



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN GİRİŞİMCİ LİDERLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖĞRETMENLERİN YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Ahmet Erkan YILDIRIM

Denizli – 2024

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN GİRİŞİMCİ LİDERLİK DAVRANIŞLARI
İLE ÖĞRETMENLERİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Ahmet Erkan YILDIRIM

DANIŞMAN

Doç. Dr. Aydan ORDU

Denizli – 2024

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmamın; Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı; tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet ettiğimi; bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını; doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak ilgili eserlere atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğine beyan ederim.

Ahmet Erkan YILDIRIM

ÖNSÖZ

Öncelikle tüm tez çalışmam boyunca bana destek olan, bilgi birikimi ve deneyimleri ile çalışmama katkı sağlayan değerli danışmanım Doç. Dr. Aydan ORDU'ya içten teşekkürlerimi iletiyorum. Kendisinin rehberliği ve bilgeliği olmadan bu tez gerçekleştirilemezdi. Yönlendirmeleri ve destekleri için minnettarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince bana öğrettikleri ve yol göstericiliği için Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e de teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Sonsuz sevgi ve desteğiyle her zaman yanımda olduğu için eşim Gülfıdan YILDIRIM'a teşekkür etmek istiyorum. Kendisine minnettarım ve bu çalışmayı tamamlamamda bana verdiği moral ve motivasyon için şükranlarımı sunarım.

Ayrıca, oğlum Utku'ya da teşekkür etmek istiyorum. Onun neşesi ve anlayışı benim için her zaman ilham kaynağı olmuştur.

Saygılarımla,

Ahmet Erkan YILDIRIM

ÖZET

Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki

Ahmet Erkan YILDIRIM

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi

Danışman: Doç. Dr. Aydan ORDU

Haziran 2024, 134 sayfa

Bu araştırmanın amacı; okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evreni, 2023- 2024 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki ortaöğretim kademelerinde görev yapan 2769 öğretmenden oluşmaktadır. Ölçekler elden teslim edilmiş ve ölçeği dolduran toplam 349 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin veriler, Akkaya (2021) tarafından geliştirilen Girişimci Liderlik Ölçeği; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin veriler ise Janssen (2000) tarafından geliştirilen ve Töre (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenler açısından okul müdürleri her zaman girişimci liderlik davranışları sergilemektedir. Okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarının en yüksek algılanan boyutu stratejik düşünme olup, bunu sırasıyla iletişim, motivasyon ve girişimci davranış boyutları takip etmektedir. Erkek öğretmenler okul müdürlerini daha çok motive edici bulmaktadırlar. Nitelikli okullarda (Fen ve Sosyal Bilimler Liseleri) çalışan öğretmenler okul müdürlerinin iletişim becerilerinin, Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha az olduğunu düşünmektedir. Ayrıca öğretmenler, kendilerinin her zaman yenilikçi iş davranışları sergilediklerini düşünmektedirler. İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenler, Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre yenilikçi fikirlerin desteklenmesi konusunda daha düşük bir algıya sahiptirler. Aldıkları

hizmet içi eğitim sayıları 10 ve daha fazla olan öğretmenler okul müdürlerini daha girişimci ve kendilerini de daha yenilikçi olarak algılamaktadırlar. Bununla birlikte okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını olumlu olarak etkilemektedir.

Anahtar kelimeler: Liderlik, girişimcilik, girişimci liderlik, yenilikçi iş davranışı



ABSTRACT

The Relationship Between Entrepreneurial Leadership Behaviors of School Principals and Innovative Work Behaviors of Teachers

Ahmet Erkan YILDIRIM

Master's Thesis, Department of Educational Sciences

Educational Management

Supervisor: Assoc. Dr. Aydan ORDU

June 2024, 134 pages

The purpose of this research; to examine the relationship between the entrepreneurial leadership behaviors of school principals and the innovative work behaviors of teachers. The population of the research consists of 2769 teachers working in secondary education levels in Merkezefendi and Pamukkale districts of Denizli province in the 2023-2024 academic year. The scales were delivered by hand and a total of 349 teachers who filled out the scale constituted the sample of the study. Data on entrepreneurial leadership behaviors of school principals were collected from the Entrepreneurial Leadership Scale developed by Akkaya (2021); Data on teachers' innovative work behavior was used using the Innovative Work Behavior Scale developed by Janssen (2000) and adapted into Turkish by Töre (2017). The data obtained was analyzed with a statistical program. Arithmetic mean, standard deviation, t test, one-way analysis of variance, correlation and regression analysis were used to analyze the data. According to the results of the research; In terms of teachers, school principals always exhibit entrepreneurial leadership behaviors. The highest perceived dimension in school principals' entrepreneurial leadership behavior is strategic thinking, followed by communication, motivation and entrepreneurial behavior dimensions. Male teachers find school principals more motivating. Teachers working in qualified schools (Science and Social Sciences High Schools) think that the communication skills of school principals are less than the teachers working in Vocational Technical Anatolian High Schools and Anatolian High Schools. In addition, teachers think that they always exhibit innovative work behaviors. The perception of teachers working in Imam Hatip High Schools to support innovative ideas is lower than the teachers working in Vocational Technical Anatolian High Schools and Anatolian High Schools. Teachers who have received 10 or more in-service

training perceive their school principals as more entrepreneurial and themselves as more innovative. In addition, the entrepreneurial leadership behaviors of school principals positively affect the innovative work behaviors of teachers.

Keywords: Leadership, entrepreneurship, entrepreneurial leadership, innovative work behavior



İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖNSÖZ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLO LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xv
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu	1
1.1.1 Problem Cümlesi.....	5
1.1.2 Alt Problemler.....	5
1.2 Araştırmanın Amacı	6
1.3 Araştırmanın Önemi	6
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.5 Sayıtlılar	8
1.6 Tanımlar	8
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
2.1 GİRİŞİMCİLİK	9
2.1.1 Girişimciliğin Önemi	10
2.1.2 Girişimcilerin Özellikleri	12
2.1.3 LİDERLİK	14
2.1.3.1 Liderlik Yaklaşımları	18
2.1.3.2 Geleneksel Liderlik Yaklaşımları	19
2.1.3.3 Modern Liderlik Yaklaşımları.....	22
2.1.4 GİRİŞİMCİ LİDERLİK.....	24
2.1.4.1 Girişimci Liderlerin Özellikleri.....	28
2.1.4.2 Eğitimde Girişimci Liderlik	30
2.2 YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI	32
2.2.1 Yenilik	32
2.2.2 Yenilikçi İş Davranışı	34
2.2.3 Yenilikçi İş Davranışının Önemi	35

2.2.4	Yenilikçi İş Davranışının Boyutları	36
2.2.5	Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler	39
2.2.5.1	Bireysel Faktörler	41
2.2.5.2	Örgütsel faktörler:	42
2.2.6	Eğitimde Yenilikçi İş Davranışı	43
2.3	İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	43
2.3.1	Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	44
2.3.1.1	Girişimci Liderlikle İlgili Araştırmalar	44
2.3.1.2	Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Araştırmalar	45
2.3.1.3	Girişimci liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Araştırmalar	47
2.3.2	Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	48
2.3.2.1	Girişimci Liderlikle İlgili Araştırmalar	48
2.3.2.2	Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Araştırmalar	50
2.3.2.3	Girişimci liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı ile İlgili Araştırmalar	52
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:	YÖNTEM	54
3.1	Araştırmanın Modeli	54
3.1	Evren ve Örneklem	54
3.2	Veri Toplama Araçları	56
3.2.1	Girişimci Liderlik Ölçeği	57
3.2.2	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	58
3.3	Veri Toplama Süreci	59
3.4	Verilerin Analizi	59
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:	BULGULAR VE YORUM	62
4.1	Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	62
4.2	Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	63
4.2.1	Cinsiyet Değişkeni	63
4.2.2	Branş Değişkeni	65
4.2.3	Mesleki Kıdem Değişkeni	66
4.2.4	Okul Türü Değişkeni	67
4.2.5	Aynı Okuldaki Görev Süreleri Değişkeni	69
4.2.6	Hizmet İçi Eğitim Değişkeni	70
4.2.7	Yüksek Lisans/Doktora Yapıp-Yapmama Değişkeni	71
4.2.8	Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alıp-Almama Değişkeni	72
4.3	Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
4.4	Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	74
4.4.1	Cinsiyet Değişkeni	74

4.4.2	Branş Değişkeni	75
4.4.3	Mesleki Kıdem Değişkeni	76
4.4.4	Okul Türü Değişkeni	77
4.4.5	Aynı Okuldaki Görev Süreleri Değişkeni.....	78
4.4.6	Hizmet İçi Eğitim Değişkeni	79
4.4.7	Yüksek Lisans/Doktora Yapıp-Yapmama Değişkeni.....	80
4.4.8	Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alıp-Almama Değişkeni	81
4.5	Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	82
4.6	Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	83
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER		85
5.1	Girişimci Liderliğe İlişkin Sonuçlar.....	85
5.2	Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Sonuçlar	89
5.3	Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar	92
5.4	Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar	93
5.5	Öneriler	94
5.5.1	Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	94
5.5.2	Araştırmacılara Yönelik Öneriler	95
KAYNAKLAR		96
EKLER.....		113
Ek-1: Anket Uygulama İzni		113
Ek-2: Girişimci Liderlik Ölçeği Uygulama İzni		114
Ek-3: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Uygulama İzni		114
Ek-3: Anket Formu		115
ÖZGEÇMİŞ		Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLO LİSTESİ

Tablo 2. 1 : <i>Literatürde Yer Alan Çeşitli Liderlik Tanımları</i>	16
Tablo 2. 2 : <i>Yönetici - Lider Karşılaştırması (Warren Bennis(1984))</i>	17
Tablo 2. 3: <i>Liderlik Tarz ve Özelliklerinin Tarihsel Gelişimi</i>	18
Tablo 2. 4 : <i>Girişimciler ve Liderlerin Özellikleri</i>	25
Tablo 2. 5 : <i>Girişimci Liderlik Tanımları</i>	27
Tablo 2. 6 : <i>Yenilikçi İş Davranışı Sürecine Yönelik Aşamalar</i>	37
Tablo 2. 7 : <i>Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler</i>	40
Tablo 3. 1 : <i>Evren ve Örnekleme İlişkin Veriler</i>	55
Tablo 3. 2 : <i>Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler</i>	55
Tablo 3. 3: <i>Güvenirlilik Testi Sonuçları (Cronbach's Alpha)</i>	57
Tablo 3. 4 : <i>Girişimci Liderlik Ölçeği İçin Sıklık Derecelendirmesi</i>	58
Tablo 3. 5: <i>Güvenirlilik Testi Sonuçları (Cronbach's Alpha)</i>	59
Tablo 3. 6 : <i>Yenilikçi İş Davranış Ölçeği İçin Sıklık Derecelendirmesi</i>	59
Tablo 3. 7 : <i>Girişimci Liderlik Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları</i>	60
Tablo 3. 8 : <i>Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları</i>	60
Tablo 4.1 : <i>Yöneticilerin Sergilediği Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları</i>	62
Tablo 4.2 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)</i>	64
Tablo 4.3 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Branşa Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)</i>	65
Tablo 4.4 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları</i>	66
Tablo 4.5 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları</i>	67
Tablo 4.6 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının İletişim Alt Boyutunda Okul Türüne Göre Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Post Hoc - LSD Test Sonuçları</i>	68
Tablo 4.7 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları</i>	69
Tablo 4.8 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Aldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayılarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)</i>	70
Tablo 4.9 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Yüksek Lisans/Doktora Yapıp Yapmamalarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi)</i>	71
Tablo 4.10 : <i>Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alıp-Almamalarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)</i>	72
Tablo 4.11 : <i>Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışı Algıları</i>	73

Tablo 4.12 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)	74
Tablo 4.13 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Branşa Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)	75
Tablo 4.14 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	76
Tablo 4.15 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	77
Tablo 4.16 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Fikri Destekleme Alt Boyutunda Okul Türüne Göre Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Post Hoc - LSD Test Sonuçları	78
Tablo 4.17 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları	79
Tablo 4.18 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Aldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayılarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)	80
Tablo 4.19 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Yüksek Lisans/Doktora Yapıp Yapmamalarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)	81
Tablo 4.20 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alıp-Almamalarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)	81
Tablo 4.21 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları İle Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Algıları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)	82
Tablo 4.22 : Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarını Yordama Düzeyi (Regresyon Analizi)	83

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2. 1 : Girişimci Liderlik Modeli	26
--	----



BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın merkezinde yer alan problem kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırmanın temel amacı net bir şekilde belirlenmiş ve bu amacın önemi vurgulanmıştır. Bununla birlikte, araştırmanın yürütülmesi sırasında karşılaşılabilecek potansiyel sınırlılıklara da değinilmiştir. Bu sınırlılıklar, araştırmanın kapsamını ve genel geçerliliğini etkileyebilecek faktörler olarak dikkate alınmalıdır.

1.1 Problem Durumu

Girişimcilik, sadece ekonomik büyüme ve kalkınmayı teşvik eden bir güç değil, aynı zamanda toplumsal fayda yaratan ve örgütlerin rekabet gücünü artıran önemli bir unsur olarak öne çıkar. Girişimcilik, ülkelerin sosyoekonomik kalkınmasında önemli bir rol oynamakta ve sağlıklı rekabetin oluşmasına, mal üretiminin büyümesine, hizmet sektörünün genişlemesine, yeni işlerin yaratılmasına ve genel olarak standardın yükseltilmesine büyük katkı sağlamaktadır (Sandybayev, 2019, s. 47).

Drucker (1985), girişimciliği modern toplumların temel bir dinamiği olarak tanımlar. Ona göre girişimcilik, *“yenilik yaratma ve değişim sağlama süreci”* olarak ekonomik büyümenin ve iş fırsatlarının anahtarıdır. Drucker, girişimcilerin yeni pazarlar yaratma ve mevcut olanları genişletme yoluyla sürdürülebilir kalkınmayı teşvik ettiğini savunur (Drucker, 1985, s.21-27). Girişimci; piyasadaki fırsatları değerlendiren, ürün veya hizmet sunmak için çalışan ve risk alan vizyoner bir bireydir (Pauceanu, Rabie, Moustafa ve Jiroveanu, 2021, s. 5). Titiz (2002) girişimciliği, sadece yeni iş kurma ve risk alma süreci olarak tanımlamakla kalmayıp, aynı zamanda yenilikçilik, fırsatları değerlendirme ve değer yaratma yeteneği olarak ele almıştır (s. 15-22). Aynı zamanda, fırsatları yenilikçi fikirlere dönüştürme ve bunları yaygın olarak kullanılan uygulamalara aktarma şeklinde de açıklayabiliriz (Bessant ve Tidd, 2018, s. 39; akt. Ercan,2019, s. 42). Günümüzün hızla değişen ve çalkantılı çalışma ortamları nedeniyle, iş yerinde yeni fırsatlar arayan ve alışılmadık fikirleri deneyen çalışanlara sahip olmak örgütler açısından giderek daha önemli hale gelmektedir (Volmer, Spurk ve Niessen, 2012, s.463). Yöneticilerin, kurumlarını başarıya taşımak için sadece liderlik özelliklerine değil, aynı zamanda girişimcilik

özelliklerine de sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bu ihtiyaç, girişimci liderlik kavramının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Esmer ve Dayı, 2017).

Birçok araştırmacının üzerinde anlaştığı girişimci liderlik özellikleri arasında risk alma, proaktiflik, yenilikçilik, yaratıcılık, vizyonerlik, deneysellik, karizmatiklik, iletişim ve özerklik bulunmaktadır (Kongjinda, Niyamabha, Wichitpatcharaporn, Moore ve Koedsuwan, 2020, s. 6258). Girişimci liderlik uygulamalarıyla ilgili çalışmaların çoğunlukla kâr amacı güden örgütlerdeki liderlik uygulamalarına odaklandığı görülmektedir. Ancak, literatürdeki bu çalışmalar girişimci liderlik kavramının önemini vurgularken, okul gibi kâr amacı gütmeyen örgütlerdeki uygulamaları büyük ölçüde ihmal etmektedir. Bu durum, girişimci liderliğin eğitim kurumlarındaki potansiyel etkilerinin yeterince araştırılmadığını ortaya koymaktadır ve aslında eğitim örgütlerinde girişimci liderliğin yenilikçi yaklaşımlar, öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısı üzerindeki kritik rolünü göz ardı etmektedir (Pihie, Dahiru, Basri ve Hassan , 2018, s. 267). Girişimci liderlik, eğitim alanında yeni gelişen bir kavramdır ve önceki araştırmalar, girişimci liderlikle ilgili eğitim alanında çok az araştırma olduğunu ortaya koymuştur (Berglund ve Holmgren, 2006).

Hoy ve Miskel'e (2013) göre, günümüzde eğitim örgütleri yöneticileri üç önemli zorlukla karşı karşıyadır: Birincisi, okullarının etkinliğini tanımlamak; ikincisi, okul etkinliğinin dinamikleriyle başa çıkmak ve üçüncüsü çeşitli hedeflere sahip birden fazla paydaşla etkin bir şekilde iletişim kurmaktır. Bu zorluklar, eğitim örgütlerinde girişimci liderliğin benimsenmesini ve uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Girişimci liderler, okullarında yaratıcı çözümler üreterek, değişime uyum sağlayarak ve çeşitli paydaşların beklentilerini karşılayarak etkin bir yönetim sergilerler. Her okul kendi etkinliğini farklı şekilde tanımlar, ancak çoğunlukla öğrencilerin akademik başarısına odaklanır (Kongjinda ve diğ., 2020, s. 6258). Girişimci liderlik özellikleri taşıyan okul müdürlerinden yaratıcı fikirler üretebilen, yeniliklere açık ve değişime uyum sağlayabilen, okulun gelişimi için gerektiğinde risk alabilen, proaktif yeteneklere sahip olan, fırsatları değerlendirebilen, girişimcilik ruhunu benimseyen ve aynı zamanda çevresindekileri de girişimci olmaları yönünde etkileyebilen ve motive edebilen bireyler olmaları beklenmektedir (Kaçar ve Şahin, 2023, s. 458). Araştırmalar, girişimci liderliğin okul yenilikçiliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Pihie ve Bagheri, 2013; Pihie ve diğ., 2014). Bu, girişimci liderliğin okul ortamlarında istenen sonuçları elde etmede kilit bir rol oynadığını göstermektedir. Okul müdürlerinin risk alma eğilimi, duruma ve mevcut verilere dayalı

olarak farklı kararlar alabilme ve bu kararların sonuçlarından sorumlu olabilme yeteneklerini yansıtır (Lau ve diğ., 2012; Menold ve diğ., 2014).

Günümüzde tüm örgütlerin faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri ve hayatta kalabilmeleri için değişen iç ve dış çevresel faktörlere yeni yönetim anlayışlarına ve bilgi teknolojilerine uyum sağlamaları gerektiği gibi, bunun yanı sıra geçmiş deneyimlerinden dersler çıkararak stratejik planlamalarını sürekli yeniden şekillendirmeleri gerekmektedir (Elenkov, Judge ve Wright, 2005, 665). Eğitim örgütleri de, çevrenin değişen şartlarına uyum sağlayarak kendilerini yeniden yapılandırma, daha iyi eğitim çıktıları sunma, çevrelerindeki diğer okullarla ve kurumlarla rekabet etme ve hem öğrencileri hem de personeli değişen dünya koşullarına hazırlama misyonlarını üstlenmişlerdir. (Tüysüz, 2019, s.4). Bu bağlamda, toplumların kalkınmasında temel rol oynayan eğitim sistemlerinin sunduğu hizmetlerin çağa uygun, nitelikli ve kaliteli olması büyük önem taşımaktadır. Eğitim hizmetlerinin, öğrencilerin ilgi, istek ve ihtiyaçlarını karşılaması, öğrenme süreçlerinde çeşitlilik sağlaması ve okulların toplumun gereksinimlerini karşılayacak nitelikte iş gücü yetiştirmesi gerekmektedir. Bu hedeflere ulaşmada, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları belirleyici bir rol oynamaktadır (Ertürk, 2023, s.2143). Eğitim örgütlerinde yenilikçi iş davranışları, öğretim yöntemlerinin, müfredatın, eğitim teknolojilerinin ve yönetim uygulamalarının sürekli olarak gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi anlamına gelir. Bu tür davranışlar, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak, öğrenci öğrenme çıktılarının da iyileştirilmesine katkıda bulunur (Scott ve Bruce, 1994). Mourshed, Chijioke ve Barber (2010) tarafından yapılan çalışmada, 20 farklı eğitim sisteminin incelenmesi sonucunda, başarılı eğitim sistemlerinin yenilikçi öğrenme-öğretme toplulukları oluşturdukları görülmüştür. Bu bulgu, eğitimde mükemmelliğe ulaşmanın, yenilikçi yaklaşımları ve işbirlikçi öğrenme ortamlarını teşvik etmeyi gerektirdiğini göstermektedir.

Yenilikçi davranış, bir iş, grup veya örgüte avantaj sağlamak amacıyla yeni fikirler yaratma, tanıtmaya ve uygulama şeklinde kasıtlı olarak ortaya çıkan bir davranıştır. Yenilikçi iş davranışının üç boyutu bulunmaktadır: Fikir üretmek, fikirlerin tanıtımı ve destek bulmak, ve fikirleri gerçekleştirmek (Janssen, 2000). Scott ve Bruce'a (1994) göre birden fazla aşamadan oluşan yenilikçi iş davranışı, problemlerin belirlenmesi, yeni fikir ve çözümün üretilmesi, fikirlerin desteklenmesi için alt yapının oluşturulması ve fikirlerin uygulanması gibi süreçleri kapsar. Başka bir tanımda ise yenilikçi iş davranışı, bir çalışanın bilinçli bir şekilde fayda sağlayacak bir fikri, süreci, ürünü veya prosedürü hayata geçirmek için

gösterdiği çaba olarak tanımlanabilir (De Jong ve Den Hartog, 2010, s. 24). West ve Farr (1989), yenilikçi iş davranışını, örgütün çıktılarını iyileştirmek amacıyla yeni bir fikrin bilinçli olarak oluşturulması, fikrin tanıtımı ve uygulamaya konulması olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, yeniliğin sadece üst düzey yöneticiler veya yeni iş kurucularına özgü olmadığını, aksine bir örgütün herhangi bir seviyesinde gerçekleşebileceğini ve bireysel ya da kolektif çabalarla süreçlerin, ürünlerin ve hizmetlerin iyileştirilebileceğini vurgular. Yenilik sürecinin başlatılması ve sürdürülmesi sürecine liderlerin katılımı kadar diğer personelin de katılımı önemlidir (Kılıç, Yavuz ve Koyuncu, 2024, s. 63). Öğretimdeki hızlı gelişim ve değişimler, davranış değişiklikleri ile başa çıkma gerekliliği ve küresel dünyada okulların rekabet avantajı elde etmeleri, öğretmenlerin yenilikçiliği benimseyerek yenilikçi davranışlar sergilemelerini önemli hale getirmektedir. Öğretmenlerin kullandığı öğretim yöntem ve teknikleri, öğrencilerin öğrenme süreçleri ve motivasyonları üzerinde etkili olmaktadır (Ertürk, 2023, s.2143).

Eğitim örgütlerinde girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışlarının bir arada ele alınması, bu iki kavramın birbirini nasıl desteklediğini ve eğitim süreçlerinin iyileştirilmesine nasıl katkıda bulunduğunu anlamak açısından önemlidir. Mevcut literatür, girişimci liderlerin yenilikçi kültürleri teşvik ederek, örgütsel performansı artırma potansiyeline sahip olduklarını ortaya koymaktadır (Bass ve Riggio, 2006). Bu bağlamda, eğitim örgütlerinde girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışlarının nasıl teşvik edilebileceği ve bu süreçlerin öğrenci ve öğretmen performansına etkileri üzerinde durulması gerekmektedir. Girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı ile olan ilişkisini ve bu kavramların birbirini nasıl etkilediğini anlamak amacıyla yurt içinde yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır (Zorlu ve Tetik, 2018; Bahçecik, 2021; Yüksel, 2022; Doğan, 2023). Eğitim örgütlerinde ise mevcut kaynaklar çerçevesinde, bu konuda yapılmış çalışmaya rastlanamamıştır. Yurtdışında da girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye odaklanan az sayıda araştırma bulunmaktadır (Pihie ve Bagheri, 2013; Pihie, Asimiran ve Bagheri, 2014; Wibowo ve Saptono, 2018; Ariyani ve Zuhaery, 2021). Okul müdürlerinin girişimci liderlik özellikleri, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları sergilemelerinde kritik bir rol oynamakta ve öğretmenlerin yenilikçi fikirler geliştirmelerini sağlamaktadır. Girişimci liderlik, öğretmenlerin yaratıcı ve yenilikçi yaklaşımlar benimsemelerini, değişime uyum sağlamalarını ve mesleki tatminlerini artırmalarını teşvik eder. Bu nedenle, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını desteklemek ve geliştirmek amacıyla, okul müdürlerin girişimci liderlik becerilerinin belirlenmesi ve bu becerilerin öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları

üzerindeki etkisinin incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, okul müdürlerinin girişimci liderlik özellikleri ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi, bu araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Öğretmen algılarına göre, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasında bir ilişki var mıdır?

1.1.2 Alt Problemler

1. Öğretmenler okul müdürlerinin sergiledikleri girişimci liderlik davranışlarını ne düzeyde algılamaktadır?

2. Öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları onların (a)cinsiyetlerine, (b)branşlarına, (c)kıdem yılına, (d)okul türüne, (e)aynı okulda yaptıkları görev sürelerine, (f)aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına, (g)yüksek lisans/doktora yapıp-yapmamalarına, (h)eğitim yönetimi alanında eğitim alıp-almamalarına göre farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenler gösterdikleri yenilikçi iş davranışlarını hangi düzeyde algılamaktadır?

4. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) branşlarına, (c) kıdem yılına, (d) okul türüne, (e) aynı okulda yaptıkları görev sürelerine, (f) aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına, (g) yüksek lisans/doktora yapıp-yapmamalarına, (h)eğitim yönetimi alanında eğitim alıp-almamalarına göre farklılık göstermekte midir?

5. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları onların yenilikçi iş davranışlarını yordamakta mıdır?

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan ortaöğretim kademesindeki devlet okullarında görev yapan okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimci liderlik algılarının ve öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının cinsiyet, branş, mesleki kıdem, okul türü, aynı okuldaki görev süreleri, aldıkları hizmet içi eğitim sayıları, yüksek lisans/doktora yapıp yapmama ve eğitim yönetimi alanında eğitim alıp almama gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenecektir. Okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yaparak, alandaki bilimsel eksikliğin giderilmesi hedeflenmektedir. Bulgulara dayanan sonuçları ve önerileri sunarak, literatüre bir katkı yapılması amaçlanmaktadır.

1.3 Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumları, çağın getirdiği yeniliklere uyum sağlama ve toplumsal dönüşümü başlatma sorumluluğunu üstlenerek, kendi dönüşüm süreçlerini yönetirken aynı zamanda toplumu da dönüştürme çabası içindedirler (Tura, 2022, s. 7). Eğitim kurumlarının temel amacı, öğrencileri gelişen dünya koşullarına uyum sağlayabilecek şekilde hazırlamaktır. Bu bağlamda, küresel çapta bilgi teknolojilerine erişimin artmasıyla birlikte, okulların en önemli görevlerinden biri, öğrencilere yirmi birinci yüzyılın gerektirdiği bilgiye erişme, bu bilgiyi değerlendirme ve kullanma becerilerini kazandırmaktır. Yirmi birinci yüzyılda gerçekleşen küreselleşme, teknoloji ve bilgi çağının hızla gelişmesi, eğitim örgütlerinin yapı ve işleyişinde önemli değişikliklere yol açmıştır. Eğitim sistemlerinin sürekli iyileştirilmesi ve yenilikçi yaklaşımların benimsenmesi gerekliliği, bu örgütlerde liderlik ve iş davranışları konularını daha da önemli hale getirmiştir. Girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışları, eğitim kurumlarının rekabet gücünü artırmak, öğrenci başarısını maksimize etmek ve öğretim süreçlerini geliştirmek için kritik unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Girişimci liderlik, fırsatları tespit etme, risk alma ve yenilikçi çözümler üretme yeteneğine sahip liderlerin varlığına işaret eder. Bu liderler, eğitim örgütlerinde değişim ve dönüşümü teşvik ederek, öğretmenlerin ve diğer personelin yenilikçi davranışlar sergilemelerini sağlarlar. Okul müdürleri, yenilikçi bir vizyon geliştirerek okulun geleceğini

şekillendirebilirler. Girişimci bir okul müdürü, okulun misyon ve hedeflerini ileriye taşıyacak stratejiler geliştirebilir. Girişimci liderler, sadece mevcut kaynakları etkin bir şekilde kullanmakla kalmaz, aynı zamanda yeni kaynaklar yaratma ve mevcut sistemi yeniden yapılandırma konusunda da proaktif davranırlar (Kuratko, 2016). Girişimci liderlik, okulun tüm faaliyetlerini yönetmede değişiklik yapma stratejisidir (Ariyani, Suyatno, Zuhaery, 2021, s.63-74). Girişimci okul müdürleri, eğitimde yenilikçi projeler başlatma ve uygulanmasında risk almaktan çekinmezler. Bu, okulun sürekli gelişim göstermesi ve yeni eğitim teknolojilerini benimsemesi için önemlidir. Bir yenilikçilik aracı olarak okul müdürünün okulu geliştirmek için yeni şeyler yaratabilmesi gerekir. Ayrıca çevreyle uyumlu ilişki kurma, yeni fikirler bulma, tüm etkinlikleri entegre etme, okuldaki tüm öğretmenlere örnek olma ve yenilikçi öğrenme modelleri geliştirme stratejilerine sahip olması gerekmektedir (Mulyasa, 2004, akt. Ariyani ve diğ., 2021).

Günümüz ve geleceğin eğitimini şekillendirmede, yenilikçi öğretmenler kritik bir rol oynamaktadır (Ferrari, Cachia, Punie, 2009). Bu bağlamda, öğretmenlerin, öğrencilerin potansiyellerine ulaşmalarını sağlamak amacıyla ilgi çekici ve etkili öğrenme deneyimleri sunma gerekliliği vurgulanmaktadır. Yenilikçi öğretmenler, öğrencilerin çeşitli öğrenme stillerini, ilgi alanlarını ve güçlü yönlerini dikkate alarak, bireysel potansiyellerini ortaya çıkarmalarına olanak sağlarlar. Bu sayede, öğrencilerin kendilerini en iyi şekilde ifade etmeleri ve öğrenmeye olan tutkularını geliştirmeleri desteklenir. Okulların gelişimine katkı sağlayacak değişimlerin araçları olarak görülen öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına sahip olmalarının, öğretimde etkililiğin sağlanması açısından olduğu kadar, öğrencilerin girişimcilik becerilerinin gelişmesi ve girişimcilik anlayışına sahip olarak yetişmeleri açısından da önemli olduğuna inanılmaktadır.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2023-2024 öğretim yılında, Denizli il merkezinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ve kendilerinin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin görüşleriyle sınırlıdır.

2. Okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ve öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılar, bu araştırmanın veri toplama aracında yer alan sorularla sınırlıdır.

1.5 Sayıtlar

Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeklerde bulunan sorulara verilen yanıtlar, öğretmenlerin gerçek düşünceleridir. Araştırmada kullanılan ölçekler, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemede yeterlidir.

1.6 Tanımlar

Nitelikli Okul: Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görev yapan öğretmenler.



İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırmanın konusuyla ilgili kavramsal açıklamalar sunulmuştur. İlk olarak, girişimcilik, liderlik, girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı kavramlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra, yurt içi ve yurt dışında yapılmış olan çeşitli çalışmaların detaylı bir incelemesi gerçekleştirilmiştir. Bu inceleme sayesinde girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili mevcut literatürün kapsamlı bir değerlendirmesinin yapılması sağlanmıştır.

2.1 Girişimcilik

Bu kavramın modern anlamıyla ilk kez 18. yüzyılda Fransız ekonomist Richard Cantillon tarafından kullanıldığı bilinmektedir (Yolcu, 2017, s. 183). Girişimcilik, herhangi bir faaliyetin ortaya koyduğu yenilik, üretim sürecindeki inovasyon veya yeni bir bakış açısı olarak tanımlanabileceği gibi, ekonomik bir sistemdeki dinamik bir özellik olarak da kendini gösterebilir (Ölmez, 2024, s. 32).

TDK'da girişim “*bir işe girişme, teşebbüs*”; girişimci ise “*ticaret, endüstri vb. alanlarda sermaye koyarak girişimde bulunan kimse; müteşebbis*” olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik ise kişinin “*girişimci olma durumu*” nu ifade etmektedir (TDK, 2024). Günümüzde birçok yazar ve araştırmacı girişimcinin tanımını yapmaya çalışmaktadır. Geçmişte “teşebbüs” ve “müteşebbis” kavramları kullanılırken bugün bu kavramlar yerini “girişim” ve “girişimci” kavramlarına bırakmıştır. Girişim, halk arasında “*Bir işi yapmak için harekete geçmek, kalkışmak, başlamak*” anlamında kullanılırken, böyle bir durum içinde olan girişken kişiye “girişimci” denilmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007, s. 102). Schumpeter (1934), girişimcileri, kapitalizmin tanımlayıcı unsuru olarak kabul edilen yaratıcı-yıkım sürecini yönlendiren yenilikçiler olarak tanımlamıştır. Schumpeter, girişimcinin üretim modelinde reform yaptığını veya devrim yaptığını açıklamıştır. Drucker (2007), Say ve Schumpeter'in girişimci tanımını temel alarak, girişimcileri değişimin nedeni olarak görmediğini ancak onları değişimin yarattığı fırsatlardan yararlananlar olarak gördüğünü eklemiştir (Rahim, Abidin, Muhtar ve Ramli, 2015, s. 193-194).

Bygrave ve Hofer (1991) girişimcilik sürecini, fırsatları belirlemek ve örgütleri tekrar yapılandırmak ile ilgili tüm faaliyet ve işlemleri kapsayan bir süreç olarak tanımlamışlardır. Girişimcilik kavramının içerdiği terminolojik öz ve içerik, iktisat teorisinin gelişimiyle birlikte değişmiş ve düzenlenmiştir. Landstrom (2000) girişimciliği yeni iş olanaklarını keşfetmek, gerekli kaynakları organize etmek ve pazardaki iş olanaklarından yararlanmak olarak tanımlamaktadır (Sandybayev,2019, s.48). Daha da yaygınlaşan girişimci faaliyetler, ekonomik durgunluğu aşmada kritik bir rol oynamakta; yeni iş alanlarının yaratılmasına, ekonomik büyümeye ve istihdamın artmasına önemli katkılar sunmaktadır (Aytaç ve İlhan, 2007, s.102).

Sayles ve Stewart (1995), yaptıkları araştırmada girişimciliğin üç ana bileşeni olduğunu belirtmiştir. Bu bileşenler; yarar sağlayacak fırsatları kaynak gözetmeksizin yakalamaya çalışmak, eldeki kaynakları öğrenim ya da sinerji yoluyla artırmak ve iş prosedürlerini değiştirerek yenilikçiliği teşvik etmektir(Yolcu, 2017, s.183). Dünya genelinde insanlar, gelirlerini, kişisel gelişimlerini, ailelerinin refahını, müşterilerin memnuniyetini ve toplumun iyiliğini daha da arttırmak için fırsatları takip ederek inisiyatif almaktadırlar. Yeni bir işi başlatma cesareti olan kimseye girişimci denir (Sutherland, 1996, s.12). Girişimci, örgütün yapısını oluşturur ve işleyişini yönetir. Yeni bir ürün veya hizmet üretmek için risk alan, sahip olduğu kaynakları bu doğrultuda kullanan kişidir. Girişimci, yeni bir işletme başlatırken ve büyütürken karşılaşılabileceği riskleri öngörür ve bu riskleri üstlenmeye hazırdır. Girişimcilik ise bir örgütün kurulması ve yürütülmesi ile ilgili faaliyetlerin (personel yönetimi, kaynakların kullanımı, pazarlama stratejileri ve finansal yönetim vb.) bütününe kapsar (Demirdöğen, 2014, s. 8).

2.1.1 Girişimciliğin Önemi

Girişimcilik, modern ekonomik ve toplumsal yapıların temelini oluşturan önemli bir kavramdır. Bu tanımın ötesinde, girişimcilik, ekonomik büyüme, yenilik, iş yaratma ve toplumsal kalkınma gibi pek çok alanda kritik bir rol oynar. Girişimcilik; istihdam, yenilikçilik ve sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınmada önemli bir itici güç olarak tanımlanır (Meyer ve Jongh, 2018, s. 287). Girişimcilik yeniliği teşvik eder. Girişimciler, yenilikçi fikirleri ve iş modelleriyle pazarlara yeni ürünler ve hizmetler sunarak rekabeti artırır ve katma değer yaratır. Girişimciler, mevcut durumu sorgular ve yeni çözümler

geliştirerek toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için çaba gösterirler. Girişimcilik, yeni fikirlerin uygulanması ve iş olanakları yaratma açısından büyük önem taşımaktadır (Demirdöğen, 2014, s. 12). Girişimcilik iş yaratmayı destekler. Girişimciler, yeni işletmeler kurarak istihdam yaratır ve ekonomik büyümeye katkıda bulunurlar.

Girişimciliğin önemi, ekonomik kalkınma, yenilikçilik ve iş dünyasındaki dinamizmin sürdürülebilirliği gibi pek çok açıdan incelenmiş ve vurgulanmıştır. Yerli ve yabancı kaynaklardan derlenen akademik çalışmalar, girişimciliğin toplumsal ve ekonomik hayata etkilerini gözler önüne sermektedir. Örneğin, Schumpeter'in (1983) “Yaratıcı Yıkım” teorisi, girişimciliğin yenilikçiliği ve ekonomik dönüşümü nasıl tetiklediğini vurgular. Bu yaklaşıma göre, girişimciler yeni fikirler ve teknolojiler geliştirerek mevcut iş modellerini alt üst eder ve böylece ekonomik büyümeyi teşvik ederler. Ayrıca, Audretsch ve Keilbach (2004) gibi araştırmacılar, girişimciliğin işletmeler arası rekabeti artırdığını ve yenilikçiliği teşvik ettiğini savunurlar. Bu sayede, girişimciliğin ekonomik büyümeye olan katkısı daha da belirginleşir. Diğer yandan, Shane ve Venkataraman (2000) gibi akademisyenler, girişimciliğin ekonomik kalkınma üzerindeki etkisini incelerken, yeni işletmelerin oluşturduğu istihdam, gelir dağılımını dengeler ve toplumun refahını artırır. Sonuç olarak, girişimciliğin önemi yalnızca ekonomik büyüme açısından değil, bununla birlikte toplumsal ve kültürel dönüşüm süreçlerinde de belirgin bir rol oynar. Bir ülkenin sürdürülebilir kalkınması için girişimciliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesi kritik bir öneme sahiptir.

Erdoğan ve Arıkan (2019) tarafından, Türkiye'deki girişimcilik faaliyetlerinin ekonomik büyümeye pozitif yönde katkı sağladığı ve girişimciliğin ekonomik kalkınma üzerinde de olumlu yönde bir etkisi olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, Çelik ve Çalık (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, Türkiye'deki girişimciliğin istihdamı artırdığını ve işsizlikle mücadelede önemli bir araç olduğunu vurgulamaktadır. Çalışkan ve Özgen (2018) tarafından yapılan bir çalışma, Türkiye'deki girişimcilerin teknoloji transferi ve Ar-Ge faaliyetlerine olan katkılarını vurgulamaktadır.

Eğitim alanında yapılan araştırmalar, girişimcilik eğitiminin önemini vurgulamaktadır. Örneğin, Çukur ve Özer (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, girişimcilik eğitiminin üniversite öğrencilerinin girişimcilik davranışlarında pozitif yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, girişimcilik eğitiminin öğrencilerde girişimcilik ruhu ve hareketliliği teşvik ettiğini göstermektedir. Benzer şekilde, Ersoy ve Yıldız (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, girişimcilik eğitiminin öğrencilerin

girişimcilik eğilimlerini olumlu yönde etkilediğini ve girişimcilik potansiyellerini artırdığını belirtilmektedir. Bu bulgular, eğitim kurumlarının girişimcilik eğitime daha fazla önem vermesi gerektiğini göstermektedir. Girişimcilik eğitimi aynı zamanda öğrencilerin öz yeterlik algılarını da olumlu yönde etkilemektedir. Özdamar ve Kaşıkcı (2018) tarafından yapılan bir çalışma, girişimcilik eğitiminin öğretmen adaylarının öz yeterlik algılarını artırdığını göstermektedir. Bu çalışmada, girişimcilik eğitimi alan öğretmen adaylarının daha fazla öz güvene sahip oldukları ve kendi yetenekleri konusunda daha olumlu düşündükleri belirtilmektedir. Bu da girişimcilik eğitiminin bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimine olumlu katkı sağladığını göstermektedir.

2.1.2 Girişimcilerin Özellikleri

Girişimci, yeni fikirler geliştirme, önemli fırsatları tanımlama ve bu fırsatlardan yararlanmak için gerekli kaynakları sağlama yeteneğine sahip, kâr elde etme ve büyüme için risk alabilen ve belirsizlikle başa çıkabilen, yeni bir iş kurarak faaliyet gösteren kişidir (Zimmerer, Scarborough ve Wilson,2008; Price,2000). Girişimcilik, girişimcinin bir işlevi olarak tanımlanabilir. Daha basit bir ifadeyle, girişimciler girişimciliği teşvik eder. (Lichtenstein, Dooley ve Lumpkin, 2006).

Akca (2020), günümüzde üniversitelerde sunulan girişimcilik derslerinin, insanların içlerindeki girişimcilik potansiyelini ortaya çıkarma amacını taşıdığına dikkat çekmektedir, ancak bununla birlikte, dünya genelinde başarılı girişimcilerin çoğunun yüksek eğitim seviyesine sahip olmadığı bilinmektedir (s.83). Bu durum konunun mutlak bir cevaba sahip olmadığını göstermektedir. Her bireyde bir miktar girişimcilik potansiyeli bulunmaktadır ancak bu potansiyelin ortaya çıkması ve geliştirilmesi belirli bir süreç gerektirir. Girişimcilik yeteneğinin fark edilmesi ve geliştirilmesi, kişinin içsel motivasyonu, çevresel etkileri ve fırsatlarla karşılaşma şekli gibi faktörlere bağlıdır. Covin ve Slevin (1991), girişimcileri tanımlarken, her zaman üç temel özelliğin göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamışlardır. Proaktif düşünme, risk alabilme ve yenilikçilik, girişimciyi gerçek bir girişimci haline getiren unsurlardır (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2019). Girişimcilerin genellikle taşıdığı özellikler arasında iç kontrol odaklı olma, yüksek enerji seviyesine sahip olma, yüksek başarı ihtiyacı duyma, riskleri yönetme becerisi, özgüven ve icraatçılık gibi özellikler yer almaktadır (Schermerhorn ve Chappell, 2004; akt: Zulvia ve Adrian, 2018).

Bozkurt ve arkadaşlarına (2013) göre girişimci özellikleri; yenilikçi olma, risk alma, teknolojiye-değişime-dönüşüme odaklı olma, fırsatları değerlendirme yeteneğine sahip olma, yaratıcı düşünme, kararlılık, etkili iletişim becerilerine sahip olma, yüksek başarı motivasyonu ve duygusal zeka gibi özelliklerden oluşmaktadır.

Vesper (1980), başarılı girişimcilerin niteliklerini inceleyerek, bazı girişimcilerin diğerlerine göre neden daha başarılı olduğunu araştıran çalışmaları ele almış; başarıya olan tutku, liderlik ve üstünlük sağlama arzusu, sorumluluk üstlenme, risk almayı tercih etme, geleceği öngörme yeteneği ve kendi işini kurma isteği gibi birçok niteliği tespit etmiştir. (Demir, 1980, s. 9)

Türkiye’de yapılan akademik çalışmalarda başarılı girişimci kişilikler;

- Kabul edilebilir riskleri göze alabilen,
- Cesurca zorlukların üzerine gidebilen, kararlı ve azimli tutumlarıyla iş bitirebilen,
- Çok yönlü düşünme kapasiteleri ile kalıp yargıların dışına çıkarak yaratıcı yenilikler yapabilen,
- Gelecek için vizyon oluşturup, bu vizyonlarını gerçekleştirmek için tutkulu bir şekilde kendilerini işlerine adayabilen,
- Kendine güvenen, inançlı ve azimli tutumlar sergileyebilen,
- Planlama, örgütlenme ve koordine edebilme özellikleriyle liderlik yetenekleri sergileyebilen,
- Sürekli öğrenme ve sorgulama yetenekleriyle, değişiklikleri benimseyerek, değişen pazar ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde cevap verebilen,
- Başkalarının görmediği fırsatları keşfedip, bu fırsatları iş fikrine dönüştürebilen kişilikler olarak ifade edilerek, girişimcilerde olması gereken ortak özellik ve yetenek tanımlanmıştır (Müftüoğlu, 2004, s. 10-11; Titiz, 1994, s. 4; Durukan, 2004, , s. 135; akt. Temurçin, 2022, s. 8-9).

2.1.3 Liderlik

Anglosakson kökenli bir ifade olan ve “yol” anlamına gelen lead” kelimesinin, “leader” kelimesinin kökenini oluşturduğu kabul edilir. İngilizceden dilimize geçmiş olan liderlik terimi ise, “liderlik durumu, liderin davranış tarzı, liderin konumu ve yetkisi” olarak tanımlanır (Doğan, 1996, s. 717). Bu kavram, “14. yüzyılda dünya literatürüne girmiştir” (Zel, 2006, s. 109).

İlk olarak İngiliz Parlamentosu ile ilişkili yazılarda liderlik kavramına dair referanslar bulunmaktadır (Uzun, 2005). Liderlik, tarihsel olarak ilgi çekici ve dinamik bir kavram olmuştur ve bu nedenle konuyla ilgili birçok araştırma yapılmış ve çeşitli tanımlar ortaya konmuştur. Çelik'in (2007) yaptığı çalışmada literatürde liderlikle ilgili 3000'den fazla deneysel çalışma yapıldığı sonucuna ulaşmıştır. Liderlik kavramı, gündelik dilde yaygın olarak kullanılan bir terim olup, bilimsel disiplinlerce teknik bir kavram olarak benimsenmiştir. Ancak, bu benimseme sürecinde terim, net ve kesin bir biçimde yeniden tanımlanmamıştır. Bu durum, liderlik kavramının bilimsel literatürde çeşitli yorumlara ve belirsizliklere açık olmasına yol açmaktadır (Yukl, 2012, s. 3). Bu belirsizlik, liderliğin geniş kapsamı, derinliği, çok boyutluluğu ve sürekli değişen doğası gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (Keçecioglu, 2003).

Bennis'in (1959, s. 259) bir gözlemi, yıllar önce yaptığı gibi bugün de doğruluğunu koruyor: “*Görünüşe göre liderlik kavramı her zaman elimizden kaçıyor ya da bizimle alay etmek için başka bir biçimde ortaya çıkıyor. Böylece sonsuz bir çoğalmayı icat ettik*” (Yukl, 2012, s. 3). Lider ve liderlik, sıkça tartışılan ve araştırılan bir olgu olduğu için birçok farklı liderlik tanımının ortaya çıkmasına yol açmıştır (Aykanat, 2010, s. 16). Araştırmacılar genellikle liderliği kendi bireysel bakış açılarıyla ve en çok ilgilendikleri yönleriyle tanımlarlar (Yukl, 2012, s. 3).

Liderlik, “*Bir bireyin, diğerlerini etkileme, motive etme ve örgütün etkililiğine ve başarısına katkıda bulunmalarını sağlama yeteneğidir.*” (House ve diğ., 1999, s. 184). Yukl'e (2012) göre liderlik, “*diğerlerinin ne yapılması gerektiğini ve nasıl yapılacağını anlamalarını ve kabul etmelerini sağlama, aynı zamanda bireysel ve kolektif çabaları ortak amaçları gerçekleştirmek için kolaylaştırma süreci*”dir. Liderlik, kişinin ortak bir hedefe ulaşma amacıyla bir grup insanı etkileme ve yönlendirme sürecidir (Northouse, 2016, s. 9). Liderlik, başkalarının tutumlarını, düşüncelerini ve davranışlarını yönlendirerek belirlenen

amaçlara yönlendirme yeteneğidir. Bir lider, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için takipçilere rehberlik eden, onları motive eden ve ortak amaçlara ulaşmalarını sağlayan kişidir (Koçel, 2014, s. 32).

Stogdill (1950) liderliği “organize bir grubun hedef belirleme ve hedefe ulaşma çabalarında faaliyetlerini etkileme süreci (eylemi)” olarak tanımlamıştır. Liderler, bağlı oldukları grubun hedeflerine ulaşmak için içinde bulundukları topluluğu etkileyebilme ve onları harekete geçirebilme kabiliyetine sahip olan kişilerdir (Stogdill, 1950, s.4). Werner’a (1993) göre liderlik, belirli bir durum, zaman ve koşullar altında, grup üyelerini örgütsel amaçlar doğrultusunda gönüllü olarak çaba göstermeye teşvik etme, ortak amaçlara ulaşmalarında katkı sağlama ve grup faaliyetlerini etkileme sürecidir (Werner ve Üner, 1993,s.17).

Toplumun en önemli sorumluluklarından biri, etkili liderlerin yetiştirilmesidir. Çünkü liderlik, içinde bulunduğumuz örgütlerin ve toplumların refahını, etkinliğini ve sürdürülebilirliğini direkt olarak etkileyen bir kavramdır. Günümüz bilişim çağında, örgütlerin verimli ve etkin olabilmek için rekabetçi anlayışları süreçleri takip etmesi, örgütün amaçlarına uygun araçlarla etkili olabilmesi ancak nitelikli insan gücü ve bu güce yön verecek liderlerle gerçekleşebilir (Buluç, 1998). Liderlerin karar alma süreçlerindeki etkinliği ve yönlendirici gücü, kurumların başarısını ve toplumun gelişimini büyük ölçüde belirler. Bu nedenle, liderlik gelişimi, toplumun ve kurumların sağlıklı ve sürdürülebilir bir şekilde ilerlemesi için hayati öneme sahiptir. Eğitim ve liderlik alanlarında öncü olan ülkeler, liderlik gelişimini eğitim ve öğretim faaliyetlerinin öncelikli bir alanı olarak kabul etmektedir. Bu ülkeler, liderlik yeteneklerinin keşfedilmesi, liderlik becerilerinin geliştirilmesi ve liderlik kapasitesinin artırılması için eğitim ve öğretim süreçlerine büyük önem vermekte ve bu amaçla çeşitli programlar ve kaynaklar sağlamaktadır. (Emmerling, Canboy, Serlavos, Manuel ve Foguet, 2015).

Akkaya (2021) tarafından hazırlanan liderliğe yönelik bazı araştırmacıların literatür taramasında yer alan tanımları Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 2. 1 : *Literatürde Yer Alan Çeşitli Liderlik Tanımları*

Kaynak	Tanım
Tead (1935/1985, S. 53)	İnsanları arzu ettikleri bir hedefe doğru işbirliği yapmaları için etkileme etkinliği
Jennings (1937, S. 99)	Bireyler arasındaki duygu hareketinin bir kişiye odaklandığı merkezler
Copeland (1942, S. 77)	İnsan doğasıyla uğraşma sanatı
Stogdill (1950, S. 4)	Organize bir grubun hedef belirleme ve hedefe ulaşma çabaları
Montgomery (1954, S. 4)	Kişinin bir başkası üzerindeki her türlü etkisi
Gibb (1958, S. 103)	Ortak hedeflere ulaşma sürecinde, diğer kişilerin isteklerini, duygularını ve içgörülerini etkileme ve yönlendirme
Marak (1964, S. 174)	Kişilerarası etki ve uyum ilişkileri
Kelly (1970, S. 6)	Gruptaki diğer kişileri etkileme yeteneği
Drucker (1973, S. 289)	Bireylerin performanslarını daha yüksek standartlara çıkarmak, vizyonunu ve kişiliklerini normal sınırlarının ötesine taşımak
Kotter (1990, S. 3)	İnsanların davranışlarını ve fikirlerini yönlendirmeye ve harekete geçirmeye yardımcı olan bir etki süreci
Barker (1994, S. 46)	Bir topluluk geliştirme süreci
Bergmann ve diğerleri (1999, s. 16)	İnisiyatif alma ve güçlü hissetmenin yanında kabul gören bilgelğe meydan okumak, bireysel değerlendirmelerde bağımsız kararlar almak, risk almak ve bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesine yardımcı olmak için tetikte olma
Yukl (2010, s. 26)	Ortak hedeflere ulaşma amacıyla bireylere neyin yapıp yapılmayacağını anlamaları ve kabul etmeleri için etkileme, bireysel ve toplu çabaları kolaylaştırma süreci
Summerfield (2014, s. 252)	İşleri daha iyi hale getirmek
Northouse (2016, s. 6)	Bir bireyin ortak hedefe ulaşmak için bir grup bireyi etkilediği bir süreç
Ashkenas ve Manville (2018, s. 11)	Etki yaratmak, ilham vermek ve geleceğe hazırlanmak
Turan (2020, s. 5)	Ortak hedefleri gerçekleştirme amacıyla bireyleri, grupları etkileme ve yönlendirme süreci
Blanchard (2020, ss. 16-17)	Bireylerin güçlerini ve potansiyellerini etkileyerek daha büyük yararlar elde edebilme kapasitesi

Kaynak: Akkaya (2021, s. 18).

Yönetici ve lider kavramları hem literatürde hem de konuşma dilinde birbirine karıştırılan ve zaman zaman da eş anlamlı olarak kullanılan kavramlardır (Paksoy, 2010, s. 24). Yöneticilik ve liderlik, sıklıkla aynı anlamlara geldikleri düşünülen, yakın kavramlar gibi görünseler de aslında aralarında önemli farklar bulunmaktadır. Yöneticilik, genellikle belirli bir pozisyona atanmış olan bireyin, örgütsel hedeflere ulaşmak için kaynakları ve süreçleri planlama, uygulama ve kontrol etme sürecini içerir. Ölmez'e (2024) göre, bir yönetici, işleri planlamak, koordine etmek ve denetlemekten sorumludur. Bununla birlikte, yönetici sadece emirleri veren değil; aynı zamanda işe uygun çalışanı seçmek, çalışanın

işinde başarılı olmasını sağlamak ve motivasyonun artırarak gelişmesine teşvik etmek de yöneticinin görevidir (Ölmez, 2024, s. 41-42).

Yönetici, yöneltme fonksiyonunu yerine getirerek emrindeki insan gurubunu örgütünün hedeflerine ulaşmak için tam uyum ve iş birliği içinde birlikte çalıştırmayı başaran insandır (Demirci, 1998, s. 118). Yöneticiler genellikle başkalarının belirlediği amaçlara hizmet ederken, liderler kendi hedeflerini oluşturur. Yöneticiler genellikle atanarak göreve gelirler, liderler ise doğrudan gruptan ortaya çıkar ve grubu etkileyerek harekete geçirirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Yöneticiler, işleri doğru yapan, liderler ise doğru işleri yapan kişilerdir (Bennis ve Nanus, 1985, s.21).Koçel'e (1998) göre lider ve yönetici arasındaki farklar şu şekildedir: Yöneticiler, kurumun genel başarısına odaklanır ve bu bağlamda örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye, sahip oldukları konumdan gelen otoriteye ve makamın doğal hiyerarşisine önem verirler. Bu yetkiyi, makamın ve kuralların izin verdiği ölçüde devretmeye açık olabilirler. Liderler ise, takipçilerinin bireysel ve toplu hedeflerine odaklanır. Kendilerine verilen güce ve makama saygı duyarlar ancak bu durum, yasal emir-komuta zincirinin gerekliliklerine bağlı kalmayı gerektirmez. Onlar, takipçilerine karşı sorumluluk duyarlar ve takımın başarısını sağlamak için gereken esnekliği göstermeye eğilimlidirler (Titrek, 2019, s.2). Warren Bennis'in (1984) görüşüne göre, yönetici ve lider arasındaki farklar aşağıdaki gibidir: (Turan ve Bektaş , 2014, s. 300)

Tablo 2. 2 : *Yönetici - Lider Karşılaştırması (Warren Bennis(1984))*

Yönetici	Lider
İdare eder.	Yenilik yapar.
Kopyadır.	Orijinaldır.
Mevcudu devam ettiricidir.	Geliştiricidir.
Sistem ve yapılar üzerinde odaklanır.	İnsanlar üzerinde odaklanır.
Kontrole güvenir.	Güven telkin eder.
Kısa vadeli görüşe sahiptir.	Uzun vadeli görüşe sahiptir.
Nasıl ve ne zaman biçiminde soru sorar.	Neden ve niçin sorulan önemlidir.
Kar-zarar bağlamında düşünür.	Gözü ufukları arar.
Taklit eder.	Meydana getirir.
Statükoyu kabullenir.	Statükoya meydan okur
İyi bir askerdir.	Başına buyruk kişidir.
İşleri doğru yapar.	Doğru işleri yapar.

Kaynak: : Turan ve Bektaş (2014, s. 300).

2.1.3.1 Liderlik yaklaşımları. Geçmişten günümüze kadar yapılmış liderlik tanımları, geniş bir yelpazede değişiklik gösterir. Kimi tanımlar liderliği belirli bir yetenek veya kişisel nitelikler bütünü olarak görürken, diğer tanımlar liderliği bir davranış veya etkileşim süreci olarak ele alır. Bazı tanımlar liderliği, belirli bir pozisyonda bulunan kişinin sorumluluklarını yerine getirmesi olarak tanımlarken, diğerleri liderliği grup üyeleri arasındaki ilişkilerin yönetimi olarak tanımlar. Jiang (2014), yaptığı literatür taraması sonucunda kronolojik olarak ortaya çıkan liderlik tarzlarını ve özelliklerini bir tabloda birleştirmiştir (Temurçin, 2022, s. 125).

Tablo 2. 3: *Liderlik Tarz ve Özelliklerinin Tarihsel Gelişimi*

	Yaklaşım	Tarihler	Ana Düşünce	Liderlik Tarzı
Geleneksel Liderlik Yaklaşımları	Kişisel Özellikler Yaklaşımı	1930-1940	Liderler Üstün Özellikler ile Doğarlar	Tanımlı Değil
	Davranışsal Yaklaşımlar	1940-1960	Liderlik Özellikleri Sonradan Öğrenilebilir.	Özgürlükçü, Demokratik, Otokratik Bürokratik
	Durumsal Yaklaşımlar	1960'lar ve sonrası	Farklı Durumlarda Farklı Liderlik Tarzlarının Bulunması	Direktif Destekleyici, Katılımcı, Başarı odaklı
Modern Liderlik Yaklaşımları	Vizyoner veya Karizmatik Liderlik Yaklaşımları	1980-1990	Liderlik Tarzları Sürecin Durumuna ve İlişkilere Göre Tanımlanmaktadır. Liderlerin Duygusal	İşlemsel, Dönüşümcü, Özgürlükçü
	Duygusal Zekâ Yaklaşımı	1990'lar ve sonrası	Zekâsı, Astların Performansını Daha Çok Etkilemektedir.	Vizyoner, Koçluk, Yakınlık, Demokratik
	Tam Kapsamlı Liderlik Yaklaşımı	2000 ve sonrası	Liderin Kişisel Özellikleri, Nitelikleri ve Becerileri Tam Kapsamlı Olarak Etkilemektedir.	Merak Uyandıran Kapsamlı Hedef Odaklı

Kaynak: Jiang,(2014, s. 52); akt. Temurçin,(2022, s.126).

Şişman'a (2002) göre liderlik, çeşitli perspektiflerden incelendiğinde farklı açılardan incelenebilen ve tanımlanabilen bir kavramdır (Sargın, 2021, s.20). Alan incelendiğinde, birçok liderlik tanımının yapıldığı ve bu tanımların birbirine benzer birçok noktayı vurguladığı ancak farklı yönlerine odaklandığı görülmektedir. Genel olarak liderlikle ilgili yapılan tanımlarda en önemli nokta, etki gücü olarak kabul edilmektedir. Etki gücü, liderliğin temel unsurlarından biridir ve liderin, diğerlerini yönlendirme, etkileme ve değişim yaratma yeteneğini ifade eder. Bu güç, liderin kişisel özelliklerinden, bilgi ve deneyiminden, iletişim becerilerinden ve liderlik tarzından kaynaklanabilir.

2.1.3.2 Geleneksel liderlik yaklaşımları. Liderlik alanında yapılan ilk araştırmalar, liderlerin kişilik, motivasyon, değerler ve beceriler gibi niteliklerini vurgulamaktadır. Varlık teorileri, başarılı liderlerin “doğuştan gelen” belirli kişilik özelliklerine sahip olduklarını ve bunların lider olmayanlardan farklı olduğunu varsayarlar (Stogdill, 1948).

Özellik temelli liderlik yaklaşımı, liderliği bireyin karakter özelliklerine dayandıran bir perspektife sahiptir. Bu yaklaşıma göre, etkili bir lider olabilmek için belirli karakter özelliklerine sahip olmak gerekmektedir. Bu özellikler arasında dürüstlük, cesaret, adalet duygusu, öz disiplin, ve empati gibi nitelikler bulunabilir. Bu liderlik yaklaşımı, liderin kişisel özelliklerinin, liderlik etme kapasitesini belirlediğini savunur. Bu teori, liderleri lider olmayanlardan ayıran kişisel niteliklerin ve karakteristiklerin neler olduğunu araştırır. 1930'lar ve 1940'larda yapılan yüzlerce özellik çalışması, bu nitelikleri keşfetmeye çalışmış, ancak bu geniş kapsamlı araştırma çabası, liderlik başarısını garanti edecek herhangi bir özellik bulamamıştır. Bu başarısızlığın bir nedeni, özelliklerin grup performansı veya liderlik ilerlemesi gibi gecikmiş sonuçları nasıl etkilediğini açıklayabilecek aracılık eden değişkenlere yeterince dikkat edilmemesiydi (Yukl, 2012, s.12).

McGregor, liderliğin yalnızca doğuştan gelen özellikler ve yetenekler sonucu kazanılacağı düşüncesini ileri süren ve bu alanda araştırmalar yapan önemli isimlerden biridir. Minnesota Üniversitesi'nde yapılan araştırmalarda liderliğe ait özelliklerin doğuştan geldiğine ve birtakım yeteneklerle birleştiği şeklindeki düşüncelere bazı deneysel dayanaklar kazandırmışlar ve liderlerin özelliklerinin dört grupta toplandığını ortaya çıkartmışlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008, s. 206).

- Fiziksel özellikler: Güç, yaş, boy, cinsiyet, yakışıklılık/güzellik, ırk, etkileme, aktivite, hitabet yeteneği ve benzer özellikler.
- Düşünsel özellikler: Zekâ, dikkat yeteneği, inisiyatif alabilme, kararlı davranma, ileri görüşlülük, sorumluluk alabilme, gerçekçi düşünebilme, entelektüel düşünebilme, ikna yeteneği ve benzer özellikler.
- Duygusal özellikler: Algılama kapasitesi, kendini kontrol etme, öz güven duygusu, yüksek başarı hissiyatı, hırs ve benzer özellikler.
- Sosyal özellikler: Çevresindekilerle iyi iletişim geliştirme, dostluklar oluşturma, örgütlenme yeteneği, dışa dönük kişilik özellikleri, saygınlık ve benzer özellikler.

Davranışsal yaklaşımlar, 1950'lerin başında birçok araştırmacının özellik yaklaşımından vazgeçip yöneticilerin gerçekte ne yaptığına daha fazla dikkat etmeye başlamasıyla başladı. Davranış teorisi, özellik teorilerinden gelişmiştir ve liderlerin doğmaktan ziyade büyük ölçüde etkili liderliği sağlamak için belirli davranışların öğrenilebileceğini iddia etmektedir. Bu teoriler “İyi bir lider nasıl yaratılır?” sorusu üzerine odaklanmaktadır. O dönemde bu yaklaşım yaygın bir hale geldi ve belki de bu yaklaşıma ait en çok bilinen şey Blake ve Mouton'un Yönetim Tablosu oldu (Benmira ve Agboola, 2021). Bu tablo, liderlerin mevcut liderlik stillerini değerlendirmelerinde ve iyileştirmeleri gereken alanları belirlemelerinde yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiştir.

Davranışsal liderlik teorisi, liderliği belirli davranış örüntüleri veya tarzları üzerinden anlamaya odaklanır. Bu teori, liderlik etkinliğinin belirli davranışların doğru kombinasyonu tarafından belirlendiğini savunur. Harrison (2018) davranışsal liderlikte, liderlik davranışları iki ana kategoriye ayrılır: görev odaklı davranışlar ve ilişki odaklı davranışlar. Liderin hem görev odaklı hem de ilişki odaklı davranışlarını nasıl birleştirdiğini ve bu dengenin başarıya nasıl katkı sağladığını inceler (Akkaya, 2021, s. 22). Görev odaklı liderlik davranışları, işin yapılmasına odaklanırken, ilişki odaklı liderlik davranışları, takım üyeleri arasındaki ilişkilere ve iletişime odaklanır. Bu teori, liderin davranışlarının, takım performansı ve üyelerin memnuniyeti üzerinde etkili olduğunu öne sürer. Liderleri başarılı ve etkin kılan faktörler, liderin kişisel özelliklerinden ziyade liderlik sırasında sergilediği davranışlar ile liderin liderlik yaptığı grubun üyeleriyle olan ilişkilerindeki özelliklerdir (Koçel, 2014, s. 678).

Davranışsal liderlik teorileri üzerine çalışan araştırmacılar öncelikle liderlerin, kendilerini takip eden topluluklarla olan iletişimi, örgüt hedeflerini belirleme biçimleri, liderlik fonksiyonu yerine getirirken, karar alma, planlama, eşgüdümleme ve kontrol uygulamaları, örgütteki üyeleri motive etme şekli gibi davranışlarına yoğunlaşmışlardır. Teoriye göre liderler tarafından gerçekleştirilen davranışlar ve davranış şekilleri liderin başarısını ve etkinliğini belirlemede dayanak noktasıdır (Tunçer, 2012, s. 299-300).

Ohio State Üniversitesinde yapılan geniş çaplı araştırmalar ve analizler sonucunda lider davranışlarını açıklayan birbirini tamamladığı düşünülen fakat birbirinden ayrı iki boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar: kişiyi dikkate alma ve inisiyatif alma boyutlarıdır (Tunçer, 2012, s. 302-303).

Michigan Üniversitesi'nde Rensis Likert, liderlik davranışlarını dört temel sistem olarak kategorize ettiği “Likert Sistemleri” ile bilinir. Onun araştırmaları, liderlerin davranışlarının çalışanların performansı ve memnuniyeti üzerindeki etkilerini vurgular. Kişiyi odaklanan liderler, takipçilerinin yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmeye odaklanarak onların katılımını ve motivasyonunu artırmayı hedefler. Bu liderler, işbirliğine dayalı bir ortam oluşturarak çalışanların ve bağlıların memnuniyetini artırmaya çalışırlar. İşe odaklanan liderler öncelikli olarak işin tamamlanmasına ve hedeflerin gerçekleştirilmesine odaklanırlar. Bu liderler, genellikle otoriter bir yaklaşım benimseyerek iş süreçlerini sıkı denetim altında tutarlar ve çalışanlarının performansını sürekli olarak izlerler. Ancak, işe odaklanan liderler çalışanlar arasında sağlıklı ilişkilerin geliştirilmesi ve onların memnuniyetinin sağlanması konusunda genellikle zayıf kalırlar. Çalışanların duygusal ihtiyaçlarını göz ardı etmek ve katılımcı bir çalışma ortamı oluşturmak konusundaki eksiklikleri, işe odaklanan liderlerin takım motivasyonunu ve bağlılığını olumsuz etkilediği görülmüştür.

Davranışsal liderlik araştırmaları neticesinde, kişiyi yönelik davranış tarzına yoğunlaşan liderlerin daha etkin olacağı ve takipçilerinde daha verimli sonuçlar elde edeceği gibi genel bir yargı ortaya çıkmıştır. Fakat zamanla kişiyi odaklanan liderlik tarzının her zaman ve her koşulda başarılı olacağına dair bir genelleme yapılamayacağı, bu liderlik tarzının etkinliğinin çeşitli faktörlere bağlı olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle, liderlik literatüründe durumsal liderlik çalışmaları önem kazanmıştır.

Durumsal liderlik yaklaşımı, liderliği çevresel faktörlere bağlı olarak değerlendiren ve liderin davranışlarının bu faktörlere uyum sağlaması gerektiğini vurgulayan önemli bir liderlik teorisi olarak öne çıkar. Bu yaklaşımın öncü araştırmacıları arasında Paul Hersey ve Ken Blanchard yer almaktadır. Hersey ve Blanchard, “Durumsal Liderlik Modeli”ni geliştirerek liderin davranışlarının, takımın ihtiyaçlarına ve çevresel koşullara göre değişebileceğini ve en etkili liderlik tarzının bu koşullara uygun olarak belirlenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu modele paralel olarak, Fred Fiedler de liderlik etkinliğinin durumsal faktörlere bağlı olduğunu ve liderin etkinliğinin, lider-üye ilişkileri, görev yapısı ve liderlik gücü gibi durumsal değişkenlere bağlı olduğunu ileri sürmüştür. Ancak Fiedler, bir liderin tarzının sabit olması nedeniyle, kendi tarzına en iyi uyan durumlara yerleştirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (Benmira ve Agboola, 2021).

House ve Evans tarafından 1970'lerin başında geliştirilen bu teori, genellikle Vroom'un beklenti kuramına dayanan bir yapıya sahiptir (Body, 2008; Koçel, 2005; Sökmen ve Boylu 2009). Bu araştırmacıların çalışmaları, liderliğin evrensel bir tariften ziyade, durumsal faktörlere bağlı olarak değişen bir olgu olduğunu ve liderin etkinliğinin, liderin takımı ve çevresiyle olan etkileşimine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, durumsal liderlik yaklaşımı, liderliği belirli durumlara ve koşullara göre uyarlamayı ve liderin esnekliğini vurgulamayı amaçlayarak liderlik araştırmalarında önemli bir rol oynamaktadır.

2.1.3.3 Modern liderlik yaklaşımları. Karizmatik liderlik teorisi, liderliği liderin kişisel cazibesi ve etkileyici davranışları üzerinden anlamaya odaklanır. Bu teori, karizmatik liderlerin, takipçileri üzerinde derin bir etki bırakma ve onları motive etme yeteneğine sahip olduklarını savunur. Karizmatik liderliğin kanıtının lider-takipçi ilişkisi tarafından sağlanır ve karizmatik bir liderin takipçileri üzerinde derin ve alışılmadık etkileri vardır. Takipçiler, liderin inançlarının doğru olduğunu algırlarlar, lidere isteyerek itaat ederler, lidere karşı sevgi duyarlar, grup veya örgütün misyonuna duygusal olarak dahil olurlar, yüksek performans hedeflerine sahiptirler ve lidere katkıda bulunabileceklerine inanırlar (Yukl, 2012, s. 312).

Karizmatik liderler, vizyonerlik, kararlılık, cesaret ve ilham verici bir kişilik sergileyerek takipçilerin güven ve saygısını kazanırlar. Bu liderlik tarzı, takipçilerin liderlerine güven duymalarını ve onlara bağlılık göstermelerini teşvik eder. Karizmatik liderler, genellikle olağanüstü başarılar elde eden ve büyük değişimlere öncülük eden kişiler olarak tanımlanır. Toplumların kahramanlara olan ihtiyacı, ekonomik krizler, siyasi istikrarsızlık veya savaş gibi olumsuz şartlarda artar. Atatürk, Gandhi, Hitler ve M.Luther King gibi tarihe mal olmuş büyük karizmatik liderlerin tamamı ülkelerinin zorlu koşullarının bir ürünüdür (Aykanat ve Yıldız, 2016, s. 203). Araştırmalar, karizmatik liderlerin genellikle vizyon sahibi olduklarını, kişisel risk almaktan kaçınmadıklarını ve izleyicilerinin ihtiyaçlarına duyarlı olduklarını ortaya koymuştur. (Robbins ve Judge, 2011, s. 388). Karizmatik liderlik teorisi, özellikle Max Weber ve daha sonra Bernard M. Bass gibi araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

1980'lerin sonlarına doğru, liderlik üzerine yoğunlaşan araştırmacılar, yeni bir perspektifle yaklaşarak liderin vizyonunu öne çıkardılar. Bu yeni bakış açısıyla, liderlikte

vizyonun önemi ve etkisi üzerine odaklandılar, böylece vizyoner liderlik yaklaşımını ortaya koydular. Örgütlerin geleceğine yönelik belirsizlikleri gidermedeki başarısı, vizyoner liderin önemini ortaya koymaktadır (Doğan, 2018, s. 99). Vizyoner liderlik, liderin belirlediği ve ilham verici bir vizyonu takımına ileterek onları motive etmesini ve hedeflere ulaşmalarını sağlamasını öne çıkaran bir liderlik yaklaşımıdır. Önemli bir araştırmacı olan Barry Posner ve James Kouzes (1993), “İyi Bir Liderin İlkeleri” adlı çalışmalarında vizyoner liderliği, liderin “bir geleceği hayal etme” yeteneği olarak tanımlamışlardır. Vizyoner liderlik, takım üyelerinin motivasyonunu artırır, karar alma süreçlerini hızlandırır ve örgütün uzun vadeli başarısını destekler. Bu liderlik tarzı, liderin vizyonunu net bir şekilde tanımlaması, takım üyeleriyle paylaşması ve onları bu vizyonun gerçekleştirilmesine katkıda bulunmaları için teşvik etmesi gerektiğini vurgular.

Dönüşümcü liderlik modeli, başlangıçta siyasi liderliği açıklamak için siyaset bilimci McGregor Burns tarafından ortaya atılmış olmasına rağmen, işletme yönetimi ve örgüt konularına adapte edilerek Bernard M. Bass ve Robert J. House tarafından 1980'lerin sonrasında birçok liderlik araştırmasının merkezine yerleştirilmiştir (Doğan, 2018, s. 109). Bu anlayışa göre liderler, takipçilerinin değer yargılarını, inançlarını ve düşüncelerini değiştirip dönüştürebilme kabiliyetine sahip kişilerdir. Dönüşümcü liderler sadece çalışanlarının değil aynı zamanda örgütlerinin de değişim ve dönüşümü sağlayarak yüksek performansa ulaşmasını sağlayan aktörlerdir (Koçel, 2005, s. 605).

Dönüşümcü liderler, çalışanların performanslarını etkileyerek yüksek başarı elde etmeyi amaçlayan ve bu süreçte çalışanların liderlik yeteneklerini geliştirmelerinde katkıda bulunan ve onlara model olan liderlik yaklaşımıdır (Bass ve Riggio, 2006, s.4). Posner ve Kouzes (1993)’a göre, dönüşümcü lider, süreci sorgulayan, bir fikir aşıl原因, diğerlerini eyleme geçiren, yol gösteren ve teşvik eden kişidir. Dönüşümcü liderler, sadece düşünen, sorgulayan ve tasarlayan kişiler değil, bunun yanında davranışları ve uygulamalarıyla çalışanlara örgütsel amaçlar doğrultusunda belirli düşünceleri ve vizyonları benimsetenlerdir (Çelik, 2007). Rafferty ve Griffin (2004, s. 347) dönüşümcü liderliği; vizyon, ilham verici iletişim, entelektüel teşvik, destekleyici liderlik ve kişisel tanıma olarak beş farklı boyutta tanımlamışlardır.

Dönüşümcü liderliğin amacı, çalışanları ve sosyal sistemleri olumlu yönde değiştirmek, çalışanların ve bireylerin motivasyonlarını ve performanslarını artırarak, örgütün strateji ve politikasına daha fazla dahil ederek liderlere dönüştürmektir (Pauceanu,

Rabie, Moustafa, Jiroveanu, 2021, 10). Dönüşümcü liderlik yaklaşımı, liderliği takipçileri dönüştürme ve onların potansiyellerini ortaya çıkarma süreci olarak ele alır. Bu liderlik tarzı, liderin takipçileri üzerinde derin ve olumlu bir etki bırakma, onları motive etme ve ortak bir vizyon etrafında bir araya getirme yeteneğine odaklanır.

Dönüşümcü liderler sahip oldukları karizmalarını kullanarak çalışanlara ilham verici motivasyon sağlamaktadırlar (Gumusluoglu and Ilsev 2009). Dönüşümcü liderler, etkili iletişim becerilerine sahiptirler ve takipçileriyle empati kurarlar. Bu liderlik tarzı, sadece mevcut durumu yönetmekle kalmaz, aynı zamanda takım üyelerini daha yüksek bir seviyeye taşıyarak değişimi teşvik eder. Dönüşümcü liderler, güçlü iletişim yetenekleri, zekaları, sorunları kolaylıkla çözebilme yetenekleri, astlarını yönlendirme ve onlara koçluk yapma becerileri ile öne çıkarlar (Robbins, Judge, Millett, Boyle, 2013, s. 390).

2.1.4 Girişimci Liderlik

Günümüz iş ortamında rekabet koşulları hızla değişirken, işletmelerin başarılı olması için sadece liderlik niteliklerine veya girişimcilik özelliklerine sahip olmaları tek başına yeterli değildir. Girişimci liderler, hem girişimcilik hem de liderlik özelliklerini bir arada bulunduran ve her iki yeteneği de etkili bir şekilde kullanabilen bireylerin bir tanımıdır (Bay ve Akpınar, 2017, s. 968; Demir, 2023, s. 451). Örgütlerde girişimci davranışlara olan ihtiyacın artması, bu konuda yapılan araştırmaları popüler hale getirmiştir (Renko, Tarabishy, Carsrud ve Brännback, 2015, s. 54; akt. Zorlu ve Tetik, 2018, s. 297).

Girişimci liderler, belirsizliği fırsat olarak gören ve bu potansiyeli değerlendirmek için yaratıcı ve yenilikçi stratejiler geliştiren vizyoner liderlerdir (Ersarı ve Naktiyok, 2020, s. 222). Artan sosyal ve ekonomik zorluklar, toplumlarda girişimci liderlere yönelik beklentilerin artmasına yol açmıştır. Bu durum, işletme, siyaset bilimi, eğitim, ekonomi gibi disiplinlerin üzerinde çalıştığı yeni bir liderlik türü olarak girişimci liderlik kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Girişimci liderlik, liderlik yeteneklerinin girişimci ruhla sentezlenmesiyle ortaya konmuş bir liderlik türüdür. Girişimcilik özellikleriyle liderlik yeteneklerinin özel ve esnek bir birleşimi sonucu ortaya çıkmıştır (Solmaztürk, 2019, s. 224).

Literatürde, girişimcilik ve liderlik kavramlarının birlikte ele alınmaya başlanmasıyla, bu kavramlar arasındaki teorik ve kavramsal örtüşmeler, yeni bir liderlik türü

olan girişimci liderliğin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Fernald, girişimci liderliği tanımlamak için girişimcilik ve liderlik kavramlarının ortak özelliklerini inceleyen bir literatür taraması yapmış ve ortak noktalar belirlemiştir(akt. Yolcu, 2017).

Tablo 2. 4 : *Girişimciler ve Liderlerin Özellikleri*

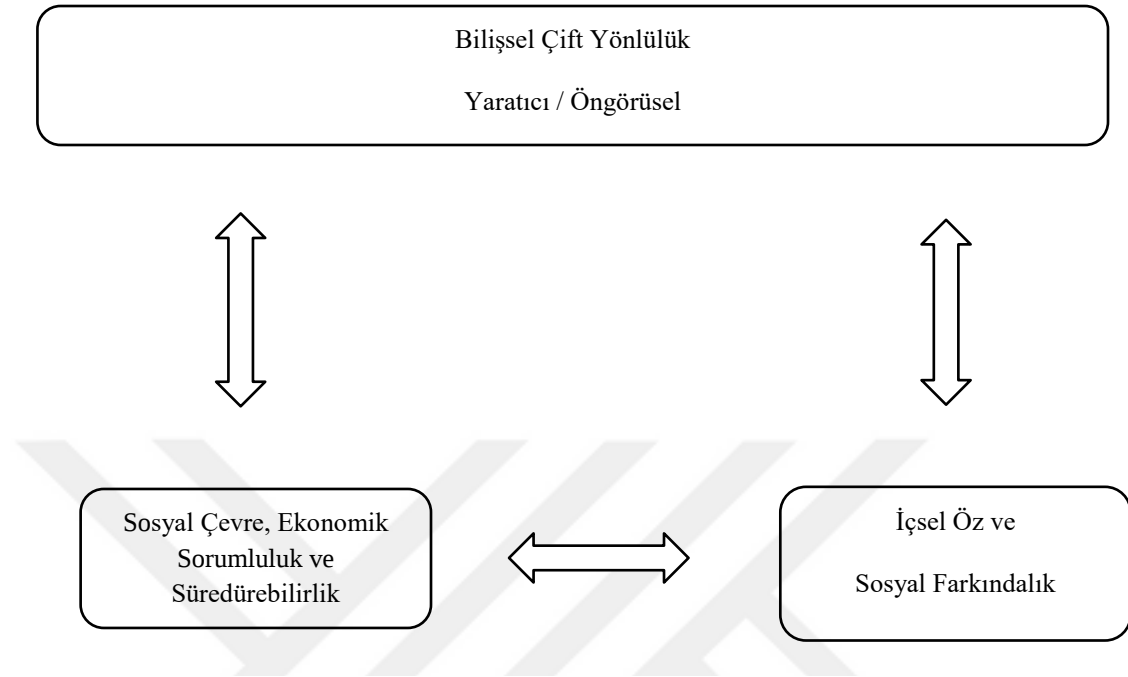
GİRİŞİMCİLİK ÖZELLİKLERİ	LİDERLİK ÖZELLİKLERİ
Motive Yeteneği (3)	Etkili İletişim (12)
Başarı Odaklılık (15)	Etkin Dinleme (9)
Bağımsızlık (6)	Motive Etme Yeteneği (15)
Yaratıcılık (10)	Ekip oluşturma (7)
Esneklik (2)	Başarı Odaklılık (7)
Belirsizliğe Karşı Yüksek Adaptasyon (5)	Karizmatik özellikler (13)
Hırslı Olma (3)	Adanmışlık (7)
Sabırlılık (1)	Yaratıcılık (5)
Israrcı Olabilme (3)	Esneklik (6)
Risk Üstlenebilme (24)	Dürüst ve Güvenilir olma (12)
Öngörülü Karar Verme (6)	Sabırlı tutumlar (3)
	Israrcı olabilme (2)
	Risk Almak (6)
	Stratejik Düşünebilme (5)
	Güven Vericilik (12)
	Öngörülü karar alabilme (29)

Kaynak: Fernald, 2005, s. 6, akt. Yolcu, 2017, s. 190.

Tablo 2.4'deki veriler, başarılı girişimcilerin ve liderlerin tanımlanan önemli özelliklerini içermektedir. Başarılı girişimcilerin literatürde en çok dikkat çeken özellikleri, “risk üstlenebilme, başarı odaklılık ve yaratıcılık” olarak sıralanmaktadır. Girişimci liderlikte liderler, girişimcilerin özelliklerine de sahiptirler (Gündüz, 2010, s. 214).

Girişimcilik ve liderlik kavramlarındaki benzerliklerin belirlenmesi, girişimci liderlik kavramının daha da önem kazanmasına neden olmuştur. Vizyonerlik, fırsat odaklılık, etkili iletişim, motive etme becerisi, başarıya odaklanma, yaratıcılık, esneklik, sabır, kararlılık, risk alma, belirsizliklere hızlı uyum sağlama, azim, öz güven, proaktif davranışlar ve iç denetim gibi özellikler, girişimcilik ve liderlik alanlarında önemli yetenekler olarak kabul edilmektedir (Renko ve diğ., 2015, s. 34). Dolayısıyla, girişimci

liderliğin temeli, girişimcilikle ortak özelliklere sahip olmasıdır. Greenberg (2011), girişimci liderlik modelini bir şema kullanarak açıklamıştır (Akt. Esmer ve Dayı, 2017, s. 20).



Şekil 2.1 : Girişimci Liderlik Modeli

Kaynak: Greenberg, 2011, s. 11, akt. Esmer ve Dayı, 2017, s. 20.

Girişimci liderlik modeli üç ilkeyi esas almaktadır. İlk ilke, 'Bilişsel Çift Yönlülük İlkesi'dir. Bu ilkeye göre, girişimci liderlerin karar alma süreçlerinde hem tahminsel düşüncüyü hem de yaratıcı düşüncüyü kullanarak bilişsel olarak iki yönlü hareket etmeyi öğrenmeleri gerekmektedir. İkinci ilke, 'Sosyal, Çevresel, Ekonomik Sorumluluk ve Sürdürülebilirlik İlkesi'dir. Bu ilkeye göre, girişimci liderler toplumsal, çevresel ve ekonomik değer yaratma yollarını iyi bilmeli ve bu değerleri yaratırken ortaya çıkabilecek sinerjileri eşzamanlı olarak yönetebilmelidirler. Modelin son ilkesi olan 'Öz ve Sosyal Bilinç İlkesi', kişisel ve toplumsal farkındalıkla ilgilidir. Bu ilkeye göre, girişimci liderler belirsiz ve bilinmeyen durumlarda, çevreyi de göz önünde bulundurarak, kendi amaçlarına ve öz bilincine güvenerek daha etkili kararlar alabilmelidirler. Birçok olumlu niteliğe sahip olan girişimci liderler, bu yetkinlikleri sayesinde işletmelerini sürekli olarak bir adım öne taşıyacaklardır (Demir,2023, s. 467).

Roomi ve Harrison'a (2011, s. 2) göre, girişimci liderlik, rekabet avantajı elde etme amacıyla fırsatları belirleme, geliştirme ve bu fırsatlardan yararlanma vizyonuna sahip olmayı, ekiplerle etkileşime geçmeyi ve iletişim kurmayı içeren bütüncül bir yaklaşımla

liderlik ve girişimcilik kavramlarını bir araya getirir. Akkaya (2021) tarafından alan yazında bulunan girişimci liderlik tanımları kronolojik sırayla bir tabloya dönüştürülmüştür.

Tablo 2. 5 : *Girişimci Liderlik Tanımları*

Kaynak	Tanım
Rauch Ve Behling (1984, S. 46)	Fırsat odaklı girişimci hedeflere ulaşma amacıyla organize olmuş bir grubun faaliyetlerini etkileme
Lippitt (1987, S. 264)	Örgütün tamamını enerji, özgüven, sabır ve öğrenme yetenekleriyle düzenleme
Cunningham Ve Lischeron (1991, S. 48)	Açık hedefler belirleme, fırsatları keşfedip kullanma, takipçilerini güçlendirme, örgütsel yakınlığı koruma ve bir insan kaynakları sistemi geliştirme
Mcgrath Ve Macmillan (2000, S. 403)	Değişim, rekabet ve belirsizlikle baş etme, örgüt içerisindeki herkeste fırsatları keşfetme ve kullanma yükümlülüğünü sağlama
Covin Ve Slevin (2002, S. 314)	Örgütsel süreçlerde fırsat ve avantaj arama davranışları için takipçilerini etkileme ve kaynakları stratejik olarak yönetme
Gupta Ve Diğerleri (2004, S. 242)	Örgütte stratejik değerler yaratmanın keşfedilmesi ve kullanılmasıyla ilgilenen katılımcıları bir araya getirme ve bu doğrultuda harekete geçirmek için vizyoner senaryolar yaratma
Cohen (2004, S. 20)	Örgütsel süreçlerde girişimci davranış ortamı yaratma
Darling Ve Beebe (2007, S. 78)	Örgütsel performans amacıyla takipçilere yardım etme, yeni fırsat ve çözümlere odaklanma
Kuratko (2007, S. 695)	Fırsatları keşfetme, risk alma ve takipçilerini bu doğrultuda yönlendirme
Surie Ve Ashley (2008, S. 235)	Değişimin hızlı olduğu belirsiz ortamlarda inovasyonu ve adaptasyonu sürdürebilme
Amir Vd. (2012, S. 72)	Bürokrasinin kısıtlayıcı faktörlerinin üstesinden gelme
Leonard (2013, S. 13)	Doğrudan veya dolaylı olarak girişimciliği teşvik eden liderlik
Renko Vd. (2015, S. 56)	Fırsatları keşfetme ve kullanmayı içeren örgütsel hedeflere ulaşma amacıyla takipçilerin performansını etkileme ve yönlendirme
Musa Ve Fontana (2016, S. 1)	Örgütün sahip olduğu kaynakların kolektif olarak daha yaratıcı ve yenilikçi biçimde çalışmasını sağlama
Röschke, (2018, S. 18)	Hızlı değişen iş bağlamına bir cevap olarak girişimcilik fırsatlarını keşfetme ve kullanma
Subramaniam Ve Shankar (2020, S. 12)	Örgütleri girişimci olarak düşünmeye ve hareket etmeye yönlendirme
Kearney, (2020, S. 9)	Girişimci ruhu etkili liderliğin nitelikleriyle bütünleştirme

Kaynak: Akkaya, 2021, s. 31.

Tablo 2.5 incelendiğinde, girişimci liderlik tanımlarında fırsatlara odaklanma, değişim ve belirsizlikle baş etme, takipçilerin davranışlarını etkileme ve yönlendirme ile kaynakları verimli kullanma gibi unsurların yer aldığı gözlemlenmektedir (Akkaya, 2021, s.31). Girişimci liderler, girişimcilik fırsatlarını tanımlama ve keşfetme sürecinde aktif rol alırken, aynı zamanda grup üyelerinin performansını örgütsel hedeflere yönlendirme ve etkileme sorumluluğunu da üstlenirler (Renko ve diğ., 2015, s. 55; Yolcu, 2017, s. 188). Yolcu (2017, s.192), girişimci liderliği, girişimcilik ve liderlik niteliklerini bir arada bulunduran, risk alan, inovatif ve takipçilerini bu doğrultuda etkileyen ve yönlendiren bir

kişi olarak tanımlar. Girişimci liderler, mevcut işlerin gelişimini teşvik ederken, iş ve sosyal yaşamda yeni sorumluluklar olarak çeşitli hizmetler sunarlar. Bu nedenle, girişimci liderler, birbirini tamamlayan yetenekler kazanmak ve doğru ekipler oluşturmak suretiyle, takipçileriyle birlikte ortak hedeflere ulaşmak için çaba gösterirler.

2.1.4.1 Girişimci liderlerin özellikleri. Girişimci liderliğin karakteristik özelliklerine yoğunlaşan çalışmaların pek çoğu, risk alma, proaktif olma, özerklik, vizyonerlik, yenilikçilik, deneyim, karizma ve yaratıcılık gibi boyutları inceler (Zijlstra, 2014, s. 26). Yenilik peşinde koşan ve sürekli değişime odaklanan liderler, girişimci liderlerdir; yeni fikirler üretme arzusu onların en büyük ilham kaynağıdır (Akca, 2020, s.85). Ersarı ve Naktiyok'a (2020, s.223) göre girişimci ve stratejik perspektife sahip çalışanların fırsatları değerlendirmesi ve avantajlar oluşturması aracılığıyla işletmeye sağladığı kazanç süreci, girişimci liderliktir. Bir diğer ifadeyle yöneticilerin örgütün amaçlarına uygun olarak sürekli değer oluşturması için gerekli tüm becerileri içeren süreçtir.

Fernald ve diğerleri (2005, s. 6), girişimci liderlerde hem girişimcilerde hem de liderlerde bulunan sekiz ortak özelliği tanımlamışlardır. Bunlar vizyonerlik, başarıya odaklanma, risk alma eğilimi, motivasyon yeteneği, yaratıcı olma, esneklik, ısrarcı olma ve sabırlı olmaktır (Demir, 2023, s.453). Renko ve arkadaşlarına (2015, s. 57) göre mevcut durumun ve fırsatların incelenmesi, yeni fırsatların tespit edilmesi ve kaynakların sağlanması girişimci lider olmanın önemli bir özelliğidir (akt. Zorlu ve Tetik, 2018, s. 299).

1990 yılında Gnyawali'nin (1994) dünyanın çeşitli ülkelerinde gerçekteşirilen bir araştırmanın sonuçlarını birleştirerek, başarılı girişimci liderlerin belirgin on davranış özelliğini tanımlamıştır. Araştırmaya göre, başarılı girişimci liderler öncelikle fırsat arama ve inisiyatif alma yeteneğine sahiptirler; bu, onların yeni fırsatları fark etme ve bu fırsatları değerlendirme konusundaki proaktif yaklaşımlarını yansıtır. Bir işi sonuna kadar sürdürme kararlılığı, onların hedeflerine ulaşana kadar vazgeçmemelerini sağlar. Risk alma eğilimi, belirsizliklerle başa çıkma ve potansiyel ödülleri göze alma yeteneklerini ifade eder. Kalite ve verimlilik isteği, iş süreçlerinde yüksek standartları ve etkinlikleri koruma çabalarını gösterir. İşe bağlılık, girişimcilerin projelerine olan adanmışlıklarını ve çalışmalarına duydukları derin bağlılığı yansıtır. Hedef belirleme yeteneği, stratejik planlama ve amaçlarını net bir şekilde tanımlama becerilerini ortaya koyar. Bilgi ve kaynak arama,

sürekli öğrenme ve gerekli kaynakları bulma konusundaki yeteneklerini işaret eder. Sistematik planlama ve izleme, girişimcilerin iş süreçlerini dikkatlice planlama ve takip etme becerilerini kapsar. Etkileme ve ilişki kurma, diğer insanları projelerine dahil etme ve güçlü iş ilişkileri kurma yeteneklerini ifade eder. Son olarak, bağımsız özgüven, girişimcilerin kendi yeteneklerine olan güvenlerini ve bağımsız hareket etme kapasitelerini yansıtır. Bu özellikler, başarılı girişimci liderlerin karakteristik davranışlarını ve iş yapma biçimlerini tanımlayan temel unsurlardır. Gnyawali'nin araştırması, çevresel koşulların ve insanın davranışsal özelliklerinin, girişimci liderlik bağlamında kamu ve özel sektörlerinde kültürün rolünü belirlemede önemli olduğunu vurgulamaktadır (Özkaya, 2019, s.14).

Benzer bir araştırmada Covin ve Slevin tarafından yapılmıştır. Örgütsel süreçlerde girişimci liderliğin altı zorunluluğu olduğunu ileri sürmüştür (Covin ve Slevin, 2002, s. 312). Bu altı zorunluluk şu şekildedir:

- Girişimcilik yeteneğinin beslenmesi: Etkin liderlik özelliklerini sergileyen girişimci liderler, insan unsurunu girişimci davranışların kaynağı olarak görür ve çalışan ve takipçilerinin girişimcilik potansiyellerinin gelişimini desteklerler.
- Fırsatların anlam kazanması: Girişimci liderler, takipçilerine ekonomik ve sosyal hayatta tespit ettikleri fırsatların değerlendirilmesi konusunda deneyim paylaşımı yapan kişiliklerdir.
- Mevcut iş modelini tehdit eden inovasyonların korunması: İzleyiciler mevcut statülerini sarsan, yıkıcı yenilikleri kişisel ve kurumsal bir tehdit olarak algırlar. Girişimci liderler, başkalarının tehdit olarak gördükleri krizleri girişimci fırsatlar olarak değerlendirirler.
- Egemen mantığın sorgulanması: Girişimci liderlik, yeni bir değer yaratan fırsatı belirlemek ve örgütün başarılı bir şekilde konumlandırıldığından emin olmak için baskın mantığın altında yatan varsayımların sürekli olarak sorgulanmasını gerektirir.
- “Aldatıcı basit soruların” tekrar gözden geçirilmesi: Girişimci liderler, örgütün faaliyetlerini sürdürmek için gerekli olan kaynakların ve fırsatların belirlenmesi, örgütsel amaçların ve başarıların tanımlanması ve paydaşlarla geliştirilen ilişkiler ile ilgili soruları sürekli olarak gözden geçirirler.
- Girişimcilik ve stratejik yönetimin birleştirilmesi: Etkili girişimci liderler, örgütlerinde en üst düzey verimliliği sağlamak için stratejik olarak girişimcilik becerilerine sahip olması gerektiğine inanır (Yolcu, 2017, s.189)

Girişimci liderlik, içinde bulunduğumuz zamanın dinamik, sürekli değişen ve belirsizlik içeren rekabetçi iş ortamında ortaya çıkabilecek sorunlara yenilikçi çözümler getiren bir liderlik tarzıdır. Bu liderlik yaklaşımı, hem bireysel hem de kurumsal seviyede fırsatların keşfedilmesine ve kullanılmasına öncelik verir. Aynı zamanda, yeni kaynakların bulunması ve mevcut kaynakların etkin bir şekilde kullanılmasını sağlar. Girişimci liderler, sadece kişisel özelliklerle değil, aynı zamanda bağlam içindeki etkileşimlerle tanımlanan bir rol ve davranışlarla öne çıkarlar. Bu liderler, örgütün her seviyesindeki çalışanları girişimci düşünme ve hareket etme konusunda teşvik ederler.

2.1.4.2 Eğitimde girişimci liderlik. Yavuz'a (2020, s.5) göre günümüzün dinamik ve hızla değişen küresel koşulları, birçok ülkenin önemli eğitim krizleri ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Bu eğitim krizleri, aynı zamanda ülkelerin ekonomik sıkıntılarının temel nedenlerinden birini oluşturur (Akkaya, 2021, s. 74). Toplumların gelişim ve değişim süreçlerinde, eğitim kurumları önemli bir görev üstlenmektedir. Zira bu kurumlar, hem etraflarını etkilerler hem de çevreden etkilenirler. Ayrıca, değişim süreçlerini gerçekleştirip uygulayacak bireyleri yetiştirerek topluma kazandırma görevinde eğitim kurumları üstlenirler (Argon ve Özçelik, 2008, s.72). Örgütler, toplumsal ortamlarının bir ürünü olarak yaşamak için çevreye uyum sağlamak zorunda kalırlar. Ekonomik, siyasi, kültürel ve sosyal hedeflerini çevrenin taleplerine göre yeniden yapılandırmak veya değiştirmek gerekebilir. Bu açıdan bakıldığında, okul yöneticilerinin toplumsal yapı ve çevre hakkında geniş bir bilgiye sahip olmaları, eğitim sistemi ve okul yönetimini etkileyen dış etkenlerden haberdar olmaları, rollerini etkin bir şekilde yerine getirmelerinde son derece önemlidir (Argon ve Özçelik, 2008, s.76).

Eğitim genellikle ekonomik açıdan değerlendirilmez ve eğitimin getirisini belirlemek için ekonomik kriterlerin uygun olmadığı kabul edilir. (Drucker, 2002, s. 27; akt. Sargın, 2021, s. 38). Ancak eğitim kaynakları elbette ekonomiktir. Günümüz okul müdürlerinin, mevcut sınırlı kaynakların ötesine geçerek yeni kaynaklar edinmeleri ve elde ettikleri kaynaklardan en iyi şekilde faydalanmaları gerekmektedir. Birçok ülke, kaliteli eğitim arayışında örneğin öğretmen sayısı, okul ve derslik sayısı, sınıf başına düşen öğrenci sayısı, öğrenme kaynakları ve donanımları gibi faktörlerde ciddi yatırımlar yapmıştır. Fakat, çok az ülke, eğitim ve öğretim sonuçlarını artırmak için okul yönetiminin potansiyellerinin farkına vararak bir kaldıraç olarak okul liderliğini kullanmaya çalışmıştır (Akkaya, 2021, s. 75).

Yirmibirinci yüzyıldaki eğitim liderlerinden beklenen, okulları dinamik bir ortamda hızla dönüştürmeleri, yeniden yapılandırılmaları ve yeniden tanımlamalarıdır (Goldring ve Rallis, 1993; Murphy, 1992; Özkaya, 2019, s. 16). Günümüzde okul yöneticilerinin yönetim rollerinin gittikçe evrildiği ortamda, tam manasıyla okul lideri olmaları beklenmektedir (Argon ve Özçelik, 2008, s.70). Okul yöneticilerinin girişimcilik görevini üstlenmelerini gerektiren etmen, okulun değişen koşullara uyum sağlaması ve dönüşüme öncülük etmesidir (Bayrak ve Terzi, 2004, s.6-9).

Okul yöneticilerinin girişimci lider olarak göstereceği davranışlar oldukça fazladır. Öğretim ortamlarında işbirliğine açık olmak ve personelin fikirlerine değer vererek onları teşvik etmek. Anlamlı fırsatlar sunmak ve becerileri geliştirmek adına genişletilmiş eğitim olanakları sağlamak. Planlama, liderlik ve çalışma için işbirlikçi yapılar kurmak. Bireysel ve mesleki gereksinimlere önem veren ilişkiler oluşturmak. Yenilikçi düşünceyi ve yapılandırmacı yaklaşımı teşvik ederek, zorlukları aşmak için üstün performans sergilemek. Eğitim stratejilerinin paylaşımını cesaretlendirmek ve mevcut uygulamalara eleştirel bir perspektifle yaklaşmak. Görevlerin ötesinde fikirlerin değerini vurgulamak ve okulun gelişimine tüm paydaşları dahil etmek. Veliler, öğretmenler ve öğrencilerle etkili iletişim kurmak. Hedefler ve stratejiler belirlemek için problem çözme stratejilerini etkin bir şekilde kullanmak. Son olarak, tüm taraflar için yüksek performans beklentileri oluşturmak okul müdürlerinin girişimci bir lider olarak sergileyeceği davranışlardır (Schooley, 2005; akt., Özkaya, 2019, s. 17).

Okul yönetimi, geleneksel olarak patronun okulu yönettiği bir sistemden ziyade, öğretmenlerin yeteneklerini geliştirip onları daha yüksek seviyelere taşımaya odaklanır. Liderlik becerileri sergileyerek eğitimde kaliteyi artırmayı ve çağdaş okul yöneticiliğine ulaşmayı hedefler (Okutan, 2012; Kaçar ve Şahin, 2023, s. 457). Girişimci lider olan okul müdürlerinden beklenen roller; yaratıcı fikirler üretebilen, yeniliklere açık, değişime uyum sağlayan ve yönetebilen, okulun gelişimine yönelik gerektiğinde risk alabilen, proaktif yeterlilikleri olan, fırsatları yakalayabilen, girişimcilik ruhuna sahip olan ve aynı zamanda çevresindekileri de girişimci olmaları yönünde etkileyebilen ve motive edebildir.

Okul etkililiği genellikle, okulların bireysel, kurumsal, toplumsal, ulusal ve uluslararası düzeydeki beklentileri ne kadar karşılayabildiğini ifade eder (Akkaya, 2021, s.80). Okul liderlerinin, değişimi yönetme becerileri, okullardaki sürekli değişimleri etkili bir şekilde yönlendirme kapasiteleriyle doğrudan ilişkilidir. Girişimci liderlik ise, hızlı

değişen ve belirsizliklerle dolu çevrelerde yenilikçiliği ve uyarlanabilirliği teşvik eden bir liderlik tarzını ifade eder. Dolayısıyla, okullardaki sürekli değişimin etkili bir şekilde yönetilmesinde, girişimci liderlik niteliklerinin ve yeteneklerinin büyük önemi vardır.

Girişimci lider olarak okul müdürünün, etkili bir okul ortamı oluşturabilmesi için sadece okul içinde değil, aynı zamanda okulun çevresiyle de iyi ilişkiler kurması gereklidir (Şişman, 2020, s. 322). Okulun ailelerle ve toplumla sağlam bir bağ kurması öğrencilerin eğitimine daha fazla katılım sağlamasına ve öğrencilerin başarısının artmasına neden olur. Ayrıca, okulun çevresinde bulunan diğer kuruluşlar ve işletmelerle iş birliği yapması da önemlidir. Bu iş birlikleri, öğrencilerin eğitimine destek sağlayabilir, kaynakları paylaşabilir ve öğrencilere farklı fırsatlar sunabilir. Dolayısıyla, bir girişimci lider olarak okul müdürü, çevresiyle güçlü ilişkiler kurmalı ve iş birliklerini geliştirmelidir.

2.2 Yenilikçi İş Davranışı

Küreselleşme ve teknolojik ilerlemeler, örgütlerin geçmişten farklı bir ortamda faaliyet göstermelerine neden olmuştur. Bu hızlı gelişmeler, değişen müşteri talepleri ve artan rekabet ortamıyla birlikte gelir. Bu durum, örgütlerin rekabetçiliklerini sürdürebilmek ve pazarda varlıklarını koruyabilmek için sürekli olarak değişime ve yeniliğe ihtiyaç duymalarına yol açar (Yaman, 2021, s.63).

2.2.1 Yenilik

Yenilik kavramı kökeni Latince bir sözcük olan “innovatus” sözcüğünden gelmektedir (Afşar, 2022, s.39). Türkçeye “inovasyon” olarak geçmiş olan yenilik kavramı TDK’ya göre; “*eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024). Bir örgütün veya bireyin, yeni fikirler, teknolojiler, iş süreçleri veya ürünler geliştirerek mevcut durumu iyileştirmesi ve dönüştürmesidir. Günümüzde, yenilik rekabet avantajı sağlamak ve hızlı değişen ortama uyum sağlamak için vazgeçilmez bir faktör olarak görülmektedir. Yenilik, örgütlerin performansına katkı sağlayan önemli bir kavramdır (Yaman, 2021, s.63). Drucker (1985) ise yeniliğin bir amaçtan çok bir araç olduğuna dikkat çekmiştir; “*Inovasyon, girişimcilerin*

farklı bir iş veya hizmet ortaya koymak için değişiklik yapmalarını sağlayan araçtır” (Kaplan, 2010, s.4).

Literatürde yenilik kavramı, Schumpeter (1934, s.66) tarafından ilk kez “kalkınmanın itici gücü” olarak tanımlanmıştır (Töre,2017, s.6). Schumpeter'e (1934) göre yenilik, tüketiciler tarafından bilinmeyen bir ürünün veya ürüne ait özelliğin tanıtılması, yeni bir süreç tasarımı, yeni bir pazarın keşfi, yeni bir tedarik kaynağının bulunması yeni bir üretim yönteminin uygulanması, yeni bir örgüt yapısının geliştirilmesidir (Akar ve Uyar,2024, s.81). Schumpeter'in yenilik kavramı, girişimciliğin ve yaratıcılığın ekonomik büyüme ve ilerleme için hayati bir rol oynadığına vurgu yapar.

Yenilik kavramı; güncel fikirleri üretilmesi, kabul edilebilirliğinin sağlanmasına yönelik tanıtım ve uygulama kombinasyonunu içermektedir. Örgütler, bu yenilikçi yaklaşımları benimseyerek, değişen pazar koşullarına uyum sağlayarak rekabetçi üstünlük elde edebilirler. Örgütlerin varlığını sürdürmesi ve başarılı olması için yenilik yapmanın zorunluluk olduğu kabul edilmektedir. Yenilik, yalnızca örgüt içerisinde veya dışında değil, ayrıca çalışanlar aracılığıyla da gerçekleşir (Ceyhan, 2022, s.63). Yenilik, sürekli değişen ve gelişen bir iş dünyasında başarı için önemli bir faktör olarak kabul edilir.

Yeloğlu'na göre yenilik, işletmelerin ürettiği bir inovasyonun ticari anlamda değer kazanması olarak ifade edilmektedir (Yeloğlu, 2012, s.48). Bu tanım, bir işletme veya örgütün geliştirdiği yeni bir ürün, hizmet, süreç veya teknolojinin piyasaya sunulmasıyla müşteriler tarafından benimsenmesi ve satın alınması sürecini ifade eder. Yani, yenilik sadece bir fikrin veya buluşun ortaya çıkmasıyla sınırlı değildir, aynı zamanda bu fikrin ticari olarak değer kazanması ve pazarda başarılı bir şekilde yer edinmesiyle gerçekleşir.

Yenilik tanımlarına baktığımızda, öne çıkan üç önemli unsur; fikir üretme ve bu fikirleri geliştirme süreci; uygulama süreci ve ortaya konan yeniliğin etkili bir şekilde hayata geçirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Yeloğlu, 2012, s.48). Literatüre bakıldığında yeniliğin araştırmacılar tarafından “süreç” ve “sonuç” odaklı olarak iki farklı perspektiften değerlendirildiği gözlemlenmektedir. 1980'den sonra yenilik bir süreç olarak kabul edilmiş ve çeşitli yenilik türleri tanımlanmıştır. Kanter'e (1983) göre, yenilik yeni bir fikrin “kullanıma kazandırılması” anlamına gelir. Bu tanım, bir fikrin sadece var olmasıyla değil, aynı zamanda uygulamaya geçirilerek gerçek dünyada etkili bir şekilde kullanılabilir hale getirilmesini ifade eder. West ve Farr'a (1989) göre yenilik bir fikrin “tanıtılması” anlamına

gelir. Bu, yeni bir fikrin veya ürünün pazarlanması ve hedef kitleye duyurulması sürecini ifade eder. Bazı araştırmacılar ise yeniliği “geliştirme” süreci olarak tanımlar (Kırmızı, 2023, s.29). Ancak hepsi de yeniliğin bir fikrin sadece bulunmasıyla değil, aynı zamanda uygulamaya geçirilmesi ve geliştirilmesiyle gerçekleştiğini vurgular. 1990’larda yenilik rekabetin merkezi olarak algılanmış, günümüzde ise sürekli gelişen bilgi ve teknolojiyi kullanarak kaynaklardan yararlanma kapasitesini artırma faaliyeti olarak tanımlandığı görülmektedir.

2.2.2 Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı, herhangi bir örgüt seviyesinde, faydalı bir yeniliğin geliştirilmesi, tanıtılması ve uygulanması için yapılan bireysel çabaların tümünü ifade eder. (West ve Farr, 1989; Töre, 2017, s. 1). Jong ve Hartog’a (2007) göre ise bir kişinin değil, örgüt içindeki her bireyin katkıda bulunabileceği tüm davranışları içeren çok boyutlu bir yapı, yenilikçi iş davranışı olarak değerlendirilmektedir (Kırmızı, 2023, s.33). Scott ve Bruce (1994, s. 581) yenilikçi iş davranışını yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesinin yanı sıra, ürün, hizmet, süreç ve prosedürlerle ilgili bu fikirlerin uygulanmasını da kapsamaktadır şeklinde tanımlamıştır (Ercan, 2019, s. 43).

Janssen’e (2000) göre yenilikçi iş davranışı, “örgütün hayatta kalması için yararlı olan yeni fikirlerin bilinçli olarak üretilmesi, teşvik edilmesi ve gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanıma göre, yenilikçi iş davranışı, bir çalışan tarafından sergilenen bilinçli eylemlerin toplamıdır; bu davranışlar yeni ve yararlı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya yöntemlerin hayata geçirilmesi amacıyla yapılır (De Jong ve Den Hartog, 2010, s. 24). Yuan ve Woodman’a (2010, s.336) göre; çalışanlar tarafından ürün, teknoloji ve iş yöntemlerine yönelik yeni fikirlerin geliştirilmesi, kabul edilmesi ve hayata geçirilmesi anlamına gelir.

Yenilikçi iş davranışı, önceden belirlenmiş iş rollerinin gerekliliklerini aşan ve herhangi bir resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya dolaylı olarak tanımlanmayan gönüllü ve isteğe bağlı çalışan davranışını ifade eder (Ramamoorthy, Flood, Slatery ve Sardesai, 2005, s.143). Yani, bu davranışlar, çalışanların rutin iş görevleri dışında, kendi inisiyatifleriyle gerçekleştirdikleri ve örgütün hedeflerine katkıda bulunacak yenilikçi faaliyetlerdir. Bu tanım, yenilikçi iş davranışının sadece iş rolleriyle sınırlı olmadığını,

aksine çalışanların kendi motivasyonları ve istekleri doğrultusunda özgürce gerçekleştirdikleri ekstra çabaları içerdiğini vurgular. Bu davranışlar genellikle resmi ödül sistemleri tarafından tanınmaz veya teşvik edilmez, ancak örgütün uzun vadeli başarısı ve rekabet avantajı için son derece önemlidir.

Yenilikçi iş davranışı, sadece yaratıcılıkla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda uyarılma, üretim ve kullanışlı fikirlerin uygulanması gibi yeni unsurları da içerir. (Hsiao, Chang, Tu ve Chen, 2011, s.233; Töre, 2017, s. 11). Amabile'e (1983) göre yaratıcılık genellikle yeni, faydalı fikirlerin ya da problem çözümlerinin üretilmesi olarak tanımlanırken, yenilikçi iş davranışı, hem fikir üretme ve problem çözme sürecini hem de gerçek fikir veya çözümü ifade etmektedir. Yaratıcılıktan farklı olarak yenilikçi iş davranışı, fayda sağlamaya yönelik olan bu fikir ve çözümlerin net bir uygulama veya çıktıya dönüştürülmesi şeklinde açıklanmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2008, s.6; Kırmızı, 2023, s. 33-34). Yaratıcılık, ilk defa bir şeyler yapmak veya yeni bilgi üretmek anlamına gelirken, yenilik, ayrıca ürünlerin veya süreçlerin dış kaynaklardan alınmasını da kapsar. Çalışan yaratıcılığı yenilikçi iş davranışı ile yakından ilişkili olmasına rağmen, yenilikçi iş davranışı yaratıcılıktan daha fazlasını açıklamaktadır. Miron, Erez ve Naveh (2004) yapmış oldukları çalışmada yaratıcı insanların tamamının yenilikçi olmadıklarını tespit etmiştir (Yaman, 2021, s.65).

2.2.3 Yenilikçi İş Davranışının Önemi

İş dünyasında hızla değişen teknolojiler, tüketici talepleri ve pazar koşulları göz önüne alındığında, statik kalmak veya mevcut durumu korumak başarılı olmanın bir yolu değildir. Yenilik, rekabet avantajı elde etmenin ve sürdürmenin anahtarıdır.

Yenilik, sadece yenilikçi bir ortamın varlığıyla mümkün olur. (Turgut ve Begenirbaş, 2013, 101). Rekabetin giderek arttığı günümüz iş dünyasında, işletmelerin sadece mevcut durumda kalmakla yetinmemesi ve sürekli olarak yeni fikirler üretmesi, yeni pazarlar keşfetmesi ve müşteri taleplerine daha iyi yanıt vermesi gerekmektedir. İşletmelerin sahip olduğu bu yenilikçi bakış açısına ek olarak her bir çalışanın da bireysel yenilikçiliğini ortaya çıkarabilmesi ve karşılaştığı sorunlara yönelik yenilikçi yaklaşımlar sunabilmesi bir zorunluluktur (Kırmızı, 2023, s. 28). Yenilikçi yaklaşımlar sayesinde işletmeler, rekabet avantajı elde edebilir, büyüme sağlayabilir ve uzun vadeli başarıya ulaşabilirler.

Günümüzde örgütler, hayatta kalmak, rekabet etmek ve tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılamak için, hızlı çevresel değişimlere uyum sağlayarak ve yarattıkları yenilikçi ürünlerle dış zorluklarla başa çıkarak yenilik yapmak zorundadırlar. Yenilik yaparken, yaratıma dahil olan çalışanlardan yeni fikirleri örgütsel amaçlara yönelik olarak sunmaları beklenmektedir (Srirahayu, Ekowati ve Sridadi, 2023, s. 1; Çavuş,2023, s.26). Schimansky'ye (2014, s.1) göre günümüzde işletmeler çalışanların yenilikçi iş davranışlarının, süreçlerin geliştirilmesi veya ürünlerin farklılaştırılması yoluyla düşük maliyetlerle sonuçlandığını kabul ediyorlar. Bu da işletmeler için yenilikçi çalışanların varlığını kaçınılmaz kılıyor (Töre,2017, s.10).

Yenilikçi iş davranışı, sadece yeni fikirlerin üretilmesinden daha fazlasını içerir; aynı zamanda bu fikirlerin somut yeniliklere dönüştürülmesini de kapsar. Çalışkan ve Akkoç'un (2012, s.28-19) araştırmasına göre, örgüt yöneticileri ve liderlerinin yenilikçi iş davranışına sahip olmaları ve bu yaklaşımı sürdürmeleri, dinamik ve karmaşık bir ortamda faaliyet gösteren örgütlerin, belirsiz çevresel koşulları lehlerine çevirmelerine ve rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olduğu tespit edilmiştir (Altıntaş, 2023, s. 34). Bu geniş ve kapsamlı davranışsal yapı, çalışanların fırsatları belirlediğinde iş ortamlarını çeşitli yönlerde iyileştirmeye istekli olmalarını sağlar.

Yenilikçi iş davranışlarının teşvik edilmesi, çalışanların katılımını artırarak iş yerindeki motivasyonlarını ve memnuniyetlerini artırabilir, ayrıca işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olabilir. Yapılan çeşitli araştırmalarda yenilikçi iş davranışının, çalışanların katılımını arttırdığına (Daft, 2004, s. 176), çalışanlara işlerinde özerklik verilerek işlerini anlamlı hale getirmelerine (Paulus ve Brown, 2007, s. 261) ve çalışanların iş memnuniyetinin ve iş performansının yükselmesine (Janssen, 2000, s.288) önemli katkı sağladığı görülmüştür (Altıntaş, 2023, s. 34). Yenilikçi iş davranışını benimseyen çalışanlar, genellikle iş arkadaşları veya dış kaynaklardan gelen önerileri benimseme konusunda istekli olacaklardır.

2.2.4 Yenilikçi İş Davranışının Boyutları

Yenilikçi iş davranışının farklı yazarlar tarafından birbirine benzeyen farklı boyutlar altında ele alındığı görülmüştür. Kırmızı (2023, s.39) tarafından hazırlanan yenilikçi iş

davranışı sürecine yönelik yapılan sınıflandırmalar toplu bir şekilde aşağıdaki Tablo 2.6’da verilmiştir.

Tablo 2. 6 : *Yenilikçi İş Davranışı Sürecine Yönelik Aşamalar*

Araştırmacılar	Süreç Aşamaları
Scott Ve Bruce (1994)	1- Fikrin üretilmesi 2- Koalisyon kurma 3- Fikrin uygulanması
Kanter (1996)	1- Fikir üretimi ve girişimci ya da yenilikçilerin aktivasyonu 2- Koalisyon kurma ve fikri hayata geçirebilmek için gerekli gücü elde etme 3- Fikri hayata geçirme ve yenilik üretimi 4- Transfer ve yayılım süreci
Janssen (2000)	1- Fikir üretme 2- Fikri tanıtmaya 3- Fikri gerçekleştirme
Kleysen Ve Street (2001)	1- Fırsat arama 2- Üretme 3- Biçimlendirici soruşturma 4- Destekleme 5- Uygulama
Krause (2004)	1- Fikirlerin üretilmesi ve test edilmesi 2- Fikirlerin uygulanması
Dorenbosch Ve Diğ. (2005)	1- Yaratıcılık odaklı iş davranışı 2- Uygulama odaklı iş davranışı 3- Bilgisayar teknolojisinin kullanımına yönelik yenilikçi davranış 4- Finansal kaynakların kullanımına yönelik yenilikçi davranışlar
De Jong Ve Den Hartog (2010)	1- Fikir keşfetme 2- Fikir üretme 3- Fikri savunma 4- Fikri uygulama
Kheng Ve Diğ. (2013)	1- Başlangıç aşaması (a. Fırsat araştırması b. Fikir üretimi) 2- Uygulama aşaması (a. Fikrin tanıtılması ve desteklenmesi b. Fikrin uygulanması)
Lukes Ve Stephan (2017)	1- Fikir üretimi 2- Fikir araştırması 3- Fikir iletişimi 4- Uygulamaya başlama faaliyetleri 5- Diğerlerini dahil etme 6- Engellerin üstesinden gelme 7- Yenilikçi çıktılar

Kaynak: Kırmızı (2023, s. 39).

Janssen (2000), Scott ve Bruce’un (1994) çalışmalarına uygun olarak, yenilikçi davranışını, yeni fikirlerin üretilmesi ve tanıtılmasıyla ilgili faaliyetlerden oluşan karmaşık bir davranış biçimi olarak kavramsallaştırmıştır (Dorenbosch ve diğ., 2005, s. 130). Yenilikçi iş davranışını çok boyutlu olarak ölçmeyi deneyen ilk araştırmacı Janssen’dir (2000).

Janssen (2000) üç boyutu birleştirerek tek boyutlu bir ölçek haline getirmiştir . Özellikle fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir uygulama maddelerini formüle etmiştir. Bu maddeler arasında güçlü korelasyonlar bulmuş ve maddelerinin en iyi şekilde birleştirilip tek bir ölçek olarak kullanılabileceği sonucuna varmıştır (De Jong ve Den Hartog, 2010, s.25).

Dorenbosch ve arkadaşları (2005), Janssen ve arkadaşları (1997) tarafından tespit edilen dört boyutu içeren (problemin farkına varılması, fikir üretilmesi, fikrin teşvik edilmesi ve fikrin gerçekleştirilmesi) ve yeniliğin altı boyutunu belirten ((1) işbirliği, (2) bilgisayar teknolojisinin kullanımı, (3) hizmet kalitesi, (4) iş gücü kalitesi, (5) iş süreçleri ve (6) problemin tanınması ve fikir üretilmesi aşamaları için mali kaynakların kullanımı) 25 maddeden oluşan bir ölçek çalışması gerçekleştirdiler (Dorenbosch ve diğ., 2005, s. 133). Çalışma sonucunda elde edilen bulgular Janssen ve arkadaşlarının (1997) elde ettiklerinden farklıydı. Yaratıcılık odaklı iş davranışına ilişkin on madde (yeniliğin ilk aşamaları olan “problemi tanıma” ve “fikir üretme”ye benzer) ilk boyutu, yeniliğin uygulanmasına yönelik altı madde (“fikrin tanıtılması ve “fikrin gerçekleştirilmesi” aşamalarına benzer) ikinci boyutu, bilgisayar teknolojisi kullanımı ile ilgili maddeler üçüncü boyutu ve finansal kaynak kullanımı ile ilgili maddelerde dördüncü boyutu oluşturduğu sonucuna vardılar (Dorenbosch ve diğ., 2005, s. 135).

De Jong ve Den Hartog (2010), 10 maddelik bir ölçek geliştirerek yenilikçi iş davranışını dört boyutta incelemişlerdir: fikir keşfetme, fikir üretme, fikir destekleme ve fikir uygulaması. Fikir üretme aşamasının çok geniş bir süreç olduğu için tek başına değerlendirmenin doğru olmadığını öne sürerek bu aşamayı fikir keşfetme ve fikir üretme olarak iki aşamalı olarak incelemişlerdir (Ercan, 2019, s.46). Bu dört boyut, yenilikçi sürecin farklı aşamalarını temsil eder ve çalışanların yenilikçi davranışlarını farklı yönlerden değerlendirmeyi sağlar. Fikir keşfetme, yenilik potansiyeli taşıyan yeni fırsatları belirleme sürecini ifade ederken, fikir üretme, bu fırsatları yeni ve yaratıcı fikirlere dönüştürme sürecini temsil eder. Fikri destekleme, yenilikçi fikirleri destekleyerek örgüt içinde yaygınlaştırma ve kabul ettirme sürecini ifade eder. Kleysen ve Street’e (2001) göre bu aşama, uygulamaya yönelik kaynak bulma, düşüncelerin verimliliği ve potansiyeline yönelik diğerlerini inandırma, kuralları zorlama gibi yenilik için destek kazanmaya yönelik davranışları içermektedir. De Jong (2006) yeni düşüncenin mevcut görüş ve davranış değiştirerek olması nedeniyle, bir direncin olabileceğini ifade etmektedir (Yaman, 2021 , s. 68). Fikir uygulaması, yenilikçi fikirlerin gerçek dünyada uygulanması ve hayata geçirilmesi

sürecini temsil eder. Yenilikçi fikirler örgütte uygulamaya geçmediği sürece bu yeniliğin kullanışsız olduğu ve yenilikçilik sürecini tamamlamadığı anlamına gelmektedir. Tamamlanan yenilik aşamaları sonrasında tüm örgütte olumlu beklentiler oluşmakta, kurum içi iletişimin artması, iş tatminin yükselmesi ve bunlara bağlı olarak örgütte sosyal ve psikolojik kazanımlar elde edilmesi beklenmektedir (Janssen, 2000, s. 287-302; akt. Köse, 2021, s. 58).

2.2.5 Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler

Araştırmalar, birçok etkenin yenilikçi iş davranışını etkilediğini ortaya koymaktadır. Romero ve Roman (2012) bireysel özellikler, örgüt özellikleri ve dış çevre özellikleri gibi unsurların yenilikçi iş davranışını etkilediği öne sürmektedirler (Ceyhan, 2022, s.63). Bireysel faktörler arasında çalışanların kişilik özellikleri, performansları ve problem çözme becerileri gibi unsurlar yer alırken, örgütsel faktörler arasında ise örgütün kimliği ve stratejileri öne çıkmaktadır (Dörner, 2012, s. 12). Bireysel farklılıklar aynı zamanda yenilikçi iş davranışını da etkileyebilir. Bununla ilgili yapılan çalışmalar bireysel faktörlere çok dikkat çekmiştir. Araştırılan tipik faktörler arasında yenilik eğilimi (Bunce ve West 1995), içsel ilgi (Yuan ve Woodman 2010) ve ustalık yönelimi (Janssen ve van Yperen 2004) gibi kişisel özellikler yer almaktadır (Dörner, 2012, s. 13). Kanter'e (1988) göre, yenilik süreci, bazı çalışanların yenilik fırsatını fark etmeleri ve bu fırsatı tanımlamalarıyla başlar (Ercan, 2019, s.43). Bu süreç, çalışanların çevresel değişimleri algılaması ve buna uygun tepkiler geliştirmesiyle şekillenir. Bu anlayış, örgütlerde yenilikçiliği teşvik etmek için çalışanların kişisel motivasyonunu ve katılımını önemli kılar. Yenilikçi iş davranışı çalışanların içsel motivasyonlarının bir sonucudur (Ramamoorthy ve diğ., 2005, s.143). Kamran ve Ganjinia (2017, s. 32) yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörleri örgütsel değerler, yenilikçi tanıma ve ödüllendirme, örgütsel yapı, yönetim stili ve yeterli kaynaklar olarak beş başlık altında toplamıştır. Yenilikçi davranış teşvik eden bir örgüt kültürü, risk alma ve karar alma süreçlerine katılımı teşvik etmektedir. Bu bağlamda, liderlik ve destekleyici yönetim uygulamaları, değerlendirme ve yapıcı geri bildirim, ödüller, teşvikler ve destekleyici çalışma arkadaşları gibi örgütsel değerler, yenilikçi davranış üzerinde önemli etkilere sahiptir (akt. Çavuş, 2023, s.31). POukes, (2010, s. 16-17) yaptığı araştırmada yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi bir tablo hazırlayarak göstermiştir.

Tablo 2. 7 : Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler

Kategoriler	Faktörler
BİREYSEL	Girişimci kişilik (Amo ve. Kolvereid, 2005) Öz-Yeterlilik (Axtell et al., 2000; Bouwhuis, 2007; Farr & Ford, 1990) İnisiyatif alma (Hartjes, 2010; Huiskamp et al., 2008) Proaktif kişilik (Seibert et al., 2001; Amo, 2005) Çalıştırılabilirlik (Stoffers & Heijden, 2009) Eğitim seviyesi (Hartjes, 2010; Janssen, 2000) Problem çözme tarzı (Scott & Bruce, 1998) Hedef yönelimini öğrenme (Bouwhuis, 2007) Beklenen performans çıktıları (Yuan & Woodman, 2010) Beklenen fikir çıktıları (Yuan & Woodman, 2010)
İŞ-GÖREV	İş özerkliği (Ramamoorthy et al., 2005; Axtell et al., 2000) İş talepleri (Janssen, 2000; Martin et al., 2007; Hartjes, 2010) Fonksiyonel esneklik (Dorenbosch et al., 2005) Rol yönelimi (Hartjes, 2010; Axtell et al., 2000; Dorenbosch et al., 2005) İşte kadro (Dorenbosch et al. 2005) İş Kontrolü (Axtell et al. 2006) İnovasyon zorunluluğu (Ramamoorthy et al. 2005) İşyeri etkisi (Janssen, 2005) Psikolojik güçlendirme (Knol & Linge, 2009; Pieterse et al. 2010) Yapısal güçlendirme (Knol & Linge, 2009)
TAKIM KARAKTERİSTİKLERİ	Takım liderinin desteği (Axtell et al. 2006) Takım kontrolü yöntemi (Axtell et al. 2000) Takım içi rol (Axtell et al. 2000) Takım desteği (Axtell et al. 2000)
İLİŞKİSEL	Katılımcı liderlik (Axtell et al., 2000) Destekleyici liderlik (Axtell et al. 2000) Dönüştürücü liderlik (Pieterse et al. 2010; Janssen, 2005) İşlemsel liderlik (Pieterse et al. 2010) Etki-tabanlı liderlik (Krause, 2004) Lider-Üye değişimi (Stoffers & Heijden, 2009; Scott & Bruce, 1994; 1998) Uyarıcı liderlik davranışları (De Jong, 2007; Hartjes, 2010) Dışsal iş bağlantıları (De Jong, 2007)
ÖRGÜTSEL	Örgütsel iklim (Imram et al. 2010; Solomon et al.2002; Hartjes, 2010) İnovasyona verilen destek (Scott & Bruce, 1994) Kurumsal girişimcilik stratejisi (Amo & Kolvereid, 2005) İnovasyon stratejisi (De Jong, 2005) Bilgi yapısı (Ong et al. 2003) Ücret (Ramamoorthy et al. 2005) Çalışanın yenilik faaliyetine karşı istek (Amo, 2005)

Kaynak: Oukes, 2010, s. 17.

Yenilikçi iş davranışının iş sonuçlarına katkıda bulunduğu varsayımından hareketle, yenilikçi iş davranışı üzerine yapılan mevcut araştırmaların çoğu, onun muhtemel ön koşullarını belirlemeye odaklanmıştır. Yenilikçi iş davranışının önemli belirleyicileri olarak

çeşitli kurumsal ve bireysel faktörler incelenmiştir (örneğin, Janssen, van de Vliert ve West 2004; Mumford ve diğ., 2002; Mumford ve Licuanan 2004) (Dörner, 2012, s. 12).

2.2.5.1 Bireysel faktörler. De Jong (2007, s.19) yenilikçi iş davranışını, yeni ve faydalı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin ortaya çıkarılmasını sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadır. Yenilikçi iş davranışıyla ilgili yapılan araştırmalarda bireysel faktörlere örnek olarak yenilik eğilimi (Bunce ve West 1995), içsel ilgi (Yuan ve Woodman 2010) ve ustalık yönelimi (Janssen ve van Yperen 2004) gibi kişisel özellikler yer almaktadır. Diğer çalışmalar bireylerin problem çözme stili (Scott ve Bruce 1994) veya problemi sahiplenme (Dorenbosch, van Engen ve Verhagen 2005) gibi bilişsel özelliklerinin etkisini araştırmıştır. Ayrıca akademisyenler, öz yeterliliğin yenilikçi iş davranışında önemli bir rol oynadığını ileri sürmüşlerdir(Dörner, 2012, s. 13).

Yuan ve Woodman'a (2010, s.323) göre yaratıcı fikir üretmek, yenilikçi iş davranışının bir bileşeni olduğundan, içsel ilgi faktörü, çalışanların yenilikçi davranışını açıklamada faydalı olabilir. Ancak yenilik riskli bir çabadır. Bir işyerinde yenilikçi eylemlerde bulunmak, çalışanlara içsel bir keyif duygusunun ötesinde faydalar ve maliyetler getirir (Janssen, 2003; Janssen ve diğ., 2004). Yenilikçi iş davranışları isteğe bağlı davranışlar olduğuna dair literatürde genel bir varsayım vardır ve yenilikçi iş davranışlarına katılmak çalışanların içsel motivasyonlarının sonucudur. Yani çalışanlar yenilikçi iş davranışları gösterip göstermemeye kendileri karar verir(Ramamoorthy ve diğ., 2005, s.148).

Karar alma sürecine katılım ve özerklik, çalışanların daha fazla fikir üretmesine ve ürettikleri fikirleri hayata geçirmelerine olanak sağlar, teşvik eder (De Jong ve Den Hartog, 2010, s.34).Parker, Wall ve Jackson (1997), çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunlara karşı daha yüksek düzeyde ilgi ve sahiplenme hissettiklerinde yenilikçi faaliyetlere katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca Frese ve ark. (1996), çalışanların işle ilgili değişim konusunda güçlü bir kişisel sorumluluk duygusuna sahip oldukları ölçüde, kişisel tatmin ve başarı duygusu sağlayacağı için sorumluluk almaya olumlu değer vereceklerini belirtmektedir(Dorenbosch ve diğ., 2005, s. 131).

2.2.5.2 Örgütsel faktörler. Yenilikçi iş davranışını etkileyen örgütsel faktörler incelendiğinde, genel kavramlar olan örgütsel yapı, örgüt kültürü ve örgüt ikliminin yanı sıra; personel güçlendirme, örgüt içi bilgi paylaşımı, ödüllendirme ve liderlik türleri gibi daha spesifik değişkenlerin de araştırmaların odak noktası olduğu görülmektedir(Töre, 2017, s.18-19).

Rhoades ve Eisenberger (2002) örgütsel desteğin oluşması için üç temel öncülden bahsetmiştir: örgütsel adalet, yönetim desteği, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları(Ordu ve Sarı, 2022, s.904). Yeniliğe güçlü destek veren bir örgütün üyeleri, yenilikçi davranışlarını performans kazanımı sağlamada daha faydalı olarak algılayacaklardır. Verimlilik odaklı bir perspektiften bakıldığında, yeniliğe yönelik olumlu bir örgüt iklimi, değişim ihtiyacını iletir ve yeniliğin örgütü daha verimli ve başarılı kılacağına olan inancı gösterir (Yuan ve Woodman, 2010, s. 327).

İş prosedürlerinin tasarlanması açısından, çalışanlara işlerini yapma şekli konusunda özerklik sağlanması, yenilikçi iş davranışı üzerinde en etkili olan örgütsel faktör olarak görülmektedir. Çalışanların işlerini yürütme biçimlerine daha az müdahale eden, onların işlerini yapmak için yeni yöntemler üretmesine olanak sağlayan, fikirlerin uygulanmasında onlara destek olan örgütlerde çalışanların yenilikçi iş davranışları gösterme olasılığı artıyor (Ramamoorthy ve diğ., 2005, s.148).

Krause (2004), denetçilerin çalışanlarına özgürlük ve özerklik vererek yenilik sürecine etkide bulunup bulunamayacaklarını araştırmıştır. Araştırma, Alman işletmelerindeki 399 orta düzey yönetici arasında gerçekleştirilmiş olup, özgürlük ve özerkliğin fikirlerin üretilmesi, test edilmesi ve uygulanması gibi çeşitli yenilikçi davranış türleriyle olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Krause, çalışanların özgürlük ve özerklik sayesinde durumlarını değiştirmek ve algılanan performans boşluklarını gidermek için kontrolün kendilerinde olduğuna dair algılarının güçlenmesi nedeniyle, yenilikçi davranışlarda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu savunmaktadır(De Jong ve Den Hartog, 2010, s.25).

Stoffers'a (2015, s.199) göre, yenilikçi bakış açısının çalışanlar arasında yayılması, yenilikçi fikirlere açık olma, karar süreçlerine katılımı teşvik etme, yeni fikirleri ödüllendirme gibi tüm faaliyetler, yenilikçi kültürü desteklemekte ve yenilikçi davranışın gelişimine katkı sağlamaktadır (Özay ve Kaymaz, 2023, s.276).

2.2.6 Eğitimde Yenilikçi İş Davranışı

Öğretmenler, etkili okulların oluşturulması ve sürdürülmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin etkin performansı ve yenilikçiliği, okulların başarıları ve etkililiği üzerinde belirleyici bir faktördür (Balkar, 2015, 81). Etkili bir eğitim ortamı sağlamak, öğrencilerin başarısını artırmak ve okulun genel performansını iyileştirmek için öğretmenlerin motivasyonu, yetkinlikleri ve yenilikçi yaklaşımları büyük önem taşır. Yapılan araştırmalar, okullardaki yeniliğin önemini vurgulayarak, sürekli değişen toplum yapısında öğretmenlerin ve öğrencilerin daha esnek ve yaratıcı çözümler üretebilmeleri için yeniliğin bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır (Hargreaves, 1999). Bu bağlamda, eğitim sisteminin yenilikçi yaklaşımlarla güçlendirilmesi, öğrenci ve öğretmenlerin değişen ihtiyaçlara daha etkin şekilde yanıt verebilmelerini sağlamaktadır.

Öğretmenlerin, değişen koşullar ve ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim yöntemlerini, mesleki rollerini, eğitim amaçlarına ilişkin görüşlerini ve inançlarını sürekli olarak güncellemeleri ve değiştirmeleri beklenmektedir (Sachs, 1997). Schlechty'in (2014) belirttiği gibi, okulun değişim hızı toplumunkinden geride kaldığında, okul ve toplum arasında giderek artan bir gerilim ortaya çıkar. Bu nedenle okulun temel bileşenlerinden olan öğretmenlerin yenilikçi davranışları göstermeleri önemli görülmektedir (Çimen ve Yücel, 2017, s.369). Öğretmenler, farklı öğrenci ihtiyaçlarına ve özelliklerine uygun yeni stratejiler geliştirerek yenilikçi öğretim yaklaşımları kullanabilirler. Bu sayede öğrencilerin öğrenme süreçlerinde yaratıcılıklarını ortaya çıkarmalarına ve öğrenme ilgilerini harekete geçirmelerine yardımcı olabilirler. Ayrıca, yenilikçi öğretim yöntemleriyle ders içeriğini şekillendirerek öğrencilerin daha etkili ve kalıcı öğrenmelerini destekleyebilirler (Zhu, Wang, Cai ve Engels, 2013). Eğitim kurumları, genç bireylerin 21. yüzyıl becerilerini kazanmaları için gerekli ihtiyaçları belirleyerek, onları bu becerilerle donatmak için yenilikçi anlayışlar geliştirerek eğitim yöntemlerini sürekli güncellemelidir (Chen, 2010).

2.3 İlgili Araştırmalar

Literatürde yer alan, yurt içi veya yurt dışında yapılmış olan girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili çalışmalar bu bölümde ele alınmıştır.

2.3.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili yurt içinde yapılmış araştırmalar incelenmiştir.

2.3.1.1 Girişimci liderlikle ilgili araştırmalar. Ersarı (2018), doktora tezinde Erzurum ilinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren orta ölçekli işletmelerin kurucusu veya yöneticilerinden oluşan 443 kişinin dahil olduğu bir araştırma yapmıştır. Analizlerin sonuçlarına göre, yöneticilerin girişimci liderlik davranışlarının genel ortalaması değerlendirildiğinde, yöneticilerin belirgin bir şekilde girişimci liderlik özellikleri gösterdiği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan yöneticiler, kendilerini büyük ölçüde inovasyona açık, gelecek vizyonuna sahip ve risk alabilen girişimci liderler olarak görmüşlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre, girişimci liderlik ile işletme performansı ve yenilik performansı arasındaki ilişki incelenmiş ve girişimci liderlik ile işletme performansı ile yenilik performansı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Zorlu ve Tetik (2018), girişimci liderliğin çalışanların yaratıcılığına etkisini ele almışlardır. Akademik ve idari personel üzerinde yaptıkları çalışmada, yapısal eşitlik modeli kullanmışlardır. Çalışma neticesinde çalışanların örgütteki girişimci liderlik davranışına ait algıları artınca, yaratıcılık düzeylerinin de kısmen arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Demir (2019), doktora tezinde iki iş insanının, farklı özellikler ve uygulamalarla kurumsallaşma sürecine nasıl katkı sağladıklarını ortaya koymak amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmasında Ahmet Keleşoğlu ve Selçuk Ecza Deposu A.Ş. ile Robert Bosch ve Bosch GmbH bulgularının karşılaştırılması ve girişimci liderlik özelliklerinin kurumsallaşmaya etkisinin değerlendirilmesine yer verilmiştir. Karşılaştırılan liderlerin risk alma boyutunda her ikisinin de risk almaya yatkın oldukları görülmektedir. Fırsatları değerlendirme boyutunda ise her iki iş insanının da karşılaştıkları fırsatları etkin bir şekilde değerlendirdikleri ortaya çıkmaktadır. Girişimci liderliğin proaktiflik boyutunda incelenen liderlerin ortak davranış ve özellikleri arasında, öngörü sahibi olma, rakipler tarafından takip edilen faaliyetleri gerçekleştirme, fırsatlara hızlıca yanıt verme, çevreye yön verme becerisi ve düzenli müşteri ziyaretleri gibi özellikler öne çıkmaktadır.

Akkaya (2021), doktora tezinde 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında İstanbul'un Pendik ilçesinde görev yapmakta olan 1200 öğretmenin görüşlerini alarak bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda “Girişimci Liderlik Ölçeği”ni geliştirmiştir. Akkaya araştırmanın sonunda okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarının öğretmenlerin girişimciliğini belirgin bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Kaçar ve Şahin (2023) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin girişimci liderlik yaklaşımları incelenmiştir. 45 okul müdürünün katıldığı çalışmada elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin daha fazla risk alarak akademik gelişime ve sosyal etkinliklere yönelik adımlar attıkları görülmektedir. Ayrıca, okuldaki olası sorunlar ve başarısız girişimlere karşı, müdürlerin genellikle önceden tedbir alıcı bir tavır sergiledikleri ve değişimin avantajlarını öğretmenlere anlatarak değişimi yönetmeye çalıştıkları belirtilmektedir.

2.3.1.2 Yenilikçi iş davranışı ile ilgili araştırmalar. Aydın (2018), çalışmasının sonucunda, takım kültürünün yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir pozitif etkisi olduğu belirlemiştir. Takım kültürü, yenilikçi iş davranışı üzerinde en etkili olan değişkendir. Sadece takım kültürü yenilikçi iş davranışını önemli ölçüde etkilemez; ancak, yenilikçiliğin ana belirleyicisi olan örtük bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır.

Ercan (2019) çalışmasında İstanbul ilinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan 525 beyaz yakalı iş görenin görüşlerine başvurulmuştur. Sonuçlara göre çalışanların, kendilerine yakından ilgi gösteren yöneticilere kendilerini yenilikçi iş davranışı sergileme konusunda zorunlu hissettikleri söylenebilir. Bu bağlamda, lider-üye etkileşimi ilişki kalitesinin artmasıyla yenilikçi iş davranışlarının da arttığı gözlemlenmektedir. Lider-üye etkileşimi kalitesinin yenilikçi iş davranışı üzerinde orta düzeyde pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Çalışanlar, yenilikçi iş davranışı sergileyerek örgütleri için özgün fikir üretimini gerçekleştirebilmektedirler. Bu özgün fikirleri üreten çalışanlar, fikirlerini tanıtmak ve desteklenmesini sağlamak amacıyla sosyal çevreleriyle iletişime geçerek gerekli çabayı göstermektedirler.

Köse'nin (2021) çalışmasında İstanbul ili sınırları içerisinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde çalışan 760 katılımcının görüşleri alınmıştır. Yapılan araştırma sonucunda özel sektörde çalışan katılımcıların yenilikçi iş davranışı puanlarının kamuda

çalışan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yenilikçi iş davranışının örgütsel öğrenme ile bireysel iş performansı ilişkisinde tam aracı rolü bulgusu ise yeniliğe yönelik çabaların da bir yetenek olarak değerlendirilebileceğini düşündürmektedir.

Tura ve Akbaşlı (2021), Ankara ili Sincan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı kamu ortaokulu ve imam hatip ortaokullarında görevli 328 branş öğretmeninin katılımıyla, okulların örgütsel zekâ düzeyinin öğretmenlerin yenilikçi çalışma davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların örgütsel zekâ düzeyleri ile yenilikçi çalışma davranış düzeyleri toplamı arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Çetinkaya (2021), beş yıldızlı otel işletme yöneticileriyle yüz yüze görüşme gerçekleştirdiği çalışmasında otel işletmelerinde dönüşümcü liderlik bakış açısıyla yenilikçi iş davranışının gelişim sürecini incelenmiştir. Yenilikçi iş davranışını tetikleyen öncüller şu şekilde çıkmıştır: Problemin fark edilmesi ve buna reaksiyon gösterme, çalışanların konuya odaklanması sonucu ortaya çıkan fikir üretme, fikri geliştirme, fikri savunma ve düşüncenin eyleme dönüştürülmesi gibi aşamaları içeren, son olarak da fikrin uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesiyle tamamlanan üç aşamalı bir süreç olarak ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, otel işletmelerinde yapılan yenilik faaliyetlerinde personelin problem tanımlama becerilerinin önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Çalışanlar yenilikçi fikirlerin geliştirilmesi konusunda sürekli teşvik edilmiş ve sunulan fikirlerin işletmeye sağlayabileceği fayda doğrultusunda fikir sahiplerine finansal destek sağlanmıştır. Araştırmada, yenilikçi bir fikre destek bulmanın, bu süreçte karşılaşılabilecek en zor aşama olduğunu tespit edilmiştir. Araştırma, yenilikçi iş davranışının uygulanması sürecinde örgütsel hiyerarşinin önemli bir rol oynadığını ve personelin yenilikçi iş davranışının, bu hiyerarşi içinde hareket etmesiyle mümkün olabileceğini belirtmektedir.

Ceyhan (2022), Denizli'deki tekstil işletmelerinde çalışan 302 katılımcıyla yapılan araştırmasında çalışanların liderleri ile olan etkileşimin onların kariyer tatmininde artışa yol açtığını ve dolaylı yoldan yenilikçi iş davranışları sergilediğine işaret etmektedir. Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç ise çalışanların lidere olan bağlılığı arttıkça kariyer tatmininin de arttığı ve dolaylı olarak yenilikçi iş davranışı sergilediği bulgulanmıştır.

Ertürk (2023) Bolu il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan toplam 306 öğretmen üzerinde öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları

arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ölçeği genelinde ve fikre destek bulma boyutunda yüksek düzeyde, fikir üretme ve uygulama boyutunda ise orta düzeyde performans sergiledikleri belirlenmiştir. Psikolojik dayanıklılık boyutu ile yenilikçi iş davranışları ölçeğinin fikre destek bulma boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun dışında, psikolojik sermaye ölçeği toplam puanı ve diğer boyutları ile yenilikçi iş davranışı toplam puanı ve boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin, yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır.

Akkoç, Temiz, Ceyhan, Tuğ, Dora ve Balaman'ın (2023), örgütsel desteğin öğretmenlerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkileri incelemek amacıyla 311 öğretmenin katılımıyla yapıları araştırmada, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeyde olduğu ve bu iki değişken arasında pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları üzerinde yöneticilerinden algıladıkları örgütsel desteğin etkisinin olmadığı, ancak çalışma arkadaşlarından algıladıkları örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışlarını olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna varılmıştır.

2.3.1.3 Girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili araştırmalar. Zorlu ve Tetik (2018) tarafından yapılan çalışma Ahi Evran Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ve idari personelden 381 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; örgütlerde algılanan girişimci liderlik tarzının çalışanların yaratıcılık seviyeleri üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Çalışanların girişimci liderlik algısı arttıkça, yaratıcılık kapasitelerinin de artması mümkündür.

Bahçecik'in (2021), Türkiye'de farklı sektörlerde faaliyet gösteren profesyonel çalışanlar ve onların yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada yönetici ve 954 çalışan araştırmaya dahil olmuştur. Araştırmada anket verileri, yöneticinin çalışan davranışlarını değerlendirdiği, çalışanların ise yönetici davranışlarını ve kendi örgütlerine ilişkin özellikleri değerlendirdikleri çift yönlü uygulama yöntemi ile elde edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda girişimci liderlik ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Girişimci liderliğin, yenilikçi iş davranışı ve alt boyutlarına olan etkisi 954

yöneticiden toplanan verilerle analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgulara göre girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Yüksel (2022), bir demir-çelik sanayi işletmesinde çeşitli birimlerde ve konumlarda görev yapan tüm çalışanlar olmak üzere toplamda 250 kişinin dahil olduğu bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırma, çalışanların girişimci liderliğin örgütsel yenilik üzerinde nasıl etkilendiği ve çalışanları inovasyon yeteneğinin bu iki kavram arasında aracılık rolü etkisine odaklanmaktadır. Bu araştırma neticesinde girişimci liderliğin çalışanların inovasyon yeteneği üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel bazda ele alındığında da girişimci liderliğin örgütsel yenilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Doğan'ın (2023), sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının “yenilikçi iş davranışı” geliştirmelerinde girişimci liderliğin etkisi incelenmiştir. Bulgular incelendiğinde sağlık çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarında bulunmaları üzerinde girişimci liderliğin anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili yurt dışında yapılmış araştırmalar incelenmiştir.

2.3.2.1 Girişimci liderlikle ilgili araştırmalar. Weaver, Liguori, Hebert ve Vozikis (2012), çalışmalarında ülkenin çeşitli bölgelerinde görev yapan bir grup öğretmen ve idareciyi sosyal girişimcilik, geleneksel ve girişimci okullar arasındaki farklar, değişim fırsatlarını tanımak için gerekli olan öğretim stratejileri, yenilikçi eğitim örgütleri geliştirme süreci ve “Hiçbir Çocuk Geride Kalmasın Yasası” gibi bir eğitim müfredatı hazırlayarak 135 saatlik yüz yüze 5 haftalık bir eğitime tabi tutmuşlardır. Programa katılan katılımcılar beş haftalık eğitimin hem öncesinde hem de sonrasında değerlendirilmişlerdiler. Eğitim sonucunda elde edilen bulgular neticesinde, program katılımcılarının eğitim programını tamamladıktan sonra daha yüksek düzeyde girişimcilik niyetine sahip oldukları ve girişimciliğe yönelik tutumlarının da daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Hardy ve arkadaşları (2015) Malezya'daki toplam 645.136 KOBİ yöneticisine sistematik rastgele örnekleme tekniği uygulanarak 391 katılımcıyla niceliksel analiz yöntemi kullanılarak bazı sonuçlar elde etmişlerdir. Sonuçlar girişimci liderliğin örgütsel performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Harrison, Paul ve Burnard (2016) girişimci liderlikle ilgili literatürü kapsamlı bir şekilde inceleyerek sistematik bir literatür taraması yapmışlardır. Araştırmanın sonuçları, girişimci liderliğin değişken ve rekabetçi koşullarda örgütsel performansı artırmada kritik bir role sahip olduğunu belirtmektedir. Ancak belirlenen girişimci liderlik özelliklerinin belirli bağlamlarla ilişkisi belirsizdir. Bulgulara göre, girişimci liderliğin vizyon sahibi olma, etkili iletişim kurabilme, risk alabilme ve yaratıcılık gibi birçok özellik ile ilişkili olduğu ancak kavramın teorik ve kavramsal temeli üzerinde fikir birliği bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sandybayev (2019), Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki 87 KOBİ yöneticisinin katılımıyla girişimci liderlik ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bir yönetici olarak, bir örgütün lideri, örgütsel sorunları etkili bir şekilde çözmek için meşru güçlerin ve statü otoritesinin farkına varmalı ve girişimci bir lider olarak, astları üzerinde kişisel etki gücünü kullanmalıdır. Bu nedenle, girişimci liderlik tarzı, örgütü etkili bir şekilde yönetmek için sadece bir yöneticiden veya statü yetkisi olmayan, resmi olmayan bir liderden daha fazla fırsata sahiptir. Çalışmaya göre, girişimci liderlik değişkenleri ile kurumsal performans arasında bir ilişki vardır. Girişimci zihniyete sahip liderlerin, kurumsal performanslarını sağlam bir şekilde geliştirmek için bu liderlik tarzından daha fazla yararlandığı bulunmuştur.

Herlina, Tukiran ve Anwar (2021) çalışmalarında, girişimci liderliğin örgüt performansı üzerindeki etkisini üç hiyerarşi açısından incelemişlerdir. İncelemenin bulgularına göre girişimci liderliğin, çalışanların ve ekiplerin bireysel performansı üzerinde, özellikle yaratıcılık ve yaratıcı davranış açısından büyük etkisi vardır. Girişimci liderliğin hem finansal hem de finansal olmayan boyutlarda genel örgüt performansı üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Pauceanu ve arkadaşları (2021) tarafından girişimci liderliğin özelliklerini ortaya çıkarmak, girişimci liderliğin sürdürülebilirlik üzerindeki etkisine ilişkin mevcut literatürdeki tutarsızlıkları açıklığa kavuşturmak, girişimci liderliğin çerçevesini oluşturmak

ve girişimci liderlik literatüründeki temel boşlukları vurgulamak amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Sonuç olarak girişimci liderliğin farklı bakış açılarını yansıtan çok boyutlu bir kavram olduğu ortaya çıkmıştır. Girişimci liderlik örgütsel sürdürülebilir kalkınma performansı üzerindeki etkilidir ve kritik bir öneme sahiptir.

2.3.2.2 Yenilikçi iş davranışı ile ilgili araştırmalar. Scott ve Bruce (1998) hazırladıkları bir araştırmada; bir yöneticinin astları ile olan ilişkisinin nasıl olduğunu ve çalışanların yenilikçi davranışı ve problem çözme tarzının yenilikçi davranışla nasıl ilişkili olduğunu araştırdılar. Elde edilen bulgular sonucunda lider-üye etkileşimindeki ilişki kalitesi ne kadar yüksek olursa astın gösterdiği yenilikçi davranışın seviyesinin o ölçüde yüksek olacağını raporlamışlardır.

Messmanna ve arkadaşları (2010) meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ile bireysel özellikleri, mesleki bilgi, mesleki performans ve mesleki gelişim gibi faktörlerin arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamışlardır. Bulgular öğretmenlerin profesyonellik özelliklerinin yenilikçi iş davranışları ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar, işteki değişiklikler nedeniyle yaşam boyu öğrenmenin profesyonelliğin bir parçası olarak güçlü bir şekilde gerektiğini vurgulamışlardır. Bu bulgular, mesleki bilgi ve performansın yanı sıra sürekli mesleki gelişimin, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını teşvik etmek için önemli olduğunu göstermektedir.

Volmer, Spurk ve Niessen (2012) iş yerindeki lider-üye etkileşimi ile çalışanların yaratıcılık davranışları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, Haziran-Eylül ayları arasında Almanya'da uluslararası alanda faaliyet gösteren, yüksek teknoloji firmasında çalışan toplam 378 kişinin katılımı ile bir araştırma gerçekleştirdiler. Bu araştırma sonucunda lider-üye etkileşiminin kalitesinin, yaratıcı çalışmaya katılımı ile olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların yaratıcı iş katılımını teşvik etmek için kuruluşların hem liderlik konularını hem de iş tasarımı konularını dikkate alarak etkileşimli bir yaklaşım benimsemesi gerekmektedir.

Yang, Zhou ve Zhang (2014) yayınladıkları makalede, Çin'deki 60 firmada merkezileşmenin inovasyon performansı üzerindeki etkisini incelenmişlerdir. Lider ve çalışanların girişimsel yöneliminin varlığı, firmanın inovasyon açısından performansını

belirlemektedir. Girişimsel yönelim, liderin ve diğer çalışanların bir soruna yenilikçi çözümler bulmasına yardımcı olur.

Baharuddin, Masrek ve Shuhidan (2019) eğitim kurumlarında yenilikçi iş davranışına ilişkin bilgi boşluğunu doldurmak için öğretmenlerin yenilikçi iş davranışının belirleyicilerine ilişkin kavramsal bir çerçeve geliştirmeyi amaçlamışlardır. Literatür analizi yoluyla yaptıkları çalışmanın bulguları, iş özerkliği ve işe bağlılığın, öğretmenleri okullarda yenilikçi iş davranışı göstermeye teşvik etmek için gerekli koşulları yaratmada olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmaktadır.

Hebbaz, Othman ve Saoula (2022) özellikle Cezayir gibi Afrika perspektifinde, yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörlerin daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla bir makaleyi kaleme almışlardır. Cezayir'de petrol sektöründeki çalışanları desteklemek için kullanılacak yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörlere ilişkin bir ilişki modeli önermek için kavramsal bir çerçeve geliştirmeyi amaçlamışlardır. Model, yenilikçilik için takım iklimi, öğrenme hedefi yönelimi ve bunların yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır.

Alshahrani (2023) tarafından yapılan çalışma sağlık sektöründe yenilikçi iş davranışlarının dönüşümcü liderlik yoluyla entegre edilmesini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda yenilikçi iş davranışı, sağlık hizmeti veren örgütlerin performansını ve dönüşümcü liderlik üzerine araştırmaları raporlayan toplam 50 makaleyi incelemiştir. Suudi Arabistan'da yenilikçi çalışan davranışlarının; sağlık kuruluşlarının performansını, iş yeri tutumları, yeterlilik, bilgiyi paylaşma davranışı, özerklik, teknoloji asimilasyonu ve ilişkililik gibi yönlerden önemli ölçüde etkilediği açıktır. Ayrıca sonuçlar, liderler uygun çalışma ortamları oluşturmaktan ve yenilikçi davranışı teşvik etmek için gerekli kaynakları sağlamaktan sorumlu olduğundan, dönüşümcü liderliğin çalışanların yenilikçi iş davranışlarını kolaylaştırabileceğini göstermektedir.

Almessabi ve Alhosani (2024), okul müdürlerinin yönetici liderlik davranışlarının öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına olumlu bir etkisi olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını artırmada yenilikçiliği teşvik etme, kaynak sağlama, tanıma, delegasyon ve istişare gibi faktörlerin etkili olduğunu belirlemiştir. Öte yandan, sürekli izleme uygulamasının öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir.

2.3.2.3 Girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili araştırmalar. Pihie ve Bagheri (2013), girişimci liderliğin eğitim örgütlerinin performansının geliştirilmesi ve özellikle okul örgütsel yenilikçiliği üzerindeki etkisine ilişkin araştırmaların az olması gerekçesiyle Malezya'daki 300 kamu ortaokul öğretmeni ile müdürün girişimci liderlik davranışı ile okulun örgütsel yenilikçiliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Veriler Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, müdürlerin girişimci liderlik davranışlarının, öğretmenlerin algılanan okul örgütsel yenilikçiliği üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Daha spesifik olarak çalışmanın bulguları, müdürün girişimci liderlik davranışının farklı yönlerinin, uygulanan örgütsel yenilikleri ve bunların okullarda yarattığı değişiklikleri iyileştirdiğini göstermektedir.

Pihie, Asimiran ve Bagheri (2014) Malezya Selangor'da 294 ortaokul öğretmenin katılımıyla yaptıkları çalışmalarında; araştırmaya katılan öğretmenlerin girişimci liderliğin okul müdürleri için son derece önemli olduğunu düşündükleri, ancak okul müdürlerinin bu liderlik davranışlarını kısmen uyguladıkları bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca bu çalışma, öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik uygulamalarına ilişkin algıları ile okulun yenilikçiliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Wibowo ve Saptono (2018) çalışmalarında girişimci liderliğin öğretmenlerin yaratıcılığına ve yenilikçiliğine etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bulgular girişimci liderliğin öğretmenlerin yaratıcılığını doğrudan ve olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Girişimci liderlik ve öğretmenlerin yaratıcılığı da öğretmenlerin yenilikçiliğini doğrudan ve olumlu yönde etkilemektedir.

Ariyani ve Zuhaery (2021) bir öğrenme ortamı yaratmada müdürün yenilikçilik ve girişimci liderlik uygulamasını incelemeyi ve analiz etmeyi amaçlamaktadır. Nitel yöntemle durum çalışması yaptıkları çalışmanın sonuçları, müdürün bir öğrenme ortamı yaratmak için iki ana prensibi kullanarak girişimci liderliği uyguladığını göstermektedir. İlk olarak müdür, optimizasyon, iletişim, motivasyon, izleme, kontrol, rol modeli ve yetkilendirme yoluyla örgütsel büyümeyi düzenler. Müdür vizyon oluşturma, personel geliştirme ve yeniden yapılanma yoluyla yenilikleri gerçekleştirir. Bu tür bir liderlik rahat ve eğlenceli bir öğrenme ortamı yaratabilir. Sonuç olarak, tüm okul üyeleri öğrenme sürecini takip ederek yenilikçi ürünler yaratabilir ayrıca akademik ve akademik olmayan başarılarında da ilerleme

kaydedebilir. Araştırma bulguları müdürün girişimci ve yenilikçi liderliğinin öğrenmedeki kritik faktörlerden biri olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Araştırmalar, girişimci liderliğin özellikle risk alma, fırsatları değerlendirme, proaktiflik, vizyonerlik ve yenilikçilik gibi özellikler üzerinden örgütlerde yaratıcılığı teşvik ettiğini ve çalışanların motivasyonunu artırdığını göstermektedir. Ayrıca, lider-üye etkileşimi, örgütsel destek ve takım kültürü gibi faktörlerin yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Mevcut araştırmayı diğer araştırmalardan ayıran özellik, yurt içinde eğitim alanında girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışının birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanamamasıdır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi, geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bir çalışma olduğundan ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli, bir araştırmada belirli bir olay ya da olguyu daha iyi anlamak amacıyla kullanılan bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, araştırmacının belirli bir konuyu ayrıntılı olarak incelemesine ve aralarındaki ilişkileri belirlemesine olanak tanır. Tarama araştırmaları, eğitim alanındaki çalışmalarda en yaygın olarak kullanılan betimsel araştırma türlerinden biridir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008).

3.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında, Denizli İli, Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki 52 lisede çalışan 2769 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme tabakalı örnekleme yoluyla seçilmiştir. Tabakalı örnekleme yönteminde evren, tabakalara ayrılarak örneklem seçimi yapılır. Tabakalardan örnekler seçilir ve bu seçimler birleştirilerek örneklem oluşturulur. Tabakalı örnekleme, sınırları belirlenmiş bir evrende alt tabakalar veya alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Bu sayede alt gruplar hakkında daha kesin sonuçlara ulaşılabılır (Kılıç, 2013, s.45).

Araştırmanın örneklemini sürece gönüllü olarak dâhil olan ve kamu okullarında görev yapan 349 lise öğretmeni oluşturmaktadır. 2769 kişiden oluşan evren için 0.05 sapma miktarı ve 0.95 güven düzeyi için minimum 337 katılımcının örneklem için yeterli olduğu

hesaplanmıştır. Evrene ait bilgiler doğrultusunda oranlı tabakalı örneklem seçimi yapılmış, örnekleme dahil olacak öğretmenler ilgili tabakadan rastlantısal yolla seçilmişlerdir.

Tablo 3. 1 : *Evren ve Örnekleme İlişkin Veriler*

Okul Türü	Evrendeki Öğretmen Sayısı	Yüzde %	Örnekleme Gereken Öğretmen Sayısı	Örnekleme Dahil Edilen Öğretmen Sayısı
Nitelikli Okul (Fen ve Sosyal)	180	6.50	22	31
İmam Hatip Lisesi	371	13.40	45	46
Mesleki Teknik Anadolu Lisesi	959	34.63	117	119
Anadolu Lisesi	1259	45.47	153	153
TOPLAM	2769	100	337	349

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere, evrendeki öğretmenlerin %6,50’si (n=180) Nitelikli Okul (Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde) , %13,40’ı (n=371) İmam Hatip Liselerinde, %34,63’ü (n=959) Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve %45,47’si (n=1259) Anadolu Liselerinde görev yapmaktadır.

Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3. 2 : *Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler*

	Değişkenler	n	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	168	48.1
	Erkek	181	51.9
Branş	Kültür Dersi Öğretmeni	254	72.8
	Meslek Dersi Öğretmeni	95	27.2
Kıdem Yılı	10 yıl ve daha az	61	17.5
	11 - 15 Yıl	40	11.5
	16 - 20 Yıl	56	16.0
	21 - 25 Yıl	76	21.8
	26 - 30 Yıl	63	18.1
	31 yıl ve daha fazla	53	15.2
Okul Türü	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	8.9
	İmam Hatip Lisesi	46	13.2
	Mesleki Teknik Anadolu Lisesi	119	34.1
	Anadolu Lisesi	153	43.8

(devamı arkadadır)

Tablo 3. 2 ‘nin Devamı

	Değişkenler	n	Yüzde %
Aynı Okulda Çalışma Süresi	3 yıl ve daha az	98	28.1
	4 - 6 Yıl	57	16.3
	7 - 10 Yıl	77	22.1
	11 yıl ve daha fazla	117	33.5
Hizmet içi eğitim sayısı	10 dan Az	195	55.9
	10 ve daha fazla	154	44.1
Yüksek lisans/Doktora Yapıp-yapmama durumu	Evet	61	17.5
	Hayır	288	82.5
Eğitim Yönetimi alanında eğitim alınma durumu	Evet	81	23.2
	Hayır	268	76.8

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan erkek öğretmen sayısı 181’dir (%51,9). Öğretmenlerin 254’ü (%72,8) kültür dersi öğretmeni, 95’i (%27,2) ise meslek dersi öğretmenidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 76’sı (%21,8) 21 ile 25 yıl arasında mesleki kıdeme sahiptir ve 153’ü (%43,8) Anadolu Lisesinde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 117’si (%33,5) 11 yıl ve daha uzun süredir bulundukları okulda çalışmakta, 195’i (%55,9) 10’dan az hizmet içi eğitim almış, 288’i (%82,5) yüksek lisans/doktora eğitimi almamış ve 268’inin (%76,8) eğitim yönetimi alanında eğitim almadığı görülmektedir.

3.2 Veri Toplama Araçları

Öğretmen ve okul değişkenlerine ilişkin veriler Kişisel Bilgi Formu; okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin veriler, Akkaya (2021) tarafından geliştirilen “Girişimci Liderlik Ölçeği”; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin veriler ise Janssen (2000) tarafından geliştirilen ve Töre (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir.

Bu araştırmada öğretmenlerin kişisel bilgilerini içeren “Kişisel Bilgi Formu” araştırmacı tarafından düzenlenmiştir. Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin cinsiyeti, branşı, mesleki kıdem yılı, görevli olduğu okul türü, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, hizmet içi eğitim sayısı, yüksek lisans/doktora yapip-yapmamaları durumu, eğitimi yönetimi alanında eğitim alma durumlarına ilişkin sorular yer almaktadır.

3.2.1 Girişimci Liderlik Ölçeği

Akkaya (2021) tarafından geliştirilen “Girişimci Liderlik Ölçeği”; 39 madde ve dört alt boyuttan meydana gelmektedir. “Stratejik Düşünme” alt boyutu 10 madde, “Girişimci Davranış” alt boyutu 10 madde, “Motivasyon” alt boyutu 10 madde ve “İletişim” alt boyutu dokuz madde şeklindedir. Ölçek, araştırma yapılan grubun okul müdürlerinin girişimci liderlik davranış düzeylerini belirlemek için beşli likert tipi derecelendirilmiştir. Katılımcılardan, “her zaman” ile “hiçbir zaman” arasında değişen bir ölçek üzerinde, kendileri için en uygun ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek kapsamında ters madde bulunmamaktadır. Araştırmaların bilimsel geçerliliğinin sağlanması, sonuçlarının inandırıcılığını temin etme bakımından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, geçerlik ve güvenirlik, bilimsel araştırmaların sonuçlarının güvenilirliğini ve doğruluğunu ölçmek için önemli standartlar olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 269). Geçerlik, bir araştırmanın veya ölçme aracının, incelenen kavramı doğru bir şekilde ölçüp ölçmediğini belirlemek için kullanılan bir kriterdir (Garson, 2013, s. 8). Güvenirlik ise bir araştırmanın veya ölçme aracının, sonuçlarının tekrarlanabilirliği ve tutarlılığı açısından ne kadar güvenilir olduğunu gösterir (Can, 2014, s. 365).

Akkaya (2021) hazırlamış olduğu ölçeğin Cronbach Alfa (α) güvenirlik katsayısını *stratejik düşünme* alt boyutunda .956, *girişimci davranış* alt boyutunda .942, *motivasyon* alt boyutunda .955, *iletişim* alt boyutunda .937 ve *ölçeğin genelinde* .979 olarak bulmuştur (Akkaya, 2021, s. 127). Araştırma sonucunda ise Girişimci Liderlik Ölçeğinin geneli için *Cronbach Alpha* katsayısı .957 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin “Stratejik Düşünme” boyutu için için *Cronbach Alpha* değeri .921 , “Girişimci Davranış” boyutu için *Cronbach Alpha* değeri .907 , “Motivasyon” boyutu için *Cronbach Alpha* değeri .908 bulunmuştur.

Tablo 3. 3: *Güvenirlik Testi Sonuçları (Cronbach's Alpha)*

	Ölçekler ve Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha (Orjinal)	Cronbach's Alpha (Mevcut Araştırma)
Girişimci Liderlik Ölçeği	Stratejik Düşünme	10	.956	.921
	Girişimci Davranış	10	.942	.907
	Motivasyon	10	.955	.934
	İletişim	9	.937	.908
	Girişimci Liderlik Genel	9	.979	.957

Algı düzeylerini belirlemek için sınırlar $\frac{n-1}{n}$ formülü kullanılarak bulunmuştur.

Hesaplama sonucuna göre, 1 ile 5 arasındaki aralık genişliği 0.8 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3.4'te görüldüğü gibi ölçek, “(1) Hiçbir zaman (1.00-1.79), (2) Çok seyrek (1.80-2.59), (3) Ara sıra (2.60-3.39), (4) Çoğu zaman (3.40-4.19) ve (5) Her zaman (4.20-5.00)” puan aralıklarıyla oluşturulmuştur.

Tablo 3. 4 : *Girişimci Liderlik Ölçeği İçin Sıklık Derecelendirmesi*

Algı Derecesi	Düzy
Her zaman	(4.20 – 5.00)
Çoğu Zaman	(3.40 – 4.19)
Ara Sıra	(2.60 – 3.39)
Çok Seyrek	(1.80 – 2.59)
Hiçbir Zaman	(1.00 – 1.79)

3.2.2 Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Araştırmada Janssen (2000) tarafından geliştirilen ve Töre (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Janssen tarafından geliştirilen ölçek fikir üretme, fikri destekleme ve fikri uygulama olmak üzere üç farklı alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.95 olarak belirlenmiştir (Janssen, 2000). Her bir alt boyutta üç adet madde bulunmaktadır. Ancak Töre (2017) tarafından yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek üç boyuttan iki boyuta indirgenmiştir. Ölçekteki altı madde birinci faktörü oluşturmakta ve bu boyut “fikir üretme ve uygulama” olarak, kalan üç madde de ikinci faktörü oluşturmakta ve “fikri destekleme” olarak adlandırılmıştır (Töre, 2017). Ölçekteki madde sayılarında bir değişiklik olmamıştır. Töre (2017) ölçeğin Cronbach Alfa (α) güvenirlik katsayısını *fikir üretme ve uygulama* alt boyutunda .84, *fikri destekleme* alt boyutunda .70 olarak bulmuştur. Ölçeğin toplam güvenirliği .87, toplam açıklayıcılığı ise %61.27'dir (Töre, 2017, s. 118). Ölçek kapsamında ters madde bulunmamaktadır. Araştırma sonucunda ise Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin *Cronbach Alpha* katsayısı .878 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin “Fikri Üretme ve Uygulama” boyutu için *Cronbach Alpha* değeri .865 , “Fikri Destekleme” boyutu için *Cronbach Alpha* değeri .857 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. 5: *Güvenirlilik Testi Sonuçları (Cronbach's Alpha)*

	Ölçekler ve Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha (Orjinal)	Cronbach's Alpha (Mevcut Araştırma)
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	Fikri Üretme ve Uygulama	.84	.865
	Fikri Destekleme	.70	.857
	Yenilikçi İş Davranışı Genel	.87	.878

Katılımcılardan, “her zaman” ile “hiçbir zaman” arasında değişen bir ölçek üzerinde, kendileri için en uygun ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Her bir maddenin 1 ile 5 arasındaki aralık genişliği 0.8 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. 6 : *Yenilikçi İş Davranış Ölçeği İçin Sıklık Derecelendirmesi*

Algı Derecesi	Düzy
Her zaman	(4.20 – 5.00)
Sık Sık	(3.40 – 4.19)
Bazen	(2.60 – 3.39)
Ara Sıra	(1.80 – 2.59)
Hiçbir Zaman	(1.00 – 1.79)

3.3 Veri Toplama Süreci

Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılacak ölçeklerin uygulanması için, Girişimci Liderlik Ölçeği için Rıza Akkaya ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği için Esra Töre'den gerekli izinler alınmıştır. Araştırma, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerindeki MEB'e bağlı resmi liselerde gerçekleştirilmiştir. Araştırma için, Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul onayı ile Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden ölçeklerin uygulanması amacıyla resmi izinler alınmıştır. İzin alındıktan sonra veriler, araştırmacı tarafından okullara gidilerek toplanmıştır.

3.4 Verilerin Analizi

SPSS istatistik programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımına ilişkin ölçümlere bakılarak, analizlerde parametrik testlerin (aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi) kullanılmasına karar verilmiştir. Basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri ile

gruplardaki örnek genişliği, dağılımın belirlenmesinde belirleyici olmuştur. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin (+) veya (-) 1 sınırları içinde olması, verilerin normal dağılım gösterdiğinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013). Girişimci Liderlik Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine ilişkin normallik testi sonuçları şu şekildedir (Tablo 3.7 ve tablo 3.8).

Tablo 3. 7 : *Girişimci Liderlik Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutlar	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Stratejik Düşünme	.542	-.328
Girişimci Davranış	.685	-.579
Motivasyon	.773	-.846
İletişim	.908	-.777
Girişimci Liderlik Genel	-.465	-.336

Tablo 3. 8 : *Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Normallik Testi Sonuçları*

Ölçek ve Alt Boyutlar	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Fikir Üretme ve Uygulama	-.136	-.696
Fikri Destekleme	-.164	-.765
Yenilikçi İş Davranışı Genel	-.659	-.128

Tablo 3.7 ve Tablo 3.8'e göre Girişimci Liderlik Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği ile toplanan verilerin dağılımının normal olduğu görülmektedir. Verilere ilişkin aritmetik ortalama ve medyan değerleri birbirine yakın bulunmuş ve çarpıklık-basıklık değerleri (+) (-) 1 aralığında olduğundan normal dağılıma yakın bir dağılımı göstermiştir.

Araştırmanın ilk alt probleminde öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri girişimci liderlik davranışlarını algılama düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarından faydalanılmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri girişimci liderlik davranışlarını algılama düzeylerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında cinsiyet, branş, hizmet içi eğitim sayısı, yüksek lisans/ doktora yapıp yapmamaları ve eğitim yönetimi alanında eğitim alıp/almamaları değişkenleri normal dağılım gösterdiği için Bağımsız Gruplar t-testi kullanılmıştır. Kıdem yılı, okul türü ve aynı

okulda yaptıkları görev süresi için ise Tek Yönlü Anova (One Way Anova) testi uygulanmıştır. Bu testin uygulanması sonrasında fark bulunmuş olan gruplarda bulunan farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin gösterdikleri yenilikçi iş davranışlarını algılama düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarından faydalanılmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan öğretmenlerin gösterdikleri yenilikçi iş davranışlarını algılama düzeylerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında cinsiyet, branş, hizmet içi eğitim sayısı, yüksek lisans/ doktora yapıp yapmamaları ve eğitim yönetimi alanında eğitim alıp/almamaları değişkenleri normal dağılım gösterdiği için Bağımsız Gruplar t-testi kullanılmıştır. Kıdem yılı, okul türü ve aynı okulda yaptıkları görev süresi için ise Tek Yönlü Anova (One Way Anova) testi uygulanmıştır. Bu testin uygulanması sonrasında fark bulunmuş olan gruplarda bulunan farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post-hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Araştırmanın beşinci alt probleminde öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Çarpım Momentler Korelasyonu Analizi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı “0.70 ile 1.00 arası yüksek, 0.69 ile 0.30 arası orta ve 0.29 ile 0.00 arası ise düşük ilişki” şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2012). Korelasyon katsayısının -1'e yaklaşması veya +1'e yaklaşması, mükemmel bir ilişkiyi gösterir; bu durumda değişkenler arasındaki ilişki daha güçlüdür. Katsayının 0'a yaklaşması ise ilişkinin zayıf olduğunu veya olmadığını gösterir.

Araştırmanın altıncı alt probleminde öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının onların yenilikçi iş davranışlarını yordama düzeyinin belirlenmesinde regresyon analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ve aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler detaylı bir şekilde sunulmuş, her alt probleme ilişkin elde edilen bulguların tabloları ve bu bulguların analizine yönelik yorumlara yer verilmiştir.

4.1 Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi, “Öğretmenler okul müdürlerinin sergiledikleri girişimci liderlik davranışlarını ne düzeyde algılamaktadır?” olarak belirlenmiştir. Okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarını belirlemek için kullanılacak testleri tespit etmek amacıyla puanların normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Girişimci Liderlik Ölçeği ile toplanan verilerin dağılımının normal olduğu görülmektedir. Normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik istatistik tekniklerine başvurulmuştur.

Tablo 4.1 : Yöneticilerin Sergilediği Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları

Ölçek ve Alt Boyutlar	n	$\bar{X}$	S	Düzye
Stratejik Düşünme	349	4.28	.481	Her zaman
Girişimci Davranış	349	4.06	.575	Çoğu Zaman
Motivasyon	349	4.22	.589	Her zaman
İletişim	349	4.25	.552	Her zaman
Girişimci Liderlik Genel	349	4.21	.434	Her zaman

Tablo 4.1’de araştırmaya katılan öğretmenler tarafından Girişimci Liderlik Ölçeği’nin “*stratejik düşünme*”, “*girişimci davranış*”, “*motivasyon*” ve “*iletişim*” alt boyutlarına yönelik verilen cevapların ortalamaları ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.1 incelendiğinde *stratejik düşünme* alt boyutunun ortalama değeri $\bar{x}=4,2805$ olup “Her zaman” değerine, *girişimci davranış* alt boyutunun ortalama değeri $\bar{x}=4,0633$ olup “Çoğu Zaman” değerine, *motivasyon* alt boyutunun ortalama değeri $\bar{x}=4,2266$ olup “Her

zaman” değerine, *iletişim* alt boyutunun ortalama değeri $\bar{x}=4,2579$ olup “Her zaman” değerine karşılık geldiği görülmüştür. Bu bilgiler doğrultusunda dört alt boyut içerisinde okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları konusunda öğretmenlerin algı düzeylerinin ortalama değerinin *en yüksek* olduğu alt boyut “*Stratejik Düşünme*” olurken, ortalama değeri en düşük olan boyut ise “*Girişimci Davranış*” alt boyutu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1 incelendiğinde Girişimci Liderlik Ölçeğinin genelinden alınan puan ortalamasının $\bar{x}=4,2108$ olduğu ve elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın birinci alt problemi olan “Öğretmenler okul müdürlerinin sergiledikleri girişimci liderlik davranışlarını ne düzeyde algılamaktadır?” sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin Girişimci Liderlik Ölçeğinin geneline verdikleri cevabın “Her Zaman” değerine karşılık geldiği görülmektedir.

Bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin okul müdürlerinin “Her Zaman” girişimci liderlik davranışları sergiledikleri algısında oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin okul müdürlerini proaktif, risk alan ve yenilikçi fikirleri teşvik eden, iletişim becerileri yüksek, öğretmenleri okulun misyon ve hedeflerine doğru yönlendiren, motive eden kişiler olarak gördükleri söylenebilir.

4.2 Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) branşlarına , (c) kıdem yılına, (d) okul türüne, (e) aynı okulda yaptıkları görev sürelerine, (f) aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına, (g) yüksek lisans/doktora yapıp-yapmamaları durumuna, (h)eğitim yönetimi alanında eğitim alıp-almamalarına göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

4.2.1 Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarında cinsiyetleri bakımından bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi analizinde elde edilen sonuçlar Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	p
Stratejik Düşünme	Kadın	168	4.2595	.51367	-.784	.434
	Erkek	181	4.3000	.45031		
Girişimci Davranış	Kadın	168	4.0280	.64677	-1.096	.274
	Erkek	181	4.0961	.49982		
Motivasyon	Kadın	168	4.1601	.66954	-2.018	.044*
	Erkek	181	4.2884	.49858		
İletişim	Kadın	168	4.2037	.60366	-1.758	.080
	Erkek	181	4.3082	.49661		
Girişimci Liderlik	Kadın	168	4.1731	.46970	-1.557	.120
	Erkek	181	4.2458	.39643		

* $p < 0.05$

Tablo 4.2 incelendiğinde okul müdürlerinin algılanan girişimci liderlik davranışlarından *motivasyon* ($t = -2.018$; $p < .05$) alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre erkek öğretmenlerin okul müdürlerinin *motivasyon* alt boyutundaki ortalamaları $\bar{x} = 4.2884$, kadın öğretmenlerin okul müdürlerinin *motivasyon* alt boyutundaki ortalamalarından $\bar{x} = 4.1601$ anlamlı derecede daha yüksektir. Okul müdürlerinin algılanan girişimci liderlik davranışları *stratejik düşünme* ($t = -.784$; $p > .05$) alt boyutunda, *girişimci davranış* ($t = -1.096$; $p > .05$) alt boyutunda ve *iletişim* ($t = -1.758$; $p > .05$) alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla beraber *girişimci liderlik ölçeğinin genelinde* ($t = -1.557$; $p > .05$) okul müdürlerinin algılanan girişimci liderlik davranışlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre; *motivasyon* dışındaki boyutlarda ve genel olarak öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Girişimci liderliğin *motivasyon* alt boyutunda ise erkek öğretmenlerin ortalamaları, kadın öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksektir. Bu bulgu, günümüzde halen okul müdürlerinin çoğunun erkek olması ve bu nedenle de okul müdürlerinin kadın ve erkek öğretmenler arasındaki iletişim tarzlarının farklı olması ile ilgili olabilir. Okul müdürleri erkek öğretmenler tarafından daha etkili veya daha motive edici olarak algılanıyor olabilir.

4.2.2 Branş Değişkeni

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarında branşa göre bir farklılığının olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4.3'te görülmektedir.

Tablo 4.3 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Branşa Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	S	t	p
Stratejik Düşünme	Kültür	254	4.3079	.48432	1.740	.083
	Meslek	95	4.2074	.46887		
Girişimci Davranış	Kültür	254	4.1000	.54996	1.955	.051
	Meslek	95	3.9653	.63124		
Motivasyon	Kültür	254	4.2177	.60279	-.462	.644
	Meslek	95	4.2505	.55580		
İletişim	Kültür	254	4.2454	.55577	-.689	.491
	Meslek	95	4.2912	.54486		
Girişimci Liderlik	Kültür	254	4.2220	.43496	.788	.431
	Meslek	95	4.1808	.43283		

* $p < 0.05$

Tablo 4.3'de görüldüğü üzere öğretmenlerin branşlarına göre, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin algıları arasında *stratejik düşünme* ($t = 1,740$; $p > .05$) alt boyutunda, *girişimci davranış* ($t = 1,955$; $p > .05$) alt boyutunda, *motivasyon* ($t = -.462$; $p > .05$) alt boyutunda, *iletişim* ($t = -.689$; $p > .05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca *girişimci liderlik ölçeğinin genelinde* ($t = .788$; $p > .05$) yapılan t-testi sonuçları incelendiğinde meslek derslerine giren öğretmenler ile kültür derslerine giren öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak $p = 0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Bu bulgular, farklı branşlardaki öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarını benzer şekilde algıladığını göstermektedir. Okul müdürlerinin girişimci liderlik becerileri tüm öğretmenler tarafından eşit derecede algılanmakta ve kabul görmektedir. Aynı zamanda bu durum, okul müdürlerinin girişimci liderlik özelliklerinin tutarlı bir şekilde sergilendiğini, okul müdürlerinin liderlik yaklaşımlarının çeşitliliğe ve kapsayıcılığa yönelik olduğunu ve farklı branşlardaki öğretmenler arasında ayırım gözetmeksizin etkili bir şekilde uygulandığını ortaya koymaktadır

4.2.3 Mesleki Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin kıdemlerine göre, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonuçları Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Kıdem Yılı	N	$\bar{X}$	S	ANOVA SONUÇLARI		
					Sd	F	p
Stratejik Düşünme	10 yıl ve daha az	61	4.3508	.49921	G. Arası	5	
	11 - 15 Yıl	40	4.3275	.46849	G. içi	343	
	16 - 20 Yıl	56	4.1946	.47229			
	21 - 25 Yıl	76	4.3066	.47787			.820
	26 - 30 Yıl	63	4.2476	.52081			.536
	31 yıl ve daha fazla	53	4.2566	.43919			
Girişimci Davranış	10 yıl ve daha az	61	4.1393	.60230	G. Arası	5	
	11 - 15 Yıl	40	4.1250	.54573	G. içi	343	
	16 - 20 Yıl	56	3.9643	.55838			
	21 - 25 Yıl	76	4.0500	.52064			.643
	26 - 30 Yıl	63	4.0603	.59664			.667
	31 yıl ve daha fazla	53	4.0566	.63896			
Motivasyon	10 yıl ve daha az	61	4.2836	.64761	G. Arası	5	
	11 - 15 Yıl	40	4.1400	.61968	G. içi	343	
	16 - 20 Yıl	56	4.3071	.46077			
	21 - 25 Yıl	76	4.2026	.53814			.760
	26 - 30 Yıl	63	4.1524	.67510			.579
	31 yıl ve daha fazla	53	4.2642	.58707			
İletişim	10 yıl ve daha az	61	4.2295	.72375	G. Arası	5	
	11 - 15 Yıl	40	4.1611	.52234	G. içi	343	
	16 - 20 Yıl	56	4.2718	.49732			
	21 - 25 Yıl	76	4.1944	.54316			1.369
	26 - 30 Yıl	63	4.2787	.47430			.235
	31 yıl ve daha fazla	53	4.4151	.48781			
Girişimci Liderlik Genel	10 yıl ve daha az	61	4.2711	.47489	G. Arası	5	
	11 - 15 Yıl	40	4.1891	.43749	G. içi	343	
	16 - 20 Yıl	56	4.1818	.39516			
	21 - 25 Yıl	76	4.1883	.41057			.416
	26 - 30 Yıl	63	4.1933	.42846			.837
	31 yıl ve daha fazla	53	4.2414	.47206			

* $p < 0.05$

Tablo 4.4’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının girişimci liderlik ölçeğinin alt boyutlarında ve ölçeğin tamamında öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Okul müdürlerinin algılanan girişimci liderlik davranışlarında *stratejik düşünme* alt boyutunda ($F = .820$; $p > 0.05$), *girişimci davranış* alt boyutunda ($F = .643$; $p > 0.05$),

motivasyon alt boyutunda ($F = .760$; $p > 0.05$), *iletişim* alt boyutunda ($F = 1.369$; $p > 0.05$) ve *ölçeğın genelinde* ($F = .416$; $p > 0.05$) öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görölmektedir.

Bulgular kıdem süresi ne olursa olsun, öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarını benzer şekilde algıladığını göstermektedir. Okul müdürlerinin liderlik yaklaşımlarının farklı kıdemlerdeki tüm öğretmenler tarafından eşit derecede değerlendirildiğini ve kabul gördüğünü, dolayısıyla müdürlerin girişimci liderlik davranışlarının öğretmenlerin kıdem sürelerinden bağımsız olarak tutarlı ve evrensel bir şekilde algılandığını ortaya koymaktadır.

4.2.4 Okul Türü Değişkeni

Tablo 4.5 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	S	ANOVA SONUÇLARI		
					Sd	F	p
Stratejik Düşünme	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	4.2032	.479224	G. Arası	3	
	Anadolu Lisesi	153	4.2869	.507016	G. içi	345	
	İmam Hatip Lisesi	46	4.3196	.437477			.376
	Mesleki Teknik Anadolu L.	119	4.2773	.468216			.771
Girişimci Davranış	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	3.9419	.552434	G. Arası	3	
	Anadolu Lisesi	153	4.0431	.596014	G. içi	345	
	İmam Hatip Lisesi	46	4.1022	.445466			.808
	Mesleki Teknik Anadolu L.	119	4.1059	.599052			.490
Motivasyon	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	4.1290	.684687	G. Arası	3	
	Anadolu Lisesi	153	4.2379	.582644	G. içi	345	
	İmam Hatip Lisesi	46	4.2565	.5822			.339
	Mesleki Teknik Anadolu L.	119	4.2261	.580541			.797
İletişim	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	4.0430	.647679	G. Arası	3	
	Anadolu Lisesi	153	4.2760	.586853	G. içi	345	
	İmam Hatip Lisesi	46	4.1667	.462444			2.675
	Mesleki Teknik Anadolu L.	119	4.3259	.497689			.047*
Girişimci Liderlik Genel	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	4.1017	.465156	G. Arası	3	
	Anadolu Lisesi	153	4.2170	.439642	G. içi	345	
	İmam Hatip Lisesi	46	4.2118	.403014			.745
	Mesleki Teknik Anadolu L.	119	4.2308	.431685			.526

* $p < 0.05$

Tablo 4.5’de araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının girişimci liderlik ölçeğinin alt boyutlarında ve ölçeğın tamamında öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır.

Okul müdürlerinin algılanan girişimci liderlik davranışlarının *stratejik düşünme* alt boyutunda ($F= .318$; $p > 0.05$), *girişimci davranış* alt boyutunda ($F= .608$; $p > 0.05$), *motivasyon* alt boyutunda ($F= .732$; $p > 0.05$) ve *ölçeğin genelinde* ($F= .570$; $p > 0.05$) öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak *iletişim* alt boyutunda ($F= 2.675$; $p < 0.05$) öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. İstatistiksel olarak farklılık oluşan grupları belirlemek amacıyla Post Hoc LSD testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.6.'da sunulmuştur.

Tablo 4.6 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının İletişim Alt Boyutunda Okul Türüne Göre Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Post Hoc - LSD Test Sonuçları

Boyutlar	(I) Okul Türü	(J) Okul Türü	Mean Difference (I-J)	S	p
İletişim	Nitelikli Okul (Fen ve Sosyal)	Anadolu Lisesi	-.23295*	.10803	.032*
		İmam Hatip Lisesi	-.12366	.12745	.333
		Mesleki Teknik Anadolu L.	-.28285*	.11060	.011*
	Anadolu Lisesi	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	.23295*	.10803	.032*
		İmam Hatip Lisesi	.10930	.09223	.237
		Mesleki Teknik Anadolu L.	-.04990	.06704	.457
	İmam Hatip Lisesi	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	.12366	.12745	.333
		Anadolu Lisesi	-.10930	.09223	.237
		Mesleki Teknik Anadolu L.	-.15920	.09522	.095
	Mesleki Teknik Anadolu L.	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	.28285*	.11060	.011*
		Anadolu Lisesi	.04990	.06704	.457
		İmam Hatip Lisesi	.15920	.09522	.095

* $p < 0.05$

Belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçları Tablo 4.6'da gösterilmiştir. Buna göre girişimci liderlik ölçeğinin iletişim alt boyutunda Nitelikli Okullarda (Fen ve Sosyal) çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=4.0430$) algı puan ortalamaları, Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ($\bar{x}=4.3259$) ve Anadolu Liselerinde ($\bar{x}=4.2760$) çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde düşüktür.

Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde yüksek akademik başarı beklentisi, proje ve yarışmaların çok olması, okul müdürlerinin daha çok akademik performansa odaklanmasına ve iletişim konusuna yeterince önem verememesine yol açmış olabilir. Nitelikli okullarda yönetim tarzı daha otoriter ve hiyerarşik olabilir, bu da öğretmenlerin müdürlerle açık ve etkili iletişim kurmasını zorlaştırabilir. Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve Anadolu Liselerinde daha katılımcı ve destekleyici bir yönetim kültürü olabilir, bu da iletişim algısını olumlu yönde etkileyebilir.

4.2.5 Aynı Okuldaki Görev Süreleri Değişkeni

Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla elde edilen verilere tek yönlü varyans analizi tekniği uygulanmıştır (One-Way ANOVA). Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının halen çalışmakta oldukları okuldaki kıdemleri bakımından bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4.7’de görülmektedir.

Tablo 4.7 : *Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları*

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	S	ANOVA SONUÇLARI		
					Sd	F	p
Stratejik Düşünme	3 yıl ve daha az	98	4.3133	.45149	G. Arası	3	
	4 - 6 Yıl	57	4.2579	.44599	G. içi	345	.892 .445
	7 - 10 Yıl	77	4.3312	.59654			
	11 Yıl ve daha fazla	117	4.2308	.43677			
Girişimci Davranış	3 yıl ve daha az	98	4.0714	.59880	G. Arası	3	
	4 - 6 Yıl	57	4.1246	.44008	G. içi	345	.885 .449
	7 - 10 Yıl	77	4.1078	.62592			
	11 Yıl ve daha fazla	117	3.9974	.57946			
Motivasyon	3 yıl ve daha az	98	4.2235	.60237	G. Arası	3	
	4 - 6 Yıl	57	4.2035	.63357	G. içi	345	.862 .461
	7 - 10 Yıl	77	4.3169	.55236			
	11 Yıl ve daha fazla	117	4.1812	.58190			
İletişim	3 yıl ve daha az	98	4.2109	.63448	G. Arası	3	
	4 - 6 Yıl	57	4.2768	.55122	G. içi	345	.518 .670
	7 - 10 Yıl	77	4.3131	.50524			
	11 Yıl ve daha fazla	117	4.2517	.51072			
Girişimci Liderlik Genel	3 yıl ve daha az	98	4.2156	.42991	G. Arası	3	
	4 - 6 Yıl	57	4.2141	.43090	G. içi	345	.777 .508
	7 - 10 Yıl	77	4.2657	.46097			
	11 Yıl ve daha fazla	117	4.1690	.42219			

* $p < 0.05$

Okul müdürlerinin algılanan girişimci liderlik davranışlarının *stratejik düşünme* alt boyutunda ($F = .445$; $p > 0.05$), *girişimci davranış* alt boyutunda ($F = .449$; $p > 0.05$), *motivasyon* alt boyutunda ($F = .461$; $p > 0.05$), *iletişim* alt boyutunda ($F = .670$; $p > 0.05$) ve *ölçeğin genelinde* ($F = .508$; $p > 0.05$) öğretmenlerin halen görev yaptıkları okuldaki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde *3 yıl ve daha az*, *4 - 6 yıl*, *7 - 10 yıl*, *11 yıl ve daha fazla* süredir aynı okulda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak $p=0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki

görev sürelerine göre okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının benzer olduğu söylenebilir. Aynı okulda uzun süredir görev yapan öğretmenlerle okula yeni gelen öğretmenlerin okul müdürlerini girişimci lider olarak benzer şekilde algılamaları, okula yeni gelen öğretmenlerin de okulun genel yapısına ve liderlik tarzına hızlıca uyum sağlayabildiklerini gösteriyor olabilir.

4.2.6 Hizmet İçi Eğitim Değişkeni

Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla elde edilen verilere t-testi analiz tekniği uygulanmıştır. Denizli ilinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına göre bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4.8’de görülmektedir.

Tablo 4.8 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Aldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayılarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Eğitim Sayısı	N	$\bar{X}$	S	t	p
Stratejik Düşünme	10 dan az	195	4.2344	.51393	-2.024	.044*
	10 ve daha fazla	154	4.3390	.43179		
Girişimci Davranış	10 dan az	195	4.0421	.59446	-.777	.438
	10 ve daha fazla	154	4.0903	.55114		
Motivasyon	10 dan az	195	4.1733	.61175	-1.908	.057
	10 ve daha fazla	154	4.2942	.55534		
İletişim	10 dan az	195	4.2034	.60530	-2.144	.033*
	10 ve daha fazla	154	4.3268	.47007		
Girişimci Liderlik	10 dan az	195	4.1683	.46221	-2.066	.040*
	10 ve daha fazla	154	4.2646	.39064		

* $p < 0.05$

Tablo 4.8’de araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına göre, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin algıları arasında stratejik düşünme ($t = -2,024$; $p < .05$) alt boyutunda ve iletişim ($t = -2,144$; $p < .05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca girişimci liderlik ölçeğinin genelinde de ($t = -2,066$; $p < .05$) öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına göre okul müdürlerinin

girişimci liderlik davranışlarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayıları 10 ve daha fazla olan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları, 10 ve daha az hizmet içi eğitim alan öğretmenlerden istatistiksel olarak ($p=0.05$) anlamlı derecede yüksektir. Bu durum öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayısı arttıkça okul müdürünün davranışlarını daha iyi gözlemleyerek yorumladıkları anlamına gelebilir. Hizmet içi eğitimler, öğretmenlere liderlik kavramları, becerileri ve stratejileri hakkında bilgi sağlar, yönetici ve öğretmenler arasında daha güçlü bir iletişim ve işbirliği ortamı oluşturur. Bu nedenle daha fazla hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik davranışlarını daha iyi anlamalarını ve değerlendirmelerini sağlamış olabilir.

4.2.7 Yüksek Lisans/Doktora Yapıp-Yapmama Değişkeni

Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla elde edilen verilere t-testi analiz tekniği uygulanmıştır. Denizli ilinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarında yüksek lisans/doktora eğitimi alıp almamalarına göre bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4.9'da görülmektedir.

Tablo 4.9 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Yüksek Lisans/Doktora Yapıp Yapmamalarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi)

Boyutlar	Yüksek Lisans Doktora	N	$\bar{X}$	S	t	p
Stratejik Düşünme	Evet	61	4.3230	.43182	.757	.449
	Hayır	288	4.2715	.49170		
Girişimci Davranış	Evet	61	4.1393	.57367	1.136	.257
	Hayır	288	4.0472	.57551		
Motivasyon	Evet	61	4.2279	.56158	.018	.986
	Hayır	288	4.2264	.59650		
İletişim	Evet	61	4.2714	.52725	.210	.834
	Hayır	288	4.2550	.55845		
Girişimci Liderlik	Evet	61	4.2396	.42438	.570	.569
	Hayır	288	4.2047	.43666		

* $p < 0.05$

Tablo 4.9 incelendiğinde öğretmenlerin yüksek lisans/doktora yapıp-yapmamalarına göre, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin algıları arasında *stratejik düşünme* ($t = .757$; $p > .05$) alt boyutunda, *girişimci davranış* ($t = 1.136$; p

>.05) alt boyutunda, *motivasyon* ($t= ,018$; $p >.05$) alt boyutunda, *iletişim* ($t= ,210$; $p >.05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca *girişimci liderlik ölçeğinin genelinde* ($t= ,570$; $p >.05$) yapılan t-testi sonuçları incelendiğinde yüksek lisans veya doktora yapan öğretmenlerle, yapmayan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak $p=0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

4.2.8 Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alıp-Almama Değişkeni

Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla elde edilen verilere t-testi analiz tekniği uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarında eğitim yönetimi alanında eğitim alıp-almamalarına göre bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4.10'da görülmektedir.

Tablo 4.10 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılarının Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alıp-Almamalarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alma Durumu	N	$\bar{X}$	S	t	p
Stratejik Düşünme	Evet	81	4.2716	.43279	-.190	.850
	Hayır	268	4.2832	.49611		
Girişimci Davranış	Evet	81	4.0667	.49724	.060	.953
	Hayır	268	4.0623	.59790		
Motivasyon	Evet	81	4.2321	.57919	.095	.925
	Hayır	268	4.2250	.59399		
İletişim	Evet	81	4.2702	.45131	.262	.794
	Hayır	268	4.2541	.58022		
Girişimci Liderlik	Evet	81	4.2086	.39388	-.051	.959
	Hayır	268	4.2114	.44629		

* $p < 0.05$

Tablo 4.10 incelendiğinde öğretmenlerin eğitim yönetimi alanında eğitim alıp almamalarına göre, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına yönelik öğretmenlerin algılarında *stratejik düşünme* ($t= -,190$; $p >.05$) alt boyutunda, *girişimci davranış* ($t= ,060$; $p >.05$) alt boyutunda, *motivasyon* ($t= ,095$; $p >.05$) alt boyutunda, *iletişim* ($t= ,262$; $p >.05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca *girişimci liderlik ölçeğinin genelinde* ($t= -,051$; $p >.05$) yapılan t-testi sonuçları incelendiğinde eğitim

yönetimi alanında eğitim alan öğretmenlerle, almayan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak $p=0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

4.3 Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “Öğretmenler gösterdikleri yenilikçi iş davranışlarını hangi düzeyde algılamaktadır?” olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.11 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışı Algıları

	n	$\bar{X}$	S	Düzyey
Fikir Üretme ve Uygulama	349	4.1208	.54737	Sık Sık
Fikri Destekleme	349	4.5138	.52603	Her Zaman
Yenilikçi İş Davranışı Genel	349	4.251831	.47873	Her Zaman

* $p < 0.05$

Tablo 4.11’de Yenilikçi İş Davranışı ölçeğine ait tanımlayıcı istatistik bilgileri yer almaktadır. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği’nden tamamından alınan puanların ortalamasının ($\bar{x}=4,251831$) olduğu ve bununda “Her Zaman” değerine karşılık geldiği görülmektedir. Bu sonuca bakarak öğretmenlerin “Her Zaman” yenilikçi iş davranışları sergiledikleri algısında oldukları söylenebilir. *Fikir üretme ve uygulama* alt boyutunun ortalama değeri $\bar{x}=4,1208$ olup “Sık Sık” değerine, *fikri destekleme* alt boyutunun ortalama değeri $\bar{x}=4,5138$ olup “Her Zaman” değerine karşılık geldiği görülmüştür. Bu bilgiler doğrultusunda ortalama değerinin en yüksek olduğu alt boyut “Fikri destekleme” alt boyutu olurken, ortalama değeri en düşük olan boyut ise “Fikir üretme ve uygulama” alt boyutu olduğu görülmektedir.

Bu bulgular öğretmenlerin genellikle işlerinde yeni fikirler ürettiklerini, değişikliklere açık olduklarını ve yeniliklere karşı olumlu bir tutum sergilediklerini, işlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yapabilmek için yenilikçi yaklaşımları benimsediklerini düşündüklerini göstermektedir. Öğretmenlerin işlerinde değişim ve yeniliklere karşı olumlu bir tutum sergilediklerini ve bu tutumun mesleki performanslarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Öğretmenlerin işlerinde yenilikçi olmaları, onların mesleklerine olan bağlılıklarını artırabilir ve iş doyumlarını yükseltebilir.

4.4 Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları onların (a) cinsiyetlerine, (b) branşlarına, (c) kıdem yılına, (d) okul türüne, (e) aynı okulda yaptıkları görev sürelerine, (f) aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına, (g) yüksek lisans/doktora yapıp-yapmamalarına, (h) eğitim yönetimi alanında eğitim alıp-almamalarına göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirlenmiştir.

4.4.1 Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarında cinsiyetleri bakımından bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde elde edilen veriler Tablo 4.12’de görülmektedir.

Tablo 4.12 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	p
Fikir Üretme ve Uygulama	Kadın	168	4.1091	.57359	-.384	.701
	Erkek	181	4.1317	.52323		
Fikri Destekleme	Kadın	168	4.5536	.53092	1.361	.174
	Erkek	181	4.4770	.52020		
Yenilikçi İş Davranışı Genel	Kadın	168	4.2573	.49826	.204	.838
	Erkek	181	4.2468	.46119		

* $p < 0.05$

Tablo 4.12 incelendiğinde öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarından *fikir üretme ve uygulama* ($t = -.384$; $p > .05$) alt boyutunda ve *fikri destekleme* ($t = 1.361$; $p > .05$) alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde, *yenilikçi iş davranışı ölçeğinin genelinde* ($t = .204$; $p > .05$) öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algılarının onların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Elde edilen bulgular, yenilikçi iş davranışlarının kadın ve erkek öğretmenler tarafından benzer şekilde algılandığını göstermektedir. Kadın ve erkek öğretmenler arasında yenilikçi iş davranışları algısında belirgin bir cinsiyet farklılığı olmadığını göstermektedir. Eğitimde kadın ve erkek öğretmenlerin benzer algılar sergilemesi, cinsiyet eşitliği açısından olumlu bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

4.4.2 Branş Değişkeni

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarında branşa göre bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4.13’de görülmektedir.

Tablo 4.13 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Branşa Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Branş	N	$\bar{X}$	S	t	p
Fikir Üretme ve Uygulama	Kültür	254	4.1444	.54219	1.315	.189
	Meslek	95	4.0579	.55903		
Fikri Destekleme	Kültür	254	4.5144	.54124	.034	.973
	Meslek	95	4.5123	.48576		
Yenilikçi İş Davranışı Genel	Kültür	254	4.2677	.48374	1.014	.311
	Meslek	95	4.2094	.46491		

* $p < 0.05$

Tablo 4.13’de görüldüğü üzere öğretmenlerin branşlarına göre yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları arasında *fikir üretme ve uygulama* ($t = 1,315$; $p > .05$) alt boyutunda, *fikri destekleme* ($t = ,034$; $p > .05$) alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca *yenilikçi iş davranışı ölçeğinin genelinde* ($t = 1,014$; $p > .05$) yapılan t-testi sonuçları incelendiğinde meslek derslerine giren öğretmenler ile kültür derslerine giren öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak $p=0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Buna göre kültür derslerine giren öğretmenlerle, meslek derslerine giren öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Ortalamaları dikkate alındığında kültür dersleri öğretmenlerinin algı puanlarının meslek dersleri öğretmenlerinininkinden daha yüksek olmasına rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Kültür derslerine giren öğretmenlerle, meslek derslerine giren öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarının benzer düzeyde olması eğitimde farklı disiplinlere sahip öğretmenler arasında yenilikçilik algısının genel olarak homojen olduğunu göstermektedir. Kültür dersleri öğretmenleri ile meslek dersleri öğretmenleri arasında yenilikçi iş davranışlarına yönelik algıların benzer düzeyde olması, her iki grup öğretmenin de işlerinde yenilikçi yaklaşımlar sergileme konusunda benzer şekilde davrandıklarını göstermektedir.

4.4.3 Mesleki Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin kıdemlerine göre yenilikçi iş davranışlarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonuçları Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Kıdem Yılı	N	$\bar{X}$	S	ANOVA SONUÇLARI			
					Sd	F	p	
Fikir Üretme ve Uygulama	10 yıl ve daha az	61	4.2377	.47186	G. Arası	5	1.311	.259
	11 - 15 Yıl	40	3.9667	.55624	G. içi	343		
	16 - 20 Yıl	56	4.0923	.46593				
	21 - 25 Yıl	76	4.1250	.62130				
	26 - 30 Yıl	63	4.1534	.58376				
	31 yıl ve daha fazla	53	4.0881	.53470				
Fikri Destekleme	10 yıl ve daha az	61	4.4699	.51054	G. Arası	5	1.285	.270
	11 - 15 Yıl	40	4.4833	.45885	G. içi	343		
	16 - 20 Yıl	56	4.4226	.57028				
	21 - 25 Yıl	76	4.5219	.58963				
	26 - 30 Yıl	63	4.5238	.52094				
	31 yıl ve daha fazla	53	4.6604	.43604				
Yenilikçi İş Davranışı Genel	10 yıl ve daha az	61	4.3151	.44221	G. Arası	5	.846	.518
	11 - 15 Yıl	40	4.1389	.45967	G. içi	343		
	16 - 20 Yıl	56	4.2024	.44399				
	21 - 25 Yıl	76	4.2573	.54379				
	26 - 30 Yıl	63	4.2769	.50834				
	31 yıl ve daha fazla	53	4.2788	.43342				

* $p < 0.05$

Öğretmenlerin algılanan yenilikçi iş davranışlarının *fikir üretme ve uygulama* alt boyutunda ($F= 1,311$; $p > 0.05$), *fikri destekleme* alt boyutunda ($F= 1,285$; $p > 0.05$) ve *ölçeğin genelinde* ($F= ,846$; $p > 0.05$) öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde *10 yıl ve daha az*, *11 -15 yıl*, *16 - 20 yıl*, *21 - 25 yıl*, *26 - 30 yıl* ve *31 yıl ve daha fazla* kıdemi olan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak $p=0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Farklı kıdem gruplarındaki öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Başka bir deyişle, kıdem yılı değişkeninin öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları üzerinde bir etkisi yoktur. Kıdemleri ne olursa olsun, öğretmenlerin algıları benzer çıkmıştır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları konusundaki algıları, kıdem yıllarına bağlı olarak değişkenlik

göstermemektedir. Yani, bir öğretmenin mesleki deneyimi ne kadar uzun olursa olsun, yenilikçilik konusunda algılarında belirgin farklılıklar ortaya çıkmamaktadır.

4.4.4 Okul Türü Değişkeni

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre yenilikçi iş davranışlarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonuçları Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	S	ANOVA SONUÇLARI			
					Sd	F	p	
Fikir Üretme ve Uygulama	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	4.0699	.50511	G. Arası	3	1.273	.283
	Anadolu Lisesi	153	4.1841	.53944	G. içi	345		
	İmam Hatip Lisesi	46	4.0435	.53683				
	Mesleki Teknik Anadolu L.	119	4.0826	.56950				
Fikri Destekleme	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	4.4731	.54957	G. Arası	3	2.776	.041*
	Anadolu Lisesi	153	4.5359	.51899	G. içi	345		
	İmam Hatip Lisesi	46	4.3188	.62046				
	Mesleki Teknik Anadolu L.	119	4.5714	.47567				
Yenilikçi İş Davranışı Genel	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	31	4.2043	.47497	G. Arası	3	1.572	.196
	Anadolu Lisesi	153	4.3014	.47785	G. içi	345		
	İmam Hatip Lisesi	46	4.1353	.50398				
	Mesleki Teknik Anadolu L.	119	4.2456	.46736				

* $p < 0.05$

Tablo 4.15’de araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarının yenilikçi iş davranışı ölçeğinin alt boyutlarında ve ölçeğin tamamında öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır.

Öğretmenlerin *fikir üretme ve uygulama* alt boyutunda ($F= 1.273$; $p > 0.05$), *fikri ve yenilikçi iş davranışı ölçeğinin genelinde* ($F= 1.572$; $p > 0.05$) çalıştıkları okul türlerine göre yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak *fikri destekleme* alt boyutunda ($F= 2.776$; $p < 0.05$) öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaştığı görülmektedir. İstatistiksel olarak farklılık oluşan grupları belirlemek amacıyla Post Hoc LSD testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4.16.’da gösterilmiştir.

Tablo 4.16 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Fikri Destekleme Alt Boyutunda Okul Türüne Göre Gruplar Arası Oluşan Farka İlişkin Post Hoc - LSD Test Sonuçları

Boyutlar	(I) Okul Türü	(J) Okul Türü	Mean Difference (I-J)	S	p
Fikri Destekleme	Nitelikli Okul (Fen ve Sosyal)	Anadolu Lisesi	-.06283	.10282	.542
		İmam Hatip Lisesi	.15428	.12131	.204
		Mesleki Teknik Anadolu L.	-.09831	.10527	.351
	Anadolu Lisesi	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	.06283	.10282	.542
		İmam Hatip Lisesi	.21711*	.08778	.014*
		Mesleki Teknik Anadolu L.	-.03548	.06381	.579
	İmam Hatip Lisesi	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	-.15428	.12131	.204
		Anadolu Lisesi	-.21711*	.08778	.014*
		Mesleki Teknik Anadolu L.	-.25259*	.09064	.006*
	Mesleki Teknik Anadolu L.	Nitelikli Okul(Fen ve Sosyal)	.09831	.10527	.351
		Anadolu Lisesi	.03548	.06381	.579
		İmam Hatip Lisesi	.25259*	.09064	.006

* $p < 0.05$

Belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçları Tablo 4.16’da gösterilmiştir. Buna göre yenilikçi iş davranışı ölçeğinin *fikri destekleme* alt boyutunda *İmam Hatip Liselerinde* çalışan öğretmenlerin ($\bar{x}=4.3188$) algı puan ortalamaları, *Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde* ($\bar{x}=4.5714$) ve *Anadolu Liselerinde* ($\bar{x}=4.5359$) çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde düşüktür.

İmam Hatip Liseleri, diğer okul türlerine göre daha geleneksel ve dini temellere dayalı eğitim vermektedir. İmam Hatip Liseleri'nde uygulanan eğitim programları, Mesleki Teknik Anadolu Liseleri ve Anadolu Liseleri'ne göre daha katı olabilir. Toplumun bu okullardan beklentileri ve bu okullarda çalışan öğretmenlerin bu beklentilere uygun davranma gereksinimi, yenilikçi davranışları sınırlayabilir. Bu nedenle İmam Hatip Liseleri'nin kurumsal kültürü ve yönetim anlayışı, yenilikçi fikirlerin desteklenmesi konusunda öğretmenlerin daha az teşvik edilmesine yol açabilir.

4.4.5 Aynı Okuldaki Görev Süreleri Değişkeni

Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla elde edilen verilere tek yönlü varyans analizi tekniği uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarında halen çalışmakta oldukları okuldaki kıdemleri bakımından bir farklılığın olup

olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizde elde edilen sonuçlar Tablo 4.17’de görülmektedir.

Tablo 4.17 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Bulundukları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	$\bar{X}$	S	ANOVA SONUÇLARI			
						Sd	F	p
Fikir Üretme ve Uygulama	3 yıl ve daha az	98	4.1207	.55550	G. Arası	3		
	4 - 6 Yıl	57	4.0965	.47030	G. içi	345	1.454	.227
	7 - 10 Yıl	77	4.2273	.53729				
	11 yıl ve daha fazla	117	4.0627	.57765				
Fikri Destekleme	3 yıl ve daha az	98	4.5000	.52705	G. Arası	3		
	4 - 6 Yıl	57	4.4211	.54746	G. içi	345	.943	.420
	7 - 10 Yıl	77	4.5671	.51884				
	11 yıl ve daha fazla	117	4.5356	.51965				
Yenilikçi İş Davranışı Genel	3 yıl ve daha az	98	4.2472	.48590	G. Arası	3		
	4 - 6 Yıl	57	4.2047	.42868	G. içi	345	1.240	.295
	7 - 10 Yıl	77	4.3405	.48577				
	11 yıl ve daha fazla	117	4.2203	.48935				

* $p < 0.05$

Öğretmenlerin *fikir üretme ve uygulama* alt boyutunda ($F= 1,454$; $p > 0.05$), *fikri destekleme* alt boyutunda ($F= ,943$; $p > 0.05$) ve *yenilikçi iş davranışı ölçeğinin genelinde* ($F= ,295$; $p > 0.05$) halen görev yaptıkları okuldaki görev sürelerine göre yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Yapılan varyans analizi sonuçları incelendiğinde *3 yıl ve daha az*, *4 -6 yıl*, *7 - 10 yıl* veya *11 yıl ve daha fazla* süredir aynı okulda görev yapan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak $p=0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları benzerdir.

4.4.6 Hizmet İçi Eğitim Değişkeni

Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla elde edilen verilere t-testi analiz tekniği uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarının aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına göre bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4.18’de görülmektedir.

Tablo 4.18 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Aldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayılarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Eğitim Sayısı	N	$\bar{X}$	S	t	p
Fikir Üretme ve Uygulama	10 dan az	195	4.0419	.52414	-3.068	.002*
	10 ve daha fazla	154	4.2208	.56137		
Fikri Destekleme	10 dan az	195	4.4410	.55129	-2.991	.003*
	10 ve daha fazla	154	4.6061	.47822		
Yenilikçi İş Davranışı Genel	10 dan az	195	4.1749	.46786	-3.429	.001*
	10 ve daha fazla	154	4.3492	.47608		

* $p < 0.05$

Tablo 4.18 incelendiğinde öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına göre yenilikçi iş davranışlarına yönelik algıları düzeyinde *fikir üretme ve uygulama* ($t = -3,068$; $p < .05$) alt boyutunda ve *fikri destekleme* ($t = -2,991$; $p < .05$) alt boyutunda ve *yenilikçi iş davranışı ölçeğinin genelinde* ($t = -3,429$; $p < .05$) anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayıları 10 ve daha fazla olan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları, 10'dan az hizmet içi eğitim alan öğretmenlerden istatistiksel olarak $p = 0.05$ düzeyinde anlamlı derecede yüksektir.

Öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayıları 10 ve daha fazla olan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları, 10'dan az hizmet içi eğitim alan öğretmenlerden anlamlı derecede yüksektir. Bunun nedeni olarak, daha fazla hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin yeniliklere daha açık oldukları, kendini geliştirme çabasında bulundukları, problemler karşısında yeni fikirler üretmek farklı metot ve yöntemleri kullanma isteklerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

4.4.7 Yüksek Lisans/Doktora Yapıp-Yapmama Değişkeni

Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla elde edilen verilere t-testi analiz tekniği uygulanmıştır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarında yüksek lisans/doktora eğitimi alıp almamalarına göre bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4.19'da görülmektedir.

Tablo 4.19 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Yüksek Lisans/Doktora Yapıp Yapmamalarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Yüksek Lisans Doktora	N	$\bar{X}$	S	t	p
Fikir Üretme ve Uygulama	Evet	61	4.0246	.57722	-1.514	.131
	Hayır	288	4.1412	.53968		
Fikri Destekleme	Evet	61	4.5464	.51292	.532	.595
	Hayır	288	4.5069	.52938		
Yenilikçi İş Davranışı Genel	Evet	61	4.1985	.47882	-.957	.339
	Hayır	288	4.2631	.47878		

* $p < 0.05$

Tablo 4.19 incelendiğinde öğretmenlerin yüksek lisans/doktora yapıp-yapmamalarına göre yenilikçi iş davranışlarına yönelik algıları arasında *fikir üretme ve uygulama* ($t = -1,514$; $p > .05$) alt boyutunda, *fikri destekleme* ($t = ,532$; $p > .05$) alt boyutunda ve *yenilikçi iş davranışı ölçeğinin genelinde* ($t = -,957$; $p > .05$) istatistiksel olarak $p = 0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Öğretmenlerin yüksek lisans/doktora yapıp-yapmamalarına göre yenilikçi iş davranışlarına yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

4.4.8 Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alıp-Almama Değişkeni

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarının eğitim yönetimi alanında eğitim alıp-almamalarına göre bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4.20’de gösterilmiştir.

Tablo 4.20 : Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarına İlişkin Algılarının Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alıp-Almamalarına Göre Karşılaştırılması (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Eğitim Yönetimi Alanında Eğitim Alma Durumu	N	$\bar{X}$	S	t	p
Fikir Üretme ve Uygulama	Evet	81	4.1132	.56324	-.143	.886
	Hayır	268	4.1231	.54354		
Fikri Destekleme	Evet	81	4.5514	.47773	.733	.464
	Hayır	268	4.5025	.54010		
Yenilikçi İş Davranışı Genel	Evet	81	4.2593	.45372	.159	.874
	Hayır	268	4.2496	.48683		

* $p < 0.05$

Tablo 4.20 incelendiğinde öğretmenlerin eğitim yönetimi alanında eğitim alıp almamalarına göre yenilikçi iş davranışlarına yönelik algıları *fikir üretme ve uygulama* ($t = -.143$; $p > .05$) alt boyutunda, *fikri destekleme* ($t = .733$; $p > .05$) alt boyutunda ve *yenilikçi iş davranışı ölçeğinin genelinde* ($t = .159$; $p > .05$) istatistiksel olarak $p = 0.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

4.5 Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiş ve bu ilişkiye dair bulgulara Tablo 4.21’de yer verilmiştir.

Tablo 4.21 : Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları İle Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Algıları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) Stratejik Düşünme	1							
(2) Girişimci Davranış	.702**	1						
(3) Motivasyon	.479**	.458**	1					
(4) İletişim	.466**	.478**	.683**	1				
(5) Fikir Üretme ve Uygulama	.250**	.216**	.401**	.317**	1			
(6) Fikri Destekleme	.256**	.218**	.299**	.298**	.510**	1		
(7) Girişimci Liderlik Genel	.813**	.807**	.808**	.788**	.383**	.341**	1	
(8) Yenilikçi İş Davranışı Genel	.284**	.245**	.415**	.350**	.949**	.755**	.416**	1

* $p < .01$

Tablo 4.21 incelendiğinde öğretmenlerin genel yenilikçi iş davranışları ile okul müdürlerinin genel girişimci liderlik davranışları arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r = 0.416$) pozitif yönde orta düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Alt boyutlarda ise okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarından *motivasyon* alt boyutuyla öğretmenlerin genel yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r = 0.415$) ve *iletişim* alt boyutuyla öğretmenlerin genel yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye bakıldığında

($r=0.350$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki içerisinde oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin algıları bakımından okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarından *stratejik düşünme* ve *girişimci davranış* alt boyutlarıyla öğretmenlerin genel yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye bakıldığında sırasıyla ($r=0.284$) ve ($r=0.245$) korelasyon değerlerine sahip oldukları ve bu nedenle pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki içerisinde oldukları görülmektedir.

Bu bulgulardan yola çıkarak okul müdürlerinin sergiledikleri girişimci liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarında artış olacağı söylenebilir. Okul müdürlerinin olumlu iletişim ve motive edici davranışları, öğretmenlerin yeni fikirler üretmelerini, yeni fikirleri uygulamalarını ve yenilikleri desteklemelerini sağlamaktadır.

4.6 Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmada altıncı alt problem “Öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları onların yenilikçi iş davranışlarını yordamakta mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Tablo 4.22’de öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının onların yenilikçi iş davranışlarını yordama durumunu belirten çoklu regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.22 : Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarını Yordama Düzeyi (Regresyon Analizi)

Değişkenler	B	Standart Hat	Beta	T	p
Sabit	2.449	.230		10.653	.000
Stratejik Düşünme	.101	.070	.102	1.441	.150
Girişimci Davranış	-.012	.059	-.015	-.212	.832
Motivasyon	.246	.056	.303	4.395	.000*
İletişim	.090	.060	.103	1.497	.135
R =.433 R ² =.187	F = 19.802	P= .000			

* $p<.01$

Tablo 4.22’deki bulgular, yenilikçi iş davranışını yordayan değişkenlerin,yani girişimci liderlik davranışlarının alt boyutları bir arada düşünüldüğünde (stratejik düşünme, girişimci davranış, motivasyon ve iletişim) oluşturulan modelin anlamlı çıktığını göstermektedir ($p<.01$). Girişimci liderlik davranışlarının tüm alt boyutlarının doğrusal kombinasyonunun öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını anlamlı olarak yordadığı ($R=.433$; $R^2=.187$) görülmektedir [$F= 19.802$; $p<0.01$]. Girişimci liderlik davranışlarının alt

boyutları, yenilikçi iş davranışlarına ait varyansın %19'unu açıklamaktadır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının %19'u girişimci liderlik davranışlarının stratejik düşünme, girişimci davranış, motivasyon ve iletişim boyutlarına yönelik algıları ile açıklanabilmektedir. Girişimci liderlik davranışlarının stratejik düşünme, girişimci davranış, motivasyon ve iletişim boyutları puanlarının bağımsız, yenilikçi iş davranış puanının bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.01$). Öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarının stratejik düşünme, girişimci davranış, motivasyon ve iletişim alt boyutlarına yönelik algılarının yenilikçi iş davranışlarını yordadığı bulunmuştur. Değişkenlerin standart sapmaları da dahil edilerek hesaplanan standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) incelendiğinde, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları üzerindeki önem sırasına göre yordayıcı değişkenler motivasyon, iletişim, stratejik düşünme ve girişimci davranıştır.

Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçlarına göre ise motivasyon boyutu tek başına yenilikçi iş davranışının anlamlı birer yordayıcısıdır. Okul müdürlerinin öğretmenleri motive edici davranışlarda bulunması, öğretmenlerin yenilikçi davranışlar sergileme olasılığını artırır. Müdürlerin yeni fikirlerin üretilmesini teşvik etmesi, bu fikirlerin uygulanmasını desteklemesi ve öğretmenlere destek vermesi, okuldaki yenilikçilik kültürünü güçlendirir. Öğretmenlerin, müdürleri tarafından cesaretlendirildiğini hissetmeleri, onların özgüvenlerini artırır ve kendi yeteneklerine daha fazla güvenmelerini sağlar. Bu da öğretmenlerin daha yaratıcı ve yenilikçi olmalarına olanak tanır. Sonuç olarak, okul müdürlerinin motivasyon sağlayıcı davranışları, öğretmenlerin yenilikçi düşünme ve hareket etme potansiyelini artırır.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde lise kademesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ve öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları hakkındaki algıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar ve daha önceden yapılmış araştırmalarının sonuçları karşılaştırılarak, öneriler sunulmaktadır.

5.1 Girişimci Liderliğe İlişkin Sonuçlar

Bu araştırma kapsamında okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları sergileme düzeylerine ilişkin öğretmen algıları tespit edilmiştir.

Öğretmenler, okul müdürlerinin “Her Zaman” girişimci liderlik davranışları sergiledikleri algısındadırlar. Çelik’in (2013) yaptığı araştırma da benzer şekilde, öğretmenlerin çoğunluğunun okul yöneticilerini girişimci olarak değerlendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, okul yöneticilerinin girişimcilik becerilerinin öğretmenler tarafından olumlu bir şekilde algılandığını göstermektedir. Polat’ın (2017) araştırma bulguları da, okul yöneticilerinin öğretmenler tarafından girişimci olarak algılandığını göstermektedir. Pihie, Asimiran ve Bagheri’nin (2014) yaptığı araştırmada ise, öğretmenler tarafından algılanan girişimci liderlik özellikleri ve uygulamalarının okul müdürleri için yüksek öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır. Ancak, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri, okullarını yönetirken girişimci liderlik yaklaşımlarını yalnızca orta düzeyde uygulamaktadırlar.

Girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları boyutlar bazında incelendiğinde en yüksek stratejik düşünme boyutunda olduğu, bu boyutu takiben sırasıyla *iletişim ve motivasyon* boyutunda olduğu görülmektedir. Öğretmenler okul müdürlerini stratejik düşünebilen girişimci liderler olarak algılamaktadırlar. Okul müdürleri sadece rutin işlerden sorumlu olan kişiler değildir. Aynı zamanda uzun vadeli hedefler belirleyerek, hedefe ulaşmak için geçen süre içerisinde ortaya çıkabilecek olası tehditleri teşhis ederek okulun

geleceğini şekillendirmekle de görevlidir. Shaked ve Schechter (2020), stratejik düşüncenin okul liderliğinde kilit bir faktör olduğunu belirtmiş ve özellikle sistem düşüncesinin bu bağlamda önemli bir rol oynadığını ileri sürmüşlerdir. Darling ve Bebee (2007) başarılı girişimci liderlerin vizyon oluşturma, etkili sözlü ve sözlü olmayan iletişim kurma, dürüstlük ve astlarına güvenme gibi dört stratejiye sahip olduklarını vurgulamışlardır. Başarılı girişimci liderler, takipçileri etkileyip onları eyleme geçirebilen etkili iletişim becerisine sahip kişilerdir. Ayrıca Hitt ve diğerlerinin (2018) yaptığı araştırmada, başkalarına ilham verme ve motive etme yetkinlikleriyle ön plana çıkan okul müdürlerinin başarılı dönüşümlere öncülük etmiş oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları girişimci davranış boyutunda ise “Çoğu Zaman” değerine karşılık gelmektedir. Tüm bu bulgular doğrultusunda öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin ulaşılan sonuçların ilgili literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre; kadın ve erkek öğretmenler okul müdürlerinin sergiledikleri girişimci liderlik davranışlarını benzer düzeyde algılamaktadırlar. Girişimci liderliğin motivasyon alt boyutunda ise erkek öğretmenlerin ortalamaları, kadın öğretmenlerin ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksektir. Erkek öğretmenler okul müdürlerini daha çok motive edici bulmaktadırlar. Polat'ın (2017) araştırmasında da benzer bir şekilde, okul yöneticilerinin girişimcilik becerilerinin öğretmenlerin algılarında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Özkaya'nın (2019) araştırmasında okul yöneticilerinin liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet açısından incelendiğinde, kadın öğretmenlerin görüş puanlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunsa da, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Akkaya'nın (2021) araştırmasına göre, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları stratejik düşünme, motivasyon ve iletişim alt boyutları ile ölçeğin genelinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık, erkek öğretmenlerin algı puan ortalamalarının kadın öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermektedir.

Branş değişkenine göre; ölçeğin tamamında elde edilen bulgularla, girişimci liderlik davranışına ait bütün alt boyutlar ayrı ayrı incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Kültür dersine giren öğretmenlerle, meslek derslerine giren öğretmenlerin okul müdürlerinin

girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Literatürde öğretmenlerin branşlarına göre okul müdürlerinin liderlik davranışlarına olan algılarının farklılaştığına dair araştırmalar da mevcuttur. Özkaya'nın (2019) araştırması, okul yöneticilerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinde sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmaya katılan öğretmenler arasında yapılan değerlendirmeler, sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin girişimci liderliklerine yönelik daha olumlu bir algıya sahip olduklarını göstermiştir. Branş öğretmenlerinin ise bu konudaki görüş düzeyleri sınıf öğretmenlerine kıyasla daha düşük olmuştur. Akkaya'nın (2021) araştırması, okul müdürlerinin algılanan girişimci liderlik davranışları ölçeğinde öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir. Bu bulguya göre, güzel sanatlar ve spor alanı öğretmenlerinin, ölçeğin geneline ilişkin algı puan ortalamaları sınıf öğretmenleri ve sayısal bilimler alanı öğretmenlerine kıyasla anlamlı derecede daha yüksektir.

Mesleki kıdem değişkenine göre; ölçeğin tamamı ya da girişimci liderlik davranışına ait bütün alt boyutlar ayrı ayrı incelendiğinde öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Kıdemi ne olursa olsun öğretmenlerin algı düzeyleri arasında bir fark yoktur. Özkaya'nın (2019) araştırması da okul yöneticilerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinde, öğretmenlerin kıdem yılları açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını belirtmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin hizmet sürelerinin, okul müdürlerinin girişimci liderlik algısını etkilemediğini göstermektedir. Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarına yönelik algıların, öğretmenlerin kıdem yıllarından ziyade diğer faktörlere dayandığını işaret etmektedir.

Okul türü değişkenine göre; girişimci liderlik ölçeğinin *iletişim* alt boyutunda Nitelikli Okullarda (Fen ve Sosyal) çalışan öğretmenlerin algı puan ortalamaları, Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde düşüktür. Girişimci liderlik ölçeğinin iletişim alt boyutunda, nitelikli okullarda (Fen ve Sosyal) çalışan öğretmenlerin algı puan ortalamalarının Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde düşük olması, nitelikli okullarda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerini daha az etkili olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Literatürde bu sonucu destekler araştırmalar mevcuttur. Polat'ın (2017) araştırmasına göre, okul yöneticilerinin girişimcilik

becerileri okul türüne göre ele alındığında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Sargın (2021), okul müdürlerinin çoğunun girişimci liderlik özellikleri taşıdıkları ancak bazı yöneticilerin bağlı bulundukları mevzuatlar gereği girişimci liderlik potansiyellerini tam anlamıyla sergileyemedikleri sonucuna ulaşmıştır.

Aynı okulda yaptıkları görev süreleri değişkenine göre; okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu durumda okula yeni gelmiş öğretmenlerle uzun süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinde gördükleri girişimci liderlik davranışlarının aynı olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin görev sürelerinden bağımsız olarak müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarını benzer şekilde algılamaları, okul müdürlerinin bu davranışları sürekli ve tutarlı bir şekilde sergilediğini ve bu davranışların tüm öğretmenler tarafından tanındığını ve takdir edildiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarının sürekli ve tutarlı olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayıları değişkenine göre; stratejik düşünme alt boyutunda ve iletişim alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca girişimci liderlik ölçeğinin genelinde de öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayılarına göre okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayıları 10 ve daha fazla olan öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algıları, 10'dan daha az hizmet içi eğitim alan öğretmenlerden anlamlı derecede yüksektir. Kaya (2022) araştırmasında öğretmenlerin bilimsel, teknolojik ve kültürel alanlardaki gelişmelere uyum sağlamak, günceli takip etmek, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini sağlamak açısından hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu düşündüklerini, ayrıca öğretmenlerin sürekli gelişim sağlamak istedikleri sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin yüksek lisans veya doktora yapıp-yapmamaları değişkenine göre; okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının girişimci davranış alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Bununla birlikte yüksek lisans/doktora yapan öğretmenlerin girişimci liderlik davranış algıları yapmayan öğretmenlere göre bütün alt boyutlarda ve ölçeğin tamamında daha yüksektir. Polat'ın (2017) araştırmasına göre, okul yöneticilerinin girişimcilik becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık

göstermemektedir. Lisans, yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitim almış öğretmenler, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarını benzer şekilde algılamaktadır.

Öğretmenlerin eğitim yönetimi alanında eğitim alıp-almamaları değişkenine göre; okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

5.2 Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Öğretmenler gösterdikleri yenilikçi iş davranışlarını hangi düzeyde algılamaktadır?” sorusunun cevabı olarak, öğretmenlerin “Her Zaman” yenilikçi iş davranışları sergiledikleri algısında oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Töre'nin (2019) araştırması da bu bulguları destekler niteliktedir; araştırma sonucunda öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ceyhan da (2022) araştırma sonucunda katılımcıların yenilikçi iş davranışı gösterme eğilimlerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Akkoç ve arkadaşları da (2023) yaptıkları çalışma sonucunda öğretmenlerin algılanan yenilikçi iş davranışlarını yüksek olarak saptamışlardır.

Öğretmenlerin algı düzeylerinin en yüksek olduğu üç madde fikri destekleme alt boyutuna ait olan “Yenilikçi fikirleri desteklerim.”, “Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim.”, “Çalışma arkadaşlarımla yenilikçi fikirler için heyecanlanmasını önemserim.” maddeleridir. Töre de (2010) araştırmasında, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını değerlendirirken fikir üretme ve uygulama alt boyutlarına, fikre destekçiler bulma alt boyutuna göre daha düşük puan verdiklerini tespit etmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin arkadaşlarının yenilikçi iş davranışlarını destekleme eylemini, kendilerinin yenilikçi iş davranışı üretme ve uygulama eylemine kıyasla daha fazla gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır. Araştırma, bu durumun desteklemenin fiili yenilikçi davranışları gerçekleştirmekten daha kolay olabileceğinden kaynaklandığını öne sürmektedir.

Fikri destekleme, yenilikçi fikirleri destekleyerek örgüt içinde yaygınlaştırma ve kabul ettirme sürecini ifade eder. Yeni bir fikir üretmek, fırsatları önceden fark etmek, yeni metotlar ve yöntemler geliştirmek gibi aktif eylem gerektiren davranışlar, öğretmenler ve çalışanlara daha zor ve karmaşık gelebilir. Yeni bir fikrin yaratılması kolay olmamakla

birlikte, Drucker'a göre, “işle ilgili problemler, uyumsuzluklar, aksaklıklar ve yeni trendler” bu süreci tetikleyici bir rol oynamaktadır. Drucker, işletmelerin içinde bulunduğu zorlukların ve değişen trendlerin, yenilikçi düşüncenin uyanmasına ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasına yol açabileceğini öne sürmektedir. Kheng ve diğerleri (2013, s.93) tarafından yapılan bir araştırmada, yeniliğin bireysel düzeyde bir süreç olduğu vurgulanmıştır (akt. Ercan, 2019, s. 43). Bu anlayış, örgütlerde yenilikçiliği teşvik etmek için çalışanların kişisel motivasyonunu ve katılımını önemli kılar.

Okullarda yenilik geliştirme fırsatları mevcut olsa da, bu fırsatların etkili bir şekilde tanınması ve öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına yönlendirilmesi için öğretmenlerin bireysel ihtiyaç ve hedeflerinin kritik öneme sahip olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerin iş faaliyetleri üzerine yapılan analizler, yeniliklerin geliştirilmesinin karmaşık, tekrarlayan ve sosyal bir süreç olduğunu göstermektedir. Yeniliklerin başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi, öğretmenlerin değişim fırsatlarını değerlendirmeye teşvik edilmesi ve okullarda işbirlikçi bir yapı kurulması ile mümkündür (Messmann ve Mulder, 2011). Sonuç olarak, yenilikçi süreçlerin başlangıcı, çalışanların çevrelerindeki değişiklikleri fark etmesi ve buna uygun tepkiler vermesiyle oluşur, bu da örgütlerde yenilikçiliğin önemini ve bireysel katılımın rolünü vurgular.

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarından fikir üretme ve uygulama alt boyutunda ve fikri destekleme alt boyutunda öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla beraber yenilikçi iş davranışı ölçeğinin genelinde de öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algılarının onların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ercan (2019) yaptığı araştırmada benzer bir sonuca ulaşmış ve cinsiyet ile yenilikçi iş davranışı arasında istatistiksel anlamlı bir ilişkinin olmadığını gözlemlemiştir. Yine başka bir çalışmada Töre (2017) yenilikçi iş davranışının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Branş değişkenine göre; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarında branşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Farklı branşlardaki öğretmenlerin yenilikçilik konusundaki tutumlarının ve algılarının büyük ölçüde tutarlı olduğu ve branş farklılıklarının bu algılar üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Başka bir deyişle, mesleki kıdem

değişkeninin öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları üzerinde bir etkisi yoktur. Benzer şekilde Töre (2017) ve Ercan (2019) yaptıkları çalışmalarda çalışma süresinin (mesleki kıdem) çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde etkisi olmadığı sonucuna varmışlardır.

Okul türü değişkenine göre; yenilikçi iş davranışının fikri destekleme alt boyutunda İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlerin algı puan ortalamaları, Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde düşüktür. Araştırma sonucu, İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlerin, meslektaşlarına kıyasla yenilikçi fikirlerin desteklenmesi konusunda daha düşük bir algıya sahip olduklarını göstermektedir. Bu bilgiler ışığında İmam Hatip Liselerindeki kurumsal kültürün, eğitim politikalarının veya yönetsel yaklaşımların yenilikçi iş davranışlarını yeterince teşvik etmediği veya desteklemediği sonucuna ulaşılabilir.

Aynı okulda yaptıkları görev süreleri değişkenine göre; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Okula yeni gelen öğretmenlerle uzun süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algıları birbirine benzerdir.

Öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayıları değişkenine göre; yenilikçi iş davranışlarına yönelik algıları fikir üretme ve uygulama alt boyutunda ve fikri destekleme alt boyutunda ve yenilikçi iş davranış ölççeğinin genelinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Aldıkları hizmet içi eğitim sayıları 10 ve daha fazla olan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algıları, 10'dan az hizmet içi eğitim alan öğretmenlerden yüksektir. Buna göre hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilediği ve bu eğitimlerin, öğretmenlerin yenilikçi fikirler üretme, bu fikirleri uygulama ve destekleme konusundaki algılarını güçlendirdiği sonucuna ulaşılabilir. Öğretmenlerin öz yeterlilikleri arttığında, dayanıklılıkları, dirençleri ve yenilikçi uygulamalara katılma istekliliklerinin artması beklenmektedir. Birçok çalışma, öğretmenler ne kadar güçlü bir pozitif öz yeterliliğe sahip olurlarsa, öğrencilerin daha fazla akademik başarı elde ettiklerini, öğrencilerinin motivasyonlarının arttığını ve öğrencilerinin öz yeterliliklerinin iyileştiğini göstermektedir. Bu nedenle, yüksek öz yeterliliğe sahip öğretmenlerin daha yenilikçi olduğu belirlenmiştir (Hsiao ve diğ. , 2011, s.236). Hizmet içi eğitimlerin, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına yönelik tutumlarını geliştirmede önemli bir rol oynadığı, dolayısıyla öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik daha fazla

hizmet içi eğitim fırsatlarının sağlanmasının yenilikçi iş davranışlarını teşvik edebileceği sonucuna varılabilir.

Öğretmenlerin yüksek lisans veya doktora yapıp-yapmamaları değişkenine göre; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin algılarının farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Öğretmenlerin yüksek lisans/doktora yapıp-yapmamalarına göre yenilikçi iş davranışlarına yönelik algıları arasında fark olmadığı görülmektedir. Eğitim seviyesini yükseltme amacıyla çaba gösteren öğretmenlerin, bu çabayı göstermeyen öğretmenlere kıyasla kendilerini daha yenilikçi algılamaları beklenmektedir. Ancak bulgular her iki öğretmen grubunun algılarının benzer olduğunu göstermiştir.

Öğretmenlerin eğitim yönetimi alanında eğitim alıp-almamaları değişkenine göre; elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin eğitim yönetimi alanında eğitim alıp almamalarına göre yenilikçi iş davranışlarına yönelik algılarının farklı olmadığı tespit edilmiştir.

5.3 Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar

Öğretmenlerin genel yenilikçi iş davranışları ile okul müdürlerinin genel girişimci liderlik davranışları arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Girişimci liderlik, öğretmenlerin daha fazla performans sergilemelerinde ve yenilikçi uygulamalarda bulunmalarında önemli bir liderlik tarzıdır. Girişimci liderlik ve yenilikçi iş davranışlarını araştıran araştırmacılar, girişimci liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Okul müdürlerinin sergiledikleri girişimci liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarında artış olacağı söylenebilir. Okul müdürlerinin olumlu iletişim ve motive edici davranışları, öğretmenlerin yeni fikirler üretmelerini, yeni fikirleri uygulamalarını ve yenilikleri desteklemelerini sağlamaktadır. Okul müdürünün girişimci olarak algılanmasının öğretmenlerin yenilikçi uygulamalarda bulunma eğilimlerini artıracığı söylenebilir. Bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin performansı üzerinde ve yenilikçi iş davranışı uygulamalarında aynı zamanda onların güçlendirilmesinde ve yeterlilik duygularının artırılmasında girişimci liderlik tarzının belirleyici olduğu söylenebilir. Girişimci liderler,

girişimcilik ve liderlik niteliklerini bir arada bulunduran, risk alan, yenilikçi, takipçilerini bu yönde etkileyen ve yönlendiren bireylerdir (Yolcu,2017).

5.4 Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarını Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgular, girişimci liderlik davranışlarının alt boyutları (stratejik düşünme, girişimci davranış, motivasyon ve iletişim) bir arada düşünüldüğünde oluşturulan modelin anlamlı çıktığını göstermektedir. Girişimci liderlik davranışlarının tüm alt boyutlarının doğrusal kombinasyonunun öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Girişimci liderlik davranışlarının alt boyutları, yenilikçi iş davranışlarına ait varyansın %19'unu açıklamaktadır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının %19' u girişimci liderlik *davranışlarının stratejik düşünme, girişimci davranış, motivasyon ve iletişim boyutlarına yönelik algılar* ile açıklanabilmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) incelendiğinde, yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları üzerindeki göreceli önem sırası motivasyon, iletişim, stratejik düşünme ve girişimci davranış şeklindedir. Motivasyon boyutu tek başına yenilikçi iş davranışının anlamlı birer yordayıcısıdır. Okul müdürlerinin öğretmenleri motive edici davranışlarda bulunması, öğretmenlerin yenilikçi davranışlar sergileme olasılığını artırır. Ariyani ve çalışma arkadaşlarının (2021) yürüttüğü araştırmada, girişimci okul liderlerinin eğitim ortamlarında yenilikçi uygulamaları teşvik ettiği ortaya konulmuştur. Bu liderlerin, öğretmenlerin sürekli gelişimlerini sağlamak amacıyla yeni bilgi ve beceriler kazanmalarını destekledikleri ve böylece öğretmenlerin mevcut sınırlarının ötesine geçmelerine katkı sağladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, bu liderlerin başarısızlık durumlarında bile astlarını motive etmeye ve cesaretlendirmeye devam ettikleri görülmüştür (Ariyani ve diğ., 2021). Cohen (1990, s. 15), liderliği belirlenen amaçları, hedefleri ve görevleri gerçekleştirmek için insanların performanslarını etkileme ve insanları motive etme sanatı olarak değerlendirmektedir. Okul müdürleri; yenilikçi, öğrenme odaklı ve girişimci olurlarsa okullarda dönüşümü sağlayarak değişen şartlara uyum sağlama yeteneğini öğretmenlere kazandırabilirler.

5.5 Öneriler

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular doğrultusunda, akademisyenler, araştırmacılar, yöneticiler ve uygulayıcılar için öneriler sunulmaktadır.

5.5.1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırma sonucunda girişimci liderlik davranışlarıyla yenilikçi iş davranışı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle,

- Bakanlık tarafından okul müdürlerinin girişimci liderlik özelliklerini arttırmak amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetleri ya da liderlik geliştirme programları düzenlenebilir.
- Okul müdürlerinin iletişim ve ikna becerilerini geliştirmek amacıyla eğitimler düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitimlerin sayısı arttıkça girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algılarının da arttığı tespit edilmiştir. Öğretmenlere sağlanan hizmet içi eğitimler veya profesyonel gelişim programları, yenilikçi iş davranışlarının gelişmesine ve teşvik edilmesine katkıda bulunabilir. Bu bağlamda öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını arttıracak hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin fikir üretme ve uygulama konusundaki algılarının fikri destekleme boyutuna göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bakanlık tarafından ulusal düzeyde yaratıcı düşünme ve inovasyon programları başlatılabilir. Bu programlar kapsamında, okulların ve öğretmenlerin yenilikçi fikirler geliştirmeleri teşvik edilebilir.
- Bakanlık tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimler ve seminerlerle, öğretmenlerin yenilikçi eğitim yöntemleri ve teknolojileri kullanmaları konusunda desteklenmeleri sağlanabilir.
- Bakanlık ya da İl Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından yenilikçi fikir ve proje yarışmaları planlanarak, başarılı olan öğretmenler ödüllendirilebilir. Bu sayede öğretmenler yeni fikir üretmeleri konusunda teşvik edilebilir.
- Bakanlık tarafından öğretmenlere yönelik araştırma ve geliştirme fonları sağlanabilir.

- Bakanlık tarafından yönetilen mentorluk ve koçluk programları ile deneyimli ve yenilikçi öğretmenlerin, diğer öğretmenlere yenilikçi fikirler geliştirme konusunda rehberlik etmeleri sağlanabilir

5.5.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde çalışan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Araştırmanın evreni genişletilerek farklı il ve ilçelerde çalışan öğretmenler üzerinde benzer bir çalışma yapılabilir.
- Nitelikli Okullarda (Fen ve Sosyal) çalışan öğretmenlerin okul müdürlerini girişimci liderlik davranışlarına ilişkin algı puan ortalamaları, Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde düşüktür. Bunun nedenlerini tespit etmek amacıyla sadece nitelikli okullara yönelik daha detaylı ve kapsamlı bir araştırma yapılabilir.
- Araştırma sonucuna göre erkek öğretmenler okul müdürlerini daha motive edici bulmaktadırlar. Erkek ve kadın öğretmenler arasındaki bu farkın nedenleri araştırılabilir.
- Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin fikri destekleme alt boyutunda İmam Hatip Liselerinde çalışan öğretmenlerin algı puan ortalamaları, Mesleki Teknik Anadolu Liselerinde ve Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde düşüktür. Bunun nedenlerini tespit etmek amacıyla İmam Hatip Liselerine yönelik araştırma yapılabilir.
- Hizmet içi eğitimlerin öğretmenler üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma yapılabilir.
- Girişimci liderlik ile farklı değişkenlerin (iş tatmini, öğretmen performansı, örgütsel bağlılık vb.) ele alındığı bir araştırma yapılabilir.
- Yenilikçi iş davranışı ile farklı değişkenlerin (bireysel özellikler, takım çalışması, örgüt kültürü vb.) ele alındığı bir araştırma yapılabilir.
- Girişimci liderliğin, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışına etkisinde farklı değişkenlerin (örgütsel şeffaflık, örgütsel bağlılık vb.) aracı rolü araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Afşar M. D. (2022). *Stratejik Çevikliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşe Angaje Olmanın Aracı Rolü: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Kahramanmaraş
- Akca M. (2020). Girişimcilikten Girişimci Liderliğe. *International Anatolia Academic Online Journal, Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, Sayı 6,2. 80-89.
- Almessabi, A., & Alhosani, M. (2024). How Principals Influence Teachers' Innovative Work Behavior: A Qualitative Study. *International Journal of Educational Reform*. <https://doi.org/10.1177/10567879241238363>
- Alshahrani, İ. (2023). Integration Of Innovative Workbehavior Through Transformation A Leadership İn The Saudi Healthcare Sector: A Systematic Review. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AGJSR-02-2023-0078/full/pdf>
- Akar, V., & Uyar, E. (2024). Yenilikçi İş Davranışı Ve İşletmeler Üzerinde Etkileri. *Güncel İşletmecilik Araştırmaları-4*, 79-97.
- Akkaya, R. (2021). *Girişimci Liderlik, Öğretmen Girişimciliği Ve Pozitif Psikolojik Sermaye: Eğitim Örgütlerinde Bir Karma Desen Araştırması* (Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul).
Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2019). Girişimci Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Altıntaş M.(2023). *Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Denizli.
- Amabile, T. M. (1983). The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357–376.
- Argon T. & Özçelik N. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2008:70-89.

- Ariyani D., Suyatno S., Zuhary M. (2021). Principal's innovation and entrepreneurial leadership to establish a positive learning environment. *European Journal of Educational Research*, 10(1), 63-74.
- Audretsch, D. B., & Keilbach, M. (2004). Entrepreneurship capital and economic performance. *Regional Studies*, 38(8), 949-959.
- Aykanat, Z. (2010). *Karizmatik Liderlik Ve Örgüt kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Aykanat Z. & Yıldız T. (2016). *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*. Journal Of Entrepreneurship And Development Cilt 11· Sayı 2· Kış 2016· Volume 11 · Number 2- Winter 2016
- Aytaç, Ö., ve İlhan, S., (2007). “Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (18), 101-120.
- Bahçecik, Y. S.(2021). *Girişimci Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi: Sosyal Sermayenin Aracı Ve Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü*. Doktora tezi, Beykent Üniversitesi , İstanbul.
Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Balcı, A. (2014). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme* (7. Baskı). Pegem Akademi.
- Balkar, B. (2015) The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7 (2), 81-92.
- Bass, B. M. ve Riggio, R.E. (2006). Transformational Leadership. *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*.
- Bayrak, C., & Terzi, Ç. (2004). Okul yöneticilerinin girişimcilik özelliklerinin okullara yansımaları. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). Leaders: The strategies for taking charge. New York: *Harper & Row*.
- Benmira, S. Ve Agboola, M. (2021). “Evolution of leadership theory”, *BMJLeader*, 5: 3-5. doi:10.1136/leader-2020-000296
- Berglund, K., & Holmgren, C. (2006). *At The Intersection Of Entrepreneurship Education Policy And Practice-On Conflicts, Tensions And Closures*. International Journal of Entrepreneurial Venturing (5)1, 9-27.

- Bessant, J. ve Tidd, J. (2018). *Inovasyon ve Girişimcilik*. (A.Esra Aslan, Çev.). (3.Basımdan Çeviri). Nobel Yayıncılık
- Bozkurt, Çetinkaya Ö., & Alparslan, A. M. (2013). Girişimcilerde bulunması gereken özellikler ile girişimcilik eğitimi: girişimci ve öğrenci görüşleri. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8 (1),7-28.
- Buluç, B. (1998). Bilgi çağı ve örgütsel liderlik. *Yeni Türkiye Dergisi*, 4 (20), 1205-1213. <https://docplayer.biz.tr/107789392-Bilgi-cagi-ve-orgutsel-liderlik-dr-bekir-buluc.html>
- Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (24. bs.). Pegem A yayıncılık
- Bygrave, W. D. and Hofer, C. W. (1991). Theorizing About Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(2), 13-22
- Can, A. (2014). *SPSS İle Nicel Veri Analizi* (2. Baskı). Pegem Akademi.
- Ceyhan, S (2022). *Lider-Üye Etkileşiminin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: Kariyer Tatmininin Aracı Sektör Deneyiminin Düzenleyici Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Burdur.
- Cohen, W. A. (1990). *The Art Of A Leader*. Prentice Hall.
- Covin J. G., & Slevin, D. P. (1991). A Conceptual Model Of Entrepreneurship As Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory And Practice*, 16(1), 7-26.
- Covin J.G., Miles MP. (1999). Corporate Entrepreneurship and the Pursuit of Competitive Advantage. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 23(3), 47–63.
- Çalışkan, S., Özgen, H. (2018). Türkiye'de Girişimcilik Ekosistemi ve İnovasyon Performansı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1087-1114.
- Çalışkan, A. Akkoç, İ. Turunç, Ö. (2011) “Örgütsel Performansın Arttırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracı Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3).

- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). “Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/1, s. 1-28
- Çavuş B.(2023). *Dijital Liderliğin Psikolojik Sahiplenme Aracılığıyla, Yenilikçi İş Davranışı Ve Bilgi Paylaşım Davranışının Yararlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi*. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Aydın.
- Çelik, V., (1997). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik. *Kuram ve Uygulamalı Eğitim Yönetimi*, 3 (4), 465-474.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Çelik, M. (2013). *Öğretmen Algılarına Göre İlkokul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Ve Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişki: Bağcılar Ve Bakırköy İlçeleri Örneği* (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Çelik, A., & Çalık, A. (2017). Türkiye'de Girişimcilik ve İstihdam İlişkisi: Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 81-96.
- Çetinkaya, A. (2021). *Dönüşümcü Liderlik Perspektifinden Yenilikçi İş Davranışının Analizi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Düzce.
- Çimen, İ., & Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381.
- Çukur, F., & Özer, F. (2017). Girişimcilik Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Davranışları Üzerine Etkisi: Ege Üniversitesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 513-531.
- Daft, R. (2004). *Organization Theory and Design*, Dryden Pres, Cincinnati.
- Darling, J. R. ve Beebe, S. A. (2007). Enhancing entrepreneurial leadership: A focus on key communication priorities. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 20(2), 151-167.
- Demir, F (2019). *Girişimci Liderliğin Kurumsallaşmaya Etkisine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.

- Demir, F (2023). Girişimci Liderlik: Kavram, İlişki Ve Yaklaşımlar. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
<https://doi.org/10.14520/adyusbd.1173171>
- Demirci, M.K., (1998). *Dönüştürücü Önderlik Kuramının Önderlik Kuramları Yönünden İncelenmesi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kütahya.
- Demirdöğen, O. (2014). Girişimcilik Ve Küçük İşletmeler. *Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını*, Erzurum, 2014. ISBN: 978-975-442-462-1
- De Jong, J., & Deanne Den, H. (2007). How Leaders Influence Emplooyees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y., (2015). *İşletme Yönetimine Giriş*, Alfa, İstanbul.
- Doğan, M., (1996). *Büyük Türkçe Sözlük*, İz Yayıncılık, İstanbul.
- Doğan, S., (2018). Çağdaş Liderlik Yaklaşımları Vizyoner Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, İşlemci Liderlik. N. Güçlü içinde, *Eğitim Yönetiminde Liderlik: Teori Araştırma ve Uygulama* (s. 97-141), Pegem Akademi, Ankara.
- Doğan, S., (2023). *Öz-Yeterlilik Düzenleyici Rolde İken Girişimci Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Rolü: Sağlık İşletmelerinde Bir Alan Çalışması*, Doktora tezi, Kayseri Üniversitesi, Kayseri. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Dorenbosch, L., van Engen, M. L., ve Verhagen, M. (2005). On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Managementthrough Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129–141.
- Dörner. N. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee. Expectations and Effects On Job Performance*, (Doctoral Dissertation), University of St.Gallen, St. Gallen.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=5eff4a778523c6f0c7b6166280afc57578da2fb5>

- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper & Row, s. 21-27.
- Drucker, P. (1998). “The Discipline of Innovation”. *Harvard Business Review*, 76(6), pp.149-157
- Drucker, P. (2002). *Innovation and entrepreneurship* (Adobe Acrobat E-Book Reader edition v 1 b.). *HarperCollins Publishers, Inc*
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon. Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*. Ankara: Nova
- Elenkov, D. S., Judge, W. ve Wright, P. (2005). Strategic Leadership And Executive Innovation Influence: An International Multi-Cluster Comperative Study. *Strategic Management Journal*, 26(7): 665-682. <https://doi.org/10.1002/smj.469>
- Emmerling R., Canboy, B., Serlavos, R., Manuel, J. and Foguet, B. (2015). Leadership Education: Theory and Practice, *International Encyclopedia of The Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, ss.655-663. Spain.
- Eraslan, L. (2004). Liderlikte Post Modern Bir Paradigma, Dönüşümcü Liderlik. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-32.
- Ercan, S. (2019). *Lider-Üye Etkileşimi, Yenilikçi İş Davranışı, İşe Adanmışlık, Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Örgütsel Adaletin Rolü*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, İstanbul.
- Erdoğan, İ., & Arıkan, E. (2019). Türkiye'de Girişimcilik Aktivitelerinin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Ampirik Bir Analiz. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(33), 24-39.
- Ersarı, G (2018). *Stratejik Girişimcilik: Girişimci Düşünme Biçimi Ve Girişimci Liderliğin İşletme Performansına Etkisinde Rekabet Stratejilerinin Rolü*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Ersarı G., Naktiyok A.(2020). İşletme Performansına Etkisinde Farklılaştırma Stratejisinin Aracı Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı, Aralık 2020, 221-236.
- Ersoy, N., & Yıldız, E. (2016). Girişimcilik Eğitiminin Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi: Bir Uygulama. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 337-357.

- Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(28), 227-247.
- Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin Proaktif Davranışları ile Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4), 2142-2159.
- Esmer, Y., ve Dayı, F., (2019). Girişimci Liderlik: Teorik Bir Çerçeve. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 112-124.
- Fernald, L. W., Solomon, G. T. and Tarabishy, A. (2005). A New Paradigm: Entrepreneurial Leadership. *Southern Business Review*, 30(2), 1-10
- Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Innovation and Creativity in Education and Training in the EU Member States: Fostering Creative Learning and Supporting Innovative Teaching. *JRC Technical Notes. Publication of the European Community*.
- Garson, G. D. (2013). Validity and Reliability. *Statistical Publishing Associates*.
- Gibb, C. A. (1958). An interactional view of the emergence of leadership. *Australian Journal of Psychology*, 10(1), 101-110.
- Gnyawali, D. R. and Fogel, D. S. (1994). Environments for Entrepreneurship Development: Key Dimensions and Research Implications. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(4), 43-62.
- Goldring, E. B. and Rallis, S. F. (1993). Principals of Dynamic Schools: Taking Charge Of Change. *Newbury Park, CA: Corwin Press*.
- Gumusluoglu, L. and Ilsev, A. 2009. Transformational Leadership, Creativity, And Organizational Innovation. *Journal of Business Research*, 461-473.
- Gündüz, Ş., (2010). “Kontrol Liderin Elinde Mi? Girişimcilik Okulundan Cevap”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), ss. 212-222.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Edinburgh Gate, Harlow: Pearson Education Limited.
- Hardy L. R., Zanariah Z. A., Shahimi M., Azahari R.(2015). The Effect of Entrepreneurial Leadership Towards Organizational Performance. *International Academic Research Journal of Business and Technology*, 1(2) 2015 Page 193-200.

- Hargreaves, D. (1999). Schools And The Future: The Key Role Of Innovation In Innovating Schools. In *Innovationg Schools* (s. 45-57). Paris: OECD Publications
- Harrison, C., Paul, S. ve Burnard, K. (2016). Entrepreneurial leadership: A systematic literature review. *International Review of Entrepreneurship*, 14(2), 255-264.
- Harrison, C. (2018). Leadership research and theory: A critical approach to new and existing paradigms. *Palgrave Macmillan*.
- Hsiao, H.C., Chang, J. C. , Tu, Y. L., Chen, S.C. (2011) “The Influence of Teacher Self Efficacy on Innovative Work Behavior”, *International Conference on Social Science and Humanity*, Vol:5, 2011, pp.233-237.
- Hebbaz A., Othman S. Z., Saoula O., (2022). *The Mediating Role of Learning Goal Orientation in the Relationship Between Team Climate For Innovation and Innovative Work Behaviour: A Conceptual Framework*. *Journal of Positive School Psychology* <http://journalppw.com> 2022, Vol. 6, No. 10, 01 – 08
- Herlina E., Tukiran M. ve Anwar S. (2021). The Effect Of Entrepreneurial Leadership On Organizational Performance: Literature Review. *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*(Marginal) Volume 1 Issue 1 (2021).
- Hitt, D. H., Woodruff, D., Meyers, C. V. ve Zhu, G. (2018). Principal Competencies That Make A Difference: Identifying A Model For Leaders Of School Turnaround. *Journal Of School Leadership*, 28(1), 56-81.
- House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M., & Associates (1999). *Cultural Influences On Leadership And Organizations: Project Globe*. In W. H. Mobley, M. J. Gessner & V. Arnold
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. 9th Edition. NewYork: McGraw-Hill.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort–Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jiang, J., (2014). The Study Of The Relationship Between Leadership Style And Project Success. *American Journal of Trade and Policy*, 1 (1), 51-55.

- Kaçar, T. , Şahin S. (2023). Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Yaklaşımlarına İlişkin Görüşleri. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, (2023), 14 (1), 453-481.
- Kamran, S. N., & Ganjinia, H. (2017). Innovative Behavior And Factors Affecting It: The Importance Of Innovative Behavior And Its Dimensions. *Science Arena Publications International journal of Business Management*, 2(1), 31-34.
- Kanter, R. M. (1988). When A Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, And Social Conditions For Innovation In Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Kaplan H. (2010). *İşletmelerin İnovasyon Yapma Nedenleri İle Sahip Oldukları İnovasyon Çıktıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kaya, N. (2022). *Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri: Bağcılar İlçesi Örneği* (Master's thesis, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Kearney, C. (2020). Entrepreneurial Leadership and Its Impact on the Emergence of Entrepreneurial Ventures. V. Ramadani, R. Palalic, L. P. Dana, N. Krueger ve A. Caputo (Ed.), *Organizational Mindset of Entrepreneurship* (pp. 9-24) in. Springer
- Keçecioğlu, T. (2003). Değişim Yolunda İyi Bir Öğrenci Ve İyi Bir Öğretmen. Liderlik ve Liderler. İstanbul: *Okumuş Adam Yayıncılık ve Eğitim Hizmetleri*.
- Kheng, Y.K., Mahmood, R., Beris, S.J.H. “A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia”, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3 (2), 2013.
- Kılıç S., 2013. Örneklem Yöntemleri. *Journal of Mood Disorders* 2013;3(1):44-6
- Kılıç, İ. A., Yavuz, M., & Koyuncu, Y. E. (2024). *Examining the Relationship Between Creative Leadership Characteristics of School Administrators and Innovative Work Behaviors of Teachers: Okul Yöneticilerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. *Journal of Management and Educational Sciences*, 3(1), 62-71.
- Kırmızı, C.,(2023). *Pozitif Ve Negatif Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Öz Şefkatin Rolü: Karma Bir Araştırma*, Karaman.

- Koçel, T., (1998). *İşletme Yöneticiliği*; İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Koçel, T., (2005). *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Basım Yayım, İstanbul.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. b.). İstanbul: Beta.
- Köse, A. N. (2021). *Örgütsel Öğrenme İle Bireysel İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Zekâ Ve Yenilikçi İş Davranışının Rollerini*. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kongjinda, N., Niyamabha, A., Wichitpatcharaporn, W., Moore, K. S., & Koedsuwan, S. (2020). *Entrepreneurial Leadership Of Private School Principals In Thailand: The Pathway To School Effectiveness Through School Culture And Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(01).
- Krause, D. E. (2004). “Influence-Based Leadership As A Determinant of the Inclination To Innovate and of Innovation-Related Behaviors: An Empirical Investigation” *The Leadership Quarterly*, 15/1, s. 79-102.
- Kuratko, D. F. (2016). *Entrepreneurship: Theory, process, practice* (10th Editio.). Boston. Cengage Learning.
- Kuratko, D. F., Frederick, H. ve O'Conner, A. (2016). *Entrepreneurship: theory/process/practice* (4th edition). Australia: Cengage Learning Australia Pty Limited.
- Kuratko, D. F. ve Audretsch, D. B. (2009, Ocak). Strategic Entrepreneurship: Exploring Different Perspectives Of An Emerging Concept. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 1-17.
- Lau, T.L.M., Shaffer, M.A., Chan, K.F., and Man, T.W.Y. (2012). The Entrepreneurial Behavior Inventory. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 18(6): 673-696.
- Leonard, J. (2013). Innovation in the schoolhouse: entrepreneurial leadership in education. *America: Rowman & Littlefield Education*.
- Lichtenstein, B. B., Dooley, K. J., & Lumpkin, G. T. (2006). *Measuring Emergence In The Dynamics Of New Venture Creation*. *Journal Of Business Venturing*, 21(2), 153-175.

- Menold, J., Jablokow, K., Purzer, S., Ferguson, D.M., & Phland, M.W. (2014). A Critical Review of Measures of Innovativeness. *121 st ASEE Annual Conference and Exposition*.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2011). Innovative Work Behaviour In Vocational Colleges: Understanding How And Why Innovations Are Developed. *Vocations And Learning*, 4, 63-84.
- Messmann, G., Mulder, R. H., & Gruber, H. (2010). Relations Between Vocational Teachers' Characteristics Of Professionalism And Their Innovative Work Behaviour. *Empirical Research In Vocational Education And Training*, 2, 21-40.
- Meyer, N. ve de Jongh, J. (2018). The Importance Of Entrepreneurship As A Contributing Factor To Economic Growth And Development: *The Case Of Selected European Countries*. *Journal Of Economics And Behavioral Studies*, 10(4), 287-299.
- Miron, E., Erez, M. & Naveh, E. (2004). Do Personal Characteristics And Cultural Values That Promote Innovation, Quality, And Efficiency Compete Or Complement Each Other?. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(2), 175-199.
- Mourshed, M., Chijioke, C. ve Barber, M. (2010). *How The World's Most Improved School System Keep Getting Better*. McKinsey & Company
- Musa, S. , Fontana, A. (2017). The Impact Of Entrepreneurial Leadership On Innovation Management And Its Measurement Validation. *International Journal Of Innovation Science*, 9(1), 2-19.
- Müftüoğlu, T., ve Durukan, T., (2004). *Girişimcilik ve KOBİ'ler*. Gazi, Ankara
- Ordu, A., & Sarı, T. (2022). The Role Of Innovative Work Behaviour In The Relationship Between Organizational Support And Organizational Happiness. *Research In Educational Administration And Leadership*, 7(4), 899-935.
- Oukes, T. (2010). Innovative Work Behavior: A Case Study At A Tire Manufacturer, *University Of Twente, Overijssel*.
- Ölmez, M. (2024). Kültürün Sosyal Girişimcilik Üzerindeki Rolü: Alanya Örneği (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Özay, M. A., & Kaymaz, K. (2023). Yenilikçi İş Davranışı ve Öncülleri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 275-293. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1053063>
- Özdamar, K., & Kaşıkçı, D. (2018). Öğretmen Adaylarının Girişimcilik Eğilimleri ve Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki. *Journal of Research in Education and Teaching*, 7(1), 179-186.
- Özkaya Y. (2019). *Okul Yöneticilerinin Girişimci Liderlik Davranışları İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Paksoy, M.H., (2010). Küreselleşme ve Liderlik. C. Serinkan içinde, *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (s. 1-32), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Palmer, D. ve Kaplan, S. (2016). A Framework Strategic Innovation: Blending Strategy and Creative Exploration to Discove Future Business Opportunities. *Innovation Point LLC Press*.
- Pauceanu A. M., Rabie N., Moustafa A., Jiroveanu D. C. (2021). *Entrepreneurial Leadership and Sustainable Development A Systematic Literature Review*. *Sustainability* 2021, 13, 11695. <https://doi.org/10.3390/su132111695>
- Paulus, P. B. and Brown, V. R. (2007). “Toward More Creative and Innovative Group Idea Generation: A Cognitive Social Motivational Perspective of Brainstorming”, *Social and Personality Psychology Compass*, 1/1, s. 248-265.
- Pieterse, A., N., Van Knippenberg, D., Schippers, M. ve Stam, D. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609–623.
- Pihie, Z. A. L. and Bagheri, A. (2013). The Impact of Principals’ Entrepreneurial Leadership Behaviour on School Organizational Innovativeness. *Life Science Journal*, 10(2), 1033-1041.
- Pihie, Z. A. L., Asimiran, S. and Bagheri, A. (2014). Entrepreneurial Leadership Practices and School Innovativeness. *South African Journal of Education*, 34(1).
- Pihie, Z. A. L., Dahiru, A. S., Basri, R., & Hassan, S. A. (2018). *Relationship Between Entrepreneurial Leadership And School Effectiveness Among Secondary*

Schools. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(12), 258-274.

Polat, H. (2017). Teacher Perceptions on School Administrators' Entrepreneurship Skills. *Journal of Education and Practice*, Vol.8, No.12, 2017.

Posner, B. Z., Kouzes, J. M.: 1993 "Psychometric Properties Of The Leadership Practices Inventory-Updated", *Educational And Psychological Measurement*, 53/1, s.191-199

Rafferty, A. E. ve Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354.

Rahim, H. L., Abidin Z. Z., Muhtar S., Ramli A. (2015). The Effect of Entrepreneurial Leadership Towards Organizational Performance. *International Academic Research Journal of Business and Technology* 1(2) 2015 Page 193-200

Ramamoorthy, N., Flood, P., Slattery, T. ve Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14, 142-150.

Renko, M., Tarabishy, A., Carsrud, A. ve Brännback, M., (2015). Understanding and Measuring Entrepreneurial Leadership Style. *Journal of Small Business Management*.

Romero, I. ve Martínez-Roman, J. A. (2012). *Self-Employment and Innovation. Exploring the Determinants of Innovative Behavior in Small Businesses. Research Policy*, 41(1), 178–189.

Roomi, M. A. ve Harrison, P. (2011). Entrepreneurial leadership: What is it and how should it be taught?, *International Review of Entrepreneurship*, 9(3), 1-43.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14. b.). (İ. Erdem, Çev.) New Jersey: Pearson Education.(377).

Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. (7th Edition), Australia: Pearson.

Röschke, A. (2018). *Entrepreneurial Leadership* [Unpublished doctoral thesis]. University of St. Gallen.

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa, Furkan Ofset Yayıncılık.

- Sachs, J. (1997). Renewing teacher professionalism through innovative links. *Educational Action Research*, 5(3), 449-462. doi:10.1080/09650799700200039
- Sandybayev, A. (2019). Impact of Effective Entrepreneurial Leadership Style on Organizational Performance: Critical Review. *International Journal of Economics and Management* Vol. 1 Issue (1) pp 47 - 55, 2019
- Sargın, H. (2021). *Proje Okulu Yöneticilerinin Girişimci Liderlik Rollerine İlişkin Görüşleri*. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Sutherland, I. (1996), *Technology and Courage*, Sun Microsystems Laboratories.
- Schooley, M. L. (2005). *An Analysis of the Relationship Between Transformational Leadership And School Culture*. Doctoral Dissertation. Columbia:University of Missouri.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1998). Following The Leader In R&D: The Joint Effect Of Subordinate Problem Solving Style And Leader-Member Relations On Innovative Behavior. *IEEE Transactions On Engineering Management*, 45 (1), 3-10.
- Schumpeter, J. A. “*The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*” (Vol. 55). Transaction Publishers, 1934.
- Schumpeter, J. (1983). *The theory of economic development* (R. Opie, Çev.). (Orijinal eserin basım tarihi 1934). Transaction Publishers.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management review*, 25(1), 217-226.
- Schermerhorn, J.R., & Chappell, D.S.(2004). *Core concepts of management*. New York, NY: Wiley
- Schimansky, S. “The Effect of a High-Commitment Work System on Innovative Behavior of Employees”. *Third IBA Bachelor Thesis Conference*, 3 July 2014, Enschede, The Netherlands, 2014.

- Shaked, H. ve Schechter, C. (2020). Systems thinking leadership: New explorations for school improvement. *Management in Education*, 34(3), 107-114.
- Solmaztürk, A.B., (2019). Girişimci Liderlik, A., Gürer, 21 *Yüzyılda Liderlik Yaklaşımları*, 209-228, İksad Yayıncılık, Gaziantep.
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). *Innovative Work Behavior In Public Organizations: A Systematic Literature Review*. Heliyon, 9, 1-11.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal Factors Associated With Leadership: A Survey of The Literature. *Journal Of Psychology*, 25(1), 35-71.
- Stogdill, R. M. (1950). "Leadership, membership, and organization". *Psychological Bulletin*, Vol. 47(1), Jan 1950, 1-14.
- Şişman. M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Sökmen A., Boylu Y. (2009). Yol Amaç Modeli Kapsamında Önderlik Davranışlarının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 4(15), 2381-2402
- Temurçin, A. İ. (2022). *Girişimci Liderlik: Şevket Demirel Modeli*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi). Isparta
- Titiz, M. T. (2002). *Girişimcilik Rehberi*. Beyaz Yayınları
- Titiz, M. T. (1994). *Girişimcilik, İnkılap Kitabevi*, Ankara.
- Titrek, A. (2019). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Sosyal Girişimcilik Becerilerine Yönelik Görüşleri (Kocaeli İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi.. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- Töre, E. (2017). *Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz Yeterlilik Ve İç Denetim Odağı Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma* (Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Töre, E. (2019). Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışı Düzeylerinin Belirlenmesi Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Turkish Studies Educational Sciences*, Volume 14 Issue 4, 2019. DOI: 10.29228/TurkishStudies.22873
- Tunçer, P., (2012). *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

- Tura, B., & Akbaşı, S. (2021). Örgütsel zekâ düzeyinin öğretmenlerin yenilikçi çalışma davranışları üzerindeki etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(43), 6790-6805.
- Tura, B. (2022). *Örgütsel Zekâ Düzeyinin Öğretmenlerin Yenilikçi Çalışma Davranışları Üzerindeki Etkisi* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turan, S. ve Bektaş, F. (2014). *Liderlik. Turan, S. (Edt.). Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama içinde* (ss. 293-336). Ankara: Pegem Akademi.
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23 (2), 101-124.
- Uzun G. (2005). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama, Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Volmer, J., Spurk, D., & Niessen, C. (2012). Leader–Member Exchange (LMX), Job Autonomy And Creative Work Involvement. *The Leadership Quarterly*, 23, 456-465. doi:10.1016/j.leaqua.2011.10.005
- Werner, I, Üner, V. (1993). *Liderlik ve Yönetim*. İstanbul: Rota.
- West, M. A., & Farr, J. L. “*Innovation at Work: Psychological Perspectives.*” Social Behaviour, 1989
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2018). Does Entrepreneurial Leadership Impact On Creativity And Innovation Of Elementary Teachers?. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(2), 1-9.
- Yaman, T. (2021). *Etik İklimin, Yenilikçi İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansı İle İlişkisinde İş Yükü Ve Özdeşleşmenin Rolü*. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), Zonguldak.
- Yavuz, M. (2020). *Başımıza İcat Çıkaran Çocuklar Ve Gençler* (1. Baskı). Pegem Akademi.
- Yeloğlu, O. “Yönetimde Güncel Yaklaşımlar” , Anadolu Üniversitesi Yayın, No: 2663, 2012

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Seçkin.
- Yolcu U. İ., (2017). “Girişimcilik ve Liderliğe Farklı Bir Bakış: Girişimci Liderlik”, *Akademik Bakış Dergisi, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E. Dergisi*, (60), Mart - Nisan, 2017, ss. 182-195.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behaviour In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Yukl, G. (1971). Toward A Behavioral Theory Of Leadership. *Organizational Behavior And Human Performance*, 6(4), 414-440.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations*, 8.baskı. Prentic Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Yüksel, M. (2022). *Girişimci Liderliğin Örgütsel Yenilik Üzerindeki Etkisinde İnovasyon Yeteneğinin Aracılık Rolü: Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Giresun.
- Zijlstra, P. H. (2014). *When is entrepreneurial leadership most effective?*. (Master's Thesis). University of Twente, Management And Governance, Twente.
- Zimmerer, T. W., Scarborough, N. M., & Wilson, D. (2008). *Entrepreneurship And Small Business Management*. Jakarta: Salemba Empat. Pg
- Zhu, C., Wang, D., Cai, Y., & Engels, N. (2013). What Core Competencies Are Related To Teachers' Innovative Teaching? *Asia-Pacific Journal Of Teacher Education*, 41(1), 9-27. doi:10.1080/1359866X.2012.753984
- Zorlu, K., ve Tetik, F. (2018). Girişimci Liderlik Davranışının Çalışan Yaratıcılığına Etkisi. Selçuk Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 297-307.

EKLER

Ek-1: Anket Uygulama İzni



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-75915023
Konu : Anket Uygulama İzni

09/05/2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 02.05.2023 tarihli ve 361043 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ahmet Erkan YILDIRIM, "Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını ilgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı resmi ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim,

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
09/05/2023
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

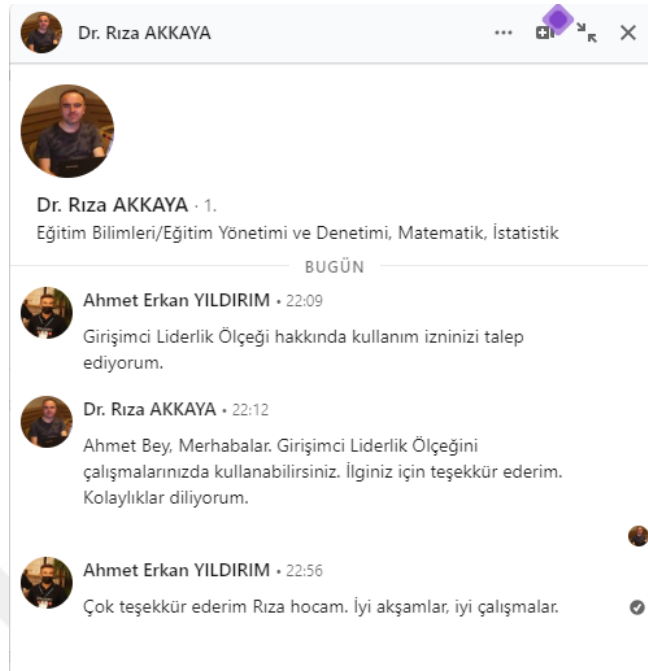
Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefti/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99



Bu güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. İmza doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys> d5a7-6a56-3555-hde4-91ca. Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-2: Girişimci Liderlik Ölçeği Uygulama İzni



Ek-3: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Uygulama İzni

Merhaba Esra hocam;

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması Ekonomisi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisiyim. "Okul Müdürlerinin Girişimci Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi" konusunda Yüksek Lisans tezi hazırlıyorum. Tez çalışmamda Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği'ni kullanmak için izninizi istiyorum. Şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Ahmet Erkan YILDIRIM

Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

İleti geçmişini gizle



Esra TÖRE ·

Kime: Siz



3.12.2022 Cmt 14:51

Ahmet Erkan Bey merhaba,
Türkçe adaptasyonunu yapmış olduğum "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği"ni çalışmanızda atf göstererek kullanabilirsiniz. Keyifli ve alanyazına katkı sağlayacak bir çalışma olmasını dilerim.

Saygılarımla, Kind regards

Esra TÖRE (Ph.D.)
Eğitim Yönetimi Doçenti
Associate Professor of Educational Management
Eğitim Bilimleri Bölümü
Department of Educational Sciences
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/University

Ek-3: Anket Formu

GİRİŞİMCİ LİDERLİK VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım,

Bu anket, okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin düşüncelerinizi almak amacıyla geliştirilmiştir. Vereceğiniz cevaplar sadece bu araştırma için kullanılacak, başka amaçla kullanılmayacaktır. Ölçek maddelerine ilişkin görüşlerinizi uygun seçeneğe işaret koyarak belirlemenizi rica ederim.

Katılımınız için teşekkür eder, saygılarımla sunarım.

Ahmet Erkan YILDIRIM
PAÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz;	() Kadın () Erkek
2. Branşınız:	
3. Kıdem Yılınız:	 Yıl
4. Halen çalıştığınız okul türü:	() Fen Lisesi () Anadolu Lisesi () Sosyal Bilimler Lisesi () Mesleki Teknik Anadolu Lisesi () İmam- Hatip Lisesi () Diğer :.....
5. Bulunduğunuz okulda ne kadar süreden beri görev yapmaktasınız?	 Yıl
6. Görev yaptığınız okulda çalışmaktan memnun musunuz?	Evet () Hayır ()
7. Hizmet içi eğitim aldınız mı?	Evet () Hayır ()
8. Hizmet içi eğitim aldıysanız, kaç kez?	 kez
9. Yüksek Lisans / Doktora Yaptınız mı?	Evet () Hayır ()
10. Eğitim yönetimi alanında herhangi bir eğitim aldınız mı?	Evet () Hayır ()

Girişimci Liderlik Ölçeği

Müdürüm,		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman
Stratejik Düşünme	1. Kurumdaki olaylara yönelik bütünsel bakış açısına sahiptir					
	2. Olaylar arasındaki sebep sonuç ilişkisini fark eder					
	3. Kurumun paydaşları arasındaki etkileşimin farkındadır					
	4. Bir konu hakkında karar verirken alacağı kararın kurumun paydaşlarına olan etkisini hesaba katar					
	5. Kurum dışında gerçekleşen değişimlerin (sosyal, ekonomik, teknolojik, vb.) kuruma olası etkilerini öngörür					
	6. Kurumun öncelikli gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik doğru stratejiler geliştirir					
	7. Kuruma yönelik gelecekte ortaya çıkabilecek sorunları öngörür					
	8. Kurumun gelecekte ihtiyaç duyabileceği kaynakları (insan, madde, vb.) öngörür					
	9. Kurumun güçlü ve zayıf yönlerinin farkındadır					
	10. Kurumun geçmişi, bugünü ve geleceği arasında bağlantı kurar					
Girişimci Davranış	11. Kurumun ihtiyaçları için dışardan yardım beklemek yerine kendi kaynaklarını kendi yaratır					
	12. Kurumda hep yapılmak istenmiş ancak yapılamamış projeleri hayata geçirir					
	13. Başkalarının yapmaktan çekindiği işleri üstlenir					
	14. Az kaynakla çok iş yapmanın yaratıcı yollarını bulur					
	15. Kurumun gelişimine yönelik fikirlerini hayata geçirmek için risk alır					
	16. Engellerin üstesinden gelmek için sıra dışı yaklaşımlar kullanır					
	17. Kuruma yarar sağlayacak fırsatları iyi bir şekilde değerlendirir					
	18. Olayların sonucunu beklemek yerine onların oluşum sürecinde pay sahibi olmaya çalışır					
	19. Harekete geçmek için başkalarını beklemez					
	20. Kurumda yapıcı bir değişiklik için itici güç oluşturur					

Müdürüm,		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman
Motivasyon	21. Hedeflere ulaşma yolunda görevimle ilgili olarak bana güvendiğini hissettirir					
	22. Kendimi kurumun önemli bir parçası olarak görmemi sağlar					
	23. Yaptığım işin değerli olduğunu hissettirir					
	24. Kurum için gösterdiğim çabaların farkındadır					
	25. Kurumun bir çalışanı olmam dışında bir insan olarak da önemsendiğimi hissettirir					
	26. Görev aldığım projelerde başarı göstereceğime inanır					
	27. Bir işte başarıya ulaştığımda topluluk içinde beni takdir eder					
	28. Benden öğrenebileceği bir şeyler olduğunu hissettirir					
	29. Kurum içindeki problemlere çözüm önerilerinde bulunmam için beni teşvik eder					
	30. Farklı yöntemler kullandığımda ortaya çıkan başarısızlıklarımı deneyim kazanımı olarak görür					
İletişim	31. Karşılarındaki insanın konuşmasını dikkatli bir şekilde dinler					
	32. Kişilerarası iletişim becerisi yüksektir					
	33. İletişim kurarken anlaşılır bir dil kullanır					
	34. Karşılarındaki kişinin konuşmasının arkasında yatan duyguları fark eder					
	35. İletişim kurarken beden dilini etkili kullanır					
	36. İletişim kurarken karşı tarafa güven verir					
	37. Karşılarındaki kişiyi kolaylıkla ikna eder					
	38. Sabırlıdır					
	39. Çatışma durumlarında duygularını kontrol edebilir					

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Lütfen, aşağıdaki davranışları gerçekleştirme sıklığınızı, "her zaman"dan "hiçbir zaman"a doğru uzanan ölçek üzerinde, sizin için en doğru seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak değerlendiriniz.		Hiçbir zaman	Ara sıra	Bazen	Sık Sık	Her zaman
Yenilikçi İş Davranışı	1. Zor durumlar için yeni fikirler üretirim					
	2. Yeni çalışma metotlarını, tekniklerini ve araçlarını araştırırım.					
	3. Problemler için orijinal çözümler üretirim					
	4. Yenilikçi fikirleri desteklerim.					
	5. Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim					
	6. Çalışma arkadaşlarımda yenilikçi fikirler için heyecanlanmasını önemserim.					
	7. Yenilikçi fikirleri, kullanışlı uygulamalara dönüştürürüm.					
	8. Çalışma ortamımda, düzenli olarak yenilikçi fikirler öneririm					
	9. Yenilikçi fikirlerin faydasını değerlendiririm					