

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

**Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Yenilikçi Davranışı Üzerine Etkisi**

*The Effect of Perceived Organisational Support on Teachers' Innovative Behaviour*

Recep AKKOÇ<sup>1</sup> Cemal TEMİZ<sup>2</sup> Mustafa CEYHAN<sup>3</sup> Ömer TUĞ<sup>4</sup> Murat DORA<sup>5</sup>  
Hayati BALAMAN<sup>6</sup>

<sup>1</sup>MEB, recepakkoc@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8759-3694

<sup>2</sup>MEB, beyhude-omrum@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8835-2224

<sup>3</sup>MEB, mustafaceyhan45@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2626-6467

<sup>4</sup>MEB, tugomer@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1949-9943

<sup>5</sup>MEB, murat.dora24@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3250-357X

<sup>6</sup>MEB, hytbalaman@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3853-3465

MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**

Eğitim Yönetimi  
Algılanan Örgütsel Destek  
Yenilikçilik  
Yenilikçi İş Davranışı

ÖZ

Bu araştırma algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu, algılanan destek ölçeği ve yenilikçi iş davranışı ölçeğinden oluşan anket formu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 311 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlerin belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlenmesinde yüzde ve frekans analizlerinden, algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışlarının incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmada algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile, algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi ise regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeyde olduğu, algılanan örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları üzerinde yöneticilerinden algıladıkları örgütsel desteğin etkisinin olmadığı, çalışma arkadaşlarından algıladıkları örgütsel desteğin ise öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

**Keywords:**

Education Management  
Perceived Organisational Support  
Innovation  
Innovative Work Behaviour

ABSTRACT

This study was conducted to examine the effects of perceived organisational support on teachers' innovative behaviours. For this purpose, a questionnaire consisting of personal information form, perceived support scale and innovative work behaviour scale was applied to 311 teachers working in Bağcılar district of Istanbul province in 2022-2023 academic year. Convenience sampling method was chosen to determine the teachers. The analysis of the data obtained from the questionnaires was carried out in computer environment through SPSS 22.0 statistical programme. Percentage and frequency analyses were used to determine the descriptive characteristics of teachers, and mean and standard deviation statistics were used to examine perceived organisational support and innovative work behaviours. The relationships between perceived organisational support and innovative work behaviours were examined by correlation analysis and the effect of perceived organisational support on innovative work behaviours was examined by regression analysis. As a result of the study, it was found that teachers' perceived organisational support and innovative work behaviours were at high levels and there were positive relationships between perceived organisational support and innovative work behaviours. The study also concluded that the organisational support perceived by teachers from their managers had no effect on their innovative work behaviours, whereas the organisational support perceived by teachers from their colleagues positively affected and increased their innovative work behaviours.

## 1 Giriş

Örgütsel destek kavramı, örgütün çalışanları ile ilgilenmesi, onların davranışlarını takip etmesi ve onlara huzur ve doyum sağlamaları için gerekli koşulları sağlamasıdır. Örgütsel destek teorisi, çalışanların örgütün operasyonel kapasitesini artırmak ve sosyal ve sosyo-duygusal gereksinimlerini karşılamak için karşılaştırılabilir temel ilkelere sahip olması ve aynı örgütsel değerleri paylaşması gerektiğini öne sürmektedir (Eisenberger vd., 2002).

"Örgütsel destek", örgütün çalışanlarına yönelik tutum ve eylemlerini, "algılanan örgütsel destek" ise çalışanların aldıkları desteğe yönelik entelektüel ve duygusal tutum ve eylemlerini ifade etmektedir.

Özdevecioğlu'nun (2003) önerdiği gibi, destek sağlayan kuruluşlar:

- Çalışanların görüş, öneri ve yaratıcı fikirleri dikkate alınmakta ve uygulamaya konulmakta, katkı ve eleştirileri dikkate alınmaktadır.
- İş güvenliği, çalışanların organizasyonda sürekli istihdam edilmelerini garanti eden etkinliği ile sağlanabilir.
- Örgüt içinde bireyler arasında olumlu iletişimi teşvik etmek için örgüt içi iletişim ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin sıklığının artırılması önemlidir.
- Örgüt, herhangi bir kayırmacılık ve taraf tutmadan, herkese eşit ve tarafsız davranır.
- Bu kişi, çalışanlarına değer verir ve onların başarılarından zevk alır, başarılarına gerçek bir ilgi gösterir.

Parasurman vd.(1992), algılanan örgütsel destek kavramının bir çalışanın sayısız psikolojik ve sosyolojik gerekliliklerini ele almayı amaçladığını öne sürmüştür. Bu itibarla örgütsel destek, yalnızca parasal bileşenleri içeren bir iş düzenlemesi yerine zihinsel bir uzlaşma olarak görülmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003). Genel olarak algılanan örgütsel destek kavramını tanımlayan hakim tutumları özetlemek için (Rottinghaus vd., 2009);

- Örgüt tarafından değerli görülme duygusu her çalışan için önemlidir.
- Güven ortamı yaratılması, açık ve erişilebilir iletişim kanalları oluşturulmalıdır.
- Örgütsel politika ve kuralların tutarlı ve adil bir şekilde uygulanması son derece önemlidir.
- Duygusal bir bağlılık ve davranışsal bir zorunluluk mevcuttur.
- Gönüllülük yoluyla ekstra sorumluluklar almak, bir amaca katkıda bulunmanın harika bir yoludur.

Bir organizasyonun gelişimi, destek boyutu ve yeniliğe açık olma isteği gibi çeşitli faktörlere bağlıdır. Yenilikçiliğin sadece bir kavram olmadığını, aynı zamanda uygulanması gerektiğini de not etmek önemlidir. Bu uygulamaları gerçekleştirecek kişiler örgütün başarısı için çok önemlidir. Yenilikçi iş davranışı örnekleri, hedeflere ulaşmak için en son yöntemleri kullanmak, güncel iş stratejilerini uygulamak, yaratıcı ve çeşitli fikirleri teşvik etmek ve bu fikirleri desteklemektir. De Jong ve Den Hartog (2007), yenilikçi davranışı yalnızca yenilikçi iş tutum ve davranışlarından değil, aynı zamanda faydalı düşünceler, ürünler ve planlardan oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu kişisel davranışlar, bilinçli gerçekleştirmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

Ferrari, Cachia ve Punie (2009) çalışmalarında yenilikçi öğretim uygulamalarının önemini ve öğrencilerin mevcut ve gelecekteki eğitim potansiyelleri üzerindeki etkilerini vurgulamıştır. MEBler tarafından yenilikçi öğretim yaklaşımlarının uygulanması, öğrencilere fayda sağlayan ve yaratıcı öğrenme süreçlerini kolaylaştırırken yaratıcı potansiyellerini destekleyen yeni yöntemler, araçlar ve içerik sağlar. Bu nedenle, Zhu, Wang, Cai ve Engels'in (2013: 9-13) belirttiği gibi, yenilik ve yenilikçi öğretim, gelecek nesillerin eğitim gereksinimlerini karşılamada öğretimin temel bileşenleridir.

21. yüzyılda eğitim konusu, eğitimin kalitesini artırmada öğretmenlerin rolüne önemli bir vurgu yapmıştır. Özellikle MEBlerin yenilikçi düşünme ve öğretim uygulamaları kritik bir konu haline gelmiştir. Yenilikçi öğretmenler, kendi alanlarındaki en son gelişmelerden haberdar olan ve öğretim yöntemlerini sürekli geliştiren kişilerdir. Öğrencilerin katılabileceği etkinliklerin sayısını artırır,

bilgiyi yeni yollarla sunmak için çeşitli öğretim stratejilerini kullanır ve öğrenci katılımını artırmak için farklı yöntemleri birleştirirler (Korucu ve Olpak, 2015: 115-116).

Mevcut eğitim ortamında, öğretmenlerin yenilikçi olması esastır ve bunun birkaç nedeni vardır. Birincisi, günümüzün hızla gelişen dünyasında, öğretmenlerin en son gelişmelere ayak uydurması zorunludur. Bu, hem öğrenciler hem de öğretmenler için beklentilerin arttığı bilgi çağının özelliğidir. İkinci olarak, öğretmenlerin yeni ve ortaya çıkan eğitim teknolojilerini ve yenilikçi öğretim yöntemlerini açık ve yaratıcı bir zihniyetle benimsemeleri beklenmektedir. Son olarak, öğretmenler ve okullar, topluluklarının rekabet gücünü artırmak için yenilik için model olarak hizmet etmelidirler (Thurlings, Evers ve Vermeulen, 2015: 431) Bu bağlamda öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını ortaya koymaları için örgütsel açıdan da destek görmelerinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkileri incelenmektedir.

## 2 Materyal Ve Metod

### 2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir." (Karasar, 2009: 79).

### 2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Bağcılar ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örneklem yöntemi ile belirlenen 311 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### 2.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler kişisel bilgi formu, algılanan örgütsel destek ölçeği ve yenilikçi davranış ölçeği ile toplanmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeği Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilmiş, Giray (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçek, 12 maddeden oluşan 5'li Likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) olarak düzenlenmiştir. Ölçek yönetici desteği ve arkadaş desteği olarak iki faktörden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) Lukes ve Stephan tarafından 2017 yılında geliştirilen Innovative Behavior Inventory (IBI), Yenilikçi Davranış Ölçeği ölçek Pala ve Turan (2020) tarafından Türkçe geçerlilik-güvenilirlik çalışmasının yapılarak literatüre kazandırılmıştır. Türkçe'ye uyarlanan Yenilikçi Davranış Ölçeği 23 maddeden oluşmaktadır. Yenilikçi Davranış Ölçeği 5'li Likert tipinde olup 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılmıyorum ifadeleri ile puanlanmıştır. Araştırmada ölçeğin genel puanı kullanılmıştır.

### 2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, okul güvenliği algılarının belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## 3 Bulgular Ve Yorumlar

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
30 Ve Altı	65	20,9
31-35	68	21,9
36-40	96	30,9
40 Üzeri	82	26,4
Cinsiyet		
Kadın	171	55,0
Erkek	140	45,0
Medeni Durum		
Bekar	78	25,1
Evli	233	74,9
Eğitim Durumu		
Lisans	236	75,9
Lisansüstü	75	24,1
Mesleki Kıdem		
1-5 Yıl	61	19,6
6-10 Yıl	85	27,3
11-15 Yıl	82	26,4
16-20 Yıl	42	13,5
20 Yıl Üzeri	41	13,2
Kurumda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	53	17,0
6-10 Yıl	93	29,9
11-15 Yıl	101	32,5
15 Yıl Üzeri	64	20,6

Öğretmenler yaşa göre 65'i (%20,9) 30 ve altı, 68'i (%21,9) 31-35, 96'sı (%30,9) 36-40, 82'si (%26,4) 40 üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler cinsiyete göre 171'i (%55,0) kadın, 140'ı (%45,0) erkek olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler medeni duruma göre 78'i (%25,1) bekar, 233'ü (%74,9) evli olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumuna göre 236'sı (%75,9) lisans, 75'i (%24,1) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki kıdeme göre 61'i (%19,6) 1-5 yıl, 85'i (%27,3) 6-10 yıl, 82'si (%26,4) 11-15 yıl, 42'si (%13,5) 16-20 yıl, 41'i (%13,2) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler kurumda çalışma süresine göre 53'ü (%17,0) 1-5 yıl, 93'ü (%29,9) 6-10 yıl, 101'i (%32,5) 11-15 yıl, 64'ü (%20,6) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve Yenilikçi İş Davranışına yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 2.** Algılanan Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
<b>Algılanan Örgütsel Destek Genel</b>	311	4,030	0,523	2,080	5,000	0,952
<i>Algılanan Yönetici Desteği</i>	311	3,942	0,615	2,000	5,000	0,926
<i>Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği</i>	311	3,998	0,564	2,000	5,000	0,932
<b>Yenilikçi İş Davranışı</b>	311	4,058	0,668	1,430	5,000	0,856

Öğretmenlerin "algılanan örgütsel destek genel" ortalaması yüksek 4,030±0,523 (Min=2.08; Maks=5), "algılanan yönetici desteği" ortalaması yüksek 3,942±0,615 (Min=2; Maks=5), "algılanan

çalışma arkadaşları desteği” ortalaması yüksek  $3,998 \pm 0,564$  (Min=2; Maks=5), “yenilikçi iş davranışı” ortalaması yüksek  $4,058 \pm 0,668$  (Min=1.43; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 3.** Algılanan Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı Puanları Arasında Korelasyon Analizi

	Yenilikçi İş Davranışı	
Algılanan Örgütsel Destek Genel	r	0,482**
	p	0,000
Algılanan Yönetici Desteği	r	0,382**
	p	0,000
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	r	0,553**
	p	0,000

\*\*<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Yenilikçi iş davranışı, algılanan örgütsel destek genel, algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; algılanan örgütsel destek genel ile yenilikçi iş davranışı arasında  $r=0.482$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), algılanan yönetici desteği ile yenilikçi iş davranışı arasında  $r=0.382$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), algılanan çalışma arkadaşları desteği ile yenilikçi iş davranışı arasında  $r=0.553$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

**Tablo 4.** Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standart	Edilmemiş	Standart	Edilmiş	t	p	%95 Aralığı	Güven
	Katsayılar	SE	Katsayılar	t				
	B	SE	β				Alt	Üst
Sabit	1,573	0,259			6,075	0,000	1,063	2,082
Algılanan Örgütsel Destek	0,617	0,064	0,482		9,681	0,000	0,491	0,742

\*Bağımlı Değişken=Yenilikçi İş Davranışı,  $R=0,482$ ;  $R^2=0,230$ ;  $F=93,717$ ;  $p=0,000$ ; Durbin Watson Değeri=1,865

Algılanan örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=93,717$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Yenilikçi İş Davranışı düzeyindeki toplam değişim %23 oranında algılanan örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,230$ ). Algılanan örgütsel destek yenilikçi iş davranışı düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,482$ ).

**Tablo 5.** Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutlarının Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standart	Edilmemiş	Standart	Edilmiş	t	p	%95 Aralığı	Güven
	Katsayılar	SE	Katsayılar	t				
	B	SE	β				Alt	Üst
Sabit	1,468	0,235			6,252	0,000	1,006	1,929
Algılanan Yönetici Desteği	-0,032	0,074	-0,030		-0,437	0,662	-0,178	0,113
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	0,680	0,081	0,574		8,432	0,000	0,521	0,838

\*Bağımlı Değişken=Yenilikçi İş Davranışı,  $R=0,553$ ;  $R^2=0,302$ ;  $F=67,939$ ;  $p=0,000$ ; Durbin Watson Değeri=1,761

Algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği ile yenilikçi iş davranışı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=67,939$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Yenilikçi İş Davranışı düzeyindeki toplam değişim %30.2 oranında algılanan yönetici desteği, algılanan çalışma arkadaşları desteği tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,302$ ). Algılanan Yönetici Desteği yenilikçi iş davranışı düzeyini etkilememektedir ( $p=0.662>0.05$ ). Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği yenilikçi iş davranışı düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,574$ ).

#### 4 Sonuç

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmaya 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 311 öğretmen gönüllü katılım sağlamışlardır.

Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek; yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği olmak üzere iki boyutta, birde bu iki boyutun toplam ortalamasını ifade eden genel örgütsel destek olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin yönetici desteği algılarının ortalaması 3,942, çalışma arkadaşları desteğinin ortalaması 3,998 ve genel örgütsel destek algılarının ortalaması 4,030 ortalama sayısal değer aşmıştır. Bu sonuçlar öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduklarını göstermektedir. Yine 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının düzeyi 4,058'dir. Başka bir ifade ile öğretmenler yüksek düzeyde yenilikçi iş davranışlarına sahiptirler.

Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları destek ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile algılanan örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışları birlikte aynı doğrultuda hareket etmektedirler. Bir değişkene yönelik algı arttığında veya azaldığında aynı doğrultuda diğer değişkene yönelik aglı da artmakta veya azalmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda algılanan örgütsel destek arttıkça öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları bundan etkilenerek %23 oranında artış göstermektedir. Alt boyutlar bazında yapılan incelemede yönetici desteğini öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları üzerinde etkisini olmadığı, çalışma arkadaşlarından algılanan örgütsel desteğin ise öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar okul ortamında meslektaş dayanışmasının ne denli önemli olduğunu da göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçları İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 311 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır, daha fazla öğretmenin katıldığı araştırmalar yapılabileceği gibi, örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkileri farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde de incelenebilir.

#### KAYNAKÇA

Aselage, J. ve Eisenberger. R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.

De Jong, J. P. ve Den Hartog, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*. 10(1), 41-64.

Eisenberger, R., F. Stinglhamber., C. Vandenberghe., I.L. Sucharski ve L. Rhoades. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention, *Journal Of Applied Psychology*. 87, 565 – 573.

Eisenberger. R. Huntington. R.. Hutchison. S.. Sowa. D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3). 500-507

Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). 23. ICT as a driver for creative learning and innovative teaching. *Measuring Creativity*, 345.

Giray. M. D. (2010). İş Yerinde Destek Algılarının Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sonuç Değişkenleri ile İlişkisi.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları

Korucu, A. ve Olpak, Y. (2015). Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi . *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 5 (1), 109-127 . DOI: 10.17943/etku.83117

Lukes, M. & Stephen, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 23(1), 136-158.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.18(2), 113-130.

Pala, O ve Turan, N. (2020). Yenilikçi davranış ölçeğinin (YDÖ) Türkiye'ye uyarlama çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (3), 65-80.

Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. ve Granrose, C.S. (1992). Role Stressors, Social Support and Well-being among Two-Career Couples, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (4), 339-356

Rottinghaus, P.J., Hees, C.K. ve Conrath, J.A. (2009). Enhancing job satisfaction perspectives: combining holland themes and basic interests. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 139-151.

Thurlings, M., Evers, A. ve Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430-471.

Zhu, C., Wang, D., Cai, Y. ve Engels, N. (2013). What core competencies are related to teachers' innovative teaching? *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 41(1), 9-27.