

Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algılarının İncelenmesi

Namık AYDIN¹

Serhat YEKTAŞ²

Yaşar İÇEN³

İsa KILIÇ⁴

Öz

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetim yeterlilik düzeyinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada nicel bir araştırma yöntemi olan genel tarama araştırması yöntemi kullanılmıştır. Araştırma Diyarbakır ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapmakta olan 355 öğretmen ile yürütülmüştür. Araştırmada Bülbül (2012) tarafından geliştirilen Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yaş, eğitim durumu, branş, görev yapılan okulun sosyo-ekonomik düzeyi, aynı okul müdürü ile çalışma süresi ile okul müdürünün yenilik yönetim yeterliliğine yönelik algının ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yaşı ilerlemiş, eğitim düzeyi yüksek, görev yapılan okulun sosyo-ekonomik düzeyi yüksek, aynı okul müdürü ile daha uzun süre çalışmış olan öğretmenlerin okul müdürünün yenilik yönetim yeterliliğine yönelik algı düzeyinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul Müdürü, Öğretmen, Okul Yönetimi, Yenilik Yönetimi

Examining Teacher Perceptions of School Principals Regarding Innovation Management

Abstract

In this research, which was conducted to determine the innovation management competence level of school principals according to teachers' perceptions, the general survey

¹ Tepe Dicle İlkokulu, Bismil/Diyarbakır, naydin_21@hotmail.com, Orcid: 0009-0006-6220-2910.

² Tepe Dicle Ortaokulu, Bismil/Diyarbakır, sosyalbilgiler0021@gmail.com, Orcid: 0009-0002-1565-2100.

³ Öğretmen Mehmet Sabri Güzel Ortaokulu, Yenişehir/Diyarbakır, yasaricen2156@gmail.com, Orcid: 0009-0005-4595-2552.

⁴ Siverek Halk Eğitim Merkezi, Siverek/Şanlıurfa, ogretmen_6306@hotmail.com, Orcid: 0009-0001-4994-9757

research method, which is a quantitative research method, was used. The research was conducted with 355 teachers working in schools affiliated with the Ministry of National Education in Diyarbakır province. In the study, the Innovation Management Scale in Schools developed by Bülbül (2012) was used as a data collection tool. SPSS program was used to analyze the research data. As a result of the research, it was determined that age, educational level, branch, socio-economic level of the school where they work, duration of working with the same school principal and the perception of the innovation management competence of the school principal are related. In the study, it was concluded that the perception level of teachers who are older, have a higher education level, have a high socio-economic level of the school they work in, and have worked with the same school principal for a longer time, towards the innovation management competence of the school principal is higher than other teachers.

Keywords: School Principal, Teacher, School Management, Innovation Management

Giriş

Günümüz dünyası hızla farklılaşmakta, bilim ve teknoloji her geçen gün değişmekte ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşüm hızlı bir şekilde yaşanmaktadır. Bilimde ve teknolojide yaşanan gelişmelere bağlı olarak bilgi sürekli bir gelişim süreci içerisinde olmaktadır. Değişim bilginin erişilebilir, esnek ve sorgulanabilir hale gelmesini zorunlu kılmıştır. Bilginin üretimi, kullanımı ve yayılmasının ulusların refahı, kalkınması ve ekonomik büyümesi açısından kritik öneme sahip olduğu uzun zamandır kabul edilmektedir (OECD, 2005). Bilgi gereksinimindeki bu gelişime adapte olmak ve bu süreçten başarılı olarak çıkmanın en önemli gerekliliği yenilik olarak düşünülebilir. Değişim ve yenilik adına atılan adımlar bilgiye daha kolay ulaşımı ve en önemlisi de bilgili doğru ve etkili bir şekilde kullanımı sağlayabilmektedir.

Çağımızın en önemli özelliği değişimdir ve bilgi çağın temel unsurudur. Bu değişim ve gelişmeler toplumdaki bireylerin hayatlarının her aşamasında birçok yenilikle karşılaşmasına ve etkileşime girmesine olanak sağlamaktadır. Bu da yeniliğe uyum sağlama sürecini beraberinde getirmektedir (Saraç, 2019). Bu açıdan bakıldığında yeniliğin kaçınılmaz olduğunu ve yenilik ile ilgili olan sürece uyum sağlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Her alanda yaşanmakta olan değişim ve gelişime uyum sağlanması bireysel ve toplumsal olarak ilerlemeyi sağlarken, bunun tersi durumda yeniliğe uyum sağlanamamasının yanında gelişim olarak geride kalma anlamına gelmektedir. Bu mevcut duru eğitim alanında da geçerli olmaktadır.

Toplumların eğitim alanında kendilerini yenilememeleri diğer toplumlardan geri kalmalarına sebep olmaktadır. Günümüz küreselleşme koşullarında toplumlar kendi içlerine kapanık olarak yaşayamamakta, diğer toplumlarla mecburi bir etkileşim içerisinde olmaktadır. Bu durum da ulusal olarak eğitim alanında yenilikler yapmayı, farklı bir anlatımla da yenilik için stratejiler geliştirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu gelişme ve değişimler eğitim stratejilerinde, programlarında, kavramlarında, ortamlarında ve hatta metodolojik tekniklerinde de yeniliklere ve değişimlere yol açmaktadır. Bilginin sürekli değişimi ve gelişimi, sürekli öğrenmeyi zorunlu kılmakta; bu durum çağın gereklerine uygun birey

yetiştirmek için gerekli bir özellik olan öğrenmeyi öğrenme kavramını ortaya çıkarmaktadır (Diker Coşkun, 2009).

Toplumun modernleşmeye doğru gelişmeyi ve değişmeyi sürdürebilmesi, başta gençler olacak şekilde üzere bütün bireylere bilgi üretme, kullanma ve yeniden düzenleme, problemlerin çözülmesi, analiz ve sentez yapılabilmesi, yeniliklerin uyumlu bir şekilde karşılanması gibi becerilerin ortaya konulması ile sağlanmış olmaktadır (Sağlam ve Kürüm, 2005). Bu durum yeniliğin yönetimi gereklilik halini almıştır. Bir süreç olarak düşünülen yenilik sürecinin her aşamasında başarılı olunması gerekmektedir.

Yenilik yönetimini, yönetim faaliyetlerini harekete geçirme ve karşılaşılan yenilikleri örgütsel ortamın gelişimine uyum sağlamak için yapılan faaliyetler biçiminde tarif edilmektedir. Yenilik süreci, problemin tanımlanması, olası fikirlerin üretilmesi, farklı fikirler arasında etkileşimin sağlanması, yeniliğin organizasyon içerisinde kabul edilmesi ve somut ürünlere dönüştürülmesi aşamalarını içermektedir (Öner ve İşcan, 2021). Bütün bu aşamaların bütünü elde edilebilmesi için doğru parçaların ortaya konuyor olması yenilik yönetim sürecinin başarı ile yürütülüyor olduğunu göstermektedir. Yapılan veya yapılması planlanan yeniliğin uygulayıcılar tarafından kabul görmemesi, yenilik fikrinin değersizleşmesine, uygulama aşamasına kadar gelen yeniliğin benimsenmeyerek yarım kalmasına sebep olabilecektir.

Yenilik; yaratıcılık, özgünlük, değişim, gelişme ve üretkenlik gibi kavramlarla birlikte anılmaktadır. Yenilik ve teknoloji arasındaki ilişki, toplumsal kalkınmada, refah düzeyinin ve katma değer artırılmasında, topluma ilişkin sorunların çözülmesinde, bireylerin kavramsal ve kültürel bilişsel gelişiminin artırılmasında etkin bir yeri bulunur (Zengin ve Bekmezci, 2021). Teknolojik gelişmelerin bir neticesi olarak toplum ve bireylerin geleceğe yönelik beklentileri de değişmektedir (Yalçın-Tepe ve Adıgüzel, 2017). Bu çerçevede değişen beklentilere uyum sağlayabilecek eğitim sistemlerinin yeniliğe, değişim ve dönüşümün benimsenmiş olması gerekmektedir. Hızlanan teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmek, insanın yenilikçi doğasıyla ilgilidir (Yılmaz-Öztürk ve Summak, 2014). Okul yönetiminin etkili olan unsuru olan okul müdürlerinin yenilik yönetim biçimleri başta öğretmenler olmak üzere okulun tüm paydaşları üzerinde etkili olmaktadır. Bu açıdan bakılarak araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetim yeterlilikleri öğretmen algılarına göre incelenmesi amaçlanmıştır.

Yönetim Kavramı

Yönetim, her dönem gerekli olmuştur. Yönetim kavramının ortaya çıkışı, insanların yaşamlarını sürdürme amacı çerçevesinde topluluklar halinde yaşamalarından kaynaklanmaktadır (Yenisu vd., 2019). Topluluk halinde yaşam, ilk dönemlerde güvenlik, beslenme, gibi temel gereksinimler ile ilgili olurken, zaman ilerledikçe belli bir amaca ulaşmak için kurumsal yapı içerisinde lider-takipçiler veya yönetici-yönetilen gibi grupların oluşmaya başlamıştır. Ortaya çıkan bu gruplarla birlikte toplum içerisinde iş bölümünün meydana geldiği söylenebilir (Sarıoğlu-Uğur ve Uğur, 2014). İş bölümünün sağlanabildiği topluluklarda, bütün bireylerin gereksinimleri karşılanabilirken, her birey her işi kendisi yapmamaktadır. Bu şekildeki topluluklar organize olabilmişlerdir. Buna karşılık toplumun kendi kendine organize bir yapıya ulaşması, tüm bireylerin gereksiniminin karşılanabileceği bir iş bölümü ortamının oluşturulması kolay olmamaktadır. Bu zorluk yönetim kavramının

gerekliliğini ortaya koymaktadır. Farklı bir anlatımla, toplum olarak yaşanabilmesi için bir yönetim birimine gereksinim duyulmaktadır.

Yönetim kavramı, toplumu belirli bir hedefe ulaşmaya yönlendirmede ve iş veya operasyonların bölünmesinde rol oynamaktadır. Bu bölünme sayesinde belirli gruplar oluşturularak lider davranışları ve benzeri konular da incelenebilmektedir (Yeşil, 2016). Lider, yönetimin en önemli unsurudur. Lider, yönetim sürecini baştan sona kadar organize eden kişidir. Lider, organizasyonun amaç ve hedeflerinin belirlenmesinden, bu amaç ve hedeflere ulaşılmasına kadar geçen süreç içerisinde bütün kaynakları etkin bir şekilde değerlendirerek, planlı ve uyumlu bir şekilde hedeflere ulaşmasını sağlamaktadır.

Yönetimle alakalı ortak bir tanımın bulunmamasının nedeni, farklı disiplinlerin yönetim tanımlarını kendi alanları çerçevesinde yorumlamasıdır. Yönetim, önceden belirlenen hedeflere göre ulaşılabilecek hedefler doğrultusunda elde bulunan imkânların verimli ve etkin kullanılmasıdır. Açık amaç ve hedefleri olan bir grupta, bu hedeflere erişimde ortak bir amacın olduğu ortaya konabilirse, yönetim faaliyeti ortaya çıkabilmektedir. Bu amaçla kurum yapısında üretim faktörlerinin kullanılması gereklidir. Bu faktörlerin en önemlisi şüphesiz kurumsal yapıyı oluşturan bireylerdir (Ağın, 2020). İnsan kaynağı olarak adlandırılan bireyler, yönetimin her aşamasında etkili olmaktadır. Yönetim sürecinin girdisi olan insan kaynağı, kurumda yapılan yeniliklerin uygulayıcısı konumunda olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireylerin benimsemiş olduğu yenilik uygulamaları ortaya konan amaç ve hedeflerin başarılmasını sağlayacak en önemli faktörü oluşturmaktadır.

Yönetim faaliyetlerine başlamadan önce hedeflerin belirlenmesi gereklidir. Bu hedefler dikkate alınarak yönetim faaliyetleri yürütülmelidir. Bu davranışlara yönetimde düzenleme adı verilmektedir. Yönetim düzeninin amacının belirlenebilmesi için kurumsal yapıda benimsenen değerler esas alınarak kültürün geliştirilmesi gerekmektedir. Bir kurumun nihai hedeflerinden biri kazanç elde etmektir. Bu bakımdan kurumların faaliyetlerini yürütebilmeleri için tanımlanmış iş ve işlemlere dayalı kurumsal yapılar oluşturmaları gerekmektedir (Özer ve Çiftçi, 2022). Kurumsal yapının amaca uygun bir şekilde oluşturulması kurumun hedeflerine ulaşmada önemli bir faktör olurken, bu yapıyı oluşturulmasında özellikle bireysel özellikler dikkate alınmalı ve kurumsal yapı organizasyon içerisinde bulunan bireylere uygun bir biçimde şekillendirilmelidir.

Yönetimde tanımlanan süreçlerin izlenmesinin temel amacı, kurumun belirlediği hedefler doğrultusunda faaliyetlerin yürütülmesidir. Yönetim, bu faaliyetleri gerçekleştiren kişilerin hedefler doğrultusunda belirlenen işleri tamamlamasını sağlayan bir döngü olarak tanımlanmaktadır (Hatipoğlu, 2020). Yönetim faaliyeti çerçevesinde yapılanlar kurumun amaç ve hedeflerinden uzaklaşmasına sebep olursa, bütün yönetim süreci zarar görmekte, aynı zamanda da kurum hedeflerine ulaşmamaktadır.

Yönetim ve organizasyon kavramlarının kesin olarak birbirinden ayrılması zordur. Bu sebeple bir kurumda yürütülen faaliyetler, yönetim sürecini oluşturan sistemin tamamıdır. Bir amaç etrafında örgütlenen veya işlemleri yürüten organ yönetim organı olarak tanımlanmaktadır. Bir kurumda yönetimden sorumlu kişilere yönetici veya yönetim denmektedir. Bir kurum veya kurum bünyesinde faaliyet yürüten çalışanlar yönetilen olarak adlandırılmaktadır (Acar ve Çiçek, 2021).

Yenilik Kavramı

Yenilik, yeni ve faydalı ürünlerin yaratılması ve kullanıma sunulmasıyla ilgili bilginin kullanılmasını içeren süreç olduğunu söylemek mümkündür. Yenilik, bir fikrin ortaya çıkışından uygulamaya konulmasına kadar geçen süreçtir (Oğuztürk, 2003). Yenilik, bir sürecin oluşturulmasıdır. Bir kurumun çıktısını oluşturan ürün veya hizmetlerin, çeşitli kurumsal süreçler sonucunda özgün veya mevcut olanlardan tamamen farklı bir şekilde sunulması yenilik kavramının içeriğini oluşturmaktadır (Bozkurt, 2015).

Yenilik sürecinde bir fikri ortaya koymak ve geliştirmek yenilik sürecinde etkili olmaktadır. Diğer bir anlatımla fikrin geliştirilmesi gereklidir. Fikir üretme kişisel ve anlık olmaktan ziyade uzun vadeli çalışmayı gerektiren bir ekip çalışması da olabilmektedir (Duran ve Saraçoğlu, 2009). Bu da kurumsal olarak fikir aşamasından amaç ve hedeflerin belirlenmesi aşamasına geçilmesi anlamına gelmektedir.

Yenilik; süreçler, ürünler, hizmetler ve teknolojilerle ilgili olmaktadır. Yenilik ile önceden olmayan bir düşünce ve uygulamanın ortaya konularak benzer guruplardan öne geçme sağlanabilmektedir (Gökçek, 2007). Önceden bulunmayan bir şeyi bulmak veya yapılmamış bir şeyi yapmak ve bu yenilikleri kullanarak kazanımları artırmak anlamına gelmektedir. Organizasyonlarda yenilik ihtiyacı çoğu zaman yenilik arayışından kaynaklanmamaktadır, organizasyon içinden veya dışından gelen etkilerin sonucudur. Ortaya çıkan yenilik, bir kurumun değişme ve uyum sağlama yeteneğini ortaya koymaktadır. Bir kurumun yeniliğe açıklığının en önemli belirleyicisi gereksinimlere ve çevre koşullarına uyum sağlama yeteneğidir. Aksi takdirde çevreye uyum sağlamakta zorlanacak, gelişme ve hayatta kalma yeteneğini ciddi şekilde kaybedecektir (Zengin ve Bekmezci, 2021).

Yenilik, farklı yetenekleri bulunan kişilerin bir kurumda birlikte çalışarak ilk kez üretken olmalarını sağlayan faydalı bilgidir. Yenilik, girişimcilik için somut bir araçtır ve kaynak yaratan ve dolayısıyla yeni zenginlik yaratan yetenekler yaratan bir eylemdir. Bir süreç neticesinde ortaya çıkan hizmet veya ürünün yenilik sayılabilmesi için büyük adımlar atılması da gerekli değildir. Küçük olarak görülebilecek adımlar ile mevcut bilgi, teknik ve yöntemlerin sürekli geliştirilmesi, başarılı yeniliğin temel altyapısını oluşturabilmektedir (Tiftik, 2020).

Yeniliğin Amacı ve Önemi

Yenilik kavramı geniş kapsamlı düşünüldüğünde ekonomik büyümenin, istihdamın artırılmasının ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesinin anahtarıdır. Çeşitli alanlarda faaliyet gösteren her kurumun, çeşitli iş alanlarında yenilik yapması gereklidir. Yenilikçi araştırmalar, insanların ihtiyaçlarını daha etkili şekilde karşılayan ürünler yaratmaktadır. Yenilik; birçok maddi kazancın elde edilmesine sebep olabilmektedir. Yenilik geleceğe yatırımdır. Küreselleşmenin getirdiği şiddetli rekabet ortamına karşı bir garantidir. Sürdürülebilir kârlılık ve büyümeye ulaşmanın tek yolu, tüm dünyada kabul görmüş bir kabul olan yenilikten geçmektedir (Keşap ve Artan, 2021).

Eğitimde yeniliğin amacı, nitelikli eğitim sağlayarak, mevcut duruma ayak uydurabilen, farklı düşünebilen insanlar yetiştirerek eğitimin daha etkin olmasını sağlamaktır. Eğitimde bir “süreç” ve “hizmet” yeniliğinden söz edebilmektedir. Son yıllarda ilk ve ortaöğretim sistemi yapılandırma eğitim modeline geçerek yaratıcılık ve yenilik sürecini başlatmıştır. Ancak buna rağmen eğitimde tam olarak yenilikten bahsetmek mümkün değildir.

Çünkü eğitimsel değerler ticari amaç ve pazarlama yöntemlerine uygun olmamaktadır (Taş, 2017). Yenilik ulusal özellikleri dikkate alınmalıdır. Eğitimde yeni yöntem ve donanımların kullanılmasına ancak eğitimde yenilik ve reform denilebilir (Yamaç, 2001).

Yenilik Yönetimi

Amaçlanan seviyede performans elde edilmesi için gerekli olan kurumsal yeteneği yenilik yönetimi olarak tanımlamak mümkündür. Yeniliği yönetmedeki zorluklar arasında yeni fikrin uygulanmasına kurum içerisinde karşılaşılabilecek kabul edilmeme veya uygulamaların farklı birimlere aktarılamaması bulunmaktadır. Bunun en önemli sebebi, kurumların ve kurum içerisinde bulunanların birbirinden farklı özelliklerde olmalarıdır (Mert, 2018).

Yenilik yönetimi, yenilik amacıyla yapılan bütün çalışmalarını içerisine alan bir süreçtir. Yenilik yönetimi ile amaca ulaşmak için yapılan bütün çalışmalar koordineli olarak çalıştırılmaktadır. Bu şekilde yenilik için atılan bütün adımlar başarılı bir şekilde atılmaktadır (Atakan, 2017). Bu çabanın yeniliği kurumsal bir fonksiyon olarak yönetmesi ve benimsemesi gerekmektedir. Başarı, yenilik, yetenek, bilgi ve bilgeliğin yanı sıra sebat ve özveriyle de elde edilebilmektedir. Yeniliği yalnızca sonuçlara göre değerlendirmek yanlıştır, süreçte önemli rol oynamaktadır. Kurumlar yeniliklerin süresi ile ilgili de planlama yapmalıdır. Yenilik sürecini yönetenler, ekiplerinin bireysel yaratıcılığında ve yeteneklerinden doğru zamanda ve yerde yararlanma becerisini göstererek verimli ve yenilikçi çalışmanın başarısını sağlamaktadırlar. Projeleri uygularken yöneticiler, projenin çalışanlar ve organizasyonun tüm üyelerince benimsenebilmesi için üst düzey yardımcılarının birleşik gücünü kullanmalıdır (Duran ve Saraçoğlu, 2009).

Yeniliği yönetmek bir şeylerin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Planlanan bir yenilik çatışma ile sonuçlanıyorsa, farklı bir anlatımla örgüt içerisinde kabul görmüyorsa, süreçte aksamlar olacak ve yönetim başarısız olacaktır. Şikayet kaynaklarını azaltan, çatışmalara yol açmayan ve ihtiyaçları açıkça karşılayan yenilikler hızla takipçi bulacak ve kabul görecektir (Gürsoy, 2014).

Yenilik yönetimi süreci fikir üretme, kavramsallaştırma, optimizasyon ve uygulama aşamalarını içermektedir. Fikir üretmek, sürekli ve bilinçli olarak yeni, faydalı sorunlara çözüm bulmak anlamına gelmektedir. Kavramsallaştırma, daha spesifik zorlukların ve yeni problemler ve olasılıklara dair içgörülerin kesin, açık ve yaratıcı bir şekilde görselleştirilmesidir. Optimizasyon, zorluklara karşı yeni, kullanışlı ve yaratıcı çözümler geliştirmektir. Uygulama, yeni bir çözümün başarıyla etkinleştirilmesi anlamına gelmektedir (Ventura ve Soyuer, 2016).

Girdi Yönetimi

Yönetimin yeni işi işleme koyma nedeniyle ilgilidir. Bu kaynaklar; insanların yanı sıra değerli eşyaları da içermektedir. Araştırma ve geliştirme fikirlerinin yoğunluğu genellikle küresel yatırımın bir ölçüsü olarak kullanılmaktadır. Ar-Ge araştırmalarına katılan girdi, harcama veya kişi sayısının çıktıya oranıdır. Bir Ar-Ge sisteminde girdiler, personel, ekipman, tesisler ve fonlar gibi sistem tarafından alınan ve işlenen ham maddeler veya uyaranlar olarak tanımlanmaktadır. İnsan faktörü, yeniliğe katılan kişi sayısı ile ölçülmektedir. Tesisler veya fiziki kaynaklar ise bina bazında denetlenmekte ve binalardan bilgisayar ekipmanlarına kadar geniş bir alanı kapsamaktadır (Hiçyılmaz, 2021).

Ancak farklı faktörlerden (işten memnuniyetsizlik, geçmiş deneyimler, sosyal bağlantı eksikliği gibi) dolayı tüm çalışanların aynı davranmadığı söylenebilir. İnsan kaynakları yönetiminde önde gelen sorumluluklardan biri bu eksiklikleri tespit etmek, gelişimlerini planlamak ve onları diğer çalışanlarla aynı duruma getirmek için çalışmaktır. Gelişim sadece kusurlu çalışanlar için değil, kusuru olmayan çalışanlar için de geçerlidir. Çünkü herkesin farklı beklentileri ve ortaya konması gereken potansiyel güçleri vardır. Gelişim, çalışanların teknik ve mesleki bilgilerini geliştirmenin yanı sıra genel kültürel ve fiziksel yeteneklerini de geliştirmektedir. Gelişim, çalışanlara terfi, ödüller, motivasyon ve daha iyi ücretlendirme fırsatları sağlamaktadır. Ayrıca çalışanlar arasında iletişim olanaklarının artırılması da önemlidir (Mecrin, 2005). Kurum içerisindeki iletişim kanallarının açık olması, kurumun tüm girdilerinin bir uyum içerisinde faaliyetlerini sürdürmelerini sağlarken, yeniliklerin yönetimi de başarılı ve etkili olabilecektir.

Eğitim faaliyetleri doğrudan kar amacı güden organizasyonel faaliyetler olmadığından, eğitim faaliyetleri üst yönetimin aldığı kararlara veya insan kaynakları politikalarına dayalı olarak sürdürülmektedir. Diğer alanlarda olduğu gibi eğitimde de mevcut kaynakların etkin bir biçimde kullanımı önemlidir. Mevcut kaynakların kullanımı ile ilgili planlamanın yapılması, yapılan planların doğru bir şekilde uygulanması kurum içerisinde uyumun sağlanmasının yanında çalışanlar arasında fırsat eşitliğinin oluşmasına ve çalışanların işlerinden olan memnuniyetlerinin sağlanmasında önemli katkılar sağlayabilecektir. Kaynakların verimli kullanımının yanı sıra süreklilik, planlama ve fırsat eşitliğinin de eğitimsel başarının ilkelerinden biri olduğu söylenebilir. Eğitim kurumunda yöneticiler, eğitim için ayrılmış olan bütçenin yatırıma değil değmeyeceği konusunda endişe duymakta ve bu çabaya finansal açıdan daha fazla önemsemektedirler. Kurum içerisinde girdi ve buna bağlı olarak çıktının kontrolünün etkili bir şekilde yapılması bir açıdan bakıldığında maliyet ile faydanın karşılaştırılarak analizinin yapılması anlamına gelmektedir. Bu şekilde yapılacak olan analizler, girdilerin doğru alanlara yönlendirilmesini sağlarken, aynı zamanda da elde edilmesi planlanan çıktının en doğru şekilde oluşmasını sağlayabilecektir (Akar, 2010). Bu sonuç girdi yönetiminin başarılı bir şekilde yapılması anlamına gelirken, yenilik yönetim sürecinin başarısını gösterirken, aynı zamanda kurumun amaç ve hedeflerine ulaşılması açısından da önemli bir adım niteliğinde olabilecektir.

Yenilik Stratejisi

Yenilik stratejisi, bir kurumun rakiplerle mücadele etmek için yeni ürünlere veya tanıtım stratejilerine yönelik tutumu olarak anlaşılmaktadır. Yenilik stratejisi, bir kurumun yeniliğe ne ölçüde ilgi duyduğunu gösterir. Yeniliğin temel amacı, bir organizasyonda rakiplere karşı avantaj elde ederek yaşamını sürdürmek olarak ifade edilebilmektedir. Bu değişimin sonucu eğitim alanında yaşanan hızlı değişim ve yenilenmede görülmektedir. Bu tür değişim ve gelişim öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştirmelerini gerektirmektedir (Hiçyılmaz, 2021).

Kurumlar, yenilik stratejisini bu yöndeki hedefleri çerçevesinde belirlemektedir. Belirlenen bu yenilik stratejisi ve yönetim stratejisinin birbirine bağlı ve tutarlı olması gerekmektedir. Yenilik yönetimi devam eden bir süreç olduğundan, yenilik yönetiminin performansının geri bildirimler çerçevesinde değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde aksaklıklar tekrarlanacak ve organizasyonların zaman kaybetmesine neden olacaktır. Yenilik stratejisi bir eğitim organizasyonunun yol haritasıdır.

Okulun tüm personelin bildiği net bir yenilik vizyonu olmalıdır. Yeniliğin temel amacı, bir organizasyonu rakiplerine karşı avantaj kazanarak farklılaştırmaktır. Bu nedenle eğitim yöneticileri, okul personelinin yenilikçi program önerilerini dinlemeli, okul personeli ile ortak kararlar almalı, yenilikçi programları planlarken fayda analizi yapmalı ve okul personelinin uygulanan yenilikçi programların uygulanabilir olduğuna inanmasını sağlamalıdır (Ayyoğar ve Yirci, 2020).

Örgütsel Kültür ve Yapı

Toplumlar, içinde yaşayan insanların çoğunluğunun tutumlarını yansıtacak kültürel eğilimler geliştirmektedir. Toplumlar gibi örgütler de zamanla kendi kültürlerini yaratma çabasındadırlar. Örgüt kültürü, yalnızca bir örgütün kendine özgü kimliğini oluşturmasına yardımcı olmakla kalmayıp aynı zamanda örgüt üyelerinin davranışlarının oluşturulmasında ve yönlendirilmesinde rehberlik sağlayan toplumun bir alt kültürü olarak da kabul edilmektedir. Güçlü bir kültüre sahip örgütlerde çalışanların yaratıcı ve başarılı olmalarının teşvik edildiği, örgüt içinde yenilik ve değişim, otorite ve özerklik arasında bir denge kurulduğu görülmektedir. Bu kültürün özelliklerinden dolayı çalışanlar özerk hareket etmekte ve görevlerini yerine getirirken hata yapmaktan korkmamaktadırlar. Aynı zamanda bu organizasyonlarda çalışanlar iyi performans göstererek kültürel değerleri içselleştirirler, böylece çalışanların motivasyonu, bağlılığı ve performansı da artmaktadır (Gürer ve Çalık, 2022).

Organizasyonlarda yenilikçi faaliyetleri engelleyen faktörler; üst yönetimin risk korkusu, homojenlik yaratmayı sevmemesi, statükoyu sorgulamak, bütünden ziyade parçalara odaklanmak, kısa vadeli bakış açısı, aşırı rasyonel düşünme çabaları, uygun olmayan teşvikler ve aşırı performans, bürokrasi yaratıcılığı sistematik bir süreç haline getirmektedir. Yeniliği destekleyen örgütlerde ise yenilik bir yaşam biçimi olarak kurumsallaştırılmakta, yaratıcılığın ve yeniliğin ödüllendirildiği, sürekli yenilik hedeflerine ve sonuçlarına odaklanılan, yaratıcı ve işbirlikçi bir organizasyon ortamı yaratılmaktadır (Iraz ve Altınışık, 2016).

Okul da belli değerleri yakalamayı amaçlayan bir eğitim kurumu olduğundan her örgüt gibi onun da kendine has kültürel yapısı vardır. Bu kültür, okulun paydaşları tarafından paylaşılan ilkeler, kurallar, değerler, inançlar ve sembollerden oluşmaktadır. Okulun fiziki yapısını oluşturan unsurlar, okulun tarihi ve geçmişi, okulun olağan işleyişi bu kültürün ve ideolojinin önemli bileşenleridir. Dolayısıyla yenilikçi ve etkili okulların güçlü bir okul kültürüne sahip olduğu söylenebilir. Okul yöneticileri değişim ve yenilik için okulun örgüt kültürüne ve yapısına dikkat etmelidir. Geleceğin okul liderleri, öğrenciler ve diğer paydaşlar, olumlu sonuçlara ulaşmak için okuldaki yenilikleri yönetecek beceri ve yeteneklere sahip olmalıdır. Okulun tüm üyelerinin okula ve topluma yapılan katkıları açıkça paylaştığından emin olunmalıdır. Çünkü bu bağlamda örgütsel yenilik ve değişim, örgütün kültürü ve yapısıyla yakından ilgilidir (Hiçyılmaz, 2021).

Proje Yönetimi

Teknolojik gelişimin hızlanması ve yeniliğin önem kazanmasıyla birlikte organizasyonların proje yönetimi giderek önem verilen bir alan haline gelmiştir. Bir projenin fikir aşamasından nihai ürünün ortaya çıkmasına kadar geçen sürede iş sonuçlarının planlanması, yürütülmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesi eylemine proje yönetimi adı verilmektedir (Gürlek, 2014).

Proje yönetimi, girdilerin kabul edilebilir yeniliklere dönüştürülmesi sürecini içermektedir. Yeniliğin karmaşık bir yapıya sahip olması, rastgele veya sürekli birçok olaydan oluşması ve bir organizasyon içinde veya organizasyonlar arasında projeden projeye değişen bir süreç olması nedeniyle süreçteki belirsizliğin etkin yönetimi yeniliğin en kritik unsurudur. Eğitim kurumlarının yöneticileri olarak müdürlerin bu süreçte karar alırken öğretmenlerle etkili bir şekilde iletişim kurması, gerektiğinde öğretmenlerin fikrini değiştirmesi ve çeşitli görüşler konusunda ortak görüş sergilemesi gerekmektedir. Ayrıca kurumun tüm paydaşları proje yönetim sürecine dahil edilmeli ve onlara katılım için sorumluluk ve fırsatlar verilmelidir. Bir müdürün öğretmenlere verilen görevleri açıklaması, gerekliliği konusunda onları ikna etmesi veya güvenle etkilemesi, onları aynı şeyi yapmaya zorlamaktan çok daha faydalıdır. Çünkü örgütsel hedeflere ulaşılması, örgütsel paydaşların mutluluğuna ve etkileşimine bağlıdır (Hiçyılmaz, 2021).

Eğitim Kurumlarında Yenilik Yönetimi

Eğitimde yenilik, yenilikçi yöntemlerin öne çıktığı görülmektedir. Ülkemizde uygulanan eğitim yöntemleri yaratıcı, üretken ve girişimci bireyler yetiştirmeye uygun olduğunda yenilik performansı artmaktadır. Burada dikkate alınması gerekenler: Öğrenme ve öğretme ortamını iyileştirmek, öğrencilere rahat ve doğru bir öğrenme alanı oluşturmak, öğretmenler etkili bir şekilde öğretmek ve öğrencilerin eğitime uyumlarını sağlamaktır (Polat ve Ayaz, 2023). Günümüzde yaşanan toplumsal değişimin etkisi ile eğitim kurumları, içinde buldukları ortamın canlılığına bağlı olan açık sistemler haline gelmişlerdir. Bu değişim süreci eğitim kurumlarında sürekli bilgi ve yeniliği gerektirmektedir. Bir okulun uzun vadede var olabilmesi, onun yaşayan bir organizma gibi çalışabilmesine bağlıdır (Aslaner, 2010).

Eğitim sistemi öğrenme sürecinde kendini geliştirmekte olan açık bir yapı şeklinde düzenlenmelidir. Başka bir deyişle esnek ve dinamik süreçlere sahip kurumlar, çevrelerindeki değişiklikleri yönetme konusunda avantaja sahip olacaktırlar. Yenilenmeme kurumsal yaşamın bir makine gibi işlemesi ile eş anlamlıdır (Acuner, 2000). Eğitim kurumlarında eğitimin kalitesini büyük ölçüde etkilemekte olan önemli unsur öğretmen ve öğretmenin mesleki yeterliliğidir. 21. yüzyıldaki gelişim, değişen eğitim beklentilerine uyum sağlayan yenilikçi öğretmen özellikleri gerektirmektedir (Kocasaraç ve Karataş, 2018).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetim düzeyinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada nicel bir araştırma yöntemi olan genel tarama araştırması yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma, sayısal olarak ölçülen değişkenler arasındaki ilişkileri inceler ve nicelikleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışılan konu hakkında evrenin ne düşündüğünün yönünü kontrol edilmektedir. Genellebilirlik öncelikli olduğundan olasılıklı örnekleme tekniklerini kullanılmaktadır. Nicel araştırmalarda evreni temsil edecek bir örneklemin seçilmesi ve örnekleme oluşturan katılımcılara doğru soruların sorulması önemlidir (Saunders vd., 2016). Tarama araştırması mevcut durumu açıklamayı amaçlamaktadır. Başka bir deyişle, nesneye ilişkin mevcut veya geçmiş tüm verilerin gözden geçirilmesine dayanır ve genellikle tanımlayıcı düzeyde tutulmaktadır. Araştırmacılar

müdahaleleri örneklemmediler; yalnızca mevcut özellikleri belirlemiş olmaktadır (Şimşek, 2012).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Diyarbakır ilindeki okullarda görev yapan öğretmenlerdir. Evren içerisinde araştırmaya gönüllü olarak katılan 335 öğretmen araştırmanın örneklem gurubunu oluşturmaktadır. Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özellikleri yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

		N	%
Yaş	25 ve altı	71	21,19
	26-35	146	43,58
	36 ve üzeri	118	35,23
Eğitim Durumu	Lisans	183	54,63
	Yüksek Lisans	124	37,01
	Doktora	18	5,37
Branş	Sözel	149	44,48
	Sayısal	186	55,52
Okulun sosyo-ekonomik Çevresi	Düşük	97	28,96
	Orta	165	49,25
	Yüksek	73	21,79
Aynı okul müdürü ile çalışma süresi	3 yıldan az	151	45,07
	3-5 yıl	117	34,93
	6 yıl ve üzeri	67	20,00
		335	100,00

Tablodaki verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerden %43,58’i 26-35 yaşları arasındayken, %35,23’ü 36 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerden %54,63’ü lisans, %37,01’i yüksek lisans mezunudur. %55,52’sinin branş gurubu sayısal olan öğretmenlerden %49,25’inin görev yaptığı okulun sosyo-ekonomik düzeyi orta düzeydedir ve öğretmenlerden %45,7’si 3 yıldan az, %45,07’si ise 3-5 yıldır aynı okul müdürü ile çalışmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada Bülbül (2012) tarafından geliştirilen Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği (OYYÖ) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. 5’li likert tipinde olan ölçek 32 maddeden oluşmaktadır ve maddeler içerisinde ters puanlama bulunmamaktadır. Ölçekte proje yönetimi (18-32. maddeler), örgütsel kültür ve yapı (12-17. maddeler), yenilik stratejisi (6-11. maddeler) ve girdi yönetimi (1-5. maddeler) olmak üzere 4 alt boyut bulunmaktadır. Bülbül (2012) ölçek geliştirme çalışmasında ölçek alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarını (Cronbach Alfa) proje yönetimi (0,94), örgütsel kültür ve yapı (0,90), yenilik stratejisi (0,85), girdi yönetimi (0,85) ve ölçeğin tümünü (0,96) olarak bulmuştur. Bizim çalışmamızda ise iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,89; 0,83; 0,81; 0,82 ve 0,90 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçek güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin normal dağılım gösterme durumunu belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 2. Normallik Analizi

	Ort	Ss.	Çarpıklık	Basıklık
Proje Yönetimi	3,698	1,226	0,999	0,625
Örgütsel Kültür ve Yapı	3,761	1,422	-0,748	0,876
Yenilik Stratejisi	3,710	1,335	0,842	1,201
Girdi Yönetimi	3,680	1,210	0,456	-0,550
Ölçek Toplamı	3,732	0,887	0,879	1,001

Tabloda araştırmada kullanılan veri toplama aracına araştırmaya katılanların vermiş oldukları cevapların ortalama standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri bulunmaktadır. Araştırma verilerinin normal dağılım durumunu belirlemek amacıyla yapılmış olan bu analize göre çarpıklık katsayısı -0,748 ile 0,999, basıklık katsayısı ise -0,550 ile 1,201 arasındadır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre bu değerlerin -1,500 ile 1,500 arasında olması durumunda araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Araştırma verilerinin normal dağılım göstermesinden dolayı anlamlılık analizlerinde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde t testi ve Anova testi uygulanmıştır.

Bulgular

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetim yeterliklerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre okul müdürlerinin yenilik yönetim yeterliliklerini algılamalarının istatistiksel olarak farklılaşma durumu incelenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yaşına Göre Okul Müdürünün Yenilik Yönetimi Yeterliliği Algısının Analizi

		N	Ort.	ss.	F	p	Fark
Proje Yönetimi	25 ve altı ¹	71	3,225	0,714	2,419	0,021	3>2
	26-35 ²	146	3,246	0,898			
	36 ve üzeri ³	118	3,259	1,225			
Örgütsel Kültür ve Yapı	25 ve altı ¹	71	3,421	1,425	2,631	0,004	3>1
	26-35 ²	146	3,458	1,411			
	36 ve üzeri ³	118	3,499	1,365			
Yenilik Stratejisi	25 ve altı	71	3,277	1,298	1,978	0,641	
	26-35	146	3,429	0,947			
	36 ve üzeri	118	3,474	0,886			
Girdi Yönetimi	25 ve altı	71	3,332	0,799	1,795	0,054	
	26-35	146	3,421	1,214			
	36 ve üzeri	118	3,453	1,620			
Ölçek	25 ve altı ¹	71	3,122	1,481	1,993	0,040	3>1

Toplamı	26-35 ²	146	3,158	1,326
	36 ve üzeri ³	118	3,184	1,233

Tabloya göre yaş değişkeni ile OYYÖ proje yönetimi alt boyutu algısı arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Fark oluşturan gurubu belirlemek amacıyla yapılan analizde yaşı 36 ve üzeri (3,259) olan öğretmenlerin proje yönetimine yönelik algısının yaşı 26-35 olanlara (3,246) kıyasla daha yüksektir.

Yaş değişkeni ile yenilik yönetimi ölçeği alt boyutlarından örgütsel kültür ve yapı alt boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Fark oluşturan gurubu belirlemek amacıyla yapılan analizde yaşı 36 ve üzeri (3,499) olan öğretmenlerin örgütsel kültür ve yapı yeterliğine yönelik algısının yaşı 25 ve altı olanlara (3,421) kıyasla daha yüksektir.

Öğretmenlerin yaşı ile OYYÖ yenilik stratejisi ve girdi yönetimi alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Öğretmenlerin yaşı ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği toplam puanı arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Fark oluşturan gurubu belirlemek amacıyla yapılan analizde yaşı 36 ve üzeri (3,184) olan öğretmenlerin proje yönetimine yönelik algısının yaşı 25 ve altı olanlara (3,122) kıyasla daha yüksektir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Okul Müdürünün Yenilik Yöneyimi Yeterliliği Algısının Analizi

		N	Ort.	ss.	F	p	Fark
Proje Yönetimi	Lisans ¹	183	3,412	2,774	0,996	0,000	3>2
	Yüksek Lisans ²	124	3,425	2,652			
	Doktora ³	18	3,440	2,415			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Lisans ¹	183	3,454	2,964	2,960	0,007	3>2
	Yüksek Lisans ²	124	3,426	2,763			
	Doktora ³	18	3,501	1,622			
Yenilik Stratejisi	Lisans ¹	183	3,111	1,986	3,430	0,049	3>1
	Yüksek Lisans ²	124	3,002	1,429			
	Doktora ³	18	3,196	1,999			
Girdi Yönetimi	Lisans	183	3,429	2,011	1,977	0,051	
	Yüksek Lisans	124	3,386	2,622			
	Doktora	18	3,430	2,497			
Ölçek Toplamı	Lisans ¹	183	3,692	2,439	1,891	0,020	3>2
	Yüksek Lisans ²	124	3,701	2,652			
	Doktora ³	18	3,710	2,543			

Tabloya göre eğitim durumu değişkeni ile OYYÖ proje yönetimi alt boyutu algısı arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Fark oluşturan gurubu belirlemek amacıyla yapılan analize göre doktora eğitimi almış (3,440) olan öğretmenlerin proje yönetimine yönelik algısının yüksek lisans eğitimi almış olanlara (3,425) kıyasla daha yüksektir.

Eğitim durumu ile OYYÖ örgütsel kültür ve yapı alt boyutu algısı arasında anlamlı ilişki vardır. Fark oluşturan gurubu belirlemek amacıyla yapılan analize göre doktora eğitimi

almış (3,501) olan öğretmenlerin örgütsel kültür ve yapı yeterliğine yönelik algısının yüksek lisans eğitimi almış olanlara (3,426) kıyasla daha yüksektir.

Eğitim durumu ile OYYÖ yenilik stratejisi alt boyutu algısı arasında anlamlı ilişki vardır. Fark oluşturan gurubu belirlemek amacıyla yapılan analize göre doktora eğitimi almış (3,196) olan öğretmenlerin yenilik stratejisine yönelik algısının lisans eğitimi almış olanlara (3,111) kıyasla daha yüksektir.

Eğitim durumu ile OYYÖ girdi yönetimi alt boyutu algısı arasında anlamlı farklılık yoktur.

Eğitim durumu ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği toplam arasında anlamlı farklılık vardır. Fark oluşturan gurubu belirlemek amacıyla yapılan analize göre doktora eğitimi almış (3,710) olan öğretmenlerin yenilik stratejisine yönelik algısının yüksek lisans eğitimi almış olanlara (3,701) kıyasla daha yüksektir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Branş Gurubuna Göre Okul Müdürünün Yenilik Yöneyimi Yeterliliği Algısını Analizi

		N	Ort.	ss.	t	p
Proje Yönetimi	Sözel	149	3,625	0,665	1,774	0,004
	Sayısal	186	3,711	0,470		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Sözel	149	3,426	0,862	1,942	0,186
	Sayısal	186	3,488	1,040		
Yenilik Stratejisi	Sözel	149	3,323	1,111	1,660	0,074
	Sayısal	186	3,341	0,780		
Girdi Yönetimi	Sözel	149	3,440	0,889	0,752	0,041
	Sayısal	186	3,472	0,639		
Ölçek Toplamı	Sözel	149	3,436	1,030	0,850	0,063
	Sayısal	186	3,441	1,220		

Öğretmenlerin branşı ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutlarından proje yönetimi yeterliliği algısı arasında anlamlı farklılık vardır. Sayısal branş gurubunda (3,711) olan öğretmenlerin okul müdürünün proje yönetimine yönelik yeterliliğine ilişkin algısı branşı sözel grupta (3,625) olanlara kıyasla daha yüksektir.

Öğretmenlerin branşı ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutlarından örgütsel kültür ve yapı ve yenilik stratejisi yeterliliği ve ölçek toplam puanı arasında anlamlı farklılık yoktur.

Öğretmenlerin branşı ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutlarından girdi yönetimi yeterliliği algısı arasında anlamlı farklılık vardır. Sayısal branş gurubunda (3,472) olan öğretmenlerin okul müdürünün girdi yönetimine yönelik yeterliliğine ilişkin algısı branşı sözel grupta (3,440) olanlara kıyasla daha yüksektir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulun Sosyo-ekonomik Çevresine Göre Okul Müdürünün Yenilik Yöneyimi Yeterliliği Algısı

		N	Ort.	ss.	t	p
Proje Yönetimi	Düşük	97	3,114	1,440	0,897	0,440

	Orta	165	3,241	1,521		
	Yüksek	73	3,286	1,663		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Düşük	97	3,212	1,412	1,421	0,072
	Orta	165	3,320	1,640		
	Yüksek	73	3,341	1,550		
Yenilik Stratejisi	Düşük	97	3,413	1,325	1,934	0,051
	Orta	165	3,547	0,779		
	Yüksek	73	3,558	1,470		
Girdi Yönetimi	Düşük	97	3,139	1,322	0,998	0,084
	Orta	165	3,175	0,987		
	Yüksek	73	3,179	1,175		
Ölçek Toplamı	Düşük	97	3,441	1,041	1,319	0,064
	Orta	165	3,487	0,741		
	Yüksek	73	3,511	0,958		

Öğretmenlerin görev yaptığı okulun sosyo-ekonomik çevresi ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında anlamlı farklılık yoktur.

Tablo 7. Öğretmenlerin Aynı Okul Müdürü ile Çalışma Süresine Göre Okul Müdürünün Yenilik Yöneyimi Yeterliliği Algısı

		N	Ort.	ss.	t	p	Fark
Proje Yönetimi	3 yıldan az	151	3,651	1,642	2,478	0,053	
	3-5 yıl	117	3,658	1,465			
	6 yıl ve üzeri	67	3,721	1,466			
Örgütsel Kültür ve Yapı	3 yıldan az ¹	151	3,425	1,398	2,369	0,049	3>1
	3-5 yıl ²	117	3,452	1,894			
	6 yıl ve üzeri ³	67	3,489	1,469			
Yenilik Stratejisi	3 yıldan az	151	3,398	0,740	1,979	0,611	
	3-5 yıl	117	3,425	0,980			
	6 yıl ve üzeri	67	3,481	0,999			
Girdi Yönetimi	3 yıldan az	151	3,411	1,001	2,496	0,427	
	3-5 yıl	117	3,429	1,221			
	6 yıl ve üzeri	67	3,480	1,114			
Ölçek Toplamı	3 yıldan az	151	3,472	1,349	2,110	0,366	
	3-5 yıl	117	3,486	1,428			
	6 yıl ve üzeri	67	3,493	1,437			

Öğretmenlerin aynı okul müdürü ile çalışma süresi ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutlarından proje yönetimi, yenilik stratejisi, girdi yönetimi ve ölçek toplam puanı arasında anlamlı farklılık yoktur.

Öğretmenlerin aynı okul müdürü ile çalışma süresi ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutlarından örgütsel kültür ve yapı alt boyutu arasında anlamlı farklılık vardır. 6 yıl ve üzeri bir süredir aynı okul müdürü ile çalışmakta (3,489) olan öğretmenlerin okul

müdürünün örgütsel kültür ve yapı yönetimine yönelik yeterliliğine ilişkin algısı aynı okul müdürü ile 3 yıldan az bir süredir çalışmakta (3,425) olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Dinamik bir yapıda olan okullarda okul müdürlerinin yenilik yönetim yeterlilikleri bu yapının sürdürülebilirliği ve eğitimin tüm paydaşlarının bu yenilikleri kabul etmesi bakımından önemli olmaktadır. Öğretmenlerin okul içerisinde yaşanan yeniliklerden en yoğun bir şekilde etkilenen kişiler olmaları sebebiyle okul müdürünün okuldaki yenilikleri yönetme yeterliliği konusundaki algıları okul müdürünün yenilik yeterlilik düzeyi hakkında bilgi verici düzeydedir. Araştırmada öğretmenlerin kişisel özellikleri ile okul müdürünün yenilik yönetim yeterliliğine yönelik algı düzeylerindeki farklılaşma incelenmiştir.

Yaş değişkeni ile OYYÖ proje yönetimi, yenilik yönetimi alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaşı ile okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin yenilik stratejisi ve girdi yönetimi alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Kütükçü (2023) araştırmasında öğretmenlerin yaşı ile okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğine yönelik algıları arasında anlamlı farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada öğretmenlerin yaşının ilerlemesi ile okul müdürünün yenilik yönetimine ilişkin algı düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Yaşı ilerleyen öğretmenler edindikleri yaşam tecrübesinden kaynaklı olarak yönetim ile ilgili zorluklar ve yönetme biçimleri hakkında daha olumlu bakış açısına sahip olabilmektedirler.

Eğitim durumu değişkeni ile OYYÖ proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmakta, girdi yönetimi alt boyutu algısı arasında anlamlı farklılık yoktur. Beyhan ve Erdoğan (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin eğitim durumu ile okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğine yönelik algı düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Görgel (2018) araştırmasında öğretmenlerin eğitim durumu ile okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliği arasında anlamlı farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Kütükçü (2023) araştırmasında öğretmenlerin eğitim durumu ile okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğine yönelik algıları arasında anlamlı farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada öğretmenlerin eğitim düzeyinin yükselmesi ile okul müdürünün yenilik yönetimine ilişkin algı düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Öğretmenler aldıkları eğitim ile okul içerisindeki yenilikleri okul müdürünün yönetme yeterliliğinin önemi ve yenilik yönetiminde yapılması gerekenler konusunda daha geniş bilgiye sahip olabilmekte ve okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğini algılama düzeyi yüksek olabilmektedir.

Öğretmenlerin branşı ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutlarından proje yönetimi ve girdi yönetimi yeterliliği algısı arasında anlamlı farklılık bulunurken diğer alt boyutlar ve ölçek toplam puanı arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Beyhan ve Erdoğan (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin branşı ile okul müdürünün yenilik stratejisi yönetimi yeterliliğine yönelik algı düzeyi arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Dinçman (2020) araştırmasında öğretmenlerin branşı ile okul müdürünün proje yönetimi ve yenilik yönetimi toplam puanı arasında anlamlı fark bulunduğunu belirlemiştir. Kütükçü (2023) araştırmasında öğretmenlerin branşı ile okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğine yönelik algıları arasında anlamlı farklılık bulunduğunu belirlemiştir.

Araştırmada sayısal branş gurubunda olan öğretmenlerin okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğine ilişkin algı düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler branşları gereği okul müdürü ile daha yoğun çalışabilmektedirler. Yoğun çalışma ile öğretmenler ve okul müdürü arasında yapılan uygulamaları algılama düzeyi farklılaşabilmektedir.

Öğretmenlerin görev yaptığı okulun sosyo-ekonomik çevresi ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanı arasında anlamlı farklılık yoktur. Kütükçü (2023) araştırmasında öğretmenlerin görev yaptıkları il ile okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğine yönelik algıları arasında anlamlı farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada görev yapılan okulun sosyo-ekonomik çevresi yüksek düzeyde olan öğretmenlerin okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğine ilişkin algı düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Okulun sosyo-ekonomik çevresinin bulunduğu düzey okul içerisinde yeniliklerin yapılmasını ve bu yeniliklerin yönetimini etkilerken, öğretmenlerin bu konudaki algı düzeyi de farklılaşabilmektedir.

Öğretmenlerin aynı okul müdürü ile çalışma süresi ile okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutlarından proje yönetimi, yenilik stratejisi, girdi yönetimi ve ölçek toplam puanı arasında anlamlı farklılık bulunmazken, örgütsel kültür ve yapı alt boyutu arasında anlamlı farklılık vardır. Dinçman (2020) araştırmasında öğretmenlerin kıdemi ile okul müdürünün yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi ve ölçek toplam puanı arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemiştir. Görgel (2018) araştırmasında öğretmenlerin kıdemi ile okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliği arasında anlamlı farklılık bulunduğunu belirlemiştir. Kütükçü (2023) araştırmasında öğretmenlerin aynı okul müdürü ile çalışma süresi ile okul müdürünün girdi yönetimi, yenilik stratejisi, proje yönetimi yeterliliğine yönelik algıları arasında anlamlı farklılık bulunduğunu belirlemiştir. Araştırmada okul müdürü ile uzun süredir çalışmakta olan öğretmenlerin okul müdürünün yenilik yönetimi yeterliliğine ilişkin algı düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı okul müdürü ile uzun süre çalışmak öğretmen ile okul müdürü arasındaki uyumun artmasına ve okul müdürünün yenilik yönetim yeterliliği ile ilgili öğretmenlerin algı düzeyinin yükselmesine sebep olabilmektedir.

Araştırma sonucunda yaş, eğitim durumu, branş, görev yapılan okulun sosyo-ekonomik düzeyi, aynı okul müdürü ile çalışma süresi ile okul müdürünün yenilik yönetim yeterliliğine yönelik algının ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırmada yaşı ilerlemiş, eğitim düzeyi yüksek, görev yapılan okulun sosyo-ekonomik düzeyi yüksek, aynı okul müdürü ile daha uzun süre çalışmış olan öğretmenlerin okul müdürünün yenilik yönetim yeterliliğine yönelik algı düzeyinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürünün yenilik yönetimi ile öğretmenlerin bu konudaki algı düzeyleri okulun amaç ve hedeflerine ulaşılması açısından önemlidir. Bu sebeple okul ile ilgili alınan kararlara ve yapılan yenilik yönetimine öğretmenlerin de dahil edilmesi yönetim bütünlüğü açısından yararlı olabilecektir.

Kaynakça

- Acar, S. ve Çiçek, Ü. I. (2021). İnsan kaynakları yönetiminde stratejik eğilimin organizasyon geliştirme bağlamında farklılaştırıcı rolü. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 12(32), 1273-1296.
- Acuner, T. (2000). Değişim sürecinde organizasyonel süreklilik. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 1-10.
- Ağın, K. (2020). Stratejik yönetim enstrümanlarının özellikleri ve örgütler üzerindeki etkileri. *Academic Review of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 297-314.
- Akar, G. (2010). *İnsan kaynaklarında eğitim planlaması ve çalışanların eğitim uygulamalarına ilişkin algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslaner, E. (2010). *Örgütsel değişim ve yenilikçilik: bir özel okul örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atakan, S. C. (2019). Yenilik stratejileri ile yenilik performansı arasındaki ilişki. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1(2), 29-42.
- Beyhan, A. ve Erdoğan, S. (2022). Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 817-835.
- Bozkurt, Ö. (2015). Sosyal hizmet işletmelerinde yenilik yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 89-106.
- Bülbül, T. (2012). Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 157-175.
- Diker Coşkun, Y. (2009). *Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dinçman, M. P. (2020). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri, *Turkish Studies - Education*, 15(2), 1429-1448.
- Duran, C. ve Saraçoğlu, M. (2009). Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 16(1), 57-71.
- Gökçek, O. (2007). *Yenilik yönetimi süreci ve yenilik stratejileri: otomotiv sektöründe bir alan çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Görgel, H. M. (2018). *Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen ve okul yöneticisi algılarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Gürer, G. T. ve Çalık, T. (2022). Türkiye'deki örgüt kültürü konulu tezlere ilişkin bir içerik analizi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1463-1495.
- Gürlek, T. B. (2014). *Yenilikçi proje yönetimi değerlendirmesi*. Ankara: Hayat Yayınları.

- Gürsoy, A. (2014). *Yenilik yönetiminde yöneticilerin duygusal zeka yeteneklerinin rolü*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Hatipoğlu, Z. (2020). Performans yönetimi, amaçlara göre yönetim yaklaşımı ve okur sistemi. *International Journal of Arts and Social Studies*, 3(4), 1-16.
- Hiçyılmaz, Y. (2021). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerinin okullarındaki yenilik yönetimine etkisinde öğrenen örgüt ve yetenek yönetiminin rolü*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- İraz, R. Altınışik, İ. (2016). Örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (11), 114-132.
- Keşap, D. ve Artan, S. (2021). Kurumsal yapı ve yeniliklerin ekonomik büyümeye etkileri: etkinlik çeşitli ve yenilik çeşitli ülkeler örneği. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 287-305.
- Kocasaraç, H. ve Karataş, H. (2018). Yenilikçi öğretmen özellikleri: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 34-57.
- Kütükçü, S. (2023). *Okul müdürlerinin algılanan yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Mercin, L. (2005). İnsan kaynakları yönetimi'nin eğitim kurumları açısından gerekliliği ve geliştirme etkinliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 128-144.
- Mert, G. (2018). *Organizasyonlarda yenilik yönetimi*. İstanbul: Artikel Yayıncılık.
- OECD ve Eurostat (2005). *Oslo kılavuzu yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler*, 3. Baskı. OECD ve Eurostat ortak yayımı.
- Oğuztürk, B. S. (2003). Yenilik kavramı ve teorik temelleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 8(2), 253-273.
- Öner, N. ve İşcan, Ö. (2022). Örgüt kültürü ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 53-66.
- Özer, M. A. ve Çiftçi, A. (2022). Klasik Yönetim Teorisi'nin iki öncü ismi Fayol ve Weber'in yönetime katkısı üzerine bir değerlendirme. *Fenerbahçe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 133-152.
- Öztürk, Z. Y. ve Summak, M. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2(1), 844-853.
- Polat, E. ve Ayaz, E. (2023). Eğitim kurumlarına yönelik yeşil inovasyon farkındalığı ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 14(28), 225-246.
- Sağlam, M. ve Kürüm, D. (2005). Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde öğretmen eğitiminde yapısal düzenlemeler ve öğretmen adaylarının seçimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(167), 53-70.

- Saraç, M. (2019). *Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sarioğlu-Uğur, S. ve Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. *Organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi*, 6(1), 122-136.
- Taş, S. (2017). İnovasyon, eğitim ve küresel inovasyon endeksi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 99-123.
- Tiftik, C. (2020). İnovasyon yönetiminin işletme performansına etkisi: dams makine örneği. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 180-201.
- Ventura, K. ve Soyuer, H. (2016). İşletmelerde yenilik yönetimi ve araştırma geliştirme-pazarlama-üretim entegrasyonunda bilgiye dayalı yenilik yaklaşımı. *Ege Academic Review*, 16, 41-50.
- Yalçın-Tepe, F. ve Adıgüzel, T. (2017). Eğitim kurumlarında teknoloji ile değişim süreci: Bir yükseköğretim kurumu örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(63), 1242-1261.
- Yamaç, K. (2001). Nedir bu inovasyon. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 1(3), 6-7.
- Yenisu, E., Şahin, F. ve Öztekkeli, H. (2019). Yönetim düşüncesinin evriminde sistem kuramının etkileri: kavramsal bir çözümleme. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 514-527.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 158-180.
- Yirci, R. ve Aydoğar, N. (2020). Devlet ve özel okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin karşılaştırılması: Nicel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1286-1308.
- Zengin, Ş. ve Bekmezci, M. (2021). İşletmelerde değişim yönetimi ve inovasyon. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 10-28.