede katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4.16. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Sosyo-politik Bilgi" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
1.Bu okulda alınan önemli kararlardan kimin / kimlerin sorumlu olduğunu bilirim.	255	3,99	,846	4
2.Bu okulda kabul edilebilir davranış modelinin en iyi örneğinin kim olduğunu bilirim.	255	3,87	,797	6
3.Bu okulda kimin neyi bildiğini iyi bilirim.	255	3,95	,740	5
4.Okul içerisinde bir fikri nasıl olgunlaştıracağımı bilirim.	255	4,00	,655	3
5.Bu okulda kişileri uyumlu bir çalışan yapacak kişisel özellikleri bilirim.	255	4,09	,663	2
6.Okul içerisinde bir fikri gerçekleştirmek için kimin desteğine ihtiyacım olduğunu bilirim.	255	4,24	,571	1

Tablo 4.16'da görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin “Sosyo-politik Bilgi” alt boyutunda en yüksek “Okul içerisinde bir fikri gerçekleştirmek için kimin desteğine ihtiyacım olduğunu bilirim” ($\bar{X}=4,24$) ifadesine tamamen katıldıkları, ikinci sırada “Bu okulda kişileri uyumlu bir çalışan yapacak kişisel özellikleri bilirim” ($\bar{X}=4,09$) ifadesine, üçüncü sırada “Okul içerisinde bir fikri nasıl olgunlaştıracağımı bilirim” ($\bar{X}=4,00$) ifadesine, dördüncü sırada “Bu okulda alınan önemli kararlardan kimin / kimlerin sorumlu olduğunu bilirim” ($\bar{X}=3,99$) ifadesine, beşinci sırada “Bu okulda kimin neyi bildiğini iyi bilirim” ($\bar{X}=3,95$) ifadesine ve en düşük olarak da “Bu

okulda kabul edilebilir davranış modelinin en iyi örneğinin kim olduğunu bilirim" ($\bar{X}=3,87$)ifadesine katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4.17. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Mesleki Bilgi" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
7.Mesleğimi verimli bir şekilde yürütmenin yolunu öğrendim.	255	4,22	,592	3
8.Mesleğimin gerektirdiği işlerde uzmanlaştım.	255	4,16	,592	4
9.Mesleğim ile ilgili görevlerin neler gerektirdiğinin farkındayım.	255	4,29	,556	1
10.Mesleğimin bu okula özgü yanlarını bilirim.	255	4,27	,548	2

Tablo 4.17'de görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin "Mesleki Bilgi" alt boyutunda en yüksek "Mesleğim ile ilgili görevlerin neler gerektirdiğinin farkındayım" ($\bar{X}=4,29$) ifadesine, ikinci sırada "Mesleğimin bu okula özgü yanlarını bilirim" ($\bar{X}=4,27$) ifadesine, üçüncü sırada "Mesleğimi verimli bir şekilde yürütmenin yolunu öğrendim" ($\bar{X}=4,22$)ifadesine tamamen katıldıkları ve en düşük olarak da "Mesleğimin gerektirdiği işlerde uzmanlaştım" ($\bar{X}=4,16$) ifadesine katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4.18. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Mesleki Ağlar" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
11.Mesleğimle ilgili faydalı tavsiyeler için kime gideceğimi bilirim.	255	4,20	,638	1
12.Eğitim/öğretim ile ilgili doğru haberleri kimden alabileceğimi bilirim.	255	4,18	,618	2
13.Karşılıklı paylaşım veya işle ilgili enformasyon paylaşımı için bir arkadaş grubum var.	255	4,16	,707	3

Tablo 4.18'de görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin "Mesleki Ağlar" alt boyutunda en yüksek "Mesleğimle ilgili faydalı tavsiyeler için kime gideceğimi bilirim" ($\bar{X}=4,20$) ifadesine, ikinci sırada "Eğitim/öğretim ile ilgili doğru haberleri kimden

alabileceğimi bilirim” ($\bar{X}=4,18$) ifadesine ve en düşük olarak da *"Karşılıklı paylaşım veya işle ilgili enformasyon paylaşımı için bir arkadaş grubum var"* ($\bar{X}=4,16$) ifadesine katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4.19. Örgütsel Hafıza Ölçeği "Sektörel Bilgi " Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
14.Diğer okullarda işlerin nasıl yürüdüğünü bilirim.	255	3,74	,792	1
15.Diğer okulların ne derece başarılı olduklarını bilirim.	255	3,71	,775	2

Tablo 4.19'de görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin “Sektörel Bilgi” alt boyutunda en yüksek *"Diğer okullarda işlerin nasıl yürüdüğünü bilirim"* ($\bar{X}=3,74$) ifadesine, en düşük olarak da *"Diğer okulların ne derece başarılı olduklarını bilirim "* ($\bar{X}=3,71$) ifadesine katıldıkları görülmektedir.

4.5. Yöneticilerin Örgütsel Hafızaya İlişkin Algıları Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Demografik Profille İlişkisi

4.5.1. Yaşa Göre Farklılık

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 gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda verileri analiz etmede tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 4.20’de, ANOVA sonucu Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Betimsel İstatistikleri

Yaş	n	ÖHÖ	Okul Geçmişi ile İlgili Bilgi	Sosyo-politik Bilgi	Mesleki Bilgi	Mesleki Ağlar	Sektörel Bilgi	
25-40	62	\bar{X}	80.90	18.47	24.58	17.24	12.97	7.65

	S	8.81	3.64	3.48	1.86	1.47	1.44	
41-45	75	\bar{X}	78.45	18.27	23.85	16.77	12.09	7.47
		S	8.52	3.16	3.25	1.70	1.76	1.40
46 ve üstü	108	\bar{X}	78.45	17.44	24.08	16.99	12.60	7.33
		S	9.29	3.82	3.22	1.88	1.55	1.54

Tablo 4.20 incelendiğinde, örgütsel hafıza ölçeği toplam puan ortalamalarının 80.90 ile 78.45 arasında, okul geçmişi boyutunun ortalamalarının 18.47 ile 17.44 arasında, sosyo-politik bilgi boyutunun ortalamalarının 24.58 ile 23.85 arasında, mesleki bilgi boyutunun ortalamalarının 17.24 ile 16.77 arasında, mesleki ağlar boyutunun ortalamalarının 12.97 ile 12.09 arasında ve sektörel bilgi alt boyutunun ortalamalarının 7.65 ile 7.33 arasında değiştiği görülmektedir. Sadece ortalamalar incelenerek ortalamaların yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ifade edilemez. ANOVA sonuçlarını incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.21. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yaşlarına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
ÖHÖ	Gruplar Arası	277.90	2	138.95	1.74	.178	-
	Gruplar İçi	19344.78	242	79.94			
	Toplam	19622.68	244				
Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi	Gruplar Arası	51.74	2	25.87	2.02	.136	-
	Gruplar İçi	3106.77	242	12.84			
	Toplam	3158.51	244				
Sosyo-politik Bilgi	Gruplar Arası	18.55	2	9.27	0.85	.427	-
	Gruplar İçi	2630.73	242	10.87			
	Toplam	2649.28	244				
Mesleki Bilgi	Gruplar Arası	7.46	2	3.73	1.13	.326	-
	Gruplar İçi	801.51	242	3.31			
	Toplam	808.96	244				
Mesleki Ağlar	Gruplar Arası	26.72	2	13.60	5.21	.006	+
	Gruplar İçi	620.16	242	2.56			
	Toplam	646.88	244				
Sektörel Bilgi	Gruplar Arası	3.85	2	1.93	0.89	.413	-
	Gruplar İçi	524.86	242	2.17			
	Toplam	528.71	244				

Yapılan analiz sonucuna göre yöneticilerin örgütsel hafıza [$F(2-242) = 1.74, p > .05$], okulun geçmişi [$F(2-242) = 2.02, p < .05$], sosyo-politik bilgi [$F(2-242) = 0.85, p >$

.05], mesleki bilgi [F(2-242) = 1.13, p > .05] ve sektörel bilgi [F(2-242) = 0.89, p > .05] puan ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemekte; mesleki ağlar [F(2-242) = 5.21, p < .05] puan ortalamaları ise anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Scheffe post hoc testi yapılmıştır. Mesleki ağlar boyutu için 25-40 yaş arasındaki yöneticilerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 12.97$) 41-45 yaştakilerin ortalamasından ($\bar{X} = 12.09$) daha yüksektir.

4.5.2. Cinsiyete Göre Farklılık

Araştırma kapsamında örgütsel hafıza ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile birlikte çarpıklık değerleri ve histogram grafikleri incelenmiştir. Hem kadın hem erkek yöneticilerin puanlarının normal dağılım sergilediği görülmüştür. Cinsiyete göre farklılığı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek/boyut	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
ÖHÖ	Kadın	21	77.24	9.71	243	-0.98	.328
	Erkek	224	79.25	8.90			
Okulun Geçmişi İle İlgili Bilgi	Kadın	21	17.38	4.18	243	-0.76	.446
	Erkek	224	18.01	3.54			
Sosyo-politik Bilgi	Kadın	21	23.86	3.65	243	-0.41	.683
	Erkek	224	24.17	3.27			
Mesleki Bilgi	Kadın	21	16.71	1.65	243	-0.72	.473
	Erkek	224	17.01	1.84			
Mesleki Ağlar	Kadın	21	12.29	1.27	243	-0.74	.457
	Erkek	224	12.56	1.66			
Sektörel Bilgi	Kadın	21	7	1.30	243	-1.48	.141
	Erkek	224	7.50	1.48			

Tablo 4.22 incelendiğinde, yöneticilerin örgütsel hafıza ölçek ($t(243) = -0.98$, $p > .05$), okulun geçmişi ($t(243) = -0.76$, $p > .05$), sosyo-politik bilgi ($t(243) = -0.41$, $p > .05$), mesleki bilgi ($t(243) = -0.72$, $p > .05$), mesleki ağlar ($t(243) = -0.74$, $p > .05$) ve

sektörel bilgi ($t(243) = -1.48, p > .05$) boyutlarında puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.5.3. Öğrenim Durumuna Göre Farklılık

Araştırma kapsamında örgütsel hafıza ölçeği ve alt boyutlarının öğrenim durumuna göre normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov testleri ile birlikte çarpıklık değerleri ve histogram grafikleri incelenmiştir. Hem lisans hem de yüksek lisans mezunu yöneticilerin puanlarının normal dağılım sergilediği görülmüştür. Öğrenim durumuna göre farklılığı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4.23'te verilmiştir.

Tablo 4.23.Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek/boyut	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
ÖHÖ	Lisans	131	76.63	8.88	243	1.03	.303
	YL	114	78.44	9.07			
Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi	Lisans	131	18	3.55	243	0.21	.835
	YL	114	17.90	3.67			
Sosyo-politik Bilgi	Lisans	131	24.27	3.36	243	0.69	.490
	YL	114	23.98	3.23			
Mesleki Bilgi	Lisans	131	17.13	1.82	243	1.38	.168
	YL	114	16.82	1.82			
Mesleki Ağlar	Lisans	131	12.66	1.65	243	1.21	.226
	YL	114	12.40	1.60			
Sektörel Bilgi	Lisans	131	7.56	1.51	243	1.19	.236
	YL	114	7.33	1.42			

Tablo 4.23 incelendiğinde, yöneticilerin örgütsel hafıza ölçek ($t(243) = 1.03, p > .05$), okulun geçmişi ($t(243) = 0.21, p > .05$), sosyo-politik bilgi ($t(243) = 0.69, p > .05$), mesleki bilgi ($t(243) = 1.38, p > .05$), mesleki ağlar ($t(243) = 1.21, p > .05$) ve sektörel bilgi ($t(243) = 1.19, p > .05$) boyutlarında puan ortalamalarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.5.4. Yöneticilik Pozisyonuna Göre Farklılık

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 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24.Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilik Pozisyonuna Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek/boyut	Görev	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
ÖHÖ	İl MEM Yard.	11	121.13	2	2.50	.287	-
	İl ME Şub. Md.	21	99.23				
	İlçe ME Şub. Md.	213	125.34				
Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi	İl MEM Yard.	11	116.25	2	2.35	.309	-
	İl ME Şub. Md.	21	100.85				
	İlçe ME Şub. Md.	213	125.46				
Sosyo Politik Bilgi	İl MEM Yard.	11	147.54	2	3.31	.192	-
	İl ME Şub. Md.	21	101.85				
	İlçe ME Şub. Md.	213	123.60				
Mesleki Bilgi	İl MEM Yard.	11	118.92	2	1.60	.450	-
	İl ME Şub. Md.	21	105.08				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.91				
Mesleki Ağlar	İl MEM Yard.	11	105.42	2	2.60	.272	-
	İl ME Şub. Md.	21	104.60				
	İlçe ME Şub. Md.	213	125.72				
Sektörel Bilgi	İl MEM Yard.	11	119.54	2	1.43	.490	-
	İl ME Şub. Md.	21	106.38				
	İlçe ME Şub. Md.	213	124.76				

Tablo 4.24 incelendiğinde katılımcıların örgütsel hafıza ($\chi^2 = 2.50$, $p > .05$), okulun geçmişi ($\chi^2 = 2.35$, $p > .05$), sosyo-politik bilgi ($\chi^2 = 3.31$, $p > .05$), mesleki bilgi ($\chi^2 = 1.60$, $p > .05$), mesleki ağlar ($\chi^2 = 2.60$, $p > .05$) ve sektörel bilgi ($\chi^2 = 1.43$, $p > .05$) ile ilgili görüşleri yöneticilik pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.5.5. Yöneticilikteki Kıdeme Göre Farklılık

Ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamalarının yöneticilikteki göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla öncelikle verilerin yaş düzeylerinde normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda verileri analiz etmede tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 4.25'te, ANOVA sonucu Tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.25. Örgütsel Hafıza Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yöneticilikteki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

Kıdem	n	ÖHÖ	Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi	Sosyo politik bilgi	Mesleki Bilgi	Mesleki Ağlar	Sektörel Bilgi	
0-5	58	\bar{X}	79.28	18.17	24.14	16.86	12.60	7.50
		S	7.76	2.94	3.45	1.64	1.44	1.30
6-10	42	\bar{X}	79.31	18.48	23.74	16.95	12.53	7.62
		S	9.02	3.60	3.40	1.97	1.70	1.50
11-15	43	\bar{X}	80.81	18.42	24.98	17.35	12.58	7.49
		S	9.56	3.95	3.20	1.88	1.56	1.49
16-20	43	\bar{X}	77.44	17.07	23.65	16.70	12.67	7.35
		S	9.49	3.71	3.56	1.99	1.95	1.65
21 ve üstü	59	\bar{X}	78.63	17.68	24.17	17.08	12.36	7.34
		S	9.26	3.81	2.90	1.71	1.58	1.50

Tablo 4.25 incelendiğinde, örgütsel hafıza ölçeği toplam puan ortalamalarının 80.81 ile 77.44 arasında, okulun geçmişi boyutunun ortalamalarının 18.48 ile 17.07 arasında, sosyo-politik bilgi boyutunun ortalamalarının 24.17 ile 23.65 arasında, mesleki bilgi boyutunun ortalamalarının 17.35 ile 16.70 arasında, mesleki ağlar boyutunun ortalamalarının 12.67 ile 12.36 arasında ve sektörel bilgi alt boyutunun ortalamalarının 7.62 ile 7.34 arasında değiştiği görülmektedir. Sadece ortalamalar incelenerek ortalamaların kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ifade edilemez. ANOVA sonuçlarını incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.26. Yöneticilerin Örgütsel Hafıza Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yöneticilik Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
-------------	-------------------	-----------------	----	--------------------	---	---	--------------

ÖHÖ	Gruplar Arası	261.202	4	65.301	.809	.520	-
	Gruplar İçi	19361.475	240	80.673			
	Toplam	19622.678	244				
Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi	Gruplar Arası	61.617	4	15.404	1.194	.314	-
	Gruplar İçi	3096.889	240	12.904			
	Toplam	3158.506	244				
Sosyo-politik Bilgi	Gruplar Arası	47.217	4	11.804	1.089	.363	-
	Gruplar İçi	2602.065	240	10.842			
	Toplam	2649.282	244				
Mesleki Bilgi	Gruplar Arası	10.748	4	2.687	.808	.521	-
	Gruplar İçi	798.215	240	3.326			
	Toplam	808.963	244				
Mesleki Ağlar	Gruplar Arası	3.094	4	.773	.288	.885	-
	Gruplar İçi	643.788	240	2.682			
	Toplam	646.882	244				
Sektörel Bilgi	Gruplar Arası	2.573	4	.643	.293	.882	-
	Gruplar İçi	526.137	240	2.192			
	Toplam	528.710	244	65.301			

Yapılan analiz sonucuna göre yöneticilerin örgütsel hafıza [$F(4-240) = .520, p > .05$], okulun geçmişi [$F(4-240) = 1.194, p > .05$], sosyo-politik bilgi [$F(4-240) = 1.089, p > .05$], mesleki bilgi [$F(4-240) = .808, p > .05$], mesleki ağlar [$F(4-240) = .288, p > .05$] ve sektörel bilgi [$F(4-240) = .293, p > .05$] puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.5.6. Medeni Duruma Göre Farklılık

Araştırma kapsamında yöneticilerin örgütsel hafıza ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bekar olan sadece 8 yönetici bulunduğu için parametrik bir test uygulanmamış, non-parametrik test tercih edilmiştir. Analiz sonucu Tablo 4.27’de verilmiştir.

Tablo 4.27. Katılımcıların Örgütsel Hafıza ve Alt Ölçeklerine Ait Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
ÖHÖ	Evli	237	122.86	29118.50	915.50	.869
	Bekar	8	127.06	1016.50		
Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi	Evli	237	123.75	29329.50	769.50	.362
	Bekar	8	100.69	805.50		
Sosyo-politik Bilgi	Evli	237	122.88	29122.50	919.50	.884
	Bekar	8	126.56	1012.50		
Mesleki Bilgi	Evli	237	122.97	29145	942	.975
	Bekar	8	123.75	990		
Mesleki Ağlar	Evli	237	122.57	29049.50	846.50	.592
	Bekar	8	135.69	1085.50		
Sektörel Bilgi	Evli	237	122.99	29149	946	.991
	Bekar	8	123.25	986		

Tablo 27 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel hafıza ($U = 915.50$, $p > .05$), okulun geçmişi ($U = 769.50$, $p > .05$), sosyo-politik bilgi ($U = 919.50$, $p > .05$), mesleki bilgi ($U = 942$, $p > .05$), mesleki ağlar ($U = 846.50$, $p > .05$) ve sektörel bilgi ($U = 946$, $p > .05$) boyutlarına ait düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.6. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Algıları ve Alt Boyutlarındaki Algıları

Araştırma 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 4.28'de verilmiştir.

Tablo 4.28. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

	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 4.28 incelendiğinde ve elde edilen değerler Tablo 3.5'deki 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.

Tablo 4.29. Yenilikçi Davranış Ölçeği "Fikir Üretme ve Uygulama" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
1.Zor durumlar için yeni fikirler üretirim.	255	4,20	,772	4
2.Yeni çalışma metotlarını, tekniklerini ve araçlarını araştırırım.	255	4,28	,731	3
3.Problemler için orijinal çözümler üretirim.	255	3,98	,815	6
7.Yenilikçi fikirleri, kullanışlı uygulamalara dönüştürürüm.	255	4,29	,700	2
8.Çalışma ortamımda, düzenli olarak yenilikçi fikirler öneririm.	255	4,13	,791	5
9.Yenilikçi fikirlerin faydasını değerlendiririm.	255	4,46	,674	1

Tablo 4.29'da görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Yenilikçi Davranış Ölçeği'nin "Fikir Üretme ve Uygulama" alt boyutunda en yüksek "*Yenilikçi fikirlerin faydasını değerlendiririm*" ($\bar{X}=4,46$)ifadesine, ikinci sırada "*Yenilikçi fikirleri, kullanışlı uygulamalara dönüştürürüm*" ($\bar{X}=4,29$) ifadesine, üçüncü sırada "*Yeni çalışma metotlarını, tekniklerini ve araçlarını araştırırım*" ($\bar{X}=4,28$)ifadesine tamamen katıldıkları,dördüncü sırada "*Zor durumlar için yeni fikirler üretirim*" ($\bar{X}=4,20$) ifadesine, beşinci sırada "*Çalışma ortamımda, düzenli olarak yenilikçi fikirler öneririm*" ($\bar{X}=4,13$) ifadesine ve en düşük olarak da "*Problemler için orijinal çözümler üretirim*" ($\bar{X}=3,98$)ifadesine katıldıkları görülmektedir.

Tablo 4.30. Yenilikçi Davranış Ölçeği "Fikri Destekleme" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları ve Sıra Numaraları

Madde	n	\bar{X}	SS	Sıra Numarası
4.Yenilikçi fikirleri desteklerim.	255	4,70	,567	2
5.Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim.	255	4,74	,536	1
6.Çalışma arkadaşlarımla yenilikçi fikirler için heyecanlanmasını önemserim.	255	4,69	,589	3

Tablo 4.30.'da görüldüğü gibi, katılımcıların tümünün görüşleri incelendiğinde, yöneticilerin Yenilikçi Davranış Ölçeği'nin "Fikri Destekleme" alt boyutunda en yüksek "Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim" ($\bar{X}=4,74$) ifadesine, ikinci sırada "Yenilikçi fikirleri desteklerim" ($\bar{X}=4,70$) ifadesine ve en düşük olarak da "Çalışma arkadaşlarımla yenilikçi fikirler için heyecanlanmasını önemserim" ($\bar{X}=4,69$) ifadesine tamamen katıldıkları görülmektedir.

4.7. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Algıları Toplam Puan ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Demografik Profille İlişkisi

4.7.1. Yaşa Göre Farklılık

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 gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda verileri analiz etmede tek yönlü varyans analizi (one way ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir. Analiz sonucu betimsel istatistikler Tablo 31'de, ANOVA sonucu Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 4.31. Yenilikçi İş Davranış 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 108 üstü	\bar{X}	39.45	25.34	14.11
	S	3.95	3.10	1.33

Tablo 4.31 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 değiştiği görülmektedir. Sadece ortalamalar incelenerek ortalamaların yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ifade edilemez. ANOVA sonuçlarını incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.32. 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 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.

4.7.2. Cinsiyete Göre Farklılık

Araştırma kapsamında yenilikçi iş davranışı ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile birlikte çarpıklık değerleri ve histogram grafikleri incelenmiştir. Yenilikçi iş davranışı ölçek ve fikir üretme ve uygulama boyutu normal dağılım gösterirken fikri destekleme boyutunun cinsiyete göre normal dağılmadığı bulunmuştur. Bu durumda ölçek ve fikir üretme ve uygulama boyutları için ilişkisiz örneklem t testi, fikri destekleme boyutu için ise Mann Whitney U testi yapılmıştır. T testi için analiz sonucu Tablo4.33'te, U testi için ise Tablo 4.34'te verilmiştir.

Tablo 4.33.Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ve Fikir Üretme ve uygulama Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek/boyut	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
YİDÖ	Kadın	21	40.38	3.54	243	.656	.512
	Erkek	224	39.80	3.88			
Fikir Üretme ve uygulama	Kadın	21	25.86	2.71	243	.436	.664
	Erkek	224	25.54	3.18			

Tablo 4.33 incelendiğinde, yöneticilerin yenilikçi iş davranışı ölçek ($t(243) = .656$, $p > .05$ ve fikir üretme ve uygulama ($t(243) = .436$, $p > .05$) boyutlarında puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 4.34.Yöneticilerin Fikri Destekleme Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	21	138.12	2900.50	2034.50	.216
Erkek	224	121.58	27234.50		

Tablo 4.34 incelendiğinde, yöneticilerin fikri destekleme ile ilgili görüşlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($U = 2034.50$, $p > .05$).

4.7.3. Öğrenim Durumuna Göre Farklılık

Araştırma kapsamında yenilikçi iş davranışları ölçeği ve alt boyutlarının öğrenim durumuna göre normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov testleri ile birlikte çarpıklık değerleri ve histogram grafikleri incelenmiştir. Hem lisans hem de yüksek lisans mezunu yöneticilerin puanlarının normal dağılım sergilediği görülmüştür. Öğrenim durumuna göre farklılığı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4.35'te verilmiştir.

Tablo 4.35.Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek/boyut	Grup	n	\bar{X}	S	Sd	T	P
YİDÖ	Lisans	131	39.95	3.91	243	.407	.685
	YL	114	39.75	3.80			
Fikir Üretme	Lisans	131	25.66	3.18	243	.454	.650

ve uygulama	YL	114	25.47	3.10			
Fikri	Lisans	131	14.29	1.17	243	.119	.906
Destekleme	YL	114	14.27	1.22			

Tablo 4.35 incelendiğinde, yöneticilerin yenilikçi iş davranışları ölçek ($t(243) = .407$, $p > .05$), fikir üretme ve uygulama ($t(243) = .454$, $p > .05$) ve fikri destekleme ($t(243) = .119$, $p > .05$) boyutlarında puan ortalamalarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.7.4. Uygulayıcılara Öneriler

Çalışma, il ve ilçelerde çalışan yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Yöneticilerin örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin maddelere orta derecede katılım göstermeleri sonucundan hareketle, üst yöneticilerin çalışanları için kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri bir çalışma ortamını oluşturmaları gerektiği düşünülmektedir.

Yöneticilerin örgütsel destek algıları arttıkça performanslarının artacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütsel destek çalışmaları/girişimleri üst yöneticiler tarafından dikkate alınmalıdır.

Yöneticilerin görevleriyle ilgili performansları kısmi olarak kendi üretkenliklerine bağlıdır. Fakat onların örgüt ve üst yönetici tarafından desteklenmesi de bu üretkenliklerini geliştirmektedir. Ayrıca bu desteğin hem bireysel hem de kurum performanslarını üst seviyeye çıkaracağı düşünülmektedir.

Yöneticilerin destekleyici iş ortamlarında yaratıcı ve yenilikçi fikir ve önerilerini dile getirebileceği düşünülmektedir. Özellikle hiyerarşik yapının güçlü olduğu il müdürlüklerinde, üst yöneticinin tutum ve davranışları, yöneticilerin üretkenliğini etkilemektedir. Kendilerine değer verilmediğini hisseden söz konusu yöneticilerin tecrübe ve birikimlerini paylaşmaktan kaçınarak kurumsal hafızaya zarar verebilecekleri değerlendirilmektedir.

Yöneticiler, Millî Eğitim Bakanlığında alınan kararların uygulanması noktasında çok kritik öneme sahiptirler. Üst yöneticinin, kurumunda sağladığı örgütsel iklim, alt kademelerin gelişimine katkı sağlar. Oluşan bu katkının, yöneticilerin performanslarını etkili ve süreğen hale getireceği düşünülmektedir.

Yöneticiler arasında deneyim ve tecrübe paylaşımını esas alan uygulamaların yaygınlaştırılması çalışmaları yapılmalıdır.

4.7.5. Yöneticilik Pozisyonuna Göre Farklılık

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 4.36'da verilmiştir.

Tablo 4.36. 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 Üretme 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 36 incelendiğinde katılımcıların yenilikçi iş davranışları ($\chi^2 = 3.98$, $p > .05$), fikir üretme 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.

4.7.6. Yöneticilikteki Kıdeme Göre Farklılık

Ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamalarının yöneticilikteki göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla öncelikle verilerin yaş düzeylerinde normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Ölçek ve fikir üretme ve uygulama boyutu için verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmış ve verileri analiz etmede tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Fikri destekleme boyutu ise kıdeme göre normal dağılım göstermemektedir. Bu boyut için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. ANOVA testi için betimsel istatistikler Tablo 4.37'de, ANOVA sonucu Tablo 4.38'de, Kruskal Wallis H testi sonucu ise Tablo 4.39'da verilmiştir.

Tablo 4.37. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ve Fikir Üretme ve uygulama Alt Boyutunun Yöneticilikteki Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

Kıdem	n		YİDÖ	Fikir Üretme ve Uygulama
0-5	58	\bar{X}	40.74	26.14
		S	3.50	2.98
6-10	42	\bar{X}	39.55	25.19
		S	3.93	3.49
11-15	43	\bar{X}	39.70	25.60
		S	3.83	3.05
16-20	43	\bar{X}	39.21	25.12
		S	4.32	3.25
21 ve üstü	59	\bar{X}	39.78	25.59
		S	3.75	3.03

Tablo 4.37 incelendiğinde, yenilikçi iş davranışları ölçeği toplam puan ortalamalarının 40.74 ile 39.21 arasında ve fikir üretme ve uygulama boyutunun ortalamalarının 26.14 ile 25.12 arasında değiştiği görülmektedir. Sadece ortalamalar incelenerek ortalamaların kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ifade edilemez. ANOVA sonuçlarını incelemek gerekmektedir.

Tablo 4.38. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği Toplam ve Fikir Üretme ve uygulama Alt Boyut Ortalama Puanlarının Yöneticilik Kıdemlerine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek/boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
YİDÖ	Gruplar Arası	68.863	4	17.216	1.165	.327	-
	Gruplar İçi	3547.847	240	14.783			
	Toplam	3616.710	244				
Fikir Üretme ve uygulama	Gruplar Arası	33.69	4	8.423	.853	.493	-
	Gruplar İçi	2370.308	240	9.876			
	Toplam	2404	244				

Yapılan analiz sonucuna göre yöneticilerin yenilikçi iş davranışları [$F(4-240) = 1.165, p > .05$] ve fikir üretme ve uygulama [$F(4-240) = .853, p > .05$] puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.39. Fikri Destekleme Alt Boyutunun Yöneticilikteki Kıdeme Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Kıdem	n	Sıra Ort.	sd	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
0-5	58	138.45	4	5.455	.244	-
6-10	42	120.20				
11-15	43	115.12				
16-20	43	119.10				
21 ve üstü	59	118.39				

Tablo 4.39 incelendiğinde katılımcıların fikri destekleme alt boyutuna ilişkin görüşlerinin yöneticilikteki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($\chi^2 = 5.455, p > .05$).

4.7.7. Medeni Duruma Göre Farklılık

Araştırma kapsamında yöneticilerin yenilikçi iş davranışları ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bekar olan sadece 8 yönetici bulunduğu için parametrik bir test uygulanmamış, non-parametrik test tercih edilmiştir. Analiz sonucu Tablo 4.40'da verilmiştir.

Tablo 4.40. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Grup	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
YİDÖ	Evli	237	123.06	29165	934	.943
	Bekar	8	121.25	970		
Fikir Üretme ve uygulama	Evli	237	123.36	29236	863	.664
	Bekar	8	112.38	899		
Fikri Destekleme	Evli	237	122.07	28931.50	728.50	.178
	Bekar	8	150.44	1203.50		

Tablo4.40 incelendiğinde, katılımcıların yenilikçi iş davranışları ($U = 934, p > .05$), fikir üretme ve uygulama ($U = 863, p > .05$) ve fikri destekleme ($U = 728.50, p > .05$) boyutlarına ait düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

4.8. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Destek Algıları ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve analiz sonucu Tablo 4.41’de verilmiştir.

Tablo 4.41. 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

Tablo4.41’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 ($r = .802$, $p < .01$) ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki göstermektedir. Yönetim desteği ile örgütsel ödüller pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki göstermektedir ($r = .841$, $p < .01$).

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

4.9.Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları Algıları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Hafıza Algıları ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve analiz sonucu Tablo 4.42’de verilmiştir.

Tablo 4.42. Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ve Alt Boyutları ile Örgütsel Hafıza ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki (n = 245)

	YİDÖ	FÜ	FD	ÖHÖ	OG	SP	MB	MA	SB
YİDÖ		.962*	.697**	.079	.048	.069	.111	.045	.020
FÜ			.476**	.102	.069	.078	.120	.075	.048
FD				-.015	-.027	.018	.043	-.051	-.061
ÖHÖ					.762*	.785**	.748**	.744**	.727**
OG						.352**	.377**	.331**	.576**
SP							.554**	.549**	.389**
MB								.663**	.424**
MA									.566**
SB									

** : .01 düzeyinde anlamlı

YİDÖ: Yenilikçi iş davranışları, FÜ: Fikir üretme ve uygulama, FD: Fikri destekleme, ÖHÖ: Örgütsel hafıza ölçeği, OG: Okulun geçmişi, SP: Sosyo politik, MB: Mesleki bilgi, MA: Mesleki ağlar, SB: Sektörel bilgi

Tablo4.42’ye 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 hafıza 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 hafıza ve alt boyutları ile anlamlı korelasyon göstermemektedir ($p > .05$). Örgütsel hafıza, alt boyutları olan okulun geçmişi ($r = .762$, $p < .01$), sosyo-politik bilgi ($r = .785$, $p < .01$), mesleki bilgi ($r = .748$, $p < .01$), mesleki ağlar ($r = .744$, $p < .01$) ve sektörel bilgi ($r = .727$, $p < .01$) ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki göstermektedir. ÖHÖ’nün alt boyutlarının tümü birbirleriyle pozitif, orta düzeyde, anlamlı korelasyon göstermektedir ($p < .01$). Ancak bu boyutlar YİDÖ ve alt boyutları ile anlamlı korelasyon göstermemektedir ($p > .05$).

Özetlemek gerekirse hem YİDÖ ve alt boyutları hem de ÖHÖ ve alt boyutları kendi içlerinde anlamlı korelasyon göstermektedir. Ancak YİDÖ ve ÖHÖ birbirleri ile anlamlı korelasyon göstermemektedir.

4.10.Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Hafıza Algısı, Yenilikçi İş Davranışını Yordaması

Araştırmanın bu sorusuna cevap bulabilmek için katılımcıların örgütsel destek algısı puanları ile örgütsel hafıza algısı puanlarının yenilikçi iş davranışı yordama gücüne bakılmıştır. Bu amaçla çoklu regresyon analizi yapılmıştır ve çoklu regresyon analizinden önce değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 4.43'te, VIF ve tolerans değerleri Tablo 4.44'te, varyans analizi sonuçları Tablo 4.45'te, regresyon analizi sonuçları ise Tablo 4.46'da verilmiştir.

Tablo 4.43. Örgütsel destek algısı, örgütsel hafıza algısı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki korelasyonlar

Değişkenler	YİDÖ	AÖD	ÖHÖ
YİDÖ	1,000		
AÖD	,036	1,000	
ÖHÖ	,079	,003	1,000

(YİDÖ: yenilikçi iş davranışı ölçeği, AÖD: algılanan örgütsel destek, ÖHÖ: örgütsel hafıza ölçeği)

Tablo 4.43 incelendiğinde en düşük korelasyonun örgütsel hafıza ile algılanan örgütsel destek arasında olduğu ($,003$), en yüksek korelasyonun ise örgütsel hafıza ile yenilikçi iş davranışı ($,079$) arasında olduğu bulunmuştur. Ayrıca yenilikçi iş davranışı, algılanan örgütsel destek ve örgütsel hafıza arasında birbirleri ile pozitif yönde fakat ilişki olmadığı görülmektedir. Regresyon analizi öncesinde değişkenlerin korelasyon değerleri incelenmiş ve elde edilen değerlerinde çoklu bağlantı olmadığı ve korelasyon değerinin $0,80$ 'den küçük olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2012). Bunun ile birlikte değişkenler arası çoklu bağlantı problemi olup olmadığını belirlemek için VIF ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.44'te verilmiştir.

Tablo 4.44. Yenilikçi iş davranışının yordanmasına ilişkin çoklu bağlantı kontrolü

Değişkenler	VİF Değeri	Tolerans Değeri
AÖD	1,000	1,000
ÖHÖ	1,000	1,000

Tablo 4.44 incelendiğinde VIF değerlerinin 10'dan düşük ve tolerans değerlerinin ,20 den yüksek olduğu bulunmuştur. Elde edilen korelasyon değerlerine göre çoklu bağlantı olmadığı görülmüştür (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 4.45. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel hafızanın yenilikçi iş davranışını yordamasına ilişkin varyans analiz değerleri

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Regresyon	27,059	2	13,530		
Artık	3589,651	242	14,833	,912	,403
Toplam	3616,710	244			

Yordayıcı: Algılanan örgütsel destek ve örgütsel hafıza, Bağımlı değişken: Yenilikçi iş davranışı

Tablo 4.46. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel hafızanın yenilikçi iş davranışını yordamasına ilişkin regresyon analiz değerleri

R	R ²	Standartlaştırılmamış	Standartlaştırılmış	β	t	p
		Katsayılar	Katsayılar			
		B	Std. hata			
Sabit		36,703	2,348		15,633	,000
AÖD	,086	,007	,010	,035	,554	,580
ÖHÖ		,034	,027	,079	1,230	,220

Yordayıcı: Algılanan örgütsel destek ve örgütsel hafıza, Bağımlı değişken: Yenilikçi iş davranışı

Algılanan örgütsel destek ve örgütsel hafıza değişkenlerine göre yenilikçi iş davranışının yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.46'da görülmektedir. Buna göre örgütsel destek ve örgütsel hafıza değişkenleri birlikte yenilikçi iş davranışı puanları ile anlamlı ilişki vermemektedir (R= .086, R²= .007, p< .01).Adı geçen iki değişken birlikte yenilikçi iş davranışındaki toplam varyansın yaklaşık yüzde %1ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (β) yordayıcı değişkenlerin yenilikçi iş davranışı üzerindeki göreceli önem sırası ilk olarak örgütsel hafıza, ikinci olarak algılanan örgütsel destektir. Katsayılara bakıldığında her iki değişken de önemli bir etkiye sahip değildir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre yenilikçi iş davranışının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI} = 36,703 + 0,006\text{AÖD} + 0,034\text{ÖHÖ}$$



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Çalışmanın amaçlar başlığı altında belirtilen on soruya cevap arandığı söz konusu araştırmanın; daha önce yapılan “Örgütsel Destek”, “Örgütsel Hafıza” ve “Yenilikçi İş Davranışı” ile ilgili araştırmalar aşağıda karşılaştırılmıştır.

Örgütsel Destek ile ilgili 2002-2016 yılları arasında yapılan 20 çalışma kapsamında birçok önemli bulguya ulaşılarak çeşitli sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu bulgu ve sonuçlar tarihsel sıralama gözetilerek aşağıda kısaca verilmiştir.

Buna göre; *Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades (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 ve arkadaşları (2007)*, algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu saptamış; *Çakar ve Yıldız (2009)*, prosedürel ve dağıtımsal adaletin iş doyumunu pozitif etkilediğini ortaya koymuş; *Özbek ve Gözde (2009)*, 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 Öğüt (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; *Kim, Eisenberger ve Baik (2016)*, algılanan örgütsel yetkinliğin, algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini; *Zhong, Wayne ve Liden (2016)*, kültürün, algılanan örgütsel desteği ve insan kaynakları uygulamalarını; *Edwards ve Peccei (2010)*, algılanan örgütsel desteğin örgüt kimliği ve iş niyetini pozitif yönde; *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 etmişler; *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, yöneticilerinin 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 arttırdığı ve çalışan davranışlarına olumlu yansıdığı öne çıkan hususlar arasındadır.

Yaptığımız 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. Cinsiyet, yöneticilik pozisyonu, kıdem, mezuniyet, medeni durum değişkenlerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu da gösteriyorki ilgili alan yazında yapılan çalışmalarla bizim yaptığımız çalışma benzerlik göstermektedir.

Örgütsel Hafıza ile ilgili 1994-2019 yılları arasında yapılan 10 çalışma kapsamında birçok önemli bulguya ulaşılarak çeşitli sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu bulgu ve sonuçlar tarihsel sıralama gözetilerek aşağıda kısaca verilmiştir.

Buna göre; *Kızıldağ (2010)*, örgütsel hafızanın muhafaza edilmesi ve bilgi almayı sağlamayayan işten ayrılma görüşmelerinde hangi farklı unsurların ön planda olduğunu tespit etmeyi amaçlamış; *Kızıldağ ve arkadaşları (2011)*, örgütlerde hafıza yitimine sebep olan boyutlar ve hafıza yitiminin sonuçları ile örgütsel hafızayı muhafaza etmeye yönelik düzenleme ve uygulamaları saptamayı amaçlamış; *Şen (2014)*, örgütsel hafıza sisteminin karar verme üstünde olumlu yönde ve anlamlı seviyede bir etkisinin olduğunu tespit etmiş; *Halaç ve Çelik (2016)*, hafızanın örgüttekilerde yenilikçi iş tutumlarını arttırdığı gözükürken, örgütsel hikayeler de duygusal hafıza üstünde ara değişken etkisi olduğunu saptamış; *Feiz, Soltani ve Farsizadeh (2019)*, bilgi paylaşımı ve psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, örgütsel hafızanın, öğretim üyelerinin güçlendirilmesiyle ilgili bilgi paylaşımını etkilemede aracı bir rol oynadığını; *Beehr ve Bowling (2002)*, yaş ve örgütsel hafıza arasındaki ilişkiyi, örgüt içerisinde örgütsel görev süresinin, yaş ve kıdemin büyük olduğu durumlardaki çalışanların daha fazla örgütsel hafızaya sahip olduğunu; *Chao, O'Leary Kelly, Wolf, Klein ve Gardner (1994)*, yaşlı veya uzun süreli kıdeme sahip çalışanların hiçbirinin olması gerektiği varsayılan örgütsel hafızaya sahip olmadıklarını, bu duruma gerekçe olarak yaşlı çalışanların kariyer ve iş geçmişlerini kesintiye uğramış veya kariyerleri boyunca sürekli gelişim ve beceri kazanamadıkları durumlarının olabileceğini ifade etmişler; *Akgün ve arkadaşları (2005)*, örgütsel hafıza ile sinerjioluşturan enformasyon teknolojilerinin gelişimi ve yaygınlaşması ile birlikte, enformasyon teknolojileri ile örgütsel hafıza mekanizması arasındaki ilişkinin öne çıktığını bulmuşlar; *Karabal (2018)*, örgütlerin mevcut bilgilerinin, değişiklik söz konusu olduğunda olumsuz algılarda bulunabileceği ve bu olumsuz algının azaltılması için de vazgeçme kabiliyetiyle davranılmasına ihtiyacı olduğunu ortaya koymuştur.

İlgili çalışmalardaki ortak noktalar arasında; örgütsel hafızanın, örgüt ve çalışanlar için önemli olduğu, karar süreçlerinde etkili olduğu, değişim dönemlerinde faydalanılacak bir faktör olduğu ön plana çıkmaktadır.

Bizim çalışmamızda, yöneticiler, Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin bütününde, alt boyutlarından okul geçmişi, sosyo-politik, mesleki ağlar ve sektörel bilgi

boyutundakı katılmaktadırlar. Yalnızca Mesleki bilgi alt boyutunda tamamen katılmaktadırlar. Örgütsel hafıza ve alt boyutlarının demografik profille ilişkisinde, Örgütsel Hafıza Ölçeği genelinde, okul geçmişi, sosyo-politik, mesleki bilgi, ve sektörel bilgi alt boyutlarında örgütsel hafızadan beslenme konusunda aynı düşündükleri tespit edilmiştir. Sadece mesleki ağırlık alt boyutunda 25-40 yaş grubundaki yöneticiler, diğer yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan daha az destek gördüklerini düşünmektedirler. Cinsiyet, yöneticilik pozisyonu, kıdem, mezuniyet, medeni durum değişkenlerinde hem ölçeğin geneli hem de alt boyutlar açısından anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu da gösteriyorki ilgili alan yazında yapılan çalışmalarla bizim yaptığımız çalışma benzerlik göstermektedir.

Yenilikçi İş Davranışı ile ilgili 2000-2018 yılları arasında yapılan 9 çalışma kapsamında birçok önemli bulguya ulaşılarak çeşitli sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu bulgu ve sonuçlar tarihsel sıralama gözetilerek aşağıda kısaca verilmiştir.

Buna göre; *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 ve arkadaşları (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 doyumu 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.

Bahse konu çalışmalarda 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.

Yaptığımız 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, cinsiyet, yöneticilik pozisyonu, kıdem, mezuniyet, medeni durum değişkenlerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu da gösteriyorki ilgili alan yazında yapılan çalışmalarla bizim yaptığımız çalışma benzerlik göstermektedir.

Genel olarak yukarıdaki tüm çalışmalar değerlendirildiğinde “Örgütsel Destek”, “Örgütsel Hafıza” 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.

Söz konusu bu çalışmayla Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri ile il millî eğitim müdür yardımcılarının “Örgütsel Destek”, “Örgütsel Hafıza” ve “Yenilikçi İş Davranışı” algıları üzerindeki etkilerinin incelenerek hem mikro düzeyde uygulamaya dair tespit ve önerilerin sunulması hem de makro düzeyde literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Çalışmanın sonuçları ve sonuçlara binaen ortaya konulan çözüm önerileri bir sonraki bölümde yer almaktadır.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri ile il millî eğitim müdür yardımcılarının Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı algılarını incelemektir. Çalışmanın bulguları genel anlamda literatürle paralellik arz etmesine rağmen çalışma evreninin tümüne ulaşılması ve millî eğitim bürokrasisinin demografik profillerini yansıtması ayrıca Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışına yönelik derinlikli veri sunması açısından özgün sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlardan, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinde görev yapan yöneticilere uygulama odaklı öneriler geliştirilirken aynı zamanda araştırma sonuçları eğitim yönetimi alan yazını ile tartışılmıştır; ayrıca araştırma sonuçlarına göre sahip olunmayan yeterliliklerin neler olduğu ortaya çıkarılarak il ve ilçe millî eğitim yöneticilerinin öz değerlendirme yapmalarına da imkân sağlanacağı düşünülmektedir. Bu amaçla yürütülen araştırmadan elde edilen sonuçlar, aşağıda sunulmuştur.

6.1. Sonuçlar

Aşağıda Millî Eğitim Bakanlığı il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri ve il millî eğitim müdür yardımcılarının Örgütsel Destek, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı algılarının incelenmesi amacı doğrultusunda sonuçlar ayrı ayrı yorumlanmıştır.

Çalışmamızın birinci amacı olarak ifade edilen “İl millî eğitim müdür yardımcıları ve il ve ilçe millî eğitim şube müdürlerinin demografik profili nasıldır?” (yaş, cinsiyet, öğrenim durumları, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdem ve medeni durum) amacı için şu sonuca ulaşılmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğündeki il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri ve il millî eğitim müdür yardımcıları grubunun büyük çoğunluğunu erkek (n = 224, %91.4) yöneticilerin oluşturduğu, kadın yönetici sayısının 21 (%8.6) olduğu görülmektedir. Buna göre kadın yönetici sayısının azlığı (seçmede şartlar eşit olmasına rağmen), çalışma şartlarının nispeten daha zor olduğu düşünülen yöneticiliğin kadınlar tarafından talep edilmemesi olabilir.

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.

Öğrenim durumuna göre katılımcıların yarıdan biraz fazlası (n = 131, %53.5) lisans, biraz azı (n = 114, %46.5) ise yüksek lisans mezunudur. Bu tespite göre, yöneticilerin mesleki gelişim konusunda iyi durumda oldukları ve her zaman mesleki gelişime açık oldukları sonucuna ulaşabiliriz.

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.

Yöneticilik hizmet süresine göre birbirine yakın sayılar olmakla birlikte en çok (n = 59, %24.1) 21 yıl ve üstü ile (n = 58, %23.7) 0-5 yıl kıdemli yöneticiler bulunmaktadır. 6-10 yıl tecrübeli 42 (%17.1), 11-15 ve 16-20 yıllık yöneticiler ise 43'er (%17.6) kişidir. Yöneticilikteki kıdem durumunun birbirine denk düzeyde olması, kurumlarda dengeli bir yapının oluştuğunu göstermektedir. Şöyle ki millî eğitim kurumlarında, tecrübe, deneyim ve bilgi açısından hafızanın aktarılması için kıdemde yeni yönetici ile eski yöneticinin bir arada bulunması avantaj olarak öne çıkmaktadır.

Medeni duruma göre katılımcıların çok büyük çoğunluğu (n = 237, %96.7) evli, sadece 8 (%3.3) kişi bekârdır.

Çalışmamızın ikinci amacı olarak ifade edilen “Yöneticilerin Örgütsel Destek ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?” amacı için şu sonuca ulaşılmıştır.

Yöneticiler, Örgütsel Destek’e ilişkin bütün olarak ve “Örgütsel Adalet”, “Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları” ve “Yönetim Desteği” alt boyutlarında orta derecede katılmaktadırlar. Millî Eğitim Bakanlığında müdür yardımcıları ve şube müdürleri çalışma ortamlarında üst yöneticiden kurumsal desteği artırmalarını beklemektedirler.

Örgütsel Destek Ölçeği "Örgütsel Adalet" Alt Boyutunun madde ortalamalarının bulgularına göre yöneticiler, en çok üst yöneticilerin kendileriyle ilgili bireysel farklılıklarına saygı duyduğunu, kendileriyle ilgili verilecek kararlarda adil davrandığını ve kurumda alınan kararlara katılabildiklerini ifade ederlerken; iş yükü ve ödül dağıtım ve ortaya çıkan fırsatlardan yararlandırma konusunda daha az düzeyde memnun olduklarını belirtmişlerdir. Yani üst yönetici ile ilgili olumlu kanaat oranı yüksekken fırsatlar, ödül ve iş yükü konusunda bu oranın düşmesinin nedeni yöneticilerin beklentilerinin yüksek olması olabilir. Buradan hareketle ölçeğin bu alt boyutuna neden orta derecede katıldığı anlaşılmaktadır.

Örgütsel Destek Ölçeği " Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları " Alt Boyutunun madde ortalamalarının bulgularına göre yöneticiler, en çok üst yöneticilerin kendileriyle ilgili iş başarısı ve iş performansı konularında takdir edildiklerini düşünürken; ücret artışı ve işi ilginç hale getirme konusunda daha az düzeyde memnun olduklarını belirtmişlerdir. Ancak burada üst yöneticinin inisiyatif alamayacağı belirtilmelidir. Yine yöneticilerin taleplerinin yüksek olması fakat bu taleplerin üst yöneticiyi aşan boyutta olması buradaki memnuniyet oranının düşüklüğüne sebep olabilir. Buradan hareketle ölçeğin bu alt boyutuna neden orta derecede katıldığı anlaşılmaktadır.

Örgütsel Destek Ölçeği " Yönetim desteği " Alt Boyutunun madde ortalamalarının bulgularına göre yöneticiler, en çok üst yöneticilerin, en çok hoşgörü sahibi olduğu, kurumun başarılarında payı olduğunu kabul ettiği ve yaşanan sorunlarda yanlarında olduğu konularında desteklediğini düşünürken; fırsatlardan haberdar edilme ve çalışanlarla yaşanan sorunlar gibi konularda az düzeyde memnun olduklarını belirtmişlerdir. Buradaki memnuniyet düşüklüğünün sebebi yöneticilerdeki yükselme isteğinin oranının yüksek olması olabilir. Ayrıca bazı üst yöneticilerin işinde iyi olan çalışanlara karşı daha fazla yönetim desteği sağlıyor olması da olabilir. Buradan hareketle ölçeğin bu alt boyutuna neden orta derecede katıldığı anlaşılmaktadır.

Son olarak örgütsel destek ve alt boyutlarına ilişkin çıkan orta derecede katılma bulgusu ile alt boyut madde ortalamalarının birbirini destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Millî Eğitim Bakanlığında, eğitim yöneticilerinin kariyer planlaması net çalışılmış olursa, bu tutarsızlıkların ortaya çıkmayacağını söyleyebiliriz. Çünkü halihazırdakimillî eğitim mevzuatlarında belirgin bir kariyer sistemi yoktur. Yani

kimin ne zaman, hangi kriterlere göre, ne olabileceği, hangi pozisyona nasıl gelebileceği belli değildir. Budurumun düzeltilmesi için, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından mevzuatlarda düzenleme yapılmalıdır. Sonuç olarak kimin, hangi kriterlere göre, hangi pozisyona ne zaman gelebileceği sistematik hale getirilmelidir. Yöneticilerin yol haritası net olmalıdır.

Çalışmamızın üçüncü amacı olarak ifade edilen “Yöneticilerin Örgütsel Destek Ölçeği toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdem ve medeni duruma göre ilişki var mıdır?” amacı için şu sonuca ulaşılmıştır.

Örgütsel Destek Ölçeğinin Geneli Açısından Sonuç

Yöneticilerde 25-40 yaş arasındakiler diğer yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan, daha fazla örgütsel destek gördüklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki örgütsel destek ölçeği boyutunda algılarında bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığının üst yöneticilerinde, beraber çalıştıkları yöneticilere cinsiyet açısından bir davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticilerin algılarında, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre örgütsel destek konusunda farklı bir düşünce ve tutum ortaya çıkmamıştır. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin örgütsel destek ölçeği boyutuna ilişkin algıları bekâr yöneticilerin algılarına göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Örgütsel Adalet Boyutu Açısından Sonuçlar

Yöneticilerde 25-40 yaş arasındakiler diğer yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumların daha adaletli davrandıklarını düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerde bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda örgütsel adalet boyutunda algılarında bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığının üst yöneticilerinde cinsiyete dayalı davranış farklılığı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin algılarında, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre örgütsel adalet algıları konusunda farklı bir düşünce ve tutum ortaya çıkmamıştır. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve yöneticilikteki pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin örgütsel adalet boyutuna ilişkin algıları, bekâr yöneticilerin algılarına göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedir.

Yönetim Desteği Boyutu Açısından Sonuçlar

Yöneticilerde 25-40 yaş arasındakiler diğer yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan daha çok yönetim desteği gördüklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerde bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda yönetim desteği boyutunda algılarında bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığının üst yöneticilerinde hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin algılarında, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre yönetim desteği konusunda farklı bir düşünce ve tutum ortaya çıkmamıştır. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve yöneticilikteki pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin yönetim desteği boyutuna ilişkin algıları bekâr yöneticilerin algılarına göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları Boyutu Açısından Sonuçlar

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutunda farklılık görmediklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutunda algılarında bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim

Bakanlığındaki üst yöneticilerde, beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticilerin algılarında, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre örgütsel ödüller ve iş koşulları konusunda farklı bir düşünce ve tutum ortaya çıkmamıştır. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve yöneticilikteki pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutuna ilişkin algıları bekar yöneticilerin algılarına göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Çalışmamızın dördüncü amacı olarak ifade edilen “Yöneticilerin Örgütsel Hafıza düzeyleri nedir?” amacı için şu sonuca ulaşılmıştır.

Yöneticiler, Örgütsel Hafıza Ölçeğinin bütününde ve alt boyutlarından okul geçmişi, sosyo-politik, mesleki ağlar ve sektörel bilgi boyutunda katılırken yalnızca Mesleki bilgi alt boyutunda tamamen katılmaktadırlar.

Örgütsel Hafıza Ölçeği "Okulun Geçmişi ile İlgili Bilgi" alt boyutunun madde ortalamaları bulgularına göre yöneticiler, en çok kuruma zarar veren etkenin bilincinde olduklarını en az ise kurumdaki pişmanlıklardan haberdar olduklarını belirtmişlerdir. Bunun nedeninin pişmanlık faktörünün bireysel/psikolojik zeminden kaynaklanması olduğu düşünülebilir. Ayrıca yöneticiler kurumun tehdiye açık yönlerinin farkındadırlar. Hafızayı inşa eden algıya duyarlılar, önemsiyorlar. Son yıllarda Millî Eğitim Bakanlığında CİMER vb. şikayetlerin hızlı bir şekilde neticelendirilmesi, velilerin her adımda bilgilendirilmesi, dikkate alınması gibi uygulamalar buradan ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel Hafıza Ölçeği "Sosyo-Politik Bilgi" alt boyutunun madde ortalamaları bulgularına göre yöneticiler, çeşitli uygulamalarda bilgi düzeyinde kimden destek alacağını kestirebilmesine rağmen kurumda rol model olabilecek kişilerle ilgili net fikirlere sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Bunun nedeninin genelde yöneticiler eşdeğer olduklarından, kurumlarda çeşitlilik olmadığından (Okullarda öğretmenler en az 50-60 kişi oluyor. Buradan bir öğretmen için rol-model çıkabilir. Ama il ve ilçe

millî eğitim müdürlüklerinde yöneticiler az sayıdadır. Kalan kişiler ise memur ve şeflerdir. Bunlarda yöneticiler için rol model olamaz) rol modellik ön plana çıkmıyor olarak düşünülebilir.

Örgütsel Hafıza Ölçeği "Mesleki Bilgi" alt boyutunun madde ortalamaları bulgularına göre yöneticiler, Mesleği ile ilgili görevlerin neler gerektirdiğinin farkında olmasına rağmen iş yoğunluğu sebebiyle uzmanlaşma konusunda eksikliklerini belirtmişlerdir.

Örgütsel Hafıza Ölçeği "mesleki ağlar" alt boyutunun madde ortalamaları bulgularına göre yöneticiler, mesleği ile ilgili kimden yararlanacağını bilmesine rağmen meslektaşlarıyla paylaşımın sınırlı olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun sebebi yöneticiler arasında deneyim ve tecrübe paylaşımını esas alan uygulamaların yetersiz olması olabilir. Bu durum, bu anlamdaki paylaşımı sınırlamaktadır. Özellikle il yönetim modelleri içerisinde bu alandaki paylaşımı destekleyecek uygulamalar yapılmalıdır.

Örgütsel Hafıza Ölçeği "Sektörel Bilgi" alt boyutunun madde ortalamaları bulgularına göre yöneticiler, diğer kurumlardaki işlerin nasıl yürüdüğünün farkında olurken diğer kurumların başarılı yönlerinin daha az farkındadırlar. Buradan şöyle bir sonuç çıkarılabilir: mesleki ağlardaki diyalog zayıflığı kurumların başarılı oldukları yönlerin bilinmesinde de negatif etki sağlamaktadır.

Çalışmamızın beşinci amacı olarak ifade edilen “Yöneticilerin Örgütsel hafızaya ilişkin alguları toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdem ve medeni duruma göre ilişki var mıdır?” amacının şu sonuca ulaşılmıştır.

Örgütsel Hafıza Ölçeğinin Geneli Açısından Sonuç

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan örgütsel hafıza ölçeği genelinde farklılık görmediklerinin bilincindedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda örgütsel hafıza ölçeği boyutunda görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığındaki üst yöneticilerde beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre örgütsel hafıza konusunda farklı bir

düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin örgütsel hafıza ölçeği geneline ilişkin görüşleri bekar yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Okulun Geçmiş Boyutu Açısından Sonuçlar

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan Okulun geçmişi boyutunda farklılık görmediklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda Okulun geçmişi boyutunda görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticilerde, beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre Okulun geçmişi konusunda farklı bir düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin Okulun geçmişi boyutuna ilişkin görüşleri bekar yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Sosyo Politik Boyutu Açısından Sonuçlar

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan Sosyo politik boyutunda farklılık görmediklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda Sosyo politik boyutunda görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticilerde, beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre Sosyo politik konusunda farklı bir düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin Sosyo politik boyutuna ilişkin görüşleri bekar yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Mesleki Bilgi Boyutu Açısından Sonuçlar

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan Mesleki bilgi boyutunda farklılık görmediklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda Mesleki bilgi boyutunda görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticilerde, beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre Mesleki bilgi konusunda farklı bir düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin Mesleki bilgi boyutuna ilişkin görüşleri bekar yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Mesleki Ağlar Boyutu Açısından Sonuçlar

Yöneticiler, Mesleki ağlar boyutundaki algıları yaş gruplarına göre benzerlik arz etmemektedir. Yani yöneticilerden meslektaşlarından ve üst yöneticiden aldıkları desteğin yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla beraber 25-40 yaş grubundaki yöneticiler diğer yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan Mesleki ağlar boyutunda daha az destek gördüklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda Mesleki ağlar boyutunda

görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığındaki üst yöneticiler, beraber çalıştıkları yöneticilere karşı cinsiyet açısından davranış farklılığı göstermemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre Mesleki ağlar konusunda farklı bir düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin Mesleki ağlar boyutuna ilişkin görüşleri bekar yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Sektörel Bilgi Boyutu Açısından Sonuçlar

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan Sektörel bilgi boyutunda farklılık görmediklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda Sektörel bilgi boyutunda görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığındaki üst yöneticilerde, beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre Sektörel bilgi konusunda farklı bir düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin Sektörel bilgi boyutuna ilişkin görüşleri bekar yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Çalışmamızın altıncı amacı olarak ifade edilen “Yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışları ne düzeydedir” amacı için şu sonuca ulaşılmıştır.

Yöneticiler, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin bütününe ve alt boyutlarına tamamen katılmaktadırlar. MillîEğitim Bakanlığında müdür yardımcıları ve şube müdürlerinin çalışma ortamlarında üst yöneticiden bir fikri gündeme getirme, uygulamaya geçirme ve bu iki konuda destek görmeye dair algıları olumludur.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği "Fikir Üretme ve Uygulama" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları bulgularına göre yöneticiler, yenilikçi fikirlerin kuruma katkısını önemserken, karşılaşılan problemlere orijinal çözümü daha az üretebilmektedirler. Buradan Yöneticilerde kendini yenileme ve geliştirme isteğinin son derece yüksek olduğu, Millî Eğitimdeki mevcut yapının bu haliyle yetersiz olduğu ve Millî Eğitimdeki uygulamaların geliştirilmesi gerektiği sonucunu çıkarabiliriz.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği "Fikri destekleme" Alt Boyutunun Madde Ortalamaları bulgularına göre yöneticiler, bir fikrin üretilmesini, desteklenmesini, bir başka çalışma arkadaşının heyecanını önemsediyini belirtmektedir. Bu sonuç biz yöneticilerin yenilikçi ve gelişmeye açık fikirlere her daim açık oldukları gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmamızın yedinci amacı olarak ifade edilen “Yöneticilerin yenilikçi iş davranışına ilişkin algıları toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, yöneticilik pozisyonu, yöneticilikteki kıdem ve medeni duruma göre ilişki var mıdır” amacı için şu sonuca ulaşılmıştır.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Genel Açısından Sonuç

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği boyutunda farklılık görmediklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği boyutunda görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığındaki üst yöneticilerde, beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre Yenilikçi İş Davranışı boyutunda farklı bir düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği boyutuna ilişkin görüşleri bekar yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Fikir Üretme ve Uygulama Alt Boyutu Açısından Sonuç

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan fikir üretme ve uygulama alt boyutunda farklılık görmediklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda fikir üretme ve uygulama alt boyutunda görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticilerde, beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre fikir üretme ve uygulama alt boyutunda farklı bir düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin fikir üretme ve uygulama alt boyutuna ilişkin görüşleri bekar yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler

Fikir Destekleme Alt Boyutu Açısından Sonuç

Yöneticiler, yaş gruplarına göre çalıştıkları kurumlardan fikri destekleme alt boyutunda farklılık görmediklerini düşünmektedirler. Ayrıca yöneticilerin bayan ya da erkek olarak kurumlarındaki davranışlarda fikri destekleme alt boyutunda görüşlerinde bir farklılık gözlenmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticilerde, beraber çalıştıkları yöneticilere hem yaş açısından hem de cinsiyet açısından davranış farklılığı görülmemektedir.

Yöneticiler, akademik kariyerlerine göre, çalıştıkları yöneticilik kademesine göre ya da buldukları konumda geçirdikleri süreye göre fikri destekleme alt boyutunda farklı bir düşünce ve tutum sergilememiştir. Bu durum gösteriyor ki, Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin mezuniyetine, kıdemine ve pozisyonuna göre davranış farklılığı göstermemektedirler.

Ayrıca evli yöneticilerin fikri destekleme alt boyutuna ilişkin görüşleri bekâr yöneticilerin görüşlerine göre farklılık göstermemektedir. Millî Eğitim Bakanlığında üst yöneticiler, yöneticilerin medeni durumlarını göz önünde bulundurmadan davranış sergilemektedirler.

Çalışmamızın sekizinci amacı olarak ifade edilen “Yöneticilerin yenilikçi iş davranışları ve alt boyutları ile örgütsel destek algıları ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?” amacı için şu sonuca ulaşılmıştır.

Yöneticilerin yenilikçi iş davranışları, kendi alt boyutları fikri üretme ve uygulama ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ve fikri destekleme ile pozitif, anlamlı, orta düzeyde ilişki göstermektedir.

AÖD, alt boyutları olan örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki göstermektedir.

YİDÖ, örgütsel destek ölçeği ve alt boyutları ile anlamlı korelasyon göstermemektedir.

YİDÖ'nün alt boyutları birbirleri ile pozitif, anlamlı, orta düzeyde korelasyon gösterirken, örgütsel destek ve alt boyutları ile anlamlı korelasyon göstermemektedir.

Üst yöneticiler söylem olarak kurum dinamizmini ve verimliliği artıracak fikirleri desteklerken bu fikirlerin üretimi ve uygulaması aşamasında yöneticilerin karşısında tavır almaktadırlar. Üst yöneticinin bu davranışının sebebi yeniliği üreten ve uygulayan yöneticiyi ileride kendi kariyeri için tehdit unsuru olarak algılaması şeklinde açıklanabilir.

Çalışmamızın dokuzuncu amacı olarak ifade edilen “Yöneticilerin yenilikçi iş davranışları algıları ve alt boyutları ile örgütsel hafıza algıları ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?” amacı için şu sonuca ulaşılmıştır.

Yöneticilerin yenilikçi iş davranışları, kendi alt boyutları fikri üretme ve uygulama ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ve fikri destekleme ile pozitif, anlamlı, orta düzeyde ilişki göstermektedir. YİDÖ, örgütsel hafıza ölçeği ve alt boyutları ile ise anlamlı korelasyon göstermemektedir. YİDÖ'nün alt boyutları birbirleri ile pozitif, anlamlı, orta düzeyde korelasyon gösterirken, örgütsel hafıza ve alt boyutları ile anlamlı korelasyon göstermemektedir.

Örgütsel hafıza, alt boyutları ile pozitif, anlamlı, yüksek düzeyde ilişki göstermektedir. ÖHÖ'nün alt boyutlarının tümü birbirleriyle pozitif, orta düzeyde, anlamlı korelasyon göstermektedir. Ancak bu boyutlar YİDÖ ve alt boyutları ile anlamlı korelasyon göstermemektedir.

Özetlemek gerekirse hem YİDÖ ve alt boyutları hem de ÖHÖ ve alt boyutları kendi içlerinde anlamlı korelasyon göstermektedir. Ancak YİDÖ ve ÖHÖ birbirleri ile anlamlı korelasyon göstermemektedir.

Yöneticilerin üst yönetici ile ilişkilerinde sorun olmamasına rağmen meslektaşlarıyla paylaşımlarının sınırlı olması bu sonuca neden olmuş olabilir. Yani kurumsal hafızanın güçlü olmasına rağmen yenilikçi iş davranışı oluşturmaması mesleki ağlardaki bilgi paylaşımı ve iletişim eksikliği olabilir.

Çalışmamızın onuncu amacı olarak ifade edilen “Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Hafıza Algısı, Yenilikçi İş Davranışını yordamakta mıdır?” amacının şu sonuca ulaşılmıştır.

Araştırmanın amacı için, katılımcıların örgütsel destek algısı puanları ile örgütsel hafıza düzeyleri puanlarının yenilikçi iş davranışı yordama gücüne bakılmış ve bu amaçla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde yenilikçi iş davranışının, algılanan örgütsel destek ve örgütsel hafıza ile yordanmadığı görülmüştür.

6.2. Öneriler

6.2.1. Araştırmacılara Öneriler

Örgütsel destek ve örgütsel hafızanın yenilikçi iş davranışı ile olan ilişkisini daha kapsamlı bir şekilde anlayabilmek adına çalışma sayısının artırılmasının alan yazınına önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Alan yazınında yapılan çalışmalarla bizim yaptığımız çalışma benzerlik göstermektedir. Yöneticilerin örgütsel destek algılarını artırıcı faaliyetlerin neler olabileceğine yönelik çalışmalar yapılabilir.

Eğitim yöneticilerini derinlemesine incelemek için, yüz yüze görüşmelere ve odak grup çalışmalarına yönelik araştırmalar yürütülebilir.

İlçe bazlı durum çalışmaları yapılabilir.

6.2.2. Politika Yapıcılara Öneriler

Yöneticilere, çalışan personele ve öğretmenlere yapılacak olan ödüllendirmelerde üst yöneticilere takdir hakkı verilmelidir.

İş yoğunluğu ve karşılığı olan ücret konusundadaha adil bir yöntem geliştirilmelidir.

Yöneticiler için belirgin bir kariyer sistemi mevzuatı çalışılmalıdır.

Yöneticiler için, kurumsal hedefleri gerçekleştirme amacıyla uygulamaya yönelik profesyonelce eğitimler tasarlanmalıdır.



KAYNAKÇA

- Ackerman, M. S. ve Halverson, C. A. (2000). Reexamining organizational memory. *Communication of the ACM*, 43(1), 58-64.
- Ackerman, M. S.ve Halverson, C. (2004). Organizational Memory as Objects, Processes, and Trajectories: An Examination of Organizational Memory in Use. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*. 13(2), 155-189.
- Adams, J. S., (1965). Inequity in Social Exchange. *In Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Akgün, A. E., Keskin, H., ve Günsel, A. (2005). Örgütsel Hafıza ile Enformasyon Teknolojileri (IT) Arasındaki İlişkiler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 1-16.
- Akhavan, P.,ve Mahdi Hosseini, S. (2016). “Social Capital, Knowledge Sharing, And Innovation Capability: An Empirical Study Of R&D Teams İn Iran”, *Technology Analysis &Strategic Management*, 28(1), 96-113.
- Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi SBE Dergisi*, 25(2), 141-170.
- 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., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi* 19(1), 105-135.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö., ve 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.
- Allen, D.G., Shore, L.M., ve Griffeth, R.W. (2003). The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resource Practices In The Turnover Process. *Journal Of Management*, 29, 99–118.
- Andrews, M.C. ve Kacmar, K.M. (2001).Discriminating Among Organizational Politics, Justice And Support. *Journal Of Organizational Behavior*,22,347-366.
- Argyris, C.,ve Schön,D. A. (1999). Die Lernende Organisation: Grundlagen, Methoden Praxis, Übersetzung Der Amerikanischen Originalausgabe Von , Klett-Cotta, Stuttgart.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., ve Hartnell, C. A. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, And Task Performance Test Of Mediation And Moderation Processes. *Human Performance*, 25(1), 1-25.
- Aselage, J. ve Eisenberger. R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Aslan, M., Özer,N. ve Ağıroğlu A.B. (2009). Okul Kültürüne İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri: Nitel Bir Araştırma. *İlköğretim Online*. 8. 1, 268-281, [Online]: [Http://ilkogretim-Online.Org.Tr](http://ilkogretim-online.org.tr).
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmî Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baranik, L. E., Roling, E. A., ve Eby, L. T. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of vocational behavior*,76(3), 366-373.
- Basadur, M. ve Gelade, A. G. (2006). The Role Of Knowledge Management In The Innovation Process, *Creativity And Innovation Management*. 15. 1, 45-62
- Basu, R.,ve Green, S. G.(1997) “Leader-Member Exchange And Transformational Leadership: An Empirical Examination Of Innovative Behaviors In

- Leader-Member Dyads". *Journal Of Applied Social Psychology*, 27(6), 477-499.
- Beehr, T.A. ve Bowling, N.A. (2002). Career issues facing older workers. D.C. Feldman (Eds.), *Work careers: A developmental perspective* içinde, San Francisco, CA: Jossey-Bass,214-241
- Begley, P. T. (2001). In Pursuit Of Authentic School Leadership Practices. *International Journal Of Leadership İn Education*. 4, 353-365.
- Beugre, C. D. (1998).*Managing fairness in organizations*. Greenwood Publishing Group.
- Beycioğlu, K. veAslan,M. (2007). The Need For Organizational İnnovations İn Public Elementary Schools. *International Journal Of Educational Reform*. 16, 27-37.
- Bıshop, J. W.,Scott,D. K. veBurroughs,S. M. (2000), "Support, Commitment, And Employee Outcomes İn A Team Environment", *Journal Of Management*, (26) 6, 1113-1132.
- Bitmiş, M. G. (2015). Algılanan Örgütsel Desteğin Pozitif Psikolojik Kapasiteler Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7(1), 236-247.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cabra, J. F., Talbot, R. J., ve Joniak, A. J. (2007) "Potential Explanations Of Climate Factors That Help And Hinder Workplace Creativity: A Case From Selected Colombian Companies". *Cuadernos De Administración*, 20(33), 273-301.
- Carmeli, A.,ve Spreitzer, G. M. (2009) "Trust, Connectivity, And Thriving: Implications For Innovative Behaviors At Work." *The Journal Of Creative Behavior*, 43(3), 169-191.
- Ceylan, A. ve Şenyüz, P.B. (2003). Örgütsel Destek Algısı ve Dahil Olma-Dışlanma Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Sigorta Sektöründe Bir Araştırma, *Yönetim Dergisi*, 44, 57 – 62.

- Ceylan, A., ve 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.
- 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.
- Chang, L. C., ve 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.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., ve Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730–743. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Clarke, S. R. P. (2000). The Principal At The Centre Of Reform: Some Lessons From The Field. *International Journal Of Leadership In Education*. 3, 57-73.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, J. M., Porter, C. ve Yee N.C. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Conklin, J. (2001). Designing Organizational Memory: Preserving Intellectual Assets in a Knowledge Economy. *Designing Organizational Memory*. 1, 1-35. Web: <https://pdfs.semanticscholar.org/e864/1813e264dc387c8e53a7aba98a37d8a57c3.pdf>10.10.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Courtney, J., Croasdell, D. ve Paradice, D. (1997) Lockean Sorgulayan Organizasyonlar: Öğrenen Organizasyonlar İçin Yol Gösterici İlkeler ve Tasarım Rehberleri. *Gelen Bilgi Sistemleri Amerika Konferansı Tutanakları* (S. 15-17).
- Coyle-Shapiro, J. A., ve Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 90(4), 774.
- Croasdell, D. T. (2000). It's Role In Organizational Memory and Learning. *Information Management Systems*. Winter, 9.

- Cropanzano, R., ve Greenberg, J. (1997). Progress In Organizational Justice: Tunneling Through The Maza, (Eds: Cooper, C.L. ve Robertson, I.T.), *International Review Of Organizational Psychology*, 12, 317–371.
- Curral, L., Marques-Quinteiro, P. (2009) Self-Leadership And Work Role Innovation: Testing A Mediation Model With Goal Orientation And Work Motivation, *Autoliderazgo Y Motivación De Rol Laboral: Prueba De Un Modelo De Mediación Con Orientación De Meta Y Orientación Laboral. Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 25(2), 165-176.
- Çalışkan 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.
- Çalışkan, A., ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-29.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö., (2011), Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.
- Çapraz, B., Ünnü, N.A., İlic, D., Kocamaz, M., Çiçekli, U., Aracıoğlu, B., Koçak, A., Kesken, J. ve Soyuer, H. (2014). Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlinde Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*. 3. 1, 49-72.
- Çelik, M. Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). “Lider Üye Etkileşimi ve Kariyer Memnuniyetinin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Etiğin Düzenleyici Rolüne Yönelik Deneysel Bir Araştırma”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (25), 491-508.
- Dailey, R.C., ve Kirk, D.J. (1992). Distributive And Procedural Justice As Antecedents Of Job Dissatisfaction And Intent To Turnover. *Human Relations*, 45, 305-31

- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis Of Effects Of Determinants And Moderators. *Academy Of Management Journal*, 34, 555-590.
- DeConinck, J.B. ve Johnson, J.T. (2009). The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support and Organizational Justice on Turnover Among Salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29 (4), 333-350.
- De Jong, J. P. veDen Hartog,D. N. (2007). How Leaders İnnuence Employees' İnnovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*. 10(1), 41-64.
- De Jong, J. P. ve Den Hartog,D. N.(2010).Measuring Innovative Work Behaviour.*Blackwell Publishing Ltd.*, 19(1), 23-36.
- Demircan Çakar, N. veYıldız,S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken Mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(28), 68-90.
- Demirel, E. T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Academic Review Of Economics &Administrative Sciences*, 6(1).
- Dorenbosch, L., Van Engen, M. L., veVerhagen, M.(2005). On-The-Job İnnovation: The İmpact Of Job Design And Human Resource Management Through Production Ownership. *Creativity And Innovation Management*. 14, 129-141.
- Drucker, P. (2014). *Innovation And Entrepreneurship*. Routledge.
- Dubey, R. ve Ghai, S. (2010) Innovative Atmosphere Relating To Success Factors Of Entrepreneurial Managers İn The Organizational Agility-An Emprical Study, *International Journal Of Innovation Science*, 2 (3)
- Dunham, A. (2010). *Knowledge Management İn The Context Of An Ageing Workforce: Organizational Memory And Mentoring*. Doctoral Thesis. New Zeland. University Of Canterbury, Eisenberger,
- Dunham, A. ve Burt, C. (2011). Organizational Memory and Empowerment. *Journal of Knowledge Management*, 15(5), 851-868.

- Dunham, A. ve C. Burt. (2014). Understanding Employee Knowledge: The Development Of An Organizational Memory Scale. *The Learning Organization*, 21(2), 126- 145.
- Duran, C. ve 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
- Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support: Reducing The Negative Influence Of Coworker Withdrawal Behavior, *Journal Of Management*, 43, 55–68.
- Edwards, M. R., ve Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes. *Journal of Personnel Psychology*.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi. Kafkas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., ve Patrick L. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment And İnnovation, *Journal Of Applied Psychology*, 82: 812-820.
- Eisenberger, R., F. Stinglhamber., C. Vandenberghe., I.L. Sucharski ve L. Rhoades. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention, *Journal Of Applied Psychology*. 87, 565 – 573.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., ve Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment And İnnovation. *Journal Of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Erdoğan, C. (2011) *İşgören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Erdoğan, D. ve 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.

Erdoğan, İ. (2010). *Eğitim ve Okul Yönetimi*. (8. Baskı). Alfa Basın Yayın Dağıtım. İstanbul.

Erol, F. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel destek algısının sosyal sorumluluk temelli liderlik üzerine etkisi: Pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü*. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Eser, G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 365-376.

Feiz, D., Dehghani Soltani, M., ve Farsizadeh, H. (2019). The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory. *Studies in Higher Education*, 44(1), 3-19.

Ferris, P. A. (2009). The Role Of The Consulting Psychologist In The Prevention, Detection, And Correction Of Bullying And Mobbing In The Workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice And Research*, 61(3), 169-189.

Galinsky, E., J.T. Bond ve D.E. Friedman. (1986). The Role Of Employers In Addressing The Needs Of Employed Parents. *Journal Of Social Issues*. 52(3), 111 – 136.

Greenberg, J. S. (2001). Cropanzano, Russel. (Editors), *Advances In Organizational Justice*, Stanford University Press, Palo Alto, California

Guerrero, L.A., Pino, J.A. (2001). Understanding Organizational Memory. In: *Proceedings of XXI International Conference of Chilean Computer Science Society, SCCC 2001*, pp. 124–132. IEEE CS Press, Punta Arenas.

Güney, S., Akalın, 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.

Gürol, M., ve Turhan, M. (2005). Yönetim Fonksiyonları Bağlamında Uzaktan Eğitim Yönetimi. *TOJET: The Turkish Online Journal Of Educational Technology*, 4(2), 83-89

- Halaç, D. S., ve Çelik, T. S. (2016). Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Örgütsel Hikâye Anlatımının Aracı Rolü. *Galatasaray Üniversitesi İleti-Ş-İm Dergisi*, (25), 261-285.
- Hannemann-Weber, H., Kessel, M., Budysh, K., ve 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.
- Hasiao, H.C., Chang, J. C., Tu, Y. L. ve Chen, S.C. (2011). “The Influence Of Teacher Self Efficacy On Innovative Work Behavior”. *International Conference On Social Science And Humanity*. 5, 233-237.
- Hebenstreit, J.J.(2012). “Nurse Educator Perceptions Of Structural Empowerment And Innovative Behavior”, *Nursing Education Research*, 33(5), 297-305.
- Hoch, J. E. (2013) “Shared Leadership And Innovation: The Role Of vertical Leadership And Employee Integrity”. *Journal Of Business And Psychology*, 28(2), 159-174.
- Hochwater, Wayne A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. ve Johnson, D. (2003). Perceived Organizational Support As A Mediator Of The Relationship Between Politics Perceptions And Work Outcomes, *Journal Of Vocational Behavior*. 63, 438-456.
- İmran, R., Saeed, T., Anis-Ul-Haq, M., ve Fatima, A. (2010) Organizational Climate As A Predictor Of Innovative Work Behavior. *African Journal Of Business Management*, 4(15), 3337-3343.
- İnce, M. ve H. Gül. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İleri Giden Ofset. Ankara
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2005). The Joint Impact Of Perceived Influence And Supervisor Supportiveness On Employee Innovative Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 78(4), 2005, 573-579.

- Jennex, M.E. ve Olfman, L. (2003). Organizational Memory. C.W. Holsapple(Eds)*Handbook on Knowledge Management*, Berlin: Springer, 207-234.
- Jong J.P.J. (1988).*Individual Innovation: The Connection Between Leadership And Employees' Innovative Work Behavior*, Amsterdam Business School Research Institute, Phd Thesis,
- Kanter, R. (1988). When A Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, And Social Conditions Forinnovation İn Organizations. B. M. Staw &L. L. Cummings (Eds.),*Research İnorganizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press,169–211
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*.DoktoraTezi.Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kaplan, M., ve Öğüt, 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.
- Karabal, C. (2018). Değişime Direnç, Örgütsel Hafıza ve Vazgeçme Arasındaki İlişkiler. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 6-24.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Kıroğlu, I. veAlbayrak R. S. (2017). Yaratıcı Endüstrilerde Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Yöneticilere Uygulanması ve Doğrulanması: Reklamcılık Sektörü Örneği. *Karadeniz*. 35, 111-122.
- Kızıldağ, D. (2010) Örgütsel Hafıza Kaybını Önlemede İşten Ayrılma Mülakatları: Bir Mülakat Formu Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27.
- Kızıldağ, D. (2015). Örgütsel Hafıza Kaybını Önlemede İşten Ayrılma Mülakatları: Bir Mülakat Formu Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 27, 181-190.

- Kızıldağ, D., Ağca, V. ve Uğurlu, Ö.Y. (2011). Örgütlerde Hafıza Kaybı ve Etkileri: Tekstil Sektöründe Bir Yansıma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1), 193-206.
- Kim, S. J., ve Park, M. (2015). Leadership, Knowledge Sharing, And Creativity: The Key Factors In Nurses' Innovative Behaviors. *Journal Of Nursing Administration*, 45(12), 615-621.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., ve Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583.
- Kleysen, R.F., ve Street, C.T. (2001). Towards A Multi-Dimensional Measure Of Individual Innovative Behavior, *Journal Of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kör, B. (2018). Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma.
- Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş İli Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Kraimer, M. L. ve Wayne, S. J. (2004). An Examination Of Perceived Organizational Support As A Multidimensional Construct In The Context Of An Expatriate Assignment. *Journal Of Management*, 30 (2), 209-237.
- Krishnan, J., ve Mary, S. (2012). Perceived organisational support-an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2 (4), 1-13.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. ve Adis, C.S. (2017). Received organizational support: A meta-analytic of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. Doi: 10.1177/0149206315575554.
- Li, C.H. Wu, J.J. (2011) The Structural Relationships Between Optimism And Innovative Behavior: Understanding Potential Antecedents And Mediating Effects, *Creativity Research Journal*, 23 (2), 119-128.

- Li, H., Feng, Z., Liu, C. ve Cheng, D. (2014) The Impact Of Relative Leader-Member Exchange On Employees' Work Behaviors As Mediated By Psychological Contract Fulfillment. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 42(1),79-88.
- Limon, İ. (2016). Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Sakarya University Journal Of Education*. 6(3), 8-19.
- Lin, H. F. (2007) Knowledge Sharing And Firm Innovation Capability: An Empirical Study, *International Journal Of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Liu, W. (2004). Perceived Organization Support: Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes. *Unpublished Doctoral Dissertation*, University Of Maryland, College Park.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Folay, S. (2006) Linking Employees' Justice Perceptions To Organizational Commitment And Intention To Leave: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Madden, L., Mathias, B. D., ve Madden, T. M. (2015). In good company: the impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*, 38(3), 242-263.
- Maertz, C.P., Jr., Griffeth, R.W., Campbell, N.S. ve Allen, D.G. (2007). The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (8), 1059–1075.
- Mcinerney, P. (2003). Moving Into Dangerous Territory? Educational Leadership In A Devolving Education System. *International Journal Of Leadership In Education*. 6, 57 – 72.
- Miao, R.T. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance And Organizational Citizenship Behavior In China, *Institute Of Behavioral And Applied Management*, 105 – 127.
- Montani, F. Odoardi, C. ve Battistelli, A.(2014). Individual And Contextual Determinants Of Innovative Work Behavior: Proactive Goal Generation Matters, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87, 645-670.

- Moorman, C. ve Miner, A.S. (1997). The Impact Of Organizational Memory On New Product Performance And Creativity. *Journal Of Marketing Research*. 34(1), 91-106.
- Mourshed, M., Chijioke, C. ve Barber, M. (2010). *How The World's Most Improved School System Keep Getting Better*. Mckinsey & Company.
- Mwaura, G., Sutton, J., ve Roberts, D. (1998). Corporate and national culture-an irreconcilable dilemma for the hospitality manager?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 10(6), 212-220.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenlere Sağlanan Örgütsel Desteğe İlişkin Görüşleri, Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algısı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Nayır, F. (2013). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlilik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Aralık. 28, 89-106
- Nemeržitski, S., Loogma, K., Heinla, E., ve Eisenschmidt, E. (2013). Constructing Model Of Teachers' Innovative Behaviour İn School Environment, *Teachers And Teaching*, 19(4), 398-418.
- Nevo, D. ve Wand, Y. (2005). "Organizational Memory Information Systems: A Transactive Memory Approach". *Decision Support Systems* 39(4), 549-562.
- Noefer, K., Stegmaier, R., Molter, B., ve Sonntag, K. (2009). A Great Many Things To Do And Not A Minute To Spare: Can Feedback From Supervisors Moderate The Relationship Between Skill Variety, Time Pressure, And Employees' Innovative Behavior?. *Creativity Research Journal*, 21(4), 384-393.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values, And Organizational Commitment İn An Employee-Owned Firm: Evidence From The U.K. *Human Relations*, 43(6), 513- 526.
- Oplatka, I. (2005) Imposed School Change And Women Teachers' Self-Renewal: A New İnsight On Successful Implementation Of Changes İn Schools, *School Leadership & Management*, 25(2), 171-190.

- Organ, D.W. (1988).Memnuniyet Performansı Hipotezinin Yeniden İfade Edilmesi.*Yönetim Dergisi*,14(4), 547-557.
- Özbek, M., ve Gözde, K. O. S. A. (2009). 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*, (34), 189-212.
- Özdevecioğlu, 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.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*. 37(4), 97-115.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma.*Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,22(1), 209-233.
- Pack, S.M., (2005). Antecedents and Consequences of Perceived Organizational Support, for NCCA Athlyetic Administrators, The Degree of Doctor Philosophy Dissertation, Ohio State University, Ohio.
- Palmer, D.,ve S. Kaplan. (2009). A Framework For Strategic Innovation: Blending Strategy And Creative Exploration To Discover Future Business Opportunities. *Retrieved* May, 15.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. ve Granrose, C.S. (1992). Role Stressors, Social Support and Well-being among Two-Career Couples, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (4), 339-356.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve 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.
- Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in

their workers' attitudes and behaviors? *International Journal of Human Sciences*, 10(2), 260-284.

Randall, M.L., Cropanzano, R., Borman, C.A. ve Birjulin, A. (1999). Organizational Politics And Organizational Support As Predictors Of Work Attitudes, Job Performance, And Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Organizational Behavior*, 20, 159-174.

Reuvers, M., Marloes, L., Engen, V., Vinkenburg, C. J., ve Wilson-Evered, E. (2008). Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences, *The Authors Journal Compilation*, Blackwell Publishing, 17 (3), 227-244.

Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli S. (2001). Affective Commitment To The Organization: The Contribution Of Perceived Organizational Support, *Journal Of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.

Rhoades, L. ve Eisenberger R. (2002). Perceived Organizational Support :A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*. 87, 698–714.

Riggle, R.J., Edmondson, D.R. ve Hansen, J.D. (2009). A Meta-Analysis Of The Relationship Between Perceived Organizational Support And Job Outcomes: 20 Years Of Research, *Journal Of Business Research*, 62, 1027-1030.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education Limited.

Rottinghaus, P.J., Hees, C.K. ve Conrath, J.A. (2009). Enhancing Job Satisfaction Perspectives: Combining Holland Themes and Basic Interests, *Journal of Vocational Behavior*, 75, 139–151.

Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Personel Yönetimi: Politika ve Yönetmelikler* (2. Baskı).

Schermerhorn, JR (1996). *Yönetim ve Örgütsel Davranış Şartları*. John Wiley.

Scott, S. G., ve Bruce R. A. (1994). Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace. *Academy Of Management Journal*. 37(3), 580-607.

- Scott, S. G., ve Bruce R. A. (1998). Following The Leader In R&D: The Joint Effect Of Subordinate Problem Solving Style And Leader-Member Relations On Innovative Behavior. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 45 (1). 3-10.
- Settoon, R. P., Bennett, N., ve 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. ve 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., ve Shore, T.H. (1995). *Perceived Organizational Support And Organizational Support, Organizational Politics Justice And Support* (Eds. Cropanzano, R.S. ve Kacmar, K.M). London: Quorum Books. 149-164.
- Sillins, H. ve Mulford, B. (2002). Leadership And School Results. In K. Leithwood & P. Hallinger (Eds.). *Second International Handbook Of Educational Leadership And Administration*. 561-612. Dordrecht: Kluwer Academic
- Slåtten, T. ve Mehmetoglu, M. (2015). The Effects Of Transformational Leadership And Perceived Creativity On Innovation Behavior İn The Hospitality Industry. *Journal Of Human Resources İn Hospitality & Tourism*, 14(2), 195-219.
- Sönmez, B. (2011). *Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Sönmez, B., ve Yıldırım, A. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma.
- Spillane, J. P. (2003). Educational Leadership. *Educational Evaluation And Policy Analysis*. 25, 343 – 346.
- Spreitzer, G.M. (1995). "Psychological Empowerment İn The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation", *Academy Of Management Journal*, 38, 1442-1465.

- Stein, E. W. (1995). Organizational Memory: Reviews Of Concepts And Recommendations For Management. *International Journal Of Information Management*
- Stein, E.W. ve Zwass, V. (1995). Actualizing organizational memory with information systems. *Institute for Operations Research and the Management Sciences*, 6(2), 85-117
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2006). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Şen, Y.(2014).*Örgütsel Hafıza Sistemi ve Bir Model Önerisi: Karar verme Üzerindeki Rolü ve Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi).İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. (2000). Toward The Differentiation Of Trust İn Supervisor And Trust İn Organization”. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(2),241.
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19, 121-138.
- Tek, B. Ö. (1999). *Pazarlama İlkeleri Global Yönetimsel Yaklaşım Türkiye Uygulamaları*, (8. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul
- Tetrick, L. E., Shore, L. M. ve Miles, R. L. (1994). *Sources Of Perceived Organizational Support: Social Support And Human Resources Practices*. Wayne State University, Detroit.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(2), 363-387.
- 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. ve 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.
- Turgut, H. (2014). Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6(3), 29-62.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve 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.
- Uçar, D. ve Ötken, B. (2010). Algılanan Örgütsel Destek ve Şirkete Bağlılık: Örgüt Temelli Öz-Saygının Rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 85-105.
- Wallece, J.E. (1995). Organizational And Professional Commitment İn Professional And Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quaterly*. 40, 228 – 255.
- Walsh, J. P. ve Ungson, G. R. (1991). Organizational Memory. *Academy of Management Review*, 16(1), 57-91.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy Of Management Journal*. 40(1), 82-111.
- West, M. A. ve Farr, J. L. (1989). “Innovation At Work: Psychological Perspectives,” *Social Behavior*. 4, 15–30.
- Wisse, B., Barelds, D. P. ve Rietzschel, E. F. (2015). How Innovative İs Your Employee? The Role Of Employee And Supervisor Dark Triad Personality Traits İn Supervisor Perceptions Of Employee Innovative Behavior. *Personality And Individual Differences*, 82, 158-162.

- Xerri, 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.
- Yılmaz, D. (2014). Dağıtılmış Liderliğin Örgütsel Güven İle Algılanan Örgütsel Destek ve Okul Başarısıyla İlişkisi.
- Yılmaz, H. ve 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.
- Yidong, T., Xinxin, L. (2013). "How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective Of Intrinsic Motivation." *Journal Of Business Ethics*, 116(2), 441-455.
- Yoon, J. ve Lim, J. (1999). Organizational Support İn The Workplace: The Case Of Korean Hospital Employees. *Human Relations*. 52, 923-945
- Yu, C., Yu, T. ve Yu, C. (2013). "Knowledge Sharing, Organizational Climate And Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis Of Effects", *Social Behavior And Personality*, 4(1), 143-156.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 35(1) , 7-32.
- Zhong, L., Wayne, S. J., ve 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.

EKLER

Ek1

Kişisel Bilgi Formu

Yaşınız: <input type="checkbox"/> 20-24 <input type="checkbox"/> 25-30 <input type="checkbox"/> 31-35 <input type="checkbox"/> 36-40 <input type="checkbox"/> 41-45 <input type="checkbox"/> 46 ve üstü
Cinsiyetiniz? <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Öğrenim Durumu <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Yöneticilik pozisyonunuz? <input type="checkbox"/> İl MEM Müdür Yardımcısı <input type="checkbox"/> İl MEM Şube Müdürü <input type="checkbox"/> İlçe MEM Şube Müdürü
Yöneticilik hizmet süreniz: <input type="checkbox"/> 0-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21 ve üstü
Medeni Durumunuz: <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar

Ek2**Algılanan Örgütsel Destek Kısa Formu**

Madde No	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KISA FORMU (AÖDÖ)	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	1	2	3	4	5
2	Herkes birbirine dürüst davranır	1	2	3	4	5
3	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	1	2	3	4	5
4	Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	1	2	3	4	5
5	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	1	2	3	4	5
6	Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır	1	2	3	4	5
7	Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	1	2	3	4	5
8	Öğretmenler alınan kararlara katılır.	1	2	3	4	5
9	İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	1	2	3	4	5
10	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	1	2	3	4	5
11	Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	1	2	3	4	5
12	Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	1	2	3	4	5
13	Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır	1	2	3	4	5
14	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	1	2	3	4	

15	Öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır	1	2	3	4	5
16	Öğrencilere karşı beni korur.	1	2	3	4	5
17	Öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	1	2	3	4	5
18	İşimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.	1	2	3	4	5
19	Kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	1	2	3	4	5
20	Okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.	1	2	3	4	5
21	Küçük hatalarımı hoş görür.	1	2	3	4	5
22	İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	1	2	3	4	5
23	İş başarılarımdan dolayı öğretmenlere verilen ödüllerden tavrlı davranılır.	1	2	3	4	5
24	Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
25	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.	1	2	3	4	5
26	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	1	2	3	4	5
27	Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	1	2	3	4	5
28	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	1	2	3	4	5

Ek3**Örgütsel Hafıza Ölçeği**

Madde No	ÖRGÜTSEL HAFIZA ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Bu okulda alınan önemli kararlardan kimin / kimlerin sorumlu olduğunu bilirim.					
2.	Bu okulda kabul edilebilir davranış modelinin en iyi örneğinin kim olduğunu bilirim.					
3.	Bu okulda kimin neyi bildiğini iyi bilirim.					
4.	Okul içerisinde bir fikri nasıl olgunlaştıracağımı bilirim.					
5.	Bu okulda kişileri uyumlu bir çalışan yapacak kişisel özellikleri bilirim.					
6.	Okul içerisinde bir fikri gerçekleştirmek için kimin desteğine ihtiyacım olduğunu bilirim.					
7.	Mesleğimi verimli bir şekilde yürütmenin yolunu öğrendim.					
8.	Mesleğimin gerektirdiği işlerde uzmanlaştım.					
9.	Mesleğim ile ilgili görevlerin neler gerektirdiğinin farkındayım.					
10.	Mesleğimin bu okula özgü yanlarını bilirim.					
11.	Mesleğimle ilgili faydalı tavsiyeler için kime gideceğimi bilirim.					
12.	Eğitim/öğretim ile ilgili doğru haberleri kimden alabileceğimi bilirim.					
13.	Karşılıklı paylaşım veya işle ilgili enformasyon paylaşımı için bir arkadaş					

	grubum var.					
14.	Diğer okullarda işlerin nasıl yürüdüğünü bilirim.					
15.	Diğer okulların ne derece başarılı olduklarını bilirim.					
16.	Okulun geçmişindeki en önemli başarısını bilirim.					
17.	Geçmişte bu okula gerçekten zarar veren hataların neler olduğunu bilirim.					
18.	Okulun geçmişle ilgili en büyük pişmanlığını bilirim.					
19.	Okulun geçmişindeki önemli dönüm noktalarını bilirim.					
20.	Okulun tarihindeki önemli hatalardan kimin / kimlerin sorumlu tutulduğunu bilirim.					

Ek4**Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği**

Madde No	Lütfen, aşağıdaki davranışları gerçekleştirme sıklığınızı,"her zaman"dan "hiçbir zaman"a doğru uzanan ölçek üzerinde, sizin için en doğru seçeneğe çarpı (X) işaretikoyarak değerlendiriniz.	Her zaman	Sık Sık	Bazen	Ara Sıra	Hiçbir zaman
1	Zor durumlar için yeni fikirler üretirim.	5	4	3	2	1
2	Yeni çalışma metotlarını, tekniklerini ve araçlarını araştırırım.	5	4	3	2	1
3	Problemler için orijinal çözümler üretirim.	5	4	3	2	1
4	Yenilikçi fikirleri desteklerim.	5	4	3	2	1
5	Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim.	5	4	3	2	1
6	Çalışma arkadaşlarımla yenilikçi fikirler için heyecanlanmasını önemserim.	5	4	3	2	1
7	Yenilikçi fikirleri, kullanışlı uygulamalara dönüştürürüm.	5	4	3	2	1
8	Çalışma ortamımda, düzenli olarak yenilikçi fikirler öneririm.	5	4	3	2	1
9	Yenilikçi fikirlerin faydasını değerlendiririm.	5	4	3	2	1

Ek5

İbrahim Limonun İzin Maili

https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/AQMk... T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Dok... Posta - harun_54@hotmail.com

Dosya Düzen Görünüm Sık Kullanılanlar Araçlar Yardım

DYS Google MEB BİS MEB MEB E-Posta T.C. Resmi Gazete

Outlook Posta Harun TÜYSÜZ

Posta ve Kişilerde ara Yeni Yantı Sili Arşivle Gereksiz Süpür Taşı Kategoriler Geril

Klasörler

- Gelen Kutusu 9
- Gereksiz E-posta 65
- Tasarıklar 2
- Gönderilmiş Öğeler
- Silinmiş Öğeler 104
- amerika
- Arşiv
- Conversation History
- Çöp
- doktora
- geti
- istatistik
- İngilizce
- izmir
- kişisel
- mustafa
- resmi işler
- sendika
- tez
- yatırım

Premium'a yükseltin

Reklamın kaldır

Re: Örgütsel hafıza ölçeği

İbrahim LIMON <ibomon@hotmail.com>
1:10 (Pzt), 01:47
Siz v

ÖRGÜTSEL HAFIZA ÖLÇ...
18 KB

İndir OneDrive - Kişisel konumuna kaydet

Sayın Harun TÜYSÜZ;

Öncelikle tez çalışmanızda kolaylıklar ve başarılar dilerim. Söz konusu ölçeği atıfta bulunarak kullanmanızda hiçbir sakınca yoktur. Ölçeği ekte gönderiyorum.

İyi çalışmalar.

İbrahim LIMON

From: Harun TÜYSÜZ <harun_54@hotmail.com>
Sent: Sunday, September 30, 2018 3:41 PM
To: ibomon@hotmail.com
Subject: Örgütsel hafıza ölçeği

Merhabalar sn Hocam
Harun Tuysuz ben. İstanbul Milli Eğitim Müdür Yardımcısıym. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortaklığında Doktora Programında Prof. Dr. Münewver Çetin danışmanlığında doktora çalışmaya devam etmekteyim. Tez konum "Algılanan Örgütsel Desteğin ve Örgütsel Hafızanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesi"dir. Uygun görürseniz çalışmada Sakarya University Journal of Education'da yayımlanan "Örgütsel Hafıza Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması" isimli makalenizde Türkçeye uyarladığımız "Örgütsel Hafıza Ölçeği" anketinizi kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar dileklerimle...
Saygılarımla.

Virüs bulunmuyor. www.avast.com

TR 15:42
19.10.2018

Ek6

Esra Töreni(Tanboğa) İzin Maili

The screenshot shows an Outlook web interface in a browser window. The address bar displays the URL: <https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/AQMk...>. The browser tabs include "T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Dok..." and "Posta - harun_54@hotmail...". The Outlook interface shows the "Outlook Posta" header with the user's name "Harun TÜYSÜZ". The left sidebar lists folders such as "Gelen Kutusu", "Gereksiz E-posta", "Tasarılar", "Gönderilmiş Öğüeler", "Silmiş Öğüeler", "amerika", "Arşiv", "Conversation History", "Çöp", "doktora", "gezi", "istatistik", "ingilizce", "izmir", "kişisel", "mustafa", "resmi işler", "sendika", "tez", and "yatırım". The main content area displays an email with the subject "Re: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" from "Esra Tanboğa <esratanboga@yahoo.com>" dated "30.09 (Paz), 02:39". The email body contains the following text: "Harun Bey, benim için uygundur, Münevver Hocam a selam söyleyin lütfen.. bu arada aynı Üniversitedeyiz, ilginç bir tesadüf oldu, kolay gelsin". Below this, it says "iPhone'umdan gönderildi". The email is a reply from "Harun TÜYSÜZ <harun_54@hotmail.com>" dated "şunları yazdı (30 Eyl 2018 13:26)". The reply text reads: "Merhabalar sn Hocam", "Harun TÜYSÜZ ben, İstanbul Milli Eğitim Müdür Yardımcısıyım. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortaklığında Doktora Programında Prof. Dr. Münevver Çetin danışmanlığında doktora çalışmaya devam etmekteyim. Tez konum "Algılanan Örgütsel Desteğin ve Örgütsel Hafızanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesi"dir. Uygun görürseniz çalışmamda "ENTELEKTÜEL SERMAYENİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİNİN BİLGİ PAYLAŞIMI, ÖZYETERLİLİK VE İÇ DENETİM ODAGI PERSPEKTİFİNDEN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA" isimli doktora çalışmamda Türkçeye çevirdiğiniz "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" anketinizi kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar", "dileklerimle...", and "Saygılarımla.". At the bottom of the email, there is a warning: "Virüs bulunmuyor. www.avast.com". The Windows taskbar at the bottom shows the time as 15:44 on 19.10.2018.

Ek7

Funda Nayırın İzin Maili

https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/AQMk... T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Dok... Posta - harun_54@hotmail.com

Dosya Düzen Görünüm Sık Kullanılanlar Araçlar Yardım

DYS Google MEB BİS MEB MEB E-Posta T.C. Resmî Gazete

Outlook Posta Harun TÜYSÜZ

Posta ve kişilerde ara Yeni Yanıtla Sil Arşivle Gerekli Süpür Tağ Kategoriler Geri al

Klasörler

- Gelen Kutusu 9
- Gerekli E-posta 65
- Taslaqlar 2
- Gönderilmiş Öğeler
- Silinmiş Öğeler 104
- amerika
- Arşiv
- Conversation History
- Çöp
- doktora
- gezi
- istatistik
- İngilizce
- İzmir
- kişisel
- mustafa
- resmî işler
- sendika
- tez
- yatırım

Premium'a yükseltin

Re: Algilanan Örgütsel Destek Kısa Formu

FN Funda Nayır <fnayir09@gmail.com>
1:10 (Paz., 07:00)
Siz'e

Yanıtla

Merhaba Harun Hocam,

Öçeği bilimsel çalışmalarınızda atıf vererek tabii ki kullanabilirsiniz. Süreç içerisinde yardımcı olabileceğim bir konu ya da sormak istediğiniz bir şey olursa iletişime kurmaktan lütfen çekinmeyin.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

On Sun, Sep 30, 2018 at 1:03 PM Harun TÜYSÜZ <harun_54@hotmail.com> wrote:

Merhabalar sn Hocam
Harun TÜYSÜZ ben, İstanbul Millî Eğitim Müdür Yardımcısıyım, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortaklığında Doktora Programında Prof. Dr. Münvever Çetin danışmanlığında doktora çalışmamı devam ettirmekteyim. Tez konum "Algilanan Örgütsel Desteğin ve Örgütsel Hafızanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesi"dir. Uygun görürseniz çalışmamda Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi'nde yayımlanan (Aralık 2013, Sayı 28, 89 - 106), "Algilanan Örgütsel Destek Kısa Formu" anketinizi kullanmak istiyorum. İyi çalışmalar dilerim...

Saygılarımla...

Virüs bulunmuyor. www.esvst.com

**

Doç. Dr. Funda Nayır - Çankırı Karatekin Üniversitesi- Eğitim Bilimleri Bölümü
Assoc. Prof. Dr. Funda Nayır- Çankırı Karatekin University- Department of Educational Sciences
P: 0 318 2189550 / F509 - e-mail: fnayir@karatekin.edu.tr

Projeler (Projects)

Principel Investigator: [Erasimov, Affective Cultural Responsiveness Assessment in Schools \(ACRAAS\)](#)

TR 15:44 19.10.2018

Ek8

İl Millî Eğitim İzin Dilekçesi

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE İSTANBUL

Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Ortak Doktora Programı 600111014 numaralı öğrencisiyim. “Örgütsel Desteğin ve Örgütsel Hafızanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesi” başlıklı doktora tezimi Prof. Dr. Münevver ÇETİN danışmanlığında yürütmekteyim. İstanbul il millî eğitim müdürlüğü müdür yardımcıları, il millî eğitim şube müdürleri ve ilçe millî eğitim müdürlüğü şube müdürlerine ekte sunduğum ölçekleri anket olarak uygulamak istiyorum.

Bilgilerinizi ve gerekli iznin verilmesi hususunu arz ederim

12.10.2018

Harun TÜYSÜZ

Telefon: 0 505 2168239

Adres: Esentepe Mah. Pamuk Sok.

No:3 Kartal / İSTANBUL

EKLER

1. Çalışma özeti ve planı
2. Kişisel Bilgi Formu
3. Ölçekler

Ek9

İstanbul Valiliği Onayı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.19983371

23/10/2018

Konu :Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:a) 12.10.2018 tarihli ve 19153415 Gelen Evrak No'lu dilekçe.

b) MEB. Yen. ve Eğ. Tk. Gn. Md. 22.08.2017 tarih ve 12607291/ 2017/25 No'lu Gen.

c) Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 19.10.2018 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora programı öğrencisi Harun TÜYSÜZ'ün "Örgütsel Desteğin ve Örgütsel Hafızanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesi" konulu tezi kapsamında, ilimiz genelinde bulunan il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan müdür, müdür yardımcıları ve şube müdürlerine; algılanan örgütsel destek kısa formu, örgütsel hafıza ölçeği ve yenilikçi iş davranışı ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:

1- Genelge.

2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
23/10/2018
Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Harun Tüysüz

Esentepe mahallesi

Güneştepe sokak

No.8 D. 9 K.4

Kartal, İstanbul

Email: harun_54@hotmail.com

Tel: 0505 216 8239

A. EĞİTİM

Yüksek Lisans: SAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, Sakarya

Lisans: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Fizik, 1998, Konya

B. AKADEMİK DENEYİM

1998 yılında Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fizik Bölümü'nden mezun oldu. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nde Nükleer Fizik alanında Yüksek Lisans (2006) yaptı.

Öğretmenlik mesleğine 1998 yılında özel kurumlarda başlamıştır. Özel kurumlarda öğretmenlik ve idarecilik yaptıktan sonra, 2002 yılında Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde göreve başlamış ve sırasıyla, Bingöl-Solhan, Sakarya-Akyazı ve İstanbul-Kartal'da öğretmenlik ve idarecilik yapmıştır.

Halen Kartal İlçe Millî Eğitim Müdürü olarak görevine devam etmektedir.

C. İLGİ ALANLARI

Kitap Okuma, Gezi, Spor

D. YAYINLARI

Nükleer Reaktor Malzemelerinin Araştırılması