



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Yenilik Yönetimi Yeterlikleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma

Öğr. Gör. Dr. Ela OĞAN, Artvin Çoruh Üniversitesi, Arhavi Meslek Yüksekokulu, Artvin, e-posta: elaogan40@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5491-771X>

Öz

Günümüzde insan kaynaklarının ve yöneticilerin bilim ve teknoloji alanında gerçekleşen yenilikleri takip ederek değişime uyum sağlamaları gerekmektedir. Kurum ve kuruluşların, yöneticilerin nitelikli çalışanları kendilerine bağlamaları için yeniliklere açık bir bakış açısı içinde olmaları ve örgüt bütününde yeniliği desteklemeleri beklenmektedir. Bu bağlamda örgütte yenilikçi çalışma ortamlarının oluşturulmasının örgütsel bağlılığı güçlendirerek başarıya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle bu araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların yenilik yönetimi yeterlilikleri ile ilgili görüşleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amaçla devlet okullarında görev yapan 390 öğretmenden anket formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Yapılan analizlere göre okulların yenilik yönetimi yeterlilikleri orta düzeyde değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin örgüte bağlılıklarının ise devam bağlılığı düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık ilişkisinin; devam bağlılığı ile proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ve girdi yönetimi boyutları arasında çok düşük pozitif düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkilediği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yenilik, Yenilik Yönetimi Yeterliliği, Örgütsel Bağlılık, Öğretmen.

Makale Gönderme Tarihi: 16.09.2022

Makale Kabul Tarihi: 04.11.2022

Önerilen Atıf:

Oğan, E. (2022). Yenilik Yönetimi Yeterlikleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(11): 1583-1602.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2022, 5(11): 1583-1602. DOI:[10.26677/TR1010.2022.1118](https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.1118)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

**The Relationship Between Innovation Management Competencies and
Organizational Commitment: A Study on Teachers**

Dr. Ela OĞAN, Artvin Çoruh University, Arhavi Vocational School, Artvin, e-mail:
elaogan40@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5491-771X>

Abstract

Today, human resources and managers need to adapt to change by following the innovations in the field of science and technology. Institutions and organizations are expected to be open to innovations and support innovation throughout the organization in order for managers to connect qualified employees to them. In this context, it is thought that supporting innovative work environments in the organization will contribute to success by strengthening organizational commitment. In this context, it is thought that the creation of innovative working environments in the organization will contribute to success by strengthening organizational commitment. From this point of view, in this study, it is aimed to reveal the relationship between the opinions of teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education (MEB) about the innovation management competencies of their schools and their organizational commitment. For this purpose, data were collected from 390 teachers working in public schools through a questionnaire. According to the analysis, the innovation management competencies of the schools were evaluated at a moderate level. It has been determined that teachers' commitment to the organization is at the level of continuance commitment. The relationship between innovation management competencies and organizational commitment; It was concluded that there is a very low positive level between continuance commitment and the dimensions of project management, organizational culture and structure, innovation strategy and input management. It has been revealed that innovation management competencies affect organizational commitment sub-dimensions.

Keywords: Innovation, Innovation Management Competence, Organizational Commitment, Teacher.

Received: 16.09.2022

Accepted: 04.11.2022

Suggested Citation:

Oğan, E. (2022). The Relationship Between Innovation Management Competencies and Organizational Commitment: A Study on Teachers, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(11): 1583-1602.

GİRİŞ

Yeni fikirler, yeni ürünler, yeni hizmetler, yeni bakış açıları hayatın her alanında gündem oluşturmaya devam etmektedir. Gelişen teknoloji, sosyal hayatta ve iş hayatında pratiklik ve hız konularında avantaj sağlarken farklı yeteneklerin ortaya çıkmasına imkân vermektedir. Yeniliklerle birlikte yeni bakış açıları benimsenirken amaç; işleri hep daha iyi ve daha başarılı olarak gerçekleştirmektir. Bu nedenle bireyler ve kurumlar için yeniliği görmezden gelmek veya yenilikten vazgeçmek söz konusu değildir.

Yenilik kavramı, farklı alanlar için farklı biçimde ifade edilmektedir. Yenilik kavramını literatüre kazandıran ilk bilim insanlarından olan Schumpeter (1934) yeniliği, daha önce ortaya çıkarılmamış bir ürünün yaratılması ya da var olan ürünlerin niteliklerine yenilerinin kazandırılması olarak ifade etmektedir (Elçi, 2005). Brown (1966) yeniliği, sistem ve uygulamaların daha iyi duruma getirilmesine dikkat çekerek diğer ürünlerden farklılaşmak için bir değer ortaya koymak olarak belirtmektedir. Moguee ve Schact (1980), teknolojik yeniliklere odaklanarak yeni teknolojilerle iyileşme süreci olduğunu ifade etmektedir. Peters ve Waterman (1982), değişimle ortaya çıkan yeni çevre koşullarından bahsederek yenilenme faaliyeti olarak ele almıştır. Drucker (1985) ise yeniliği, insanların hayatını kolaylaştıran bir olgu olarak tanımlamaktadır. Tushman ve Nadler (1986) yeniliği, yeni ürün ve hizmetlerin yaratılması süreci, olarak ifade etmektedir. Genel olarak yenilikle ilgili tanım ve açıklamaların yeni karşılaşılan olgularla toplumsal refahı yükseltmeye yönelmiş faaliyetleri ifade ettiği söylenebilir. Aynı zamanda yeniliğin, toplumsal bir değer olarak ortaya çıkarak rekabet avantajı sağladığı da ortadadır. Yenilik kavramı; değişim, yaratıcılık, gelişme ve risk almayı içermektedir. Dolayısıyla yenilik yönetimi bütünsel bir süreci ifade etmektedir. Bu sürecin başarılı biçimde gerçekleştirilmesinde rol alan faaliyetler arasındaki uyum aynı zamanda çalışanların ve/veya örgütlerin performanslarını da etkilemektedir (Akal, 2003). Yenilik, sürekli gelişme gösteren aktif bir süreci de ifade etmektedir. Yeniliğin, performans göstergesi sürekli gelişme olduğundan bireylerin, kurum ve kuruluşların faaliyetlerinde proaktif davranması gerekmektedir. Yenilenme, diğerlerinden farklılaşarak ürün ve hizmetlerde değer yaratma fırsatı sunmakta ve rekabet avantajı sağlamaktadır. Bu nedenle yeni fikirler, ürünler, hizmetler, sistemler, politikalar, program ve süreçler, rakiplerden önce pazara sunulmalı ve değişime yol açmalıdır (İraz, 2005).

Yenilik, yaratıcı bireylerin veya insan kaynaklarının düşünceleriyle ortaya çıkan somut üründür. Yani yeniliğin, yaratıcılıkla ilgili olduğu ve yaratıcılık yeteneğinin yeniliği ortaya çıkardığı söylenebilir. Yeniliğin öneminin giderek arttığı toplumsal hayatta, kurum ve kuruluşlarda yeniliği ortaya çıkarabilecek insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer taraftan da yaratıcı fikirlerin ortaya çıkarılabilmesi için yaratıcılığı destekleyen çalışma ortamlarının oluşturulması gerekmektedir. Yaratıcılığın ve yaratıcı yeteneklerin ihtiyaç duyduğu da yaratıcı iş ortamlarıdır. Yaratıcı ve yenilikçi bireylerin kurum ve kuruluşlarda var olması, desteklenmesi ve bunun sürdürülebilirliğinin sağlanması kurum ve kuruluşların rekabet ve başarıları açısından büyük önem arz etmektedir. Yenilikçi düşünceye sahip ve yenilikçi çalışma ortamı yaratılan kurum ve kuruluşlarda çalışan bağlılığının yüksek olduğu belirtilmektedir (Meyer ve Allen, 1997; Jafri, 2010; Akomolafe, 2011; Dönmez, 2018).

Eğitim kurumları, çağın gerektirdiği niteliklerde yetenekli, başarılı bir neslin yaratılması ve ülkeye kazandırılması amacıyla faaliyet gösteren kurumlar olarak tanımlanabilir. Eğitim kurumları, toplumsal açıdan son derece önemli sorumluluklar üstlenmektedir. Diğer bir ifade ile eğitim kurumları toplumsal uyum ve düzeni sağlamaktadır (Açar ve Toy, 2022). Bir anlamda eğitim kurumlarından, topluma değer yaratmaları beklenmektedir. Bilgi ötesi çağda sahip oldukları kaynaklarla topluma gerekli olan değeri ortaya çıkarabilmenin yolu yenilikten ve yenilenmeden geçmektedir. O halde eğitim kurumlarının, yeniliği takip edebilecek ve onu

yakalayabilecek aynı zamanda yenilik ortaya çıkarabilecek kaynağa sahip olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla yaratıcı bir neslin ortaya çıkarılmasında yenilikçi bakış açısıyla yenilikçi öğretmenlere ve yenilikçi ortamları destekleyen okul yöneticilerine sahip olmak önemlidir. Bu düşünceden hareketle bu araştırmada, okullarda gerçekleşen yenilikçi faaliyetler çerçevesinde okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri öğretmen görüşlerine göre ortaya çıkarılmak istenmiştir. Bunun yanı sıra yeniliği destekleyen iş ortamlarında çalışan bağlılığının nasıl etkilendiği de araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda yenilik yönetimi yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda araştırma soruları şöyle sıralanabilir:

- Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile ilgili görüşleri nasıldır?
- Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile ilgili görüşleri cinsiyet, mesleki deneyim ve okul türüne göre değişmekte midir?
- Öğretmenlerin, görev yaptıkları okulla ilgili bağlılık düzeyleri nasıldır?
- Öğretmenlerin, örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, mesleki deneyim ve okul türüne göre değişmekte midir?
- Yenilik yönetimi yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?
- Yenilik yönetimi yeterlilikleri, örgütsel bağlılığı etkilemekte midir?
- Yenilik yönetimi yeterlilikleri, örgütsel bağlılık alt boyutlarını etkilemekte midir?

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Yenilik ve Yeniliği Etkileyen Faktörler

Teknolojik gelişmeler günden güne hızlanmakta ve her an her alanda hayatımıza dâhil olmaktadır. Toplumsal gelişmenin sınırları zorlanırken sürekli iyileşme çabaları bireyleri ve örgütleri yenilenmeye zorlamaktadır. Küreselleşmeyle ortaya çıkan rekabet şartları zorlaşırken örgütler hayatta kalabilmek için yenilik yapma gereksinimi duymaktadır (Damanpour ve Wischnevsky, 2007). Yenilikçi örgütlerin öğrenmeye, yenilenmeye, gelişmeye istekli oldukları açıktır. Gelişmeye odaklanmış bir örgütün tüm kaynaklarıyla işleri üstlenmesi ve büyük bir istekle yerine getirmesi de oldukça mümkündür. İstekle yapılan işlerde örgüte bağlılığın da yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir (Durna, 2002). Yeni yönetim anlayışı, örgüt yapılarını etkileyerek; kurallardan değerlere, iletişimden bilgi akışına kadar birçok konuda çalışma ekosistemini değiştirmektedir. Örgütte yerine getirilen geleneksel işlerin, yeni iş modellerine ve iş yapma yöntemlerine dönüştüğü görülmektedir. Yenilikçi düşünceyi destekleyen örgüt yapılarının belirli karakteristik özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Bunlar Tablo 1’de özetlenmektedir (Durna, 2002; Barker, 2002; Adair, 2008.).

Tablo 1. Yeniliği Destekleyen ve Engellenen Örgüt Yapıları

Doğal Yapılar Yeniliği Destekler	Mekanik Yapılar Yeniliği Engeller
Kurallarda esneklik	Katı kurallar
Demokratik yapı	Katı Hiyerarşi
Yüz yüze iletişim	Yazılı iletişim
Takım çalışması	Resmi ve bireysel çalışma
Yaratıcı ve etkileşimli ortam	Bürokrasi
Dışa dönüklük	Kısıtlı bireysel hareketler
Çok yönlü bilgi akışı	Yukarı bilgi akışı, alt kademelere direktifler

Kaynak: Durna, 2002; Barker, 2002; Adair, 2008.

Yeniliği destekleyen örgüt yapılarının, çalışanların fikirlerini önemseyen demokratik anlayışı benimsediği görülmektedir. Esnek bir yapılanma sayesinde örgütte faaliyetler, farklı bakış açıları ile farklı yöntemlerle ve farklı zamanlarda gerçekleştirilebilmektedir. Böylece demokratik örgüt yapısında yüz yüze iletişimin gerçekleştiğinden ve işlerin ortaya çıkarılmasında takım ruhunun varlığından söz edilebilmektedir. Çok yönlü bilgi akışının varlığı, örgütün dışa dönük yapıda olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla demokratik ve esnek çalışma ortamlarının oluşturulmasıyla çalışanların yenilik yetenekleri desteklenmektedir. Örgütlerde öncelikle yeniliğin oluşmasını maddi ve manevi yönden destekleyecek yapının oluşturulması gerekmektedir. Bunun için de kararlı olmak ve örgütün başarılı olduğu konulara yoğunlaşması beklenmektedir. Dolayısıyla örgütün yapacağı yeniliğin politika ve uygulamalarıyla bütünleşmesi, sorumluluğu üstlenebilmesi ve yenilik yönetimini benimsemesi gerekli görülmektedir (Barker, 2002). Örgütlerin, başarılı bir yenilik yönetimi için; öncelikle sürekli daha iyi ve daha yeni ürünlere odaklı değişim stratejine sahip olmaları gerekmektedir. Bu anlamda yöneticilerin esnek, açık, demokratik ve girişimci örgüt kültürünü oluşturabilmeleri oldukça önemlidir (Adair, 2008).

Yeniliğin ortaya çıkmasını etkileyen bazı unsurlar şüphesiz bulunmaktadır. Aynı zamanda yeniliğin etkileri de sektöre göre farklılık göstermektedir (Oslo Kılavuzu, 2005). Örgütlerdeki yenilik uygulamalarını etkileyen unsurları ise örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür.

Örgütsel Faktörler: Yenilik her zaman iyi durumlarla birlikte gelmeyebilir. Bazen bir pandemi ile mücadele amacıyla yeni durumlara zorlanılabilmektedir. Bazen alışlagelmiş toplumsal yapıları yıkıcı nitelikte teknolojilerle ortaya çıkmış yenilikler olabilmektedir. Toplumda ilk karşılaşıldığı anda bilinmezlikler çerçevesinde yeniliği anlayabilmek ve adapte olabilmek güç olabilmektedir. Bu nedenle belirsizliklerin oldukça yüksek seviyede olduğu kaos ortamlarında fırsatları görebilmek ve bu yönde stratejiler belirlemek oldukça zor olmaktadır. Öncelikle yöneticilerin belirsizlik ortamlarında iş ve çalışan uyumunu sağlayabilmeleri, bunun için de örgütsel yapıda yeni uygulamaları hayata geçirmeleri gerekmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların yeni durumlara adapte olabilmeleri ve çalışma heveslerini sürdürmeleri son derece önemlidir. O zaman bir örgütün yenilik ortaya çıkarabilmesi için yenilik bilinciyle düşünceleri desteklemesi ve bunun için yeterli kaynaklara sahip olması gerekmektedir. Bu nedenle örgütsel stratejilerin yenilikçi bakış açındaki yöneticilerin desteğiyle ve yaratıcı yeteneklerle uygulanması gerekmektedir (Timuroğlu, 2015).

Çevresel Faktörler: Yeni teknolojiler, değişim ve belirsizlik bir ekosistem içinde birbirine bağlı biçimde ortaya çıkmaktadır. Herhangi bir alanda ortaya çıkan bir ürün veya uygulama zamanla diğer alanlara da yayılmaktadır. Ekonomik bir yeniliğin toplumun sosyal yapısını da etkilememesi düşünülemez. Tüm toplumsal dönüşüm boyutlarında da görüldüğü gibi gelişen teknolojiyle birlikte yenilikler beraberinde sosyal ve ekonomik değişimleri de ortaya çıkarmaktadır. Çevre veya ekosistem yeniliklerden etkilenirken yenilik anlayışı da çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Değişen çevrenin koşulları çerçevesinde ürünlere veya hizmetlere gereksinim duyularak onu ortaya çıkarma çabaları görülmektedir. Öyleyse örgütler işlevlerini yerini getirirken ilişki içinde buldukları ekonomik, teknolojik, hukuki, siyasal ve sosyal alanlardaki değişimden etkilenmektedir (Naktiyok, 2007). Bu nedenle örgütlerin içinde yer aldıkları çevrenin özellikleri, örgütlerin yenilik anlayışında belirleyici olmaktadır (Timuroğlu, 2015).

Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, çalışanın görev yaptığı örgütte bulunma isteğini, örgütün hedeflerini paylaşabilmesini ve örgüt amaçlarını yerine getirmede istekle çaba göstermesini ifade etmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979). Çalışanın örgütte devamlılığını sağlayan unsurların ise duygusal, maddi ve ahlaki unsurları içerdiği belirtilmektedir. Çalışanın çalıştığı örgüte karşı duygusal bağlılığı onun tutumu ile ilgilidir (Çetiner ve Özdemir, 2022). Diğer bir ifade ile çalışan kendisi ve örgütü arasında yakınlık hissetmektedir. Çalışan, örgütünün ona kattıklarıyla değer gördüğünü düşünmekte ve tutumları buna göre belirlemektedir (Balay, 2000). Mayer ve Allen (1997)'e göre ise duygusal bağlılık, çalışanların kendi tercihleri ile örgütte kalma isteği olarak tanımlanmaktadır. Örgütüne karşı yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar sadece o işte çalışma zorunluluğundan değil aynı zamanda kendileri örgütte kalmak istedikleri için çalışmaya devam etmektedir (Allen ve Mayer, 1996). Çalışanın devam bağlılığı, işe olan maddi bağlılığını ifade etmektedir. Eğer işten ayrılırsa maddi güçlerle karşılaşacağına farkındadır. Çalışan maddi yükümlülükleri sebebiyle örgütte kalmaya devam etmektedir (Ada vd., 2008). Normatif bağlılık ise çalışanın örgüte olan görev ve sorumlulukları ile ilgili olarak hissettiği ahlaki doğruları çerçevesinde örgütte kalmasını ifade etmektedir. Onun düşüncesine göre örgüt ona iş fırsatını sunmakta ve belirli miktarda maddi kaynak sağlamaktadır. Bu nedenle çalışan kendini örgüte karşı borçlu hissetmektedir. Çalışan, örgütüne etik kurallar boyutunda bağlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmasını sağlamaktadır. Diğer bir ifade ile her üç bağlılık türü de örgütteki çalışanların ayrılma niyetlerini azaltmakta veya ortadan kaldırmaktadır. Daha basit bir ifadeyle çalışanın işten ayrılma niyetinin örgüte hissettiği bağlılığın türüne göre değiştiğini söylemek mümkündür. Duygusal bağlılıkta, çalışanın kendiliğinden örgütte bulunma isteği; devam bağlılığında çıkarı için bulunma isteği ve normatif bağlılıkta ise vicdanen rahat olma isteği söz konusudur (Yalçın, 2009; Meyer ve Allen, 1997).

Çalışanların örgüte olan bağlılığını etkileyebilecek unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar çalışan veya örgüt ile ilgili unsurlar olabilir. Bunlar olumlu etki yaratabiliyorsa bağlılık artmakta ancak olumsuz etkide bulunuyorsa da çalışan bağlılığını azaltabilmektedir. Örneğin çalışanın işten beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklanabileceği gibi kişisel veya psikolojik nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. Örgütün niteliği, yapısı, kültürü ise örgüt ile ilgili unsurlara örnek olarak verilebilir (Yüceler, 2009; Demir ve Öztürk, 2011). Örgütsel ve kişisel faktörlere göre bağlılık düzeyleri de farklılık gösterebilmektedir. Randall bağlılık düzeyleri üzerine olan çalışmada üç düzeyden bahsetmektedir; düşük, ılımlı ve yüksek bağlılık (Randall, 1987; Balay, 2000, Varoğlu, 1993 aktaran Bayram, 2005; Doğan ve Kılıç, 2007).

Düşük Örgütsel Bağlılık: Düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanların örgüte olan bağları da zayıftır. Bu nedenle örgütün amaçlarını gerçekleştirmede isteksiz ve özensiz davranış göstermektedir. Bu bağlılık düzeyi zorunluluk bağlılığı ya da Allen ve Meyer'in (1996) örgütsel bağlılık sınıflamasında yer alan devamlılık bağlılığı olarak da ifade edilmektedir (Koç, 2009). Örgütler düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlarla çalışmak istemezler. Aynı zamanda bu seviyede bağlılığa sahip çalışanlar örgütten en kısa zamanda ayrılmak istemektedir (Koç, 2009).

İlmlı Örgütsel Bağlılık: Çalışanın ılımlı örgütsel bağlılığa sahip olması, örgüt amaç ve hedeflerinden haberdar olmakla birlikte kendini örgüte ait hissetmemesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle örgüte bu düzeyde bağlılık gösteren çalışan kendi beklentileri söz konusu olduğunda örgüt ile çatışma yaşayabilmektedir. Bu bağlılık düzeyine şekilsel bağlılık da denilmektedir. Aynı zamanda bu bağlılık düzeyi Allen ve Meyer'in (1996) örgütsel bağlılık sınıflamasında yer alan normatif bağlılığa karşılık gelmektedir (Koç, 2009).

Yüksek Örgütsel Bağlılık: Çalışanın örgüte karşı hissettiği yüksek örgütsel bağlılıkta ise, çalışanın örgüt amaçları çerçevesinde görev ve sorumluluklarına yönelmiş olduğu görülmektedir. Örgütün hedeflerine inanmış ve bu yönde istekle harekete geçmiş bir çalışan söz konusudur. Diğer bir ifade ile çalışan kendisini örgütü ile özdeşleştirmiştir. Yüksek örgütsel bağlılık düzeyi, Allen ve Meyer'ın (1996) duygusal bağlılığına karşılık gelmektedir (Koç, 2009).

Çalışanın iş doyumunun örgütsel bağlılığını etkilediği bilinmektedir (Balay, 2000). Örgütte yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanların bulunması amaç ve hedeflerin başarılı biçimde gerçekleştirilmesinde son derece önemli görülmektedir. Yüksek bağlılığa sahip çalışanların, yeniliklere odaklanarak fırsatları ortaya çıkarabilmeleri muhtemeldir. Öyleyse örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütün başarı performansını artırmaktadır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni

Bu araştırma örgütsel yenilik yönetimi yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullarda uygulanan yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılıklarıyla ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Araştırma amacı uygulamaya yönelik olduğundan nicel araştırma niteliğindedir. Bazı olguların, belirli durum, olay ve kurumlar ele alınarak açıklanmaya çalışılmasından dolayı da betimsel tarama niteliğindedir. Yine bazı durumların bazı değişkenlere göre ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışıldığı için ilişkisel tarama özelliği de taşımaktadır (Karasar, 2006).

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu araştırmanın evreni, MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir olmasından dolayı bu grup tercih edilmiştir. Dolayısıyla araştırmada seçkisiz olmayan bir örnekleme yöntemi olan uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2009). Milli Eğitim Bakanlığı'nın resmi internet sayfasından alınan verilere göre 2021-2022 eğitim-öğretim yılında MEB'e bağlı devlet okullarında 975.698 öğretmen görev yaptığı tespit edilmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2019). Araştırmanın evreninden 0,05 örneklem hata payıyla ve %95 güven aralığında tahmin yapabilmek için uygun örneklem sayısı en az 384 kişi olarak belirlenmiştir (Cohen, Manion ve Morrison, 2000). Araştırma, Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 29 Temmuz 2022 tarihinde yapmış olduğu toplantısında etik açıdan uygun bulunmuştur. Araştırma ile ilgili anket, 2022 yılının Ağustos, Eylül ayları boyunca internet aracılığıyla ve yüz yüze görüşülerek uygulanmış ve toplamda 390 öğretmene ulaşılabilmektedir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Teknikleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için: Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Yenilik Yönetimi Değerlendirme Ölçeği (ÖYYDÖ) ve Örgütsel Bağlılık Değerlendirme Ölçeği (ÖBDÖ)'den yararlanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, çalıştığı okul türü, meslekteki deneyimi ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi gibi özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Örgütsel Yenilik Yönetimi Değerlendirme Ölçeği (ÖYDÖ): ÖYDÖ, öğretmenlerin örgütsel yenilik yeterlilikleri ile ilgili görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla Bülbül (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5'li Likert özelliğine sahiptir. Ölçek dört alt boyut: "Proje Yönetimi"; "Örgütsel Kültür ve Yapı"; "Yenilik Stratejisi"; "Girdi Yönetimi" ve 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, 1-5. maddeleri girdi yönetimi alt boyutunu; 6-11. maddeleri yenilik stratejisi alt boyutunu; 12-17. maddeleri kültür ve alt yapı alt boyutunu; 18-32. maddeleri ise proje yönetimi alt boyutunu ölçmektedir. Bülbül (2012) tarafından uygulanan ölçeğin madde varyansı %62.99 olarak ve madde faktör yük değerleri 0.51 ile 0.77 arasında ortaya çıkarılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ise .96 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Değerlendirme Ölçeği (ÖBDÖ): Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra Wasti (2000), ölçeği Türkiye'de uygulayarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını tamamlamıştır. Ölçeğin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için; .79; normatif bağlılık için; .75; devamlılık bağlılığı için ise; .58 olarak ortaya çıkarılmıştır (Başol ve Yalçın, 2009). Yalçın (2009), tez çalışmasında ölçeği tekrar uygulamıştır. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği, 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. ÖBDÖ, 3 alt boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır: 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılık; 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığı; 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler ise normatif bağlılığı ölçmektedir.

Araştırma Verilerinin Analizi

Bu çalışmada elde edilen verilerin analizi için SPSS programından yararlanılmıştır. Öncelikle verileri tanımlayıcı özellikler ve faktör yapısı ile ilgili analizler ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada kullanılan Bülbül'ün (2012) ÖYDÖ ve Meyer ve Allen'in (1984)'de geliştirmiş olduğu ÖBDÖ, güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerdir. Ancak yine de güvenilirlik analizleri yapılarak Cronbach's Alfa iç tutarlık değeri: uygulanan ölçeğin bütününde .94; yenilik yönetimi ölçeğinde .98 ve örgütsel bağlılık ölçeğinde ise .61 olarak ortaya çıkmıştır. Ölçeğin bütününe sahip olduğu bu değer; 0.70' den yüksek olması ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kayış, 2005). Daha sonra ise ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, birbiriyile ilişkili değişkenleri bir araya getirerek daha az sayıda ilişkisiz ve anlamlı yeni değişkenleri ortaya çıkarmak için uygulanmaktadır (Büyüköztürk, 2009). Çalışmada faktör analizinin yapı için uygun olup olmadığının testi için kullanılan Bartlett'in Küresellik testi sonuçları anlamlı çıkmış ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi tavsiye edilen değer ÖYDÖ için; .96 ve ÖBDÖ için ise; .80 olarak tespit edilmiştir. Faktörlerin tamamı tarafından açıklanan toplam varyans ÖYDÖ için; %78 ve ÖBDÖ için ise %60'dır. Her iki ölçek maddelerinin faktör yapılarının orjinalleri ile aynı boyutlara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediği ile ilgili Skewness ve Kurtosis testine bakılarak normal dağılım sergiledikleri görülmüştür. Skewness ve Kurtosis değerlerine bakıldığında ise en küçük ve en büyük; yenilik yönetimi için Skewness değeri -.793 ile .124 arasında Kurtosis değeri ise .076 ile .247 arasında ve örgütsel bağlılık için ise Skewness değeri .160 ile .124 arasında Kurtosis değeri ise ,257 ile ,247 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla Kurtosis ve Skewness değerleri -1.5 ile +1.5 arasında olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnick and Fidell, 2013). Daha sonra ÖYDÖ'ye ve ÖBDÖ'ye ait bulguların yorumlanmasında frekans, yüzde dağılımı, ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikî değerlerden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin örgütlerine ilişkin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık algıları; cinsiyete, mesleki deneyime ve çalıştığı okul türüne göre karşılaştırılması amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi ve tek yönlü varyans (Anova) analizine tabi tutulmuştur. Bunun yanı sıra yenilik yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi

belirlemeye yönelik korelasyon analizi, yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılığa etkisini ortaya çıkarmak için basit doğrusal regresyon ve yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisini ortaya çıkarmak için ise çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

BULGULAR ve YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Elde edilen araştırma bulguları tablolarla sunularak yorumlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmaya Katılan Öğretmenler ile İlgili Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, çalıştığı okul türü, meslekteki deneyimi ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi gibi özellikleri ile ilgili demografik veriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenler ile İlgili Demografik Bilgiler (n=390)

		f	%	s.d
Cinsiyet	Kadın	206	52,8	,499
	Erkek	184	47,2	
Yaş	22-27	39	10,0	1,005
	28-35	125	32,1	
	36-42	167	42,8	
	43-48	30	7,7	
	49 ve üzeri	29	7,4	
Eğitim Durumu	Öğretmen Enstitüsü	6	1,5	,368
	Ön Lisans	5	1,3	
	Lisans	373	95,6	
	Lisansüstü	6	1,5	
Mesleki Deneyim	1-5	76	19,5	1,274
	6-10	98	25,1	
	11-15	96	24,6	
	16-20	77	19,7	
	21 ve üzeri	43	11,0	
Kurumda Çalışma Süresi	1-5	228	58,5	1,016
	6-10	110	28,2	
	11-15	28	7,2	
	16-20	5	1,3	
Okul Türü	21 ve üzeri	19	4,9	,558
	İlköğretim	172	44,1	
	Lise	218	55,9	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleriyle ilgili verileri gösteren Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin %52,8’inin kadın ve %47,2’sinin ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Çalışanların yaş aralığının %42,8 ile en çok 36-42 arasındayken %32,1’inin 28-35 yaş aralığında olduğu; %95,6’sının lisans mezunu olduğu ortaya çıkmıştır. Yine Tablo 3’teki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki

deneyimlerinin %25,1 ile en fazla 6-10 yıl, %24,6 'sının ise 11 ile 15 yıl arasında olduğu görülürken yarından fazlasının %58,5 ile şu an çalıştıkları kurumda 1-5 yıl arasında, %28,2'sinin 6-10 yıl arasında görev yaptığı; öğretmenlerin %55,9'unun lise düzeyinde, %44,1'inin ise ilköğretim düzeyinde okullarda görev yaptığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi Yeterlilik Ölçeği ile İlgili Değerlendirmeleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri değerlendirme ölçeği ve alt boyutları ile ilgili ortalama puanları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi Değerlendirme Ölçeğinden Aldıkları Puanlar (n=390)

	En düşük puan	En yüksek puan	\bar{x}	s.d.
Proje Yönetimi	1,00	5,00	3,69	,98
Örgütsel Kültür ve Yapı	1,00	5,00	3,73	1,00
Yenilik Stratejisi	1,00	5,00	3,62	,97
Girdi Yönetimi	1,00	5,00	3,46	1,08
ÖYDÖ Toplam	1,06	5,00	3,65	,94

Tablo 3'te görüldüğü gibi yenilik yönetimi yeterliliklerinin alt boyutlarından en yüksek ortalama puan 3,73 ile "Örgütsel Kültür ve Yapı" alt boyutunda ortaya çıkmıştır. Örgütsel Yenilik Yönetimi Değerlendirme Ölçeği ile ilgili en düşük puan ise 3,46 ortalama ile "Girdi Yönetimi" alt boyutunda ortaya çıkmıştır. Örgütsel Yenilik Yönetimi Değerlendirme Ölçeği ortalama puan değerine bakıldığında ise öğretmenlerin 3,65 genel ortalama puanına sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu doğrultusunda öğretmenlerin, görev yaptıkları okulların yenilik yönetimi yeterliliklerini orta düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Değerlendirme Ölçeği ile İlgili Değerlendirmeleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık değerlendirme ölçeği ve alt boyutları ile ilgili aldıkları puanlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Değerlendirme Ölçeğinden Aldıkları Puanlar (n=390)

	En düşük puan	En yüksek puan	\bar{x}	s.d.
Duygusal Bağlılık	1,50	5,00	2,88	,63
Devam Bağlılığı	1,67	4,50	3,16	,50
Normatif Bağlılık	1,00	5,00	2,90	,80
ÖBDÖ Toplam	1,78	4,44	2,98	,49

Tablo 4'te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından en yüksek ortalama puanın 3,16 ortalama ile "Devam Bağlılığı" alt boyutundan elde edildiği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık değerlendirme ölçeği ile ilgili en düşük puan ise 2,88 ortalama ile "Duygusal Bağlılık" alt boyutundan elde edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık değerlendirme ölçeği toplam puan değerine bakıldığında ise 2,98 ortalama puana sahip oldukları göze çarpmaktadır. Bu nedenle genel olarak öğretmenlerin görev yaptıkları okullarla ilgili olarak orta düzeyde bağlılığa sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Öncelikle bu karşılaştırmada yararlanılacak analiz tekniğine karar vermek amacıyla cinsiyet verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Normallik analizine göre Skewness ve Kurtosis değerlerinin .113 ve -.997 arasında olduğu tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesiyle birlikte araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık ile ilgili değerlendirmelerinin cinsiyete göre herhangi bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla ilişkisiz ölçümler için t-testi uygulanarak sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (T-Testi)

Cinsiyet	N	\bar{x}	s.s.	t	s.d.	p
Yenilik-Kadın	206	3,62	1,001	,672	388	,502
Yenilik-Erkek	184	3,68	,886			
Bağlılık-Kadın	206	2,95	,488	1,267		,206
Bağlılık-Erkek	184	3,01	,495			

Tablo 5'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri görüşleri ile ilgili ortalama puan değerleri kadın öğretmenler için 3,62; erkek öğretmenler için ise 3,68 olarak hesaplanmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel yenilik yönetimi değerlendirmelerinin benzer olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu puan farkı istatistiksel olarak da anlamlı bulunmamıştır $t(388)=0,672$; ($p>0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık görüşleri ile ilgili ortalama puan değerleri kadın öğretmenler için 2,95; erkek öğretmenler için ise 3,01 olarak hesaplanmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilgili değerlendirmelerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu puan farkı istatistiksel olarak da anlamlı bulunmamıştır $t(388)=1,267$; ($p>0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık ile ilgili görüşleri cinsiyete göre değişiklik göstermemektedir.

Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Görüşlerinin Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

Bu karşılaştırmada uygulanacak analiz tekniğine karar vermeden önce mesleki deneyim verileri ile ilgili normallik testi uygulanmıştır. Buna göre Skewness ve Kurtosis değerlerinin .177 ve -1.027 arasında değiştiği görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık ile ilgili görüşlerinin mesleki deneyimlerine göre herhangi bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla ilişkisiz ölçümler için tek yönlü Anova testi uygulanarak sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6'ya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile ilgili görüşlerinin mesleki deneyimlerine göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$). Yine analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilgili görüşlerinin mesleki deneyimlerine göre farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0,05$). Dolayısıyla Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık ile ilgili görüşleri mesleki deneyimlerine göre değişiklik göstermemektedir.

Tablo 6. Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Görüşlerinin Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması (Anova Testi)

		Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p
<i>Yenilik Yönetimi</i>	Gruplararası	4,254	4	1,064	1,185	,317
	Grup içi	345,432	385	,897		
	Toplam	349,687	389			
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	Gruplararası	,988	4	,247	1,021	,396
	Grup içi	93,209	385	,242		
	Toplam	94,197	389			

Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Görüşlerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması

Öncelikle okul türü ile ilgili verilerin normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığını ortaya çıkarmaya yönelik normallik analizi uygulanmıştır. Normallik analizine göre Skewness ve Kurtosis değerlerinin -.238 ve -1.053 arasında değiştiği görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık ile ilgili çalıştıkları okul türüne göre herhangi bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla ilişkisiz ölçümler için t-testi uygulanarak sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Görüşlerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması (T-Testi)

Okul Türü	N	\bar{x}	s.s.	t	s.d.	p
Yenilik-İlköğretim	172	3,84	,854	3,663	388	,000
Yenilik-Lise	218	3,50	,990			
Bağlılık-İlköğretim	172	3,07	,534	3,078		,002
Bağlılık-Lise	218	2,91	,445			

Tablo 7’ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri görüşleri ile ilgili ortalama puan değerleri ilköğretim türünde görev yapan öğretmenler için 3,84; lise türünde görev yapan öğretmenler için ise 3,50 olarak hesaplanmıştır. İlköğretim ve lise türünde görev yapan öğretmenlerin örgütsel yenilik yönetimi değerlendirmelerinin ilköğretimde görev yapan öğretmenlerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu puan farkının istatistiksel olarak da anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır $t(388)=3,663$; $(p<0,05)$. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık görüşleri ile ilgili ortalama puan değerleri ilköğretim türünde görev yapan öğretmenlerde 3,07; lise türünde görev yapan öğretmenlerde ise 2,91 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte ilköğretim ve lise okul türünde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilgili değerlendirmeleri, ilköğretim okul türünde daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu puan farkı istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur $t(388)=3,078$; $(p<0,05)$. Bu bulgular doğrultusunda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okul ortamlarını diğer okul türüne göre daha yenilikçi olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Aynı zamanda ilköğretim okul türünde görev yapan öğretmenlerin okullarına daha bağlı oldukları da ifade edilebilir.

Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Araştırmanın amacına yönelik olarak yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığına yönelik olarak öğretmenlerin yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık değerlendirme ölçekleri ve alt boyutları ile ilgili korelasyon analizi Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Değişken	Proje Yönetimi	Örgütsel Kültür Yapısı	Yenilik Stratejisi	Girdi Yönetimi	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Proje Yönetimi	1						
Örgütsel Kültür ve Yapı	,911**	1					
Yenilik Stratejisi	,880**	,860**	1				
Girdi Yönetimi	,768**	,735**	,815**	1			
Duygusal Bağlılık	-,197**	-,252**	-,206**	-,183**	1		
Devam Bağlılığı	,254**	,171**	,197**	,147**	,244**	1	
Normatif Bağlılık	-,005**	-,010**	-,046**	-,056**	,306**	,500**	1

** İlişki 0.01 düzeyinde anlamlı (2-tailed)

Tablo 8'de yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre; yenilik yönetimi yeterlilikleri alt boyutlarından olan proje yönetiminin, örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılıkla 0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ($r=-,197^{**}$, $p=0.01$); devam bağlılığıyla 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde ($r=,254^{**}$, $p=0.01$); normatif bağlılıkla 0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ($r=-,005^{**}$, $p=0.01$) ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kültür yapısı alt boyutunun, örgütsel bağlılık alt boyutu; duygusal bağlılıkla negatif yönde ($r=-,252^{**}$, $p=0.01$); devam bağlılığıyla pozitif yönde ($r=,171^{**}$, $p=0.01$) ve normatif bağlılıkla negatif yönde ($r=-,010^{**}$, $p=0.01$) ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yenilik yönetimi yeterliliği alt boyutu olan yenilik stratejisinin, örgütsel bağlılığın alt boyutu arasında duygusal bağlılıkla 0.01 anlamlılık düzeyinde negatif yönde ($r=-,206^{**}$, $p=0.01$); devam bağlılığıyla pozitif yönde ($r=,197^{**}$, $p=0.01$) ve normatif bağlılıkla ise negatif yönde ($r=-,046^{**}$, $p=0.01$) ilişkiler olduğu görülmüştür. Bir diğer alt boyut olan girdi yönetiminin, örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılık boyutuyla ise negatif yönde ($r=-,183^{**}$, $p=0.01$); devam bağlılığı alt boyutuyla pozitif yönde ($r=,147^{**}$, $p=0.01$) ve normatif bağlılıkla negatif yönde ($r=-,056^{**}$, $p=0.01$) ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak yenilik yönetimi yeterlilikleri alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı arasında pozitif anlamlı ilişkilere rastlandığı söylenebilir.

Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Araştırmanın amacı çerçevesinde yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılığa herhangi bir etkisinin olup olmadığının ortaya çıkarılması için regresyon analizi uygulanmış ve Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

	Standardize Edilmemiş Beta	Standardize Edilmiş Beta	t	p
Sabit	3,043		30,611	,000
Örgütsel Bağlılık	,016	,031	,604	,547
p=.547 F(1; 388)=,364 R²=.002				

Tablo 9'da yer alan regresyon modelinde yenilik yönetimi görüşlerinin örgütsel bağlılığa etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. İlgili regresyon modelinin anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır ($p>,005$). Aynı zamanda yenilik yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili regresyon katsayıları anlamlı bulunmamıştır ($p=.547$; $F(1; 388)=,364$; $R^2=.002$). Dolayısıyla yenilik yönetimi yeterliliklerinin, örgütsel bağlılığa bütünsel bir etkisinin bulunmadığı söylenebilir. Ancak yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılığa alt boyutları bakımından ayrı biçimde etkisinin araştırılması uygun görülmüştür.

Araştırma soruları çerçevesinde yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa herhangi bir etkisinin olup olmadığının araştırılması için çoklu regresyon analizi uygulanarak Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkisi

	Standardize Edilmemiş Beta	Standardize Edilmiş Beta	t	p
Sabit	3,162		10,025	,000
Duygusal Bağlılık	-,399	-,268	-5,367	,000
Devam Bağlılığı	,644	,345	6,279	,000
Normatif Bağlılık	-,135	-,114	-2,037	,004
p=,000 F(3; 386)=20,605 R²=.138				

Tablo 10'da yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına olan etkisinin araştırıldığı regresyon modeli ve değişkenlerin regresyon katsayılarıyla ilgili analiz sonuçları ortaya çıkarılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisiyle ilgili modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($p<,005$). Bununla birlikte yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılığın alt boyutlarına etkisi ile ilgili regresyon katsayıları da anlamlı bulunmuştur ($p<,005$; $F(3; 386)=20,605$; $R^2=.138$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre değişkenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri üzerindeki görece önem sırası; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak görülmektedir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık birlikte yenilik yönetimi yeterliliklerindeki toplam varyansın yaklaşık %14'ünü açıklamaktadır. Dolayısıyla yenilik yönetimi yeterliliklerinin duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı etkilediği söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma MEB’de görev yapan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile ilgili görüşleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Yapılan analizler ile birlikte araştırmanın amacı doğrultusunda bazı sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterliliklerini, orta düzeyde değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yenilik yönetimi yeterlilikleri alt boyutları ile ilgili ise en yüksek puan “Örgütsel Kültür ve Yapı” alt boyutunda değerlendirilirken en düşük puan ise; “Girdi Yönetimi” alt boyutunda değerlendirilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel yenilik yönetimi ile ilgili görüşlerinin genel olarak olumlu olduğu diğer bir ifade ile çalıştıkları eğitim kurumunun yenilik yönetimi yeterliliklerini genellikle orta olarak ifade ettikleri söylenebilir. Öztürk’ün (2017), araştırmasında okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri öğretmenler tarafından örgütsel kültür ve yapı, yenilik yönetimi ve yenilik stratejisi boyutunda iyi olarak değerlendirilirken girdi yönetimi boyutunda orta düzeyde değerlendirilmiştir. Dönmez (2018) çalışmasında, aynı şekilde en fazla örgütsel kültür ve yapı, en az ise girdi yönetimi alt boyutlarına önem verildiğini tespit etmiştir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, okullardaki kültürel yapının yenilikçi yaklaşımlar benimsediğini ancak uygulamada bazı eksikliklerin olduğuna işaret ettiğini söylemek mümkündür. Smith, Busi, Ball ve Meer (2008) de örgütsel yenilik yönetiminde teknoloji, bilgi yönetimi ve AR-GE’nin önemli olduğunu savunmaktadır. Diğer bir ifade ile yenilikçi ortamların yaratılmasında belirli altyapıya sahip olmak gerekmektedir. Akomolafe’e göre (2011), okullardaki yenilik yönetimi üretkenliği artırmaktadır. Dolayısıyla yenilik yönetimi yeterlilikleriyle ilgili eksikliklerin giderilmesi örgütsel verimliliği de artıracaktır (Read, 2000).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerini, orta düzeyde değerlendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutları ile ilgili ise en yüksek puan “Devam Bağlılığı” alt boyutunda değerlendirilirken en düşük puan ise; “Duygusal Bağlılık” alt boyutunda değerlendirilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile ilgili görüşlerinin genel olarak olumlu olduğu diğer bir ifade ile çalıştıkları eğitim kurumuna bağlılıklarının genellikle orta seviyede olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin görev yaptıkları okullara bağlılıklarının düşük düzeyde olduğu ve maddi yükümlülükleri sebebiyle örgütte kalma eğiliminde oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin genel olarak okullarına karşı duygusal bağlılık hissetmedikleri sonucuna ulaşılabilir. Demir (2013) çalışmasında; örgütsel bağlılık seviyelerinin devam bağlılığı alt boyutunda yüksek olduğunu yani bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Gören (2012) araştırmasında öğretmenlerin bağlılıklarını zayıf düzeyde tespit etmiştir. Sezgin (2010) çalışmasında bürokratik örgüt yapısı ile devam bağlılığı arasında ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Görüldüğü gibi konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalar da bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Öğretmenlerin, yenilik yönetimi yeterliliklerini de orta düzeyde değerlendirdikleri göz önünde bulundurulduğunda yenilikçi ortam seviyesine paralel olarak bağlılık düzeyinin gerçekleştiği söylenebilir. Karaca (2019) okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin, öğretmenlerin görev ve sorumlulukları benimsemelerinde önemli olduğunu belirtmektedir. Yeniliği destekleyen okullarda öğretmenlerin işlerini isteyerek yapmalarının okula karşı bağlılıkları da geliştiği söylenebilir.

Öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık ile ilgili görüşlerinin cinsiyet ve mesleki deneyime göre farklılaşmadığı ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık ile ilgili görüşlerinin farklılaştığı ve bu farklılığın ilköğretim türü gruplarında belirginleştiği ortaya çıkmıştır. Göl ve Bülbül (2012), ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Ömür (2014), yenilik yönetimi

yeterlikleriyle ilgili öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Nartgün ve Menep (2010) ve Akar (2014) çalışmalarında, öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunu destekler nitelikte bir başka çalışma; Karataş, Gök ve Özçetin (2015) tarafından gerçekleştirilerek yenilik yönetimi yeterliliklerinin okul türüne göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yine farklı bir çalışmada Birekul (2016), yenilik yönetimi ile ilgili öğretmen değerlendirmelerinin okul türüne göre farklılaştığını ortaya çıkararak lise okul türüne karşı ortaokul türü lehine gerçekleştiğini tespit etmiştir. Elde edilen bu farklılığın okulöncesinden üniversiteye doğru öğretmenlerde azalan sahiplenme duygusundan kaynaklandığı belirtilmiştir. Bir alt düzeydeki eğitim kademesinde sınıfa olan aitlik hissi yüksek olduğundan öğretmen-yönetici işbirliği çerçevesinde sınıfa yapılan yenilikçi kaynakların katkısının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin yaratıcılığının geliştirilmesi için daha kritik yaşlar ortaöğretim dönemine denk gelmektedir. Dolayısıyla okul çevresinin bu duruma uygun yenilikçi yaklaşımla donatılmasının bu farklılığın başka bir nedeni olarak düşünülebilir.

Yenilik yönetimi yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; yenilik yönetimi yeterliliklerinin alt boyutları olan “proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ve girdi yönetimi” nin örgütsel bağlılık alt boyutlarından “devam bağlılığı” ile arasında çok düşük pozitif ilişkilere rastlanırken; “duygusal bağlılık ve normatif bağlılık” boyutları ile arasında düşük negatif yönde ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle yenilik yönetimi yeterlilikleri alt boyutları ile sadece örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır. Dönmez (2018), yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ilişkiye rastlamıştır. Argon, İsmetoğlu ve İşeri (2015), lisede görev yapan öğretmenlerin, değerler yönetimi ve yenilik yönetimi yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yaptığı çalışmada anlamlı ilişkilere rastlanmamıştır. Buldukları okula yönelik değer algılarının yenilik yönetimi yeterlilikleri ile ilişkili olmadığını ortaya çıkarmıştır. Yenilik yönetimi ile örgütsel bağlılığın araştırıldığı farklı çalışmalarda farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bu anlamda farklı unsurların söz konusu ilişkiyi belirleyebildiği düşünülmektedir. Bazı çalışmalar, yenilik yönetimi ile ilgili yeterlilikleri ile öğretmenlerin kurumda çalışmalarını sürdürmelerini maddi unsurlarla ilişkilendirmektedir. Gilad-Hai ve Somech (2016) okullardaki yenilik faaliyetlerinin olumsuzlukları azalttığını ifade etmektedir. Könings, Gruwell ve Merriënboer (2006) ve Koch, Binnewies ve Dormann (2015) de benzer şekilde yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmen davranışlarında olumlu gelişmelere katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bayrakçı ve Eraslan (2014), yenilik yeterliliklerinin olumlu iletişimi geliştirdiğini ifade etmektedir. Böylece öğretmenlerin görev yaptıkları okulla ilgili bağlılık düzeylerinin de daha olumlu hale gelebileceği düşünülebilir.

Yenilik yönetimi yeterliliklerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre okuldaki yenilik yönetiminin, öğretmenlerin kurumlarında kalma niyetlerini etkilediğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda yeniliğin desteklendiği okul ortamlarında memnuniyetin yüksek olmasının okula karşı duygusal bağları da güçlendirmesi beklenmektedir (Jafri, 2010; Akomolafe, 2011; Dönmez, 2018). Park (2012), okul yöneticilerinin yeniliği desteklemesinin örgütte davranış ve tutumları olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır. O halde yenilikçi okul tutumunun öğretmenlerin bağlılıkla ilgili tutumlarını da olumlu düzeyde etkilediği söylenebilir. Bu nedenle okullarda yenilikçi çalışma fırsatlarının yaratılması gerekmektedir (Kurtuluş, 2012).

Bilgi toplumunun en değerli sermayesi, beşerî sermaye olarak dikkat çekmektedir. Günümüz dijital çağa dönüşüm sürecinde ise beşerî sermayenin yeni teknolojiler ve teknolojik becerileri ile birleştirilmesi önem kazanarak insan sermayesinin değeri artmaya devam etmektedir. Yenilik ve

dönüşüm odaklı yaklaşıma göre kurum ve kuruluşların insan kaynaklarına yapacağı yatırım örgütsel başarılarını ve bu başarıyı sürdürebilmeleri açısından son derece önemli görülmektedir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda eğitim örgütlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin, örgütte görev yapan öğretmenlerin bağlılık seviyelerini etkilediğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla eğitim örgütlerinde yenilikçi faaliyetlerin geliştirilmesinin öğretmenlerin okula karşı bağlılıklarını artırarak örgütün bütünsel başarısına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer bir ifade ile yetenekli insan kaynağına ulaşmanın yolu yenilikten ve yeni becerilerden geçmektedir. Yetenekli insan kaynağına sahip olmak ve örgütte sürekliliğini sağlamanın yolunun yenilikçi ortamlara bağlı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin yüksek düzeyde olması beklenmektedir. Okul yöneticilerinin hem öğretmenler hem de öğrenciler için yaratıcılığı ortaya çıkarabilecekleri ortamları hazırlamaları gerekmektedir. Böylece örgüt amaçlarıyla bütünleşerek yeniliklerin ortaya çıkarılması sağlanabilir. Okullarda yenilikçi alt yapı imkânlarının sağlanmasının öğretmen ve öğrenci memnuniyetini artırarak örgüte bağlılıklarını güçlendireceği düşünülmektedir. Yine de yapılacak olan diğer araştırmalar ile bu durumun tekrardan değerlendirilmesi uygun olacaktır. Ayrıca farklı örneklem grupları ile benzer çalışmaların yapılması ve bu çalışma ile karşılaştırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Açar, A. and Toy, B. Y. (2022). Economic and Political Analysis of Initial Teacher Education from Consensus and Conflict Perspectives in Documents of International Institutions. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 12(1), 113-146.

Ada, N., Alver, I. ve Atlı, F. (2008). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Academic Review*, 8(2), 487-518.

Adair, J. (2008). *Yenilikçi Liderlik*. İstanbul: Babiali Kültür Yayıncılığı.

Akal, Z. (2003). Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Performans kavramları ve performans yönetimi, Milli Prodüktivite Merkezi, Ankara.

Akar, H. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Journal of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi* 4(8), 2146-4561.

Akomolafe, C. O. (2011). Managing innovations in educational systems in Nigeria: A focus on creating and sustenance of culture of innovation. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 2(1), 47-52.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.

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.

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*, (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Barker, A. (2002), *Yenilikçiliğin simyası*, Ahmet Kardam (Çev.). İstanbul: MESS Yayınları.

Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması*. 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book, 2, 497-507.

- Bayrakçı, M. ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 96-135.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Birekul, M. (2016). Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlikleri. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 181-201.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Brown, L. A. (1966). *Diffusion dynamics: a review and revision of the quantitative theory of the spatial diffusion of innovation*. Northwestern University.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Manual of data analysis for social sciences*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2000). *Research methods in education*, Erkan Dinç and Kasım Kiroğlu (Çev.), Ankara: Pegem Akademi.
- Çetiner, N. ve Özdemir, M. (2022). Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun Personel Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Üzerinde Düzenleyici Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 14(26), 201-227.
- Damanpour, F. and Wischnevsky, J. D. (2006). Research on innovation in organizations: Distinguishing innovation-generating from innovation-adopting organizations, *Journal of Eng. Technology Management*, 23, 269–291.
- Demir, B. (2013). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, İzmir ili örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, C. ve Öztürk, U. (2011), Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama, *Dokuz Eylül İ.İ.B.F Dergisi*, 25(1), 17-41.
- 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.
- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi). Sıtkı Koçman Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Durna, U. (2002). *Yenilik yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Drucker P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. London: Pan Books Ltd.
- Elçi, Ş. (2005). *İnovasyon, kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. Ankara: Meteksan Bilişim Grubu ve BT Haber Ortak Yayını.
- Gilad-Hai, S. and Somech, A. (2016). The day after: The organizational consequences of innovation implementation in experimental schools, *Journal of Educational Administration*, 54(1), 19-40.
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- İraz, R. (2005). *Girişimcilik ve KOBİ'ler yaratıcılık ve yenilik bağlamında*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

- Jafri, M. H. (2010). Organizational commitment and employee's innovative behavior: A study in retail sector. *Journal of Management Research*, 10(1), 62-68.
- Karaca, B. (2019). *Okul yöneticilerinden ilkökul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul ili Beykoz ilçesi örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Karataş, S., Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 167-185.
- Kayış, A. (2005). Güvenilirlik analizi. (Ed: Şerif Kalaycı). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın-Dağıtım.
- Koch, A., Binnewies, C. and Dormann, C. (2015). Motivating innovation in schools: School principals' work engagement as a motivator for schools' innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 505-517.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Könings, K. D., Gruwell, S. B. and Merrieboer, J. G. (2006). Teachers' perspectives on innovations: implications for educational design, *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 985-997.
- Kurtuluş, M. F. (2012). *Eğitimde inovasyon: Öğretmen ve öğrencilerin inovasyona bakışı ve yeterliliğinin sorgulanması*, (Yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Gebze.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace, theory, research and application*. Thousand Oaks, London, New Delhi.
- Mogee, M. E. and Schacht, W. H. (1980). *Industrial Innovation: Major Issues System*. Issue Brief No: 1B80005. Washington, DC: Library of Congress, Congressional Research Service.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211-230.
- Oslo Kılavuzu, (2005). *Yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler* (3. Baskı). Ankara: Tübitak Yayınları.
- Ömür, Y. E. (2014). *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri*, (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Öztürk, M. (2017). *İlkökul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul İli Avcılar İlçesi örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.

- Park, J. (2012). The effects of principal's leadership style on support for innovation: evidence from Korean vocational high school change. *Asia Pacific Education Review* March, 13(1), 89-102.
- Peters, T. J. and Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies* (360). New York: Harper & Row.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of management Review*, 12(3), 460-471.
- Read, A. (2000). Determinants of successful organisational innovation: a review of current research. *Journal of management practice*, 3(1), 95-119.
- Schumpeter, A. J. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156).
- Smith, M., Busi, M., Ball, P. and Van der Meer, R. (2008). Factors influencing an organisations ability to manage innovation: Astructured literature review and conceptual model. *International Journal of Innovation Management*, 12(4), 655-676.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. 6th Edn., Boston: Pearson Education.
- Timuroğlu, M. K. (2015). Örgütsel ve çevresel faktörlerin örgütsel yenilik üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 41-68.
- Tushman, M. and Nadler, D. (1986). Organizing for innovation. *California Management Review*, 28(3), 74-92.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*, (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wasti, S.A. (2000). *Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401-410.
- Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selcuk University Social Sciences Institute Journal*, (22), 446-458.