

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL YENİLİK YÖNETİMİ
DAVRANIŞ DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

EMRAH DÖNMEZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**AĞUSTOS, 2018
MUĞLA**

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL YENİLİK YÖNETİMİ DAVRANIŞ
DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

EMRAH DÖNMEZ

Eğitim Bilimleri Enstitüsünce
“Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 08/08/2018

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abbas ERTÜRK

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Kazım ÇELİK

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Ayşe Rezan ÇEÇEN EROĞUL

AĞUSTOS, 2018

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün 12/07/2018 tarih ve 246 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin (24/6 veya 38/7) maddesine göre, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Emrah DÖNMEZ'in "Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranış Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı tezini incelemiş ve aday 08/08/2018 tarihinde saat 12:30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.


Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra doksan dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine oybirliği ile karar verilmiştir.



Doç. Dr. Abbas ERTÜRK
Tez Danışmanı



Prof. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM
Üye



Doç. Dr. Kazım ÇELİK
Üye

ETİK BEYANI

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanan “Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranış Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı Yüksek Lisans çalışmasında;

- Tez içinde sunulan veriler, bilgiler ve dokümanların akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edildiğini,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçların bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunulduğunu,
 - Tez çalışmasında yararlanılan eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterildiğini,
 - Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapılmadığını,
 - Bu tezde sunulan çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 08/ 08 / 2018


EMRAH DÖNMEZ

Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL YENİLİK YÖNETİMİ DAVRANIŞ DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

EMRAH DÖNMEZ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abbas ERTÜRK

August 2018, 118 sayfa

Bu araştırmada, okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Muğla il merkezi ve ilçelerindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Tarama modelinde yapılan araştırmanın örneklemi 418 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeylerini belirlemek amacıyla Bülbul (2012b) tarafından geliştirilen “Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için ise Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeylerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı düzeylerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetleri ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi; öğretmenlerin alanlarına, okul türlerine, kıdem yıllarına ve okulda çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın kaynağının belirlenmesinde çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey ve Games-Howell testleri kullanılmıştır. Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre yenilik yönetimi konusunda okul müdürleri en fazla örgütsel kültür ve yapıya, en az ise girdi yönetimine önem vermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları en fazla içselleştirme, en az ise uyum davranışı şeklinde olmaktadır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışları

hakkındaki görüşleri kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta; cinsiyet, alan, okul türü, okulda çalışma süresi, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, alan, okul türü, kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta; okulda çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının boyutları olan girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının uyum, özdeşleşme, içselleştirme boyutları arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı boyutlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tüm boyutlarda anlamlı şekilde yordadığı söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel yenilik, örgütsel bağlılık, yenilik yönetimi, öğretmen, okul müdürü



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' ORGANIZATIONAL INNOVATION MANAGEMENT BEHAVIOUR LEVELS AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS

EMRAH DÖNMEZ

**Master, Department of Educational Administration, Supervision, Planning and
Economics**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Abbas ERTÜRK

August 2018, 118 Pages

In this study, it was aimed to determine the relationship between school administrators' organizational innovation behaviour levels and teachers' organizational commitment levels. The population of this study consisted of teachers working at primary, secondary and high schools in the centre and counties of Mugla in 2017-2018 education year. The sample of this study in survey model consisted of 418 teachers. In the study, to determine the levels of school administrators' organizational innovation management behaviour, "Innovation Management At Schools Scale" developed by Bülbül (2012b) was used. To determine the levels of teachers' organizational commitment, "Organizational Commitment Scale" developed by Balay (2000) was used. The arithmetic mean and standard deviation were calculated in order to determine school administrators' organizational innovation management behaviours levels and teachers' organizational commitment levels. The t-test was used to find out whether or not the school administrators' organizational innovation management behaviour levels and teachers' organizational commitment levels differed according to the teachers' gender and educational status; the variance analysis (ANOVA) was used to find out whether or not they differed according to the teachers' branch, school type, years of seniority, working years at the school. According to the results of variance analysis, Tukey and Games-Howell post-hoc comparison tests were used to determine the source of significant differences. The multivariate regression analysis was used to determine whether or not school administrators' organizational innovation levels predicted teachers' organizational commitment levels.

According to the teachers, school administrators care organizational culture and structure at the most, input management at the least about the innovation management. Teachers' organizational commitment is in the way of internalization at the most, in the way of

compliance at the least. Teachers' views about the school administrators' organizational management behaviours differ significantly according to their year of seniority variables; but not according to their gender, branch, school type, working years at the school and educational status variables. Teachers' organizational commitment levels differ significantly according to their gender, branch, school type and seniority variables; but not according to the working years at the school and educational status variables. According to the views of teachers, there are moderate significant relationship between the input management, innovation strategies, organizational culture and structure and project management dimensions of school administrators' innovation management and compliance, identification and internalization dimensions of teachers' organizational commitment. It can be stated that the all dimensions of school administrators' innovation management behaviours predict the dimensions of teachers' organizational commitment behaviours significantly.

Keywords: Organizational innovation, organizational commitment, innovation management, teacher, administrator



ÖNSÖZ

İçinde yaşadığımız yüzyılda her alanda çok hızlı değişim ve gelişimler olmaktadır. Buna bağlı olarak örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için değişim ve gelişimlere sürekli olarak ayak uydurması ve güncelliğini koruması beklenir. Bu güncelliği koruma ihtiyacı, tüm sektörlerde insan kaynağı sağlayan eğitim örgütleri için de olmazsa olmaz bir gerekliliktir. Eğitim örgütünün de başka örgütler gibi yenilikler yapması ve kendisini geliştirmesi gerekir. Eğitim örgütlerinde yenilikler yaparken örgütün doğal lideri konumunda olan okul müdürlerine büyük iş düşmektedir. Okul müdürlerinin yapılacak yenilikleri belirlerken ve yenilik sürecini yönetirken eğitim örgütlerinde kişi sayısı olarak en büyük paya sahip olan öğretmenlerin görüş ve önerilerini hiç bir zaman göz ardı etmemesi beklenir. Müdürlerin örgütlerinde örgüt üyelerinin özgürce düşünebileceği, fikrini söyleyebileceği ve yenilikçi harekete dahil olabileceği ortamlar oluşturması beklenir. Tüm bunlar örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılığını belli düzeyde etkileyecektir. Alanyazında yapılan incelemede, eğitim örgütlerinde olan bu yenileşme sürecinin ve şeklinin öğretmenin bağlılığı üzerindeki etkisini ortaya koyan bir araştırma yapılmadığı gözlenmiştir. Bundan dolayı okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırma sürecinin her aşamasında bana destek olan, yol gösteren değerli danışman hocam sayın Doç. Dr. Abbas ERTÜRK'e; yüksek lisans eğitimim sürecinde bana büyük yardımları dokunan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Ahmet DUMAN, Doç. Dr. Yahya ALTINKURT, Doç. Dr. Cemal Ergin EKİNCİ, Dr. Öğr. Üyesi Tuğba HOŞGÖRÜR ve Dr. Öğr. Üyesi Aynur BİLİR'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bu süreçte her konuda beni anlayışla karşılayan ve bana destek olan çalışma arkadaşlarıma, eşim Filiz GÜMÜŞ DÖNMEZ'e ve canım oğlum Aras DÖNMEZ'e teşekkür ederim.

Araştırma yazışmaları sürecinde emeği geçen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü çalışanlarına ve araştırmamı destekleyen Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi'ne (Proje No:17/221) teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvi
EKLER DİZİNİ	xvii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Genel Amaç ve Alt Amaçlar.....	1
1.2. Araştırmanın Önemi	4
1.3. Araştırmanın Sayıltıları.....	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.5. Tanımlar.....	5

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Yenilik.....	7
2.1.1. Yenilik Kavramı ve Yeniliğin Tanımı	8
2.1.2. Yenilikle Bağlantılı Kavramlar	10
2.1.2.1. <i>Yenilik ve girişimcilik</i>	10
2.1.2.2. <i>Yenilik ve yaratıcılık</i>	11
2.1.2.3. <i>Yenilik ve buluş</i>	11
2.1.2.4. <i>Yenilik ve AR-GE (Araştırma – Geliştirme)</i>	12
2.1.3. Yenilik Süreci.....	12
2.1.3.1. <i>Fikir üretme ve seçme</i>	13
2.1.3.2. <i>Fikrin gerçekleştirilmesi (uygulanması)</i>	14
2.1.3.3. <i>Fikrin ticarileşmesi</i>	14
2.1.4. Yeniliği Etkileyen Faktörler.....	14
2.1.4.1. <i>Örgütsel faktörler</i>	15

2.1.4.2.	<i>Yasal faktörler</i>	16
2.1.4.3.	<i>Çevresel faktörler</i>	17
2.1.5.	Yenilik Türleri.....	18
2.1.5.1.	<i>İşlevlerine göre yenilik türleri</i>	18
2.1.5.2.	<i>Etki düzeyi bakımından yenilik türleri</i>	19
2.1.6.	Yenilik Yapmanın Önemi	20
2.1.7.	Yenilik Engelleri	21
2.1.7.1.	<i>İçsel yenilik engelleri</i>	21
2.1.7.2.	<i>Dışsal yenilik engelleri</i>	22
2.1.8.	Araştırmanın Alt Boyutları	24
2.1.8.1.	<i>Girdi yönetimi</i>	25
2.1.8.2.	<i>Yenilik stratejisi</i>	25
2.1.8.3.	<i>Örgüt kültürü ve yapısı</i>	25
2.1.8.4.	<i>Proje yönetimi</i>	26
2.1.9.	Türkiye’de Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Yenilik	26
2.2.	Örgütsel Bağlılık.....	29
2.2.1.	Örgütsel Bağlılığın Tanımı	29
2.2.2.	Örgütsel Bağlılıkla Bağlantılı Kavramlar	30
2.2.2.1.	<i>Mesleğe bağlılık</i>	30
2.2.2.2.	<i>İşe bağlılık</i>	31
2.2.2.3.	<i>Çalışma arkadaşlarına bağlılık</i>	31
2.2.2.4.	<i>Örgüt iklimi</i>	32
2.2.2.5.	<i>İş tatmini</i>	32
2.2.2.6.	<i>Sadakat</i>	32
2.2.3.	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	33
2.2.3.1.	<i>Kişisel faktörler</i>	33
2.2.3.2.	<i>Örgütsel faktörler</i>	34
2.2.4.	Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	36
2.2.4.1.	<i>Etzioni ’nin sınıflandırması</i>	36
2.2.4.2.	<i>Wiener ’in sınıflandırması</i>	36
2.2.4.3.	<i>Allen ve Mayer ’in sınıflandırması</i>	37
2.2.4.4.	<i>Kanter ’in sınıflandırması</i>	37
2.2.4.5.	<i>Katz ve Kahn ’in sınıflandırması</i>	38
2.2.4.6.	<i>Buchanan II</i>	38
2.2.4.7.	<i>Mowday ve diğerlerinin sınıflandırması</i>	39
2.2.4.8.	<i>O’Reilly ve Chatman ’in sınıflandırması</i>	39

2.2.4.8.1. Uyum	40
2.2.4.8.2. Özdeşleşme	40
2.2.4.8.3. İçselleştirme	40
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Önemi	41
2.2.6. Türkiye’de Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık	41
2.3. Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranışı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi	42

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	44
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	44
3.3. Verilerin Toplanması	45
3.4. Verilerin Analizi	47

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışına Ait Bulgular ve Yorumlar	48
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Ait Bulgular ve Yorumlar	53
4.3. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranışına İlişkin Bulguların Kişisel Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	57
4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışı Düzeylerine Ait Bulguların Kişisel Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorum	63
4.5. Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	69

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuçlar	74
5.2. Öneriler	84
KAYNAKÇA	86

EKLER	92
ÖZGEÇMİŞ.....	100



TABLULAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	45
Tablo 4.2. Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Girdi Yönetimi Alt Boyutu Ortalamaları	49
Tablo 4.3. Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Yenilik Stratejileri Alt Boyutu Ortalamaları... 50	
Tablo 4.4. Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Örgütsel Kültür Ve Yapı Alt Boyutu Ortalamaları	51
Tablo 4.5. Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Proje Yönetimi Alt Boyutu Ortalamaları	52
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışı Uyum Alt Boyutu Ortalamaları	54
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışı Özdeşleşme Alt Boyutu Ortalamaları	55
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışı İçselleştirme Alt Boyutu Ortalamaları	56
Tablo 4.9. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi	57
Tablo 4.10. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Alan Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	58
Tablo 4.11. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Okul Türü Değişkeni Açısından İncelenmesi	59
Tablo 4.12. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Kıdem Yılı Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	60
Tablo 4.13. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Okulda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	61
Tablo 4.14. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi	62
Tablo 4.15. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi	63
Tablo 4.16. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Alan Değişkeni Açısından İncelenmesi	64
Tablo 4.17. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okul Türü Değişkeni Açısından İncelenmesi	65

Tablo 4.18. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Kıdem Yılı Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	66
Tablo 4.19. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Okulda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	68
Tablo 4.20. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	69
Tablo 4.21. Uyum Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	70
Tablo 4.22. Özdeşleşme Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	71
Tablo 4.23. İçselleştirme Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	72



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Yeniliği etkileyen faktörler	15
Şekil 4.2. Okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının alt boyutları ortalamaları .	48
Şekil 4.3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının alt boyutları ortalamaları	53



EKLER DİZİNİ

Ek 1.1. Ölçek Uygulama İzni.....	92
Ek 1.2. Ölçek Kullanım İzin Yazışmaları.....	95
Ek 1.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	96
Ek 1.4. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi Proje Öneri Formu.....	99



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve temel kavramlarına ait tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Genel Amaç ve Alt Amaçlar

Örgüt kavramı sosyoloji, psikoloji, antropoloji, siyaset bilimi, yönetim bilimleri gibi birçok sosyal bilimlerin alanına giren bir kavramdır (Şişman, 1995). Genel olarak bakıldığında örgütler, belli ortak amaçlara ulaşmak için oluşturulan canlı yapılardır. Örgüt içinde örgüt üyeleri, örgütün amaçlarına ulaşması için çalışırken kendi özel amaçlarına ulaşmayı da hedeflerler. Örgütün bu hedeflere ulaşabilmesi için de birçok etkenin doğru şekilde yönetilmesi gerekir.

İnsan yaşamı sürekli bir değişim ve gelişim halindedir. Gelecek kestirilemeyecek kadar belirsiz olsa da, insanlar sürekli ve gittikçe hızlanan bu değişimin arkasından gitmek zorundadır (Töremen, 2002). Bu hızlanan değişim ve gelişimin en önemli sebebi ve sonucu teknolojidir, çünkü teknoloji iletişimi kolaylaştırmış ve bilgiyi daha rahat ulaşılabilir hale getirmiştir. Bu da insanların ve kurumların kendilerini daha kolay geliştirmesini mümkün kılarak, neredeyse tüm sektörlerde rekabet ortamlarının oluşmasına sebep olmuştur (Öğüt, Aygen, ve Demirsel, 2007). Rekabetin ön plana çıkması örgüt içindeki kişilerin iş performanslarının ve performanslarını etkileyen

unsurların da beraberinde inceleme konusu olmasını sağlamıştır. Özel sektörde ve kamu kurumlarında çalışan tüm personelden performans beklentisi artmıştır. Kişilerin işyerindeki verimliliğini arttırmada önemli unsurlardan olan kişinin çalıştığı yere bağlılığı ve örgütteki lider durumunda olan kişilerin yeniliğe açık olması, örgüte yeni şeyler kazandırabilecek nitelikte olması önemlidir.

Yenilik ve yenilikçilik, örgütlerin değişen zamana ve çevreye uyum sağlayabilmesi için gereklidir. Yenilik, örgütlerdeki çalışanların yetkin kişilerden oluşması ve örgütlerin hitap ettiği kitlenin gözünde popülerliğini yitirmemesi için önemli bir unsurdur (Bozkurt, 2015). Yapılan araştırmalar da bunu destekler niteliktedir. Yavuz (2010), yaptığı araştırmada örgütte yapılan yenilikler ile örgüt performansı arasında anlamlı bir ilişki olabileceğini belirlemiştir.

Her alanda olan değişim ve gelişim hem insanları hem de toplumu değiştirmeye ve yenilemeye zorlamaktadır. Eğitim kurumları da tüm alanlara kaynak sağlayan kurumlar olarak yeniliğe ihtiyaç duymaktadır. Eğitim örgütleri tüm bilimsel, teknolojik, çevresel değişim, gelişim ve yeniliklerden etkilenmektedir (Göl ve Bülbül, 2012). Bu değişim ve gelişime ayak uydurma sürecinde en büyük rol eğitim örgütlerinde lider konumunda olan kurum yöneticilerine düşmektedir. Öncelikli olarak yöneticinin yeniliği yönetebilmek için birçok boyutta yeterli olması beklenir. Özellikle de örgüt içinde liderin girdi yönetimini iyi yapması, birtakım yenilik stratejilerini uygulaması, örgütün kültür ve yapısının yeniliğe açık olmasını sağlaması ve örgüt üyelerini bir arada ve aktif tutmak adına proje yönetimini iyi yapması gerekir.

Örgütsel bağlılık örgüt üyelerinin dâhil olduğu gruba bağlılığıdır. Kişinin örgüte olan bağlılığını etkileyen kendisinden ve örgütten kaynaklanan birçok faktör vardır. Bu faktörlerden öne çıkanlar kişinin yaşı, eğitim düzeyi, görev süresi ve yapılan işin ücret düzeyi, örgütün büyüklüğü ve yapısı, örgüt, içinde uygulanan liderlik stili, örgüt içi ödüllendirme, sosyal ilişkiler, örgütsel adalet düzeyi şeklinde sıralanabilir.

Örgütsel bağlılık eğitim örgütlerinde incelediğinde, öğretmenlerin örgüte olan bağlılığının eğitim öğretim faaliyetlerini de olumlu etkilemesi beklenir. Okullarda öğretmenlerin örgütüne bağlılık davranışı göstermesi, onların okulda daha çok vakit geçirmesini, öğrencileri ve örgütü için daha çok çalışmasını beraberinde getirir. Bu da örgütsel bağlılığın görüldüğü eğitim örgütünün başarı durumunun daha iyiye gitmesini

sağlayabilir. Okullardaki örgütsel bağlılığa araştırmalar üzerinden bakılacak olursa, Atik ve Üstüner (2014) tarafından ilköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarına orta düzeyde bağlılık gösterdiği sonucu çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı fark görülmüştür. Gönen (2016)'in öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişkiyi incelediği bir araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karara katılma süreçleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu çıkmıştır.

Örgüt liderinin tutumuna göre örgüt üyelerinin bağlılık düzeyleri artar ya da azalabilir. Eğitim örgütlerinde okul yöneticilerinin yeniliğe yaklaşımı ve yenilikçi tutumları öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini önemli derecede etkileyebilir çünkü yenilikçi tutumun örgütün gelişimini olumlu yönde etkilemesi ve örgüt üyelerinin örgütüne olan bağlılığını arttırması beklenir. Okul yöneticisinin yeniliğe açık olması örgüt içinde bulunduğu kısır döngünün dışına çıkmasını ve örgüt olarak çeşitli başarılarla imza atmasını sağlayabilir. Bu da öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek örgüt içinde mutlu olmasını, örgüt içinde daha çok zaman geçirmesini, işe zamanında gelmesini ve örgüt için birşeyler yapmaktan haz duymasını sağlayabilir.

Araştırma sürecinde genel olarak bakıldığında örgütsel yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine yapılmış az sayıda çalışma vardır. Bunlardan birisi otomotiv sektöründe Zerenler ve Celep (2011) tarafından yapılan araştırmada yenilik ve yenilikçiliğin arttırılabilmesi için örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılığının arttırılması gerektiği ve örgüt liderlerine bu konuda büyük görev düştüğu sonucu çıkmıştır. Zannad ve Rouet (2003) tarafından yapılan bir araştırmada da örgütsel bağlılığın yenilikçi örgüt yapılarında daha etkili olduğu ancak örgüt üyelerinde belli düzeyde sadakat eksikliğinin görüldüğu belirtilmiştir.

Eğitim örgütlerinde örgütsel yenilikle ilgili yapılan çok az çalışma vardır. Araştırma sırasında eğitim örgütlerinde örgütsel yenilik yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen hiçbir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde ayrı ayrı araştırılmış olan örgütsel yenilik ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki, araştırmacı için merak haline gelmiş ve araştırma konusu olarak bu bağlamda olgunlaşmıştır.

Bu araştırmada ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Buna uygun olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1) ğretmenlere göre okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyleri nedir?
- 2) ğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- 3) Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- 4) ğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- 5) Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyleri öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde yordamakta midir?

1.2. Araştırmanın nemi

Alanyazında rgtsel bağlılık üzerine yapılmış birçok çalışma ve yazılmış birçok makale vardır. Ancak yapılan alan taramasında örgütsel yenilik üzerine yapılmış çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca rgtsel yenilik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışma yok denecek kadar azdır. Eğitim rgtlerinde yapılan taramada ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Teknolojinin de etkisiyle hızlı bir gelişim gösteren insan yaşamında rekabet ortamlarında boy gösterebilmek adına her alanda olduğu gibi eğitim alanında da yenilikler yapmak zorunlu bir sorumluluk halini almıştır. Bu yapılan yeniliklerin doğru yönlendirilmesi de yapılması kadar önem arz etmektedir. Okullarda bu yeniliği yönlendirme ve yönetme işi de okul mdrlarına düşmektedir. Okul müdürlerinin sergileyeceği yenilik yönetimi davranışı eğitimin en önemli unsurlarından birisi olan öğretmenlerin de örgüt içindeki davranışlarını etkileyebilir. Bu bağlamda, eğitim örgütlerinde yapılan okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmanın öğretmenler üzerindeki etkinin ortaya koyulabilmesi adına alanyazına katkı sağlayacağı dşnlmektedir. Ayrıca bu araştırma okul mdrlarına, sürekli yenilenme durumunda

olan sosyal yaşamın içinde araştırmanın sonuçlarını göz önünde bulundurarak örgüt içinde yeniliklere yaklaşmalarının hangi doğrultuda olursa çalışanlar üzerinde daha etkili olunabileceği konusunda bilgi vermesi açısından önem arz etmektedir.

1.3. Araştırmanın Sayıltıları

Teknolojinin hızla geliştiği yenilikçiliğin hayatın her alanında önem kazandığı günümüzde, eğitim örgütlerinin de bu yenilik hareketinden etkilendiği varsayılmaktadır. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılığın okullar için büyük bir önem arz ettiği birçok araştırma tarafından saptanmıştır. Bu araştırmalarda örgütsel bağlılığın yüksek olmasının örgüt üyelerinin verimliliğini de önemli düzeyde etkileyebileceği düşünölmektedir. Bu bağlamda, okuldaki yenilikçiliğin desteklenmesinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde etkisi olduğu varsayılmıştır. Bunun yanı sıra araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının bu ilişkiyi ortaya koymada yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Muğla iline bağlı Fethiye, Marmaris, Bodrum, Milas, Yatağan, Köyceğiz, Ortaca, Dalaman ve Ula ilçelerinde 2017-2018 eğitim öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır. Ayrıca bu araştırmada örneklem ilkokul, ortaokul, liseler ve meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

1.5. Tanımlar

Okul Yöneticileri: Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan müdürlerdir.

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan anasınıfı öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenleri, meslek öğretmenleridir.

Örgütsel Yenilik: örgütsel etkililiği verimliliği arttırmak amacıyla birey ve grup davranış rollerinde, örgüt yapısında, araç ve gereçlerde meydana getirilen ve uzun bir zaman içinde gerçekleştirilen bilinçli faaliyetlerin toplamı olan planlı değişimdir (Argon, İsmetoğlu, ve İşeri, 2014).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık kişinin sosyal sisteme sadakati, sosyal sisteme dâhil olma isteği, sistem içindeki sosyal ilişkilere yatkınlığıdır (Demirel, 2008).



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Yenilik

Örgüt kavramı incelendiğinde, geçmiş dönemlerde birçok tanımının yapıldığı görülmektedir. Bu tanımların harmanlandığı geniş bir örgüt tanımı yapılacak olursa, Güçlü (2003, 147)'e göre;

“...örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini etkileyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır.”

Örgüt terminolojisi içinde yenilik kavramı ise, örgütsel etkililiği verimliliği arttırmak amacıyla birey ve grup davranış rollerinde, örgüt yapısında, araç ve gereçlerde meydana getirilen ve uzun bir zaman içinde gerçekleştirilen bilinçli faaliyetlerin toplamı olan planlı değişimdir (Argon, İsmetoğlu, ve İşeri, 2014). Yenilikten bahsederken hemen hemen her tanımda değişim kavramı kullanılmaktadır. Bunun nedeni değişimin yenilik ve gelişimin ön koşulu olmasıdır. Her bir yenilik ya da gelişimin gerçekleşebilmesi için değişim olmak zorundadır. Değişimin kendi başına sabit bir yönü yoktur. Duruma göre değişim olumlu ya da olumsuz yönde olabilir ancak yenilik ve gelişim kavramlarının içini dolduran değişimin olumlu yönde yöneliminin olduğu kabul edilir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Yenilik örgüt içinde çalışanların motivasyonunu da daha yukarılara çeken önemli bir süreçtir (Argon, İsmetoğlu, ve İşeri, 2014).

Örgütlerin hitap ettiği kitle ve bulunduğu çevrenin özelliklerine göre yenilikçi stratejiler oluşturması gerekir. Bununla birlikte örgüt içinde de yenilikçi bir kültürün oluşumu ve çalışanların yaratıcılıklarının dışavurumunu kolaylaştıracak koşulların zemininin oluşumu için ilk adımlar atılmış olur (Öğüt, Aygen ve Demirsel, 2007). Ancak örgütlerde başarılı bir yenilik süreci kurmak birden fazla faktöre bağlıdır, çünkü başarı birçok etkene bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Sağlıklı bir örgüt ve yenilikçi bir örgüt kültürü bu etkenlerin başında gelir. Yenilikçiliği ilke haline getirmiş işgörenler ve örgüt üyelerinin yeniliklerden en iyi şekilde yaralanabilmesi için liderlerin tutum ve davranışları yeniliğe ve yenilikçiliğe karşı yaklaşımları çok önemlidir (Göl ve Bülbül, 2012).

2.1.1. Yenilik Kavramı ve Yeniliğin Tanımı

İnsan yaşamı sürekli bir değişim ve yenileşme içindedir ve insan yaşantısında kısa sürede çok büyük değişimler gözlemlenebilmektedir. Zamanın etkisiyle bu değişim tesadüfi ve nadiren olan bir durum olmaktan çıkmış, süreklilik kazanmış ve çoğunlukla bir amaç için yapılır hale gelmiştir. Ancak değişim söylenmesi kolay yapması zor bir iştir (Özdemir, 2013). Her değişim yeni bir uyum sürecini beraberinde getirir (Uras, 2000). İnsanlar yaşamlarının gerektirdiği kadarıyla bu değişimleri yapmak ve bu uyum sürecini atlama için birtakım çabalar harcamak zorundadırlar (Töremen, 2002). Uyum süreci örgütler bağlamında ele alındığında, sürekli değişen bir toplum içinde, örgüt değişime ayak uydurup yoluna devam edecek ve ya belki de işlevselliğini yitirecektir. Böyle durumlarda örgütün yeni duruma uyum yoluna gitmesi, gerekirse yapısal olarak kendisinde de değişiklikler yaparak değişen durum ya da çevreyle dengeyi tekrar sağlaması beklenir. Çünkü çevresiyle uyum sağlayamayan örgütün yaşamını çok fazla sürdürmesi beklenemez (Uras, 2000).

Değişim ve yenileşme ilk çağdan beri bütün toplumlar için önem arz eden ve toplumsal yaşamda önemli konumu olan kavramlardır. Ancak 20. yüzyılla başlayan ve 21. yüzyılda artarak devam eden değişim, gelişim ve yenileşme insanlık tarihinde alışılmadık çok daha üstündür. Öncelikle sanayi devriminin etkileri, sonrasında ise teknolojiyle birlikte iletişimin kolaylaşması değişim ve gelişimin hız kazanmasında etkili nedenler olmuştur. Teknoloji iletişimi kolaylaştırmış bireylerin dil, din, ırk cinsiyet, sosyal statü, kültürel ve etnik farklılıklar gözetmeksizin diğerleriyle iletişime geçmesine sebep olmuştur

(Özdemir, 2013). Teknolojik değişim ve gelişmelerle, ülkeler arası sınırlar eskiye göre fonksiyonunu yitirmiştir. İnternet ve diğer kitle iletişim araçları tüm dünyayı hızlı bir etkileşime sokarak, bilgiyi daha rahat ulaşılabilir hale getirmiştir. İnsanlar da bu hızlı iletişim ve etkileşimin ortaya çıkardığı ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli değişen ve yenilenen çevreler ve örgütler oluşturmaya başlamıştır. İnsanların iletişim ve etkileşim hızlarına bağlı olarak kurumlarda da hızlı büyümeler ve küçülmeler olabilmektedir (Özdemir, 2013).

Değişim, yenilik ve yenilikçilik yaşamın her alanında vardır. Ancak, bu kavramlar son zamanlarda teknoloji ve bilimin etkisinde daha çok kaldığı için teknoloji ve bilimle bağdaştırılmıştır. Etimolojik ve tarihi açıdan da bakıldığında geniş bir yelpazeye sahip olan yenilik ve yenilikçilik kavramları, bilimsel ve teknik alanlarda olduğu kadar sosyoloji, yönetim, ekonomi, toplum bilimleri, eğitim ve sanat alanlarında da önemli bir yere sahiptir (Godin, 2016).

Yenilik değişen ve gelişen çevreyle birlikte örgütlerin rekabet ortamında elini güçlendirmek adına yaptığı en önemli girişimlerden birisidir. Rekabet ortamında bir uygulama ya da bir araçta yapılan yenilik, örgütün gidişini köklü biçimde değişikliğe götürebilmekte ve bu köklü değişiklikle rakiplere karşı çok daha ileri seviyelere doğru yol almak mümkün olabilmektedir.

Yenilik kelimesi sözlük anlamıyla “Eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme, teceddüt (Türk Dil Kurumu [TDK], 2018)” şeklindedir. Yenilik kelimesinin kökeni latince “yeni” anlamına gelen “novus” kelimesine dayanmaktadır. İngilizcede karşılığı “innovation” olan yenilik kavramının birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Yenilik yapma işine de yenilikçilik denilmektedir. Yenilikçilik genel olarak alanyazında tercih edilen bir terimdir. Yapılan çalışmalar da yeniliği yenilikçilik terimi üzerinden ele almaktadır.

Yenilikçilik kavramını ilk olarak ayrı bir terim şeklinde 1950 yılında ele alan kişi Schumpeter’dir. Schumpeter yenilikçiliği girişimciliğin temel taşlarından birisi olarak görür. Schumpeter’e göre yenilik girdiği piyasada yaratıcı yıkım etkisi oluşturuyorsa değerlidir ve eskiye göre yeni bir alternatif yelpaze oluşturur. Ürün miktarında artış ya da kalitesinde bir artış olmadan fiyatlar sabit tutulabiliyorsa orada bir yenilik vardır. Schumpeter’e göre yapılan yeniliğin rekabet piyasasını bozma gücü ekonomiye yeniliğin

etkisini de ortaya koyar. Yeniliğin ticarileşmesi de Schumpeter için önemli bir faktördür (Demir Ö., 1995). Demir (1995:163)'e göre Schumpeter yeniliği beş tür üzerinden tanımlamıştır:

1. *Tüketicinin daha önce tanımadığı yeni bir malın ya da bir malın yeni bir tipinin veya aynı malın yeni bir kalitesinin piyasaya sürülmesi,*
2. *Üretime yeni bir teknolojinin uygulanması,*
3. *Yeni piyasaların keşfi veya yaratılması,*
4. *Yeni bir hammadde ve ya yarı mamul madde kaynağının bulunması,*
5. *Endüstrinin reorganizasyonu (Schumpeter, 1964:62-74)*

Bessant ve Phillips (2013) yeniliğin geniş ve hızla daha da büyüyen bilimsel sınırlarla, dünyanın heryerine yayılmış parçalanmış pazarlarla, politik belirsizliklerle, düzenleme dengesizliğiyle, tahmin edilemeyen yönlerden hızla artan rekabetçilerle ilgilenen bir yapıya sahip olduğunu belirtmektedir. (Bessant ve Phillips, 2013). Oslo klavuzu (2005)'na göre bir yenilik işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir. Er (2013) yenilik kavramının kısaca bir fikrin üretime dönüştürülmesi şeklinde tanımlanabileceğini ifade etmektedir.

2.1.2. Yenilikle Bağlantılı Kavramlar

Yenilik kavramı birçok kavramla iç içedir. Bu kavramlardan bazı öne çıkanlar, girişimcilik, yaratıcılık, buluş ve AR-GE şeklinde sıralanabilir.

2.1.2.1. Yenilik ve girişimcilik

Girişimcilik son dönemlerde öne çıkan kavramlarından birisidir. Girişimcilik örgütlerin ortaya çıkabilmesi ya da yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan yenilik yapma sürecini içinde barındırır. Girişimcilik büyüyen ve gelişen ülkelerin gelişim süreci içinde stratejik bir öneme sahiptir.

Girişimcilik kavramı sözlük anlamıyla “ Girişimci olma”, girişimci ise “Üretim için bir işe girişen kalkışan kimse” şeklinde kullanılmaktadır (TDK, 2018). Girişimcinin yapmaya kalkıştığı işin genellikle temelinde yeni bir şey ortaya koyma veya bir fırsatı

değerlendirme vardır. Bu yönüyle yenilik girişimciliğe kaynaklık eder. Eğer girişimde bulunulan işle ilgili duraksamalar meydana gelmeye başlamışsa yine girişimcinin yapacağı şey hali hazırda olan duruma bir alternatif geliştirmek ya da o durumu yeni birşeyler yaparak iyileştirmek olacaktır. Aksi takdirde içinde bulunulan örgütün çöküşe doğru sürüklenme olasılığı oldukça yüksektir (Demirci, 2013).

2.1.2.2. Yenilik ve yaratıcılık

Günümüzde bilgi aktarım hızının gelişmesi ve gelecekte daha da gelişecek olması örgütlerin dünya üzerinde mal ve hizmetlerini daha çabuk yaymasını sağlamaktadır. Bu da örgütler için yaratıcılık, yenilik ve verimlilik düzeylerini arttırmayı gerektirmektedir (Yahyagil, 2001). Yenilik en başta önceliklerden farklı olan bir şeyi ortaya koymaktır. Bunu ortaya koymak için de yaratıcılık devreye girer. Bu yönüyle yaratıcılık yeniliğin çıkış ve başlangıç noktasıdır. Yaratıcılık mevcut bilgilerin kullanılarak yeni bilgilerin üretilmesi olarak tanımlanırken yenilik ise bu bilgilerin pratiğe dönüştürülmesidir. Yeniliğin daha da geliştirilmesi ve yeniliğin üretilmesi için yaratıcılık gereklidir (Duran ve Saraçoğlu, 2009; Eryiğit, 2013).

Yaratıcılık sürecinde kişinin kendini geliştirme seviyesi ve özgünlüğü çok önemlidir. Kişi eğer ben bunu yaptığımda başkaları bana ne der ya da yaptığım şeyi başkaları nasıl görür düşüncesiyle hareket ederse yaratıcılık tehlikeye girecektir ve düşüncenin gelişimi başkalarının etkisine girecektir. Bunu yapmak yerine kişinin kendisini bu süreçte kendini ifade etmeye çalışması yaratıcılık için olumlu bir katkı sağlayacaktır (Yahyagil, 2001).

Yaratıcılığın örgüt içinde ortaya çıkabilmesi ya da geliştirilmesi için örgüt ortamının yeni fikirler ortaya koymaya uygun olması gerekir. Bu ortam için yaratıcılığın bir örgüt dinamiği haline getirilmesi gerekir. Bu örgütü yeniliklere daha açık hale getirecektir. Bu yaratıcılık atmosferini sağlayabilen örgütler dinamik yapısı dolayısıyla güçlü bir insan sermayesine de sahip olacaktır (Eryiğit, 2013).

2.1.2.3. Yenilik ve buluş

Buluşlar yenilik ve yenilenmenin temel taşlarından birisidir. Buluş yapma insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahiptir. Tüm buluşlar ortaya çıkar çıkmaz hemen ün

kazanmamıştır ya da evrensel düzeyde kabul görmemiştir ancak buluşlar da belli bir bilgi birikimine dayalı olarak ortaya çıktığı için yenilikle hep iç içedir. Buluşlar genellikle radikal yeniliklerin bir aşaması olarak görülür ancak hemen ilk aşamada fayda sağlayacak ve değer olarak kabul edilecek boyuta ulaşamayabilirler (Eryiğit, 2013).

2.1.2.4. Yenilik ve AR-GE (Araştırma – Geliştirme)

Örgütlerin son dönemde artan rekabet ortamında kendi yerlerini koruyabilmeleri için sürekli değişim, gelişim ve yenileşme bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu değişim ve yenileşmenin sistemli bir şekilde yapılabilmesi ve karşılaşılabilecek problemleri öngörüp önlem alabilmek adına örgütün bir araştırma-geliştirme (AR-GE) birimine sahip olması gerekir. Bu bağlamda AR-GE örgütlerde yeni ürün ve üretim sistemlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik sistemli ve yaratıcı çalışmalar şeklinde tanımlanabilir (Zerenler, Türker, ve Şahin, 2007).

Araştırma-geliştirme yenilik için yapılan ön çalışmaları kapsar. Bu yönüyle AR-GE yenilik yapma sürecinde önemli bir faaliyettir. AR-GE birimi gelişmeleri takip ederek, yenilik için yapılan çalışmaları yönetir ve yeniliğin ortaya çıkabilmesine olanak verir. AR-GE yeniliğin tüm türlerine kaynaklık eder.. Süreç bakımından stratejik ve sistematik bir yol izlemesi sayesinde Ar-Ge'nin düzenli bir şekilde gelişim sürecini takip eder ve yeniklerin zamanına göre uygun bir şekilde yapılmasını sağlar (Zerenler, Türker, ve Şahin, 2007).

2.1.3. Yenilik Süreci

Yenilik yönetimi, rekabetin ön plana çıktığı bu dönemlerde örgütler için göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir konu haline gelmiştir. Yenilik yapmak kadar yenilik yapmaya ve yenilenmeye süreklilik kazandırmak da önemlidir. Yenilik yapmak zaten hemen yapılan ve biten bir iş değildir. Yenilik öncesi ve sonrası olan bir süreçtir. Yenilik yapmak için öncelikle yeniliğe ihtiyaç duyulması gerekir. Bu yenilik yapma ihtiyacı da örgüt içinden ya da dışarıdan gelen talebe göre ortaya çıkar (Duran ve Saraçoğlu, 2009). Yenilik yapma süreci bir düzen ve disipline göre yapılmalıdır. Düzen ve disiplin ile birlikte sonuca ulaşma daha sistemli bir şekilde gerçekleşecektir. Yenilik sürecinin

sağlıklı olarak işleyebilmesi için örgüt içinde araştırma-geliştirme birimi kurulabilir. Bu birim hem iç kaynaklardan hem de dış kaynaklardan aldığı bilgiyi yenilik sürecine dâhil ederek yeniliğe şekil verebilir.

Yenilik süreci ile ilgili birbirine genel yapıları itibariyle benzeyen modeller ortaya atılmıştır. Bu benzer modelleri de göz önünde bulundurarak Ottenbacher ve Harrington (2009) yenilik yapma sürecini yiyecek ve pazarlama sektöründe bir mühendis bakış açısıyla örgüt içindeki yeniliğe şu şekilde uyarlamışlardır:

- a) Fikir Üretme
- b) Yansıtma
- c) İş analizi
- d) Model oluşturma
- e) Son test
- f) Ticarileştirme

Yenilik sürecini bu modeli ve diğer modelleri de kapsayan daha sade bir modelle anlatmak gerekirse fikir üretme ve seçme, fikrin gerçekleştirilmesi (uygulanması), fikrin ticarileştirilmesi şeklinde incelenebilir (Aksay, 2011).

2.1.3.1. Fikir üretme ve seçme

Fikir üretme ve üretilen fikirlerin içinden uygun olanı seçme süreci, problem ya da ihtiyaç durumu ortaya koyulduktan sonraki ilk yenilik aşamasıdır. Bu aşamada iç ve dış paydaşlardan olabildiğince fazla talep ve yeni fikirler toplanır. Sonra da ortaya atılan fikirlerin uygun ve mantıklı olanların bulmak amacıyla fikirler ön değerlendirmeye alınır. Ön değerlendirmede önem derecesine göre fikirler sıralanır, uygun olmayan fikirler aradan çıkartılarak fikir sayısı da azaltılmış olur. Aslında yapılan iş öncelikle beyin fırtınasıyla geniş bir çerçeve oluşturarak olabildiğince fazla fikrin ortaya çıkmasını sağlamak ve bu ortaya atılan fikirleri gruplayarak bulanık olan kısımları ortadan kaldırmak ve ihtiyaca uygun olanları içinden seçmektir (Duran ve Saraçoğlu, 2009).

2.1.3.2. Fikrin gerçekleştirilmesi (uygulanması)

Fikrin gerçekleştirilmesi aşaması fikir üretme aşamasında soyut durumda olan yenilik fikrinin somutlaştırılması aşamasıdır. Seçilen fikirler uygulamaya sunulur. Uygulama boyutunda tecrübe edilecek yeni durum test edilir. Tabii bu yeni uygulama test edilirken test eden kişilerin önceki uygulamaya hâkim ve yeni durumun nasıl işleyebileceği ile ilgili az da olsa öngörüsü olması gerekir. Uygulama aşamasında ilk denemelerde zaten tam olarak ne yapılacağı ya da ne sonuç çıkacağıyla ilgili kesin bir şey bilmek ya da söylemek imkânsızdır. Tam olarak sonuç alabilmek için gerekirse örneklem alınıp ön-test son-test uygulanarak verimliliğin ölçülmesi gerekir. Bu aşamada ayrıca uygulamayla ilgili gözden kaçan hatalar ve eksiklikler de ortaya çıkmış olur. Kısaca yeniliğin uygulanabilirliği kanıtlandığında bu süreç sonlanır (Duran ve Saraçoğlu, 2009).

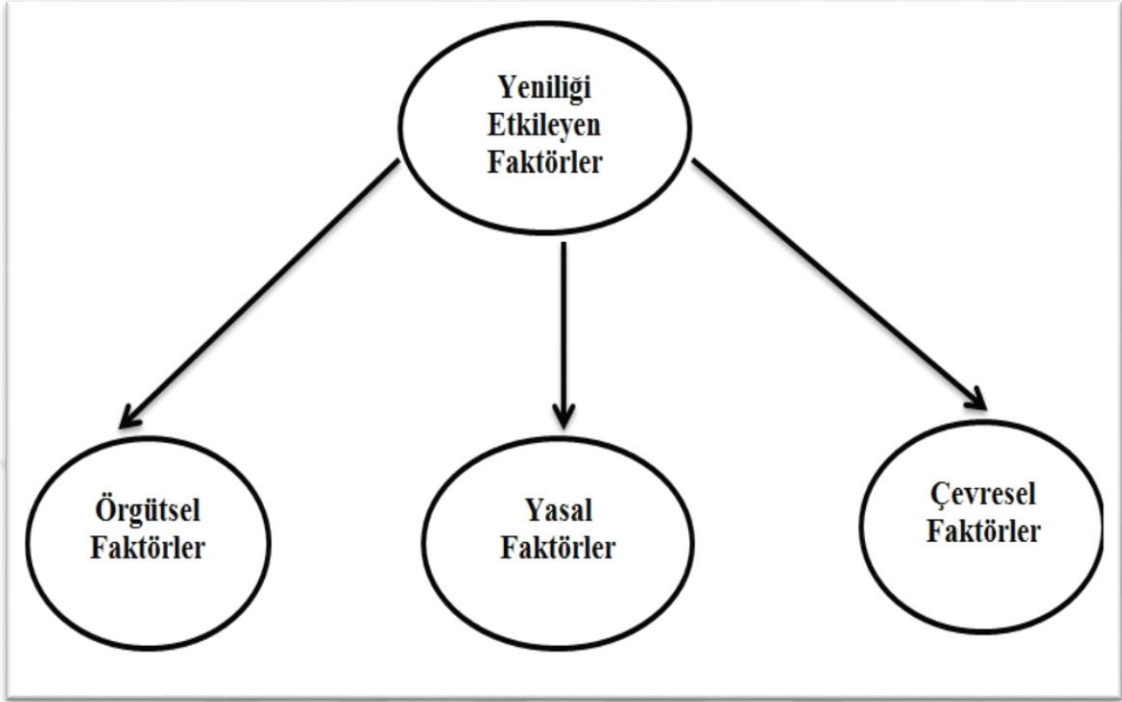
2.1.3.3. Fikrin ticarileşmesi

Yenilik yapmak ve uygulanabilirliğini kanıtlamak kadar bu yenilikten sağlanacak fayda da önemlidir. Yenilikten fayda sağlamak da bu yeniliği yaymak ve kullanılır hale getirmekle olur. Bu aşamada fikri ortaya çıkarma aşamasında kullanılan yaratıcı düşünceden biraz daha uzaklaşılır ve yaratıcı düşünceyle ortaya koyulan yeniliği kabul ettirme çabası içine girilir. Yapılan yeniliğin faydasının hitap edilen kitle tarafından farkedilmesi sağlanır. Örgüt içinde ve dışında yapılan yenilikle ilgili farkındalık oluşturmak amacıyla çalışmalar yapılır. Bu çalışmalar örgütün türüne göre reklam ve benzeri faaliyetlerle de yapılabilir. Yenilik faydasını kanıtlamadıkça örgüt için risk barındırır. Özellikle liderlerin bu aşamada maddi ve manevi risk alması gerekebilir (Duran ve Saraçoğlu, 2009).

2.1.4. Yeniliği Etkileyen Faktörler

Yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler her gün yeni fikirlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Geniş çapta kabul gören ve benimsenen fikirler uygulamaya koyularak örgütlere de yenilikler getirmektedir. Örgütler gerek kendi ihtiyaçları gerek müşteri istek ve beklentileri doğrultusunda büyük ya da küçük çapta yenilikler yapmaktadır. Bu bağlamda örgütlerde yapılan yenilik uygulamalarını etkileyen faktörleri de belli başlıklar

altında gruplandırmak mümkündür: örgütsel faktörler, yasal faktörler ve çevresel faktörler (Demir ve Demir, 2015).



Kaynak: Demir ve Demir (2015:13)

Şekil 1 Yeniliği etkileyen faktörler

2.1.4.1. Örgütsel faktörler

Yenilik yapmanın örgütsel başarı üzerindeki olumlu etkileri araştırmacıları, yenilik faaliyetlerini teşvik eden veya engelleyen örgütsel faktörleri incelemeye yöneltmiştir. Bir örgütün yenilik yapabilmesi için yapısının yenilikçi düşüncüyü desteklemesi ve bunun yeterli altyapısının olması gerekmektedir (Naktiyok, 2007).

Yenilik düşüncesinin bir örgüt içinde olabilmesi ve eyleme dönüştürülebilmesi için işgörelere kendi fikirlerini sunma ve tartışma imkânı verilmesi gerekir. Kendi fikirlerini rahatlıkla sunma özgürlüğünü hisseden kişiler bu durumda yenilikçi fikirlere önyak olacaklardır. Yeniliğin önemli olduğu bir örgütte takım ruhu yaratılmalı, merkezi olmayan karar verme süreci oluşturulmalı, örgütsel sınırlarda esneklik ve açık iletişim sağlanmalı, risk alma teşvik edilmeli ve hatalar hoş karşılanmalıdır. Aksi takdirde, bir örgütte yenilikçi düşüncüyü etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik yapılan akademik çalışmalarda, ödül ve teşvik sistemi, risk alma, başarısızlığı hoş karşılama, kaynak varlığı,

örgüt yapısı ve yönetim desteği gibi örgütün içsel çevresine ilişkin unsurların, örgütlerde yeniliğe verilen önemi etkilediği bulunmuştur (Demir ve Demir, 2015; Naktiyok, 2007).

Yeniliklerin örgütlerde uygulanması için üst yönetimin ilgisi ve desteği gerekmektedir. Bunun yanı sıra, bir örgütte yenilikleri destekleyen değerlerin oluşması üst yönetimin inanç, değer, vizyon ve özelliklerine bağlıdır. Yenilik uygulamalarını destekleyen örgütler, yenilikçi fikirlere gereken desteği ve uzmanlığı sağlama, çalışanlara eğitim ve zaman desteği sağlama, iletişimi artırma, çalışanları güçlendirme, takdir etme, teşvik etme, örgüt içi sınırları kaldırma, yenilikçi düşünce ve faaliyetleri kurumsallaştırma gibi uygulamalara odaklanmaktadır (Naktiyok, 2007).

Örgütsel faktörlerden örgütün insan kaynağı ve finansal yapısı yönetim kararlarında etkili faktörler arasında yer almaktadır. İnsan kaynaklarının nitelik ve nicelik açısından etkinliği örgütün yeniliğe ve değişime açıklığını etkilemektedir. Nitelik ve nicelik açısından yeterli olan örgütlerde uzmanlık ve iş paylaşımı yapmak daha kolaydır. Dolayısıyla, bu tür örgütlerde yeniliğe daha kolay uyum sağlanmaktadır. Ayrıca, yenilik yapmak belli miktarlarda finansal güç ve destek gerektirmektedir. Yeterli finansal desteğe sahip örgütlerde yenilik uygulamaları daha hızlı ve daha verimli şekilde gerçekleştirilmektedir (Demir ve Demir, 2015).

2.1.4.2. Yasal faktörler

Örgütlerin yenilik faaliyetleri yasal faktörlerden de etkilenmektedir. Uluslararası ve ülke içindeki politik ve yasal düzenlemeler, mesleki örgütlerin kural ve zorunlulukları ve sektörün getirdiği yaptırımlar örgütlerin yenilik fikir ve uygulamalarını olumlu veya olumsuz şekilde etkisi altına almaktadır. Örgütlerin ulusal veya uluslararası olması, merkezi veya şubelerinin farklı ülkelerde bulunması, müşteri kitlesinin farklı kültürlerden oluşması gibi faktörler yasal düzenlemeler içerisinde değerlendirilmektedir (Demir ve Demir, 2015).

Örgütün hitap ettiği kitlenin hak ve çıkarlarını koruyan yasaların satış ve pazarlama üzerindeki etkisi örgütlerin yenilik kararlarını etkilemektedir. Örgütlerin pazarlama faaliyetlerinin belirli yasalar çerçevesinde uygulanması yenilik engellerini ortaya çıkarmaktadır. Devletlerin, yerel yönetimlerin ve meslek örgütlerinin çıkardıkları yasalar,

tüzükler, yönetmelikler, ilkeler ile toplumsal normlar işletmelerin yenilik faaliyetlerine sınırlar getirebilmektedir.

Yasal faktörlerin olumsuz yanlarının yanı sıra hem tüketici haklarını gözetmesi hem de rekabet piyasasını düzenlemesi gibi olumlu yanları da bulunmaktadır.

Birden fazla şubesi bulunan ulusal ve uluslararası örgütlerin yenilik uygulamaları farklılık gösterebildiği gibi bazen de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Her şubesinde aynı yeniliği uygulayamayan veya uygulamak istediğinde o ülkenin politik engeline takıldığı zaman örgütler belli bir standardı yakalama konusunda olumsuzluklar yaşayabilmektedir (Demir ve Demir, 2015).

2.1.4.3. Çevresel faktörler

Örgütlerin yenilik uygulamalarını etkileyen önemli faktörlerden birisi de çevresel faktörlerdir. Çevresel faktörler de kendi içerisinde teknolojik çevre, sosyo-kültürel çevre, ekonomik çevre ve pazar çevresi olmak üzere dört grupta incelenmektedir. Çevresel faktörler, örgütlerin dışında gerçekleşen faktörlerdir, bu nedenle dışsal faktörler olarak da anılmaktadır. Çevresel faktörler, sadece bir örgütü etkisi altına almaz, çevre örgütleri, sektörün tamamını, bir bölgeyi, bir ülkeyi hatta tüm dünyayı etkisi altına alabilir ve değişime zorlayabilir. Çevresel koşulların meydana getirdiği hızlı değişimlere örgütler ayak uydurmak zorunda kalabilir. Çevresel faktörlerin yarattığı yeniliklere uyum sağlamak örgütten örgütte ve çevresel faktörlerin yarattığı örgüt bulunduğu sektör üzerindeki etkiye göre değişiklik gösterebilir (Uzkurt, 2013).

Özellikle teknolojik gelişmelerin yarattığı çevresel etkiler örgütlere dalga dalga yayılır (Demir ve Demir, 2015). Öte yandan, sosyo-kültürel çevredeki değişimler, tüketicilerin satın alma tutum ve davranışlarında, rakip ve paydaşlarında da değişimlere yol açar. Bu örgütlerin yeniliğe açık olup olmadığını gösterir ve yeniliğe açık olanlara olumlu katkı sağlayabilir (Uzkurt, 2013). Ekonominin olumlu veya olumsuz şekillenmesi örgütlerin yenilik faaliyetlerini de etkileyebilmektedir (Demir ve Demir, 2015).

2.1.5. Yenilik Türleri

Bir ürün, geliştirilmesinden tüketilmesine kadar geçen sürede birçok aşamadan geçmektedir. Yenilik de farklı aşamalarda farklı özellikler göstermektedir. Bu yüzden yenilik kendi arasında farklı amaçlar doğrultusunda işlevlerine göre, boyutlarına göre, etki derecesine göre ve özelliklerine göre türlere ayrılmıştır.

2.1.5.1. İşlevlerine göre yenilik türleri

Ürün ve Hizmet Yeniliği: Oslo Kılavuzuna göre ürün yeniliği “mevcut özellikleri veya öngörülen kullanımlarına göre yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş bir mal ya da hizmetin ortaya konulmasıdır (OECD, 2005). Bu durum, teknik özelliklerde, bileşenler ve malzemelerde, kullanıcıya kolaylığında ve diğer işlevsel özelliklerinde önemli derecede iyileştirmeleri içermektedir” (Şahin, 2009: 263).

Ürün yeniliği ve teknoloji arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Teknolojinin üretim düzeyini, ürün özelliklerini ve ürünün faydasını arttırmaya katkı sağladığı ve aynı zamanda maliyetleri düşürdüğü söylenmektedir. Teknolojik özellikleri, kullanım amaçları daha önce üretilen bir üründen farklılık gösteren bir ürün, teknolojik anlamda yeni bir üründür. Buna benzer yenilikler tamamıyla yeni teknolojilere dayandığı gibi mevcut teknolojilerin geliştirilmesi veya birleştirilmesiyle de gerçekleşmektedir (Günay, 2007).

Süreç Yeniliği: Süreç yeniliği, verimliliği, üretkenliği ve akımı artırmayı amaçlayan arka plan girişimleridir. Oslo Kılavuzuna göre süreç yeniliği “yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş bir üretim veya teslimat yönteminin gerçekleşmesidir. Bu yenilik, teknikler, teçhizat ve/veya yazılımlarda önemli değişiklikleri içermektedir” (Şahin, 2009: 264). Bir örgüt için bir ürünü ya da hizmeti üretmek yeterli değildir, aynı zamanda ürün veya hizmetin ortaya çıkması için belirli bir zaman ve yöntem gerekmektedir. Dolayısıyla bu aşamada süreç yeniliği devreye girmektedir (Günay, 2007). Süreç yeniliğinde üç temel amaç mevcuttur: birincisi, üretim veya teslimat maliyetlerini azaltmak, ikincisi kaliteyi arttırmak ve üçüncüsü ise yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş ürünler üretmek veya teslim etmektir (Şahin, 2009).

Süreç yenilikleri, satın alma, muhasebe ve bakım onarım gibi destek faaliyetlerindeki yeni yazılım, donanım ve teknikleri kapsamaktadır. Bir başka görüşe göre süreç yeniliği kapsamına üretim ve iş süreçleri ile birlikte yönetim süreci ve operasyonel süreçler gibi süreçler de girmektedir. Bu nedenle örgütler için üretim sürecinin yanında fonksiyonlar arası yenilik faaliyetleri de süreç yeniliğinin içinde görülmektedir (Günay, 2007).

Örgütsel (Yönetimsel) Yenilik: Örgütsel yenilik, örgüt içi işbirliği, personel yönetme ve güçlendirme, kariyer planlama, ödeme ve sağlanan haklarla çalışmayı düzenleme gibi alanlarda yeni yöntemlerin kullanılmasını kapsamaktadır. Yeni örgütsel yöntemlerin yürütülmesi anlamına da gelen örgütsel yenilik, ürün ve hizmet kalitesini artırmakta, verimliliği iyileştirmekte, örgütler arası ve örgüt içi bilgi alışverişini sağlamakta ve işletmelerin yeni bilgi ve teknolojileri kullanma oranını ve sıklığını artırmaktadır (Günay, 2007).

Pazar Yeniliği: Pazarlama yeniliği, “ürünlerin tasarımı ve ambalajlanması, konumlandırılması, tutundurulması veya fiyatlandırılmasında önemli değişiklikleri kapsayan yeni bir pazarlama yönetimidir” (Şahin, 2009: 265). Pazarlama yeniliğinin temel amacı; yeni ve potansiyel pazarları tanımlamak, hedef pazara hizmet verilecek yöntemleri belirlemek ve satışları artırmaktır (Avcı, 2005; Günay, 2007; Şahin, 2009).

Pazarlama yeniliğinde yöntem, bir örgütün daha önce kullandığı uygulamalardan ziyade yeni uygulamalar kullanması ya da yeni uygulamalarla eski uygulamaları birleştirip yeni bir uygulama ortaya çıkarmasıdır (Avcı, 2005; Günay, 2007).

Örgütün pazar payını ve rekabet üstünlüğünü ya da rekabet edebilme bağlamında, mevcut durumunu korumasını ve karlılık düzeyini sabit tutması veya artırması pazarlama yeniliklerinin amaçları arasında sayılabilmektedir (Şahin, 2009).

2.1.5.2. Etki düzeyi bakımından yenilik türleri

Etki düzeyi bakımından yenilikler alanyazında kademeli ve radikal yenilikler olarak iki grupta ele alınmaktadır. Ancak her ne kadar iki grup olarak ele alınsa da aslında yenilikler kademeliden radikal yeniliklere doğru ilerleyen bir süreç seklindedir (Aksay, 2011).

Kademeli Yenilikler (Artımlı): Kademeli yenilikler bir şeyin nasıl daha iyi yapılabileceğini içerir. Bu yenilikçilik türünde örgüt elindeki bilgilerin üstüne birşeyler koyarak ilerleme kaydeder (Aksay, 2011).

Radikal (Köklü) Yenilikler: Radikal yenilikler eskiyi kenara bırakıp sektörde yeni çıkanları öne sürer. Örgüt ve pazar için tamamen yeni olan bir durumun kabullendirilmesidir (Aksay, 2011).

2.1.6. Yenilik Yapmanın Önemi

Yenilik, son dönemlerde her sektörde yer almaya ve rekabet üstünlüğü kurmada en önemli amaçlardan biri olmaya başlamıştır. Rekabetin hızla geliştiği ve yayıldığı bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmesi ve piyasada varlığını sürdürebilmesi için de yeniliğe ayak uydurması veya yenilik yapması gerekmektedir (Demir ve Demir, 2015). Aynı zamanda, yapılan bu yeniliğin örgüt içinde sadece bir yönüyle değil, tüm yönleriyle hayata geçirilmesi ve benimsenmesi gerekir.

Günümüzde gerçekleştirilen ekonomik faaliyetlerin birçoğu bilgi temellidir. Örgütler geçmişle karşılaştırıldığında çok farklı, dinamik ve değişen çevre şartları altında faaliyetlerini yürütmektedir. Bu yüzden, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında yeniliğin izlenecek tek yol olduğu ileri sürülmektedir. Kısaca, örgütlerin uzun dönemli planlamalar çerçevesinde istikrarlı üretim, büyüme, getiri, sürdürülebilir performans ve piyasa liderliği sağlamaları amacıyla örgütler için yenilik yapmak bir gerekliliktir. Yeniliğin önemi aynı zamanda, bir örgütün faaliyet gösterdiği sektör ortalamasının üzerinde kar elde etmeyi sürdürmesine ve o örgütün rakipleri üzerinde rekabet avantajına sahip olmasına bağlıdır. Bu noktada ise örgütün kalitesi, müşterilerin isteklerine cevap verme hızı, oluşturduğu teknik üstünlük, hizmet ve ürün farklılaştırması ve rekabet gücü elde etmesi yenilik açısından önemli etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yenilik, ayrıca örgütlerin bulunduğu çevrenin hızlı bir şekilde gelişmesini sağlaması yönüyle örgütün paydaşlarının yaşam kalitesini ve refah düzeyini de artırmaktadır. Bu da karlılığın ve verimin artmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda, karlılıklarını artırmak ve sürekliliğini sağlamak isteyen örgütlerin sürekli kendisini yenilemeye, çalışan aktif ve dinamik bir yapıya sahip olmaya ihtiyacı vardır (Demir ve Demir, 2015).

2.1.7. Yenilik Engelleri

Daha önce belirtildiği üzere, yenilik; yeniden yapma, yenilenme ve değişimdir. Dolayısıyla yeniliğin uygulanması sürecinde bazı zorluklar ve engellerle karşılaşmak olasıdır. Çünkü yeni bir ürüne, hizmete, olaya, sürece, pazara ve yönetim şekline uyum sağlamak kolay değildir. Yenilik engelleri konusunda yapılan çalışmalarda engeller farklı gruplarda ve başlıklarda incelenmiştir ancak en kabul gören sınıflandırma içsel ve dışsal yenilik faktörleridir.

2.1.7.1. İçsel yenilik engelleri

İçsel yenilik engelleri, örgüt içi karşılaşılan yenilik engelleridir. Aşağıda içsel yenilik engelleri küçük başlıklar halinde verilmektedir.

Mali kaynakların yetersizliği: Maliyet, yenilik engelleri konusunda en önemli unsurlardan birisidir. Yenilik ile bağlantılı belirsizlik mali destek sağlayan kuruluşlar arasında da çatışmaya sebep olmaktadır. Yaşanan bu çatışma ise yeniliği finanse etmeyi daha da zor hale getirmektedir. Çatışma ise yenilik ihtiyacının olması ancak örgüt liderinin isteksiz davranması sonucu ortaya çıkabilmektedir (Blasco, Quevedo, ve Carrizosa, 2008; Galia ve Legros, 2004; Hadfield, 2008; Hadjimanolis, 1999).

Araştırma ve geliştirme eksikliği: Kısaca Ar-Ge olarak ifade edilen araştırma ve geliştirme, “bilim ve teknolojinin gelişmesini sağlayacak yeni bilgileri elde etmek veya mevcut bilgilerle yeni malzeme, ürün ve araçlar üretmek, yazılım üretimi dâhil olmak üzere yeni sistem, süreç ve hizmetler oluşturmak veya mevcut olanları geliştirmek, yapılan çalışma ve faaliyetleri anlatmak için kullanılan bir terimdir”. Yenilik, sürekli araştırma, geliştirme ve ilerlemeyi gerektirdiği için Ar-Ge’den kaynaklanan bir eksiklik ya da hata yenilik engeli oluşturabilmektedir (Hadjimanolis, 1999; Johnson, 2010; Naktiyok, 2007).

Personel eğitiminin yetersizliği: Örgütlerde performansın sağlanması için eğitimin önemi büyüktür. Eğitim seviyesi yüksek olan örgütlerde yenilikler takip edilebilirken, eğitim seviyesinin düşük olduğu örgütlerde yenilikler görmezden gelinebilmektedir. Başarılı kuruluşlarda eğitimle bağlantılı olarak yeni gelişmeler, araştırma sonuçları, bilgiler yakından takip edilerek örgütlerin güncel kalması sağlanmaktadır. Bu

gelişmelerin takip edilmediği durumlarda ise gerekli eğitimin olmamasına bağlı olarak ortaya bir engel çıkabilmektedir (Şahin, 2009; Tiwari ve Buse, 2007).

İletişim: Örgüt içi ve örgüt dışı haberleşmelerde ve yenilik çalışmalarında bilgi paylaşımını ifade eden iletişim, etkin ve verimli bir yenilik süreci için gerekli görülmektedir (Galia ve Legros, 2004).

Yeniliğe gösterilen tepki: İnsanlar doğal yapısı gereği yeniliğe direnmektedir. Çünkü çalışma hayatlarındaki değişikliklerin iş yeri huzurunu bozacağına inanırlar. Dolayısıyla örgüt içinde yeniliklerle ilgili bilgi liderler tarafından örgüt içinde paylaşılmadığı için iş yerlerinde işgörenler tarafından yeniliğe karşı tepkiler doğabilmektedir (Johnson, 2010; Şahin, 2009).

Kısa dönemli bakış açısı ve yeniliğe gerek duymama: Bazı örgütler kısa dönemli kar elde etmeyi düşündükleri için mevcut düzenin yeterli olduğunu düşünüp yeniliğe gerek duymamaktadır (Johnson, 2010; McAdam, McConvery, ve Armstrong, 2004; Naktiyok, 2007).

Pazar bilgisinin eksikliği: Örgüt üyeleri son gelişmeleri takip etmediği için pazar şartlarından ve gereksinimlerinden haberdar olamamaktadırlar. Bu durum örgüt içinde bilgi eksikliği yaratmakta ve yenilik engeli teşkil etmektedir (Blasco, Quevedo ve Carrizosa, 2008; Johnson, 2009; Tiwari ve Buse, 2007).

Know-how eksikliği: Teknoloji çağının yaşanmasından dolayı teknolojik gelişmelerin takip edilmesi, rekabet şartlarının sağlanması ve tüm bunların nasıl gerçekleştirileceğinin bilinmesi yenilik açısından önemlidir, aksi takdirde yenilik engeli oluşacaktır (Galia ve Legros, 2004; Johnson, 2009; Tiwari ve Buse, 2007).

Zaman ayırmama ve pazarlama eksikliği: Yenilik faaliyetlerinin uygulanması zaman ve pazarlama desteği içermektedir. Yeterli zaman olmaması ya da yeni ürünün pazarlanamama durumu örgütler için olumsuz sonuçlar doğuracaktır (Hadjimanolis, 1999; McAdam, McConvery, ve Armstrong, 2004).

2.1.7.2. Dışsal yenilik engelleri

Dışsal yenilik engelleri örgüt dışında yani dış çevrede karşılaşılan engelleri kapsamaktadır. Yenilik engellerinin ortadan kaldırılması için içsel engellerin ortadan

kaldırılması kadar dışsal engellerin de ortadan kaldırılması gerekmektedir. Aşağıda dışsal yenilik engelleri küçük başlıklar altında verilmiştir.

Müşterilerin olumsuz tepkileri: Müşteriler yeni ürünlere ilgi göstermeyebilir, yeni ürünler yerine mevcut ürünleri kullanmayı tercih edebilir veya yeterince talep olmayabilir. Böyle durumlarda müşteriler olumsuz tepkiler vereceği için yenilik engelleri ile karşılaşmak olasıdır (Şahin, 2009; Tiwari ve Buse, 2007).

Ekonominin olumsuz etkisi: Türkiye ekonomisinin dış borç, cari açık ve gelir-gider dengesizliği gibi nedenlerden dolayı örgütler yenilik yatırımları yapmada güçlük çekebilmektedirler. Dolayısıyla örgütler olası bir kriz durumunda risk almamak adına ve yeterli devlet desteği göremedikleri için yenilik yatırımlarında çekimser kalabilmektedir (Hadfield, 2008; Şahin, 2009; Tiwari ve Buse, 2007).

Bürokratik engeller: Devletin örgütlerin karşısına çıkardığı engeller sonucu ortaya çıkan olumsuzlukları ifade eder. Hammadde için yurtdışından ithalatla ilgili karşılaşılan mevzuat zorlukları buna örnek verilebilir (Naktiyok, 2007; Şahin, 2009; Tiwari ve Buse, 2007).

Tekelleşme: Büyük örgütler kendi aralarında anlaşarak veya kendi başlarına piyasayı yönetmektedir. Böylece küçük örgütler tekelleşme karşısında zor duruma düşmekte ve yenilik konusunda geri planda kalabilmektedir (Tiwari ve Buse, 2007).

Kısa dönemli devlet politikaları: Yenilik çalışmaları uzun vadede ileriye yönelik çalışmaları kapsamaktadır. Ancak bazı yerel yöneticiler ve merkezi yönetimler günü kurtarmak adına kısa dönemli çözüm arayışlarına girmektedir. Bu da uzun dönemli yenilik hedeflerini olumsuzlaştırmaktadır (Şahin, 2009).

Müşteri ihtiyaçlarının belirsizliği: Müşteri ihtiyaçlarının belirlenmesi oldukça zordur. Bu yüzden öncelikle müşteri ihtiyaç ve isteklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Pazara sunulan ürün ya da hizmetin kullanılması veya tecrübe edilmesi sonucu ortaya çıkan fikir müşteri ihtiyacını belirleyecektir. Sunulan ürün ya da hizmet müşteriler tarafından beğenilip tutulabilir de ya da tekrardan geliştirilmesi veya yenilenmesi de istenebilir. Bu belirsizlik ise yenilik sürecinde bir risk ve engel teşkil etmektedir (Hadjimanolis, 1999).

Dış kaynak kullanımı: Dış kaynaklardan yararlanma, örgütün ihtiyaçlarının örgüt dışından sağlanmasını ifade etmektedir. Özellikle küçük ve orta büyüklükte örgütlerde

dış kaynakların yetersizliği, maddi açıdan maliyetli olması ve ürün veya hizmetin kaliteli olmaması engellere sebep olmaktadır (Galia ve Legros, 2004).

Patent ve lisans alma: Patent ve lisans alımının zor olması, sürecin uzun ve maliyetli olması yenilik engelleri kapsamına girmektedir (Hadjimanolis, 1999).

Teknolojik gelişmeler: Teknolojik gelişmelere erişmek veya uygulamak maliyetli olacağı için örgütler yenilik yapma konusunda kendilerini geri planda tutmaktadır (Galia ve Legros, 2004; Hadjimanolis, 1999; Şahin, 2009).

Vergi politikaları: Örgütlerden alınan vergiler fazla olduğu için örgütler ya yenilik yapmaktan vazgeçmekte ya da kaçak yollara başvurmaktadırlar (Hadjimanolis, 1999).

Devlet desteğinin az olması: Yenilik sürecinde örgütlerin ihtiyacı olan devlet desteğinin olmamasını ifade etmektedir. Bankaların kredi faizlerinin yüksek olması, ödeme planlarındaki zorluk devlet desteğinin olmaması ya da eksik olmasıyla örgütler için yenilik süreci engele dönüşmektedir (Blasco, Quevedo ve Carrizosa, 2008; Hadjimanolis, 1999).

2.1.8. Araştırmanın Alt Boyutları

Öncelikle yöneticinin yeniliği yönetebilmek için birçok boyutta yeterli olması beklenir. Özellikle de örgüt içinde liderin girdi yönetimini iyi yapması, birtakım yenilik stratejilerini uygulaması, örgütün kültür ve yapısının yeniliğe açık olmasını sağlaması ve örgüt üyelerini bir arada ve aktif tutmak adına proje yönetimini iyi yapması gerekir.

Bu araştırmanın yenilik yönetimi ölçeğindeki boyutları “girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgüt kültürü ve yapısı ve proje yönetimi”dir. Bu boyutlar Bülbül (2012b)’ün 2012 yılında Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması adlı makalesinde geliştirip sunduğu “Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği”nde çıkan boyutlarıdır. Bu boyutlar araştırmamızın kuramsal altyapısını oluşturmaktadır.

2.1.8.1. Girdi yönetimi

Yenilikçilik ve yenilik için birtakım kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlar finansal kaynaklar, insan kaynakları ve fiziksel kaynaklar şeklinde sıralanabilir. İnsan kaynakları özellikle örgütün yenilik çalışmalarına kendini vermiş kişileri kapsar. Örgütün her noktasındaki çalışanın yeniliğe kendini adanması ve örgütün ihtiyacı olduğu yeniliğe teşvik edici olması gerekir. Fiziksel kaynaklar ise içinde bulunulan mekândan bilişim ve iletişim araçlarının donanımlarına kadar geniş bir çerçeveyi içine alır (Bülbül, 2012b) Bu kaynakların doğru kullanımı önem arz etmektedir çünkü kaynakların yani girdilerin doğru kullanımı ve yönetimi yenilik ve yenilikçilik yolunda atılacak adımları kolaylaştırarak amaca giden yolda hizmet etmiş olacaktır.

2.1.8.2. Yenilik stratejisi

Strateji amaçlanan sonuçlara ulaşmak için belirlenmiş nihai sonuca odaklı, uzun dönemli dinamik kararları içinde barındıran bir kararlar topluluğudur (Ülgen ve Mirze, 2013). Yenilik yönetiminin başarıya ulaşabilmesi için strateji oluşturmak çok önemlidir. Strateji örgüte yön vererek tüm örgüt üyelerinin aynı doğrultuda hareket etmesine yardımcı olur. Yenilik stratejisi örgütün yenilik faaliyetlerini nasıl götüreceği, yeni teknolojilerden nasıl yararlanacağı, haberleşmesini ve bilgi alışverişini nasıl sağlayacağı konusunda örgüte yarar sağlar. (Bülbül, 2012b).

2.1.8.3. Örgüt kültürü ve yapısı

Örgüt kültürü örgütün çevresiyle bağlantılı olarak gelişen, örgütün inançlarını, duygusal yönünü ve değerlerini içinde taşıyıp aktaran örgüt özellikleridir (Erdem, 2007). Örgüt kültürü örgütlerin işlevlerini yerine getirme sürecinde istikrar ve devamlılığı sağlar (Özdemir, 2013). Yenilikçilik etkileşim sayesinde gelişebileceği için bir kültürel yapıyı gerektirir. Bu yapı örgütün karakteristik yapısını oluşturur. Örgütün kültürel yapısı çerçevesinde örgüt üyelerinin fikirlerini kolayca paylaşabilmeleri beklenir. Çünkü yenilikçi örgüt kültüründe örgüt üyelerinin yenilik kapasitelerini geliştirebilmeleri ve yeni fikirlerin rahat bir şekilde ortaya çıkabilmesi adına yumuşak bir yapı ve iyi bir iletişim ortamına ihtiyaç vardır (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013).

2.1.8.4. Proje yönetimi

Proje yönetimi, yenilik ve yenilikçilik için bakıldığında üretilen fikirler arasında seçim yapmayı, seçilen fikirleri değerlendirmeyi ve proje altyapısını oluşturabilmek adına belli miktarda sermaye gerektirir. Yeni bir şeyi uygulayacak olmak da yüksek riski beraberinde getirir (Bülbül, 2012b). Bu açıdan bakıldığında yenilikçi proje yönetiminde eldeki sermayeye ve kaynaklara göre risk almak ve mümkün olduğunca örgüt üyelerini proje yönetiminde aktif tutup örgüt atmosferinin enerjisinden yararlanmak daha faydalı olabilir.

2.1.9. Türkiye’de Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Yenilik

Son dönemlerde her alanda olan değişim ve gelişimler hem insanları hem de toplumu değiştirmeye ve yenileşmeye zorlamaktadır. Bundan dolayı değişim hayatın önemli gerçeklerinden birisi haline gelmiştir (Özdemir, 2013). Eğitim kurumları da tüm alanlara kaynak sağlayan örgütler olarak değişim ve yeniliğe ihtiyaç duymakta ve değişim ve yenilikten üst düzeyde etkilenmektedir (Göl ve Bülbül, 2012). Örgütteki lider durumunda olan kişilerin yeniliğe açık olması, örgüte yeni şeyler kazandırabilecek nitelikte olması önemlidir. Eğitim örgütlerinde lider konumunda olan kişiler kurum yöneticileridir. Kurum yöneticilerinin özellikle yeniliğe açık olması gerekir çünkü örgütleri hakkındaki yenilikçi düşüncelerin yaşama geçirilmesi konusunda onlara büyük iş düşmektedir. Bunun yanında ortaya attıkları yenilikçi fikirlere ve yapacakları yenilikçi değişimlere ve işlere öncelikle kendilerinin inanıp karşıdakine bunu hissettirmeleri gerekir. Çünkü yenileşme ve değişim konusunda inancı zayıf olan kişilerin yenilikçilik davranışı sergilemesi de beklenemez (Argon, İsmetoğlu, ve İşeri, 2014). Örgütlerin dönemindeki değişim ve yeniliklere uyum sağlayıp yeni uygulamaları kendi kültürlerine dâhil edebilmeleri için yenilikçi anlayışı temel alan uygulamaları günlük yaşamlarına, plan ve programlarına dâhil etmeleri gerekmektedir (Öğüt, Aygen, ve Demirsel, 2007). Değişim ve yenileşme örgüt içinde sadece belli bir kesime yüklenebilecek ya da mal edilebilecek bir durum değildir. Eğer değişim ve yenilik sadece belirli bir kesimin kabullendiği bir durum olarak kalırsa, sadece o grubun gücü kadar etkisi olur. Her alanda değişimi istemeyenler çıkabilir. Bu durumda değişime karşı olanlar ilk etapta dışlanmamalıdır. Bu durum zamana bırakılmalıdır. Değişim sürecinin örgüt içindeki herkesi kapsamaması gerekir. Tarafların değişimi bir gereklilik, bir ihtiyaç olarak görmesi ve hissetmesi

önemlidir. Çünkü karşılıklı inanılarak başlatılan bir değişim ve yenilik hareketi sorunsuz bir şekilde kabul edilecek ve örgüt üyelerinin yeni duruma uyum süreci daha kısa olacaktır (Özdemir, 2013). Bu süreçte de lider konumunda olan yöneticilerin yenilikçi bir anlayışa sahip olmaları son derece önemlidir. Okul yöneticileri örgütleri için yaşanacak olan değişimi öngörüp amaçlarını tanımlamalı ve değişim ve gelişme için alternatif çözüm planlarını da hazırlamalıdır. Bu planlar doğrultusunda uygulama süreci periyodik olarak gözden geçirilmeli gerekli değişiklikler yapılmalıdır (Argon ve Özçelik, 2008).

Eğitim örgütlerinin en temel görevi içinde buldukları toplumu eğitmek ve onlara bir şeyler öğretmek olduğu için genellikle eğitim örgütleri değişimin ve yenileşmenin başlangıç noktası olarak kabul edilir. Bu yönüyle eğitim örgütleri ve okullar uzun yıllardır yenilik yapmak isteyenlerin ana çıkış noktaları olmuştur (Argon ve Özçelik, 2008). Ancak eğitim örgütleri diğer örgütlere göre daha büyük ve kapsamlı bir yapıdan oluşmaktadır. Çevresel faktörlerden üst düzeyde ve sürekli olarak etkilenir. Eğitim örgütleri üzerinde yapılacak çalışmalar ve ya yenilikler bu büyük sistem içindeki birçok birimi paralel olarak ilgilendirir. Çalışmaların, okulun öğretmeninden yardımcı hizmetler personeline kadar eğitim örgütünün tüm birimlerini kapsayıcı şekilde hazırlanması ve onları da işin içine dâhil edip, hem örgütün hem de bireylerin değişime hazır olmasının sağlanması gerekir. Aksi takdirde verilen çabanın sonuca ulaşması pek de mümkün olmayacaktır. Sonuca ulaşamayan değişim ve yenileşme denemeleri örgüt üyelerinin zaman içinde motivasyon ve inanç eksikliği yaşamasına neden olabilir. Bu yönleriyle eğitim örgütleri üzerinden yapılacak değişim ve yenilik hareketlerini yönetmenin zor olacağı söylenebilir (Özdemir, 2013).

Genel olarak yenilikler her ne kadar eğitim sistemiyle birlikte yapılıyor olsa da okullardaki eğitim örgütünün başı olan yöneticilerin yeniliklere yaklaşımı ve yenileşmeye açıklığı da yeniliklerin uygulanması boyutunda kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı etkiler gösterebilmektedir. Okul yöneticilerinin örgütün doğal liderleri olarak eğitim sistemindeki değişiklikleri ve yenilikleri örgüt içinde desteklemesi ve örgütün yeniliğe daha kolay uyum sağlayabilmesi adına çaba harcaması gerekir çünkü okul yöneticileri okullardaki gelişim ve değişimin başta gelen sorumluları olarak görülür (Uslu, 2013). Ayrıca okul yöneticilerinin örgütün içinde bulunduğu şartları değişim ve yeniliklere göre uyumlu hale getirmesi beklenir. Onların alanlarındaki gelişmeleri her zaman takip etmeleri ve okulun iç ve dış paydaşlarıyla iletişim içinde oldukları konum

gereği örgütün her kademesinde yeniliği takip ve teşvik etmeleri gerekir (Göl ve Bülbül, 2012). Durumun gerektirdiği şekilde fiziki ortamların değiştirilmesi, ödüllendirme sistemlerinin oluşturulması ve motivasyon artırıcı faaliyetlerin yapılması konusunda yine yöneticilere büyük iş düşer. Örgüt üyelerinin yenilik ve değişimlere ayak uydurabilmesi ve bu yeniliklere katkıda bulunabilmesi için örgüt liderinin gerek maddi gerek manevi desteğine her zaman ihtiyacı olacaktır (Timuroğlu, 2015).

Örgütsel yeniliklerin yapılabilmesi girişimci özelliklere sahip olmayı gerektirir. Yenilikçi fikir ve önerilerin desteklenmesi ve ödüllendirilmesi, gerektiği noktada risk alınabilecek bir ortamın yaratılması örgütsel yenilik ve değişimler için yapılması gerekenler arasındadır (Timuroğlu, 2015). Yenilikçi ortamların oluşturulduğu örgütlerde hem bireysel yaratıcılık hem de örgütsel yaratıcılık gelişmeye başlar. Bu da yine yenilikçi bir örgüt iklimi oluşumuna en çok katkıda bulunacak faktörlerdir. Yenilikçiliğin destekçisi olacak yaratıcı fikirlerin daha rahat ortaya çıkabilmesi adına yönetsel mekanizmaların bu yönde çalıştırılması örgüt üyelerini yaratıcılığa ve yenilikçiliğe heveslendirecektir. Yenilik yapılması gereken alanlar da kendiliğinden ihtiyaçlara yönelik olarak örgüt içinden kendiliğinden ortaya çıkacaktır (Yahyagil, 2001). Okul yöneticilerinin program yöneticileri olarak görüldüğü geçmiş dönemlerde klasik eğitim anlayışının etkileri dolayısıyla eğitim örgütlerinde yaratıcılık ortamlarının oluşturulması söz konusu bile olamazken, son dönemlerde okul yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik Milli Eğitim Bakanlığının yürüttüğü çeşitli hizmetiçi eğitim projeleriyle liderlik, girişimcilik, yaratıcılık ve yenilikçilik konularında tüm personel bilinçlendirilmeye çalışılmaktadır. Bu hizmetiçi eğitim seminerlerinde yenilikçi ruha sahip olmanın bir ihtiyaç ve gereklilik olduğu benimsenilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca eğitim ortamlarının bilişim araçlarıyla donatılması ve birtakım internet sistemlerinin eğitimin parçası haline getirilmesi ile eğitim örgütlerinde örgüt üyeleri için yenileşme ve gelişim genç yaşlı demeden bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu etkenlerin de ortaya çıkışıyla son dönemlerde eğitim yöneticilerinde de önemli değişimler olmuştur. Mevzuat ve yönetmeliklere çakılı kalarak etkili bir okul yöneticisi olunamayacağı az çok anlaşılmıştır. Bu yönüyle bakıldığında okul yöneticileri değişime, yenileşmeye, örgütsel öğrenmeye, toplam kalite yönetimine geçmiş dönemlere göre daha çok önem vermeye başlamıştır (Karataş, Gök, ve Özçetin, 2015).

2.2. Örgütsel Bağlılık

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık kavramının temelini oluşturan bağlılık, insan topluluklarının bulunduğu her yerde geçerli olan toplumsal bir aidiyet içgüdüsünün duygusal dışavurumudur. Diğer bir deyişle kölenin efendisine, memurun yaptığı işe, askerin vatanına sadakati ve bağlanma durumudur (Balay, 2014, 15). Sözlük anlamıyla bağlılık “*Birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018).

Örgütsel bağlılık son yıllarda üzerinde oldukça fazla çalışma yapılan bir kavramdır. Sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardan araştırmacıların da örgütsel bağlılık kavramına kendilerinden birşeyler katmış olması, örgütsel bağlılık kavramının farklı tanımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Mowday ve diğerlerine (1982, 20) ve Balay (2014, 18)’a göre yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

- “*Kişinin kimliğini örgütle bağdaştıran örgüte karşı bir tutum veya bir yönelimdir (Sheldon, 1971, 143).*
- *Sosyal kişilerin enerjisini ve sadakatini sosyal sistemlere verme isteği, kendini ifade edebilir olarak görünen sosyal ilişkilere kişilik sisteminin bağlılığıdır (Kanter, 1968, 499).*
- *(1) Bir üyelik durumudur. (2) Bireyin o anki durumunu yansıtır. (3) Çalışma, çalışma motivasyonu, anlık destek ve diğer sonuçlarla ilgili belli düzeyde tahminde bulunma ve öngörü potansiyeline sahiptir. (4) Motivasyon unsurlarıyla ilgili farklı unsurları ortaya koyar (Brown, 1969, 347).*
- *Bir bireyin davranışları ve kendi aktiviteleri ile içinde bulunduğu durumu devam ettirme inancı için yaptığı şeylerle bağdaştırıldığı durumu (Salancik, 1977, 62).*
- *Bağlılık davranışları, bağlanılan şeyle ilgili resmi ya da normatif beklentileri aşan davranışlar olarak kabul edilir (Weiner ve Gechman, 1977, 48).*
- *Örgütün hedeflerine değerlerine, birinin hedef ve değerleriyle ilgili rolüne ve sadece araçsal değerinden öte kendisi için de örgütüne taparcasına ve etkili bağlanmadır (Buchanan, 1974, 533)...*
- *Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı (Wiener 1982, 418).*
- *Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile, belli davranışlara yönelmede kişinin kendisini taahhüt altına koyması (Kiesler 1971, 26).*
- *İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanması (Becker ve Diğerleri, 1996, 464).*
- *Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevmeye ve ona devam etme isteği (Schwenk, 1986, 299)...*

Tüm bu ve benzeri tanımları tam olarak aynı noktada buluşturmak neredeyse imkânsızdır (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Ancak basit bir tanım yapmak gerekirse, örgütsel bağlılık çalışanın işyerine olan bağının gücünü anlatır (Doğan ve Kılıç, 2007).

2.2.2. Örgütsel Bağlılıkla Bağlantılı Kavramlar

Örgütsel bağlılık kişide birçok faktörün birleşimi ve etkileşimi sonucu ortaya çıkar. Kişisel özelliklerden kişinin içinde bulunduğu ortama kadar birçok etken kişide gözlenen örgütsel bağlılık davranışının artması ya da azalmasına neden olabilir. Bu bağlamda bakıldığında örgütsel bağlılıkla iç içe geçmiş olan bazı kavramları ele almak konunun daha açık ve anlaşılır hale gelmesi için önem arz etmektedir. Bu kavramlardan alanyazında öne çıkanlar mesleğe bağlılık, işe bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık, örgüt iklimi, iş tatmini ve sadakat kavramlarıdır.

2.2.2.1. Mesleğe bağlılık

Mesleğe bağlılık kişinin meslek eğitimine başlamasıyla birlikte başlayan bir bağlılıktır. Mesleğe bağlılık çoğunlukla örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkiler ancak bazen de bu durum tam tersine dönebilir. Eğer kişi kendini bir meslekte geliştirme çabası içindeyse ve kişinin çalıştığı örgüt bu kişinin mesleki gelişimine katkı sağlıyorsa kişinin örgütsel bağlılığı artmaktadır. Ancak mesleğinde kendisini geliştirmek isteyen kişi bulunduğu örgüt içinde mesleki gelişimine katkı sağlayacak çalışmaların olmadığını düşünmeye başladığı takdirde örgütsel bağlılık düzeyi azalmakta ve meslekten ayrılma düşüncesiyle kendisini geliştirebileceği yeni bir örgüt arayışı içine girmektedir. Bazı kişiler mesleği bırakıp, mesleği bıraktığı için örgütten de ayrılmaktadır. Bu bağlamda bakıldığında mesleki bağlılığın örgütsel bağlılığın üstünde bir bağlılık türü olduğu söylenebilir. Ancak bazıları da mesleği bıraktığı halde ekonomik ya da sosyal ihtiyaçları dolayısıyla örgüt içinde bulunmaya devam etme ihtiyacı içine girebilmektedir. Bazen de iş yoğunluğu dolayısıyla kişiler mesleki bağlılıkları ve örgüte bağlılıkları yüksek olduğu halde örgütten ayrılabilir (Blau, 2001; Tak, Özçakır, Çiftçioğlu ve Divleli, 2009).

2.2.2.2. İşe bağlılık

İşe bağlılık kavramı ile ilgili alanyazında kişinin kendi değerleri çerçevesinde işine önem vermesi, kendisini işiyle özdeşleştirmesi ve işin gereğini yapmak için gayret göstermesi gibi tanımlar vardır (Arı, Bal ve Bal, 2010). Ancak işe bağlılığın işlevsel ve kavramsal anlamda yapılan tanımları arasında bir karmaşa vardır. Genel çerçevede bakıldığında aslında işe bağlılık tanımları dört farklı yaklaşım şeklinde ortaya çıkmaktadır (Saleh ve Hosek, 1976). Bunlardan birincisi kişinin işini yaşamının merkezi haline getirmesidir. Bu yaklaşımda kişinin toplam zamanının ne kadarını işi için harcadığı kişinin işe verdiği önemi gösterir. İkincisinde, kişinin ihtiyacı olan prestij ve özsaygıyı işiyle karşılar. Kişi işi yoluyla kendisini ifade edebileceği fırsatlar bulmaya çalışır. Kişinin örgütle ilgili verdiği karar ve kişinin örgüte sağladığı katkı kadar örgüte bağlı olma durumudur. Bu yaklaşıma göre kişi örgüt içinde ne kadar kendi yolunu çizebilir ne kadar kendi kararlarını ortaya koyabilirse işe bağlılık durumu bu oranda artar. Üçüncüsünde, kişi iş performansını benlik algısının merkezine yerleştirir. Bu performans derecesi ayrıca kişinin özsaygı seviyesini etkiler. Kişi hedefler koyar ve kişinin işe bağlılığı bu hedefleri kişinin özsaygısı için önemlidir. Dördüncü yaklaşıma göre kişinin iş performansı benlik algısının merkezine koyduğu özelliklerle tutarlıdır (Kuruüzüm, Irmak ve Çetin, 2010; Saleh ve Hosek, 1976).

2.2.2.3. Çalışma arkadaşlarına bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, örgütsel bağlılık için destekleyici bir unsurdur. Örgüt üyelerinin örgüt içindeki çalışma arkadaşlarıyla uyumu ve birbirlerine olan bağlılıkları hem örgüt üyelerinin bireysel olarak karşılaşabileceği hem de örgütün karşılaşabileceği problemler karşısında daha güçlü olmasını sağlar. Örgüt içindeki kişilerin arkadaş olması, kişiler arasında güven ortamının oluşturulabilmiş olması örgütsel bağlılığı da ciddi derecede etkileyebilecek bir durumdur. Kişisel katılım ve yatırımlar sosyal bağlarla desteklenmediği sürece yetersiz kalacaktır. Kişiler arası olumlu bir sosyal etkileşimin olması örgüt üyeleri için güdüleyici bir unsurdur (Balay, 2014).

2.2.2.4. Örgüt iklimi

Örgüt iklimi kavramı 20. yüzyılın ikinci yarısı itibariyle kullanılmaya başlanmıştır. Ancak örgüt iklimiyle ilgili çalışmalar oldukça geçmişe dayanmaktadır. Örgüt iklimi kişilerin tutum ve davranışlarıyla doğrudan bağlantılıdır (Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Örgütsel bağlılıkla da yakından ilişkisi kişilerin tutum ve davranışlarıyla bağlantılı olmasından kaynaklanır. Örgüt iklimi için yapılan tanımlardan çıkarılan genel sonuç örgüt ikliminin örgüt içinde bulunan örgüt üyesinin kendi örgütüyle ilgili kişisel algıları ve yargılarıdır (Halis ve Uğurlu, 2008). Örgüt iklimi örgüt üyelerinin örgüt içinde doğrudan ya da dolaylı şekilde yarattığı çalışma ortamıdır (Altinkurt ve Yılmaz, 2012). Örgüt içindeki kişinin örgüte bağlılığı örgütün iklimini de etkiler.

2.2.2.5. İş tatmini

Örgüt yaşamının en temel noktası, insan kaynağıdır. İnsan kaynağının örgüt içindeki durumu da örgütün faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde sürdürüp sürdürememesinin belirleyicisidir. İş tatmini örgüt üyesinin, gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik işyerine karşı geliştirdiği tutumdur. Örgüt üyesinin tutumları, iş davranışını ve örgüt iklimini çok etkiler. Bunun için tutumu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen faktörleri kontrol etmek aslında kişinin iş tatmininin yüksek olması için yapılabilecek bir çalışmadır. Ancak bu dış faktörler kadar çalışanın kendi kişiliği de iş tatminin önemli belirleyicilerindedir. Herkesin aynı işten aldığı doyum da farklıdır. İş tatmini kişinin içinde bulunduğu ortama olumlu ya da olumsuz olarak etki eder. Örgütsel bağlılık da iş doyumundan ciddi düzeyde etkilenir bu yönüyle iş tatmini örgütsel bağlılık için vazgeçilmez bir parçadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2012).

2.2.2.6. Sadakat

Sadakat kavramı sözlük anlamıyla “içten bağlılık, sağlam güçlü dostluk” anlamına gelmektedir (TDK, 2018). Sözlük anlamı üzerinden gidildiğinde sadakat duygusal anlamda bağlanma durumu, ihanet etmeme ve bir amaca bağlı olma şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel anlamda düşünüldüğünde sadakat, örgütsel bağlılığa çok benzerdir, çünkü her ikisinde de örgüte karşı psikolojik olarak ait olma durumu vardır.

Örgütsel sadakat örgüt içinde koordinasyonun artmasına, takım ruhu oluşmasına, örgüt üyelerinin kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesine katkı sağlar. Sadakat duygusuna sahip kişi hep örgüt içinde bulunmak ister çünkü bundan haz duyar (Koç, 2009).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat bir nesne ya da örgüte aidiyet içerir ancak sadakat bağlılığa göre daha güçlüdür. Sadakatte karşılık bekleme yoktur, sadece tek yönlü duygusal bir bağlılık vardır. Zorluklarla karşılaşılsa bile sadakat devam eder ve kişi örgütten çıkmayı düşünmez. Örgütsel bağlılıkta ise mantıksal bir yaklaşım vardır kişinin örgütten çıkarları bittiği takdirde bağlılık sonlanabilir (Balay, 2014; Koç, 2009).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık birçok faktör ile doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantılıdır. Bundan dolayı örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflayarak incelemek daha doğru olacaktır.

2.2.3.1. Kişisel faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden kişisel faktörler Çöl ve Gül (2005)'e göre genel olarak yaş, eğitim düzeyi, görev süresi, ücret düzeyi şeklinde sıralanabilir.

Örgütsel bağlılık ve yaş arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan araştırmalarda genel olarak yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı sonucu elde edilmiştir. Buna gerekçe olarak da işgörenlerin yaşının artmasıyla birlikte başka işte çalışma isteği ve olasılığının azalması gösterilmiştir. Kişiler yaşının artmasıyla yeni bir iş için yeni eğitimler alma eğilimine girmemektedir. Yaşın ve beraberinde aynı işte geçirilen sürenin artmasıyla kıdemin de artmasından dolayı ulaşılan mevki, hak edilen ücret ve tazminatlarından vazgeçme isteği azalmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında bazı araştırmacılara göre negatif bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça içinde bulunduğu örgüte olan bağlılığı da azalmaktadır. Kişinin eğitim düzeyinin artışı iş yelpazesini genişletmekte ve kişi alternatif işleri kolaylıkla düşünebilmektedir. Bazı araştırmacılar ise bu negatif ilişkinin yeterince belirgin bir özellik göstermediğini ileri sürmektedir. Çünkü İşle ilgili ileriye

dönük eğitim planlayan kişiler, çalıştığı işle ilgili eğitim alma düşüncesi içinde olmayan kişilere göre daha çok bağlılık göstermektedir (Çöl ve Gül, 2005).

İş yerinde görev yapılan süre açısından bakıldığında, çalışanların bir örgüt içindeki hizmet süresinin artışıyla birlikte o örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır. Kişinin çalışma süresi uzadıkça o örgütten elde ettiği kazanca ve faydaya bağlı olarak bağlılıklarında bir artış olmaktadır. Ayrıca örgüt içindeki hizmet süresinin artışı kişinin o işyerindeki mesleki pozisyonunu da arttırmaktadır, bu da bağlılık için önemli bir etkidir (Çöl ve Gül, 2005).

Ücret düzeyi örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Genel olarak bir örgüt içinde bulunmanın nedeni o örgütten bir fayda elde etmektir. Bu fayda da ağırlıklı olarak maddi yani kişinin örgütten elde ettiği ücrettir. Araştırmacılar ücret düzeyiyle bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu ileri sürmektedirler. Örgüt içi ücretlendirmenin düzenli ve adil olması da kişilerin bağlılıklarını önemli düzeyde arttırmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

2.2.3.2. Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden bazıları da örgütün kendi özellikleridir. Bunlar örgütün büyüklüğü ve yapısı, liderlik stili, örgüt içi ödüllendirme, sosyal ilişkiler, örgütsel adalet düzeyi şeklinde sıralanabilir.

Örgütün büyüklüğü ve yapısı örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden birisidir. Büyük ve kurumsallaşmış örgüt yapısında kişilere karşı daha adil bir yaklaşım oluşur. Bireysel yaklaşımlardan çok örgütün iç tüzüğü yönetimde etkili olacağı için kişiler bilir ki herhangi bir problemle karşılaşıldığında başkasına nasıl davranılmışsa kendisine de aynı şekilde davranılacaktır. Ancak büyük örgütlerde örgüt içinde yardımlaşma ve etkileşim azalacağı için kişilerin karar süreçlerine katılımı da kısıtlanır. Kişi örgütün hedeflerini tam olarak içselleştiremez. Bu durum da örgütsel bağlılığın düşmesine neden olabilir.

Örgüt içinde hâkim olan liderlik stili örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgüt liderinin uyguladığı liderlik stillerine göre örgüt üyelerinin örgütsel bağlılık düzeyleri değişebilir. Genel olarak alanyazında yapılan incelemede takipçilerinin düşüncesine önem veren, onların ihtiyaçlarına göre değişim gösteren dönüşümcü liderlik stiliyle örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde olumlu bir

ilişki gözlenirken, etkileşimci liderlikte bu ilişki daha düşüktür, laissez faire liderlik tipinde bu ilişki neredeyse nötr'dür (Aydın, Sarier, ve Uysal, 2013).

Örgüt içi ödüllendirme örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden birisidir. Ödüllendirme çalışanın verdiği emeğin ya da başarısının karşılığında yapılır. Ödüllendirme maddi ya da maddi olmayan şekilde yapılır ve her ödül türünün değeri kişiden kişiye değişir. Ödüllendirme yapılan davranışı pekiştirir ve bu davranışın tekrarlanma eğilimini artırır. Yapılmaması gereken davranışın belirlenmesini sağlar. Ödüllendirme kişinin örgüt içindeki görevini yapma konusundaki motivasyonunu artırır. Tüm bu etkileriyle birlikte ve Usta ve Küçükaltan (2012) tarafından İstanbul'daki belirli otel işletmelerinde yapılan araştırmanın sonucuna göre ödüllendirmedeki artış kişilerin örgüte olan bağlılığını arttırmaktadır (Hatipoğlu, 2014; Usta ve Küçükaltan, 2012).

Sosyal ilişkiler örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan ve dolaylı bir çok etkiye sahiptir. Yasaların, ilkelerin, önemsemenin, sorumluluk, verimlilik, yardımseverlik kavramlarının önem kazandığı sosyal ortamlarda sosyal ilişkilerin olumlu olduğu gözlenir. Olumlu örgütsel iklimin olduğu örgütlerde de örgütsel bağlılık düzeyi yüksek düzeyde çıkmaktadır (Tekin ve Çelik, 2017) Egoizm'in, menfaatin, zorbalığın, kişisel küçük düşürme, saldırganlık, yıldırma gibi davranışların hakim olduğu örgüt ortamlarında ise sosyal ilişkiler normal düzeyde gelişemez. Böyle ortamlarda bulunan kişiler de örgüt içinde kendilerini güvende hissedemeler ve yaptıkları işlere istenen düzeyde odaklanamazlar. Bunun sonucu olarak da örgüt üyelerinin örgütsel bağlılıkları düşer, örgütten ayrılma eğilimleri artar (Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

Örgütsel adalet örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktördür. Kişiler örgüt içinde kendi durumlarını diğer örgüt üyeleriyle karşılaştırma eğilimindedir. Kendilerine diğerlerine göre nasıl davranıldığı kişilerin işteki verimliliğini kişilerin işe bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Çalışanlar, örgüt içinde eşit haklara sahip olma, olanaklardan eşit şekilde yararlanma ve kuralların herkese eşit uygulandığını görme arzusu içindedirler. Aksi durumda kişilerin adaletsizlik davranışının olduğu düşüncesi örgüt içinde çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini düşürecektir. Bu durumda kişilerin örgütsel bağlılıkları azalacak, örgütten ayrılma istekleri artacaktır (Büyükyılmaz ve Tunçbiz, 2016).

2.2.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık hakkında yapılan tanımların belirsiz kaldığını düşünerek, bazı araştırmacılar örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırma çalışmaları yapmıştır (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Bu şekilde farklı bağlılık ayrımlarına dikkat çekilmiştir. Balay (2014)'e göre bu sınıflandırmalardan bazı öne çıkanları Etzioni, Wiener, Allen ve Mayer, Kanter'in Sınıflandırması, Katz ve Kahn, Buchanan II, Mowday ve diğerleri ve O'Reilly ve Chatman'in yaptığı sınıflandırmalardır.

2.2.4.1. Etzioni'nin sınıflandırması

Etzioni örgütsel bağlılıkla ilgili ilk sınıflandırma girişiminde bulunan kişilerden birisidir. Etzioni örgütsel bağlılık kavramını çalışanın hangi yönüyle sistem içinde olduğu açısından üçe ayırmıştır. Bunlardan birincisi ahlaki bağlılık, ikincisi çıkarıcı/hesapçı bağlılık, üçüncüsü ise yabancılaştırıcı bağlılıktır (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Ahlaki bağlılık (Moral): Ahlaki bağlılık örgüte karşı positive ve yoğun bir bağlılık gösterme ve otoriteyle özdeşleşme şeklinde gerçekleşir. Çalışan örgütün hep faydalı sosyal amaçlar peşinde olduğunu düşünerek örgüt aktivitelerine katılma eğilimindedir.

Çıkarıcı/hesapçı bağlılık (Calculative): Bu bağlılık türünde kişi örgüte daha az bağlıdır. Bağlılık daha çok örgüt ve üyeler arasında gelişen karşılıklı alışverişe bağlıdır. Üyeler örgütten fayda sağladığı için ya da yaptıkları işler dolayısıyla örgüt içinde ödellendirildiği için örgüte bağlılık gösterirler.

Yabancılaştırıcı Bağlılık (Alienative): Yabancılaştırıcı bağlılık kişinin mecbur bırakıldığı bağlılık şeklidir. Kişi içinde bulunduğu olay ya da durum dolayısıyla bu örgüt içinde yer almak zorunda kalmıştır ve örgüte karşı çok da olumlu bir tutum içinde değildir. Ancak buna rağmen üyeliği devam etmektedir.

2.2.4.2. Wiener'in sınıflandırması

Wiener (1982) bağlılıkla ilgili sınıflandırmasını örgütsel bağlılık ve araçsal güdülenmenin arasındaki farklılıkları açıklama üzerine yapmıştır (Balay, 2014).

Örgütsel bağlılık: Örgütsel bağlılıkta örgütün amaçlarına ve değerlerine bağlılık ve örgütsel amaçlarla kişisel amaçların birleşmesi söz konusudur. Bu bağlılıkta herhangi bir çıkarıcı ya da araçsal bir yön yoktur.

Araçsal güdülenme/bağlılık: Araçsal güdülenme yoluyla bir örgüte bağlanma durumunda hesapçı, faydacı, kendi çıkarlarına dönük olma durumu vardır.

2.2.4.3. *Allen ve Mayer'in sınıflandırması*

Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı üç alt başlık şeklinde incelemiştir: Duygusal bağlılık (Affective), Devam bağlılığı (Perceived-Costs), Normatif bağlılık (Obligation).

Duygusal bağlılık (Affective): İşgörenin örgütle bütünleştiği, o örgütün üyesi olmaktan mutlu olduğu bağlılık şeklindedir. Örgüt üyeleri o örgüt içinde olmaya ihtiyaçları olmadığı halde örgütün bir parçası olmaktan zevk alırlar.

Devam bağlılığı (Perceived-Costs): Devam bağlılığında duygusallık minimum düzeydedir. İşgören daha çok bu örgütten ayrıldığı takdirde kaybedeceklerinin hesabını yapar. Kişi faydacı bir tutumla örgütte bulunmaya devam eder. Eğer örgütten sağlanan fayda artarsa örgütsel bağlılık da artar.

Normatif bağlılık (Obligation): İşgören bu bağlılık şeklinde örgütte kalmayı kendine sorumluluk olarak görmektedir. Bunu yapmak kişi için doğrudur ve ahlaki olarak bunu yapması gerektiğini düşünür.

2.2.4.4. *Kanter'in sınıflandırması*

Kanter (1968) örgütün üyeleri üzerindeki farklı davranışsal gerekliliklerden kaynaklanan üç sınıflandırma yapmıştır (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Devam bağlılığı: Devam bağlılığını örgüt üyesinin örgütünün yaşamını devam ettirebilmesi için kendisini örgütüne ne kadar adadığı üzerinden ele almıştır. Üyelerin örgütüne katılabilmesi ya da örgüt içinde kalabilmesi için harcadıkları ya da feda ettikleri kadar örgüte bağlı olacağı düşünülen bağlılık türüdür. Kişi genellikle bu bağlılık türünde örgüte çok fazla yatırım yaptığını düşünerek örgütün işlevlerine devam etmesi gerektiğini düşünür.

Uyum bağıllığı: Uyum bağıllığı örgüt üyelerinin örgüt içindeki sosyal ilişkilerle birbirine bağlandığı bağıllık türüdür. Örgüt içindeki uyum bağıllığının artırılması için geçmişteki sosyal bağları da hatırlatmak amacıyla kutlama törenleri yapılır. Böylece geçmişten şimdiye bağıllığın geçişi devamı sağlanır. Örgütler daha çok üyelerinin psikolojik olarak örgüte bağıllıkları için çalışmalar yaparlar.

Kontrol Bağıllığı: Kontrol bağıllığı işgörenlerin örgütün normları ve değerlerinin günlük yaşam için bir rehber niteliğinde olduğuna inanmasıyla ortaya çıkar. Kişiler bu bağıllık türünde kendi normlarını ve değerlerini örgütün norm ve değerlerine göre yeniden düzenlerler. Kişi hep örgüt için en iyi nasıl olunacaksa öyle olmanın peşindedir.

Kanter (1968) bu üç bağıllık düzeyinin de belli düzeylerde aynı üyede olabileceğini ileri sürmüştür. Ayrıca Kanter (1968)'e göre bu bağıllık türlerinin birbirlerini destekler nitelikte gelişebilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

2.2.4.5. Katz ve Kahn'ın sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977)'a göre örgüte bağıllık örgüt içindeki kişilerin görevlerini yapmaları için ödüllere dayalı bir sistem ile gerçekleşmektedir. Örgütsel bağıllık iç ve dış ödüllendirme sisteminin birleşimini sonucunda olmaktadır. İç ödüllendirme sistemi anlatımsal devreden oluşmaktadır ve bu devrede sistem içinde kişilerin değer ve gereksinimleri doğrudan anlatılır. Dış ödüllendirme sisteminde ise dışarıdan gelen araçsal güdüleyici bir unsur vardır. Anlatımsal ve araçsal devreler örgüt üyelerinin örgütleri için kendilerini adayışlarını gösterir (Bayram, 2005).

2.2.4.6. Buchanan II

Buchanan II (1974, 533) yaptığı örgütsel bağıllık sınıflandırmasının konuyla ilgili önceden yapılan çalışmalara benzerliğini ifade etmiştir. Yaptığı çalışmada bağıllıkla ilgili bahsedilen bağıllık ayrımlarını üç bağımsız çatı altında toplanabileceği üzerine durmaktadır. Bunlar:

Özdeşleşme (Identification): Kişinin örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak kabul etmesidir.

Sarılma (Involvement): Kişinin işinin gerektirdiği rolün aktivitelerine psikolojik olarak bağlanmasıdır.

Sadakat (Loyalty): Kişinin örgüte karşı duygusal bir bağ oluşturmasıdır (Balay, 2014).

2.2.4.7. Mowday ve diğerlerinin sınıflandırması

Mowday ve diğerleri (1982, 26) bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak ayırmanın daha uygun olacağını ileri sürmüşlerdir. Onlara göre;

Tutumsal Bağlılık: Tutumsal bağlılık kişilerin örgütleriyle arasındaki ilişkiyi düşündükleri süreci ele alır. Kişiler tutumsal bağlılıkta kendi değer ve hedefleriyle örgütün değer ve hedeflerinin uyumlu olduğunu düşünerek örgüte katkıda bulunmaya ve örgüt içinde kalmaya devam eder. Kişilerin örgüte karşı olumlu eğilimleri vardır.

Davranışsal Bağlılık: Davranışsal bağlılık, kişilerin belli bir örgüte kendilerini adanmaları ve bu problem için nasıl çalıştıklarıyla ilgilidir. Davranışsal bağlılıkta daha çok sergilenen davranış öne çıkar. Kişinin daha çok araçsal bağlılığı öne çıkar. Daha önce yaptığı yatırımların kişi için önemine göre davranışsal bağlılık düzeyi artar ya da azalır. Araştırmacılar bu iki bağlılık şekli arasında karşılıklı dönüşümsel bir ilişkinin de olduğunu ileri sürmektedir (Balay, 2014).

2.2.4.8. O'Reilly ve Chatman'in sınıflandırması

Kelman (1958) tarafından ileri atılıp O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından desteklenen ve geliştirilen bu örgütsel bağlılık sınıflandırmasında, daha çok kişinin örgüte olan psikolojik olarak bağlılığı ele alınmıştır. Çünkü her ne kadar bağlılık araştırmalarında birçok bağlanma çeşidine değinilmiş olsa da, bu bağlanma çeşitlerinin hepsinin bulunduğu ortak noktalardan birisi kişinin psikolojik bağlılığıdır. Psikolojik bağlılık kişileri örgüte bağlar. Bağlılık konusunda genellikle bağlılığı tetikleyen unsurlar ve bağlılığın sonuçları üzerinden çalışmalar yapılır ancak bağlanma sürecinin kendisini ilgilendiren psikolojik bağlanma konununun ortak ilgi odağıdır.

Sınıflandırma uyum, özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde yapılmıştır. Kelman (1958)'e göre sosyal etkilerin sebep olduğu tutum ve davranış değişiklikleri farklı seviyelerde olur. Bu değişiklik seviyeleri de kişilerin kabul ettiği etkinin oluşturduğu bağlanma sürecindeki

farklılaşmaya karşılık gelir. Bu sınıflandırma Balay (2000) tarafından hazırlanan Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı adlı doktora tezinde geliştirilen ölçeğe uyarlanmıştır. Yapılan üç boyutlu sınıflandırma bu çalışmanın da kuramsal temelini oluşturmaktadır.

2.2.4.8.1. Uyum

Uyum bağlılığı kişinin başkasından ya da bir guruptan iyi bir dönüt alabilmek adına yaptığı davranışlar sonucu ortaya çıkar. Kişi yaptığı şeyi yaptığı işin içeriğinin iyi olduğuna inandığı için değil özel bir ödül, beğeni kazanmak ya da herhangi bir şekilde cezalandırılmaktan kaçmak adına yapar. Yani uyumdan elde edilen memnuniyet sosyal etkilere bağlıdır.

2.2.4.8.2. Özdeşleşme

Özdeşleşme bağlılığında kişinin bir başkasıyla ya da bir grupla ilişkisinde iyi bir şekilde kendini tanıtmak ya da kendisi hakkındaki iyi söylemleri devam ettirmek adına bir şeyler yaptığı söylenebilir. Bu ilişkide kişi başka birisinin rolüne de girebilir, karşısındakinin rolüne de girebilir. Kişi özdeşleşme yoluyla girdiği rolün aldığı dönütlere inanmaya başlar ama aslında kendi düşüncelerinin bununla pek de alakası yoktur. Burada yine kişinin tatmini beklenen davranışları yaparak birilerine yaranma şeklinde olur.

2.2.4.8.3. İçselleştirme

İçselleştirme kişinin teşvik edilen ve düzenlenmiş davranışları kabulü şeklinde olur. Kişi teşvik edilen davranışlara uyar çünkü o davranışlar kişinin kendi değer sistemindeki davranışlarıyla uyumludur. Kişi bu davranışların problemlerini çözmek ya da ihtiyaçlarını karşılamak için uygun olduğunu düşünür. Burada kişinin tatmini yeni davranışın içeriğiyle ilgilidir çünkü bu yeni davranışlar aslında kişinin hali hazırda olan değerleriyle iç içe geçer.

Bu sınıflandırmadaki üç alt boyut da aslında etkinin farklı şekillerde kabulüdür. Süreci etkileyen belirleyici unsurlar incelendiğinde boyutlar daha da anlamlı hale gelecektir. Bu alt boyutlarda örgütsel olarak yapılan etkiyi kabul etme, nispeten öngörülen etkinin öneminden, nispeten etkiyi yaratan unsurun gücünden en fazla da beklenen karşılığın öneminden kaynaklanır. Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarının her biri bu

belirleyici unsurların bir fonksiyonu olarak kabul edilebilir. Fakat her bağıllık sürecinde bu belirleyici unsurların oranı değişebilir. Üç bağıllık çeşidi de belirleyici unsurlar, beklenen etkinin doğası, etkileyen unsurun gücünün kaynağı ve harekete geçirilen karşılığın gücünü ifade eden tavır açısından birbirinden ayrıştırılabilir. Yani her bağıllık sürecinin genel belirleyicilerinin öncül durumları vardır. Bu belirli öncül durumlar ortaya çıktığında etki de oluşmaya başlar ve uyum, özdeşleşme, içselleştirme alt boyutlarından herbiri ayrı ayrı şekillenir. Yani farklı öncül durumlar farklı etkileri farklı etkiler de farklı bağlanma süreçlerini ortaya çıkarır (Kelman, 1958, 53).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin yaşamını devam ettirebilmesi örgüt üyelerinin örgüt için çalışmaya devam etmelerine bağlıdır. Örgüt üyelerinin örgütlere bağlılığı örgütleri daha güçlü kılar. Bundan dolayı örgütler dağılmamak için üyelerini örgüte daha bağlı hale getirmeye çalışır (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılığın artışının çalışanın örgüt içindeki verimliliğini arttırdığı ileri sürülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılık kaynaklarda işgörenlerin içinde bulunduğu gruba ve işe olan bağıllıkları olarak ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılığın işe devamsızlığı, geç gelmeyi önlediği ve bu bağıllığı örgüt üyelerinin tutumsal ya da davranışsal sebepler geliştirerek sürdürdüğü düşünülmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

2.2.6. Türkiye’de Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık eğitim örgütlerinde incelendiğinde, okul çalışanlarının örgüte olan bağıllığının eğitim öğretim faaliyetlerini de olumlu etkilemesi beklenir. Okullarda öğretmenlerin örgütüne bağıllık durumu göstermesi, onların okulda daha çok vakit geçirmesini, öğrencileri ve örgütü için daha çok çalışmasını beraberinde getirmesi beklenir. Bu da örgütsel bağıllığın görüldüğü eğitim örgütünün başarı durumunun daha iyiye gitmesini sağlayabilir.

Eğitim örgütlerinde yapılmış birçok örgütsel bağıllık çalışması vardır. Özellikle okullardaki örgütsel bağıllığa bakılacak olursa, Kaya, Balay ve Tınaz (2014) bir çalışmalarında yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağıllıkları

arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre, erkek yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları bayan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek çıkmış, yüksek ekonomik düzeye sahip okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek çıkmış ve yöneticilerin örgütsel bağlılık algılarının öğretmenlere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Atik ve Üstüner (2014) tarafından ilköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarına orta düzeyde bağlılık gösterdiği sonucu çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir fark göstermiştir. Gönen (2016)'in öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişkiyi incelediği bir araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karara katılma süreçleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu çıkmıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) tarafından yapılan bir araştırmada akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutları bazında incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda da akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılık eğilimi gösterdiği ancak devam bağlılığı açısından kararsız oldukları ortaya koyulmuştur.

2.3. Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranışı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütlerde örgüt üyelerinin örgütüne bağlılık göstermesinde en önemli etkenlerden birisinin örgüt lideri olduğu söylenebilir. Örgüt liderinin tutumuna göre örgüt üyelerinin bağlılık düzeyleri artar ya da azalabilir. Eğitim örgütlerinde okul yöneticilerinin yeniliğe yaklaşımları ve yenilikçi tutumları öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini önemli derecede etkileyebilir çünkü yenilikçi tutum örgütün gelişimini olumlu yönde etkileyecek ve örgüt üyelerinin örgütüne olan bağlılığını arttıracaktır. Okul yöneticisinin yeniliğe açık olmasıyla örgüt içinde bulunduğu kısır döngünün dışına çıkacak ve değişik başarılarla imza atacaktır. Bu da öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyerek kişinin örgüt içinde mutlu olmasını, örgüt içinde daha çok zaman geçirmesini, işe zamanında gelmesini ve örgüt için birşeyler yapmaktan haz duymasını sağlayacaktır.

Eğitim örgütleri üzerinde örgütsel yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak diğer sektörlerdeki örgütlerde örgütsel yenilik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine yapılmış çalışmalar vardır. Otomotiv sektöründe Zerenler ve Celep (2011) tarafından yapılan araştırmada yenilik ve yenilikçiliğin arttırılabilmesi için örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılığının arttırılması gerektiği ve örgüt liderlerine bu konuda büyük görev düştüğu sonucu çıkarılmıştır. Turizm örgütlerinde Gürsel (2017) tarafından yapılan bir araştırmada örgütsel bağlılıkla örgütsel yenilik düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmada çalışanın örgütsel bağlılığının artırımın örgütsel yenilik düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Turizm örgütleri üzerinde Kaplan ve Öğüt (2012) tarafından yapılan “Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi” adlı araştırmada örgütsel destek örgütsel yeniliği kısmen kapsayıcı şekilde ele alınmıştır. Araştırmanın sonucunda da örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirtilmiştir. Zannad ve Rouet (2003) tarafından yapılan bir çalışmada da örgütsel bağlılığın yenilikçi örgüt yapılarında daha etkili olduğu ancak örgüt üyelerinde belli düzeyde de sadakat eksikliğine rastlandığı belirtilmiştir.

Eğitim örgütlerinde ise yapılan araştırmalar örgütsel yeniliğin çok önemli olduğunu göstermektedir. Öte yandan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yapılan birçok araştırma tarafından öğretmenlerin pozitif tutumları ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Bu bağlamda bakıldığında, okul müdürlerinin yönetimde sergilemiş oldukları yenilikçi davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilemesi beklenmektedir. Bu durumda öğretmenlerin örgütte sergiledikleri pozitif tutumları üzerinde etkili olması beklenmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren, örneklem ve veri toplama araçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kişisel değişkenlere göre incelenmesinin ve ikisinin arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu araştırma ilişkisel-tarama modelinde yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evreni 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Muğla il merkezi ve ilçelerinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 12.056 öğretmenden oluşmaktadır. Evreni temsil eden örneklem sayısını hesaplanırken Şahin (2014, s.127)'in $\alpha=0.05$ için hazırlamış olduğu ideal örneklem büyüklüklerini gösteren tablodan faydalanılmıştır. Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi için en az 378 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada 418 katılımcıya ulaşılmış ve bu katılımcıların görüşleri değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Kişisel Özellikler	Öğretmen Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	163	39.4
	Kadın	251	60.6
Alan	Sınıf Öğretmeni	74	18.8
	Fen Bilimleri	91	23.1
	Sosyal Bilimler	161	40.9
	Meslek Öğretmeni	68	17.3
Okul Türü	İlkokul	76	18.4
	Ortaokul	115	27.8
	Lise	222	53.8
Kıdem	0 ile 5 yıl arası	96	23.2
	6 ile 10 yıl arası	72	17.4
	11 ile 15 yıl arası	81	19.6
	16 ile 20 yıl arası	83	20.1
	21 yıl ve üzeri	81	19.6
Okuldaki Hizmet Süresi	0 ile 2 yıl arası	160	38.7
	3 ile 4 yıl arası	103	24.9
	5 yıl ve üzeri	150	36.3
Eğitim Düzeyi	Önlisans ve Lisans	359	86.7
	Yüksek Lisans ve Doktora	55	13.3

3.3. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada kullanılan ölçek üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri istenmiştir. İkinci bölümde okul yöneticilerinin örgütsel yenilik düzeylerini belirlemek amacıyla öğretmenlere “Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği” uygulanmıştır. Üçüncü bölümde ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

İkinci bölümde, okul yöneticilerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeylerini belirlemek amacıyla öğretmenlere “Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği” uygulanmıştır. Bu ölçek Bülbül (2012b) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır: “1=Kesinlikle katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen katılıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum”. Ölçekten elde edilen yüksek puan değeri okul müdürünün yenilik yönetimi konusunda göstermiş olduğu yüksek eğilimi ifade etmektedir. Ölçek dört boyut ve 32 maddeden oluşmaktadır. Bülbül (2012b) tarafından ölçeğin geliştirilmesi aşamasında yapılan araştırmada ölçek maddelerinin açıkladığı toplam varyans miktarı %62.99 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin 0.51 ile 0.77 arasında değiştiği görülmüştür. Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ise .96 olarak bulunmuştur. Bu araştırma için yapılan analizlerde ise ölçeğin birinci boyutu *girdi yönetimi* (5 madde) (alpha=0.91), ikinci boyutu *yenilik stratejileri* (6 madde) (alpha=0.92), üçüncü boyutu *örgütsel kültür ve yapı* (6 madde) (alpha=0.94) ve dördüncü boyutu *proje yönetimi* (15 madde) (alpha=0.97)’dir. Bu çalışma için yapılan analizlerde, ölçek maddelerinin açıkladığı toplam varyans miktarı %73.65 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ise .98 olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Balay (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır: “1=Kesinlikle katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen katılıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum”. Ölçek üç boyut ve 27 maddeden oluşmaktadır. Balay (2000) tarafından ölçeğin geliştirilmesi aşamasında yapılan araştırmada ölçek maddelerinin açıkladığı toplam varyans miktarı %56.7 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin 0.49 ile 0.85 arasında değiştiği görülmüştür. Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı uyum boyutu için .79, özdeşleşme boyutu için .89 ve içselleştirme boyutu için .93 olarak bulunmuştur. Bu araştırma için yapılan analizlerde ise ölçeğin birinci boyutu *uyum* (8 madde) (alpha=.84), ikinci boyutu *özdeşleşme* (8 madde) (alpha=.88) ve üçüncü boyutu *içselleştirme* (11 madde) (alpha=.92)’dir. Ölçek maddelerinin açıkladığı toplam varyans miktarı %54.91 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ise .81 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın verileri, araştırma örneklemini olarak belirlenen okullara gidilerek, kişilerle yüz yüze iletişim kurulup, ölçekle ilgili bilgilendirme yapıldıktan sonra gönüllü olan öğretmenlere ölçek dağıtılarak toplanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin dağılımının normalliği çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak test edilmiştir. Buna göre yenilik yönetimi ölçeği için saptanan çarpıklık değeri -.742 basıklık değeri .763 olarak saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için ise çarpıklık değeri -.367 basıklık değeri ise .101 olarak saptanmıştır. Bu değerler +1.5 ile -1.5 aralığında olduğu için dağılım normal kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2013).

Örgütsel Bağlılık düzeyini belirlemek için kullanılan ölçek 3 boyuttan oluşmuş olup, birinci boyutunda bulunan maddeler ters kodlanmıştır. Katılımcılara ait kişisel bilgiler yüzde ve frekanslarına bakılarak analiz edilmiştir. Ortalamalara ilişkin karşılaştırmalarda t-testi, ANOVA analizlerinden yararlanılmıştır. ANOVA analizlerinde ortaya çıkan farklılıkların yorumlanması için Tukey veya Games-Howell testleri kullanılmıştır. Bunun için verilerin homojenlik testi yapılmıştır. Bu test sonucunda homojen dağılım varsayımını sağlayan değişkenlerde Tukey testi, bu varsayımı sağlamayan değişkenlerde ise Games–Howell testi yapılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçeklerden elde edilen verilerin ortalamalarını değerlendirebilmek için (4/5) formülüne göre sınırlar belirlenmiştir. Bu sınırlar, (1.00-1.80) çok az, (1.81-2.60) az, (2.61-3.40) orta, (3.41-4.20) çok ve (4.21-5.00) tam şeklindedir. Regresyon analizi için kullanılan değerler ise korelasyon katsayısı (0-0.3) düşük, (0.3-0.7) orta, (0.7-1.0) yüksek şeklindedir.

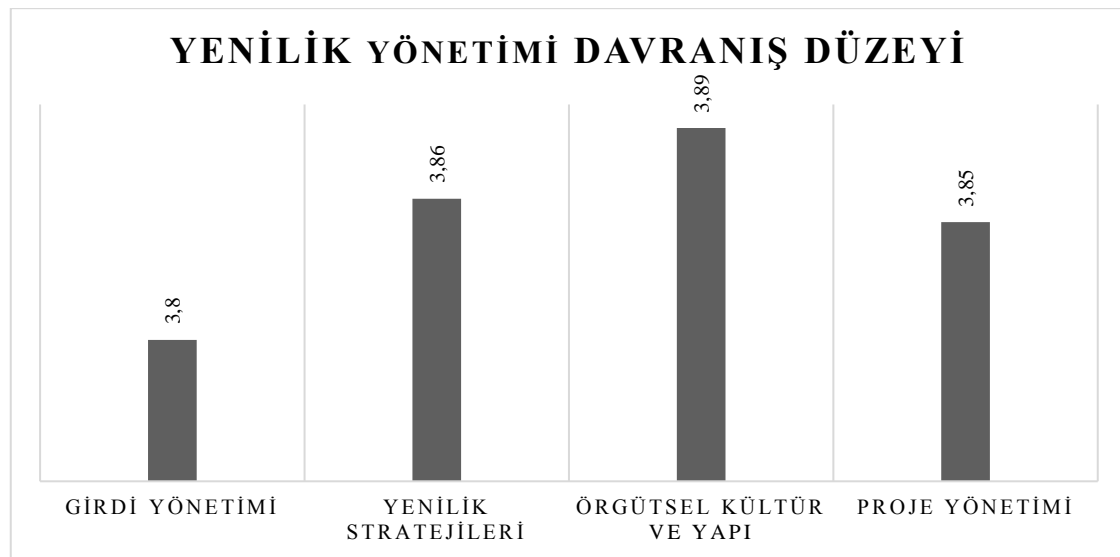
BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için toplanan verilerin araştırmanın alt amaçları bazında çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışına Ait Bulgular ve Yorumlar

Şekil 2’de öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının alt boyutlarına ilişkin ortalamalar verilmiştir.



Şekil 2 Okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının alt boyutlarına ilişkin ortalamalar

Şekil 2'ye bakıldığında öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının ortalamalara göre en fazla örgütsel kültür ve yapı boyutunda, en düşük ise girdi yönetimi boyutunda olduğu görülmektedir. Yenilik yönetimi davranışının daha da geliştirilmesi için en düşük ortalamaya sahip olan girdi yönetimi davranışına dikkat edilmesi anlamlı olabilir.

Tablo 2'de öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının *girdi yönetimi* alt boyutundaki görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 2

Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Girdi Yönetimi Alt Boyutu Ortalamaları

MADDELER	n	\bar{x}	S
1. Okulun çevresindeki kamu kuruluşlarından okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışır.	417	3.83	1.04
2. Okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışır.	417	3.85	1.01
3. Yenilik konusunda okul dışından uzman (danışman) desteği alır.	417	3.57	1.04
4. Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis eder.	418	3.86	1.05
5. Yenilik sürecinde kullanılabilir araç ve gerecin teminini sağlar.	418	3.89	.94
<i>Girdi Yönetimi ortalama</i>	<i>418</i>	<i>3.80</i>	<i>.87</i>

Tablo 2'ye bakıldığında okullarda yenilik yönetiminin alt boyutu *girdi yönetimine* ilişkin maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde "5. Yenilik sürecinde kullanılabilir araç ve gerecin teminini sağlar." ($\bar{x}=3.89$ S=.94) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise "3.Yenilik konusunda okul dışından uzman (danışman) desteği alır." ($\bar{x}=3.57$ S=1.04) maddesidir. Bunun yanı sıra girdi yönetimi alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=3.80$ S=.87) çok düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcı öğretmenler tarafından, okul müdürlerinin yenilik sürecinin girdi yönetimi boyutunda en çok araç gereç temini konusunda katkı sağladıkları ifade edilmiştir. Sürece bu boyutta okul müdürlerinin en düşük katkısının ise okul dışından uzman desteği sağlanması konusunda olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda bakıldığında girdi yönetimi alt boyutunda bir gelişmenin sağlanabilmesi için öğretmenlere okul dışından uzman desteği sağlanmasının daha yararlı olacağı düşünülebilir.

Tablo 3'te öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının *yenilik stratejileri* alt boyutundaki görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 3

Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Yenilik Stratejileri Alt Boyutu Ortalamaları

MADDELER	n	\bar{x}	S
6. Yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmek için tüm okul personelinin çeşitli etkinliklere (hizmetiçi eğitim, seminer vb.) katılmasını sağlar.	418	3.91	.97
7. Yenilik için gerekli bilgiye ulaşabilmek için kitap, dergi vb. kaynakların teminini sağlar.	418	3.83	.95
8. Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izler.	418	3.94	.90
9. Eğitim alanındaki yeniliklerin tüm okul personeli tarafından anlaşılması için çaba harcar.	418	3.91	.93
10. Okulumuzun, tüm personelinin de bildiği ve paylaştığı açık bir yenilik vizyonunun olması için çalışır.	418	3.83	.94
11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiği yenilik projelerini hemen sonlandırır.	418	3.75	.96
<i>Yenilik Stratejileri ortalama</i>	<i>418</i>	<i>3.86</i>	<i>.79</i>

Tablo 3'te okullarda yenilik yönetiminin alt boyutu *yenilik stratejilerine* ilişkin maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde "8. Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izler." ($\bar{x}=3.94$ S=.90) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise "11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiği yenilik projelerini hemen sonlandırır." ($\bar{x}=3.75$ S=.96) maddesidir. Bunun yanı sıra *yenilik stratejileri* boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=3.86$ S=.79) çok düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcı öğretmenler tarafından, okul müdürlerinin yenilik sürecinin *yenilik stratejileri* boyutunda en çok eğitim alanındaki yeni gelişmeleri takip etme konusunda katkı sağladıkları ifade edilmiştir. Sürece bu boyutta okul müdürlerinin en düşük katkısının ise okula ya da çevreye faydalı olmayacağı görülen projelerin sonlandırılması konusunda olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda bakıldığında yenilik stratejileri alt boyutunda daha iyi bir gelişmenin sağlanabilmesi için okul için faydalı olmayacağı düşünülen projelerin hemen sonlandırılmasının daha yararlı olacağı düşünülebilir. Ancak yapılan projeler genellikle okul tarafından hazırlanmadığı ve bakanlık üzerinden geldiği için sonlandırmak okul müdürü için zordur.

Tablo 4'te öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının *örgütsel kültür ve yapı* alt boyutundaki görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 4

Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Örgütsel Kültür Ve Yapı Alt Boyutu Ortalamaları

MADDELER	n	\bar{x}	S
12. Okuldaki tüm personele yenilikçi anlayışın önemini vurgular.	418	3.86	.93
13. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatır.	417	3.93	.90
14. Okulda yenilikçi bireyleri açıkça takdir eder.	418	3.85	1.01
15. Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılar.	418	3.92	.98
16. Yeniliğe giden öğrenme ve çabayı açıkça teşvik eder.	417	3.96	.96
17. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okulda tutmak için çaba harcar.	416	3.84	1.00
<i>Örgütsel Kültür ve Yapı ortalama</i>	<i>418</i>	<i>3.89</i>	<i>.85</i>

Tablo 4’te okullarda yenilik yönetiminin alt boyutu *örgütsel kültür ve yapıya* ilişkin maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “16. Yeniliğe giden öğrenme ve çabayı açıkça teşvik eder.” ($\bar{x}=3.96$ $S=.96$) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “17. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okulda tutmak için çaba harcar.” ($\bar{x}=3.84$ $S=1.00$) maddesidir. Bunun yanı sıra *örgütsel kültür ve yapı* boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=3.89$ $S=.85$) çok düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcı öğretmenler tarafından, okul müdürlerinin yenilik sürecinin *örgütsel kültür ve yapı* boyutunda en çok örgüt içinde yenilik için öğrenme çabası içinde olanları teşvik etme konusunda katkı sağladıkları ifade edilmiştir. Sürece bu boyutta okul müdürlerinin en düşük katkısının ise okuldaki yenilikçi fikre sahip ve yeniliği savunan çalışanları okulda tutma konusunda olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda bakıldığında örgütsel kültür ve yapı alt boyutunda biraz daha gelişme sağlanabilmesi için okul müdürlerinin yenilikçi fikirleri savunan personele sahip çıkmasının ve onları desteklemesinin daha yararlı olacağı düşünülebilir.

Tablo 5’te öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının *proje yönetimi* alt boyutundaki görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 5

Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Proje Yönetimi Alt Boyutu Ortalamaları

MADDELER	n	\bar{x}	S
18. Karar verirken fikir birliğini ve ortak bir yaklaşımı benimser.	417	3.81	.99
19. Okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülmesini sağlar.	418	3.89	.88
20. Yenilik sürecinde tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olur.	418	3.93	.94
21. Tüm okul personeli arasında güçlü bağlar oluşturarak okulda yeniliği sahiplenme duygusunun hâkim olmasına çaba gösterir.	418	3.82	1.02
22. Tüm yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak verir.	418	3.77	.96
23. Tek kişi ya da gruptan değil tüm okul personelinden yenilikçi fikirler bekler.	418	3.88	.98
24. Yenilik için alınan riskin, kazanç olarak geri döneceğine tüm okul personelini inandırmaya çalışır.	417	3.77	.98
25. Yenilik sürecinde okul kaynaklarının verimli bir biçimde kullanılmasını sağlar.	418	3.95	.90
26. Okulun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik verir.	418	3.98	.93
27. Yenilik sürecinde kullanılacak araç-gereç ve kaynakların seçimine özen gösterir.	418	3.94	.94
28. Okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlarına karşı hazırlıklı olur.	417	3.78	.91
29. Yeniliğin okula kazandıracaklarının maliyet/yarar analizini yapar.	417	3.88	.91
30. Yenilik sürecinde görev alan okul personelinin sürece katkılarını sürekli kontrol eder.	418	3.87	.89
31. Yenilikçi projeleri geliştirmek için tüm personelin birbirleri ile işbirliği içerisinde olmasını sağlar.	418	3.87	.91
32. Yenilik projelerimizin etkililiğini ölçmek için ölçütler geliştirir.	417	3.62	.93
<i>Proje Yönetimi ortalama</i>	<i>418</i>	<i>3.85</i>	<i>.78</i>

Tablo 5’te okullarda yenilik yönetiminin alt boyutu *proje yönetimine* ilişkin maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “26. Okulun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik verir.” ($\bar{x}=3.98$ S=.93) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “32. Yenilik projelerimizin etkililiğini ölçmek için ölçütler geliştirir.” ($\bar{x}=3.62$ S=.93) maddesidir. Bunun yanı sıra proje yönetimi alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=3.85$ S=.78) çok düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcı öğretmenler tarafından, okul müdürlerinin yenilik sürecinin *proje yönetimi* boyutunda en çok okulun gelişimine katkısı olacak yeniliklere öncelik vererek katkı sağladıkları ifade edilmiştir. Sürece bu boyutta okul müdürlerinin en düşük katkısının ise

yenilik projelerinin etkililiğini ölçmek için ölçütler geliştirme konusunda olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda bakıldığında proje yönetimi alt boyutunda projelerin etkililiğini ölçmek için belli ölçütler oluşturularak iyinin ve kötünün ayrımının yapılmasının daha yararlı olacağı düşünülebilir.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Ait Bulgular ve Yorumlar

Şekil 3'te öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının alt boyutlarının ortalamaları verilmiştir.



Şekil 3 Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının alt boyutları ortalamaları

Şekil 3'e bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının ortalamalara göre en fazla içselleştirme boyutunda geliştiği, en az ise uyum boyutunda olduğu görülmektedir. Bu bulgularda bağlılık boyutlarında görülen sıralama bağlanma şekilleri açısından istendik bir durumdur. İçselleştirme ortalamasının daha üst düzeye çıkarılması bağlanmanın niteliğini daha da arttırabilir.

Tablo 6'da öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının *uyum* alt boyutuna ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışı Uyum Alt Boyutu Ortalamaları

MADDELER	n	\bar{x}	S
1. Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	413	2.09	1.13
2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	412	1.73	.95
3. Emek birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.	413	2.31	1.22
4. Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum	413	2.12	1.13
5. Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	413	1.74	.99
6. Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	413	1.80	.96
7. Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	413	2.11	1.12
8. Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	413	1.80	.97
<i>Uyum ortalama</i>	<i>413</i>	<i>1.96</i>	<i>1.13</i>

*Bu alt boyut ters kodlanmıştır.

Tablo 6’da okullarda örgütsel bağlılık alt boyutu *uyuma* ilişkin maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “3. Emek birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor.” ($\bar{x}=2.31$ S=1.22) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “2. Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.” ($\bar{x}=1.73$ S=.95) maddesidir. Bunun yanı sıra *uyum* alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=1.96$ S=1.13) az düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre *uyum* alt boyutunda öğretmenler buldukları okuldan ayrılmak istediklerini ancak buna emek ve birikimlerinin engel olduğunu en güçlü şekilde ifade etmişleridir. Buna karşın en düşük ifade ise öğretmenlerin buldukları okulda çalışmaya karar vermekle ilgili pişmanlık duyguları hakkındadır.

Tablo 7’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının *özdeşleşme* alt boyutuna ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışı Özdeşleşme Alt Boyutu Ortalamaları

MADDELER	n	\bar{x}	S
9. Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	413	3.48	1.11
10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	413	3.86	.97
11. Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	413	3.47	1.08
12. Bu okul işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor.	413	3.46	1.09
13. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	413	3.54	1.01
14. Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	413	3.32	1.03
15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.	412	3.23	1.23
16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	413	3.38	1.02
<i>Özdeşleşme ortalama</i>	<i>413</i>	<i>3.47</i>	<i>.78</i>

Tablo 7’de okullarda örgütsel bağlılık alt boyutu *özdeşleşmeye* ilişkin maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “10. Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.” ($\bar{x}=3.86$ $S=.97$) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.” ($\bar{x}=3.23$ $S=1.23$) maddesidir. Bunun yanı sıra *özdeşleşme* alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=3.47$ $S=.78$) çok düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre *özdeşleşme* alt boyutunda öğretmenler buldukları okulda olmaktan gurur duyduklarını en güçlü şekilde ifade etmişleridir. Buna karşın en düşük ifade ise öğretmenlerin başka okulda çalışma olanaklarına sahip oldukları halde buldukları okulda çalışmayı tercih etmeleri hakkındadır. Bu bağlamda bakıldığında *özdeşleşme* alt boyutunun düzeyini arttırabilmek için öğretmenin bulunduğu okulda çalışma isteğini arttıracak işler yapmanın daha yararlı olacağı düşünülebilir.

Tablo 8’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının *içselleştirme* alt boyutuna ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışı İçselleştirme Alt Boyutu Ortalamaları

MADDELER	n	\bar{x}	S
17. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	413	3.84	.91
18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	413	4.02	.87
19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	413	3.93	.89
20. Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.	413	3.79	.95
21. Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor.	413	3.56	.90
22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	412	3.56	.96
23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	413	3.55	.93
24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	413	3.57	.83
25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	412	3.72	.99
26. Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	413	3.70	.98
27. Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	413	3.70	.89
<i>İçselleştirme ortalama</i>	<i>413</i>	<i>3.72</i>	<i>.68</i>

Tablo 8’de okullarda örgütsel bağlılık alt boyutu *içselleştirmeye* ilişkin maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.” ($\bar{x}=4.02$ S=.87) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.” ($\bar{x}=3.55$ S=.93) maddesidir. Bunun yanı sıra *içselleştirme* alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=3.72$ S=.68) çok düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre *içselleştirme* alt boyutunda öğretmenler buldukları okulun geleceğini önemsediklerini en güçlü şekilde ifade etmişleridir. Buna karşın en düşük ifade ise öğretmenlerin okullarının önceliklerini kendi öncelikleri olarak görmeleri hakkındadır. Bu bağlamda bakıldığında *içselleştirme* alt boyutunda okulun önceliklerini öğretmenin kendi öncelikleriymiş gibi hissetmelerini sağlamak faydalı olabilir.

4.3. Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranışına İlişkin Bulguların Kişisel Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre t-testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	sd	t	p*
Girdi Yönetimi	Erkek	163	3.74	.91	412	1.24	.22
	Kadın	251	3.84	.84			
Yenilik Stratejileri	Erkek	163	3.81	.83	412	1.07	.29
	Kadın	251	3.90	.76			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Erkek	163	3.86	.90	412	.74	.46
	Kadın	251	3.92	.82			
Proje Yönetimi	Erkek	163	3.85	.82	412	.04	.97
	Kadın	251	3.85	.77			
<i>Yenilik Yönetimi Genel</i>	<i>Erkek</i>	<i>163</i>	<i>3.83</i>	<i>.80</i>	<i>412</i>	<i>.61</i>	<i>.55</i>
	<i>Kadın</i>	<i>251</i>	<i>3.87</i>	<i>.73</i>			

*p \leq .05

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyetine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının ortalamalarının, girdi yönetimi boyutunda erkekler için (\bar{x} =3.74), kadınlar için (\bar{x} =3.84); yenilik stratejileri boyutunda erkekler için (\bar{x} =3.81), kadınlar için (\bar{x} =3.90); örgütsel kültür ve yapı boyutunda erkekler için (\bar{x} =3.86), kadınlar için (\bar{x} =3.92); proje yönetimi boyutunda erkekler ve kadınlar için (\bar{x} =3.85) olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının boyutları; girdi yönetimi [$t_{(412)}= 1.24$, $p>0.05$], yenilik stratejileri [$t_{(412)}= 1.07$, $p>0.05$], örgütsel kültür ve yapı [$t_{(412)}= 0.74$, $p>0.05$] ve proje yönetimi [$t_{(412)}= 0.04$, $p>0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlere göre, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$t_{(412)}= 0.61$, $p>0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının öğretmenlerin alanlarına göre ANOVA testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Alan Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Alan	n	\bar{x}	S	sd	F	p*	Fark
Girdi Yönetimi	a. Sınıf Öğretmeni	74	3.67	1.01	3	1.31	.27	Yok
	b. Fen Bilimleri	91	3.85	0.76	390			
	c. Sosyal Bilimler	161	3.89	0.82				
	d. Meslek Öğretmeni	68	3.74	0.88				
Yenilik Stratejileri	a. Sınıf Öğretmeni	74	3.86	0.78	3	0.94	.42	Yok
	b. Fen Bilimleri	91	3.92	0.67	390			
	c. Sosyal Bilimler	161	3.90	0.81				
	d. Meslek Öğretmeni	68	3.73	0.88				
Örgütsel Kültür ve Yapı	a. Sınıf Öğretmeni	74	3.94	0.81	3	1.26	.29	Yok
	b. Fen Bilimleri	91	3.97	0.74	390			
	c. Sosyal Bilimler	161	3.91	0.88				
	d. Meslek Öğretmeni	68	3.72	0.96				
Proje Yönetimi	a. Sınıf Öğretmeni	74	3.93	0.76	3	1.43	.23	Yok
	b. Fen Bilimleri	91	3.92	0.71	390			
	c. Sosyal Bilimler	161	3.86	0.81				
	d. Meslek Öğretmeni	68	3.69	0.84				
Yenilik Yönetimi Genel	a. Sınıf Öğretmeni	74	3.88	0.74	3	1.10	.35	Yok
	b. Fen Bilimleri	91	3.92	0.66	390			
	c. Sosyal Bilimler	161	3.88	0.78				
	d. Meslek Öğretmeni	68	3.71	0.82				

*p ≤ .05

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin alanlarına göre okul müdürlerinin örgütsel bağlılık ortalamalarının, girdi yönetimi boyutunda sınıf öğretmenleri (\bar{x} =3.67), fen alan öğretmenleri (\bar{x} =3.85), sosyal alan öğretmenleri (\bar{x} =3.89), mesleki alan öğretmenleri (\bar{x} =3.74); yenilik stratejileri boyutunda sınıf öğretmenleri (\bar{x} =3.86), fen alan öğretmenleri (\bar{x} =3.92), sosyal alan öğretmenleri (\bar{x} =3.90), mesleki alan öğretmenleri (\bar{x} =3.73); örgütsel kültür ve yapı boyutunda sınıf öğretmenleri (\bar{x} =3.94), fen alan öğretmenleri (\bar{x} =3.97), sosyal alan öğretmenleri (\bar{x} =3.91), mesleki alan öğretmenleri (\bar{x} =3.72); proje yönetimi boyutunda sınıf öğretmenleri (\bar{x} =3.93), fen alan öğretmenleri (\bar{x} =3.92), sosyal alan öğretmenleri (\bar{x} =3.86), mesleki alan öğretmenleri (\bar{x} =3.69) olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının boyutları; girdi yönetimi [$F_{(3, 390)}=1.31, p>0.05$], yenilik stratejileri [$F_{(3, 390)}=0.94, p>0.05$], örgütsel kültür ve yapı [$F_{(3, 390)}=1.26, p>0.05$] ve proje yönetimi [$F_{(3, 390)}=1.43, p>0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlere göre, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$F_{(3, 390)}=1.10, p>0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin alan değişkeninin, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının öğretmenlerin okul türüne göre ANOVA testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Okul Türü Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Okul Türü	n	\bar{x}	S	sd	F	p*	Fark
Girdi Yönetimi	a. İlkokul	76	3.65	1.04	2	1.95	.14	Yok
	b. Ortaokul	115	3.77	0.76	410			
	c. Lise	222	3.87	0.85				
Yenilik Stratejileri	a. İlkokul	76	3.81	0.80	2	.43	.65	Yok
	b. Ortaokul	115	3.92	0.66	410			
	c. Lise	222	3.85	0.84				
Örgütsel Kültür ve Yapı	a. İlkokul	76	3.91	0.86	2	1.29	.28	Yok
	b. Ortaokul	115	3.99	0.72	410			
	c. Lise	222	3.84	0.91				
Proje Yönetimi	a. İlkokul	76	3.90	0.82	2	1.60	.20	Yok
	b. Ortaokul	115	3.94	0.63	410			
	c. Lise	222	3.79	0.84				
Yenilik Yönetimi Genel	a. İlkokul	76	3.85	0.79	2	.60	.55	Yok
	b. Ortaokul	115	3.92	0.61	410			
	c. Lise	222	3.82	0.81				

* $p \leq .05$

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının ortalamalarının, girdi yönetimi boyutunda ilkökul öğretmenleri ($\bar{x}=3.65$), ortaokul öğretmenleri ($\bar{x}=3.77$), lise öğretmenleri ($\bar{x}=3.87$); yenilik stratejileri boyutunda ilkökul öğretmenleri ($\bar{x}=3.81$), ortaokul öğretmenleri ($\bar{x}=3.92$), lise öğretmenleri ($\bar{x}=3.85$); örgütsel kültür ve yapı boyutunda ilkökul öğretmenleri ($\bar{x}=3.91$), ortaokul öğretmenleri ($\bar{x}=3.99$), lise öğretmenleri ($\bar{x}=3.84$); proje yönetimi boyutunda ilkökul öğretmenleri ($\bar{x}=3.90$), ortaokul öğretmenleri ($\bar{x}=3.94$), lise öğretmenleri ($\bar{x}=3.79$), olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının boyutları; girdi yönetimi [$F_{(2, 410)}=1.95, p>0.05$], yenilik stratejileri [$F_{(2, 410)}=0.43, p>0.05$], örgütsel kültür ve yapı [$F_{(2, 410)}=1.29, p>0.05$] ve proje yönetimi [$F_{(2, 410)}=1.60, p>0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlere göre, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$F_{(2, 410)}=0.60$, $p>0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin okul türü değişkeninin, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının algılamasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının öğretmenlerin kıdem yılına göre ANOVA testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Kıdem Yılı Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Kıdem Yılı	n	\bar{x}	S	sd	F	p*	Fark
Girdi Yönetimi	a. 0 ile 5 yıl arası	96	3.90	.85	4 408	.80	.53	Yok
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.73	.94				
	c. 11 ile 15 yıl arası	81	3.87	.85				
	d. 16 ile 20 yıl arası	83	3.73	.86				
	e. 21 yıl ve üzeri	81	3.74	.87				
Yenilik Stratejileri	a. 0 ile 5 yıl arası	96	3.98	.77	4 408	2.88	.02	a-e
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.87	.76				
	c. 11 ile 15 yıl arası	81	3.92	.77				
	d. 16 ile 20 yıl arası	83	3.91	.68				
	e. 21 yıl ve üzeri	81	3.61	.92				
Örgütsel Kültür ve Yapı	a. 0 ile 5 yıl arası	96	3.99	.85	4 408	1.14	.34	Yok
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.87	.86				
	c. 11 ile 15 yıl arası	81	3.98	.84				
	d. 16 ile 20 yıl arası	83	3.86	.81				
	e. 21 yıl ve üzeri	81	3.76	.91				
Proje Yönetimi	a. 0 ile 5 yıl arası	96	3.98	.66	4 408	1.40	.24	Yok
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.84	.82				
	c. 11 ile 15 yıl arası	81	3.89	.81				
	d. 16 ile 20 yıl arası	83	3.81	.77				
	e. 21 yıl ve üzeri	81	3.72	.88				
Yenilik Yönetimi Genel	a. 0 ile 5 yıl arası	96	3.97	.70	4 408	1.51	.20	Yok
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.83	.77				
	c. 11 ile 15 yıl arası	81	3.91	.77				
	d. 16 ile 20 yıl arası	83	3.82	.71				
	e. 21 yıl ve üzeri	81	3.71	.84				

* $p \leq .05$

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin kıdem yılına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının ortalamalarının, girdi yönetimi boyutunda 0 ile 5 yıl arası ($\bar{x}=3.90$), 6 ile 10 yıl arası ($\bar{x}=3.73$), 11 ile 15 yıl arası ($\bar{x}=3.87$), 16 ile 20 yıl arası ($\bar{x}=3.73$), 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.74$); örgütsel kültür ve yapı boyutunda 0 ile 5 yıl arası ($\bar{x}=3.99$), 6 ile 10 yıl arası ($\bar{x}=3.87$), 11 ile 15 yıl arası ($\bar{x}=3.98$), 16 ile 20 yıl arası ($\bar{x}=3.86$), 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.76$); proje yönetimi boyutunda 0 ile 5 yıl arası ($\bar{x}=3.98$), 6 ile 10 yıl arası ($\bar{x}=3.84$),

11 ile 15 yıl arası ($\bar{x}=3.89$), 16 ile 20 yıl arası ($\bar{x}=3.81$), 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.72$), olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının boyutları; girdi yönetimi [$F_{(4, 408)}=0.80$, $p>0.05$], örgütsel kültür ve yapı [$F_{(4, 408)}=1.14$, $p>0.05$] ve proje yönetimi [$F_{(4, 408)}=1.40$, $p>0.05$] düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Yenilik stratejileri boyutundaki grupların ortalamalarının; 0 - 5 yıl arası ($\bar{x}=3.98$), 6 - 10 yıl arası ($\bar{x}=3.87$), 11 - 15 yıl arası ($\bar{x}=3.92$), 16 - 20 yıl arası ($\bar{x}=3.91$), 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.61$), olduğu görülmektedir. Yenilik stratejileri boyutunda [$F_{(4, 408)}=2.88$, $p<0.05$] anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre yenilik stratejileri boyutunda kıdemleri 0-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmen grupları arasında fark görülmektedir. Buna göre kıdemi 0-5 yıl arasında olan öğretmenlerin yenilik stratejileri algı düzeyleri, kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin algı düzeyinden daha yüksektir. Öğretmenlere göre, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin kıdem yılına göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$F_{(4, 408)}=1.51$, $p>0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin kıdem yılı değişkeninin, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının algılanmasında sadece yenilik stratejileri boyutunda önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlere göre, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre ANOVA testi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Okulda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Okulda Çalışma Süresi	n	\bar{x}	S	sd	F	p*	Fark
Girdi Yönetimi	a. 0 ile 2 yıl arası	160	3.83	.79	2	1.30	.27	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	103	3.88	.87	410			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.71	.95				
Yenilik Stratejileri	a. 0 ile 2 yıl arası	160	3.91	.75	2	.45	.64	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	103	3.87	.83	410			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.83	.80				
Örgütsel Kültür ve Yapı	a. 0 ile 2 yıl arası	160	3.93	.85	2	.34	.71	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	103	3.84	.91	410			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.91	.81				
Proje Yönetimi	a. 0 ile 2 yıl arası	160	3.92	.75	2	1.14	.32	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	103	3.77	.89	410			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.86	.75				
Yenilik Yönetimi Genel	a. 0 ile 2 yıl arası	160	3.90	.72	2	.49	.62	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	103	3.82	.83	410			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.84	.74				

* $p \leq .05$

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin okulda çalıştığı süreye göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının ortalamalarının, girdi yönetimi boyutunda 0 ile 2 yıl arası (\bar{x} =3.83), 3 ile 4 yıl arası (\bar{x} =3.88), 5 yıl ve üzeri (\bar{x} =3.71); yenilik stratejileri boyutunda 0 ile 2 yıl arası (\bar{x} =3.91), 3 ile 4 yıl arası (\bar{x} =3.87), 5 yıl ve üzeri (\bar{x} =3.83); örgütsel kültür ve yapı boyutunda 0 ile 2 yıl arası (\bar{x} =3.93), 3 ile 4 yıl arası (\bar{x} =3.84), 5 yıl ve üzeri (\bar{x} =3.91); proje yönetimi boyutunda 0 ile 2 yıl arası (\bar{x} =3.92), 3 ile 4 yıl arası (\bar{x} =3.77), 5 yıl ve üzeri (\bar{x} =3.86), olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının boyutları; girdi yönetimi [$F_{(2, 410)}=1.30$, $p>0.05$], yenilik stratejileri [$F_{(2, 410)}=0.45$, $p>0.05$], örgütsel kültür ve yapı [$F_{(2, 410)}=0.34$, $p>0.05$] ve proje yönetimi [$F_{(2, 410)}=1.14$, $p>0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin okulda çalıştığı süreye göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlere göre, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$F_{(2, 410)}=0.49$, $p>0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkeninin, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışlarının öğretmenlerin eğitim durumlarına göre t-testi sonuçları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14

Öğretmenlere Göre Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Davranışının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	S	sd	t	p*
Girdi Yönetimi	Lisans	359	3.81	.86	412	.77	.44
	Yüksek Lisans	55	3.71	.90			
Yenilik Stratejileri	Lisans	359	3.88	.76	412	1.41	.16
	Yüksek Lisans	55	3.72	.92			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Lisans	359	3.91	.83	412	1.14	.25
	Yüksek Lisans	55	3.77	.96			
Proje Yönetimi	Lisans	359	3.88	.78	412	1.80	.07
	Yüksek Lisans	55	3.67	.82			
Yenilik Yönetimi Genel	Lisans	359	3.87	.74	412	1.53	.13
	Yüksek Lisans	55	3.71	.83			

* $p \leq .05$

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenlerin eğitim durumuna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının ortalamalarının, girdi yönetimi boyutunda lisans için (\bar{x} =3.81), yüksek lisans için (\bar{x} =3.71); yenilik stratejileri boyutunda lisans için (\bar{x} =3.88), yüksek

lisans için ($\bar{x}=3.72$); örgütsel kültür ve yapı boyutunda lisans için ($\bar{x}=3.91$), yüksek lisans için ($\bar{x}=3.77$); proje yönetimi boyutunda lisans için ($\bar{x}=3.88$), yüksek lisans için ($\bar{x}=3.67$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının boyutları; girdi yönetimi [$t_{(412)}=.77$, $p>0.05$], yenilik stratejileri [$t_{(412)}=1.41$, $p>0.05$], örgütsel kültür ve yapı [$t_{(412)}=0.14$, $p>0.05$] ve proje yönetimi [$t_{(412)}=1.80$, $p>0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlere göre, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$t_{(412)}=1.53$, $p>0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin eğitim durumu değişkeninin, okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışı Düzeylerine Ait Bulguların Kişisel Değişkenlere Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	sd	t	p*
Uyum	Erkek	162	3.95	.79	407	2.07	.04
	Kadın	247	4.10	.68			
Özdeşleşme	Erkek	162	3.47	.82	407	.30	.76
	Kadın	247	3.45	.76			
İçselleştirme	Erkek	162	3.71	.75	304.25	.30	.77
	Kadın	247	3.73	.64			
<i>Örgütsel Bağlılık Genel</i>	<i>Erkek</i>	<i>162</i>	<i>3.71</i>	<i>.63</i>	<i>407</i>	<i>.78</i>	<i>.44</i>
	<i>Kadın</i>	<i>247</i>	<i>3.76</i>	<i>.56</i>			

* $p \leq .05$

Tablo 15 incelendiğinde, cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının ortalamalarının, özdeşleşme boyutunda erkekler için ($\bar{x}=3.47$), kadınlar için ($\bar{x}=3.45$); içselleştirme boyutunda erkekler için ($\bar{x}=3.71$), kadınlar için ($\bar{x}=3.73$) olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının boyutları; özdeşleşme

$[t_{(407)}=0.30, p>0.05]$ ve içselleştirme $[t_{(407)}=0.30, p>0.05]$ düzeylerinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Uyum boyutundaki ortalamaların ise erkekler için ($\bar{x}=3.95$), kadınlar için ($\bar{x}=4.10$) olduğu görülmektedir. Uyum $[t_{(407)}=2.07, p>0.04]$ boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Buna göre kadınların uyum davranışı erkeklere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir fark görülmemektedir $[t_{(407)}= 0.78, p>0.05]$. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin, sadece uyum boyutunda önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının öğretmenlerin alanlarına göre ANOVA testi sonuçları Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Alan Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Alan	n	\bar{x}	S	sd	F	p*	Fark
Uyum	a. Sınıf Öğretmeni	73	4.26	0.54	3	3.88	.01	a-d
	b. Fen Bilimleri	90	3.99	0.82	385			
	c. Sosyal Bilimler	159	4.05	0.68				
	d. Meslek Öğretmeni	67	3.85	0.88				
Özdeşleşme	a. Sınıf Öğretmeni	73	3.45	0.68	3	0.08	.97	Yok
	b. Fen Bilimleri	90	3.50	0.84	385			
	c. Sosyal Bilimler	159	3.47	0.78				
	d. Meslek Öğretmeni	67	3.44	0.87				
İçselleştirme	a. Sınıf Öğretmeni	73	3.88	0.65	3	2.24	.08	Yok
	b. Fen Bilimleri	90	3.64	0.74	385			
	c. Sosyal Bilimler	159	3.74	0.65				
	d. Meslek Öğretmeni	67	3.63	0.69				
<i>Örgütsel Bağlılık Genel</i>	<i>a. Sınıf Öğretmeni</i>	73	3.86	0.50	3	1.88	.13	<i>Yok</i>
	<i>b. Fen Bilimleri</i>	90	3.70	0.66	385			
	<i>c. Sosyal Bilimler</i>	159	3.75	0.58				
	<i>d. Meslek Öğretmeni</i>	67	3.64	0.62				

* $p \leq .05$

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin alan değişkenine göre ortalamalarının özdeşleşme boyutunda sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3.45$), fen alan öğretmenleri ($\bar{x}=3.50$), sosyal alan öğretmenleri ($\bar{x}=3.47$), mesleki alan öğretmenleri ($\bar{x}=3.44$); içselleştirme boyutunda sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=3.88$), fen alan öğretmenleri ($\bar{x}=3.64$), sosyal alan öğretmenleri ($\bar{x}=3.74$), mesleki alan öğretmenleri ($\bar{x}=3.63$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının boyutları; özdeşleşme $[F_{(3, 385)}=0.08, p>0.05]$ ve içselleştirme $[F_{(3, 385)}=2.24, p>0.05]$ düzeyleri öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Uyum boyutunda ise grupların ortalamalarının, sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=4.26$), fen alan öğretmenleri ($\bar{x}=3.99$), sosyal alan öğretmenleri ($\bar{x}=4.05$), mesleki alan öğretmenleri ($\bar{x}=3.85$) olduğu görülmektedir. Uyum boyutunda [$F_{(3, 385)}=3.88$, $p<0.05$] farklılık görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Games-Howell testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre uyum boyutunda sınıf ve meslek öğretmeni grupları arasında anlamlı fark görülmektedir. Buna göre sınıf öğretmenlerinin uyum algı düzeyleri, meslek öğretmenlerinin algı düzeyinden daha yüksektir. Okul müdürlerinin örgütsel bağlılık davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$F_{(3, 385)}=1.88$, $p>0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin alan değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışı algılanmasında sadece uyum boyutunda önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının okul türüne göre ANOVA testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okul Türü Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Okul Türü	n	\bar{x}	S	sd	F	p*	Fark
Uyum	a. İlkokul	75	4.26	0.55	2	9.47	.00	a-c b-c
	b. Ortaokul	113	4.16	0.65	405			
	c. Lise	220	3.90	0.79				
Özdeşleşme	a. İlkokul	75	3.44	0.76	2	.10	.91	Yok
	b. Ortaokul	113	3.49	0.75	405			
	c. Lise	220	3.45	0.81				
İçselleştirme	a. İlkokul	75	3.88	0.67	2	2.47	.09	Yok
	b. Ortaokul	113	3.70	0.67	405			
	c. Lise	220	3.68	0.69				
Örgütsel Bağlılık Genel	a. İlkokul	75	3.86	0.54	2	3.09	.05	a-c
	b. Ortaokul	113	3.77	0.58	405			
	c. Lise	220	3.68	0.61				

* $p \leq .05$

Tablo 17 incelendiğinde, çalıştığı okul türüne göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının ortalamalarının, özdeşleşme boyutunda ilkökul öğretmenleri ($\bar{x}=3.44$), ortaokul öğretmenleri ($\bar{x}=3.49$), lise öğretmenleri ($\bar{x}=3.45$); içselleştirme boyutunda ilkökul öğretmenleri ($\bar{x}=3.88$), ortaokul öğretmenleri ($\bar{x}=3.70$), lise öğretmenleri ($\bar{x}=3.68$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının boyutları; özdeşleşme [$F_{(2, 405)}=0.10$, $p>0.05$] ve içselleştirme [$F_{(2, 405)}=2.47$, $p>0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin alanlarına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Uyum boyutunda ise ortalamaların, ilkokul öğretmenleri ($\bar{x}=4.26$), ortaokul öğretmenleri ($\bar{x}=4.16$), lise öğretmenleri ($\bar{x}=3.90$) olduğu görülmektedir. Uyum [$F_{(2, 405)}=9.47, p<0.05$] boyutunda farklılık görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Games-Howell testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre uyum boyutunda ilkokul ile lise öğretmenler ve ortaokul ile lise öğretmeni grupları arasında anlamlı fark görülmektedir. Buna göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin uyum algı düzeyleri, lise öğretmenlerinin algı düzeyinden daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışları ortalamalarının, ilkokul öğretmenleri ($\bar{x}=3.86$), ortaokul öğretmenleri ($\bar{x}=3.77$), lise öğretmenleri ($\bar{x}=3.68$) şeklinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının genel ortalamalarına bakıldığında öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre anlamlı fark görülmektedir. [$F_{(2, 405)}=3.09, p<0.05$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Tukey testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçlarında örgütsel bağlılık davranışı için ilkokul ile lise öğretmeni grupları arasında anlamlı fark görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre ANOVA testi sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Kıdem Yılı Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Kıdem Yılı	n	\bar{x}	S	sd	F	p*	Fark
Uyum	a. 0 ile 5 yıl arası	94	4.22	.50	4	4.50	.00	a-b
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.92	.76	403			
	c. 11 ile 15 yıl arası	80	4.20	.68				
	d. 16 ile 20 yıl arası	82	3.95	.82				
	e. 21 yıl ve üzeri	80	3.86	.82				
Özdeşleşme	a. 0 ile 5 yıl arası	94	3.58	.76	4	1.75	.14	Yok
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.27	.81	403			
	c. 11 ile 15 yıl arası	80	3.46	.79				
	d. 16 ile 20 yıl arası	82	3.49	.76				
	e. 21 yıl ve üzeri	80	3.49	.79				
İçselleştirme	a. 0 ile 5 yıl arası	94	3.81	.62	4	2.22	.07	Yok
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.51	.70	403			
	c. 11 ile 15 yıl arası	80	3.75	.67				
	d. 16 ile 20 yıl arası	82	3.75	.70				
	e. 21 yıl ve üzeri	80	3.71	.71				
Örgütsel Bağlılık Genel	a. 0 ile 5 yıl arası	94	3.87	.51	4	3.10	.02	a-b
	b. 6 ile 10 yıl arası	72	3.56	.62	403			
	c. 11 ile 15 yıl arası	80	3.80	.56				
	d. 16 ile 20 yıl arası	82	3.73	.59				
	e. 21 yıl ve üzeri	80	3.69	.65				

* $p \leq .05$

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin kıdem yılına göre örgütsel bağlılık davranışı ortalamalarının, özdeşleşme boyutunda 0 ile 5 yıl arası ($\bar{x}=3.58$), 6 ile 10 yıl arası ($\bar{x}=3.27$), 11 ile 15 yıl arası ($\bar{x}=3.46$), 16 ile 20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.49$); içselleştirme boyutunda 0 ile 5 yıl arası ($\bar{x}=3.81$), 6 ile 10 yıl arası ($\bar{x}=3.51$), 11 ile 15 yıl arası ve 16 ile 20 yıl arası ($\bar{x}=3.75$), 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.71$), olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının boyutları; özdeşleşme [$F_{(4, 403)}=1.75$, $p>0.05$] ve içselleştirme [$F_{(4, 403)}=2.22$, $p>0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Uyum boyutunda ise ortalamaların, 0 ile 5 yıl arası ($\bar{x}=4.22$), 6 ile 10 yıl arası ($\bar{x}=3.92$), 11 ile 15 yıl arası ($\bar{x}=4.20$), 16 ile 20 yıl arası ($\bar{x}=3.95$), 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.86$) olduğu görülmektedir. Uyum [$F_{(4, 403)}=4.50$, $p<0.05$] boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Games-Howell testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçlarında uyum boyutunda 0-5 yıl arası ile 6-10 yıl arası, 0-5 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri ve 11-15 yıl arası ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen grupları arasında anlamlı fark görülmektedir. Buna göre 0 ile 5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyi hem 6 ile 10 yıl arası hem de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeyinden daha yüksektir. Ayrıca 11 ile 15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyi de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeyinden daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının ortamlarının 0 ile 5 yıl arası ($\bar{x}=3.87$), 6 ile 10 yıl arası ($\bar{x}=3.56$), 11 ile 15 yıl arası ($\bar{x}=3.80$), 16 ile 20 yıl arası ($\bar{x}=3.73$), 21 yıl ve üzeri ($\bar{x}=3.69$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin kıdem yılına göre anlamlı fark görülmektedir. [$F_{(4, 403)}=3.10$, $p<0.05$]. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre örgütsel bağlılık davranışı için 0 ile 5 yıl arası ve 6 ile 10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı fark görülmektedir. Buna göre 0 ile 5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyi, 6 ile 10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeyinden daha yüksektir. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin kıdem yılı değişkeninin özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışı algılanmasında önemli bir değişken olmadığı, ancak uyum boyutunun önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi değişkenine göre ANOVA testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Okulda Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Okulda Çalışma Süresi	n	\bar{x}	S	sd	F	p*	Fark
Uyum	a. 0 ile 2 yıl arası	157	4.12	.66	2	2.04	.13	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	102	4.04	.83	406			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.96	.73				
Özdeşleşme	a. 0 ile 2 yıl arası	157	3.49	.80	2	.13	.88	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	102	3.48	.84	406			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.45	.72				
İçselleştirme	a. 0 ile 2 yıl arası	157	3.71	.72	2	.38	.69	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	102	3.77	.69	406			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.70	.65				
Örgütsel Bağlılık Genel	a. 0 ile 2 yıl arası	157	3.77	.61	2	.56	.57	Yok
	b. 3 ile 4 yıl arası	102	3.76	.65	406			
	c. 5 yıl ve üzeri	150	3.70	.53				

*p \leq .05

Tablo 19 incelendiğinde, okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışı ortalamalarının, uyum boyutunda 0 ile 2 yıl arası (\bar{x} =4.12), 3 ile 4 yıl arası (\bar{x} =4.04), 5 yıl ve üzeri (\bar{x} =3.96); özdeşleşme boyutunda 0 ile 2 yıl arası (\bar{x} =3.49), 3 ile 4 yıl arası (\bar{x} =3.48), 5 yıl ve üzeri (\bar{x} =3.45); içselleştirme boyutunda 0 ile 2 yıl arası (\bar{x} =3.71), 3 ile 4 yıl arası (\bar{x} =3.77), 5 yıl ve üzeri (\bar{x} =3.70), olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının boyutları; uyum [$F_{(2, 406)}=2.04$, $p>0.05$], özdeşleşme [$F_{(2, 406)}=0.13$, $p>0.05$] ve içselleştirme [$F_{(2, 406)}=0.38$, $p>0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin okulda çalıştığı süreye göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$F_{(2, 406)}=0.56$, $p>0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkeninin yine öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışı algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının öğretmenlerin eğitim durumlarına göre t-testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Davranışının Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İncelenmesi

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	S	sd	t	p*
Uyum	Lisans	354	4.04	.73	407	.05	.96
	Yüksek Lisans	55	4.03	.73			
Özdeşleşme	Lisans	354	3.46	.78	407	.23	.82
	Yüksek Lisans	55	3.49	.84			
İçselleştirme	Lisans	354	3.73	.67	407	.88	.38
	Yüksek Lisans	55	3.64	.74			
<i>Örgütsel Bağlılık Genel</i>	Lisans	354	3.74	.59	407	.34	.73
	Yüksek Lisans	55	3.71	.63			

* $p \leq .05$

Tablo 20 incelendiğinde, eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının ortalamalarının, uyum boyutunda lisans için ($\bar{x}=4.04$), yüksek lisans için ($\bar{x}=4.03$); özdeşleşme boyutunda lisans için ($\bar{x}=3.46$), yüksek lisans için ($\bar{x}=3.49$); içselleştirme boyutunda lisans için ($\bar{x}=3.73$), yüksek lisans için ($\bar{x}=3.64$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının boyutları; uyum [$t_{(407)} = .05$, $p > 0.05$], özdeşleşme [$t_{(407)} = 0.23$, $p > 0.05$] ve içselleştirme [$t_{(407)} = 0.88$, $p > 0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin eğitim durumuna göre anlamlı bir fark görülmemektedir [$t_{(407)} = 0.34$, $p > 0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin eğitim durumu değişkeninin yine öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışı algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

4.5. Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Okul müdürlerinin Yenilik Yönetimi davranışının boyutları *girdi yönetimi*, *yenilik stratejileri*, *örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimine* göre öğretmenlerin uyum düzeyinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21

Uyum Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.66	.18		15.14	.00		
Girdi Yön.	.07	.07	.08	1.01	.31	.33	.05
Yen. Str.	.00	.10	.00	.01	.99	.34	.00
Örg. Kül.	.25	.10	.29	2.59	.01	.39	.13
Proj. Yön.	.04	.10	.04	.41	.69	.36	.02

R= .39 R² = .15 F₍₄₋₄₀₈₎ = 18.42 p ≤ .05

Tablo 21’de yordayıcı değişkenlerle yordanan değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, girdi yönetimi ile uyum arasında pozitif orta düzeyde (r=.33) bir ilişkinin olduğunu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun (r=.05) olarak hesaplandığı görülmektedir. Yenilik stratejileri ile uyum arasında pozitif orta düzeyde (r=.34) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun (r=.00) olarak hesaplandığı görülmektedir. Örgütsel kültür ve yapı ile uyum arasında pozitif orta düzeyde (r=.39) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun (r=.13) olarak hesaplandığı görülmektedir. Proje yönetimi ile uyum arasında pozitif orta düzeyde (r= .36) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun (r=.02) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutları birlikte öğretmenlerin uyum puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir (R=.39, R² =.15, F= 18.42, p ≤ .05). Adı geçen boyutlar birlikte uyum boyutunun toplam varyansının yaklaşık %15’ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına β değerine göre yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin uyum boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; örgütsel kültür ve yapı, girdi yönetimi, proje yönetimi ve yenilik stratejisidir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde Yenilik yönetimi boyutlarından sadece örgüt kültürü boyutu öğretmenlerin uyum boyutunun önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Diğer boyutlar önemli bir etkiye sahip

değildir. Elde edilen bulgulara göre uyum boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

$$\text{Uyum} = 2.66 + (\text{Girdi Yön.} \times .07) + (\text{Yen. Str.} \times .00) + (\text{Örg. Kül.} \times .25) + (\text{Proj. Yön.} \times .04)$$

Okul müdürlerinin Yenilik Yönetimi davranışının boyutları *girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimine* göre öğretmenlerin *özdeşleme* düzeyinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 21

Özdeşleşme Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.43	.17		8.27	.00		
Girdi Yön.	.12	.07	.13	1.81	.07	.45	.09
Yen. Str.	-.05	.10	-.05	-.52	.60	.46	-.03
Örg. Kül.	.30	.09	.32	3.16	.00	.52	.15
Proj. Yön.	.16	.10	.16	1.62	.11	.50	.08

$$R = .53 \quad R^2 = .29 \quad F_{(4-408)} = 40.70 \quad p \leq .05$$

Tablo 22’de yordayıcı değişkenlerle yordanan değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, girdi yönetimi ile özdeşleşme arasında pozitif orta düzeyde ($r=.45$) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=.09$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Yenilik stratejileri ile özdeşleşme arasında pozitif orta düzeyde ($r=.46$) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=-.03$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Örgütsel kültür ve yapı ile özdeşleşme arasında pozitif orta düzeyde ($r=.52$) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=.15$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Proje yönetimi ile özdeşleşme arasında pozitif orta düzeyde ($r=.50$) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=.08$) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutları birlikte öğretmenlerin özdeşleşme puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki

vermektedir ($R=.53$ $R^2=.29$ $F= 40.70$ $p\leq .05$). Adı geçen boyutlar birlikte özdeşleşme boyutunun toplam varyansının yaklaşık %29'unu açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına β değerine göre yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin özdeşleşme boyutu üzerindeki görece önem sırası; örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi, girdi yönetimi ve yenilik stratejisi'dir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde yenilik yönetimi boyutlarından sadece örgüt kültürü boyutu öğretmenlerin özdeşleşme boyutunun önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Diğer boyutlar önemli bir etkiye sahip değildir. Elde edilen bulgulara göre özdeşleşme boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

$$\text{Özdeşleşme} = 1.43 + (\text{Girdi Yön.} \times .12) + (\text{Yen. Str.} \times -.05) + (\text{Örg. Kül.} \times .32) + (\text{Proj. Yön.} \times .16)$$

Okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışının boyutları *girdi yönetimi*, *yenilik stratejileri*, *örgütsel kültür ve yapı* ve *proje yönetimine* göre öğretmenlerin içselleştirme düzeyinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 22

İçselleştirme Düzeyinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.35	.16		14.43	.00		
Girdi Yön.	.04	.06	.05	.55	.58	.34	.03
Yen. Str.	.15	.09	.18	1.73	.09	.38	.09
Örg. Kül.	.08	.09	.10	.88	.38	.37	.04
Proj. Yön.	.09	.09	.10	.94	.35	.37	.05

$$R = .39 \quad R^2 = .16 \quad F_{(4-408)} = 18.80 \quad p \leq .05$$

Tablo 23'te yordayıcı değişkenlerle yordanan değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, girdi yönetimi ile içselleştirme arasında pozitif orta düzeyde ($r=.34$) bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=.03$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Yenilik stratejileri ile içselleştirme arasında pozitif orta düzeyde ($r=.38$) bir ilişkinin olduğunu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=.09$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Örgütsel kültür ve yapı ile içselleştirme arasında

pozitif orta düzeyde ($r=.37$) bir ilişkinin olduğunu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=.04$) olarak hesaplandığı görülmektedir. Proje yönetimi ile içselleştirme arasında pozitif orta düzeyde ($r=.37$) bir ilişkinin olduğunu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun ($r=.05$) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve proje yönetimi boyutları birlikte öğretmenlerin içselleştirme puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=.39$, $R^2 =.16$, $F=18.80$, $p \leq .05$). Adı geçen boyutlar birlikte içselleştirme boyutunun toplam varyansının yaklaşık %16'sını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına β değerine göre yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin içselleştirme boyutu üzerindeki göreceli önem sırası; yenilik stratejisi, proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı ve girdi yönetimidir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde Yenilik yönetimi boyutlarının hiç birisi önemli bir etkiye sahip değildir. Elde edilen bulgulara göre içselleştirme boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

$$\text{İçselleştirme} = 2.35 + (\text{Girdi Yön.} \times .04) + (\text{Yen. Str.} \times .15) + (\text{Örg. Kül.} \times .08) + (\text{Proj. Yön.} \times .09)$$

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölüm araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçları ve bu sonuçlara dayanılarak yapılan önerileri içermektedir.

5.1. Tartışma ve Sonuçlar

Bu çalışmada öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışları düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre yenilik yönetimi konusunda okul müdürleri en fazla örgütsel kültür ve yapıya önem vermekte ve kültür ve yapının korunması yönünde davranışlar sergilemektedir. Bunu sırasıyla yenilik stratejilerine, proje yönetimine ve girdi yönetimine verilen önem izlemektedir. Göl ve Bülbül (2012)'ün araştırmasında bu sıralama yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi ve girdi yönetimi şeklinde çıkmıştır. Argon, İsmetoğlu ve İşeri (2014)'nin araştırmasında ise örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi, yenilik stratejileri ve girdi yönetimi şeklinde çıkmıştır. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Üç çalışmada da ortalamalar birbirine yakındır. Girdi yönetimine verilen önem üç çalışmada da diğerlerine göre daha düşüktür. Örgütsel kültür ve yapıya verilen önem ise tüm çalışma sonuçlarında en yüksektir. Bu durum, okul müdürlerinin örgüt kültürü ve yapısına verdiği önemi göstermektedir. Okul müdürleriyle ilgili çıkan bu sonuç son derece anlamlıdır, çünkü öncelikle örgüt kültürü oluşturmak ve oluşturulan yapıyı korumak yenilik yapmak için temel oluşturma olarak kabul edilebilir. Örgüt kültürü özgür düşüncenin hâkim olduğu ve

yaratıcı fikirlerin desteklendiği bir yapıya sahip olursa, o örgüt içinde örgütten kaynaklı yenilik engelleri azaltılmış olur. Yenilik ve yenilikçiliğin diğer boyutlarına da böyle bir örgüt ikliminde daha fazla önem verilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları en fazla içselleştirme davranışı şeklinde gelişmektedir. Bunu sırasıyla özdeşleşme ve uyum davranışları izlemektedir. Kılıç (2011)'in ve Ergen (2015)'in, araştırmalarında da bu sıra içselleştirme, özdeşleşme ve uyum şeklindedir. İçselleştirme davranışı diğerlerine göre daha üst düzey bir bağlılık şeklindedir. En fazla içselleştirme davranışının olması ve ortalamasının bu ölçüğe göre “çok” değerinde olması öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılığının genel olarak iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Uyum bağlılığı ise sıranın en sonundadır. Uyum bağlılığı diğerlerine göre daha yüzeysel bir bağlılık özelliği taşımaktadır. Öğretmenlerin örgütlerine üst düzeyde bağlanması beklenir, çünkü öğretmenlik fedakarlık gerektiren bir meslektir. Bu şekilde çıkan bağlılık örgütün iklimini olumlu yönde etkileyebilir ve öğretmenin öğrencileri için daha faydalı olmasını sağlayabilir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışları hakkındaki görüşlerinde kıdem yılı değişkenine göre anlamlı fark görülmektedir, ancak cinsiyet, alan, okul türü, okulda çalışma süresi, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışları hakkındaki görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemiştir. Göl ve Bülbül (2012)'ün, Argon, İsmetoğlu ve İşeri (2014)'nin, Bülbül (2012a)'ün, Karataş, Gök ve Özçetin (2015)'in, araştırmalarında da okul yöneticilerinin yenilik yönetimi davranışları hakkındaki görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemiştir. Bu araştırmalarda çıkan sonuçlar da araştırmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin müdürlerinin uyguladığı yenilik yönetimi davranışları hakkındaki görüşlerinin anlamlı düzeyde farklılaşmaması, öğretmenlerin aynı ortamlarda vakit geçirmelerinden ve buna bağlı olarak aynı durumlar karşısında benzer düşüncelere sahip olmalarından ya da düşüncelerinin birbirinden etkilenmesinden kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışları hakkındaki görüşlerinde alan değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir. Göl ve Bülbül (2012)'ün araştırmasında ise yenilik yönetimi davranışının boyutu proje yönetimi davranışında

öğretmenlerin alan değişkenine göre anlamlı düzeyde fark çıkmıştır. Bu fark sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasındadır. Araştırmanın sonucuna göre sınıf öğretmenleri müdürlerini proje yönetimi konusunda branş öğretmenlerine göre daha yeterli görmektedirler. Göl ve Bülbül (2012)'ün araştırmasıyla bu araştırmanın sonucunun farklı çıkması 2012-2013 eğitim öğretim yılı itibariyle 4+4+4 sisteminin uygulanmaya başlanması ve müdürü görevlendirme kriterlerinin değişmesi olabilir. 4+4+4 sistemi öncesinde ilkokullar ilköğretim sistemi içinde iken okul olarak yeni proje yapma ve projelere katılma ihtimalleri daha yüksekti ve sınıf öğretmenleri kendi öğrenci profilini göz önünde bulundurarak ortaokulla birlikte yapılan yenilik projelerini büyük projeler ve yenilikler olarak görebilmekteydi. Yeni sistemde ilkokullar ve ortaokulların ayrılmasıyla ilkokul bünyesinde yaşı küçük olan öğrenciler kaldı. Yapılan yenilikler de ilkokul bazında olduğu için yenilik yönetimi konusunda ilkokul öğretmenlerinin görüşleri de branş öğretmenlerinininkine benzer hale gelmiş olabilir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışları hakkındaki görüşlerinde okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir. Karataş, Gök, ve Özçetin (2015)'in öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi davranışı araştırmasında ise okul türü değişkenine göre girdi yönetimi boyutunda anlamlı düzeyde fark çıkmıştır. Bu fark lise öğretmenleriyle ortaokul öğretmenleri arasındadır. Araştırmaya göre lise öğretmenlerinin okul yöneticilerinin girdi yönetimi davranışı hakkındaki algıları ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksektir. Bu yönüyle Karataş, Gök, ve Özçetin (2015)'in araştırması bu araştırmanın sonucunu desteklememektedir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı hakkındaki görüşlerinde kıdem yılı değişkenine göre yenilik stratejileri boyutunda anlamlı fark görülmektedir. 0 ile 5 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenler 21 yıl ve üzeri görev süresine sahip öğretmenlere göre okul müdürleri yenilik stratejileri geliştirme ve uygulama davranışını daha fazla sergilediğini düşünmektedir. Kıdem yılı arttıkça öğretmenler yenilikleri kabullenmekte zorlanabilmektedir. Bundan dolayı da kıdem yılı fazla olan öğretmenler yapılan yenilik stratejileriyle kıdem yılı az olan genç öğretmenlere göre daha az ilgilenmektedir. Argon, İsmetoğlu ve İşeri (2014)'nin, Karataş, Gök ve Özçetin (2015)'in, Göl ve Bülbül (2012)'ün araştırmalarında ise öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı hakkındaki görüşlerinde hiçbir boyutta anlamlı düzeyde fark görülmemiştir. Daha önce yapılan araştırmaların sonuçları bu

araştırmanın sonucunu desteklememektedir. Bu araştırmada, anlamlı farkın bu şekilde saptanmasının nedeni göreve yeni başlayan öğretmenlerin farklı algıları şeklinde yorumlanabilir. Göreve yeni başlayan öğretmenler, yüksek görev heyecanı ile okulda atılan her adımı bir yenilik olarak değerlendiriyor olabilirler. Buna karşın daha kıdemli öğretmenlerin atılan küçük adımları yenilik olarak değerlendirmemesi ancak büyük değişikliklerin yenilik olarak değerlendirmesinden kaynaklandığı ifade edilebilir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışları hakkındaki görüşlerinde okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir. Okulda çalışma süresi öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimiyle ilgili görüşlerini etkileyecek önemli bir değişken değildir. Diğer araştırmalarda bulunduğu okulda çalışma süresi demografik değişken olarak çok fazla ele alınmamıştır.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışları hakkındaki görüşlerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir. Öğretmenlerin eğitim durumları okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı hakkındaki görüşlerini etkilememektedir. Karataş, Gök ve Özçetin (2015)'in öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı araştırmasında da hiçbir boyutta öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemiştir. Bu yönüyle Karataş, Gök ve Özçetin (2015)'in araştırması da araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Yenilik yönetimi davranışına ilişkin bulgulara bakıldığında genel olarak demografik değişkenlere göre farklılık görülmemektedir. Bu durum yenilik yönetimi davranışının demografik değişkenlere göre çok fazla değişmediğini göstermektedir. Bunun nedeni yenilik yönetimi davranışlarının kişilerin kültürleri ya da daha doğru bir ifade ile mesleki kültür ile ilgili bir değişken olduğunu ve aynı kültüre sahip olan katılımcıların aynı düzeyde yenilik yönetimi davranışı algısına sahip olduklarını akla getirmektedir. Ancak bunu daha net bir şekilde ifade edebilmek için bu yönde daha detaylı araştırmaların yapılması gerekebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında cinsiyet, alan, okul türü, kıdem yılı değişkenine göre anlamlı fark görülmemektedir ancak okulda çalışma süresi, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında cinsiyet değişkenine göre uyum boyutunda anlamlı düzeyde fark görülmektedir. Örgütsel bağlılık davranışında kadınlar erkeklere göre daha fazla uyum davranışı sergilemektedir. Kılıç (2011)'in araştırmasında da cinsiyete göre anlamlı düzeyde fark saptanmıştır. Ancak Kılıç (2011)'in araştırmasında fark özdeşleşme boyutundadır. Araştırmanın sonucuna göre erkeklerin özdeşleşme davranışları kadınlarinkine göre daha fazladır. Bu durum Kılıç (2011) tarafından kadınların bağlılık konusunda okula değil daha çok evine dönük olmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır. Ancak Yılmaz ve Özcan (2017)'in, Ergen (2015)'in, Kılıçarslan (2013)'in, Gören (2012)'in ve Selvitopu ve Şahin (2013)'in araştırmalarında cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık davranışının hiçbir boyutunda anlamlı düzeyde fark çıkmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında alan değişkenine göre uyum boyutunda anlamlı düzeyde fark görülmektedir. Bu fark sınıf öğretmenleri ile meslek öğretmenleri arasındadır. Örgütsel bağlılık davranışında sınıf öğretmenleri meslek öğretmenlerine göre daha fazla uyum davranışı sergilemektedir. Yılmaz ve Özcan (2017)'in araştırmasında da alan değişkenine göre anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark içselleştirme boyutunda ve sınıf öğretmenleriyle branş öğretmenleri arasındadır. Sınıf öğretmenlerinin içselleştirme davranışı puanı branş öğretmenlerine göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu fark farklı boyutlarda olsa da genel olarak sınıf öğretmenlerinin bağlılığının meslek öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Kılıçarslan (2013)'in ($p < 0.005$) anlamlılık düzeyinde yaptığı araştırmada alan değişkenine göre uyum ve özdeşleşme davranışlarında anlamlı farklar görülmüştür. Bu farklar uyum boyutunda fen bilimleri alan öğretmenleriyle sınıf öğretmenleri ve meslek alan öğretmenleri arasındadır. Araştırmanın sonucuna göre fen alanı öğretmenlerinin uyum davranışı düzeyi sırasıyla meslek alan öğretmenleriyle sınıf öğretmenlerinden daha yüksektir. Özdeşleşme boyutunda ise fen bilimleri alan öğretmenleriyle sınıf öğretmenleri ve sosyal bilimler alan öğretmenleri arasında anlamlı düzeyde fark vardır. Araştırmanın sonucuna göre fen bilimleri alan öğretmenlerinin özdeşleşme düzeyleri hem sınıf öğretmenlerinin hem de sosyal bilimler alan öğretmenlerinden daha düşüktür. Ergen (2015)'in araştırmasında da öğretmenlerin alan değişkenine göre özdeşleşme boyutunda anlamlı düzeyde fark görülmüştür. Bu fark sınıf öğretmenleriyle branş öğretmenleri arasındadır. Araştırmanın sonucuna göre branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha fazla özdeşleşme

davranışı sergilemektedir. Gören (2012)'in araştırmasında da alan değişkenine göre anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark sınıf öğretmenleriyle sosyal bilimler alan öğretmenleri arasındadır. Ancak Kılıç (2011)'in araştırmasında alan değişkenine göre anlamlı düzeyde fark çıkmamıştır.

Öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algılarında okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmektedir. Bu fark ilkökul öğretmenleriyle lise öğretmenleri arasındadır. İlkokul öğretmenleri lise öğretmenlerine göre daha fazla bağlılık davranışı sergilemektedir. Bunu nedeni olarak ilkökul öğretmenlerinin aynı okulda aynı sınıfın öğrencileriyle haftanın 5 günü beraber vakit geçirmesi olabilir. Lise öğretmenleri ise hafta içinde sürekli farklı sınıflarda derse girerek ve bazen görevlendirildikleri başka okullara da giderek haftayı geçirdikleri için okullarına daha az bağlılık duyabilirler, çünkü örgütsel bağlılığın oluşması için gereken faktörler içinde çalışanın örgütte geçirdiği süre önemli bir faktördür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında okul türü değişkenine göre uyum boyutunda anlamlı düzeyde fark görülmektedir. Bu fark ilkökul ile lise öğretmenleri ve ortaokul ile lise öğretmenleri arasındadır. Sırasıyla ilkökul ve ortaokul öğretmeleri lise öğretmenine göre daha fazla uyum davranışı sergilemektedir. Kılıçarslan (2013)'in ($p < 0.005$) anlamlılık düzeyinde yaptığı çalışmada okul türü değişkenine göre uyum ve içselleştirme boyutlarında anlamlı fark çıkmazken, özdeşleşme boyutunda anlamlı düzeyde fark çıkmıştır. Bu fark ilkökul ve ortaokul öğretmenleri arasındadır. Bu araştırmanın sonucuna göre ilkökul öğretmenleri ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla özdeşleşme davranışı sergilemektedir. Ergen (2015)'in araştırmasında da okul türü değişkenine göre özdeşleşme davranışında anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark ise ilkökul ile lise öğretmenleri arasındadır. Araştırmaya göre lise öğretmenleri ilkökul öğretmenlerine göre daha fazla özdeşleşme davranışı sergilemektedir. Selvitopu ve Şahin (2013)'in araştırmasında da okul türü değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmüştür. Ancak bu fark liseler bazında çıkmıştır. Araştırmanın sonucuna göre genel lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algılarında kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmektedir. Bu fark 0 ile 5 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlerle 6 ile 10 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenler arasındadır. 0 ile 5 yıl arası kıdem yılına

sahip öğretmenler, 6 ile 10 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlere göre daha fazla bağlılık davranışı sergilemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında kıdem yılı değişkenine göre uyum boyutunda anlamlı düzeyde fark görülmektedir. Bu farklar 0 ile 5 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlerle 6 ile 10 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenler, 0 ile 5 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenler ve 11 ile 15 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlerle 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenler arasındadır. 0 ile 5 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenler, sırasıyla 6 ile 10 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenlere ve 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlere göre daha fazla uyum davranışı sergilemektedir. 11 ile 15 yıl arası kıdem yılına sahip öğretmenler, 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlere göre daha fazla uyum davranışı sergilemektedir. Yılmaz ve Özcan (2017)'in araştırmasında ise özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında anlamlı düzeyde fark görülmüştür. Bu farklar 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında çıkmıştır. Araştırmanın sonucuna göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha fazla özdeşleşme ve içselleştirme davranışı sergilemektedir. Yılmaz ve Özcan (2017)'in araştırmasından çıkan veriler ile bu araştırmanın verileri karşılaştırıldığında uyum davranışının kıdem yılı düştükçe arttığı kıdem yılı çıktıkça azaldığı, özdeşleşme ve içselleştirme davranışlarının ise kıdem yılı düştükçe azaldığı kıdem yılı çıktıkça arttığı sonucu çıkarılabilir. Kılıçarslan (2013)'in araştırmasında kıdem yılı değişkenine göre özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda anlamlı fark çıkmazken uyum boyutunda anlamlı düzeyde fark görülmüştür. Bu fark 16 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip öğretmenlerle 0-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 10-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasındadır. Bu çalışmada 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin uyum davranışı düzeyi sırasıyla 10-15 yıl arası, 6-10 yıl arası, 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla çıkmıştır. Ergen (2015)'in araştırmasında örgütsel bağlılık davranışının tüm boyutlarında öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür. Bu farklar, uyum boyutunda 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 5-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasındadır ve araştırma sonucuna göre 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla uyum davranışı sergilemektedir. Özdeşleşme boyutunda ise 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri kıdeme

sahip öğretmenler arasındadır. Araştırma sonucuna göre 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin özdeşleşme davranışı sırasıyla 11-15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha düşüktür. Bu yönüyle özdeşleşme boyutunda çıkan sonuç Yılmaz ve Özcan (2017)'in araştırmasıyla benzerlik göstermektedir. İçselleştirme boyutunda ise fark 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasındadır. Araştırma sonucuna göre 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla içselleştirme davranışı sergilemektedir.

Selvitopu ve Şahin (2013)'in yaptığı örgütsel bağlılık araştırmasında da öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine göre anlamlı fark görülmüştür. Bu fark 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, 21-25 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ve 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasındadır. Araştırmanın sonucuna göre 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin bağlılık düzeyleri sırasıyla 16-20 yıl arası, 21-25 yıl arası ve 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha düşüktür. Selvitopu ve Şahin (2013)'in araştırmasının sonucu ile bu araştırmanın sonucu paralellik göstermemektedir. Gören (2012)'in araştırmasında da kıdem yılına göre örgütsel bağlılık davranışında anlamlı farklar vardır. Bu farklar 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 21-30 ve 31-40 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 21-30 ve 31-40 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir. Bu araştırmanın sonucuna benzer olarak Ergen (2015)'in araştırmasında da öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma süresine göre örgütsel bağlılık davranışının hiçbir boyutunda anlamlı düzeyde fark çıkmamıştır. Gören (2012)'in araştırmasında ise öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre örgütsel bağlılık davranışlarında anlamlı düzeyde farklar görülmüştür. Bu farklar 1-5 yıl arası okulda çalışma süresine sahip öğretmenler ile 6-10 yıl arası okulda çalışma süresine sahip öğretmenler arasında ve 6-10 yıl arası okulda çalışma süresine sahip öğretmenler ile 11 yıl ve üzeri okulda çalışma süresine sahip öğretmenler arasındadır. Bu araştırmanın sonucunun Ergen (2015)'in araştırma sonucuyla ile benzerlik gösterirken Gören (2012)'in araştırma sonucuyla benzerlik göstermemesi, araştırmaların yıl olarak birbirine yakınlık ve uzaklıklarından ve bu yıllar arasında eğitim öğretimde yapılan büyük değişikliklerden kaynaklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde fark görülmemektedir. Ergen (2015)'in, Kılıçarslan (2013)'in, Yılmaz ve Özcan (2017)'in araştırmalarında da bu araştırmada olduğu gibi eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık davranışının hiçbir boyutunda anlamlı düzeyde fark çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel bağlılığını eğitim durumlarının etkilemediği söylenebilir.

Genel anlamda bakıldığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranış algılarının demografik farklılıklardan etkilendiği söylenebilir. Bu durum farklı ortamlarda ve iş yaşamının farklı evrelerinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının değişkenlik gösterebildiği şeklinde genellenebilir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin örgütsel yenilik davranışının boyutları olan girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının uyum boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yenilik yönetimi davranışının boyutları uyum davranışına ilişkin toplam varyansın %15'ini açıklamaktadır. Uyum davranışının yordanmasında yenilik yönetimi davranışının boyutlarının önem sırası örgütsel kültür ve yapı, girdi yönetimi, proje yönetimi ve yenilik stratejisi şeklindedir.

Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının uyum boyutunun yordanmasında okul müdürlerinin sergilemiş olduğu yenilik davranışları önemli düzeyde etkili olmaktadır. Bu bağlamda bu regresyon denkleminde göre okul müdürleri ne kadar çok yenilik davranışı sergilerse öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının uyum boyutu artış gösterir.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışının boyutları olan girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının özdeşleşme boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yenilik yönetimi davranışının boyutları özdeşleşme davranışına ilişkin toplam varyansın %29'unu açıklamaktadır. Özdeşleşme davranışının yordanmasında yenilik yönetimi davranışının boyutlarının önem sırası örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi, girdi yönetimi ve yenilik stratejisi şeklindedir.

Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının özdeşleşme boyutunun yordanmasında okul müdürlerinin sergilemiş olduğu yenilik yönetimi davranışları önemli düzeyde etkili olmaktadır. Bu bağlamda bu regresyon denkleminde göre okul müdürlerinin sergileyeceği örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi ve girdi yönetimi boyutlarındaki yenilik davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının özdeşleşme boyutunda artışa neden olurken yenilik stratejileri davranışının artışı ise özdeşleşmenin azalmasına neden olmaktadır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışının boyutları olan girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının içselleştirme boyutu arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yenilik yönetimi davranışının boyutları içselleştirme davranışına ilişkin toplam varyansın %16'sını açıklamaktadır. İçselleştirme davranışının yordanmasında yenilik yönetimi davranışının alt boyutlarının önem sırası yenilik stratejisi, proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, girdi yönetimi şeklindedir.

Buna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının içselleştirme boyutunun yordanmasında okul müdürlerinin sergilemiş olduğu yenilik yönetimi davranışları önemli düzeyde etkili olmaktadır. Bu bağlamda bu regresyon denkleminde göre okul müdürleri ne kadar çok yenilik davranışı sergilerse öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışının içselleştirme boyutu artış gösterir.

Alanyazında öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine çok sayıda araştırma ve çalışma vardır. Ancak okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi düzeyleri hakkında yapılmış az sayıda çalışma vardır. Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışı düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki hakkında ise hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına ve alanyazındaki genel bilgilere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki değerlendirilecek olursa, yenilik yönetimi davranışının boyutlarının uyum davranışıyla orta düzeyde ilişkiye sahip olması anlamlıdır. Yenilik yönetiminin içinde sürekli bir değişim ve yenileşme vardır. Bu değişim ve yenileşme de eskiyle yeninin sürekli olarak uyumlu hale getirilmesi için çaba ve çalışmayı gerektirir. Eğitimin ana merkezinde insan faktörünün olması dolayısıyla eğitimde yapılan yenilikler de çok radikal bir yapıda olamamaktadır. Yeniliğin uyumlaştırılması sürecinde zaten sistem içinde olan öğretmenin de uyumsuzluk yaşamaması normaldir. Her yenilikte olduğu gibi

öğretmen de yeni düzene karşı önce uyumsuzluk yaşayacak ve sonrasında siteme ve yeni düzene alışacaktır. Bu bağlantı takip edildiğinde bir süre sonra yapılan yeniliğin çeşidine ve büyüklüğüne göre öğretmenin uyum davranışını tahmin etmek mümkün olabilir.

Öğretmenlerin uyum boyutunda olduğu gibi özdeşleşme boyutunda da sergileyeceği davranışlar benzer olacaktır. Özdeşleşme boyutu uyum davranışına göre bir aşama ileri bir bağlılıktır. Okul müdürlerinin örgüt içinde yapılan yeniliklerde örgütün bir parçası olan öğretmenin de görüşlerine önem vermesi ve öğretmenin de önerilerini göz önünde bulundurarak yapılacak yeniliği şekillendirmesi, öğretmenin sistemle daha çok özdeşleşmesini sağlayabilir. Öğretmen kendini daha çok örgüte bağlı hissedebilir. Yordayıcılık açısından bakıldığında, uyum ve özdeşleşme davranışını yenilik yönetimi davranışı boyutlarından örgütsel kültür ve yapı diğerlerine göre daha fazla yordayıcıdır. Bu durum uyum ve özdeşleşmenin daha çok tanıma ve alışmayı gerektirmesinden dolayı, alışılmış geleneksel olanla yeninin çatışmasından kaynaklı olabilir.

Okul müdürlerinin yenilik yönetimi davranışı ile öğretmenlerin içselleştirme davranışı arasındaki ilişki de yine müdürlerin öğretmeni yenilik sürecine ne kadar dâhil ettiğiyle ilgilidir. Yenilik sürecinde ve yapılan yenilikte öğretmenin kendinden birşeyler görmesi öğretmenin bu yeniliğe daha çok katkı sağlamasına neden olabilir. Bundan dolayı yenilik yönetiminin yenilik stratejisi ve proje yönetimi boyutlarının diğer boyutlara göre içselleştirmeyi daha fazla yordayıcı bir yapıya sahip olması anlamlıdır. Yenilik stratejisi ve proje yönetimi daha çok uygulamaya dönük boyutlardır ve öğretmeni bu uygulama sürecine dâhil etmek içselleştirme davranışının boyutunu daha da arttırabilir.

Bu sonuçlara bakılarak okul yöneticilerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki hakkında bir genelleme yapmak gerekirse, okul yöneticilerinin örgütsel yenilik yönetimi davranışlarındaki olumlu artışın öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ve bağlılıklarının niteliklerini arttıracığı söylenebilir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın sonuçlarına göre Milli Eğitim Bakanlığı okullarındaki Eğitim Yöneticilerine öneriler:

1. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan müdürlerinin yenilik yönetimi konusunda kendilerini sürekli geliştirmeleri ve güncel gelişmelerden ve konulardan geri kalmamaları için yenilik konularında hizmetiçi eğitimlere katılmaları kurumları ve örgüt içindeki durumları açısından faydalı olabilir.
2. Okul müdürleri öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak için öğretmenleri de yeni yapılacak işlerle ilgili karar alma sürecine dâhil edebilir ve öğretmenlere özgür düşünme ortamları sağlayabilirler.
3. Okul müdürleri öğretmenlere de yenilik yapma sürecinde görev ve sorumluluk verip onların yeniliği benimsemesini sağlayarak öğretmenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını arttırabilirler.
4. Liselerin müdürleri okul ortamında öğretmenlerin daha fazla zaman geçirebileceği yeni alanlar oluşturarak öğretmenin okulu daha fazla benimsemelerini ve okula karşı bağlılık geliştirmelerini sağlayabilirler.
5. Okul müdürleri öğretmenlerin kişisel gelişimlerini ve yenilikçi fikirlerini destekleyerek onların örgüt için daha faydalı bireyler haline gelmesini sağlayabilirler.

Araştırmacılar için öneriler:

- 1) Bu araştırmanın evreni Muğla ilindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Farklı illerde ve kurumlarda da buna benzer araştırmalar yapılabilir.
- 2) Alanyazında örgütsel yenilik ve yenilik yönetimi konusunda yapılmış çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Yenilik yönetimi konusunun daha anlaşılır hale gelmesi adına daha fazla araştırma yapılabilir.
- 3) Eğitim örgütlerinde yenilik yönetiminin, örgüt iklimi ve örgütsel güven gibi değişkenlerle ilişkisi araştırılabilir.
- 4) Bu araştırma öğretmenlerin görüşlerine göre yapılmıştır. Bu araştırmanın benzeri okul müdürlerinin görüşlerine göre de yapılabilir.
- 5) Öğretmenlerin okul müdürlerinden yenilik yönetimiyle ilgili beklentileri hakkında nitel bir araştırma yapılabilir.
- 6) Yenilik yönetimi davranışı ile ilgili eğitim örgütleri için yeni ölçekler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi: Konya.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 2 (2), 65-79.
- Argon, T., ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 70-86.
- Argon, T., İsmetoğlu, M., ve İşeri, B. (2014). Okul yöneticilerinin değerlere göre yönetimleri ile yenilik yönetimlerine yönelik öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 111-119.
- Arı, G. S., Bal, H., ve Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Atik, S., ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.
- Avcı, U. (2005). *İşletmelerde örgütsel öğrenme-örgütsel performans ilişkisi: Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme-örgütsel performans ilişkisine yönelik inceleme*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi: Isparta.
- Aydın, A., Sarier, Y., ve Uysal, Ş. (2013). The effect of school principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806-811.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi: Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık (2. b.)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma; Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bessant, J., & Phillips, W. (2013). *Innovation management and dynamic capability*. Harland, England. Retrieved from <http://eprints.uwe.ac.uk/12488>

- Beycioğlu, K., ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul Yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, VII(1), 153-173.
- Blasco, A. S., Quevedo, J. G., & Carrizosa, M. T. (2008). Barriers to innovation and public policy in Catalonia. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4, 431-451.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. (2015). Sosyal hizmet işyerlerinde yenilik yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, özel sayı, 89-106.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Buchanan-II, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Bülbül, T. (2012a). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 45-68.
- Bülbül, T. (2012b). Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 1(12), 157-175.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (21. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükyılmaz, O., ve Tunçbiz, B. (2016). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Bartın İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 89-113.
- Çöl, G., ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1). 291-306.
- Demir, M., ve Demir, Ş. Ş. (2015). *Otel işletmelerinde yenilik yönetimi: İlkeler ve örnekler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Demir, Ö. (1995). Joseph A. Schumpeter: Hayatı, eserler ve katkıları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 50(1), 155-172.
- Demirci, A. E. (2013). Temel kavramlar. C. Uzkurt, ve A. E. Demirci, *Yenilik yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

- Duran, C., ve Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci. *Yönetim ve Ekonomi*, 16(1), 57-71.
- Er, P. H. (2013). Girişimcilik ve yenilikçilik kavramlarının iktisadi düşüncedeki yeri: Joseph A. Schumpeter. *Selçuk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 75-85.
- Erdem, R. (2007, Ekim). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Eryiğit, N. (2013). *İnsan kaynakları yönetimini uygulamalarının yenilik performansına etkisi: İso 1000 uygulaması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi: Trabzon.
- Galia, F., & Legros, D. (2004). Complementarities between obstacles to innovation: Evidence from France. *Research Policy*, 33(8), 1185-1199.
- Godin, B. (2016). *Innovation: the history of a category*. Science, technologie et innovation: histoires intellectuelles et conceptuelles. Retrieved from <http://www.csiic.ca/>
- Göl, E., ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.
- Gönen, Z. (2016). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi: Erzurum.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi: Aydın.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Manas Journal Of Social Studies*, 3(6), 147-159.
- Günay, Ö. (2007). *KOBİ'lerde yenilik türlerinin analizi ve yenilik engellerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Gürsel, Ü. (2017). *Örgütsel bağlılık ve yenilik yönetimi ilişkisi: Mutfak personeli üzerine bir araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi: Kırklareli
- Hadfield, G. H. (2008). Legal barriers to innovation: The growing economic cost of professional control over corporate legal markets. *Stanford Law Review*, 60(6), 1689-1732.
- Hadjimanolis, A. (1999). Barriers to innovation for sme in a small less developed country (Cyprus). *Technovation*, 9(19), 561-570.

- Halis, M., ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1303-2860.
- Hatipoğlu, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin X ve Y kuşaklarına göre farklılıklarının incelenmesi*. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.
- Johnson, M. (2010). Barriers to innovation adoption: A study of e-markets. *Industrial Management & Data Systems*, 110(2), 157-154.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Kaplan, M., ve Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Karataş, S., Gök, R., ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 167-185.
- Karcioğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Karcioğlu, F., ve Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü liderlik anlayışının yaratıcılığa ve yeniliğe etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 99-111.
- Katz, D., ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal psikolojisi*. (H. Can, ve Y. Bayar, Çev.) Ankara: TODAİE.
- Kaya, A., Balay, R., ve Tınaz, S. (2014). Yönetici ve öğretmenlerin yönetsel etkililik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 79-97.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization three process of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 71(3), 492-499.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi: Ankara.
- Kılıçarslan, S. (2013). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi: İstanbul.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., ve Çetin, E. İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektöründe karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig*, 53, 183-198.
- McAdam, R., McConvery, T., & Armstrong, G. (2004). Barriers to Innovation within Small Firms in a Peripheral Location. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 10(3), 206-221.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Newyork: Academic Press.

- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211-230.
- OECD. (2005). *Oslo klavuzu: Yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler* (3. Baskı). OECD ve Eurostat ortak yayımı.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-499.
- Ottenbacher, M. C., & Harrington, R. J. (2009). The product innovation process of quick-service restaurant chains. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(5), 523-541. doi:10.1108/09596110910967782
- Öğüt, A., Aygen, S., ve Demirsel, M. T. (2007). Personel güçlendirme inovasyonu hızlandırır mı? Antalya ili beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik görgül bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi Yerel Ekonomiler, Özel Seri*, 163-172.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde örgütsel yenileşme* (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurement. *The Academy of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Selvitopu, A., ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Şahin, A. (2009). Mersinde faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin yenilik faaliyetlerinin ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 259-271.
- Şahin, B. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. Tanrıoğen, *Bilimsel araştırma yöntemleri* (4. baskı, s. 127). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şişman, M. (1995). Örgüt kavramının kültürel açıdan çözümlenmesi ve eğitim örgütleri. *Eğitim Yönetimi*, 1(1), 79-94.
- T.D.K. (2018, Nisan). Türk Dil Kurumu. Erişim adresi <http://www.tdk.gov.tr/index.php?>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. baskı). New York, United States of America: Pearson Education.
- Tak, B., Özçakır, A., Çiftçioğlu, B. A., ve Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir alan araştırması. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(4), 6-26. doi:10.4026/1303-2860.2009.0120 .x
- Tekin, İ. Ç., ve Çelik, A. (2017). Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konya küçük ve orta büyüklükteki işletmeler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 71-90.
- Timuroğlu, M. K. (2015). Örgütsel ve çevresel faktörlerin örgütsel yenilik üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 41-68.
- Tiwari, R., & Buse, S. (2007). *Barriers to innovation in SMEs: Can the internationalization of R&D mitigate their effects?* Contributed Paper For The 2007 Conference On Corporate R&D (Concord).

- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 185-202.
- Uras, M. (2000). Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral,yenilikçilik, uyum ve problem çözüme boyutlarına ilişkin algıları. *PAU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 124-131.
- Uslu, B. (2013). Eğitim yönetimi alanındaki akademisyenlerin okul yöneticilerinin yeterliliklerine ilişkin görüşleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 37, 172-178.
- Usta, I., ve Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbuldaki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 71-89.
- Uzkurt, C. (2013). İşletmelerde yeniliği belirleyen faktörler ve uygulamalar. C. Uzkurt, ve A. E. Demirci, *Yenilik yönetimi* (s. 88). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ülgen, H., & Mirze, S. (2013). *İşletmelerde stratejik yönetim* (7. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy Of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *Yönetim*, 38, 7-16.
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde inovasyon-performans ilişkisinin incelenmesine dönük bir çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(2), 143-173.
- Yılmaz, E., ve Özcan, A. (2017). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *1. Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Araştırmalar Sempozyumu*, (s. 477-487). Antalya.
- Yılmaz, K., ve Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Zannad, H., & Rouet, V. (2003). Organizational commitment in innovative companies. *XII. Conference de l'Assosiation Internationale de Management Strategique*. Les Cotes de Carthage.
- Zerenler, M., ve Celep, E. (2011). Örgütlerde inovasyon kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Konya otomotiv yan sanayinde bir araştırma. *XI. Üretim Araştırmaları Sempozyumu*, (s. 180-189). İstanbul.
- Zerenler, M., Türker, N., ve Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme (AR-GE) ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 653-667.

EKLER

Ek 1.1. Ölçek Uygulama İzni



T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 70004082-605.01-E.14370867
Konu : İzin (Emrah DÖNMEZ)

20.09.2017

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a)Valilik Makamınının 19/09/2017 tarih ve 14279189 sayılı oluru.
b)15/08/2017 tarih ve 13222 sayılı yazınız.

Üniversiteniz, Eğitim Bilimleri Enstitüsü , Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Emrah DÖNMEZ'in İlimiz ilçelerinde Araştırma Değerlendirme Formunda isimleri yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik araştırma çalışması uygulama talebiyle ilgili (a) makam oluru yazımız ekinde gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç 2 hafta içerisinde araştırmanın bir örneğinin CD' ye kayıtlı olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda ;

Gereğini arz ederim.

Hasan ARSLAN
İl Millî Eğitim Müdür V.

EKLER:
1-İlgi (a) makam oluru (1 sayfa)
2-Araştırma değerlendirme formu (1 sayfa)
3-Ölçek (....sayfa)



Kurum Yeterlilik Sistemi
T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
A.Ş. 2022/12



GÜVENLİ ELEKTRONİK İMZALI
ARLI İZİN YAZISI
5.9.2017

FOC
FIRST QUALITY CERTIFICATION
ISO 9001:2015

Adres: Emirbeyazıt Mahallesi Dr. Baki Onlu Cad.No:12 Menteşe/MUĞLA
ElektronikAğ: <http://mugla.meb.gov.tr>
e-posta: arge48_2@meb.gov.tr

Bilgi için: C.SÖRELİ
Tel: 0 (252) 280 48 24
Faks: 0 (252) 280 48 67

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0fd5-1157-3f71-832e-7af5 koda ile teyit edilebilir.



T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 70004082-605.01-E.14279189
Konu : İzin Talebi

19/09/2017

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi a)Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 15/08/2017 tarih ve 13222 sayılı yazısı.
b)14/08/2017 tarihli ve 12214953 sayılı makam oluru.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü , Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Emrah DÖNMEZ'in İlimiz ilçelerinde Araştırma Değerlendirme Formunda isimleri yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik anket çalışmasını uygulama talebiyle ilgili ilgi (a) yazı ve ekleri yazımız ekinde sunulmaktadır.

Bu nedenle, Bakanlığımızın 22/08/2017 tarihli ve 12607291 sayılı yazısı (2017/25 No'lu GENELGE) doğrultusunda ve ilgi (b) makam onayı ile oluşturulan komisyonun uygun görüşüyle,Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü , Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Emrah DÖNMEZ'in "Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Düzeyi ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri arasındaki İlişkinin İncelenmesi "konulu çalışmasını;

2017-2018 Eğitim Öğretim yılında ve eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, kurum müdürünün uygun gördüğü bir zamanda, ;Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü , Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Emrah DÖNMEZ'in İlimiz ilçelerinde Araştırma Değerlendirme Formunda isimleri yer alan okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik anket çalışmasını uygulaması, müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Celalettin EKİNCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
19/09/2017
Rıza DALAN
Vali a.
Vali Yardımcısı



Adres: Emirbeyazıt Mahallesi Dr. Baki Ünlü Cad. No:12 Menteşe/MUĞLA
ElektronikAğ: <http://mugla.meb.gov.tr>
e-posta: arge48_2@meb.gov.tr



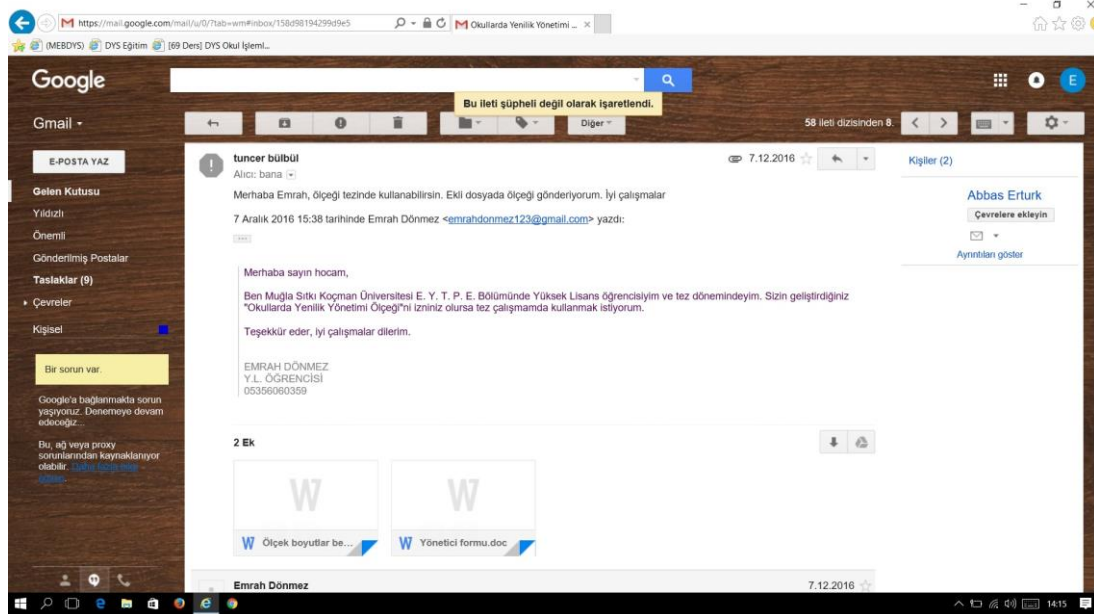
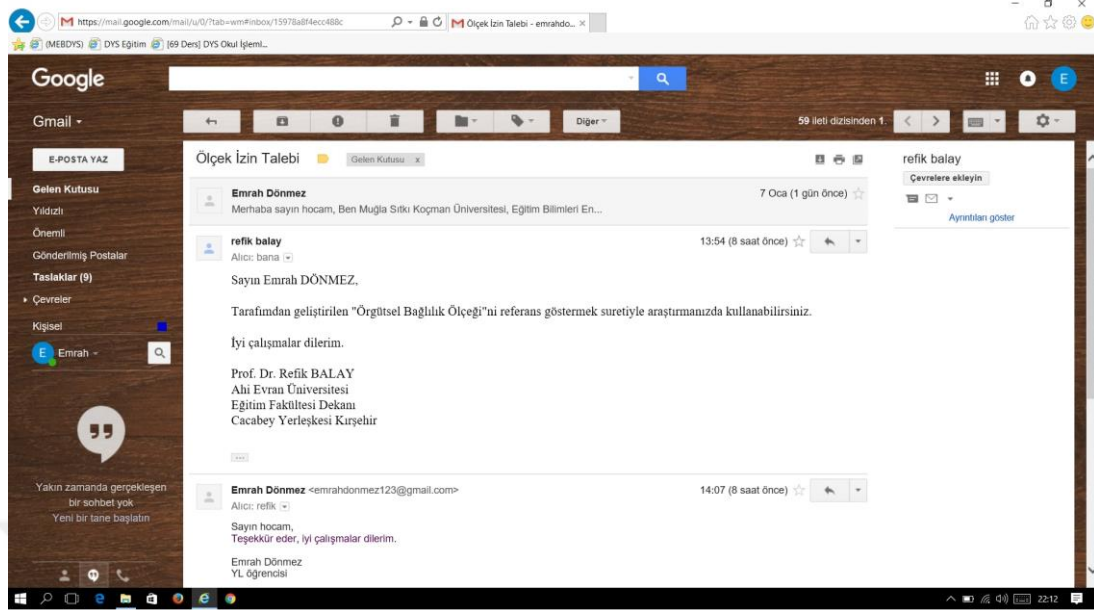
Bilgi için: C.SÖKELİ
Tel: 0 (252) 280 48 24
Faks: 0 (252) 280 48 67

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Emrah DÖNMEZ
Kurumu / Üniversitesi	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Araştırma yapılacak iller	Muğla
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	<p>Muğla İli Mentеше İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, Türdü 100.Yıl İlk ve Ortaokulu Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Muğla Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 75.Yıl Fen Lisesi Bayır İlk ve Ortaokulu Turgutreis Anadolu Lisesi Sosyal Bilimler Lisesi Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi Şifa Hatun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Zübeyde Hanım Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi</p> <p>Dalaman İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, Cumhuriyet İlkokulu Atakent İlk ve Ortaokulu Adile İhsan Mermerci ÇPAL Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi</p> <p>Ortaca İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, Ahmet Ateş METEM Ortaca Ortaokulu</p> <p>Fethiye İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, Melsa Mesleki Teknik Anadolu Lisesi</p> <p>Ula İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, Kızılyaka İlk ve Ortaokulu</p> <p>Yatağan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi</p> <p>Marmaris İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, Marmaris Ortaokulu Şehit Mehmet Çetin Ortaokulu Beldibi Sıtkı Zaraklı İlkokulu 75.Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi İhsan Mermerci Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Sabancı Anadolu Lisesi</p> <p>Köyceğiz İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı, Yüksek Kum Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Şehit Ömer Halisdemir Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Şehit Seyhan Yılmaz Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Köyceğiz Anadolu İmam Hatip Lisesi Köyceğiz Atatürk Ortaokulunda görevli öğretmenlere uygulanacaktır.</p>
Araştırmanın konusu	"Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Düzeyi ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Muğla İli Örneği)"
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Araştırma
Veri toplama araçları	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği

Ek 1.2. Ölçek Kullanım İzin Yazışmaları



Ek 1.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Sayın katılımcı;

Bu anket, okul müdürlerinin yenilik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankette toplanan bilgiler yüksek lisans tezi çalışmasında kullanılacaktır. Bu bilgiler kişisel amaçla değil bilimsel amaçla kullanılacağı için ankete ad soyad yazmanıza gerek yoktur. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Uygun cevabı (x) şeklinde işaretleyiniz. Araştırmanın amacına ulaşması anket sorularını eksiksiz ve içtenlikle cevaplamana bağlıdır. İlginiz ve yardımınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

EMRAH DÖNMEZ

I. BÖLÜM

<p>a) Cinsiyetiniz Erkek (...) Kadın (...)</p>	<p>c) Okul Türünüz İlkokul (...) Ortaokul (...) Lise (...)</p>
<p>b) Alanınız Sınıf Öğrt./ Anasınıfı Öğrt. (...) Fen Bilimleri (...) Sosyal Bilimler (...) Meslek Öğrtmeni. (...)</p>	<p>d) Meslekteki Hizmet Sürenizyıl e) Bu Okuldaki Hizmet Sürenizyıl f) Eğitim Durumunuz Önlisans (...) Lisans (...) Yüksek Lisans (...)</p>

+

II. BOLUM

OKULLARDA YENİLİK YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ					
Aşağıdaki anket maddelerinde yer alana ifadelere katılma düzeyinizi derecelendirme ölçeğindeki kutucuklara (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.					
Bu okulda yöneticiler;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Okulun çevresindeki kamu kuruluşlarından okuldaki yenilik çalışmalarını için destek bulmaya çalışır.	()	()	()	()	()
2. Okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmalarını için destek bulmaya çalışır.	()	()	()	()	()
3. Yenilik konusunda okul dışından uzman (danışman) desteği alır.	()	()	()	()	()
4. Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis eder.	()	()	()	()	()
5. Yenilik sürecinde kullanılacak araç ve gerecin teminini sağlar.	()	()	()	()	()
6. Yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmek için tüm okul personelinin çeşitli etkinliklere (hizmetçi eğitim, seminer vb.) katılımını sağlar.	()	()	()	()	()
7. Yenilik için gerekli bilgiye ulaşabilmek için kitap, dergi vb. kaynakların teminini sağlar.	()	()	()	()	()
8. Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izler.	()	()	()	()	()
9. Eğitim alanındaki yeniliklerin tüm okul personeli tarafından anlaşılması için çaba harcar.	()	()	()	()	()
10. Okulumuzun, tüm personelinin de bildiği ve paylaştığı açık bir yenilik vizyonunun olması için çalışır.	()	()	()	()	()
11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiği yenilik projelerini hemen sonlandırır.	()	()	()	()	()
12. Okuldaki tüm personele yenilikçi anlayışın önemini vurgular.	()	()	()	()	()
13. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatır.	()	()	()	()	()
14. Okulda yenilikçi bireyleri açıkça takdir eder.	()	()	()	()	()
15. Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılar.	()	()	()	()	()
16. Yeniliğe giden öğrenme ve çabayı açıkça teşvik eder.	()	()	()	()	()
17. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okulda tutmak için çaba harcar.	()	()	()	()	()
18. Karar verirken fikir birliğini ve ortak bir yaklaşımı benimser.	()	()	()	()	()
19. Okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülmesini sağlar.	()	()	()	()	()
20. Yenilik sürecinde tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olur.	()	()	()	()	()
21. Tüm okul personeli arasında güçlü bağlar oluşturarak okulda yeniliği sahiplenme duygusunun hâkim olmasına çaba gösterir.	()	()	()	()	()
22. Tüm yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak verir.	()	()	()	()	()
23. Tek kişi ya da gruptan değil tüm okul personelinin yenilikçi fikirler bekler.	()	()	()	()	()
24. Yenilik için alınan riskin, kazanç olarak geri döneceğine tüm okul personelinin inandırmaya çalışır.	()	()	()	()	()
25. Yenilik sürecinde okul kaynaklarının verimli bir biçimde kullanılmasını sağlar.	()	()	()	()	()
26. Okulun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik verir.	()	()	()	()	()
27. Yenilik sürecinde kullanılacak araç-gereç ve kaynakların seçimine özen gösterir.	()	()	()	()	()
28. Okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlarına karşı hazırlıklı olur.	()	()	()	()	()
29. Yeniliğin okula kazandıracaklarının maliyet/yarar analizini yapar.	()	()	()	()	()
30. Yenilik sürecinde görev alan okul personelinin süreç katkılarını sürekli kontrol eder.	()	()	()	()	()
31. Yenilikçi projeleri geliştirmek için tüm personelin birbirleri ile işbirliği içerisinde olmasını sağlar.	()	()	()	()	()
32. Yenilik projelerimizin etkililiğini ölçmek için ölçütler geliştirir.	()	()	()	()	()

□

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıdaki anket maddelerinde yer alana ifadelere katılma düzeyinizi derecelendirme ölçeğindeki kutucuklara (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.						
1	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	()	()	()	()	()
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
3	Emek birikimlerim bu okuldan ayrılmama engelliyor.	()	()	()	()	()
4	Oğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
5	Bu okula uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	()	()	()	()	()
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	()	()	()	()	()
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığımı hissediyorum.	()	()	()	()	()
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	()	()	()	()	()
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	()	()	()	()	()
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	()	()	()	()	()
12	Bu okul işimde beni en yüksek performans göstermeye özendiriyor.	()	()	()	()	()
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum.	()	()	()	()	()
15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum.	()	()	()	()	()
16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	()	()	()	()	()
17	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum.	()	()	()	()	()
18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum.	()	()	()	()	()
19	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	()	()	()	()	()
20	Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.	()	()	()	()	()
21	Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyorum.	()	()	()	()	()
22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir.	()	()	()	()	()
23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	()	()	()	()	()
24	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	()	()	()	()	()
25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	()	()	()	()	()
26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	()	()	()	()	()
27	Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım.	()	()	()	()	()

Ek 1.4. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi Proje Öneri Formu

Proje Detay - Google Chrome
e-bap.mu.edu.tr/?act=staff&act2=proje_detay&mode=clear&id=2510

OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL YENİLİK DÜZEYİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜ

Doç.Dr. Abbas ERTÜRK **Proje Özeti**

Proje Düzenle

Proje Özeti

- Proje Kasaları
- Satınalma Talepleri
- Bursiyer Talepleri
- Diğer Ek Talepler 1
- Malzeme Listesi
- Yapılan İşlemler
- Proje Raporları
- Proje Personelleri
- Proje Mesajları
- Proje Yayınları

Proje No
17/221

Fakültesi / Bölümü
EĞİTİM FAKÜLTESİ / EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜMÜ

Proje Türü
Yüksek Lisans Tez Projesi (YLTP)

Proje Durumu
D6 - Proje kabul edildi, başladı veya sürüyor

Proje Disiplinler Arası mı?
Hayır

Eklenme Tarihi
12-06-2017 16:38:52

Başlama Tarihi
26-10-2017

Bitiş Tarihi
26-10-2019

Kesin Rapor Bitiş Tarihi
25-01-2020

Önerilen Süre
24 AY

Kabul Edilen Süre
24 AY

Önerilen Bütçe
2.000,00

Kabul Edilen Bütçe
0,00

Proje Personelleri
Proje Yürütücüsü Doç.Dr. Abbas ERTÜRK , Yardımcı Araştırmacı Öğretmen Emrah DÖNMEZ ,

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad: DÖNMEZ, EMRAH

Doğum Yeri ve Tarihi: KÖYCEĞİZ, 09.03.1988

Eposta: emrahdonmez123@gmail.com

Telefon: 05356060359

EĞİTİM BİLGİLERİ

Derece	Kurum	Yıl
Ortaöğretim	Köyceğiz Naip Hüseyin Lisesi	2002-2006
Lisans	Atatürk Üniversitesi/Edebiyat Fakültesi/ İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü	2006-2011

İŞ TECRÜBESİ

Görev	Kurum	Yıl
İngilizce Öğretmenliği	MEB-Ortaokul	2012-2014
Okul Müdür Yard.	MEB-Lise	2014 –

YAYINLAR

Dönmez E., Ertürk A., (2018, Temmuz). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik düzeyi ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi*. International Conference on New Horizons in Education adlı kongrede sunulmuştur, Paris

Ertürk A., Dönmez E., (2017). Ruhsal liderlik ve eğitimdeki yansımaları. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 11-19

Ertürk.,A., Dönmez.,E., (2016). Relationship between leadership styles of school principals and whistleblowing behaviors of teachers. *Universal Journal of Educational Research*. 4(12A), 55-62.

