



**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
MÜDÜRLERİNİN İNOVASYON YETERLİLİKLERİ
İLE OKULLARIN YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ
Yüksek Lisans Tezi
Buğra EROĞLU BOZKURT
Eskişehir 2019**

**MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ MÜDÜRLERİNİN İNOVASYON
YETERLİLİKLERİ İLE OKULLARIN YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Buğra EROĞLU BOZKURT

YÜKSEK LİSANS TEZİ


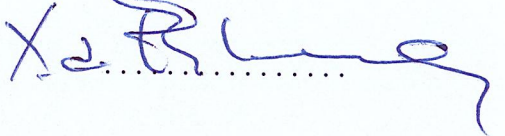

**Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**

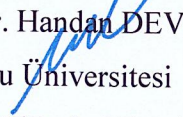
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Eren KESİM

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temmuz 2019**

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Buğra EROĞLU BOZKURT'un "Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri ile Okulların Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı tezi 21.06.2019 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programında, Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

| | <u>Unvanı-Adı Soyadı</u> | <u>İmza</u> |
|---------------------|----------------------------------|---|
| Üye (Tez Danışmanı) | : Dr. Öğr. Üyesi Eren KESİM |  |
| Üye | : Doç.Dr. Turan Akman ERKİLİÇ |  |
| Üye | : Dr. Öğr. Üyesi Derya KILIÇOĞLU |  |


Prof.Dr. Handan DEVECİ
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Müdür Vekili

ÖZET

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ MÜDÜRLERİNİN İNOVASYON YETERLİLİKLERİ İLE OKULLARIN YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Buğra EROĞLU BOZKURT

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temmuz 2019

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Eren KESİM

Bu araştırmanın amacı Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırma evrenini Zonguldak ili merkezinde ve ilçelerinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde 2018-2019 eğitim öğretim yılında görev yapan 786 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki orta düzeyde bulunmuştur. Okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ait alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinde cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklar belirlenmiştir. Branş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların yenilikçilik düzeylerinin de yaş, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Okulların yenilikçilik düzeylerine ait örgütsel engeller boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Araştırma sonunda okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerine ve okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin çalışmalar yapılması ve özellikle mesleki ve teknik eğitime yönelik yenilikçi uygulamaların desteklenmesi önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: İnovasyon, İnovasyon Yeterliliği, Yenilikçi okul, Mesleki ve Teknik Lise öğretmenleri ve müdürleri.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INNOVATION COMPETENCE OF VOCATIONAL AND TECHNICAL ANATOLIAN HIGH SCHOOL PRINCIPALS AND THE INNOVATIVENESS OF THE SCHOOLS

Buğra EROĞLU BOZKURT

Department of Educational Sciences

Anadolu University, Graduate School of Educational Sciences, July 2019

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Eren KESİM

The purpose of this study is to determine the relationship between the level of innovation competence of the school principals and the innovation level of the schools with the opinions of the teachers working in Vocational and Technical Anatolian High Schools. The research was designed with the correlational survey model. The research population consists of 786 teachers working in the Vocational and Technical Anatolian High Schools in the center and districts of Zonguldak in the 2018-2019 academic year. According to the results obtained from the research, the relationship between the innovation competence of the school principals and the innovation levels of the schools is at the middle level. There are statistically significant differences in the views of teachers about the sub-dimensions of innovation competencies of school principals according to gender and age variables. There is no statistically significant difference in terms of branch, educational background, professional seniority and duty duration variables. According to the teachers' opinions, it was found that the innovation level of schools did not differ significantly according to age, branch, education level, professional seniority and duty duration at school. Statistically significant difference was found in the teachers' opinions regarding the organizational barriers sub-dimension of the innovation levels of the schools according to the gender variable. At the end of the research, it is recommended to conduct studies on the innovation competencies of school administrators and the innovation level of schools and to support innovative applications especially for vocational and technical education.

Keywords: Innovation, Innovation competence, Innovative school, Vocational and Technical High School teachers and principals.

TEŞEKKÜR

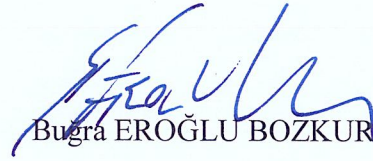
Çalışmam boyunca, sahip olduğu bilgi birikimi ve fikirleri ile güvenini ve desteğini her an yanımda hissettiğim tez danışmanım, çok değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Eren KESİM'e yürekten teşekkürü bir borç bilirim. Lisansüstü eğitimimde emeği geçen alan hocalarım Prof. Dr. Coşkun BAYRAK'a, Prof. Dr. Esmahan AĞAOĞLU'na, Doç. Dr. Adnan BOYACI'ya, Doç. Dr. Turan Akman ERKILIÇ'a, Dr. Öğr. Üyesi Müyesser CEYLAN'a, Dr. Öğr. Üyesi Esra KAYA'ya, Dr. Öğr. Üyesi Çetin TERZİ'ye, Dr. Öğr. Üyesi Yücel ŞİMŞEK'e; verilerin analizinde yardımlarını esirgemeyen Araş. Gör. Yasemin KALAYCI TÜRK'e; ölçeklerin yanıtlanmasında vakitlerini ayırarak yardımcı olan tüm okul müdürlüklerine ve meslektaşlarıma; bu uzun, zorlu süreçte ve yaşamım boyunca aldığım her türlü kararında inançlarını ve desteklerini hissettiğim aileme ve sabırla yanımda olan, her anımı paylaşan sevgili eşim Samet BOZKURT'a sonsuz teşekkürler.

Buğra EROĞLU BOZKURT
Eskişehir 2019

19/07/2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.


Buğra EROĞLU BOZKURT

İÇİNDEKİLER

Sayfa

| | |
|--|-----|
| BAŞLIK SAYFASI | i |
| JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI..... | ii |
| ÖZET | iii |
| ABSTRACT | iv |
| TEŞEKKÜR | v |
| ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ..... | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| TABLolar DİZİNİ..... | xi |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | xv |
| SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ..... | xvi |
| 1.GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Sorun | 3 |
| 1.2. Amaç..... | 5 |
| 1.3. Önem | 6 |
| 1.4.Varsayımlar | 7 |
| 1.5.Sınırlıklar | 7 |
| 1.6.Tanımlar..... | 7 |
| 2. ALANYAZIN | 8 |
| 2.1. İnovasyon Tanımı..... | 8 |
| 2.2. İnovasyonun Özellikleri..... | 11 |
| 2.3. İnovasyonun Amacı ve Önemi | 12 |
| 2.4.İnovasyon Türleri..... | 13 |
| 2.4.1. Ürün-hizmet inovasyonu | 14 |
| 2.4.2.Süreç inovasyonu | 14 |
| 2.4.3.Organizasyonel inovasyon | 15 |
| 2.4.4.Pazarlama inovasyonu | 15 |

| | <u>Sayfa</u> |
|--|--------------|
| 2.4.5. Radikal, artımsal ve yapısal inovasyon | 15 |
| 2.4.6. Toplumsal inovasyon..... | 17 |
| 2.4.7. Teknolojik ve teknolojik olmayan inovasyon..... | 17 |
| 2.5. İnovasyon ile İlgili Kavramlar | 18 |
| 2.5.1. İcat | 18 |
| 2.5.2. Yaratıcılık | 19 |
| 2.5.3. Ar-Ge | 19 |
| 2.6. İnovasyon Kaynakları..... | 19 |
| 2.7. İnovasyon İlkeleri..... | 23 |
| 2.8. İnovasyon Süreci | 25 |
| 2.9. İnovasyon Stratejileri..... | 26 |
| 2.10. Yöneticilerin İnovasyon Yeterliliği | 28 |
| 2.11. Eğitimde İnovasyon..... | 30 |
| 2.12. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimde İnovasyon Çalışmaları | 34 |
| 2.13. Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri | 36 |
| 2.14. Yenilikçi Örgüt Kültürü | 38 |
| 2.15. Yenilikçi Okul..... | 41 |
| 2.16. Eğitimde İnovasyon ve Yenilikçilik Üzerine Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar | 43 |
| 2.16.1. İnovasyon ve yenilikçilik üzerine Türkiye’de yapılan çalışmalar | 44 |
| 2.16.2. İnovasyon ve yenilikçilik üzerine yurt dışında yapılan çalışmalar ... | 60 |
| 3. YÖNTEM | 66 |
| 3.1. Araştırma Modeli..... | 66 |
| 3.2. Evren ve Örneklem | 66 |
| 3.2.1. Araştırma evrenini oluşturan öğretmenlerin demografik bilgileri ... | 66 |
| 3.3. Veri Toplama Tekniği ve Araçları | 70 |

| | <u>Sayfa</u> |
|---|--------------|
| 3.3.1. Kişisel bilgi formu..... | 70 |
| 3.3.2. Okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri ölçeği..... | 71 |
| 3.3.3. Yenilikçi okul ölçeği | 74 |
| 3.4. Verilerin Analizi..... | 77 |
| 4. BULGULAR VE YORUMLAR | 78 |
| 4.1. Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterliliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 78 |
| 4.1.1. Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği'nin boyut ve maddelerine ilişkin bulgular ve yorumlar..... | 78 |
| 4.1.2. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi..... | 84 |
| 4.2. Yenilikçi Okul Ölçeği'ne İlişkin Bulgular ve Yorumlar..... | 100 |
| 4.2.1. Yenilikçi okul ölçeğinin boyut ve maddelerine ilişkin bulgular ve yorumlar | 100 |
| 4.2.2. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre okulların yenilikçilik düzeyine ilişkin görüşlerinin incelenmesi | 105 |
| 4.3. Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri ve Okulların Yenilikçilik Düzeyi Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 116 |
| 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER | 120 |
| 5.1. Sonuç..... | 120 |
| 5.2. Tartışma | 125 |
| 5.3. Öneriler | 136 |
| 5.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler..... | 136 |
| 5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler..... | 138 |

KAYNAKÇA 140

EKLER

ÖZGEÇMİŞ



TABLULAR DİZİNİ

Sayfa

| | |
|--|----|
| Tablo 3.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları | 67 |
| Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları | 67 |
| Tablo 3.3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımları | 68 |
| Tablo 3.4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları | 68 |
| Tablo 3.5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre dağılımları | 69 |
| Tablo 3.6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımları | 69 |
| Tablo 3.7. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları | 75 |
| Tablo 4.1. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerden alınan görüşlere göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ölçeğinin boyut ve maddelerine ilişkin betimsel istatistik değeri | 79 |
| Tablo 4.2. Değişime duyarlılık boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri | 80 |
| Tablo 4.3. Okul içi iletişim boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri | 81 |
| Tablo 4.4. Okul dışı iletişim boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri | 82 |
| Tablo 4.5. Liderlik boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri | 82 |
| Tablo 4.6. Motivasyon boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri | 83 |
| Tablo 4.7. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklılara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları | 85 |
| Tablo 4.8. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri | 86 |
| Tablo 4.9. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları | 87 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.10. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin okul dışı iletişim boyutuna ilişkin görüşlerinin çoklu karşılaştırması | 89 |
| Tablo 4.11. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin liderlik boyutuna ilişkin görüşlerinin çoklu karşılaştırması | 90 |
| Tablo 4.12. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri | 91 |
| Tablo 4.13. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları | 92 |
| Tablo 4.14. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklılara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları..... | 93 |
| Tablo 4.15. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri | 94 |
| Tablo 4.16. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları..... | 96 |
| Tablo 4.17. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri | 97 |
| Tablo 4.18. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki görev sürelerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları | 99 |
| Tablo 4.19. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerden alınan görüşlere göre Yenilikçi Okul Ölçeği'nin boyut ve maddelerine ilişkin betimsel istatistik değeri | 101 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.20. Yenilikçi atmosfer boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri | 102 |
| Tablo 4.21. Yönetmel destek boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri | 103 |
| Tablo 4.22. Örgütsel engeller boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri | 104 |
| Tablo 4.23. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklılara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları | 105 |
| Tablo 4.24. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri..... | 106 |
| Tablo 4.25. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları | 107 |
| Tablo 4.26. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri | 108 |
| Tablo 4.27. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları..... | 109 |
| Tablo 4.28. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklılara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları | 110 |
| Tablo 4.29. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri..... | 111 |
| Tablo 4.30. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları | 113 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 4.31. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri | 114 |
| Tablo 4.32. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları | 115 |
| Tablo 4.33. Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulları yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları | 117 |



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

- Şekil 3.1.** Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği için DFA ile elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri ve alt boyutlar arası korelasyon katsayıları.....73
- Şekil 3.2.** Yenilikçi Okul Ölçeği için DFA ile elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri ve alt boyutlar arası korelasyon katsayıları..... 76



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

| | | |
|-----------|---|---|
| n | : | Eleman sayısı |
| p | : | Anlamlılık derecesi |
| sd | : | Serbestlik derecesi |
| ss | : | Standart sapma |
| \bar{X} | : | Aritmetik ortalama |
| KT | : | Kareler toplamı |
| KO | : | Kareler ortalaması |
| MEB | : | Mili Eğitim Bakanlığı |
| OECD | : | Organization for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) |
| TÜSİAD | : | Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği |
| TÜİK | : | Türkiye İstatistik Kurumu |
| SPSS | : | Statistical Package for the Social Sciences |

1. GİRİŞ

Dünya, sürekli değişim, dönüşüm ve devrimlerin yaşandığı bir yerdir. Temelde birbirleriyle bağlantılı olan tüm bu olaylar yaşamın içerisinde var olan her türlü sistemi önemli ölçüde etkilemektedir. Sistemler, ancak yaşanan bu değişimlere uyum sağlayarak hayatta kalabilmektedirler. Değişimlere ayak uyduramayanlar ise hayatta kalma şanslarını her geçen gün yitirmektedirler. Bu nedenle var olan politika, ekonomi, eğitim sistemi gibi her türlü sistem, her birim olgu yaşanan değişimlerle uyumlu hale gelmelidir (Şimşek, 1997, s.5-6). Çağımızın en büyük özelliği olan hızlı değişim, sistemleri etkilediği gibi toplumsal yapıları da önemli ölçüde etkilemektedir. Yaşanan bu değişimlerin etkisiyle toplumların yapısındaki sosyal olgularda da birtakım farklılıklar meydana gelmektedir. Bu bağlamda tarihsel süreç içerisinde çeşitli toplumsal sınıfların ortaya çıktığı görülmektedir.

Tarihsel süreç içinde ortaya çıkan ilk toplumsal sınıf, yaşamlarını avcılık ve toplayıcılıkla sürdüren ilkel topluluklardır. Daha sonra yerleşik hayata geçilmesiyle ve toprağın işlenmesiyle tarım toplumları oluşmuştur (Çötök, 2006, s. 17-20). Tarım toplumunun ardından sanayi toplumuna geçiş süreci yaşanmıştır. Bu geçiş süreci buhar makinesinin bulunmasıyla başlayan Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Sanayi toplumu, iş bölümünün yoğun şekilde görüldüğü ve standart üretimin ön planda olduğu bir toplumdur (Meder, 2001, s.72). Rönesans'ın etkisiyle bilimsel gelişmeler hız kazanmıştır. Bilimsel düşüncenin yerleşmesi de toplumsal yapıda büyük değişim yaratmıştır. Fiziksel gücün yetersiz olmaya başlaması, tarımı tek başına ekonomik faaliyet olmaktan yetersiz kılmıştır. Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle büyük üretim işletmeleri faaliyete geçerek sanayi devrimine ve sonuçlarına bir zemin hazırlamışlardır (Çötök, 2006, s. 21).

18. yüzyılda ilk buhar makineleriyle başlayan ve Endüstri 1.0 olarak adlandırılan Birinci Sanayi Devrimi ile insanın doğa ile ilişkisi değişmeye başlamıştır. Doğadan alınan hammadde, makineler, enerji ve emek gücü ile işleminden geçirilmesi sonrasında yeni bir ürüne dönüştürülmüştür. Bu süreçte üretimde makineler kullanılmaya başlanmıştır ve üretim, fabrika çatısı altında birleştirilmiştir. Böylece ekonomik büyümenin yanında teknolojik gelişmeler ile daha önceki üretim biçimleri son bulmaya başlamıştır (Buyruk, 2018, s.603). 20. yüzyılın başlarında Fordizm ve Taylorizm akımlarının etkisiyle seri üretime geçilerek Endüstri 2.0 olarak adlandırılan İkinci Sanayi Devrimi yaşanmıştır. 70'li yılların ilk dönemlerinde endüstri alanında bilgisayar

ve elektronik teknolojisinin yaygınlaşmasıyla bilgisayar kontrollü makinelerle üretime geçilmiştir. Bu geçiş Endüstri 3.0 şeklinde adlandırılan Üçüncü Sanayi Devrimi olarak kabul edilmektedir (Sayer ve Ülker, 2014, s.66). Bilişim teknolojisindeki gelişmelerin yaşandığı Endüstri 3.0, endüstriyel toplumlarda önemli etkiye sahip olmuş; bu değişimin etkisi dijital ve otonom sistemlerin hâkim olduğu Endüstri 4.0 şeklinde ifade edilen Dördüncü Sanayi Devrimi'nin oluşumunu hızlandırmıştır (Öztemel, 2018, s. 25). Endüstri 1.0'dan itibaren şu an içinde bulunulan Endüstri 4.0'e dek bilim ve iletişim teknolojilerinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmelerin etkisiyle bugünkü dijital toplum yapısı oluşmaya başlamıştır. Bu yeni dünya gerçeği yer ve mesafe gözetmeksizin insanların yaşam biçimlerinde büyük ölçüde fark yaratmaya başlamıştır. Dijital topluma ait bireyler, küresel anlamda daha geniş bir vizyona sahiptirler. Sürekli bir güncellenme halinde olan bireyler, özellikle sosyal ağlar sayesinde birbirleriyle kolayca iletişim kurabilmektedirler. Toplum yapısında meydana gelen tüm bu değişimler toplumsal örgüt yapılarında ve işleyişlerinde de önemli değişiklikler meydana getirmektedirler (Puncreobutr, 2016, s. 92).

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle yaşanan toplumsal yapı ve örgüt değişimleri, ihtiyaç duyulan işgücü ve insan kaynaklarını da değiştirmektedir. Bu ihtiyacın giderilmesinde rol oynayan en önemli kurumlar eğitim kurumlarıdır. Endüstri 1.0'dan Endüstri 4.0 dönüşümüne paralel olarak eğitimde de 4 temel dönüşüm yaşandığı söylenebilir. Bu bağlamda Endüstri 4.0'ın eğitim sisteminde karşılığı Eğitim 4.0 olarak kavramlaşmaya başlamıştır. Eğitim 4.0 ile eğitim örgütlerinde yenileşme ihtiyacı doğmaya ve inovasyon düşüncesi hâkim olmaya başlamıştır. Endüstri 4.0, üst düzey düşünme yetisine sahip bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle eğitim örgütleri tarafından genç bireylere kazandırılması hedeflenen beceriler, 21. yüzyılın becerilerini de kapsayan liderlik, işbirliği ve takım çalışması yapabilme, yaratıcı ve inovatif olabilme, dijital okuryazarlık, etkili iletişim kurabilme, gelişmiş duygusal zekâyâ sahip olma, girişimcilik, küresel vatandaşlık, problem çözme becerisi, eleştirel bakış açısına sahip olma, bilgi ve medya okuryazarlığı gibi becerilerdir (Puncreobutr, 2016, s. 94). Bu noktada tüm öğretim kademelerinde inovatif çalışmaların yapılması ve inovasyon yönetiminin uygun şekilde yürütülmesi önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir (Öztemel, 2018, s.27).

İnovasyon kavramını eğitim örgütleri bağlamında açıklamak gerekirse, inovasyon okulun bileşenleri ve paydaşları ile birlikte yeni olan bir değişikliğin gerçekleştirilmesi

sürecinin ifade edilmesidir. Eğitim programlarını geliştirmeye yönelik yapılan değişimler, eğitimcilere yönelik hizmet içi eğitimler, yenilenmiş öğretim yöntem ve tekniklerinin uygulanarak etkilerinin ölçülmesi, eğitim öğretim binalarının ve sınıfların öğrencilerin gelişim düzeylerine ve özelliklerine göre güncellenmesi gibi uygulamalar inovasyon örnekleri olarak değerlendirilmektedir (Keleşoğlu, 2017, s. 54).

1.1. Sorun

Endüstri 4.0 akımının etkisiyle oluşan rekabet ortamında okulların nitelikli şekilde ayakta kalabilmeleri için sürekli olarak yenilenmeye ihtiyaçları vardır. Bu yenilenme uzun vadede sürdürülebilir ekonomik kalkınma ve ülkelerin gelişmiş ülke kategorisine girebilmeleri için de önemli bir koşul haline gelmiştir. Eğitim örgütlerinde inovasyon, okula ait kaynakların ürün veya hizmete dönüştürülerek bu ürün veya hizmetlerde toplumsal ve ekonomik fayda sağlanmasıyla gerçekleşebilmektedir. Toplumsal ve ekonomik fayda sağlamayı hedefleyen yenilikçi faaliyetler olarak nitelendirilen inovasyon kavramı tüm eğitim kurumları kadar mesleki ve teknik eğitim kurumlarında da kritik role sahiptir. Çünkü mesleki ve teknik eğitim kurumları, milli kaynakları topluma ve ekonomiye yararlı hale getirmek için önemli birimlerdir. Mesleki ve teknik eğitimde kaliteyi artırmak, bu kurumlardan topluma kazandırılacak insan kaynaklarında ve iş gücünde kaliteyi artırmak anlamına gelir. Bu bağlamda mesleki ve teknik eğitimde kaliteyi artırarak, güncel, yaratıcı, üretken, sahip olduğu teknik bilginin yanı sıra uygulamada da başarılı ve nitelikli bireyler yetiştirmek inovasyonla mümkün kılınabilir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının temel hedefleri arasında ulusal ve uluslararası düzeyde mesleki yeterliliğe, ahlâka ve değerlere sahip, yeniliğe açık, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirilen, sektörün ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip, gelişen teknolojiye hâkim, girişimci, üreten ve böylece topluma ve ekonomiye fayda sağlayan insan kaynağı yetiştirmektir. Genel anlamda eğitim, milli gelirin artmasına, ülke ekonomisinin büyümesine, gelir eşitliğinin sağlanabilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir. Mesleki ve teknik eğitim ise ekonomiyi doğrudan etkilediği için toplumsal ve ekonomik yönden ülke gelişimine katkı sağlayacak güce sahiptir. Bu bağlamda mesleki ve teknik eğitime ilişkin mevcut toplumsal algıyı değiştirmek, öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda gerekli yönlendirmelerin yapılmasını sağlamak, mesleki ders içeriklerini günümüz koşullarına göre güncellemek, okullardaki donanımı son teknolojiyle uyumlu hale getirebilmek, öğretmenlerin işbaşı eğitim

fırsatlarını artırmak, mezunlara istihdamda öncelik tanınması sağlamak gibi 2023 hedeflerine uygun inovasyon çalışmalarının mesleki ve teknik eğitim kurumlarında hayata geçirilmesi önemlidir (MEB, 2018, s. 21). Özellikle mesleki eğitimde ilk basamak sayılabilecek olan mesleki ve teknik lise düzeyindeki okullarda okul yönetimlerince bu tür çalışmaların desteklenmesi ve uygulanması gerekmektedir.

Okullarda inovasyon çalışmalarını gerçekleştirebilmek ve okulları yenilikçi örgütlere dönüştürebilmek için sosyal çevrenin de destek veren bir yapıda olması gerekmektedir. Bunun yanında kaynakların sağlanmasında personel destekli formal bir çevre; yenilikçi okul kültürü yaratmak için paylaşılan liderlik ve vizyon, motive edici bir iklim ile tüm paydaşların inovasyon sürecine katılımının sağlanabilmesi gibi koşullar gerekmektedir (Aslan ve Kesik, 2016, s.465). Bu noktada okul yöneticilerine inovasyon fırsatları ile ihtiyacını fark ederek çalışanlarını teşvik etme, inovasyon çalışmalarını başlatma ve uygulamada önemli rol düşmektedir. Okulların yenilikçi düzeylerinin fark edilmesinde ve bu düzeyin geliştirilmesinde okul yöneticileri inovasyon yeterliliklerinin farkına varmalıdır.

İlgili alan yazın incelendiğinde okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ve okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin birtakım araştırmaların (Beycioğlu, 2004; Top, 2011; Bülbül, 2012a; Göl, 2012; Eraslan, 2014; Ömür, 2014; Özkan, 2015; Kurt, 2016, Aslan ve Kesik, 2016; Erdemet, 2017) yürütüldüğü görülmüştür. Ancak Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile görev yaptıkları okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Okulların yenilikçilik düzeylerinin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine göre değişiyor olma ihtimalinin, okul yönetim süreçlerinin yeniden ele alınmasını, gözden geçirilmesini, planlanmasını ve güncellenmesini sağlayacak öneme sahip bir bulgu olacağı düşünülmektedir. Okullarda günümüz ihtiyaçlarına yönelik şekilde yenilikçi çalışmalar gerçekleştirilmesi için yönlendirici çalışmalar yapılması yetiştirilecek insan kaynağı açısından önem arz etmektedir. Bu gerekçelerden yola çıkılarak bu çalışmada Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile görev yaptıkları okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre belirlemek amaçlanmıştır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile görev yaptıkları okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre belirlemektir.

Bu temel amaca dayalı olarak ilgili araştırmada aşağıdaki sorulara yönelik yanıtlar aranmıştır:

1. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ne düzeydedir?
2. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin, müdürlerin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri;
 - Cinsiyet
 - Yaş
 - Eğitim durumu
 - Branş
 - Mesleki kıdem
 - Okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin görüşlerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri nasıldır?
4. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nin yenilikçilik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri;
 - Cinsiyet
 - Yaş
 - Eğitim durumu
 - Branş
 - Mesleki kıdem
 - Okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile görev yaptıkları okulların yenilikçilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

1.3. Önem

Bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişim ve değişimler toplumsal yapıyı ve sistemleri etkilemektedir. Bilgi çağının ortaya çıkardığı hızlı değişimler, insanların yaşam tarzlarında farklılık yarattığı gibi toplumsal örgütlerin de yapı ve işleyişlerini değiştirmektedir. Bireyler, çağın gereklerine ve yaşadıkları topluma uyumlu yaşayabilmek için birtakım becerilere gereksinim duymaktadırlar. Bireylerin ihtiyaç duydukları değişimlere paralel şekilde toplumsal örgütler için de kendilerini yenileme gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bilgi çağının gereksinim duyduğu insan kaynağını topluma kazandıracak kurumların başında eğitim kurumları gelmektedir. Açık bir sistem olan eğitim örgütleri bu noktada değişimi tetikleyen kurumlar olabileceği gibi değişimden etkilenen kurumlar olma özelliğine sahiptirler. Bu bağlamda çağın ihtiyaç duyduğu değişim ve yenilikleri karşılayacak özellikleri taşıması gereken eğitim kurumlarında inovasyon çalışmalarının gerektiği biçimde yürütülmesi ve uygulamaya geçirilmesi önemlidir. Eğitim kurumlarında inovasyon çalışmalarının teşvik edilmesi, başlatılması ve uygulanması aşamalarında okul yöneticileri kilit rolü oynamaktadır. Okul yöneticilerinin göstereceği inovasyon yeterliliği davranışları ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasında bir ilişki olması beklenmektedir.

Bir ülkeye ait ekonomik ve sosyal kalkınmada etkili olan eğitim kurumları arasında önemli işleve sahip olan. mesleki ve teknik eğitim kurumlarında öğrencilere ilgi ve yetenekleri doğrultusunda seçtikleri alanla ilgili bilgi, beceri, tutum ve mesleki ahlak kazandırılması hedeflenmektedir. Mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilerin, toplumun ihtiyaç duyduğu işgücüne yanıt verebilecek niteliklere sahip, gelişen teknolojiyi takip eden ve uygulayabilen, yaratıcı, eleştirel bakabilen, problem çözme yeteneğine sahip bireyler olarak topluma kazandırılması beklenmektedir. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çağın gerektirdiği insan kaynaklarının yetiştirilebilmesi için okulların yeterli seviyede yenilikçi olmaları gerekmektedir. Bu da tüm eğitim kurumlarında olduğu gibi mesleki ve teknik eğitim kurumlarında da okul yöneticilerinin uygulayacağı inovatif faaliyetlerle mümkün olabilir. Bu sebeple, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışma, günümüz şartlarının ihtiyaçlarını karşılayacak insan gücünün yetiştirildiği kurumlardan olan mesleki ve teknik eğitim kurumlarının durumları hakkında fikir verebilecek olması bakımından önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçme araçlarında bulunan sorulara samimi şekilde kabul edilebilir yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlıklar

Zonguldak il merkezi ve ilçelerindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Lisansimüdürlüğünün inovasyon yeterlilikleri ve okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre belirlemeyi amaçlayan bu araştırmanın sınırlıkları şunlardır:

1. Araştırmada kullanılan veriler, 2018-2019 eğitim öğretim yılı güz döneminde Zonguldak il merkezinde ve ilçelerinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlüğünün inovasyon yeterliliklerine ve okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin anketlere vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır.
2. Bu araştırma sonucunda elde edilecek bulguların genellenebilirliği, çalışma evreni olarak belirlenmiş olan Zonguldak il merkezindeki ve ilçelerindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde 2018-2019 eğitim-öğretim yılı güz döneminde görevli öğretmenlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

İnovasyon: İşletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda ya da dış ilişkilerde yeni ve önemli ölçüde geliştirilmiş ürün (mal veya hizmet) ya da sürecin, yeni bir pazarlama yönteminin, ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir (OECD, 2005, s. 50).

İnovasyon Yeterliliği: Örgütlerde, yöneticilerin inovasyon faaliyetlerini gerçekleştirebilecek kişisel özelliklere, bilgi, beceri, tutum ve davranışa sahip olma düzeylerindeki yeterliliğidir.

Yenilikçi Okul: Eğitim ve öğretimin kalitesini artırmak için inovasyon faaliyetlerini gerektiği şekilde uygulayabilen okuldur.

2. ALANYAZIN

Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri, okulların yenilikçilik düzeyleri üzerinde olumlu ya da olumsuz etkilere sahip olabilir. Eğitim kurumlarında yetiştirilerek topluma kazandırılan öğrencilerin, değişen şartlara uyumlu ve ihtiyaçlara yanıt verebilecek donanım ve yeterlilikte olabilmeleri yeniliğe açık okullarda ve yeniliği destekleyen okul yönetimleri ile mümkün olabilir. Bu bağlamda araştırma kapsamında incelenen okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin okulların yenilikçilik düzeyleri ile ilişkisinin belirlenmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple aşağıda inovasyon ve yenilikçi okul kavramları açıklanacaktır.

2.1. İnovasyon Tanımı

Dünya genelinde var olan küreselleşme süreci ülkelerin bilim, teknoloji ve inovasyonda gelişim gösterme gereksinim ve arayışlarını artırmıştır. Bu ihtiyacı karşılamamanın en önemli yolu da ülkelerde ulusal inovasyon sistemlerini kurmak ya da mevcut sistemi geliştirmektir (TÜSİAD, 2003, s. 23).

Ekonomik, sosyal, siyasal ve bilimsel gelişmeler, toplumları etkileyerek değişime ve inovasyona yöneltmektedir. Sosyal sistem olarak örgütler, örgüt içi ve çevresel beklentileri inovatif uygulamalarla gidermeye çalışmaktadır. Örgütlerin kısa vadede etkililiğini sağlayarak personelin iş tatminini artırmak, orta vadede örgütün çevre ile olan uyumunu geliştirmek, uzun vadede ise örgütün varlığını sürdürebilmesi sağlamak için inovasyonla uyumlu bir örgüt yapısı sağlanması gerekmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000).

İnovasyon, Latin kökenli “inovatus” kelimesinden türemektedir. “Toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” anlamına gelir. İngilizce “innovation” sözcüğünün dilimizdeki karşılığı “yenilik, yenileme, yenilikçilik” gibi kelimelerdir. Türk Dil Kurumu (TDK), sözlüğünde inovasyon sözcüğünün karşılığı olarak “yenileşim” sözcüğü mevcuttur (TDK, 2018). Ancak bu sözcüklerle inovasyon ile ifade edilmek istenen anlam tam olarak karşılanamamaktadır (Elçi, 2006, s.1). Çünkü inovasyon kavramı temelde yeni olan şeyin toplumsal ve ekonomik değişim sağlamasını ve bir faydaya dönüşmesini ifade etmektedir (Gürkan, 2013, s.3).

Dünyada 14. Yüzyıl İngiltere’inde Magna Carta belgesiyle ortaya çıkan inovasyon kavramı yönetsel değişimi simgelemekteydi. 19. yüzyıla kadar yüksek sesle

tartışılan bir kavram olmadığı görülen inovasyon, Sanayi Devrimi ile birlikte geçilen seri üretim etkisiyle yeniden gündeme gelmeye başlamıştır (Gürsu, 2018, s. 24).

İnovasyon kavramı Avusturyalı ekonomist Joseph Schumpeter tarafından 1911’de “ekonomik kalkınmanın itici gücü” şeklinde tanımlanmıştır (Keleşoğlu, 2017, s. 50). Schumpeter kapitalizmin gelişimini ve çöküşünü inovasyona dayandırdığı bir önerme ile kapitalist sistemin, küresel ekonomik sistemdeki paydaşların, inovasyon bilincini kaybetmesiyle sona ereceğini ileri sürmüştür. Kapitalizmin çöküş sürecini ise küresel duraklama ve girişimcilerin faaliyet gerçekleştirme konusunda isteksiz hale gelmeleri, yatırım fırsatlarının ve üretim isteğinin azalmasıyla ilişkilendirmiştir. Bu önerme sanayi üretiminin popüler olduğu ve kapitalizmin yükselişte olduğu bir döneme denk geldiği için önemsenmemiş olsa da inovasyon paradigmasının giderek güçlenmesiyle çağın bir gerçeğine dönüşmüştür. Çünkü günümüzde ekonomik kriz yaşayan ülkeler için giderek yaşamsal öneme sahip olan koşul ekonomilerin sürdürülebilir inovasyon becerilerine dayandırılması gerçeğidir (Gürsu, 2018, s.24-26). Bu bağlamda Schumpeter inovasyon kavramını girişimci odaklı açıklamaktadır. Schumpeter (1950) girişimciyi, inovasyon fırsatını görüp yakalayan ve sonunda bir ürün ortaya koyan, bir üretim sürecini farklılaştıran ya da ekonomiye pazarlanabilir yeni bir katkıda bulunan kişi olarak tanımlamaktadır. Bu sürecin bütünü ise “inovasyon”dur. Schumpeter’in (1950) inovasyon olarak tanımladığı üretim fonksiyonu aktiviteleri beş şekilde gerçekleştirilebilir (Gürkan, 2013, s.4-5; Uz Kurt, 2017, s. 20):

- Yeni bir ürünün pazara sunulması
- Yeni bir üretim yönteminin geliştirilmesi
- Yeni bir pazar açma
- Bir hammaddeye yönelik arz kaynağı bulunması
- Bir sektöre yönelik yeni bir organizasyon uygulaması

Becker ve Whisler’a (1967)göre inovasyon bir düşüncenin, amaçları birbirinden önemli derecede farklı olmayan örgütlerden biri tarafından ilk kez veya daha önce kullanılmasıdır (Becker ve Whisler, 1967, s. 463).

Knight (1967) inovasyonu, bir örgüt ve örgütün çevresi için mevcutlardan farklı olarak bir değişikliğin benimsenmesi şeklinde tanımlamaktadır (Knight, 1967, s. 478).

Drucker inovasyonu, girişimciliğin özel aracı olarak tanımlamaktadır. Drucker’a göre inovasyon ve girişimcilik yöneticinin görevinin birer parçası olmalıdır (Drucker, 1985, s. 20.; Drucker, 2017, s.43).

Damanpour'a (1991) göre inovasyon yeni bir hizmet veya ürün, üretim teknolojisinde bir yenilik, yönetimde yapısal ya da sistematik olarak bir yenilik, örgüt paydaşları ile ilgili yeni bir plan ya da programdır (Damanpour, 1991, s.556).

Porter'a (1991) göre inovasyon, bir fikrin, pazarlanabilecek bir ürün veya hizmete, yeni veya geliştirilmiş bir üretim veya dağıtım yöntemine, toplumsal fayda sağlayacak yeni bir hizmet yöntemine dönüştürülme sürecidir (Porter, 1991, s.55).

TÜSİAD (2003), Ulusal İnovasyon Sistemi Raporu'nda inovasyon sürecinin, bilim ve teknoloji ile daha çok ilişkili bir şekil aldığına ve inovasyonun temel kaynağını, bilimsel ve teknolojik alanda ortaya koyulan yeni fikir ve bilginin oluşturduğuna vurgu yapmaktadır. İnovasyonu ise "Bilim ve teknoloji alanında ortaya konan fikri ekonomik veya toplumsal faydaya dönüştürmek" şeklinde tanımlamaktadır. Bu noktada inovasyonun, üretilen ürün ve kullanılan üretim yöntemlerinde yararlanılan teknolojileri geliştirmek veya ortaya çıkarılan yeni teknolojiler yardımıyla yeni ürün, yeni üretim ve dağıtım yöntemleri geliştirmek olduğu ifade edilmektedir (TÜSİAD, 2003, s.23-24).

Avrupa Komisyonu'nun hazırladığı ve TÜBİTAK'ın Türkçeye çevirdiği Oslo Kılavuzu'nda belirtilen tanıma göre "Bir inovasyon, işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda ya da dış ilişkilerde yeni ve önemli ölçüde geliştirilmiş ürün (mal veya hizmet) ya da sürecin, yeni bir pazarlama yönteminin, ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir." (OECD, 2005, s.50). İnovasyon AB ve OECD literatüründeki bu tanımına göre bir süreci olduğu kadar bir sonucu da ifade etmektedir. Tanımın gerek süreç gerekse sonuç boyutuna bakıldığında ürün ya da hizmetin "pazarlanabilirlik" özelliği üzerine vurgu yapılmaktadır (TÜSİAD, 2003, s. 23). Oslo Kılavuzu çevirisinde inovasyon kavramı "yenilik" olarak tercüme edilmiştir. Ancak her yeniliğin Oslo Kılavuzu'nda bulunan temel nitelikleri taşıyamayacağı, rekabet gücünü arttıran etkiye sahip olamayacağı gerçeği göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda "inovasyon" kavramı teknik bir sözcük olarak kabul edilmelidir (Soylu ve Göl, 2010, s. 117). Oslo Kılavuzu'nda yer alan tanımdan da anlaşılacağı gibi inovasyon, işletmelerin ticari alanda gelişimlerinde, dış ilişkilerini geliştirmelerinde ve dolayısıyla küresel rekabette söz sahibi olabilmelerinde büyük öneme sahiptir.

Szeto (2000), inovasyon kavramını farklı örgütsel boyutlarda ele almaktadır. Pazarlama konusunda inovasyon, pazardaki değişimlerin ortaya çıkardığı veya farklılaştırdığı gereksinim ile beklentileri giderebilecek pazarlanabilir ve satılabilir nitelikte yeni ürünlerin geliştirilmesi sürecidir. Yönetim konusunda inovasyon, yeni

gelişmelerin oluşmasını, yeni fikirlerin üretilmesini sağlamak için iç ve dış kaynakların etkin şekilde yönetilmesi sürecidir. Teknolojik açıdan inovasyon, teknoloji alanındaki değişim ve keşiflerin yeni ürün geliştirmede uygulamaya konması eğilimidir (Szeto, 2000, s. 149).

Elçi (2006) teknik, ekonomik ve sosyal süreç olarak ele aldığı inovasyonu ürün, hizmet ve yöntemlerde, ekonomik ve toplumsal fayda yaratmak amacıyla yapılan değişiklikler ve yenilikler şeklinde tanımlamaktadır. Bu süreçlerin gerçekleştirilebilmesi için toplumun değişim ve yeniliğe karşı isteği, girişimci bir kültür yapısına sahip olması gerekmektedir. Elçi'ye (2006) göre inovasyon, firmalar için dolayısıyla ülkeler için de büyük öneme sahip bir rekabet aracıdır. Çünkü inovasyon, verimliliği ve elde edilen kâri artırmakta, yeni pazarlara dâhil olabilmeyi ve var olan pazarın büyütülmesini sağlamaktadır. Yüksek rekabet gücüne sahip firmaların yer aldığı ülke ekonomileri gelişerek dünya çapında avantajlı konuma gelmektedir (Elçi, 2006, s.2).

Büyükuslu'ya (2015) göre inovasyon, ekonomik fayda ve çıktı elde edebilmek için yeni fikir, icat, keşif, yenilikçi düşünebilme, teknoloji odaklı bilgi uygulaması, ürün geliştirme ve markalaşma sürecidir. Bilim ve teknoloji çağı olan günümüzde geçerli kabul edilen ekonomik politika inovasyona dayanmaktadır. İnovasyon çalışmaları sayesinde ileri teknoloji transferini temel alan katma değer yaratılabilmektedir (Büyükuslu, 2015, s. 25-28).

İnovasyona ilişkin yapılan çeşitli tanımlamalar değerlendirildiğinde, gerçekleştirilen her yeniliğin inovasyon olarak kabul edilemeyeceği görülmektedir. Ortaya konan ürün ya da hizmetin inovasyon olarak nitelendirilebilmesi için ekonomik ve toplumsal fayda sağlaması ve katma değer yaratabilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

2.2. İnovasyonun Özellikleri

İnovasyon kavramının tanımlamaları göz önüne alındığında kapsamlı şekilde inovasyonun çerçevesini oluşturacak özellikleri örgütsel, toplumsal, hem örgütsel hem toplumsal olmak üzere şu şekilde belirlenmiştir (Uzkurt, 2017, s.11-12).

- İnovasyon yaşam kalitesini ve refah düzeyini artıran bir araçtır. (Toplumsal)
- İnovasyon, onu kullananların ve ondan yararlananların yaşamlarında değişiklik yaratan bir araçtır. (Toplumsal ve Örgütsel)
- İnovasyon bir süreçtir ve süreklidir. (Örgütsel)

- İnovasyon ekonomik ve sosyal fayda yaratan bir değerdir. (Örgütsel ve Toplumsal)
- İnovasyon ülkeler ve işletmeler için önemli rekabet araçlarındandır. (Örgütsel)
- İnovasyon onu destekleyen sosyal ve kültürel bir ekosistemin ürünüdür. (Toplumsal ve Örgütsel)
- İnovasyon bir problem çözme sürecidir. (Örgütsel)
- İnovasyon fonksiyonlar arası bütünleşmenin bir ürünüdür. (Örgütsel)
- İnovasyon çevreyle uyumlu hale gelerek bütün olabilmenin aracıdır. (Örgütsel ve Toplumsal)
- İnovasyon yayılmacı bir özelliğe sahiptir. (Toplumsal ve Örgütsel)

2.3. İnovasyonun Amacı ve Önemi

İçinde bulunduğumuz çağda rekabet edebilirliğin temel belirleyicileri maliyetin yanı sıra pazarın ihtiyaçlarına cevap vermedeki hız, ürünlerin geçerlik sürelerindeki kısalma, ürün ve hizmet kalitesi, müşteri talebine göre yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve tasarlanması, yönetimde ve organizasyonda yeni modeller gibi faktörlerdir. Bu tür sektörel ihtiyaçlara cevap verebilmek için büyüklüğü ve alanı ne olursa olsun tüm kurumlar inovasyon yapmak durumundadır (Elçi, 2006, s. 28).

İnovasyonun amacı farklı bir şeyler yapmaktan çok müşteri ihtiyaçlarını, sektördeki rakiplere göre daha tatmin edici şekilde karşılamaktır. Müşteri ihtiyaç ve sorunlarına rakiplerden daha iyi çözümler getirmek başarının yanı sıra farklılaşmayı da beraberinde getirir. Bu nedenle bir fikrin inovasyon olup olmadığına karar verecek olan müşteri olduğundan örgütlerde içe dönük çalışmalar yerine dışa dönük çalışmaların yapılması, müşteri ile iletişim halinde olunması ve gözlemlerde bulunulması ihtiyaçları ve çözülmemiş sorunları anlamakta önemli adımlardır. İnovasyonun temelini oluşturacak çalışmalar da bu adımlar sonucunda elde edilenlerdir (Özkent, 2015, s. 19-20).

Ülkelerin rekabet güçlerinin artmasına paralel olarak yaşam standartları da artmaktadır. Bu nedenle ülkelerin rekabet güçlerini artırabilmeleri için üretkenliklerine dolayısıyla inovasyon yapabilme kapasitelerini de artırmaları gerekmektedir. Çünkü inovasyon ülkeler bazında ekonominin büyümesinde, istihdamın artmasında ve yaşam kalitesinin daha iyi hale gelmesinde kilit rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki ülkelerin ihracat oranlarındaki artış veya iç talepteki yükseklik büyüme sağlanmaktadır, ancak bu büyümenin sürdürülebilir ve uzun

soluklu olabilmesi ülkelerin inovasyon uygulamalarındaki performansına ve bu performanstaki yükselişe bağlıdır (Elçi, 2006, s. 32).

2.4. İnovasyon Türleri

İnovasyon türleri ile ilgili mevcut sınıflandırma süreci ve tanımlamalar incelendiğinde, inovasyon türlerinde zengin bir çeşitlilik görülmektedir. Araştırmacıların çoğu bu sınıflamayı yaparken konuya farklı perspektifle yaklaştıklarından tek bir sınıflama mevcut değildir. Bununla birlikte inovasyon türleri birkaç ana başlık altında toplanabilmektedir (Gürkan, 2013, s.6).

İnovasyon, meydana gelmesinde etkili tüm bilimsel, teknolojik, örgütsel, finansal ve ticari adımları kapsayan bir süreçtir. Bu süreçte gerçekleşen faaliyetlerin bir kısmı başlı başına birer faaliyet olma özelliği taşıırken bir kısmı da inovasyonun gerçekleşmesine katkı sağlayan ve ihtiyaç duyulan faaliyetlerdir. Bu bağlamda inovasyon gerçekleştiği alana, derecesine, özelliklerine ve etkilerine göre sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflamaların örgütlerin kültürlerini, faaliyet alanlarını yönlendirdikleri de açıkça görülebilmektedir (Uzkurt, 2017, s. 17-18).

İnovasyon bir örgüte ait ürünlerde, hizmetlerde, üretim, dağıtım, uygulama, tasarlama ve pazarlama yöntemlerinde gerçekleşebilir. İnovasyon için gerekli olan temel şart ürün, süreç, pazarlama yöntemi ile yönetim şeklinin örgüt için yeni veya önemli şekilde iyileştirilmiş olmasıdır. Bu durum, örgütlerin ilk kez geliştirdikleri ya da farklı organizasyonlardan uyardıkları ürün, süreç veya yöntemleri kapsamaktadır. Gerçekleştiği alana göre ve Oslo Kılavuzu'nda bahsedildiği şekliyle inovasyon, 'ürün-hizmet inovasyonu', 'süreç inovasyonu', 'organizasyonel inovasyon' ve 'pazarlama inovasyonu' şeklinde sınıflandırılmaktadır (OECD, 2005, s. 51-56; Elçi, 2006, s.3).

İnovasyon, oluşturduğu değişime göre 'radikal inovasyon', 'artımsal inovasyon' ve 'yapısal inovasyon' şeklinde; yalnızca ekonomik yönüyle değil, eşitlik ve istihdam sağlayan ve çevre korunmasına yardımcı olan toplumsal bir sistem olarak ele alındığında 'toplumsal inovasyon' şeklinde; teknolojik yönleri temel alındığında ve teknolojinin önemli bir girdi olup olmama durumu göz önüne alınarak değerlendirildiğinde ise 'teknolojik inovasyon' ve 'teknolojik olmayan inovasyon' şeklinde sınıflandırılmaktadır (Elçi, 2006, s. 3; Uzkurt, 2017, s.18).

2.4.1. Ürün-hizmet inovasyonu

Ürün inovasyonu, yeni veyavar olan özellikleri ile öngörülen kullanımları göz önüne alınarak ortaya konanürün veya hizmetin teknik özelliklerinde, bileşen ve malzemelerinde, birleştirilmiş yazılımda, kullanıcı için olan pratiklikte ve diğer özelliklerinde önemli şekilde iyileştirmeleri içermektedir (OECD, 2005, s.52). Ürün ve hizmet inovasyonu iki farklı yol izlenerek yapılabilir. İlk olarak henüz mevcut olmayan bir ürün ya da hizmetin geliştirilerek sektöre ve pazara sunulmasıyla gerçekleştirilir. Bu tarzda bir ürün sektör ve pazar için tamamıyla yeni ve eşi olmayan bir ürün olabileceği gibi yalnızca o sektör ve pazar içinde yeni bir ürün ya da hizmet olabilmektedir. İkinci olarak ise mevcut ürün ve hizmetlerde farklı boyutlarda değişim ve farklılık sağlanarak gerçekleştirilmesidir. Bu değişim ve farklılıklar ürün ve hizmetlerin kullanım alanlarının değiştirilmesiyle değerlerinin artırılması ve rekabet üstünlüğü yaratılmasıyla sağlanabilmektedir. Ürün ve hizmetlerde inovasyon gerçekleştirirken tüketicilerin ihtiyaçlarını etkili şekilde karşılamak; alternatif ürün ve hizmetlerden farklı bir şeyler ortaya koymak ve tercih edilir duruma gelebilmek temel hedeftir (Uzkurt, 2017, s.26).

2.4.2. Süreç inovasyonu

Yeni veya önemli şekilde iyileştirilmiş bir imalat veya teslimat yönteminin gerçekleştirilmesi olan süreç inovasyonu, satın alma, muhasebe, hesaplama, bakım gibi faaliyetlerdekidaha önce yararlanılmamış veya mevcut halleri üzerinde iyileştirme yapılmış olan yazılım, teçhizat ve teknikleri kapsamaktadır (OECD, 2005, s. 53).

Ünal ve Kılınç'a (2016) göre süreç inovasyonu bir malın üretim sürecini geliştirerek, işletme etkinliğinin artırılmasıdır. Bu tanıma göre süreç inovasyonu yalnızca örgüt içerisinde gerçekleştirilebilir (Ünal ve Kılınç, 2016, s. 102).

Süreç inovasyonu ürün ile hizmetlerin üretimden önce temin, üretim ve dağıtım süreçlerinde, verimlilik ve değer artışı sağlamak içingerçekleştirilen değişim ve farklılıkları kapsar. Süreç inovasyonu bir işletme için hammadde, enerji, zaman vepersonel istihdamında sağlanan tasarruf ile maliyetlerin düşürülmesini ve kalitenin artırılmasını sağlar. Ayrıca müşteriler için ürün ve hizmetlere rahat ve hızlı ulaşım ve etkinlik sağlayarak patentleri korunmasında karşılaşılan problemlerin çözümüne katkı sağlar (Uzkurt, 2017, s. 26-27).

2.4.3. Organizasyonel inovasyon

Bir örgütün ticari faaliyetlerinde, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde yeni bir organizasyonel yöntemin işe koşulmasıdır. Bir firmadaki değişikliklerden ayırt edici olarak organizasyonel inovasyon firmada önceden kullanılmamış ve yönetimce alınan stratejik kararların sonucu gerçekleştirilmesidir (OECD, 2005, s. 55). Elçi'ye (2006) göre organizasyonel inovasyon yeni çalışma ve iş yapış yöntemlerinden firma şartlarına uygun şekilde yararlanılmasıdır (Elçi, 2006, s. 10).

2.4.4. Pazarlama inovasyonu

Pazarlama inovasyonu, bir işletmeye ait satışları yükseltmek için müşteri ihtiyaçlarını etkili biçimde karşılayabilmek, yeni pazarlar açmak ya da işletme ürününü pazarda farklı şekilde konumlandırabilmek için ürün tasarımı, ambalajlaması, ürün konumlandırması, ürün tanıtımı veya fiyatlandırılmasında yapılan önemli değişiklikler pazarlama inovasyonu olarak nitelendirilir (OECD, 2005, s. 53).

Mevcutlardan farklı tasarım ve pazarlama yollarının geliştirilerek bunların uygulanması veya mevcutların iyileştirilmesiyle gerçekleştirilen inovasyon türüdür (Elçi, 2006, s. 12).

2.4.5. Radikal, artımsal ve yapısal inovasyon

İnovasyon, meydana getirdiği yenilik düzeyine, değişimin, farklılığın ve iyileştirmenin boyutuna göre *radikal* ve *artımsal* olarak ikiye ayrılırken her iki inovasyon türünün özelliklerini taşıyan üçüncü bir inovasyon türü de *yapısal inovasyon* olarak adlandırılmaktadır (Gürkan, 2013, s. 6; Uzkuurt, 2017, s. 18).

Genellikle bireyin yaşam ve davranış şeklinde önemli değişimlere yol açan, yeni bir ürünün, hizmetin, sürecin ya da yöntemin geliştirilerek faydaya dönüştürülmesiyle gerçekleştirilen yenilikler *radikal inovasyon* olarak nitelendirilmektedir. Radikal inovasyon gerçekleşmesi son derece zor bir tür olduğundan devrimsel nitelik taşımaktadır. Bu tür inovasyonlar, piyasada tamamen yeni olma özelliği taşır ve teknolojik gidişatta yarattığı köklü değişimler sebebiyle 'yetkinlik yok edici' olarak nitelendirilebilir. Çoğunlukla küçük firmalar tarafından gerçekleştirilen radikal inovasyon, onların rekabet şanslarını artırarak sektöre girmelerine yardımcı olmaktadır (Ünal ve Kılınç, 2016, s. 103; Uzkuurt, 2017, s. 19).

Radikal inovasyonlar, teknoloji, süreç veya kullanımda radikal değişimler meydana getirir ve yeni pazarlar ortaya çıkarır. Mevcut teknoloji, teknik bilgi ve beceri, tasarımlar, üretim teknik ve yöntemleri, alt yapı, alet ve teçhizat ile diğer unsurların tamamı ortadan kaldırılarak yeni bir sistem ortaya çıkarılır (Baykara, 2014, s.100).

İnovasyonların radikal kabul edilebilmesi için var olan müşteri davranışlarını ve alışkanlıklarını tamamen değiştirecek düzeyde olması ya da ortaya çıkardığı pazarın etkisiyle, var olan rakip firmaların başarılı olmalarını sağlayan beceriler önemini kaybetmelidir. Yapılması hedeflenen radikal inovasyon ile katma değerde önemli artışlar yaratabilmek için insan yaşamını etkileyecek önemli bir değişim yaratmak gerekmektedir. Radikal inovasyon nadiren gerçekleşse de sağladığı toplumsal ve ekonomik faydalar bakımından önemli avantajlara sahiptir. Radikal inovasyondarisk oranı yüksek olsa da bu tür inovasyon faaliyetleri performans bakımından önemli ölçüde fark ve imalat maliyetlerinde fark edilir bir azalma ortaya çıkarabilir. Dünyada kabul edilen inovasyonların %2'si radikal inovasyon olarak değerlendirilmektedir (Gürkan, 2013, s. 7; Gürsu, 2018, s. 29).

Artımsal inovasyon, var olan ürün, hizmet, süreç ve yöntemlerde aşamalı olarak yapılan farklılık ve iyileştirmelerdir. Artımsal inovasyon genellikle aşamalı şekilde ilerlemeyi ve genişlemeyi ifade etmektedir. Ürün ve hizmet noktasında verimi, müşteri memnuniyetini, işletme gelirlerini artırır; firmanın ürününe pazarda rakiplerine karşı farklı bir konum sağlar. Tüketici alışkanlık ve davranışlarını da önemli ölçüde etkiler. Artımsal inovasyon müşteri tarafından belirlenen bir ritimde ilerler. Müşteri talepleri ile doğru orantılı olarak organizasyonlar ürün ve hizmetlerini geliştirme ve süreçleri etkin hale getirme konusunda hareket geçerler (Gürkan, 2013, s.8). Örneğin, cep telefonu radikal bir inovasyon iken cep telefonlarına adım adım kamera, internete bağlanmavb. yeni fonksiyonlar eklenmesi artımsal inovasyon olarak değerlendirilir (Uzkurt, 2017, s. 19).Günümüz inovasyon paradigmasının %98'i artımsal inovasyon seviyesinde gerçekleşmektedir (Gürsu, 2018, s. 29).

Radikal ve artımsal inovasyon türlerinin özelliklerini barındıran inovasyon çalışmaları *yapısal inovasyon* olarak tanımlanmaktadır. Yapısal inovasyon, mevcut ürün ve sistem bileşenlerinde meydana gelen bir değişim doğrultusunda sistemi oluşturan diğer bileşenler arasındaki etkileşim ve bağların değişmesiyle meydana gelmektedir. Bu değişim sistem temelinde büyük bir fark yaratmaksızın bileşenler arasındaki ilişkileri güçlendirmektedir. Yapısal inovasyon çalışmaları bileşenler ve fonksiyonlar arasında

yeni bağların ve etkileşimin kurulması ihtiyacı doğurduğundan örgütsel öğrenmeye verilmesi gereken önem artmaktadır. Bu bağlamda yapısal inovasyon firmanın örgüt ve pazar yapısı ile teknolojik kapasitesinde ve pazar yapısında güçlendirici ya da yıkıcı etki yaratabilmektedir (Uzkurt, 2017, s. 22)

2.4.6. Toplumsal inovasyon

Toplumsal inovasyon, toplumun belirli bir bölümüne veya çoğunluğuna yarar sağlayacak yenilik, değişiklik ve iyileştirme faaliyetlerinin geliştirilerek topluma yönelik biçimdehayata geçirilmesidir (Uzkurt, 2017, s. 28). Toplumsal inovasyon diğer inovasyon türlerinden ayrı düşünülmemelidir. Ürün, hizmet, süreç, pazarlama inovasyonu ve organizasyonel inovasyon çalışmaları gerçekleştirilmeden toplumsal sistemin ilerlemesi güçtür. Benzer biçimde toplumsal inovasyonun yeterli olmaması durumunda da diğer inovasyon faaliyetleri, sosyal ve ekonomik koşulların olgunlaşmasına yardımcı olamaz. İstihdam artışı sağlamaya veya bölgesel gelişmeleri hızlandırmaya yönelik politik boyuttaki kararlar, yaşam boyu eğitim hizmetlerinin sunulması, kamu hizmetlerinin bilişim teknolojisi yoluyla gerçekleştirilmesi olanakları toplumsal inovasyon çalışmaları olarak gösterilebilir (Elçi, 2006, s.14). E-devlet projesi kapsamında vatandaşların bürokratik işlemlerini internet vasıtasıyla yapabilmelerine imkân sağlayan yenilik, toplumsal inovasyona uygun bir örnektir. Toplumsal inovasyon mevcut ürün, hizmet ve süreçlerde değişim, farklılaştırma ve iyileştirmeler olarak meydana gelebildiği gibi tamamen yeni bir ürün, hizmet ve süreç olarak da yapılabilmektedir. (Uzkurt, 2017, s. 28-29).

2.4.7. Teknolojik ve teknolojik olmayan inovasyon

Yapılış sürecinde teknolojik girdinin yoğunluğuna bağlı olarak inovasyon, teknolojik ve teknolojik olmayan inovasyon şeklinde sınıflandırılır. Teknolojik inovasyonda, yenilik, teknolojik bir gelişmeye veya var olan teknoloji kullanımı ile ilişkili olarak meydana gelir. Teknolojik olmayan inovasyon ise teknolojiden hemen hemen hiç yararlanılmadığı, ürün ve hizmetlerin sunumunda, depolamada, insan kaynaklarının yönetim ve çalışma biçimlerinde görülen inovasyondur. Teknolojik inovasyon özellikle yeni bir ürünün tasarımında, üretiminde veya teknolojiye bağlı hizmet sunumlarında görülmektedir. Teknolojik olmayan inovasyon ise üretilen bir ürün ve hizmeti müşteriye sunma, mevcut ve yeni ürünler için farklı pazarlar temin etme, var

olan ödeme şekillerinden farklı bir ödeme şekli geliştirme veya yeni bir müşteri iletişimi yolu ortaya koyma şeklinde gerçekleşen pazarlama inovasyonu çalışmalarıdır. Gerçekleştirilen pazarlama inovasyonu çalışmalarının yanında örgütlerin yönetim anlayışında, örgütlenme biçiminde, ücretlendirme sisteminde veya personelin iş yapış şekillerinde yaratılabilecek organizasyonel inovasyonlar da teknolojik olmayan inovasyonlar arasındadır (Uzkurt, 2017, s. 27).

2.5. İnovasyon ile İlgili Kavramlar

İnovasyon kavramı ile zaman zaman karıştırılan fakat temelde inovasyon ile bağlantılı olan bir takım kavramlar bulunmaktadır.

2.5.1. İcat

İcat daha önce keşfedilmemiş, genellikle ticari ve teknik yönü ön planda olmayan yeni bir şeyi ortaya çıkarmaktır. Bu nedenle taşıdığı devrimsel özelliği ile radikal inovasyonların önemli aşamalarından biri olarak görülmektedir (Uzkurt, 2017, s. 33). İnovasyon için icatlardan fayda sağlanabilir ancak her icat bir inovasyon değeri taşımaz. Çünkü yeni ortaya çıkarılan her ürün bir ekonomik ya da toplumsal değer yaratmaz. İnovasyonda amaç keşfedilmemiş olanı icat etmek değil, değer yaratma yollarını keşfetmektir (Elçi, 2006, s. 18). Bu nedenle inovasyon var olmayanı ortaya çıkarmak anlamına gelen icattan öte bir anlam taşımaktadır. İnovasyonda yapılan buluşun ya da mevcutlarda yapılan değişikliklerin topluma sunulması ve ekonomik faydaya dönüştürülmesi gerekmektedir (Uzkurt, 2017, s. 34).

Becker ve Whisler'a (1967) göre icadı izleyen bir süreç olan inovasyon zaman ve mekânsal olarak icattan ayrılabilir. Örneğin örgütlerdeki araştırma bölümleri, uzun süre kullanılmadan bekleyen ürünler icat edebilir ve sonrasında bu icadın yapıldığı örgüt ya da tamamen farklı bir örgüt, icat edilen ürünü kullanıma sunabilir. Ürünü kullanıma sunan ilk örgüt inovasyonu gerçekleştiren örgüt olarak düşünülmelidir. Ayrıca icat genellikle, örgütsel değil bireysel olarak gerçekleştirilen yaratıcı bir eylemin sonucudur. İnovasyon ise işbirliği içerisinde gerçekleştirilen bir ekip işidir (Becker ve Whisler, 1967, s. 463).Örneğin elektrik süpürgesinin mucidi J. Murray Spengler, bunu ticarileştirmedeği için icadı uzun soluklu olamamıştır. İzleyen yıllarda Spengler'in icadını Hoover adlı bir deri imalatçısının ticarileştirmesi üzerine dünya genelinde elektrik süpürgesi Hoover adıyla anılmaya başlamıştır (Elçi, 2006, s. 18).

2.5.2. Yaratıcılık

Yaratıcı fikir, beynimizde daha önce aralarında bağlantı kurulmamış bilgi parçacıklarının yeni bir ağ oluşturacak şekilde ilişkilendirilmesidir. Bu nedenle yeni bir fikre ulaşmak için daha önce oluşturulan bilgi parçacıkları üzerinde yoğunlaşmak gerekir. İnovasyon ise üzerinde araştırdıkça gelişen, bilgi ile beslenen bilgi ağları olarak nitelendirilebilir (Özkent, 2015, s. 22).

Örgütlerde yaratıcılık ve fikir üretme işi tüm paydaşlarca yapılması gereken bir eylemdir. Yaratıcılıkla desteklenen fikir üretimi inovasyonun ilk adımıdır. Yaratıcılığın teşvik edilmesi ve güçlendirilmesi için bireylerin fikirleri eleştirilmemeli, çalışanlar gerekli eğitimlerle desteklenmelidir. Katı bir hiyerarşik yapıda olan örgütlerin yaratıcılığı güçlendirmesi ve inovasyonda başarıyı yakalaması oldukça zordur (Elçi, 2006, s. 165).

Büyükuslu'ya (2015) göre inovasyon süreci, bir fikrin yaratıldığı hayal gücü, bilimsel maddi gerçeklik ve teknolojik üretimin toplamı olarak ortaya çıkan yenilikçi bir ürünün elde edildiği süreçtir (Büyükuslu, 2015, s. 2).

2.5.3. Ar-Ge

Bilimsel ve teknolojik çalışmalar inovasyonun birer girdisi olarak kabul edilirken araştırma-geliştirme (Ar-Ge) inovasyona destek veren faaliyetler olarak değerlendirilir. Ar-Ge yapanların inovasyonun gereği olarak bir değer ortaya çıkarabilmeleri girişimcilik özellikleriyle bağlantılı bir durumdur (Elçi, 2006, s. 21).

2.6. İnovasyon Kaynakları

İnovasyon çalışmalarının özellikle başarılı olanları nadiren inovasyon fırsatlarına yönelik bilinçli ve amaçlı bir arayıştan kaynaklanmaktadır. Ticari bir örgütte, bir kamu kuruluşunda, sanayi veya bir hizmet sektörü içerisinde inovasyon fikrine kaynaklık eden dört fırsat alanı mevcuttur. Bunlar beklenmedik olaylar, uyumsuzluklar, süreç gerekleri ile sektör ve pazar yapılarıdır. Örgüt dışında inovasyon fikrine kaynaklık eden üç fırsat alanı bulunmaktadır. Bunlar demografik değişimler, algıdaki değişimler ve yeni bilgidir (Drucker, 2011, s. 192-205; Drucker, 2017, s. 48-49):

Beklenmedik olaylar; başarılı inovasyona en zengin, en az risk taşıyan fırsatı sunan alandır. Buna rağmen yönetimler bir kaynak alanı olarak beklenmedik olayları reddetmeye eğilim gösterebilirler. Beklenmedik olaylar örgüt içerisinde yapılan hataları

ve karşılaşılan başarısızlıkları olduğu kadar beklenmedik başarıları ve beklenmedik dış olayları da içermektedir (Drucker, 2017, s. 61-72):

Beklenmedik başarıların verimli inovasyon fırsatı kaynağı olmalarının sebebi örgütlerin bunlara karşı çıkma eğilimleri ve bunları görmezden gelmeleridir. Örgüt yönetimleri, beklenmeyen durumları kabul etmekte zorlanabilmektedir. Beklenmedik başarının sunduğu inovasyon fırsatını yakalamak ve ondan faydalanmak detaylı bir analiz gerektirmektedir. Beklenmedik başarılar inovasyon için önemli birer belirtidir. Örgüt yönetimleri beklenmedik başarıları (1) Eğer bu durumdan faydalanırsak örgüt için anlamı ne olur?, (2) Bu durum örgütü nereye götürür? , (3) Bu durumu fırsata dönüştürmek için ne yapmak gerekir? , (4) Bu durum nasıl ele alınmalıdır? şeklinde sorularla yaklaşmalı ve bu sorulara yanıt vererek hareket etmelidir.

Beklenmeyen başarısızlıklara neden olan etmenler yapılan tasarım hataları ya da icraattaki aksaklıklar olabilmektedir. Ancak bir uygulama dikkatle planlanmasına, tasarlanmasına ve uygulanmasına rağmen başarısızsa, asıl sorun temelde müşteri değer, anlayış ve beklentisindeki değişim olabilmektedir. Bu noktada dikkate alınması gereken şey bu durumun bir inovasyon fırsatı sunabilir olmasıdır. Beklenmedik başarılar karşısında kurum yönetimlerinin eğilimleri daha çok çalışma ve analiz çağrısı yapma yönünde olabilmektedir. Ancak asıl yapılması gereken pazar araştırması yapmak, çevre incelemesinde bulunmak ve talepleri dinlemek olmalıdır. Kurumlar kendileri için beklenmeyen başarısızlıklar göz önüne alabilecekleri gibi rakip kurumların beklenmeyen başarılarını da inovasyon fırsatına dönüştürmeyi başarabilir.

Beklenmedik dış olaylar, örgüt yönetiminin kurumu yönlendirirken kullandığı bilgi ve rakamlarda gösterilmeyen gelişmelerdir. En üst seviyede uzmanlık gerektiren ve mevcut kaynakları hızlı şekilde kullanabilme yeteneğinin büyük fark yarattığı bir fırsat alanı olma özelliğine sahiptir.

Uyumsuzluklar (Bağdaşmazlıklar); gerçekleşmesi beklenen ya da gerçekleşmesi gereken durum ile gerçekleşen durum arasındaki farklılıktır. Niceliksel olmaktan çok niteliksel olarak yaşanan uyumsuzluk durumları, inovasyon gerçekleştirilmesi için değerlendirilmesi gereken bir diğer fırsat kaynağı olarak görülebilir (Drucker, 2017, s.73-86):

Uyumsuz ekonomik gerçeklikler, bir ürüne ya da bir hizmete olan sürekli talebin artışına paralel olarak artması gereken kâr oranı ve elde edilen sonuçlar arasındaki uyumsuzluklardır.

Gerçeklik ve ona dair varsayımlar arasındaki uyumsuzluklar, bir sektördeki veya hizmet alanındaki bireylerin gerçekliği yanlış kavrayarak buna yönelik yanlış çaba göstermelerinden kaynaklanan uyumsuzluklardır. Gerçek durum ve davranışlar arasındaki uyumsuzluk durumunu kavrayabilen ve kullanabilen inovasyoncular için fırsat kaynağıdır.

Algılanan ile gerçek müşteri değerleri ve beklentileri arasındaki uyumsuzluklar, bir ürün ya da hizmetin tedarikçilere ifade ettiği anlam ve değer, müşteriye ifade ettiği anlam ve değerden farklı olması durumunda ortaya çıkan uyumsuzluklardır. Bu durumda nitelikli ve başarılı bir inovasyon fırsatı yakalanması mümkün olabilir.

Bir sürecin ritmi veya mantığı içindeki içsel uyumsuzluklar, bir ürün ya da hizmetin işleyiş sürecinde yararlanıcıların yaşadığı aksamalar ya da eksikliklerdir. Bu tür uyumsuzlukları tespit etmek çok zor değildir çünkü kullanıcılar bu tür aksilikleri dile getirmektedir. Zor olan nokta uyumsuzluk yaşanan sektör dışından bir bireyin bu tespiti yapmasının ve durumu inovasyon fırsatına çevirebilmesinin oldukça zor görünmesidir.

Süreç gerekleri; beklenemeyen olaylarda ya da uyumsuzlukların olduğu gibi inovasyonun önemli bir kaynağıdır. Bir örgütün, bir hizmetin ya da sektörün işleyiş süreci içerisinde belirir. Süreç ihtiyacını temel alan inovasyon çalışmalarında yaşanan uyumsuzluklardan ya da demografik gelişmelerden yararlanır. Mevcut süreci gerektiğinde güncel bilgilerle yeniden tasarlayarak iyileştirmek, bağlantılar arasındaki zayıf noktaları ya da eksiklikleri gidermek gibi fonksiyonları bulunmaktadır. Bu bağlamda süreç ihtiyaçları temel alınarak yapılan inovasyonlar için kendi başına bir süreç, zayıf veya eksik halka, net bir hedef tanımı, çözümle ilgili şartların açıkça tanımlanması ve daha iyi bir yol olduğuna dair yüksek kabul gibi ölçütler gerekmektedir. Sürecin anlaşılması ve görevi yerine getirmek için gereken bilgi birikiminin sağlanması, süreç ihtiyacına bulunan çözüm yolunun insanların iş yapış şekillerine ve alışkanlıklarına uygun olması gerekmektedir (Drucker, 2017, s. 87-94).

Sektör ve pazar yapıları; uzun süre boyunca istikrarlı şekilde durumlarını sürdürmektedirler ve insanlar tarafından aynı şekilde süreceği kabul edilebilmektedir. Oysaki sektör ve pazar yapıları değişime oldukça açık yapılardır. Bu durum yaşandığında uygulanan eski yöntem ve çalışma şekillerine devam edilmesi örgütlerin liderlik konumlarını ortadan kaldırabilmektedir. Bu nedenle sektör ve pazar yapılarındaki değişimlerde oluşabilecek inovasyon fırsatı iyi görülüp değerlendirilmelidir. Sektör ve

pazar yapısında beklenen değişikliğin net olduğunun dört göstergesinden söz edilebilir (Drucker, 2017, s. 95-108):

Sektördeki hızlı büyüme, sektör yapısında olması beklenen değişikliğin en kolay tespit edileni ve en kesin sonuç veren göstergesidir. Sektör ekonomiden ve demografiden dikkat çekici Şekilde hızlı büyüyorsa, yapısında bir değişikliğin olacağı yüksek olasılıklıdır.

Sektör hacminde katlanır Şekilde büyüme bulunması, o sektörün pazarı algılama ve hizmet yönteminde bir uyumsuzluk başladığının göstergesidir.

Sektörü etkileyecek nitelikteki teknolojiler, sektör ve pazar yapısında ani değişimlere yol açabilecek göstergelerdir.

Sektörün iş yapma biçiminde yaşanan değişimler, sektörün yapısal temelinde meydana gelen farklılaşmaların göstergesidir.

Demografik değişimler; inovasyon kaynakları içerisinde dış kaynaklı olanlardan ilkidir Demografik yapıda meydana gelen nüfus büyüklüğü, yaş yapısı, eğitim durumu, istihdam ve gelir durumundaki değişimlerdir. Net sonuçlar verebilecek hazırlık süreçleri bulunmaktadır. Demografik değişimlerin öngörülebilir olması inovasyon için bir fırsat kaynağıdır. Çünkü nüfusun bugünkü özelliklerine ve belli bir süre sonrasında değişim geçirerek geleceği noktaya göre hareket edilebilir. Nüfustaki değişimlerin hangi yönde olduğu, üzerinde düşünülen yaş grubunun değer, beklenti, inanç ve taleplerinin neler olduğu göz önüne alınarak süreç sürdürülmelidir (Drucker, 2017,s. 109-120).

Algıdaki değişimler; inovasyon kaynakları içerisinde dışsal olanlardan ikincisidir. Algı değişimleri toplumların belirli olaylara bakış açılarındaki, inanç ve tutumlarındaki değişimlerdir. Algıdaki değişimlere bağlı inovasyonlarda zamanlama oldukça önemlidir. Algı değişimlerinin geçici ya da kalıcı olduğu ve sonuçlarının ne olacağı belirsiz olduğu için algıya dayalı inovasyon daha küçük çaplı olacak Şekilde başlatılmalıdır (Drucker, 2017, s. 121-129).

Yeni bilgi; yeni bilgi odaklı gerçekleştirilen inovasyon çalışmaları en uzun hazırlık sürecine sahip olan inovasyon türüdür. Çünkü yeni bir bilginin ortaya çıkması, onun uygulanabilir teknoloji hale getirilmesi ve ardından yeni teknolojinin pazarda ürün, süreç veya hizmet haline gelmesi uzun zaman almaktadır. Bilgiye dayalı inovasyonlar bilimsel ve teknolojik oldukları gibi bilimsel ve teknolojik olmayan bilgiye dayalı Şekilde de gerçekleştirilebilmektedir.

2.7. İnovasyon İlkeleri

İnovasyon girişimcilerinin başarıya erişmelerine engel olan etmenler inovasyonu destekleyen bir örgüt kültürünün bulunmaması, örgüt genelince anlaşılmiş bir sistem sürecine sahip olunmaması, mevcut kaynakların sürece dahil edilmemesi, inovasyon sürecinin vizyon ve stratejiden yoksun olması, yeni ürün geliştirme yöntemine yeterli zaman ve enerjinin harcanmaması, örgüt içinde ya da sahada yeterli araştırmanın yapılmaması, sürece farklı bakış açılarının dahil edilememesi, süreç öncesinde kriterlerin ve ölçütlerin belirlenmemesi, inovasyon fikir yönetimi ekiplerinin yeterli şekilde eğitilip yönlendirilmemesi şeklinde sıralanabilir. İyi uygulama örneklerini tanımlamak mesleki gelişimi teşvik edici yaygın bir tekniktir. Ancak, bu süreçte bazı olumsuz durumlar yaşanabilmektedir. Kimi inovasyon çalışmaları bir örgüt veya sektörden diğerine farklılık gösterebilmektedir ve aynı olumlu sonucu vermeyebilir. Bu bağlamda başarılı inovasyon tanımlaması yaparken izlenecek en iyi yol inovasyon sürecinde izlenen temel ilkeleri dikkate almaktır ve bunları sürece dâhil edebilmektir. Bu ilkeler şu şekilde sıralanabilir (Wycoff, 2003, s. 1-6):

- İnovasyon tanım olarak farklı şeyler yapmak, yeni bölgeler keşfetmek ve risk almak demektir. Gerçekleştirilmek istenen inovasyonun bir vizyonu olması gerekir. Değişim sürecinde karşılaşılan zorluklara karşı yaşanacak korku kültürünün önlenmesi gerekmektedir.
- İnovasyon, müşteri odaklı olmalı ve müşteri için bir değer yaratabilmelidir. Müşteriler ile karşılıklı etkileşim içinde olarak onların beklenti, talep ve değerlerini anlamaya çalışmak başarılı bir inovasyona yardımcı olabilmektedir.
- İnovasyon süreci bir fikirle başlamaktadır ve bu süreci başlatacak olan fikir çevredeki herhangi bir noktada olabilir.
- İnovasyon sürecinde bilgi edinmek, duygu ve düşünceleri anlayabilmek için açık iletişim halinde olmak önemlidir. Örgüt sistemlerinde bilgi akışını sağlayabilecek bir alt yapı mutlaka bulunmalıdır.
- İnovasyon bir grup sürecidir. Karşılıklı etkileşimden, bilgi ve ekip gücünden beslenmektedir. Kısıtlayıcı yapılar ya da politikalar ile yalnızca bireysel çabaları teşvik eden sistemler inovasyonu kısıtlamaktadır.
- Yeni inovasyonlar tanımlanmış süreçler ve karar verme, yetkilendirme, programlama, izleme ve dönüt verme gibi kuvvetli uygulama becerileri yoluyla başarıyla gerçekleştirilen projelerdir. İnovatif örgütler, başarı seviyesini dikkate

almaksızın kutlama yapmanın proje tamamlamanın önemli bir parçası olduğunun bilincindedirler.

- İnovasyon sürecinde yeni projelerin çıktılarının, faydalarının ve maliyetlerinin objektif olarak değerlendirilmesi şarttır. Verim alınan ve başarısız olan projelerden sonuçlar çıkarmak başarıya ulaşmada katkı sağlamaktadır. Projelerin belgelenmesi ve değerlendirilmesi, yeniliğin sürdürülmesine yardımcı olan önemli adımlardır. Proje kapsamında görev dağılımları çalışanlarca anlaşılacak şekilde açık ve net olmalıdır.
- Kültür liderliğin, insanların ve değerlerin yansımasıdır. Örgüt paydaşlarının işbirliği içerisinde birlikte nasıl çalıştıklarını ve nasıl davranış sergiledikleri kültür yoluyla dışa vurulur. Esnek, güçlendirici, farklı fikirlere açık, riski alabilen, başarıyı kutlayan, saygıyı teşvik eden örgütsel bir kültür inovasyon için çok önemlidir.
- İnovasyon sürecinde güçlü ve vizyon sahibi bir liderliğin verdiği güven önemlidir. Örgütlerin sahip oldukları kimlikleri, paylaşılan inanç, tutum, davranış ve örgüt çalışanları arasındaki ilişkiler sürece önemli ölçüde katkı sağlar. Ayrıca örgütte mevcut olan saygı, güven, öğrenme isteği, gibi değerler her düzeyde karar için katkı sağlayan değerlerdir.
- Tüm çalışanların sürece dâhil edilmesi gerekir. Kaydettikleri ilerlemeler ve yaptıkları katkılar ödüllendirilmelidir. Çalışanlar, müşterilerce benimsenen yeni eğilimleri, teknolojileri ve değişimleri tarayabilme konusunda eğitilmelidir.
- İnovasyon farklı bilgi ve etkileşim ortamları ile bütünleştirilmelidir. Farklı bakış açılarına sahip bireyler ortak hedef için bir zenginliktir.

Drucker'a (1985) göre inovasyon sürecinde bulunması gereken ilkeler şu şekildedir (Drucker, 1985, s. 133-140):

- Amaçlı ve stratejik bir inovasyon yenilikçi fırsat analiziyle başlamalıdır. Araştırma sistematik örgütlenme ve düzen içerisinde yürütülmelidir. Farklı alan ve zamanlarda farklı kaynaklar farklı öneme sahip olmaktadır. Örneğin demografik değişimlere ilişkin fırsat kaynakları ekonomi alanında yapılması hedeflenen inovasyonlar için sanayi alanında yapılması hedeflenen inovasyonlara göre daha önemli bir fırsat kaynağı olabilir.
- İnovasyon hem kavramsal hem de algısal olmalıdır. Bu bağlamda algısal boyutta inovasyon için dışarı çıkmak, sorular sormak ve dinlemek önemlidir.

- Bir inovasyonun etkili olabilmesi için karmaşık değil basit ve küçük yapıda olması gerekir. Tek bir ihtiyaç noktasına odaklı olması önemlidir. Çok karmaşık ve büyük yapıda inşa edilmeye çalışılan inovasyon çalışmalarının zarar görme ve düzeltilememe olasılıkları daha büyüktür. Ayrıca inovasyon geleceğe yönelik değil bugüne yönelik ihtiyaçlar temel alınarak yapılmalıdır.
- İnovasyonda kilit ilkelere biri başarılı bir liderliğe ihtiyaç duyulmasıdır. Bir inovasyonun büyük bir başarıya erişip erişemeyeceği belirsizdir. Ancak başlangıçtan itibaren başarılı liderliğe sahip olmayan bir inovasyonun yeterli ve etkili olabilmesi oldukça zordur.

2.8. İnovasyon Süreci

Ekonomik ve toplumsal fayda sağlayan faaliyetler olarak nitelendirilen inovasyon çalışmalarının gereğini yerine getirebilen örgütler, rekabet güçlerini artırarak hızlı bir büyümeye gidebilirler. İnovasyon süreklilik gerektiren önemli stratejik bir süreçtir. İnovasyon süreci dikkatle izlenmesi gereken bazı aşamalardan meydana gelmektedir. Bu aşamalar şu şekilde ifade edilebilir (Elçi, 2006, s. 161- 164; Seeling, 2017, s.12-20):

Fırsatların yakalanması; inovasyon sürecinin ilk adımı olarak değerlendirilebilir. Ait olduğu pazarda rekabet edebilirliğini kaybetmek istemeyen örgütlerin yerine getirmesi gereken önemli bir adımdır. İnovasyon fırsatı olarak nitelendirilebilecek şeyler, örgüt paydaşlarına ait fikirler, rakip örgütlerin faaliyetleri, gelişen teknolojiler, ulusal ya da uluslararası alanlarda gerçekleştirilmiş Ar-Ge çalışmalarının sonuçları, yeni yasalar ya da düzenlemeler olabilir. Bu bağlamda inovasyon ve girişimciliği teşvik etme noktasında çevrede çözüm bekleyen sorunları saptamak fırsatları yakalama adımı yardımcı olabilmektedir.

Stratejik seçimin yapılması; fırsatların belirlenmesi aşamasından sonra farkına varılan fırsatlardan stratejik öneme sahip olan belirlenerek seçilmesidir. Bunu gerçekleştirirken müşteri ihtiyaç ve talepleri dikkate alınmalıdır. Kaynak bakımından sıkıntı yaşamayan çok sayıda örgüt önüne çıkan fırsatları doğru seçim yapamadığından değerlendiremezken; rekabet avantajı sunan fırsatı ayırt ederek uygun biçimde değerlendiren örgütler inovasyonu başarıyla gerçekleştirebilir.

Gerekli bilginin edinilmesi; örgüt için stratejik öneme sahip inovasyon fikrini gerçekleştirmeden önce gerekli kaynakların belirlenmesidir. Bu amaçla, ilk olarak ürün, hizmet veya sürecin geliştirilmesi için yazılı ve yazılı olmayan her türlü bilgi

edinilmelidir. Gereken bilgilerin edinilmesinde konuda yetkin uzmanlardan, yerli ve yabancı üniversite ya da Ar-Ge kurumlarından yardım alınabilir.

Çözümün geliştirilmesi ve ticarileştirilmesi; inovasyon için gereken bilgi ve bilgi kaynakları toplandıktan ve inovasyon projesi tamamlandıktan sonra yapılması gereken uygulamadır. Bu noktada pazar araştırmasıyla ürün, hizmet veya sürece son hali verilir ve bunların ticari kullanımıyla süreç devam eder. Çözümü geliştirme aşamasında gerekli olan en önemli özellikler keskin bir gözlem, eşgüdümlü bir ekip çalışması, planı gerçekleştirebilme, başarısızlıktan ders çıkarabilme, gönüllülük ve yaratıcı çözümler geliştirebilme becerileridir.

Öğrenme; aşamasında bu noktaya kadar elde edilen tüm olumlu ve olumsuz durumlar belirlenerek değerlendirmeye alınır. Yapılan değerlendirme sonucu edinilen sonuçlar inovasyon sürecini daha etkili kılmada, inovasyonu sürekliliğini sağlamada, örgütlerin rekabet gücünü artırmada yarar sağlar. İnovasyon sürecinde yaşanan başarısızlıklar, öğrenme için iyi birer fırsattır. Benzer hataların yapılmasını önler. Başarısızlıklar sorunların çözülmeye ve becerilerin geliştirilmeye çalışıldığının birer göstergesidir. Başarısızlığın yaşanmadığı süreçlerde yeteri kadar risk alınmadığı söylenebilir (Seeling, 2017, s. 66).

2.9. İnovasyon Stratejileri

Örgütlerin izleyecekleri inovasyon stratejileri onların yenilikçi yapılarını önemli ölçüde etkilemekte ve şekillendirmektedir. Benzer şekilde örgütün mevcut yapısı da uygulanacak inovasyon stratejisini etkilemektedir. Örgütsel yapıya göre uygulanacak stratejide inovasyonla ilgili faaliyetlerde kimin kime karşı ve hangi görevlerden sorumlu olacağı, sorumlular arası işbirliği ve koordinasyonun nasıl sağlanacağı belirlenir. Bu bağlamda örgütsel yapı ve uygulanacak olan strateji karşılıklı olarak etkileşim halindedir. Bunun dışında örgütlerin ekonomik ve insan kaynakları, yönetim felsefesi, örgüt kültürü ve çevresel etkenler inovasyon stratejisi belirlemede etkilidir. Örgütler yenilik stratejilerini belirlerken dış ekonomik, sosyal ve teknolojik çevre, örgüt yapısı ve kaynakları, örgüte ait genel strateji, örgüte ait bilgi ve iletişim potansiyeli örgütün ekonomik gücü belirlenmeli ve analiz edilmelidir. Örgütlerin genel olarak uyguladıkları inovasyon stratejileri şu şekildedir (Durna, 2002, s.144; Bay ve Çil, 2016, s.17-20; Uzkuurt, 2017, s. 167):

Saldırgan strateji; yeni ürünlerin ortaya konmasıylarakip örgütlerin önüne geçerek liderliği teknik alanda ve pazarda elde edebilmek için tasarlanan bir stratejidir. Bu stratejiyi benimseyen örgütler bütçelerini büyük ölçüde Ar-Ge'ye ayırırlar. Saldırgan stratejiyi uygulayan örgütlerde içsel ve dışsal anlamda esnek, informal etkin bir iletişim ve doğru bilgi akışının olması, odaklanılacak yeni ürünün kalitesi, zamanlaması ve maliyeti gibi konularda daha uygun ve hızlı karar vermeyi mümkün kılar. Rakip örgütlerden birinin uygulayacağı bir inovasyon çalışması ve rakiplerin potansiyelleri hakkında elde edilen bilgi, müşterilerin muhtemel istek ve ihtiyaçlarının anlaşılabilmesi konularında inovatif çalışmalara yön vermesi açısından önemlidir. Pazarda lider konumda olmayı hedefleyen ve saldırgan stratejiyi benimsemiş örgütler Ar-Ge, patent, eğitim ve teknik hizmetler gibi alanlara oldukça fazla yatırım yapmalıdırlar.

Savunmaya yönelik strateji; saldırgan stratejide olduğu gibi araştırmanın yoğun olduğu bir stratejidir. Aralarındaki fark, yapılan yeniliğin niteliği ve zamanlamasıdır. Savunmaya yönelik stratejiyi benimseyen örgütler ilk olmak ve orijinal bir yenilik yapmak yerine teknik ve bilimsel gelişmelerin gerisinde kalmamaya özen gösterirler. İlk gerçekleştirenlerin hatalarından ve pazarlarından fayda sağlamayı hedeflerler. Bunu gerçekleştirmek isteyen örgütler mevcut başarılı üründen fayda sağlarken ürün ile ilgili araştırmalara da devam etmelidir. Pazarlama ve satışta, reklam ve hizmet çalışmalarında yeterli ve güçlü olmaları gerekir. Savunmaya yönelik stratejiyi benimsemiş örgütler, rakiplerce ortaya koyulmuş bir yeniliği ileriye taşıyarak hızlı biçimde en az mevcut şeklindeki gibi başarılı yeni bir model yaratmalıdır. Ürüne fark yaratacak kadar teknik değişiklikler uygulayarak daha az maliyetle pazara sunarak pazar payını koruyacak bir yol izlemelidir.

Taklitçi ve bağımlı stratejiler; daha çok yeni ürün ve hizmetlerin ilk üreticisi olmayan örgütlerin izlediği strateji türleridir. Rakip örgütlerce üretilen ve pazara sunulan ürün ve hizmetleri taklit ederek pazara sonradan dâhil olmayı tercih eden örgütler genellikle taklitçi stratejiyi benimserler. Bu nedenle taklitçi stratejiyi benimseyen örgütler daima dışa bağımlı şekilde varlıklarını sürdürmek zorunda kalabilirler. Örgüt kültürleri daha otokratik ve disiplinli bir yapıdadır. Taklitçi stratejiyi benimsemiş örgütler pazarda lider konumunda olmasalar da belirli ölçüde paya sahip olabilirler. Bu strateji türü teknolojik yönden gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmış ülkelerdeki yerel işletmeler için cazip bir türdür. Ürün ve hizmetleri gerektiği gibi taklit edebilmeyi hedeflerler. Bu

hedeflerine büyük ölçüde ulaşabilmek için yeterli teknolojik alt yapıya ve personele sahip olmaları gerekmektedir.

Geleneksel strateji; dâhil oldukları pazarlar herhangi bir değişim talep etmedikleri ve rekabetin onları değişime mecbur bırakmadıkları sürece geleneksel stratejiyi benimseyen örgütler değişim yapma gereği duymamaktadırlar. Değişimin oldukça yavaş yaşandığı sektörlerde çoğunlukla faaliyet gösteren geleneksel strateji temelli örgütler yüksek teknolojinin gerektiği sektörlerde çok uzun ömürlü olamamaktadırlar.

Fırsatları izleme stratejisi; rakip örgütlerin zayıf taraflarını ve pazarda henüz keşfedilmemiş noktaları ortaya çıkarmaya dayanır. Bu stratejiyi benimseyen örgütler dışa dönük, girişimci, yeni fırsatlar keşfetmeye eğilimli yapıdadırlar.

2.10. Yöneticilerin İnovasyon Yeterliliği

Örgütsel yapı, strateji, teknoloji, kültür ve diğer yönetim araçları örgütlere rekabet edebilirlik ve etkililik konularında avantaj sağlamaktadır. Bunun yanı sıra 21. yüzyılda örgütsel çevre, yaratıcılık ve inovasyon rekabet edebilirliğin temel kaynaklarıdır. Ancak inovasyon sürecinde liderliğin rolü oldukça önemlidir. Örgütsel yaratıcılık ve etkililik liderlerin örgütsel yapı, kültür ve süreçlerde değişimi ve yaratıcılığı teşvik ve kontrol etmesiyle mümkün olabilmektedir. Örgüt liderleri örgüt içerisinde yapılacaklara ve izlenecek yollara yön veren bireylerdir. Bu bağlamda liderler çevreyle olan ilişkileri, örgütsel kültürü ve stratejileri yöneten; inovasyonu, etkililiği ve başarıyı teşvik edip sürdüren katalizör görevi görmektedir (Agbor, 2008, s. 40).

İnovasyonu başarıyla gerçekleştirmeyi hedefleyen örgütlerde liderlerin inovasyon esaslı bir takım niteliklerinin bulunması gerekir. Bu tür örgütlerde liderler çalışanlarıyla sıkı, sürekli bir etkileşim içerisinde bulunarak bilgi akışının ve iletişimin hızlı ve sürekli akışını sağlamalıdır. İnovasyon sürecinde örgütün belirsiz, karmaşık ve değişken anlarında lider motivasyonunu yitirmeden yüksek bir dinamizmle çalışabilecek nitelikte olmalıdır. Ayrıca yenilikçi örgütlerdeki liderler iş görenlerin nitelik ve profillerine uygun biçimde güçlü bir zekâya, öngörüye ve kişilik yapısına sahip olmalıdır (Durna, 2002, s. 180).

Bir örgüt, stratejisini ve çalışma sürecini belirlediğinde, liderler uygulamayı yönetmekle ve süreci sonlandırmakla görevlidir. Teknoloji, doğru kültür ve doğru strateji örgütün başarısına katkı sağlayan etmenlerdir. Ancak bu önemli etmenlerin hayata

geçirilmesi için, lider desteği, desteğin sürdürülmesi, teşvik ve liderin çalışanlara ilham kaynağı olması gerekmektedir. Bu nedenle herhangi bir örgütte inovasyon sürecinin başlatılabilmesi için örgüt ilk olarak, inovasyona ilgisi olan doğru bir lidere ve liderlik yapısına sahip olmalıdır. Aksi durumda örgüt lideri fırsatları avantaja çeviremeyip inovasyona engel teşkil edecek bir yapı oluşturabilir (Agbor, 2008, s. 41).

Örgütlerde geleneksel yapı ve uygulamalar ile gelenek haline gelmiş birtakım davranışları değiştirmek liderlerin görevidir. Bu bağlamda liderler inovasyon fırsatlarını, bunların büyüklüğünü ve bu fırsatlardan yarar sağlayabilme alternatiflerini araştırmalıdır. Bu süreci gerçekleştirirken de örgüt paydaşlarını sürece dâhil olmaya teşvik edici bir yaklaşım sergilemelidir (Immelt, Govindarajan ve Trimble, 2017, s. 52).

Liderler örgütlerdeki girişimci kişiler olarak nitelendirilebilirler. İnovasyon çalışmalarının başarılı olabilmesi için ve yeni, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkabilmesi için liderler öncülük etmelidir (Uzkurt, 2017, s. 175). Zayıf lidere sahip örgütler ortaya çıkan sorunları çözmek için sürekli olarak yeniden yapılanma ve küçülmeye gitmeye daha yatkındırlar. Diğer yandan yaratıcı ve etkili liderlere sahip örgütler yeniden yapılanmaları ve küçülmeleri engellemeye çalışan bir yapıdadırlar. Bu tür liderler örgütleri daha etkili şekilde yönetebilmektedirler (Agbor, 2008, s. 40).

Örgütlerdeki liderlik yapısı inovasyonu ve yaratıcılığı teşvik edici sonuçlar doğurabilir. Ancak her liderlik türü bu fırsat için yeterli değildir. Paylaşım ve işbirliğine dayalı liderlik yapısına sahip örgütler, yetkiye dayalı yönetime sahip örgütlere göre daha başarılı sonuçlar elde etmektedir. Yetki gücüne, hiyerarşiye, emir komuta zincirine göre işleyen örgütlerde yönetimdeki liderler bilgiyi, kararları, kaynak dağıtımını kontrol ederler ve daha az güçlü, yaratıcı ve üretken çalışanların ortaya çıkmasına yol açarlar. Bu liderlik modelleri 19. yüzyılda yaygın olmasına rağmen günümüzde de birçok örgütte mevcuttur. Bu tip örgütlerde çalışanlar, liderlerini tüm sonuçlardan ve örgütün işleyişinden sorumlu tutarak onları merkeze almaya eğilimlidirler. Bu güçlü liderlik tipi örgüte çok az inovasyon ve yenilenme getirilebilme şansına sahiptir çünkü liderlerin tek başlarına örgütleri başarılı hale getirmeleri oldukça güçtür. Bu liderlik türüne alternatif olarak örgütte işbirliğine özendirilen, tek kişinin sorumluluk alması yerine ilham kaynağı olabilen, etkileyebilen ve birleştirebilen çağdaş liderlerdir. Çağdaş liderler karmaşık görevleri yerine getirmek için bir bireyin tüm fikirlere, yeteneklere ve zamana aynı anda sahip olamayacağını farkında olan liderlerdir. Bu bağlamda bu tür liderler tüm çalışanların potansiyelinden ve yaratıcılığından faydalanmayı hedefler. Örgüt

paydaşlarının tümü süreçte aktif olarak, liderlik rolünü paylaşırlar. Bu nedenle örgütlerde inovasyonu başarılı şekilde gerçekleştirebilmek için güç paylaşımı, rol ve sorumluluk dağılımı yaparak, paydaşları sürece doğru biçimde dâhil ederek mümkün olabilmektedir (Agbor, 2008, s. 41-42).

2.11. Eğitimde İnovasyon

İnovasyon kavramı ve türleri incelendiğinde ve Oslo Kılavuzu'nda bahsedilen inovasyon tanımı ile türleri daha çok özel sektöre yönelik olmasına rağmen eğitim örgütlerine de uyarlanabilmektedir. Okullar, üniversiteler, eğitim merkezleri gibi eğitim örgütleri için ürün ve hizmet inovasyonu, yeni bir müfredat, yeni bir ders kitabına, yeni pedagoji ya da e- öğrenme gibi eğitim deneyimlerine; süreç inovasyonu, ICT gibi e- öğrenme hizmetinin sunulmasına, eğitim hizmeti ya da ürünü üretme süreçlerindeki yeniliklere (öğretmenlerin birlikte çalışma şekillerindeki değişimler, öğrencilerin gruplandırma şekli, farklı kurumlarla işbirliği yapma, öğrenci ve ailelerle yeni iletişim yapıları kurma, vb.) organizasyonel inovasyon, öğrenci ve ebeveynlerle bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı yeni aktivitelerin organize edilmesine; pazarlama inovasyonu ise lisansüstü derslerinin ücretlendirilmesi gibi uygulamalara karşılık gelmektedir. Bu yeni uygulamalar eğitim hizmetini iyileştirmeye yönelik çalışmalar olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle eğitim sektöründeki inovasyon çalışmaları birer iyileştirme ve geliştirme çalışması olarak da kabul edilebilmektedir (OECD, 2009, s. 5; Vincent-Lancrin vd., 2019, s.21).

İnovasyonun temeli niteliğinde olan eğitimde, farklı bakış açısına ulaşabilmek ve mevcut problemlere çözümler üretebilmek önemlidir. Ülkeler rekabet dünyasında başarı seviyelerini yükseltebilmek, bilimsel, teknolojik ve toplumsal değişimlere uyum sağlayabilmek için inovasyon çalışmalarını gerçekleştirmek zorundadır. Bu rekabet ortamı düzenlenen PISA-TIMSS gibi uluslararası sınavlarla eğitim sektörüne de yansımaktadır. OCED tarafından düzenlenen bu sınavlar, küresel boyutta değişen ekonomik şartların gerektirdiği bazı özelliklerin ölçülmesinde belirleyici olabilmektedir. Ülkelerin rekabet dünyasındaki konumlarına ve ekonomilerini yönlendirecek ve yetişmekte olan insan kaynaklarına yönelik ipuçları sunabilmektedir (Buyruk, 2018, s. 617).

Ülkeler PISA-TIMSS gibi uluslararası sınavlarda öğrencilerin başarı oranlarını ve niteliklerini artırabilmek ve dolayısıyla çağın ihtiyacına yönelik insan kaynaklarını daha

iyi yetiştirebilmek için eğitim sisteminin şartlarını iyileştirmelidir. Eğitim öğretimde uyguladıkları geleneksel yöntemleri, çağdaş yöntemlere yönelerek güncellemelidir. Türkiye, uluslararası şekilde düzenlenen sınavlarda OECD ülkeleri arasında alt sıralarda yer almaktadır. Özellikle okuma, matematik ve fen bilimlerinde öğrencilerin gelişimlerinin sağlanması için birtakım inovatif çalışmaların eğitim sistemine dâhil edilmesi gerekmektedir. Sahip olunan teknolojik imkânların öğrencilerin bilişsel ve yaratıcı potansiyellerini geliştirecek şekilde eğitim ortamlarına dâhil edilmesi gerekmektedir. Eğitimde inovasyon, yalnızca teknolojik araçların temin edilmesi olarak nitelendirilmemelidir. Temin edilen her türlü yenilik, kazandırılması hedeflenen becerilere yönelik şekilde sosyoekonomik koşullarla ilişkilendirilerek eğitim sürecine uyumlu hale getirilerek uygulamaya koyulmalıdır (Çiftçi ve Gündüz, 2016, s. 100-102). Öğrencilerin inovasyon çağına ihtiyacı olan birer maker olarak yetişmeleri, risk alabilen, sorumluluk sahibi, özgüveni yüksek, tasarım becerisi yüksek ve başarısızlık karşısında ısrarını sürdürebilen bireyler olabilmeleri için aileden başlamak suretiyle eğitim sürecinde gereken uygulamalar hayata geçirilmelidir (Thomas, 2016, s.37-81).

Ülkeler, hızlı bir şekilde değişen ve gelişen koşullar karşısında varlıklarını devam ettirebilmeyi hedefler. Bu süreçte ayakta kalabilmelerinde önemli etkiye sahip olan ekonomik yapılarını sağlam tutabilmek için çağın gerektirdiği nitelikte iş gücü ve insan kaynağı gereksinimi duymaktadırlar. Bu bağlamda eğitim sistemlerineülke ekonomilerinin gerektirdiği iş gücünü ve insan kaynağını yetiştirme işlevi yüklenmiştir. Temelleri Sanayi Devrimi ya da Endüstri 1.0 olarak adlandırılan döneme kadar uzanan bu durum, günümüzde de aktif olarak devam etmektedir (Buyruk, 2018, s.614).

Endüstri 4.0 kavramı günümüzde toplum yapılarında ve birçok sistemde hızlı bir dijital dönüşümü tetiklemektedir. Sanayinin dijitalleşmesi ve ortaya çıkan dijital gelişmelerin birçok alanda görülen hâkimiyeti endüstrinin yanı sıra toplumsal yapılarda da büyük ölçüde hissedilmektedir. Yaşanan dijital gelişmelerin olumlu yönlerini daha fazla ön plana çıkarabilmek için ve uzun vadede toplumsal ve ekonomik faydaya çevirebilmek için ise eğitim sistemlerinde dijital bir dönüşüm meydana getirmek gerekmektedir. Endüstri 4.0'ın eğitim sistemindeki karşılığı Eğitim 4.0 olarak kavramlaşmaktadır. Eğitimde dijital dönüşüm hareketi olarak nitelendirilebilecek bir kavram olan Eğitim 4.0'a kadar olan aşamalar şu şekilde ifade edilebilir (Puncreobutr, 2016, s. 93-94; Öztemel, 2018, s. 26):

Eğitim 1.0; ekonominin tarıma dayalı olduğu dönemlerde hâkim olan eğitim sistemidir. Bilginin kavramlar yoluyla aktarıldığı tarım toplumlarında öğretmenlerin takipçisi olan öğrenciler gözlem ve taklit yoluyla bilgi edinmişlerdir. Öğretim metodu olarak anlatım esas alınmıştır.

Eğitim 2.0; sanayi toplumu ihtiyaçlarına yönelik bir sistemdir. Öğretim, yaratıcılıktan uzak düz öğretim odaklıdır. Sanayi teknolojilerini kullanmaya yönelik becerilerin kazandırılması odaklıdır. İş yaşamında kullanılacak teknolojik araçların geliştirilmesi ve seri üretim sağlamak temel hedeflerdendir. Eğitim kurumlarının birer sanayi tesisi, öğrenciler ürün, müfredatlar ürün tarifi, sınavlar kalite kontrol aracı; diplomalar ise garanti belgeleri olarak nitelendirilir.

Eğitim 3.0; teknoloji toplumun ihtiyaçlarına yönelik bir sistemdir. Bireysel öğrenme algısı ile desteklenen bilgiyi ortaya çıkarmak ön plana çıkmıştır. Etkileşimli öğrenmeye vurgu yapılan bu dönemde, eğitimde teknoloji, sosyal ağlar yoluyla dijital öğrenme şeklinde öğretim metodu olarak kullanılmıştır. Bu nedenle yalnızca bilgi tüketiminin değil, bilgi üretimine de önem verilen bir dönemdir. Eğitim sistemlerinin kalite güvencesinin sağlanması temel alınmaya ve çok uluslu ortak eğitim programlarına önem vermeye başlanmıştır.

Eğitim 4.0; bilgi çağının ihtiyaç duyduğu bireyleri yetiştirmeye yönelik bir sistemdir. Bu dönemin gerektirdiği öğrenme yöntemi, bireyin değişen toplum yapısına göre yeni teknolojiyi kullanma becerisine yardımcı olacak şekilde olmalıdır. Bu dönemdeki öğrenme yöntemi yeni bir sistemdir ve öğrenen bireye yalnızca okuma yazma değil topluma uyumlu yaşabilmesi ve çağın gerektirdiği donanıma sahip olabilmesi için beceri ve bilgi edinimi sağlamalıdır. Bu nedenle Eğitim 4.0, bir eğitimden fazlasıdır. Bu döneme yanıt verebilecek olan öğretim yöntemleri, bireyi yaratıcı ve inovatif olmaya hazırlamayı amaçlar. İnovasyon gerçekleştirebilmek, inovatif tasarım imkânları araştırma, üretim için en iyi yolu seçme ve inovasyondan en iyi kazanımı elde edilebilecek değerdeki yolu uygulama becerilerini gerektirmektedir. İnovasyon sürecindeki her bir adım, eleştirel düşünme, tasarlama, seçici, üretici, problem çözmeye ve sosyal bilince yönelik düşünme, girişimcilik, duruma uygun planlama yapabilme becerilerini gerektirmektedir. Görsel anlamda zengin eğitim öğretim araçlarının kullanılması gereken, yaşam boyu öğrenme anlayışının yerleşmesinin önemli olduğu, bilginin yanı sıra liderlik, analitik düşünme, inovasyon, işbirliği, yaratıcılık, dijital okuryazarlık, etkili iletişim, duygusal zekâ, girişimcilik, küresel vatandaşlık, takım çalışması ve problem çözme kavramlarının

hâkimolduğu ve bireylere kazandırılması hedeflene temel kazanımlar olarak nitelendirilen bir eğitim anlayışıdır.

Günümüzde Eğitim 4.0'ın gereği olarak eğitim örgütlerinde inovasyonun sürekliliğinin sağlanması, ülkelerin bilgi çağı ve bilgi ekonomisi içerisinde rekabete dâhil olabilmelerinde, kaliteye erişmelerinde ve hedefledikleri toplumsal, teknolojik ve ekonomik seviyeye ulaşmalarında kilit rol oynamaktadır. İnovasyon yaratabilmek için ön koşullardan biri olan entelektüel sermayenin oluşturulmasında ve yaratıcı düşüncüyü hâkim kılmakta eğitim ve öğretimin önemi ön plana çıkmaktadır. İnsan kaynaklarının iyi yetiştirilmesini ve nitelikli hale getirilmesini sağlayacak olan ise doğru bir eğitim sistemidir (Kavak, 2009, s. 621).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı büyüme kadar ekonomik çevredeki değişimler de okulları çağdaş dünyaya öğrencileri hazırlamak için inovasyona itmektedir (Pollock, 2008, s.3). Bunun dışında eğitimde inovasyonun ve yaratıcılığın bir ihtiyaç olmasının ilk nedeni, ortaya çıkan eğilimlerin öğrencilerin öğrenme yollarında ve anlayış şekillerinde değişimi de beraberinde getirmesidir. Eğitimcilerin öğrencilerin ilgilerini ve dikkatlerini çekebilmek için yeni yollar ve yaklaşımlar edinmeleri gerekmektedir. İkincisi mevcut ve gelecekteki öğrenen profili, video oyunları, cep telefonlarıyla ve diğer dijital medyaya ait araçlarla donanmış şekildedir. Teknolojinin bu baskın yayılımı iletişime, bilgi edinme ve anlam yaratma yollarına yeni bir anlayış getirmektedir. Okullar ve ev ortamındaki dijital atmosfer arasındaki boşluk öğrenenlerin beklentilerini olumsuz şekilde etkilemekte, mevcut eğitim çerçevesine yeni bir bakış açısı kazandırmayı gerekli kılmakta ve yapıyı yetersiz kılabilir. Değinilmesi gereken üçüncü nokta ise yaratıcılığın günümüzde bilgi üretme şekli olarak görülmesidir. Tüm bu sebeplerden ötürü yaratıcılık ve inovasyon eğitimin mevcut durumunda ve gelecekte kaçınılmaz bir koşul olma özelliğini yitirmeyecektir (Mishra, 2014, s. 44).

Eğitim dâhil olmak üzere, kamu hizmetleri rekabetçi pazarlarda faaliyet gösterme eğiliminde olmasalar da kamu yatırımlarını en üst düzeye çıkarmak için eğitimde inovasyonu teşvik için önemli tartışmalar bulunmaktadır. Bunların ilki inovasyonun, öğrenme çıktılarının değerini artırmaya ve 20. yüzyıl *seri üretim* anlayışından *bireyselleştirilmiş eğitim* anlayışına geçilmesinde yardımcı olacağı düşüncesidir. Çünkü toplum, içerisinde çeşitliliği barındırmaktadır. Bu bağlamda eğitimde de çeşitlilik önemli hale gelmektedir. Tartışılan ikinci konu kamu kurumlarının verim artışı, maliyeti en aza indirme konularında bir baskı altında olduğudur. Bu durumun inovasyonla daha kolay

sağlanabileceği ileri sürdürülmektedir. Üçüncü nokta eğitim sisteminin toplum yapısıyla ve ulusal ekonomi ile uyumlu olmasının gerekliliğidir. Toplumsal ve ekonomik alanlarda meydana gelen değişimlere paralel olarak eğitim sistemi güncellenmelidir. Son olarak ise eğitim toplumlarda eşitlik sağlayan bir araç olarak görülmektedir ve inovasyon eğitime erişim ve eğitimden faydalanmaya yönelik fırsat eşitliğine yardımcı olabilmektedir (OECD, 2009, s.3-4).

Eğitimde inovasyon çalışmalarında karşılaşılan zorluklar genel olarak başarılı inovasyon çalışmalarının yaygınlaştırılması ve sürdürülebilir hale getirilmesidir. Bir diğer zorluk ise özel ve kamu sektöründeki inovasyon uygulayıcılarına olan teşvikin yetersiz olmasıdır. Son olarak da inovasyon çalışmalarının daha az avantajlı gruplara ulaştırılamaması ve fırsat eşitliğini sağlanamaması olabilmektedir. Eğitimde inovasyon iki şekilde düşünülebilir. İlki inovatif bakış açısını ve yaratıcı düşünme becerilerini öğrencilere edindirmek üzerine yapılan çalışmalardır. İkincisi ise öğretim teknik ve yöntemlerine inovasyonu dâhil edebilmektir. Bu bağlamda yaratıcı bir sınıf iklimi yaratmada öğretmenler anahtar rolü üstlenmektedir. Politika yapıcılar ve yetkili kurumlardan da alınacak destek ile özellikle müfredat, değerlendirme yöntemleri, bireysel beceriler, öğretme ve öğrenme yöntemleri ve teknolojik araçlar yaratıcı sınıf iklimi yaratmada yardımcı olacak etmenlerdir. (Mishra, 2014, s. 45-46).

2.12. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimde İnovasyon Çalışmaları

Endüstri 4.0’ın ortaya çıkışıyla birlikte dijital bir dönüşüm yaşanmıştır. Endüstri 4.0’ın amaçlarının gerçekleşmesi için işleme gereken sürecin bileşenleri nesnelere interneti, siber fiziksel sistemler, büyük veri, akıllı fabrikalar, 3D yazıcılar, bulut sistemleri, siber güvenlik, sanal gerçeklik, yapay zeka ve robotik sistemleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim kurumlarında Endüstri.4.0’ın ve eğitimdeki karşılığı olan Eğitim 4.0’ın gerektirdiği insan kaynağını yetiştirebilmek için bir takım çalışmalar mevcuttur. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve bakanlık işbirliği ile 2016 yılından itibaren gerçekleştirilen ve devam ettirilmesi planlanan çalışmalar şu şekilde açıklanabilir (MTEGM, 2018, s. 9-27):

- *Endüstri 4.0 Paneli*, Ankara Sanayi Odası işbirliği ile “Eğitime Dijital Bakış: Endüstri 4.0” temalı düzenlenen bir paneldir. Panelde Milli Eğitim Bakanlığı’ndan, ilgili kurumlardan, sektörden ve sanayiden üst düzey temsilciler, mesleki ve teknik eğitim kurumlarından seçilen 300 yönetici ve

öğretmene bilgi aktarmışlardır. Panel sonunda, eğitim ve öğretim programları ile okul donanımlarını dijitalleşen sanayi şartlarına uygun hale getirmenin önemine, öğretmenler için dijital çağa uyum seminerleri düzenlenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

- *2. Eğitim Kongresi*, içerisinde yer alan 16 panelden birinde Endüstri 4.0'ın ülkemizin ekonomik kalkınması ile mesleki ve teknik eğitim üzerindeki etkileri üzerine değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmeler sonucunda Endüstri 4.0'ın eğitim sistemimiz ile bütünleşmiş hale gelebilmesini kolaylaştıracak yeni stratejilerin geliştirilmesi gerektiğinden, eğitim programlarının bilişim temelli şekilde güncellenmesinin öneminden, gelişen teknoloji ile mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdam oranlarının azalma riski taşıdığından, teknolojik gelişmelerin bilişim tabanlı mesleklerin önemini artırdığından, kodlama ve yazılım derslerine ağırlık verilmesi ve ilköğretim kademsinden itibaren algortima oluşturma gibi derslerin öğrencilere verilmesinin öneminden bahsedilmiştir.
- *Endüstri 4.0 Çalıştayı* ile Endüstri 4.0'ın eğitimdeki yeri üzerine yapılan ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalar incelenerek Endüstri 4.0'a uyum sağlanması amaçlı stratejiler belirlenmiş ve bu stratejilerin Milli Eğitim Bakanlığı stratejilerine dâhil edilebilmesinin avantajlı olacağı ifade edilmiştir.
- *Eğitim Programlarının Güncellenmesi* çalışmaları ile ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde bilişim okuryazarlığı ve temel programlama becerilerinin artırılmasına yönelik derslerin öğretim programlarındaki yerlerinin gözden geçirilmesine karar verilmiştir.
- *Tematik Okullar* çalışmaları ile belirli alan üzerine 12 ilde, 19 tematik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi açılmıştır.
- *İnovasyon Merkezleri* çalışması kapsamında Bakanlık tarafından 2017'de Adıyaman'da faaliyete geçirilmiştir. Buna benzer merkezlerin ülke genelinde yaygınlaştırılması planlanmıştır.
- Uluslararası Robot yarışmaları ile mesleki ve teknik eğitim lise ve üniversite öğrencilerinin edindikleri bilgileri beceriye dönüştürebilmeleri, ürün geliştirebilmeleri ve sergileyebilmeleri, deneyimlerini paylaşabilmeleri sağlanmaktadır.

- *Öğretmenlere yönelik eğitim faaliyetleri* ile mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere yönelik 2017 yılında Endüstri 4.0 uygulama kursu, robot uygulama kursu, mikri denetleyiciler ve gömülü sistem kursu, 3D yazıcı ile tasarım ve üretim kursu, oto mekanik kursu, otomasyon, bilgisayar destekli üretim ve tasarım kursları, android programlama kursu, endüstriyel haberleşme ve robotik kursu, Bursa Sanayi Odası işbirliği ile öğretmen ve öğrencilere yönelik Endüstri 4.0 eğitimleri verilmiştir.
- *Yurtdışı Dil Eğitimi* çalışması ile mesleki ve teknik alanlarda görevli öğretmenlere mesleki İngilizce dil yeterliliklerini geliştirebilmeleri için 2017 yılında İngiltere’de eğitim imkânı sağlanmıştır.
- *Endüstri 4.0 Dönüşüm Stratejileri* ile öğretim programlarının güncellenmesine, fiziksel ortamların oluşturulmasına ve farkındalık oluşturulmasına yönelik strateji elıştırma çalışmaları da yapılmaktadır.

2.13. Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri

Bir örgütün inovasyonda başarıya ulaşabilmesi örgüt içerisinde farklı bir kültür ve anlayışın varlığını gerektirmektedir. Bu koşul, geniş bir bakış açısına, vizyona sahip, gelişime ve değişime açık çalışanlar ve yöneticiler ile mümkün olabilmektedir. Tüm örgüt türlerinde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de okul yöneticilerinin, inovasyonu bir kurum kültürü olarak benimsetmekte önemli rolü bulunmaktadır. Örgüt yönetiminin, inovasyon ile rekabet avantajı yakalamayı, bunu artırmayı, örgütün stratejik hedefi olarak benimsemesi, sahiplenmesi ve bunu çalışanlara hissettirmesi gerekmektedir. Örgüt yöneticilerinin inovasyon kültürü olarak İmak, yaratıcılık, müşteriye değer vermek, sorgulamak, işbirliği sağlamak, başarısızlıkları hoş görebilmek, açık iletişim ağları oluşturabilmek ve öğrenen örgüt bilincidir. Bunun dışında inovasyonun başarıyla yönetilmesinde örgüt yöneticilerinin (Elçi, 2006, s. 164-167);

- Risk almayı teşvik etmesi,
- Örgüt çalışanlarına en yüksek düzeyde sorumluluk vermesi,
- İşbirliğine dayalı ekipler oluşturulması,
- Sürekli öğrenme anlayışını örgüte kazandırması,
- Deneyimlerin paylaşılacağı, başarılar kadar başarısızlıkların da tartışılacağı mekanizmalar oluşturması,
- İnovasyon için geliştirilmiş araç ve teknikleri örgüte kazandırması,

- Deneme yöntemleriyle inovasyon yönetimi için farklı yaklaşımlar geliştirmesi,
- Düzenli olarak örgütün inovasyon yönetim performansını izlemesi,
- Değerlendirme sonuçlarına göre iyileştirmeler yapması gerekmektedir.

Farklı örgüt türlerinde görüldüğü gibi eğitim örgütlerinde de inovasyonun planlanmasında, uygulanmasında ve sonuçlandırılmasında okul yöneticilerinin bu konudaki yeterliğiyle doğrudan ilişkilidir. Çağın en önemli ihtiyaçlarından olan inovasyonun eğitim alanında iyi yönetilmesi geleceğe hazır hale getirilen bireylerin istenen nitelikte yetiştirilmesi bağlamında oldukça önemlidir. Bu noktada okul yöneticilerinin geleneksel yapılarını terk etmesi ve çağın gereklerine uygun girişimlerde bulunmaları, değişime, gelişime, risk almaya açık ve vizyon sahibi olmaları, örgüt üyeleriyle süreci paylaşmaları oldukça önemlidir. Okul yöneticileri günümüzde okul içerisinde yapılması gereken işleri ve çalışanları kontrol eden, öğretmenleri yalnızca bilgi aktarıcı olarak gören, ders programlarını hazırlayan, güçlerini sadece yasalardan ve konumlarından alan rollerinden uzaklaşarak daha çağdaş biçimde davranmalıdır. Okul yöneticileri sürekli öğrenen, öğrendiklerini gerçek yaşama aktarabilen, öğrenmeyi sağlamak için öncülük ederek rol model oluşturabilen, karar almada tüm paydaşları sürece dâhil edebilen, kurumun ve çalışanların yenileşme ihtiyaçlarını fark edebilen bunu hissettirebilen ve paydaşları bu ihtiyaca yönelik ikna edebilen, güven ortamı yaratabilen, çağdaş gelişmeleri okul ortamına yansıtabilen, öğrenci ihtiyaç ve beklentilerine yönelik olarak müfredatta esneklik sağlayabilen, okul çevresiyle etkili bir iletişim kurabilen, güçlü bir liderlik sağlayabilen bireyler olmalıdır (Beycioğlu ve Aslan, 2010, s. 165).

Okul yöneticileri ve öğretmenler yetkililerce düzenlenen politika ve reformların okullarda uygulanmasından sorumlu kişilerdir. Okulların değişim ve gelişmeleri yönetebilmeleri, eğitim kalitesinin yükseltilmesi, öğrenci çıktıları, uzun süreli başarı ve ilerleme için önemlidir. Değişim ve gelişmeleri yönetebilmek adına okullarda birtakım inovasyon çalışmaları yapılmalıdır. Bu süreçte okul yöneticilerinin, okul gelişimi özellikle de paydaşların motivasyon ve bağlılıkları noktalarında önemli rol oynadıkları söylenebilir. Yöneticilerin mesleklerine olan bağlılıkları, öğretmenler üzerindeki yaratıcılığı destekleyen etkisi boyutuyla inovasyon çalışmalarında motivasyon katalizörü rolündedir. Mesleklerine bağlı yöneticiler ile çalışan öğretmenler karşılığında çalışmaya motive olmuş, iş enerjisi yüksek, araştırmaya, öğrenmeye, üretmeye hevesli modeller gördüklerinde olumlu etkilenecek daha yaratıcı olma eğilimindedirler. Ayrıca

mesleklerine bağılı yöneticiler okul iklim ve kültürü üzerinde de olumlu etkiye sahiptirler. Okul içi ve okul dışında sağlıklı iletişim kurabilmede iyi bir model olabilen kendini işine adanmış bir yönetici, çalışanları üzerinde güvenilir, yüksek ve olumlu bir enerji yaratır (Koch, Binnewies ve Dormann, 2015, s. 505-508).

Okul yöneticileri okullarda değişim ve inovasyonun anahtarını ellerinde bulunduran liderler olarak nitelendirilebilir. Okullarda inovasyon çalışmalarının başarıya ulaşması bekleniyorsa okul yöneticilerinin inovatif girişimleri destekler yapıda liderler olabilmeleri gerekmektedir. İnovatif çalışmalara öncülük edebilen yöneticiler öğrencilerden, öğretmenlerden ve kendilerinden yüksek beklenti içerisinde bulunurlar. Bu beklentileri öğretmenleriyle açık ve sıkı bir iletişim kurarak eğitim öğretim sürecinde yapılmasını beklediği çalışmaları ifade eder ve süreci izlerler. Bu nedenle çalıştıkları okullarda başarılı bir inovasyon süreci yürütmek isteyen yöneticilerin, sürece liderlik ederek okulun ulaşmak istediği hedefleri net şekilde belirleyip bunları paydaşlarla paylaşması, bu süreçte uygulamalarla ilgili alınacak kararlara katılım sağlayarak işbirliğine teşvik etmesi, süreçte izlenecek yol, kural ve prosedürleri açıkça ortaya koyması, okula ait reform politikalarını okulun ihtiyaçlarına göre gerektiğinde yeniden yorumlaması gerekir (Park, 2012, s. 89-102).

2.14. Yenilikçi Örgüt Kültürü

21. yüzyılda bireyler ve örgütler devamlı olarak yenileşim (inovasyon) olgusu ile iç içedir. Bunu yanında yenileşim (inovasyon) ile benzer bir diğer kavram ise değişimdir. Değişim, ilk çağlardan bu yana toplumları önemli ölçüde ilgilendiren ve etkileyen bir kavramdır. Ekonomik, siyasi sosyal, teknolojik ve bilimsel gelişmeler toplumları etkileyerek değişime itmektedir. 20. yüzyılda başlayan ve 21. yüzyılda da süren gelişmelerin neden olduğu değişim ve yenileşim, yaşamın her alanında büyük boyutlara ulaşmıştır. 21 yüzyılın ilk çeyreğinde sanayi devrimiyle dünyada büyük değişimler boy göstermiş olup; son çeyreğe doğru teknolojik gelişmeler, bireylerin din, dil, cinsiyet, sosyal statü, kültürel ve etnik farklılıkları gözetmeksizin diğerleriyle etkileşime geçmesini sağlamıştır. Dünyanın değişen fiziksel ve siyasi coğrafyası, sanayileşme ve kentleşme, ekonomi kuramlarını değiştirmiş ve yeni sistemler oluşmaya başlamıştır. Artık değişim mikro ve makro ölçekte bütün ekonomik ve sosyal sistemleri etkilediği gibi yönetimin kullandığı yöntemleri ve örgütleri de etkilemektedir. Örgütler, varlıklarını devam ettirebilmek, amaçlarına daha etkili biçimde ulaşabilmek, verimli örgütler haline

gelebilmek ve rekabet gücüne sahip olabilmek için sürekli değişmek ve yenilenmek ihtiyacı hissetmektedir (Özdemir, 2013, s. 8-9).

Benzer anlamda olan inovasyon, yenilik ve yenileşim kavramları Türk Dil Kurumu tarafından değişen koşullara uyum sağlayabilmek için sosyal, kültürel ve yönetim ile ilgili alanlarda yeni yöntemlerin uygulanmaya başlanması şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2018). Değişim ise bir bütünün parçalarında, bu parçaların birbiriyle ilişkilerinde, eskiyle kıyaslandığında nitelik ve nicelik olarak gözlenebilir bir farkın meydana gelmesidir. Bu bağlamda “yenileşim” ve “değişim” birbirlerine yakın anlamda olan ancak aralarında fark bulunan iki önemli kavramdır. Yenileşim, mevcut durumdan farklı yeni bir duruma kontrollü ve planlı geçiş sağlanması, sürecin verimli şekilde yürütülmesi, elde edilecek sonuçların beklentilere uygun olmasıdır. Yenileşim, planlanmış belirli bir değişimdir. Değişim, belli bir zaman diliminde belirli bir sistematik süreçte gerçekleşen farklılaşmadır ve kendiliğinden de meydana gelebilir. Değişim, yeni bir sisteme geçiş şeklinde oluşabileceği gibi eski sisteme dönüş şeklinde de meydana gelebilir. Bunların her ikisi de değişimdir. Değişimin, beklenti dışı sonuçları olabileceği gibi, yönü her zaman olumluya doğru olmayabilir. Yenileşim ise olumluya doğru bir yönelimdir (Beycioğlu ve Aslan, 2010, s.155; Özdemir, 2013, s.56).

Örgütsel anlamda yenileşme olarak da adlandırılabilen yenileşim hareketi, örgütsel etkililik ve verimlilik seviyesini yükseltebilmek için bireylerin ve grupların rollerinde, örgütsel yapıda, araç ve gereçlerde bir süreç içerisinde hayata geçirilen planlı değişimdir. Değişimin ve rekabet ortamının örgütler için hayati öneme sahip olduğu bu dönemde yenilik, uzun, planlı bir çalışma süreci sonunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle sürdürülebilir bir yenileşme yaratılabilmesi için örgütün sağlam bir vizyona, kararlılığa ve inanç sistemine sahip olması gerekmektedir. Ayrıca örgütün yenileşmeye elverişli bir yapıya, iklime ve kültüre sahip olmasının yanı sıra örgütte yer alan bireylerin de yenileşmeye uygun beceri, tutum ve davranışlara sahip olması önemlidir (Bülbül, 2012b, s.157). Örgütsel yenileşmede yeni bir fikrin ya da uygulamanın ortaya çıkarılması ve benimsenmesi, yeni bir ürün ya da sürecin örgüte tanıtılması, örgütün değişen çevre ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yeniden yapılandırılması gerekmektedir (Aslan ve Kesik, 2016, s.464).

Örgüt içerisinde yeniliğin ortaya çıkarılmasında, benimsenmesinde, uygulanmasında ve geliştirilmesinde fikir üreticileri, denetleyici ve dönüştürücüler, liderler, sponsorlar ve proje yöneticileri önemli rol oynarlar. Ancak örgüt paydaşlarının

bu rolleri etkili şekilde yerine getirebilmeleri örgütün kültürel yapısıyla doğru orantılıdır. Çünkü örgütlerde paylaşılan değer, inanç, etkileşim ve davranışlar, paydaşların rollerini ne derece iyi şekilde yerine getireceklerini belirler. Yenilikçi bir örgüt kültürü oluşturabilmek için ise (Agbor, 2008, s. 42-43; Elçi, 2006, s. 164; Uzkurt, 2017, s. 175);

- Örgüt üyelerinin yenilik sürecine katılmalarının sağlanması,
- Yönetimin, geniş bir vizyona sahip, değişimi ve gelişimi destekleyici yapıda olması, örgütün stratejik hedefini sahiplenmesi ve bu sahiplenışı tüm paydaşlara gösterebilmesi,
- Örgüt liderlerince paylaşılan bir vizyon yaratılabilmesi,
- Örgüt liderlerinin problem çözümede çalışanları güdüleyici bir tavırda davranmaları;
- İnovasyon sürecinde yapılan her türlü hatanın öğrenme sürecinin bir parçası olarak görülerek risk almayı destekleyici ve motive edici bir ortam oluşturulması;
- Örgüte dâhil her bireyin örgütte çeşitlilik oluşturduğuna, her türlü farklı fikrin kabul gördüğüne ve sahiplenildiğine, çeşitliliğin örgüt için bir zenginlik kaynağı yarattığına olan inancın sağlanması;
- Örgüt içi ve dışı bilgilerin değerlendirilmesi,
- Değişime yönelik faaliyetlerle ilgili ödüllendirme sisteminin kurulması,
- Örgüt bölümleri arasında koordinasyonun, farklılıkların ve bütünleşmenin dengeli şekilde sağlanması;
- Örgüt içinde sahiplenici, güven hissi uyandıran bir çalışma ortamı sağlanması gerekmektedir.

Yenilikçi örgütler, yenilikleri yalnız ya da diğer örgüt ve araştırma kurumlarıyla işbirliği içerisinde gerçekleştiren örgütler olarak ve diğer örgütlerce geliştirilmiş yenilikleri benimseyerek uygulamaya geçiren örgütler olarak ikiye ayrılmaktadır. Her iki özellikteki yenilikçi örgüt de belirli bir yenilik sürecine dâhil olarak etkili yöntemlerle ilerlemelidir. Ayrıca yenilik için örgütlerde bulunması gereken şartların oluşturulması, yenilikçi bir örgütsel yapıyla mümkün olmaktadır. Yenilikçi örgüt yapılarında bulunan özellikler ise genel olarak şöyledir (Park, 2012, s. 89-102; Uzkurt, 2017, s.181-190):

- Liderlik, yenilik için isteklilik
- Vizyon
- Örgütsel yapının uygunluğu

- Yenilik yanlısı bireyler
- Sürekli eğitim ve gelişme
- Katılım oranının yüksekliği
- Takım çalışmalarının etkililiği
- Yaratıcı iklim
- Dışa odaklanma
- Yaygın iletişim
- Öğrenen örgüt
- Farklı fikirlere gösterilen tolerans
- Değişime açıklık
- Örgüt üyeleri arasındaki işbirliği

2.15. Yenilikçi Okul

Yenilikçi örgüt kültürü ve özellikleri eğitim kurumları bağlamında ele alındığında eğitim örgütlerinde de belirli özelliklerin bulunmasının gerekli olduğu görülmektedir. Yenilikçi okulların dört temel sütun üzerinde ilerleme kaydettiğini belirten Pollock (2008), bunların okul çalışanlarının bilgi, beceri, tutum ve davranış özellikleri, girişimciliği ve risk alma ruhunu destekleyen örgüt kültürü ve iklimi, yenilikçiliği destekleyen yapı ve süreçler ile değişimi destekleyen, vizyon sahibi ve risk almayı teşvik eden bir liderlik olduğunu ifade etmektedir (Pollock, 2008, s.4-5). Vincent-Lancrin, vd.(2019), eğitim örgütlerinde yenilik çalışmalarının başarılı şekilde gerçekleşmesini sağlayan etkenlerin;inovasyon fikrine açık insan kaynakları, öğrenen örgüt anlayışı, teknoloji, örgütsel yapı ve sistem, eğitim araştırmaları ve gelişmeleri olduğunu belirtmektedir (Vincent-Lancrin vd., 2019, s. 33).

OECD (2019) tarafından hazırlanan Measuring Innovation in Education raporunda bahsedilen okullardaki yenileşme ve geliştirme çalışmalarının kilit faktörleri ise şu şekilde sıralanabilir (OECD, 2019, s.32):

- *İnsan kaynakları*, eğitim örgütlerinde yenileşme çalışmalarının kilit unsurlarından biridir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilikçiliğe ilişkin becerileri ve yeniliğe açık olmaları önemlidir.

- *Öğrenen örgütler* özelliği okulların yenileşme sürecinde sahip olmaları gereken bir özelliktir. Yenileşme çalışmalarının iyi organize edildiği, bilginin pratiğe doğru şekilde dönüştürüldüğü yerlerdir.
- *Teknoloji* doğru biçimde eğitim ortamlarına uyumlu hale getirildiğinde yenileşmenin kilit unsurlarından biri haline gelmektedir.
- *Düzenleme ve sistem organizasyonu* iyi ve yenilikçi fikirlerin açıkça ifade edilebildiği, uygulamaya koyulabildiği, girişimci aktörlere şans verilen faaliyetlerdir.
- *Eğitim araştırmaları* eğitim örgütlerindeki yenileşme çalışmaları için önemli birer yatırımdır.
- *Eğitimsel gelişim* eğitim kurumlarında yenilikçi araçların ve süreçlerin geliştirilmesinde kilit rol oynayan unsurlardandır.

Yeniliği destekleyen bir örgüt kültürünün hâkim olduğu okullarda eğitimciler yeni fikirler üretmek, yeni yetenekler edinmek ve program geliştirebilmek için birlikte hareket etmektedir. Örgüt kültürünün yanı sıra yenilikçi okullardaki yapı ve süreçler oldukça esnek, bilgi paylaşımını ve takım çalışmasını destekleyen kurumlardır. Bu tür yenilikçi kurumlar öğretmenlerine kaynaklara kolay erişimi sağlamakta ve güçlü ilişkiler kurmalarına yardımcı olmaktadır. Yenilikçiliği destekleyen liderlikte ise okul yöneticisinin okulu ulaştırmak istediği noktaya dair net bir vizyonunun, değişim için istek ve bağlılığının, risk alabilen yapıda olması gerekmektedir (Pollock, 2008, s. 3).

Okullarda yenileşme çalışmalarının başarılı olması için okul yöneticilerinin öğretmenlerinin karara katılımlarını sağlaması önemlidir. Okul yöneticilerinin iyi planladığı bir karara katılım süreci yenileşme çalışmalarının öğretmenlerce desteklenmesine yardımcı olur Okul yönetimince iyi organize edilmiş bir yenileşme sürecinde paylaşılan bir vizyon oluşturabilmek dahakolay hale gelebilir. Okulların yenilikçi okullar haline gelebilmeleri için gerçekleşen yenileşme sürecinin etkililiğinin sağlanması için (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000);

- Yenileşme çalışmalarını başlatmadan önce öğretmenlerin bu sürece olan tutumları dikkate alınabilir.
- Yenileşme konusunda öğretmenlerin yeterliliklerine hizmet içi eğitimlerle destek verilebilir.
- Öğretmenleri ilgilendiren çalışmalarla ilgili öğretmenlerin özellikle karar alma sürecine katılımları sağlanabilir.

- Öğretmenlerle açık iletişim kurularak demokratik bir ortam sağlanabilir.
- Okul içerisindeki insan ilişkileri problemlerine çözüm bulunabilir.

Okullarda yenileşme sürecinde bazı engellerle karşılaşılabilir. Bu engellerden en önemlilerinden biri eğitim örgütü içerisinde yenileşme çalışmalarının getireceği değişime karşı gösterilen dirençtir. Yenileşme sürecinde değişen dengelerin yeniden sağlanması da belirli bir süreç ve çaba gerektirmektedir. Bu nedenle paydaşların ve çevrenin gerçekleştirilmesi hedeflenen yeniliği kabullenmesi ve desteklemesi oldukça önemlidir. Eğitim örgütlerindeki yenileşme girişimlerinde paydaş katılımı ve işbirlikçi çalışmalar yenilik sürecindeki olası engelleri de ortadan kaldırabilir. Yapılan yenileşme çalışmalarının tüm paydaşlara açık ve anlaşılır şekilde okul yönetimince ifade edilmesi, okul yöneticileri ile paydaşlar arasında güçlü ve sağlıklı bir iletişimin sağlanması, örgüt paydaşlarının gelişen ve değişen şartlar ile ihtiyaçlar konusunda eğitilerek geleneksel düşünceyi terk etmelerinin sağlanması, bireylerin ihtiyaç, tutum, inanç ve örgütsel güçlerinin göz önünde bulundurulması, çalışanların yenileşmenin getireceği değişime ortak ihtiyaç gözüyle bakmalarının sağlanması, çalışanların değerli hissettirilmesi, devamlı geri dönüt verilmesi yenileşme sürecinde karşılaşılabilecek engelleri ortadan kaldırmaya yardımcı olabilir (Taş, 2007, s.183-192).

Eğitim örgütlerinde yenileşme, yeni öğretim programları, bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkili kullanımı, öğretim süreçlerinde çağdaş yöntem ve tekniklerin kullanımı gibi çalışmalarla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Eğitimde yenileşmenin başarıya ulaşması ise yine eğitim destekli geliştirilen yaratıcılıkla, bilgi ve becerilerin etkili kullanımıyla, eğitim kurumlarının yenileşme için kapasitelerini gerektiği şekilde geliştirebilmesiyle bağlantılıdır (Aslan ve Kesik, 2016, s. 464-466). Bu bağlamda okulların yenilikçi özelliklerini ve kapasitelerini fark etmeleri eğitim kurumlarının en önemli paydaşlarından olan öğretmen görüşleri doğrultusunda büyük oranda sağlanabilir.

2.16. Eğitimde İnovasyon ve Yenilikçilik Üzerine Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde Türkiye’de ve dünya genelinde, inovasyon ve yenilikçilik kavramlarını içeren eğitim ile ilgili araştırmalar incelenmiştir. Araştırmalar inovasyon ve yenilikçilik olmak üzere tek başlık halinde sunulmuştur. Bu başlık altında ulusal ve uluslararası araştırmalar ayrı ayrı incelenmiştir.

2.16.1. İnovasyon ve yenilikçilik üzerine Türkiye’de yapılan çalışmalar

Bu başlık altında Yükseköğretim Kurumu (YÖK) tez tarama sayfasındaki “innovation” kavramını içeren yüksek lisans ve doktora tezleri ile Google Akademik’ten bulunan makalelere ulaşılmaya çalışılmıştır. “Innovation” kavramı Türkçe’ye “yenilik, yenileşim, yenileşme, yenilikçilik” gibi ifadelerle çevrildiği için tarama kelimenin orijinal haliyle yapılmıştır.

Eğitim ve öğretim alanında inovasyona ilişkin yüksek lisans tezleri incelendiğinde ilk çalışmanın Özmen (1990) tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Çalışmada, Tük üniversitelerinin, bilgisayar destekli dil öğretimi inovasyonuna yönelik tutumları incelenmiştir.

İnandı (1999) “İlköğretim okullarında çalışan müdür ve öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim okullarının yenileşme ihtiyaçları nelerdir?” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında yönetici ve öğretmen görüşleri doğrultusunda ilköğretim okullarının örgütsel yenileşme ihtiyacını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla örgütü içten etkileyen örgütsel yapı, örgütsel amaç, örgüt çevre ilişkisi boyutlarını ele almıştır. Tarama modelinde desenlenen çalışma evreni, İstanbul ili Ümraniye ilçesindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Oransız eleman örnekleme biçimi ile belirlenen 552 öğretmen ve 69 yönetici ise çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma bulgularının bazılarına göre, yönetici ve öğretmenler belirlenen boyutlara göre yenileşme ihtiyacı duymaktadırlar. Yöneticiler öğretmenlere göre yenileşmeye daha az ihtiyaç duymaktadır. Öğrenim durumlarına göre bakıldığında eğitim fakültesi mezunu yönetici ve öğretmenlerle eğitim fakültesi mezunu olmayan yönetici ve öğretmenlerin, algıladıkları sorunlar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Beycioğlu (2004) “İlköğretim okullarında yenileşme gereksinimi” başlıklı tezinde, ilköğretim okullarının yenileşme ihtiyacı olup olmadığını, varsa bu ihtiyacın örgütün hangi boyutlarında ve ne düzeyde olduğunu ortaya çıkarmayı amaçladığını belirtmiştir. Çalışma tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında yenileşme gereksiniminin “oldukça” yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. İlköğretim yöneticileri ve öğretmenlerinin örgütsel yenileşme gereksinimlerine ilişkin görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin

örgütün “yapı” boyutunda “oldukça” yüksek düzeyde yenileşme gereksinimi duydukları ortaya çıkmıştır.

Kabakçı (2008) “Eğitimde yenileşme çalışmaları ve öğretmenlerin ilçe milli eğitim müdürlüğü çalışmalarındaki yenileşme ve yeterliliklerine yönelik algı ve beklentileri: Kandıra örneği” başlıklı yüksek lisans çalışmasında araştırma amacının, ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki yenileşme ve politika girişimleriyle, bu konudaki eksiklik ve gereksinimlerin öğretmenlerce algılanış biçimlerini analiz etmek olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenler tarafından, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nün yenileşme düzeyinin yetersiz ve yeterliliklerinin zayıf bulunduğu, yenileşme ve iyileştirme ihtiyacı olduğu ve merkezi yeniliklerin taşra teşkilatlarına hızlı ve pratik biçimde yansıtılması gerektiği belirtilmiştir.

Yılmaz (2009) “Üniversitelerin inovasyona katkıları: Gelişmiş ülkeler ve Türkiye karşılaştırması” başlıklı yüksek lisans tezinde üniversitelerin ürettikleri bilimsel bilgiyi ticari yarar sağlayacak teknolojik inovasyona dönüştürmede önemli olan üniversite-sanayi etkileşimleri ile bu noktanın gelişmiş ülkelerdeki durumunu ve Türkiye’deki işleyişini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Türk üniversitelerinin yapısal analizlerinin de çıkarılmaya çalışıldığı bu çalışmada aynı zamanda Türkiye’deki sanayinin inovasyon yapabilirliğini ve üniversitelerden yararlanma düşüncesine bakış açılarını belirlemeye çalışılmıştır.

Aslaner (2010) “Örgütsel değişim ve yenilikçilik: Bir özel okul örneği” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında örgütsel değişim ve yenilikçilik kavramları arasındaki farklılıkları ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmada, örgütsel değişim ve yenilikçilik kavramlarının özellikle eğitim sektöründeki yerini, bu kavramlara yönelik algı düzeylerini, örgüt yapısı ve işleyişine olan etkilerini tartışmak ve sonuçlara yönelik öneriler geliştirmek amaçlanmıştır. Araştırmada genel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırma örneklemini, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinde bulunan bir özel okulda görev yapmakta olan 506 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen kimi bulgulara göre, örgütte, katılımcı yönetim anlayışı ve yüksek düzeyde iletişimin mevcut olduğu, okulda bilinçli değişim süreçleri yaşandığı, örgütte gerçekleştirilecek değişimlerin, katılımcıların beklentilerine göre şekillendiği, değişim planlarının eğitimse ilişkin bazı ilke ve kuralara bağlı kalınarak yapıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Pekşen (2010) “Innovativeness as a managerial process in the context of science teaching: A case study on Bahçeşehir science and technology high school” başlıklı yüksek

lisans tezinde Bahçeşehir Fen ve Teknoloji Lisesi'ndeki yenilikçi uygulamaları ve yenilikçiliği etkileyen unsurları incelemeyi hedeflemiştir. Araştırmada nitel araştırma modelinden yararlanılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulguların bazılarına göre okulda yönetsel ve akademik yeniliklerin mevcuttur. Kurum yönetimi etkin bir liderlikle ve katılımcı yönetim anlayışıyla okul paydaşları için uygun eğitim öğretim koşullarını sağlamaya çalışmaktadır. Kurumda yenilikçilik büyük ölçüde yenilikçi bir kültür oluşturulmasıyla mümkün kılınmıştır.

Karaca (2011) "İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin inovasyon fikirleri geliştirmelerini etkileyen engeller ve teşviklerin belirlenmesi: Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesi örneği" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında 8. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin inovasyon fikirleri geliştirmeleri üzerinde etkili olan engeller ve teşvikleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma, 2010-2011 eğitim öğretim yılında Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesinde ilköğretim okullarında öğrenim gören 350 adet 8. sınıf öğrencisiyle yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarından bazıları şu şekildedir: Katılımcıların çoğu erkektir. İnovasyon fikirleri geliştirmelerini etkileyen engeller ve teşviklere ilişkin ifadeleri cinsiyete göre farklılık göstermemekte; başarı belgesi alma durumlarına göre ise anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Top (2011) "İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi" başlıklı yüksek lisans çalışmasında yenilik yönetiminin ilköğretim yöneticileri tarafından ne seviyede benimsendiğini inceleyerek eğitim sisteminde yeniliğin önemine dikkat çekmek istemiştir. Araştırma sonunda cinsiyet, yaş ve kıdemin yöneticilerin yeniliğe karşı tutumlarına doğrudan anlamlı bir etkisi olmadığı; yönetici tutumlarını eğitim düzeylerinin ve mevki değişkeninin etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Altan (2011) "Teknoloji-zengin eğitsel bir yenilik olarak quest Atlantis'in örgün eğitime entegrasyonu: Fen ve Teknoloji dersi örneği" başlıklı yüksek lisans tezinde Ankara ili Elmadağ ilçesindeki bir ilköğretim okulunda nitel araştırma yönteminden yararlanarak çalışmasını yürütmüştür. Durum çalışmasından yararlanılan araştırmanın çalışma grubunu 7. sınıf öğrencilerinden oluşan 23 katılımcı meydana getirmiştir. Veri toplama sürecinin ardından yapılan içerik analizi sonucunda entegrasyon sürecinde sınıf ortamında karışıklık yaşandığı ve çocukların çok fazla yardım talebinde buldukları tespit edilmiştir. Bu durumun öğretmenin sınıftaki rolünün rehberliğe kaydırıldığı ve iş yükünü artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca uygulama sürecinde zamanın kısıtlı

olmasının, teknolojik altyapı durumunun ve yeniliğin ara yüzünün İngilizce olması gibi durumların birtakım problemlere yol açtığı da belirlenmiştir.

Kurtuluş (2012) “Eğitimde inovasyon: Öğretmen ve öğrencilerin inovasyona bakışı ve yeterliliğinin sorgulanması” başlıklı yüksek lisans tezinde nitel araştırma yürütmüştür. Çalışmada eğitimin temel paydaşları olan öğretmen ve öğrencilerin inovasyon terimini bilip bilmediklerini, inovasyon faaliyetleri olarak neleri adlandırdıkları ve okulların inovasyonu nasıl paylaştıklarını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonunda öğretmen ve öğrencilerin inovasyonu net şekilde bilmedikleri, yeterli fırsat ve destek verildiğinde yenilikçi fikirlerin gerçeğe dönüştürülebileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kavacık (2012) “İlköğretim 4. sınıf Fen ve Teknoloji dersi madde ve ısı ünitesinde grupta yenilikçi (inovasyon) projeler oluşturmanın öğrenciler üzerindeki etkileri” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında Fen ve Teknoloji dersinde öğrencilerin, grup çalışmasıyla oluşturdukları yenilikçi projelerin, başarıları, yaratıcılıkları, akademik benlikleri ve derse yönelik tutumlarına olan etkisini incelemiştir. Araştırma uygulaması 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Mersin ili Mezitli ilçesinde Dr. Hakan Kundak İlköğretim Okulu’nda birbirine denk iki 4. Sınıf şubesinde gerçekleştirilmiştir. Kontrol grubunda mevcut program baz alınarak yapılan öğretim yöntemi, deney grubunda ise yenilikçi, projeler üretmeye yönelik grupta öğrenme yöntemi uygulanmıştır. Öntest ve sontest kontrol gruplu yarı deneysel yöntemin uygulanmasının ardından elde edilen sonuçların bazıları şöyledir: Başarı testi ve akademik benlik puanları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Yaratıcılık ve tutum puanları arasında ise fark olmadığı belirlenmiştir. Öğrencilerin inovasyon projeleri konusundaki görüşleri incelendiğinde ise proje yapma ve grup çalışması becerileri edindikleri tespit edilmiştir.

Göl (2012) “İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli ili örneği)” başlıklı yüksek lisans tezinde, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul yöneticilerinin sahip oldukları yenilik yönetimi yeterliliklerini Kırklareli ilindeki eğitim örgütlerinde algılama biçimlerini tespit etmeyi amaçladığını belirtmiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin, yenilik konusunda yönetici yeterliliklerine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği; cinsiyet değişkeninin ise bu noktada bir fark yaratmadığı; ancak erkek öğretmenlerin yöneticilerini yenilik yönetiminde yeterlilik sahibi olarak gördükleri; mesleki kıdemleri

21-30 yıl arası olan öğretmenlerin yöneticilerini boyutların tümünde daha fazla yeterlilik sahibi ve yenilikçi liderler olarak gördükleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bitkin (2012) “Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında Harran Üniversitesi, Adıyaman Üniversitesi ve Dicle Üniversitesi Eğitim Fakültelerinde öğrenim gören öğretmen adaylarına yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırmada adayların bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi ve incelenmesi hedeflenmiştir. Çalışma 2011- 2012 eğitim öğretim yılı bahar döneminde 182 öğretmen adayı üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada elde edilen sonuçların bazıları şu şekildedir: Katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sınıf düzeyindeki artış bireysel yenilikçilik düzeyi ile bilgi edinme becerilerindeki artışla paralellik göstermektedir. Okuma alışkanlığına sahip olan katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyi ve bilgi edinme becerileri daha ileri seviyededir.

Kurnaz (2013) “Qualification perception of academics in universities for innovation management.” başlıklı yüksek lisans tezinde Türkiye’deki çeşitli üniversitelerde bulunan 47 adet akademik personelin yenilik yönetimine ilişkin yeterlilik algısını belirlemeyi hedeflemiştir. Yenilik stratejisi, girdi yönetimi, yenilik izleme stratejileri, proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı gibi alt boyutları buluna anketin uygulanması sonucunda elde edilen sonuçlardan bazıları şu şekildedir: Tüm kategorilerde katılımcıları genel olarak anket maddelerine katıldıkları tespit edilmiştir. Genel olarak değişkenler anlamlı bir farka sahip değildir. Değişkenler ve kategoriler arasında da anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Er (2013) “İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okulun değişime açıklığı ile değişim kapasitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi” başlıklı tez çalışmasında okulların değişime olan açıklıkları ile değişim kapasiteleri arasındaki ilişkiyi öğretmen algılarına göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırma örnekleme, tabakalı örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Samsun ili merkez ilçelerinden belirlenen 20 ilköğretim okulunda görev yapan 599 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulguların bazıları şu şekildedir: Öğretmenlerin değişime açıklıkları ile kişisel ustalık düzeyleri ve iş birliği arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin okulun değişime açıklığına yönelik algıları, branş ve cinsiyet

değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılık göstermezken; öğretmenlerin okulun değişime açıklığına ilişkin algıları yaş, hizmet süresi ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin okulun değişim kapasitesine ilişkin algıları branş, cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken; hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Özbek (2014) “Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin TPAB yeterlilikleri üzerindeki etkisinin incelenmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin, teknolojik pedagojik alan bilgisi (TPAB) yeterlilikleri üzerine etkisini belirlemek amacıyla 2012-2013 eğitim öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerine görev yapan 421 öğretmene TPAB eğitim yeterlilik ölçeği ile bireysel yenilikçilik ölçeği uygulanmıştır. Farklı değişkenlere göre bireysel yenilikçilik ve TPAB eğitim yeterliği arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara bazılarına göre öğretmenlerin çoğunluğu kendilerini sorgulayıcı ve öncü olarak görmektedirler. TPAB yeterlilikleri açısından da kendilerini ileri düzeyde görmektedirler. Ayrıca bireysel yenilikçilik TPAB eğitim yeterliliklerinin önemli bir yordayıcısıdır.

Hatipler (2014) “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişme ve yenileşmeye karşı tutumları” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında 2011-2012 eğitim öğretim yılında Edirne il merkezindeki resmi ilköğretim okullarında görevli 255 öğretmenin örgütsel değişme ve yenileşmeye ilişkin tutumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada elde edilen bulguların bazıları şu şekildedir: Öğretmenlerin örgütsel değişme ve yenileşmeye yönelik tutumları çok yüksek düzeydedir. Örgütsel değişme ve yenileşmeye ilişkin tutumları yaş, öğrenim durumu, branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdem arttıkça örgütsel değişme ve yenileşmeye ilişkin beklenti azalmaktadır.

Eraslan (2014) “Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri” başlıklı yüksek lisans tezinde ortaöğretim yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerini öğretmen görüşleri doğrultusunda incelemiştir. Araştırma tanımlayıcı, kesitsel türde bir çalışmadır. Araştırma evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul Beylikdüzü ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında görevli 1789 öğretmen oluşturmakta olup basit rastgele örneklem seçme yoluyla seçilmiş 309 öğretmen örnekleme meydana getirmiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin, değişim sürecinde çalışanlara farklı yetenekleri sergileme ortamı sunulduğu, işbirliğinin öneminin kabul görüldüğü, değişime olan

ihtiyacın net şekilde belirtildiği, yöneticilerin yenilikleri benimsetici davranışlarda buldukları, değişim sürecinde alına kararların etik ve tutarlı oldukları görüşlerinde oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca okulda değişime yönelik yapılan çalışmaların açık şekilde, sağlıklı iletişim kurularak, takım çalışması desteklenerek ve geribildirim sağlanarak gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Yöneticilerin vizyon sahibi oldukları, demokratik liderlik özelliklerini gösterdikleri ve başarılı çalışmaları ödüllendirdikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ömür (2014) “Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri” başlıklı tez çalışmasında lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşlerini tespit etmeyi amaçladığı çalışmada ilişkisel tarama modelinden yararlanmıştır. Araştırma sonucunda okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik ve yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmen görüşlerinin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim seviyesi gibi değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği sonucuna da ulaşılmıştır. Okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmaları ile yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise her iki görüş arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Özkan (2015) “Endüstri meslek liselerinde yöneticilerin okulun gelişmesi ve yenileşmesine katkısı” başlıklı tez çalışmasında tarama modelinde yöneticileri üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Verilerin değerlendirmesinde parametriknon parametrik, bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi, posthocScheffe testi kullanılarak anlamlılık düzeyi 0,05 olarak ele alınmıştır. Araştırmada endüstri meslek lisesi yöneticilerinin kurumlarıyla ilgili kendilerini değerlendirme noktasında objektif veri elde etmek amaçlanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulguların bazıları şu şekildedir: Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre verdikleri yanıtlar, genel olarak kadın öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre verdikleri cevaplar incelendiğinde 20-25 yaş grubu öğretmenler ile 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin cevaplarının anlamlı farklılık gösterdikleri saptanmıştır. Öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre cevapları incelendiğinde Ön Lisans ve Eğitim Enstitüsü Tamamlama mezunu öğretmenler ile Teknik Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenlerin verdikleri cevapların anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin aynı müdürler çalışma süresi değişkenine göre verdikleri cevaplar incelendiğinde özellikle aynı müdürler 10 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin cevaplarının anlamlı olarak farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

Kılıç (2015) “İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri: Denizli ili örneği” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında ilköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerini ve yaşam boyu öğrenme eğilimlerini ortaya çıkarmayı ve aralarında çeşitli değişkenlere göre anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma 2010-2011 eğitim öğretim yılında Denizli il merkezindeki 290 öğretmen üzerinden yürütülmüştür. Araştırma bulgularının bazılarına göre öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri oldukça yüksektir. Cinsiyet, bu nedenle etkili bir değişkendir. 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri daha düşüktür. Öğretmenlerin yenilikçilik düzeyleri ise genel olarak düşük seviyededir.

Mürtezaoğlu (2015) “Pozitif- negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yenilik yönetimi yeterlilik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi” başlıklı tezinde betimsel bir çalışma yürütmüştür. Araştırma, 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinin belirlenen ilçelerinde kamu ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli 2230 okul yöneticisinden tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 304 yönetici üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonunda elde edilen sonuçlarından bazıları şu şekildedir: Pozitif duygu durumuna sahip yöneticilerin yenilik yönetimi inanç durumları, negatif duygu durumuna sahip okul yöneticilerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Bunun yanında olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlilik inanç düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlilik inanç düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Gürbüz (2015) “Öğretmen adaylarının yenilikçilikleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi: ÇOMÜ Eğitim Fakültesi örneği” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında tarama modellerinden tekil tarama ve ilişkisel tarama modellerinden faydalanmıştır. Araştırma 2013-2014 eğitim öğretim yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde öğrenim gören 1568 adet öğretmen adayı üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonunda elde edilen bulguların bazıları şu şekildedir: Öğretmen adayları orta düzeyde yenilikçilik ve problem çözme becerisine sahiptirler. Öğretmen adaylarından en yüksek yenilikçilik puanına sahip olan grubunu PDR öğretmen adayları oluşturmaktadır. En düşük yenilikçilik puanına ise BÖTE öğretmen adayları

sahiptir. Öğretmen adaylarının yenilikçik ve problem çözme becerileri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Esen (2016) “Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ve yenilik yönetimi arasındaki ilişki” başlıklı tezinde ilişkisel tarama modelinden faydalanarak nicel bir çalışma yürütmüştür. Çalışmada okul öncesi eğitim kademesinde görevli öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve yenilik yönetimi arasındaki ilişki düzeyini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonunda öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinden en fazla puanı “Dönüşümcü Liderlik” boyutunun; yenilik yönetimi boyutlarından ise “Proje Yönetimi” boyutunun aldığı belirlenmiştir. Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle ilgili olarak okul öncesi öğretmenlerin kişisel-mesleki özelliklerinden yaş, hizmet yılı ve mesleki kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin eğitim durumu, çalıştıkları okul türü, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Okul öncesi eğitiminde görevli öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik stilleri ile yenilik yönetimi puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kurt (2016) “Yönetici inovasyon yeterliliği ve okul kültürü ilişkisi (Bolu ili örneği)” başlıklı yüksek lisans tezinde ortaokul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin okul kültürü üzerine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiş olup araştırma evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında Bolu merkez ilçedeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma kapsamında 31 okuldan 528 branş öğretmeni ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin yöneticilerin inovasyon yeterliliklerine sahip oldukları görüşünü destekledikleri belirlenmiştir. Yönetici inovasyon yeterliliği ve okul kültürüne ilişkin öğretmen görüşleri kişisel değişkenlere göre incelendiğinde cinsiyet ve öğretim şekline göre anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Okul kültürü görüşlerinin yaş ve kıdeme göre farklılık gösterdiği, yönetici inovasyon yeterliliğinin ise kıdeme göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Yönetici inovasyon yeterliliği ile okul kültürüne ilişkin öğretmen görüşlerinin orta ve yüksek düzeyde, pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Bulut (2016) “Fen bilgisi öğretmen adaylarının sorumlu araştırma ve yenilik hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında bilimsel süreç ve yenilikçi teknolojilerin önemine vurgu yapmış, bu bağlamda öğretmen

adaylarının Sorumlu Araştırma ve Yenilik yaklaşımı konusundaki görüşlerini almıştır. Ölçme aracı Ege Bölgesi'ndeki 5 farklı üniversiteden Fen Bilgisi öğretmenliği programından 270 öğretmen adayına uygulanmıştır. Çalışma sonucunda Öğretmen adaylarının Sorumlu Araştırma ve Yenilik yaklaşımına ilişkin olumlu görüşlere sahip oldukları ve adayların bu yaklaşıma kolaylıkla adaptasyon sağlayabilecekleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çelik (2017) "Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile yenilikçilik ve risk alma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında Trabzon ilinde ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 256 yöneticiden topladığı veriler ile çalışmasını yürütmüştür. Araştırma sonunda elde edilen sonuçlardan bazıları şu şekildedir: Dönüşümcü liderlik, etkileşimci liderlik ve liberal liderlik tarzları ile yenilikçilik ve risk alma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca liderlik tarzlarının yenilikçilik ve risk alma davranışlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu belirtilmiştir.

Erdemet (2017) "Özel lise yöneticilerinin inovasyon sürecine ilişkin görüşleri" başlıklı yüksek lisans tezinde eğitimde inovasyonun gerekliliği, tanımlanması, okul liderlerinin bu süreçteki etkisi ile inovasyon sürecinde teorik bakış açısı sunmak ve bu süreçte tecrübeli yöneticilerin görüşleri doğrultusunda araştırmacılara ve inovasyon sürecine dâhil olmak isteyen okul yöneticilerine yol göstermek amaçlandığını belirtmiştir. Çalışma özel ortaöğretim kurumları yöneticileri ile yürütülmüştür. Çalışma nitel yöntemle yürütülmüştür. Araştırma sonucunda yöneticilerin, okul kültürünün, misyon ve vizyonunun, öğretim yaklaşımlarının 21. yüzyıl gereksinimlerine uygun şekilde güncellenmesi gerektiğini vurguladıkları tespit edilmiştir. Bunun yanında okul yöneticilerinin, inovasyon kavramının eğitime katkısı olmayacak şekilde ticari amaçlı hedeflere yönelik kullanılmaya çalışılmasının eğitimin kalitesine ve okul paydaşlarına yarar sağlamadığı konusunda fikir birliğine vardıkları da tespit edilmiştir.

Öztürk (2017) "İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları" başlıklı yüksek lisans tezinde ilkokullarda görevli müdürlerin yenilik yönetimi açısından yeterlilik düzeylerinin öğretmen algılarına göre değerlendirilmesini saptamak amaçlanmıştır. Çeşitli değişkenler açısından elde edilen sonuçlar doğrultusunda ilkokul müdürlerinin ihtiyaçlar doğrultusunda yetiştirilmelerine katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Küntay (2017) “Üniversitelerde lisansüstü programlarda inovasyon ve kalitenin pazarlamaya etkisi” başlıklı tezinde eğitim, hizmet, eğitim hizmetleri pazarlaması kavramları, eğitim pazarlamasının önemi, eğitim hizmetlerinde kalite ile inovasyon gibi konular üzerinde durmuştur. Araştırma, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde 260 lisansüstü öğrencisine 29 soruluk anket uygulanarak yürütülmüştür. Çalışma sonunda, lisansüstü eğitim programlarında kalite ve inovasyon uygulamalarının eğitim pazarlaması üzerinde oldukça etkili olduğu, öğrencilerin anket kapsamında verdikleri cevapların, cinsiyet, gelir durumu, yaş grubu ve program türüne göre farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kaya (2017) “Biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi ” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında 2015-2016 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarında görevli 58 adet biyoloji öğretmenin, bireysel yenilikçilik düzeyleri ile kategorilerini belirlemeyi ve bunların okul türüne, cinsiyete, yaşa, kıdem yılına, eğitim düzeyine ve günlük internet kullanımına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonunda bireysel yenilikçilik düzeyleri açısından katılımcıların çoğunluğunun yüksek düzeyde yenilikçi olduğu ortaya çıkmıştır. Okul türü, cinsiyet, yaş, kıdem yılı ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre katılımcıların bireysel yenilikçilikleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Günlük internet kullanımlarına göre katılımcıların bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya onmuştur.

Eğitim ve öğretim alanında inovasyona ilişkin doktora tezler incelendiğinde yapılan çalışma sayısının 3 olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya ilişkin doktora tezi çalışmaları ise şu şekildedir:

Keleşoğlu (2017) “Öğretmen eğitiminde yaratıcı düşünme ve inovasyon eğitim programının tasarımı, denenmesi ve değerlendirilmesi” başlıklı doktora tezi çalışmasında öğretmen yetiştirme programlarında yaratıcılık, yaratıcı düşünme ve inovasyon kavramlarını incelemeyi, bu kavramların eğitim sistemindeki yerini tartışmayı ve farklı görüşlerden elde edilen bulgular ışığında yaratıcı düşünme ve inovasyon eğitim programı tasarlamayı, uygulamayı ve değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmada elde edilen bulgulardan bazıları şu şekildedir: Öğretmen ve öğrenciler inovasyon ve yaratıcılık kavramının tanımlamasını ilişkili ve benzer sözcüklerle yapmaktadırlar. Bu durum inovasyon ve yaratıcılık kavramlarının aynı kavramlar olarak algılandığına işaret

etmektedir. Öğretmen, öğrenci ve öğretmen adayları, gereken eğitim verildiğinde her bireyin yaratıcı olabileceği görüşüne sahiptir. Öğretmenlerin ve öğrencilerin büyük çoğunluğu öğretmenlik mesleğinde yaratıcılığın önemli olduğunu belirtirken, bazı öğretmen ve öğrenciler müfredata bağlı kalınmasının öğretmenlik mesleğinde yaratıcılığın gerekli olmadığını belirtmiştir. Araştırma kapsamında tasarlanan ve uygulanan Yaratıcı ve İnovasyon Eğitim Programının başarılı olduğu tespit edilmiştir.

Yenilik konulu doktora tezi çalışması Kılıçer (2011) tarafından hazırlanan “Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri” başlıklı çalışmadır. Araştırmanın amacı Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) bölümü öğretmen adaylarının yenilikçilik profillerine ve yenilikçiliğe engel olarak algıladıkları durumları belirlemektir. Araştırmada tekil ve ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırma evrenini 2008-2009 öğretim yılı bahar döneminde Türkiye genelindeki devlet ve vakıf üniversitelerinin BÖTE bölümündeki 1149 dördüncü sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Etkili değerlendirme yapılabilmesi amacıyla örneklem alınmamıştır. Katılımcıların %68,05’i oranında geri dönüş sağlanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgulardan bazıları şu şekildedir: BÖTE öğretmen adaylarının güçlü yönleri, yenilikleri denemeye istekli ve açık olma ve buldukları toplumlarda yeniliklerle ilgili olarak fikir önderliği yapabilir olmadır. Daha az güçlü yönleri ise, yeniliklerin neden olduğu belirsizliklere karşı risk alma ve yeniliklerin getirdiği değişime uyum sağlayabilme özellikleridir.

Eğitim ve öğretim alanında inovasyona ilişkin makalelerden bazıları şunlardır:

Ağaoğlu, Altinkurt, Yılmaz ve Karaköse’ye (2012) ait “Okul Yöneticilerinin Yeterliklerine İlişkin Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Görüşleri (Kütahya İli)” başlıklı makalede okul yöneticilerinin yeterliklerine yönelik öğretilerin ve okul yöneticilerinin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Örnekleme Kütahya il merkezinde görevde bulunan 108 okul yöneticisi ve 290 öğretmen oluşturmaktadır. “Okul Yöneticilerinin Yeterlikleri Envanteri” ile toplanan verilerden elde edilen bulgular şu şekildedir: Okul yöneticileri kendilerini tüm boyutlarda, öğretmenlerin okul yöneticilerini algıladıklarından daha yeterli olarak algılamaktadır. Okul yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri “İnsanlarla İletişim Kurma-Etkili Biçimde Çalışma” ve “Mesleğe Hizmet” boyutlarında farklılık göstermektedir. Okul yöneticilerinin görüşleri yöneticilikle ilgili eğitim alma, hizmet içi eğitim alma, okul

türü ve yöneticilik deneyimi olup olmama durumuna göre farklılık göstermezken, kıdeme göre farklılık göstermektedir.

Özdemir, Aydın ve Bozkurt (2013) “Eğitim Sistemindeki İnovatif Değişimlere Yönelik İlköğretim Okul ve Yöneticilerinin Görüşleri (Gaziantep İli Örneği)” başlıklı makalesinde ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin eğitim sistemindeki inovatif değişimlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlamıştır. Durum çalışması modelinde yürütülen araştırmanın çalışma grubunu Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde görevde bulunan ilköğretim okul yöneticileri oluşturmaktadır. Örneklem grubu, maksimum çeşitlilik örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle toplanan verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular şu şekildedir: Eğitim sistemimizdeki inovatif değişimler doğru zamanda, alt yapısı üzerinde düşünülerek, uzun vadeli stratejik planlamalar doğrultusunda ve katılımcı bir yol izlenerek yapılmalıdır.

Atik ve Üstüner (2014) “İlköğretim Okullarının Örgüt Tipi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” başlıklı makalelerinde ilköğretim okullarının bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tiplerine ilişkin öğretmen görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma örneklemini basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Malatya ili belediyesinde bulunan 24 resmi ilköğretim okulunda görevli öğretmenler çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda okullarda bürokratik örgüt tipinin baskın olduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu ve okulların örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Öztürk ve Summak (2014) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçiliklerinin İncelenmesi” başlıklı makalelerinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ve kategorilerinin ortaya konması amaçlamışlardır. Araştırma nicel yaklaşımla betimsel modelde desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini Gaziantep ili Şehitkâmil ve Şahinbey ilçelerindeki 190 ilköğretim okulu oluşturmaktadır. Random yöntemle belirlenen örneklem 25 ilköğretim okulundan meydana gelmektedir. Araştırma sonunda elde edilen bulgulardan bazıları şöyledir: Katılımcıların çoğunluğu yüksek düzeyde yenilikçidir. Katılımcıların %43,3’ü buldukları sosyal sistemde fikir liderliği yapabilecek kapasitede olan öncü ve yenilikçi

kişilerdir. Katılımcıların en fazla buldukları kategori “Sorgulayıcılar” kategorisidir. Bu bireyler rekabetçi, yeni fikirleri araştıran ve sorgulayan kişilerdir.

Başaran ve Keleş (2015), “Yenilikçi Kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmalarında Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerini, kategorileri ve bu kategorilerin cinsiyete, kıdem yılına, çalıştığı kuruma ve yerleşim yerine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın evrenini Sivas ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. “Tabakalı Örneklem Tekniği” ile örneklem seçimi yapılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulguların bazıları şu şekildedir: Cinsiyet, kıdem yılı, çalışılan kurum ve yerleşim yeri değişkenlerine göre öğretmenlerin yenilikçilik düzeyleri incelendiğinde yalnızca öğretmenlerin çalıştığı yerleşim yeri değişkenine göre yenilikçilik düzeyleri farklılık göstermektedir. Öğretmenler orta düzeyde yenilikçiliğe sahiptirler.

Karataş, Gök ve Çetin’in (2015) “Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Öğretmen Algıları” başlıklı makalelerinde ilkokul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algılarının belirlenmesi ve ilkokul ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, branşlarına, mesleki kıdemlerine, yaşlarına ve görev yaptıkları okul türüne göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında Antalya ilindeki 56 resmi ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 1143 öğretmenden meydana gelmektedir.. Araştırma örnekleme ise Antalya ili Konyaaltı ilçesindeki 56 resmi ilkokul, ortaokul ve liseden tesadüfi örnekleme yolu ile gönüllülük esasına dayanarak seçilen 209 öğretmenden meydana gelmektedir. Araştırmada Bülbül’ün (2012b) geliştirdiği “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgular şu şekildedir: Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin yaş durumlarına göre “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda 41-60 yaş aralığındaki öğretmenlerin 20-40 yaş aralığındaki öğretmenlere oranla daha yenilikçi bir algıya sahiptir. “Girdi Yönetimi” boyutunda lise öğretmenlerinin, ortaokul öğretmenlerine kıyasla daha yenilikçi bir algıya sahiptir.

Birekul’un (2016) “Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlilikleri” başlıklı makalesinde Konya ilindeki öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik

inançlarını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma evrenini Konya ili Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde görev yapan 3923; yansız olarak seçilen örnekleme 350 öğretmen oluşturmaktadır. Nicel verilere dayalı tarama modelinde desenlenen çalışmanın sonunda elde edilen bulgular şu şekildedir: Cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları farklılık göstermemektedir. Eğitim durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı boyutlarında anlamlı farklılık vardır. Öğretmenlerin okuldaki kıdemlerine göre yenilik stratejisi, proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı boyutlarında anlamlı bir farklılık mevcuttur. Öğretmenlerin öğrenci sayılarına göre anlamlı bir farklılık bulunmazken; öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayılarına göre girdi yönetimi boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çakmak, Budak ve Kayabaşı (2016) tarafından hazırlanan “Lisansüstü Öğrencilerin Yenilikçi Öğretmen Özelliklerine İlişkin Görüşleri” başlıklı makalelerinde lisansüstü öğrencilerin yenilikçi öğretmen özelliklerine ilişkin bakış açılarını belirlemek amaçlanmıştır. Nitel araştırma modelinde yürütülen bir çalışmadır. 15 yüksek lisans ve 20 doktora öğrencisi olmak üzere toplam 25 öğrenci araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir: Yüksek lisans öğrencilerine göre yenilikçi bir öğretmenin özellikleri teknoloji kullanımı kendini yenileme, gelişmelere açık olma, motivasyon, meslektaşlarla işbirliği, öğrenci merkezli düşünme rehberlik etmektir. Lisansüstü öğrencilerin çoğunluğu kendilerini yenilikçi olarak nitelendirmektedirler. Ayrıca lisansüstü öğrenciler olumlu ve olumsuz olmak üzere, lisans eğitiminin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında farklı görüşlere sahiptir.

Çetin, Akpolat ve Özdemir (2017) “Okullarda Entelektüel Sermaye Kullanımı ile Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Arasındaki İlişki” başlıklı makalelerinde Sultangazi ve Eyüp ilçelerinde görev yapan 169 okul yöneticisinin okullarında entelektüel sermaye kullanımı ile yenilik yönetimi yeteneği algıları arasındaki ilişki üzerinde çalışmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir: Entelektüel sermaye kullanımı ve yenilik yönetimi yeteneği algısı cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Yönetici şekline göre entelektüel sermaye, bilgi ve bilgi teknolojileri ile yenilik ve Ar-Ge alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yenilik yönetimi algısı ve entelektüel sermayenin; insan sermayesi, bilgi ve bilgi teknolojisi,

yenilik, Ar-Ge, yapısal sermaye ve ilişki sermaye alt boyutları arasında ise orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.

Sağır (2017), “Innovational Leadership in School Management” başlıklı makalesinde okul yöneticilerinin yenilikçi liderlik davranışlarının ve bu davranışların uygulanma seviyesinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, okul yöneticilerinin okul yönetimindeki yenilikçi davranışlarını ve yaklaşımlarını tanımlamayı amaçladığı için tanımlayıcı model kullanılarak tasarlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen Okul Yönetimi Yenilikçi Liderlik Ölçeği (SMILES) (2016) kullanılmıştır. 2015-2016 eğitim öğretim yılında 111 okul yöneticisi ve 346 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulguların bazıları şu şekildedir: Okul yöneticilerinin çoğunluğu yenilikçi liderlik davranışı göstermektedir. Araştırmada kadınlara göre; erkekler okul yöneticilerinin daha fazla yenilikçi liderlik davranışları gösterdiğine inanmaktadır. Öğretmenlerle kıyaslandıklarında, okul yöneticileri daha yenilikçi liderlik davranışları gösterdiklerine inanmaktadır.

Bal-İncebacak, Tungaç ve Yaman (2018), “Sınıf Öğretmenlerinin Gözünden Eğitimde Yenilik ve İnovasyon Kavramlarına Bir bakış: Metafor Analizi” başlıklı makalelerinde sınıf öğretmenlerinin eğitimde yenilik ve inovasyon kavramlarına ve bu kavramların eğitim sürecinde kullanılmasına yönelik bakış açılarının ve algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Karadeniz Bölgesi’nde bulunan bir il merkezindeki 65’i kadın 56’sı erkek olmak üzere 121 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonunda öğretmenlerin inovasyon ve yenilik kavramlarını birbirinden farklı kavramlar olarak ve inovasyon kavramını da yenilik kavramından daha kapsayıcı şekilde algıladıkları tespit edilmiştir.

Titrek ve Sarı (2018), “Okul Yöneticilerinin Sosyal Ağları Kullanım Amaçları ile Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmalarında okul yöneticilerinin sosyal ağları kullanım amaçları ile bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma ilişki tarama modelinde desenlenmiştir. Sakarya ilindeki okul yöneticileri araştırmanın evrenini oluşturmaktadırlar. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile örneklem belirlenmiştir. Betimsel ve ilişki istatistik teknikleriyle yapılan analizlerden elde edilen araştırma bulguları şu şekildedir: Okul yöneticilerinin sosyal ağları “iletişime başlama” amaçlı kullanımları artış gösterdikçe kendilerini yenilemede risk alma düzeyleri az da olsa

artabilir. Okul yöneticilerinin sosyal ağları “iletişime başlama” amacıyla kullanmalarındaki sebeplerin %1’i bireysel yenilikçilikteki “risk alma” faktörü kaynaklıdır. Okul yöneticilerinin, sosyal ağları “içerik paylaşmak” için kullanma dereceleri artış gösterdikçe kendilerini yenilemede “deneyime açıklık” düzeyleri artabilir. Okul yöneticilerinin sosyal ağları “içerik paylaşma” amacıyla kullanmalarındaki nedenlerin %11’i bireysel yenilikçilikteki “deneyime açıklık” faktöründen kaynaklanmaktadır.

2.16.2. İnovasyon ve yenilikçilik üzerine yurt dışında yapılan çalışmalar

Bu başlık altında Proquest tez tarama sayfasındaki “innovation” kavramını içeren yüksek lisans ve doktora tezleri ile Google Akademik’ten bulunan makalelere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Wong-Kam (2012), “Creating a climate for innovation in education: Reframing structure, culture, and leadership practices” başlıklı doktora tezi çalışmasında okullarda öğrenci başarısını geliştirmeye yardımcı olarak inovasyon iklimi yaratacak çalışmalara vurgu yapmıştır. Çalışmada Bolman ve Deal’ın “Dört Çerçeve Kuramı” temel alınmıştır. Çalışma, Hawaii Honolulu’da bulunan bir K-12 özel okulu kapsamındaki liderlik uygulamalarının ve okul kültürünün etkilerini incelemiştir. Nitel araştırmanın yürütüldüğü çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir: Bireyler ve kurumlar arasında inovasyon tanımı karmaşası, kurumun büyüklüğü, geleneksel başarı kavramlarına dayanan bir okul kültürünün mevcut olması, liderlik uygulamalarında karşılaşılan yapısal ve kültürel gerilimler yenilikçi okul olma sürecinde karşılaşılan zorluklardır. Yenilikçi değişim sürecinin başarı ile başlatılması ve sürdürülebilmesi için yapı, kültür ve liderlik uygulamalarının uygun şekilde koordine edilmesi gerekir.

Satterfield (2015), “Leadership and school improvement in an innovation school: A qualitative study of the leadership relationship between teachers and principals” başlıklı doktora tezi çalışmasında zorlu bir devlet okulu bölgesinde seçilmiş bir İnovasyon Okulu’daki öğretmenlerin ve yöneticilerin birlikte nasıl çalıştıklarını incelemiştir. Araştırmada öğretmen ve okul müdürlerinin ortak liderlik uygulamasını nasıl tasarladıkları, geliştirdikleri ve çalıştıkları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın yürütüldüğü okul, bağımsız olarak kadrolaşma, müfredat, mesleki gelişim ve zamanlama seçenekleri geliştirmek için özerklikler verilmiş bir okuldur. Araştırma sonunda okulun kendisine verilen özerklikleri etkili bir program geliştirerek ve yürüterek kullandığı tespit

edilmiştir. Ancak bu etkililiğin sürdürülebilirliği, bütçe kısıtlamaları, eğitim öğretim koşullarının etkisiz olması gibi nedenlerden ötürü aksaklıklara uğramıştır.

Cassidy (2016), “Enhancing capacity for innovation within the York Region District School Board” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında Ontario eyaletindeki en büyük üçüncü okul bölgesi olan York Bölge Okulu Kurulu’ndaki mevcut inovasyon kapasitesini yansıtmayı, hangi örgütsel faktörlerin inovasyonu teşvik ettiğini ve engellediğini anlayabilmeyi, mevcut inovasyon kapasitesini sistematik olarak neyin artırabileceğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Eylem araştırmasıyla yürütülen araştırmanın bulguları şöyledir: Üzerinde çalışılan bölge okulu için ortak bir inovasyon anlayışının geliştirilmesi gereklidir. İnovasyonu destekleyen yapı, süreç ve liderlik davranışları başlatılmalıdır.

Sprott (2016), “Collaboration, innovation, and rule breaking: Advanced teachers' descriptions of their professional growth” başlıklı doktora tezi çalışmasında öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ayırdıkları zaman ve bütçenin oldukça fazla olmasına rağmen mesleki gelişimin etkililiğinde yaşanan problemler üzerinde durmuştur. Öğretmenler farklı öğrenme yollarına sahip olduklarından, öğrenciler gibi, kendi benzersiz gelişim ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılamak için farklılaştırılmış öğrenme deneyimlerine gereksinim duyarlar. Bu nedenle çalışmada, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin bakış açılarını incelemek için Drago-Severson’un farklılaştırılmış öğretmen öğrenimi için bir çerçeve olan öğrenci odaklı liderlik modelini kullanılmıştır. Katılımcı olarak çağdaş eğitim bağlamında önemli özellikler olan işbirlikçi problem çözme ve eleştirel düşünme becerileri sergileyen öğretmenle seçilmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerden toplanan verilerde mesleki gelişimlerine yardımcı olan ve engelleyen görüşlerden bazıları şu şekildedir: Öğrenciler de sürece işbirliği sağlanarak dâhil edilmelidir. Çekirdek bir kadro oluşturarak profesyonel ilişkilerin sürdürülmesi gerekir. Hiyerarşik yapı ve işbirliğinin önündeki yapısal engeller öğretmenlerin mesleki gelişimlerini zaman zaman engellemektedir. Bu noktada çalışmanın bulguları, günümüzün eğitim ortamlarının farklı ve değişen zorluklarını karşılamaya uygun öğrenme yollarına sahip öğretmenler için potansiyel destek ve engelleri ortaya koymuştur.

Judd (2017), “Exploring Transformational Leadership: How Heads of School Foster and Support Innovation in Schools” başlıklı doktora tezi çalışmasında özel okullardaki liderlerin, okullarındaki inovasyon kültürlerini nasıl aktif olarak

desteklediklerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma, New England'da bulunan üç özel lisede çoklu vaka çalışması ile yürütülmüştür. Çalışmada okul müdürleriyle yapılan görüşmeler, yöneticiler ve fakülte üyeleri ile gerçekleştirilen odak grup çalışmaları ve verilerin üçgenleştirilmesi için doküman incelemesi yer aldı. Araştırma sonunda özel okul müdürlerinin stratejik olarak sürekli büyüme ve değişimi destekleyen insanları, programları ve okul kültürlerini geliştiren öğretim liderleri olduğunu ortaya çıkartılmıştır. Özel okul müdürlerinin işbirliğine dayalı uzun vadeli planlama, özerklik, zaman ve destek sağlama yoluyla inovasyonu teşvik ettikleri belirlenmiştir.

Kearney (2017), “A Study of High School Teachers' Experiences Making Innovations to Instruction” başlıklı doktora tezinde öğretmenlerin öğretim süreçlerinde inovasyonu nasıl tecrübe ettiklerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada 21 lise öğretmenine Reisman Teşhis Yaratıcılık Değerlendirmesi (RDCA) ve Dweck'in zihniyet anketleri uygulanmıştır. Çalışmadaki öğretmenlerin çoğu, kendilerini orta derecede ve çok yüksek düzeyde yaratıcı ve gelişim zihniyetine sahip olarak değerlendirmişlerdir. Odak grup çalışması ve 14 lise öğretmeni ile bireysel görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşmelerin kopyaları kodlanmıştır ve (1) Yenilikçi Süreçler; (2) Kişisel Duygular; (3) Risk Alma; (4) Öğretmen Motivasyonu; (5) Sınırlı İşbirliği ve (6) Liderlik ana kategorileri ortaya çıkmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgular şöyledir: Öğretmenler, mesleki ve kişisel sebepler için inovasyon yapmaktadır. Öğretmenler risk almadan önce kendilerini güvende hissetme ihtiyacı duymaktadır. Öğretmenler sınırlı işbirliği ile inovasyon gerçekleştirirler. Liderler, öğretmenlerin öğretim süreçlerinde inovasyon yapma olanaklarını artırmaktadır. Yaratıcılık ve gelişim zihniyeti, yenilikçi öğretim ile ilişkilidir.

Kyriacou (2017), “Head Teacher Leadership Behaviors and Innovation Challenges: A Multiple Case Study of Cyprus Primary Schools” başlıklı doktora tezi çalışmasında Kıbrıslı Rum okul müdürlerinin mevcut liderlik davranışlarına ilişkin algılarını ve okul müdürlerinin liderlik davranışlarının son reformda üstesinden gelmesi gereken zorluklarla ilişkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Kıbrıs'ın bir bölgesinden altı ilköğretim okulu öğretmenin katılımıyla nitel, çoklu vaka çalışması yapılmıştır. Amaçlı örnekleme yoluyla Larnaka bölgesinin kentsel ve kırsal okullarından altı okul müdürü seçilmiştir. Veriler yarı yapılandırılmış görüşmeler, alan notları ve dergilerle toplanmıştır. Araştırma sonunda liderlik davranışlarının kombinasyonunun öğretmenlerin

inovasyon sürecinde karşılaşılan problemlerin üstesinden gelmesine yardımcı olabileceği belirlenmiştir.

Eğitim öğretim alanında inovasyon ile ilgili hazırlanan makalelerin bazıları şunlardır:

Park (2012) “The effects of principal’s leadership style on support for innovation: evidence from Korean vocational high school change” başlıklı çalışmada okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi üzerindeki etkilerini inovasyona destek açısından incelemiştir. Araştırmada Güney Kore’deki 32 adet meslek lisesinde görevli 981 öğretmenin görüşünden faydalanılmıştır. Araştırma sonunda okul müdürlerinin inovasyon sürecinde öncü ve yöneten liderlik stiline sahip olması, yenilikçi örgüt iklimi oluşturulmasını sağlayacağı ifade edilmiştir.

Pihie, Asimiran ve Bagheri (2014) “Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness” başlıklı çalışmalarında müdürlerin girişimci liderlik uygulamaları ile okulların yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin bakış açıları ile saptamayı hedeflemişlerdir. Katılımcılar Malezya Selangor’da 294 Malezyalı ortaokul öğretmenidir. Araştırma sonunda öğretmen görüşlerinin, okul müdürlerinin girişimci liderlik özelliklerinin inovasyon sürecinde çok önemli olduğu yönünde belirlendiği ifade edilmiştir.

Koch, Binnewies ve Dormann (2015) “Motivating innovation in schools: School principals’ work engagement as a motivator for schools’ innovation” başlıklı çalışmalarında okul müdürlerinin işe adanmışlıklarının, okul inovasyonundaki motivasyon sağlayıcı rolünü incelemişlerdir. Araştırmada, okul müdürlerinin işe adanmışlıklarının, okullara inovasyonu getirecek olan öğretmen yaratıcılığını teşvik ettiği hipotezinden yola çıkılmıştır. Araştırmada ele alınan inovasyon boyutları, öğretmenlerin öz değerlendirmeleri, okullara özgü inovasyon göstergeleri olan okul projeleri, okul dışı iletişim ve okul içi iletişim boyutlarıdır. Araştırmaya 83 Alman okulundan 902 öğretmen ve 87 okul müdürü dâhil olmuştur. Araştırma sonunda, okul müdürlerinin işe adanmışlıklarının, öğretmenlerin fikir üretimlerini ve dolayısıyla inovasyonun bahsedilen dört boyutunu destekleyeceği belirtilmiştir. Okullarda inovasyonun sağlanmasında, müdürlerin işe adanmışlıklarının ve öğretmenlerin yaratıcılıklarının güçlü etmenler olduğu ifade edilmiştir.

Stevenson, Hedberg, O’Sullivan ve Howe (2016) “Leading learning, the role of school leaders in supporting continuous Professional development” başlıklı

çalışmalarında karma modelden yararlanmış; okul yöneticilerini kendi kurumlarında sürekli mesleki gelişime olanak sağlamaları konusunda etkileyen bağlamsal faktörleri incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma, Avusturalya’da 3 okulda gerçekleştirilen durum çalışmasından ve 17 okuldan 102 okul yöneticisine uygulanan anketlerden elde edilen bulgular ışığında yürütülmüştür. Araştırmacılar okul yöneticilerinin değişim algılarını, okul temelli mesleki gelişim destek yapılarını ve eğitimcilerin yapılandırılmış ve yapılandırılmamış mesleki öğrenme yollarını incelenmişlerdir. Araştırma bulgularında dikkat çekilen ilk nokta yöneticiler geleneksel ve yapılandırılmış yöntemler yerine teknoloji temelli ve resmi olmayan mesleki öğrenme yollarını tercih ettikleridir. Dikkat çekilen ikinci nokta ise yöneticiler, mevcut teknoloji araçlarının sağladığı genişletilmiş ağlarca desteklenen, eğitimin içerisinde olan popüler düşünürlerden bilgi edinme konusunda faydalanmaktadırlar.

Orapeleng (2017) “Innovative leadership in managing conflict at selected senior secondary schools in Botswana” başlıklı tez çalışmasında çatışma olgusunu, okul müdürlerinin sıklıkla kurumlarında karşılaştıkları bir problem olarak ele almıştır. Araştırmanın amacı, yenilikçi liderliğin okullardaki çatışma yönetimi üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırma Botswana’da belirlenen okullarda yürütülmüştür. Nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Veriler, katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar, araştırmacının okul ziyaretlerinde yaptığı gözlemler ve doküman analizi yoluyla elde edilmiştir. Araştırma bazı faktörlerin çatışma yönetimi üzerinde etkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Yenilikçi eğitim liderleri, karşılaştırmalı değerlendirme yöntemi, aşağıdan yukarıya iletişim gibi faktörler çatışmaların önlenmesinde anahtar rol üstlenmektedir.

AAs ve Blom (2018) “Benchlearning as Professional development of school leaders in Norway and Sweden” başlıklı çalışmalarında Norveç ve İsveç’te okul yöneticileri için yeni ulusal işbirlikçi “Benchlearning” programı üzerine bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Programı 4 yönetici yürütmüştür. Amaç katılımcılara, liderlik ve daha inovatif okul ortamı yaratabilme konusunda bilgilendirici bir çalışımla yapmaktır. Program, teorik bilgi, deneyim paylaşımı, okul ziyaretleri, eğitim ve yeni liderlik uygulamalarını içermektedir. Anketlerden, katılımcıların tepkilerinden ve liderlerin yeni liderlik uygulaması konusundaki tanımlamalarından elde edilen bilgiler ışığında araştırmada öğrenme sürecinin başarılı kritik yönlerinin ortaya çıkarılması ve incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma sonunda, yöneticilerin değişim sürecini başlatmadaki

motivasyon ve istekliliğini, yapılandırılmış okul ziyaretlerinin, grupla öğrenme çalışmalarının ve teorik temelin yarattığı sinerjinin sağlamış olabileceği belirtilmiştir. Ayrıca karşılıklı olarak iki ülke okullarında gerçekleştirilen grup çalışmalarının, yöneticilere, yeni uygulamalar başlatmaları konusunda olumlu etki yarattığı ortaya konmuştur.

Greany (2018) “Innovation is possible, it’s just not easy: Improvement, innovation and legitimacy in England’s autonomous and accountable school system” başlıklı çalışmada İngiltere örneği üzerinden okul sistemlerinde değişim ve inovasyonu teşvik eden ve / veya engelleyen kurumsal ve sistematik faktörleri incelemiştir. Araştırmada, sistemsel değişim yapmak mümkün olduğu ve bu değişimin, yerel idare ve uyarlamaya izin veren değer tabanlı bir çerçevede kapasite geliştirme ve sürekliliği sağlanmış güçlü politik bir destek ile mümkün olabileceği belirtilmiştir. Araştırma sonunda, mesleki ve yapısal otonomun ön plana çıkartılma ihtiyacı, ebeveynlerin inovasyonu algılayıp değer verebilecekleri dikey hesap verilebilirlik çerçevesi ve eğitimin kilit paydaşlarının gözünde inovasyonun meşruluğunun artırılması ihtiyacı vurgulanmıştır.

Mousavi, Nil ve Nasr (2018) “Effects of entrepreneurial characteristic of school principals on evaluation of educational innovation” başlıklı çalışmalarında eğitim yöneticilerinin girişimcilik özelliklerinin eğitimde inovasyon çalışmaları üzerindeki etkisini cinsiyet, eğitim durumu, okulların özel okul ya da devlet okulu olması, araştırmışlardır. Çalışmada, pragmatizm, yaratıcılık, risk alma, girişimcilik arayışı ve belirsizlik toleransı, okul müdürlerinin girişimci özelliklerinin özellikleri olarak kabul edilmektedir. Araştırma nitel ve nicel araştırma modelleriyle yürütülmüştür. 2014-2015 eğitim öğretim yılında İsfahan’da görevli 100 okul müdürü araştırmaya dâhil olmuştur. Araştırma bulgularına göre eğitim örgütlerindeki inovasyon çalışmaları ve okulların resmi ya da özel kurumlar olmaları ile yöneticilerin girişimcilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma sonunda eğitim sisteminde sorumluluk paylaşımının artırılması ve eğitimde girişimciliğe daha fazla önem verilmesi gerektiği önerilmektedir. Ayrıca, daha esnek ve dinamik bir planlamaya sahip olmanın önemine de dikkat çekilmiştir.

Alanyazındaki yurtiçinde ve yurtdışında yürütülmüş çalışmaların sunulmasının ardından araştırmanın yöntem bölümüne izleyen bölümde yer verilmiş.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'ndeki okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Bu nedenle araştırma ilişki tarama modelinde yürütülmüştür. İki ya da daha fazla değişken arasındaki değişimin mevcut olup olmadığını ve değişimin derecesini belirlemeye yönelik yapılan araştırma modelleri ilişki tarama modeli olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2012, s.81; Can, 2016, s.9).

Araştırmada, Zonguldak ili merkezi ve ilçelerinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığının, ilişki varsa ne yönde olduğunun belirlenmesi planlanmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Zonguldak ili merkezi ve ilçelerindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan 786 öğretmen oluşturmaktadır. Zonguldak ili merkezinde 4 adet; Ereğli ilçesinde 6 adet; Çaycuma ilçesinde 4 adet; Kilimli, Kozlu, Devrek ve Alaplı ilçelerinde 1'er adet olmak üzere toplamda 18 adet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (EK-1) bulunmaktadır.

Araştırma evreninin ulaşılabilir olması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmeksizin çalışmanın tüm evren üzerinden yürütülmesi planlanmıştır. Araştırma verileri il ve ilçe merkezinde bulunan toplam 18 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nden liseden toplanmıştır. Ancak 128 form yanlış ve eksik doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Aynı şekilde 28 formun da uç değerlerde olduğu görüldüğünden bu formlar da araştırma dışı bırakılmıştır. Bu şekilde araştırmanın çalışma evreni 630 olarak belirlenmiştir. Araştırma analizleri bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir.

3.2.1. Araştırma evrenini oluşturan öğretmenlerin demografik bilgileri

Bu alt bölümde araştırmaya katılan öğretmenlere ait kişisel bilgilere yer verilmektedir.

3.2.1.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo3.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

| Cinsiyet | n | % |
|----------|-----|-------|
| Kadın | 236 | 37.46 |
| Erkek | 394 | 62.54 |
| Toplam | 630 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. 630 katılımcının 236’sının (% 37,46) kadın, 394’ünün (% 62,54) erkek olduğu belirlenmiştir.

3.2.1.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaşlarına göre dağılımları 7 yaş aralığına ayrılarak incelenmiştir. Bu yaş aralıkları 20-25 yaş, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş, 41-45 yaş, 46-45 yaş, 46-50 yaş, 51 yaş ve üzeri olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yaş aralıklarına göre dağılımları Tablo 3.2’de verilmiştir

Tablo3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları

| Yaş aralığı | n | % |
|-----------------|-----|-------|
| 20-25 Yaş | 18 | 2.86 |
| 26-30 Yaş | 61 | 9.68 |
| 31-35 Yaş | 67 | 10.63 |
| 36-40 Yaş | 150 | 23.81 |
| 41-45 Yaş | 161 | 25.56 |
| 46-50 Yaş | 103 | 16.35 |
| 51 Yaş ve Üzeri | 70 | 11.11 |
| Toplam | 630 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu 41-45 yaş grubu aralığındadır. 630 katılımcının 18’inin (%2.86) 20-25 yaş aralığında, 61’inin (%9.68) 26-30 yaş aralığında, 67’sinin (%10.63) 31-35 yaş aralığında, 150’sinin (%23.81) 36-40 yaş aralığında,

161'inin (%25.56) 41-45 yaş aralığında, 103'ünün (%16.35) 46-50 yaş aralığında, 70'inin (%11.11) 51 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

3.2.1.3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre dağılımları

| Eğitimidurumu | n | % |
|---------------|-----|-------|
| Önlisans | 27 | 4.29 |
| Lisans | 577 | 91.59 |
| Yüksek Lisans | 22 | 3.49 |
| Doktora | 4 | 0.63 |
| Toplam | 630 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu lisans mezunudur. 630 katılımcının 27'sinin (%4.29) ön lisans mezunu olduğu, 577'sinin (%91.59) lisans mezunu olduğu, 22'sinin (%3.49) yüksek lisans mezunu olduğu, 4'ünün (%0.63) doktora mezunu olduğu belirlenmiştir.

3.2.1.4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, branşlarına göre dağılımları Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları

| Branş | n | % |
|---------------|-----|-------|
| Meslek Dersi | 299 | 47.46 |
| Kültür Dersi | 328 | 52.06 |
| Belirtilmemiş | 3 | 0.48 |
| Toplam | 630 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kültür dersi öğretmeni olduğu görülmektedir. 627 katılımcının 299'unun (%47.46) meslek dersi öğretmeni olduğu, 328'inin (%52.06) ise kültür dersi öğretmeni olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan 630 katılımcıdan 627'si branş sorusunu yanıtlamıştır.630 katılımcının 3'ü ise branş sorusunu yanıtlamamıştır. Branş sorusunu yanıtlamayan öğretmenlerin oranı % 0.48'dir.

3.2.1.5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, kıdemlerine göre dağılımları Tablo 3.5'te verilmiştir:

Tablo 3.5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre dağılımları

| Kıdem | n | % |
|-----------------|-----|-------|
| 1-5 Yıl | 73 | 11.59 |
| 6-10 Yıl | 57 | 9.05 |
| 11-15 Yıl | 89 | 14.12 |
| 16-20 Yıl | 183 | 29.05 |
| 21-25 Yıl | 147 | 23.33 |
| 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 12.86 |
| Toplam | 630 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 16-20 yıl arası kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 630 öğretmenden 73'ünün (%11.59) 1-5 yıl arası kıdeme, 57'sinin (%9.05) 6-10 yıl arası kıdeme, 89'unun (%14.12) 11-15 yıl arası kıdeme, 183'ünün (%29.05) 16-20 yıl arası kıdeme, 147'sinin (%23.33) 21-25 yıl arası kıdeme, 81'inin (%12.86) ise 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

3.2.1.6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımları Tablo 3.6'da verilmiştir:

Tablo 3.6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımları

| Okuldaki çalışma süresi | n | % |
|-------------------------|-----|-------|
| 1-5 Yıl | 194 | 30.79 |
| 6-10 Yıl | 151 | 23.97 |

[**Tablo 3.6.** (Devam) *Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımları*]

| | | |
|-----------------|-----|-------|
| 11-15 Yıl | 101 | 16.03 |
| 16-20 Yıl | 114 | 18.10 |
| 21-25 Yıl | 41 | 6.51 |
| 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 4.60 |
| Toplam | 630 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi 1-5 yıl aralığındadır. 630 katılımcının 194'ünün (%30.79) 1-5 yıl aralığında, 151'inin (%23.97) 6-10 yıl aralığında, 101'inin (%16.03) 11-15 yıl aralığında, 114'ünün (%18.10) 16-20 yıl aralığında, 41'inin (%6.51) 21-25 yıl aralığında, 29'unun (%4.60) 26 yıl ve üzeri yıl aralığında görev yaptıkları okulda çalışmakta oldukları belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Veriler toplanmadan önce Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden uygulamanın yapılması için gerekli izinler alınmıştır (EK-2). Araştırmanın verileri 2018-2019 eğitim-öğretim yılının güz döneminde toplanmıştır. Veri toplama süreci Ekim 2018 ile Aralık 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçları bir kitapçık şeklinde öğretmenlere tek oturumda uygulanmış ve bir katılımcının yanıtlama süresi yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür.

Uygulama sırasında araştırmacı; yürütülen araştırmanın amacı, önemi ve veri setinin nasıl cevaplanacağına ilişkin katılımcılara bilgilendirmiştir. Katılımcılara, elde edilen verilerin topluca değerlendirileceği ve bundan dolayı da kişisel bilgilere ihtiyaç duyulmadığı belirtilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlandıktan sonra isteyen katılımcılara araştırmanın sonuçları hakkında bilgi verilebileceği belirtilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları Kişisel Bilgi Formu, Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği ve Yenilikçi Okul Ölçeği'dir. Veri toplama araçlarının özelliklerine bundan sonraki bölümde yer verilecektir.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmada kullanılacak ilk veri toplama aracı araştırmacı tarafından hazırlanan ve EK 3'te görülen "Kişisel Bilgi Formu"dur. Bu veri toplama aracı toplam 6 sorudan meydana gelmektedir. 1. soru katılımcıların cinsiyetine; 2. soru buldukları yaş grubuna;

3. soru eğitim durumlarına; 4. soru bransa; 3. soru meslekteki kıdemlerine; 4. soru ise görev yaptıkları kurumdaki hizmet sürelerine yöneliktir.

3.3.2. Okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri ölçeği

Araştırmada Zonguldak ili merkezi ve ilçelerinde yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerine dair görüşlerini ve bu görüşlerin çeşitli değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiğini incelemek amacıyla Eraslan (2014) tarafından geliştirilen ve EK-3'te görülen "Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği"nin kullanılmıştır. Ölçeği geliştiren araştırmacıdan gerekli izinler alınmıştır (EK-4).

Veri toplama aracı, Eraslan (2014) tarafından konu ile ilgili literatürden yararlanarak geliştirilmiş olup toplamda 25 sorudan meydana gelmektedir. Ölçek 5 faktör içermektedir. Veri toplama sürecinde katılımcılar tarafından ankette yer alan 5'li likert ölçekli sorulara 1 "Kesinlikle katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Fikrim yok", 4 "Katılıyorum", 5 "Kesinlikle katılıyorum" şeklinde değerler verilerek değerlendirme yapmaları istenmiştir.

Ölçek 5 alt boyuttan meydana gelmektedir. 1. alt boyut olan "Değişime Duyarlılık" boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Bu maddeler, değişim sürecinde okul çalışanlarının yeteneklerini sunma konusunda desteklendiklerini, okulda rekabet yerine işbirliğinin en iyi verimlilik yolu olduğunu, yöneticiler tarafından değişim ihtiyacının net şekilde ifade edildiğini, değişim sürecinde alınan kararlar ve uygulamaların tutarlı ve etik olduğunu ifade etmektedir.

2. alt boyut olan "Okul İçi İletişim" boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Bu maddeler, okul yöneticilerinin çalışanlarıyla sıklıkla yüz yüze irtibat sağlayarak ve düzenli olarak geri bildirim vererek iletişimin kopmasına izin vermediklerini ve takım çalışmalarını desteklediklerini ifade etmektedir.

3. alt boyut olan "Okul Dışı İletişim" boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Bu maddeler, okul ve çevre arasında etkili bir iletişimin var olduğunu, değişim sürecinde memnun edici bir iletişimin var olduğunu ve okul yöneticilerinin değişim sürecinde çevreye karşı duyarlı olduklarını ifade etmektedir.

4. alt boyut olan "Liderlik" boyutunda 6 madde bulunmaktadır. Bu maddeler, okul yöneticilerinin değişim sürecinde sağlam bir vizyona sahip olduklarını, okul yöneticilerinin çalışanlarını yeterli şekilde tanıdıklarını, okul yöneticilerinin çalışanları

etkileme gücüne sahip olduklarını, değişim sürecinde çalışanların sürece aktif olarak dâhil edildiklerini, okul yöneticilerinin çalışanların değişim sürecine uyum sağlamalarına yardımcı olduklarını ve okul yöneticilerinin okul gelişimi için liderliği paylaştıklarını ifade eden maddelerdir.

5. alt boyut olan “Motivasyon” boyutunda 6 madde yer almaktadır. Bu maddeler, okul yöneticilerinin, çalışanların kariyerlerinde yükselmeye yönelik hedeflerini desteklediklerini, başarıyla tamamlanan görevleri yerine getirenleri ve işinde başarılı olanları takdir ettiğini ve ödüllendirdiğini, çalışanlarını değişime yönelik motive etmeye çalıştıklarını ve çalışanların karşılaştıkları sorunlarla ilgili çözümlerde onlara yardımcı olduklarını ifade eden maddelerdir.

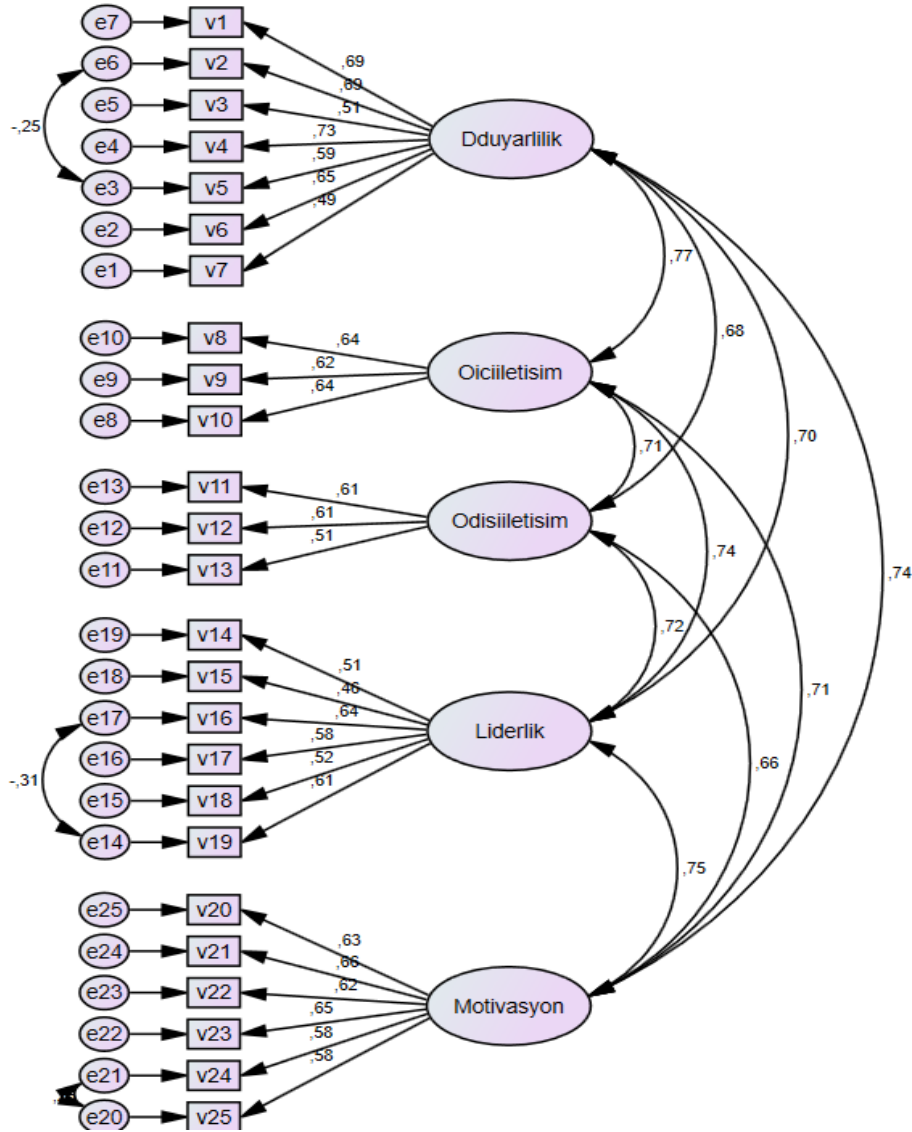
Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği'nin toplamının ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır.

Güvenilirlik analizi sonuçları hesaplanan Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği'nin toplamının iç tutarlılık katsayısı $\alpha = ,797$ çıkmış olup alt boyutlarında ise; değişime duyarlılık boyutunun içtutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,81$; okul içi iletişim boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,67$; okul dışı iletişim boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,60$; liderlik boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,71$; motivasyon boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = ,79$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplamının ve alt boyutlarının güvenilirliği $\alpha = ,60$ ile $\alpha = ,81$ arasında değer aldığından (Sümer, Lajunen ve Özkan, 2005, s.219) güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışmada ilgili ölçek kullanılmadan önce doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA için ilgili ölçek kullanılarak 250 kişiden elde edilen veriler kullanılmıştır. Veriler toplandıktan sonra veri seti üzerinde, kayıp ve uç değerler kontrol edilmiştir.

Kayıp ve uç değerler açısından bir sorun olmadığı tespit edildikten sonra verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiş ve ölçeğin toplam puan ortalamasının normal dağıldığı görülmüştür.

Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği için DFA ile elde edilen yol katsayıları Şekil 3.1'de gösterilmiştir:



Şekil 3.1: Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği için DFA ile elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri ve alt boyutlar arası korelasyon katsayıları

Toplam puan ortalamasının dağılımında basıklık ve çarpıklık oranları sırasıyla -0.22 ve -0.50 şeklindedir. Veriler normal bir dağılım gösterdiğinden DFA yapılırken Maximum Likelihood yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda χ^2/sd oranı 3,27(p=0.001, N=250) olarak bulunmuştur. RMR, SRMR ve RMSA değerleri ise sırasıyla, 0.07, 0.05 ve 0.06 şeklinde çıkmıştır. DFA analizi sonucunda GFI, AGFI, CFI, NFI ve NNFI uyum iyiliği indekslerine bakıldığında ise bu değerlerin sırasıyla 0.90, 0.88, 0.88, 0.83 ve 0.86 şeklinde olduğu bulunmuştur.

DFA sonucu ortaya çıkan yeni ölçeğin İç tutarlılık anlamındaki güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ancak Cronbach Alfa katsayısının madde sayısından etkilenerek yanlış sonuçlar verdiği eleştirileri göz önünde

bulundurularak bileşik güvenilirlik de (Composite Reliability) hesaplanmıştır. Her iki güvenilirlik içinde her boyut için ayrı olarak 0.70 ve üzeri olması beklenmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeğine ilişkin iç tutarlılık katsayıları ve bileşik güvenilirlik hesaplandıktan sonra değerlerin iç tutarlılık için değişime duyarlılık, okul içi iletişim, okul dışı iletişim, liderlik, motivasyon ve ölçek toplam boyutlarında sırasıyla 0.81, 0.67, 0.60, 0.71, 0.79, 0.91 şeklinde değiştiği; bileşik güvenilirlik için ise yine aynı boyutlarda sırasıyla 0.82, 0.67, 0.60, 0.73, 0.79, 0.93 şeklinde değiştiği görülmüştür. Field (2009) Cronbach-alfa katsayısı için Kline'a (1999) atfen psikolojik yapıları ölçen ölçme araçlarının birbirinden farklı yapıları ölçtükleri için 0,70'in altında bir değerle karşılaşmanın oldukça gerçekçi bir durum olduğunu ifade eder. Nitekim George ve Mallery (2003) 0,60-0,50 arası değerlerde iç tutarlılığın sorgulanması gerektiğini ancak 0,60-0,70 arası değerlerde iç tutarlılığın kabul edilebileceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Hair vd. (2006) de Cronbach-alfa katsayısı için 0,60'ın altını zayıf kabul etmekle beraber, 0,60 ve 0,69 arasının kabul edilebilir değerler arasında olduğunu ifade eder. Bununla beraber yine Field (2009), Cortina'ya (1993) atfen faktör içerisindeki madde sayısının artmasıyla Cronbach-alfa katsayısının da rahatlıkla artabileceğini ifade eder. Cortina'ya (1993) göre bir faktör altında 12'den fazla madde bulunması ve madde toplam korelasyon ortaları 0,5'ten büyük yapılar için 0,70'in üzerinde bir Cronbach-alfa katsayısına ulaşmak mümkündür. Dolayısıyla Cronbach-alfa katsayısının faktör altındaki kaç madde olduğundan etkilenmesi göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur. Bu ölçek içinde iç tutarlılık ve bileşik güvenilirlik katsayıları 0,70'in altında kalan iki boyutun da yalnızca 3'er maddeye sahip olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu doğrultuda bu çalışmada yapılan analizlerde ölçeğin okul içi iletişim ve okul dışı iletişim alt boyutlarının toplam puan ortalamasının kullanılmasında bir sorun görülmemiştir.

3.3.3. Yenilikçi okul ölçeği

Araştırmada Zonguldak ili merkezi ve ilçelerinde yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nin yenilikçilik düzeylerini belirlemek amacıyla Aslan ve Kesik (2016) tarafından geliştirilen ve EK-3'te görülen "Yenilikçi Okul Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeği geliştiren araştırmacıdan gerekli izinler alınmıştır (EK-4).

Ölçek 19 sorudan ve 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. 1. ve 2 alt boyutlar için anket sorularına 5 “Her zaman”, 4 “Çoğu zaman”, 3 “Bazen”, 2 “Nadiren”, 1 “Hiçbir zaman” şeklinde değerler verilerek değerlendirme yapılması istenmiştir. 3. alt boyutta is ters kodlama yapılarak 1 “Her zaman”, 2 “Çoğu zaman”, 3 “Bazen”, 4 “Nadiren”, 5 “Hiçbir zaman” şeklinde değerler verilerek değerlendirme yapılması istenmiştir.

Öğretmenlerin, okullarının yenilikçilik durumlarına yönelik algılarını belirlemeye yönelik geliştirilen ölçeğin 1. alt boyutu olan “Yenilikçi Atmosfer ”boyutunda 6madde bulunmaktadır. Bu maddeler, yöneticiler ile personel arasındaki güvenin yüksek olduğunu, tüm okul çalışanlarının problem çözme sürecine dâhil edildiklerini, okul çalışanlarınca ortak hedeflerin paylaşıldığını, yenileşmeyi sağlamak için paylaşılan bir vizyon oluşturulduğunu, yaratıcılığı teşvik eden bir iklimin bulunduğunu ve fikirlere saygı duyulduğunu ifade eden maddelerdir.

2. alt boyut olan “Yönetsel Destek” boyutunda 7 madde bulunmaktadır. Bu maddeler, yenileşme için takım çalışmasının desteklendiğini, yeniliklerin gerçekleştirilmesi için herkesin görevini yerine getirdiğini, bireylerin yeni şeyler denemelerine imkân sağlandığını, öğretmenlerin yenilikçi kararlar alabildiklerini, yenilikler konusunda herkesin istekli olduğunu, okul çalışanlarının okula yaptıkları katkılar ile değerlendirildiklerini, her farklılığın bir zenginlik olarak görüldüğünü ifade etmektedir.

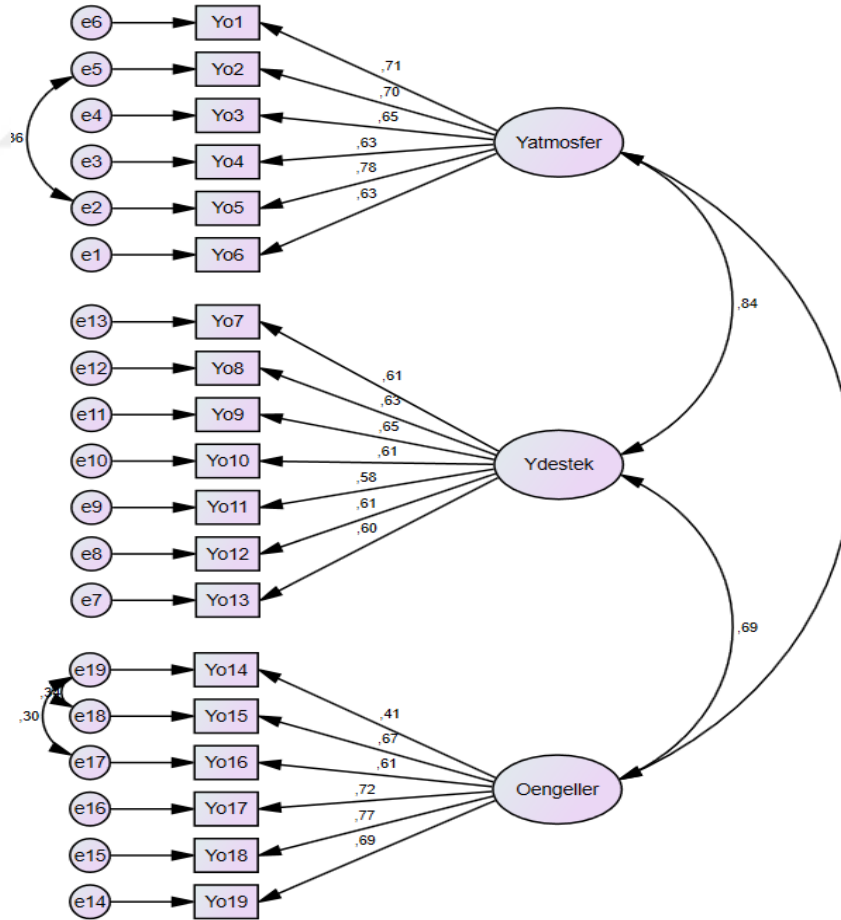
3. alt boyut olan “Örgütsel Engeller” boyutunda 6 madde yer almaktadır. Bu maddeler okul üyelerinin risk almaktan korktuklarını, yenileşmenin okul içerisinde temel alınan örgütsel bir hedef olmadığını, çalışanların bilinmeyeni korkutucu bulduklarını, yenileşme yerine mevcut durumun korunmaya çalışıldığını, girişimci ve yenilikçi kişilerin bürokratik ve örgütsel engellerle karşılaştıklarını ifade eden maddelerdir. Araştırmada kullanılan iki ölçek için de yapılan güvenirlik analizinin sonucunda Tablo 3.7’deki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo3.7. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

| Ölçek | Cronbach’s Alpha Katsayısı |
|--|----------------------------|
| Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği | ,797 |
| Yenilikçi Okul Ölçeği | ,847 |

Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği'nden elde edilen ölçümlerin iç tutarlılığı araştırmacı tarafından Cronbach α ile hesaplanmıştır ve $\alpha = .797$ 'dir. Aynı şekilde Yenilikçi Okul Ölçeğinden elde edilen ölçümlerin iç tutarlılığı da araştırmacı tarafından Cronbach α ile hesaplanmıştır ve $\alpha = .847$ 'dir. "Cronbach Alpha" değerinin ölçek çalışmalarında en az $\alpha = .70$ ve üzeri olması gerektiği genel olarak kabul edilmektedir (Seçer, 2013, s.179).

Ayrıca Yenilikçi Okul Ölçeği'nin toplamının ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonuçları alt boyutlar için; Yönetsel destek boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = .83$; Yenilikçi atmosfer boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = .81$; Örgütsel engeller boyutunun iç tutarlılık güvenilirlik düzeyi $\alpha = .82$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplamının ve alt boyutlarının güvenilirliği $\alpha = .81$ ile $\alpha = .847$ arasında değer aldığından (Sümer, Lajunen ve Özkan, 2005, s.219) güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Yenilikçi Okul Ölçeği için DFA ile elde edilen yol katsayıları Şekil 3.2'de gösterilmiştir:



Şekil 3.2: Yenilikçi Okul Ölçeği için DFA ile elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri ve alt boyutlar arası korelasyon katsayıları

İlgili ölçek kullanılmadan önce ölçeğin doğrulyacı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA için ilgili ölçek kullanılarak 250 kişiden elde edilen veriler kullanılmıştır. Bir önceki ölçme aracındaki benzer süreçteki gibi, veriler toplandıktan sonra veri seti üzerinde, kayıp ve uç değerler kontrol edilmiştir. Kayıp ve uç değerler açısından bir sorun tespit edilmemiştir. Sonraki aşamada, verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Ölçeğin toplam puan ortalamasının normal dağıldığı görülmüştür. Toplam puan ortalamasının dağılımında basıklık ve çarpıklık oranları sırasıyla -0,19 ve -0,59 şeklindedir.

Veriler normal bir dağılım gösterdiğinden DFA yapılırken Maximum Likelihood yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda χ^2/sd oranı 4,76 ($p=0.001$, $N=250$) olarak bulunmuştur. RMR, SRMR ve RMSA değerleri ise sırasıyla, 0.06, 0.05 ve 0.08 şeklinde ortaya çıkmıştır. DFA analizi sonucunda GFI, AGFI, CFI, NFI ve NNFI uyum iyiliği indekslerine bakıldığında ise bu değerlerin sırasıyla 0.90, 0.86, 0.89, 0.86 ve 0.87 şeklinde olduğu bulunmuştur.

DFA sonucu ortaya çıkan yeni ölçeğin iç tutarlılık anlamındaki güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ancak Cronbach Alfa katsayısının madde sayısından etkilenerek yanlış sonuçlar verdiği eleştirileri göz önünde bulundurularak bileşik güvenilirlik de (Composite Reliability) hesaplanmıştır. Her iki güvenilirlik içinde her boyut için ayrı olarak 0.70'den büyük olması beklenmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Yenilikçi Okul Ölçeği'ne ilişkin iç tutarlılık katsayıları ve bileşik güvenilirlik hesaplandıktan sonra değerlerin iç tutarlılık için yönetsel destek, yenilikçi atmosfer, örgütsel engeller ve toplam boyutlarında sırasıyla 0.83, 0.81, 0.82, 0.91 şeklinde değiştiği, bileşik güvenilirlik için ise yine aynı boyutlarda sırasıyla 0.84, 0.81, 0.81, 0.93 şeklinde değiştiği görülmüştür. Buna göre bileşik güvenilirlik katsayıları ile iç tutarlılık katsayıları arasında da önemli bir fark yoktur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen veriler araştırmacı tarafından kodlanarak önce Excel 97-2003 programına girilip yapılmış, ardından SPSS 22 programına aktararak çözümlenmiştir. Tüm istatistiksel hesaplamalar için anlamlılık düzeyi değeri olarak “.05” kabul edilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde çalışmanın alt amaçlarına yönelik olarak katılımcılara uygulanan veri toplama araçları üzerinde yapılan analizlere, bu analizlerden elde edilen bulgulara ve bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterliliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde öğretmenlerden alınan görüşlere göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile ilişkili analizler ve bulgular sunulmuştur.

4.1.1. Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği'nin boyut ve maddelerine ilişkin bulgular ve yorumlar

Bu bölümde araştırmanın 2. alt amacı olan, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin belirlenmesine yönelik betimsel analizlere yer verilmiştir. Analizler ölçeği oluşturan boyutlara ve maddelere yönelik olarak ayrı şekilde rapor edilmiştir. Analizlerde "İnovasyon Yeterliliği Ölçeği"nde her bir madde için verilen yanıtlarda; "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim yok, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir. Aritmetik ortalamaya ilişkin yorumlamalar aşağıdaki açıklama doğrultusunda yapılmıştır:

Her bir madde için standart görüş aralıkları belirlemek amacıyla $4/5=0,8$ formülü kullanılmıştır. Daha sonra görüş aralıkları şu şekilde saptanmıştır: herhangi bir ölçek maddesine ait aritmetik ortalama (\bar{X}_i)'dir; eğer i . madde'nin aritmetik ortalaması \bar{X}_i ise ;

- $1 \leq \bar{X}_i < 1,8$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüşe "kesinlikle katılmadıkları", "Kesinlikle katılmıyorum",
- $1,8 \leq \bar{X}_i < 2,6$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüşe "katılmadıkları", "Katılmıyorum",
- $2,6 \leq \bar{X}_i < 3,4$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüş hakkında "kısmen katıldıkları", "Fikrim yok",
- $3,4 \leq \bar{X}_i < 4,2$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüşe "katıldıkları", "katılıyorum",
- $4,2 \leq \bar{X}_i < 5,00$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüşe "kesinlikle katıldıkları", "Kesinlikle katılıyorum", şeklinde ifade edilmiştir.

4.1.1.1. Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ölçeğinin boyutlarına ilişkin bulgular ve yorumlar

Bu araştırma kapsamında Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin “İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği” nin boyutlarını oluşturan maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile elde edilen ortalamalar, en düşük ve en yüksek puanlar ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de özetlenmiştir.

Tablo 4.1. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerden alınan görüşlere göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ölçeğinin boyut ve maddelerine ilişkin betimsel istatistik değeri

| Boyut | n | Madde sayısı | En düşük puan | En yüksek puan | \bar{X} | $\bar{X}/$ Madde Sayısı | Ss | ss/ Madde sayısı |
|---------------------|-----|--------------|---------------|----------------|-----------|-------------------------|--------|------------------|
| Değişime Duyarlılık | 630 | 7 | 10,00 | 33,00 | 23,692 | 3,384 | 5,494 | ,748 |
| Okul içi iletişim | 630 | 3 | 3,00 | 15,00 | 10,102 | 3,367 | 2,714 | ,904 |
| Okul dışı iletişim | 630 | 3 | 3,00 | 15,00 | 9,903 | 3,301 | 2,458 | ,819 |
| Liderlik | 630 | 6 | 8,00 | 29,00 | 19,957 | 3,326 | 4,558 | ,759 |
| Motivasyon | 630 | 6 | 6,00 | 29,00 | 19,948 | 3,324 | 4,969 | ,828 |
| Toplam | 630 | 25 | 38,00 | 113,00 | 83,602 | 3,344 | 16,056 | ,642 |

Tablo 4.1’de boyutlardaki maddelere verilen cevapların bir araya getirilmesi ile oluşturulan ortalama değerlere göre (Değişime duyarlılık $\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,384; Okul içi iletişim $\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,367; Okul dışı iletişim $\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,301; Liderlik $\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,326; Motivasyon $\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,324) okul müdürlerinin inovasyon yeterliliği özelliklerinin her biri için “Fikrim yok” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir.

Tablo 4.1’de öğretmenler okul müdürlerinin değişime duyarlılık ($\bar{X}/$ madde sayısı=3,384) özelliğini, okul içi iletişim ($\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,367), okul dışı iletişim ($\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,301), liderlik ($\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,326) ve motivasyon ($\bar{X}/$ Madde Sayısı=3,324) özelliklerine göre daha fazla kullandıkları belirtilmiştir.

Bu bulgulara göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin sırasıyla değişime duyarlılık, okul içi iletişim, liderlik, motivasyon ve okul dışı iletişim özelliklerine sahip oldukları söylenebilir.

4.1.1.2. Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ölçeğinin boyutlarını oluşturan maddelerin incelenmesi

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde çalışan öğretmenlere uygulanan okul müdürlerinin İnovasyon Yeterliliği Ölçeği'nin maddelerine ilişkin betimsel istatistikler aşağıda verilmiştir.

4.1.1.2.1. Değişime duyarlılık boyutu

Tablo 4.2'de değişime duyarlılık boyutundaki maddelere verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ile çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 4.2. Değişime duyarlılık boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri

| Madde No | n | \bar{X} | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|----------|-----|-----------|-------|-----------|----------|
| 1 | 630 | 3,23 | 1,185 | -,298 | -,937 |
| 2 | 630 | 3,35 | 1,163 | -,542 | -,575 |
| 3 | 630 | 3,37 | 1,128 | -,313 | -,682 |
| 4 | 630 | 3,39 | 1,183 | -,469 | -,649 |
| 5 | 630 | 3,32 | 1,44 | -,136 | -,930 |
| 6 | 630 | 3,50 | 1,129 | -,518 | -,417 |
| 7 | 630 | 3,53 | 1,123 | -,554 | -,447 |

Değişime duyarlılık boyutunda verilen yanıtların ortalamaları incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların “Fikrim yok” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmekte ve okul müdürlerinin değişime duyarlılık özelliğine sahip oldukları sonucuna varılamamaktadır.

Tablo 4.2'deki basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ise tüm maddelerin -1 ile +1 arasında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma sahip oldukları söylenebilir. Bu bağlamda parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 4.2'de maddelerin ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip maddenin $\bar{X} = 3,23$ ortalama ile 1. madde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip maddenin ise $\bar{X} = 3,53$ ortalama ile 7. madde olduğu görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürleri için en az “Çalışanlara farklı yetenekleri sergileme ortamı sundukları” görüşüne; en çok ise “Yapılan değişikliklerin takibi konusunda duyarlılık gösterdikleri” görüşüne katıldıkları görülmektedir.

4.1.1.2.2. Okul içi iletişim boyutu

Tablo 4.3'te değişime okul içi iletişim boyutundaki maddelere verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ile çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 4.3. Okul içi iletişim boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri

| Madde no | n | \bar{X} | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|----------|-----|-----------|-------|-----------|----------|
| 8 | 630 | 3,39 | 1,158 | -,363 | -,705 |
| 9 | 630 | 3,40 | 1,162 | -,399 | -,668 |
| 10 | 630 | 3,31 | 1,183 | -,235 | -,806 |

Okul içi iletişim boyutuna verilen yanıtların ortalama puanlarına bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların “Fikrim Yok” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak okul müdürlerinin büyük oranda inovasyon yeterliliği boyutlarından okul içi iletişim kurma özelliği gösterdikleri sonucuna varılamamaktadır. Bu bulgu öğretmenlerin okul müdürlerinin okul içi iletişimi sağlayıp sağlayamadıkları konusunda kararsızlık yaşadıkları şeklinde de yorumlanabilir.

Tablo 4.3'teki basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ise tüm maddelerin -1 ile +1 arasında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu değerler, maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma işaret ettiğini göstermektedir. Bu bağlamda parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 4.3'teki maddelerin ortalamaları incelendiğine en düşük ortalamaya sahip $\bar{X}=3,31$ ortalama ile 10. madde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{X} = 3,40$ ortalama ile 9. madde olduğu görülmektedir.

Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürleri için en az “Değişim sürecinde çalışanlarla sık sık yüz yüze iletişime geçerler.” görüşüne; en çok ise “Çalışanların ortak bir çözüm yolu etrafında birlikte çalışması için takım çalışmasını destekler.” görüşüne katıldıkları görülmektedir.

4.1.1.2.3. Okul dışı iletişim boyutu

Tablo 4.4 ayrıntılı olarak incelendiğinde okul dışı iletişim boyutundaki maddelere verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo4.4. Okul dışı iletişim boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri

| Madde no | n | \bar{X} | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|----------|-----|-----------|-------|-----------|----------|
| 11 | 630 | 3,20 | 1,133 | -,211 | -,760 |
| 12 | 630 | 3,25 | 1,120 | -,336 | -,654 |
| 13 | 630 | 3,45 | 1,046 | -,337 | -,542 |

Okul dışı iletişim boyutuna verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların “Fikrim Yok” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak okul müdürlerinin büyük oranda inovasyon yeterliliği boyutlarından okul dışı iletişim kurma özelliği gösterdikleri sonucuna varılamamaktadır. Öğretmenlerin okul müdürlerinin okul dışı iletişimi sağlayıp sağlayamadıkları konusunda kararsızlık yaşadıkları şeklinde de yorumlanabilir.

Tablo 4.4’teki basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde tüm maddelerin -1 ile +1 arasında bir değere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma işaret ettiği görülmektedir. Bu nedenle parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 4.4’te bulunan maddelerin ortalamaları gözden geçirildiğinde en düşük ortalamaya sahip maddenin $\bar{X}=3,20$ ortalama ile 11. madde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip maddenin ise $\bar{X} = 3,45$ ortalama ile 13. madde olduğu görülmektedir.

Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin en az “Okul ve çevre arasında etkili bir iletişim sistemi mevcuttur.” görüşüne katıldıkları; en çok ise “Okul yöneticileri değişim sürecinde okul çevresine duyarlılık gösterir.” görüşüne katıldıkları söylenebilir.

4.1.1.2.4. Liderlik boyutu

Tablo 4.5’te inovasyon yeterliliği boyutlarından liderlik boyutundaki maddelere verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 4.5. Liderlik boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri

| Madde no | n | \bar{X} | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|----------|-----|-----------|-------|-----------|----------|
| 14 | 630 | 3,30 | 1,172 | -,247 | -,811 |

[**Tablo 4.5.** (Devam) *Liderlik boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri*]

| | | | | | |
|----|-----|------|-------|-------|-------|
| 15 | 630 | 3,29 | 1,138 | -,265 | -,742 |
| 16 | 630 | 3,40 | 1,185 | -,336 | -,751 |
| 17 | 630 | 3,41 | 1,139 | -,355 | -,703 |
| 18 | 630 | 3,34 | 1,177 | -,355 | -,718 |
| 19 | 630 | 3,22 | 1,138 | -,249 | -,750 |

Liderlik boyutuna verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların “Fikrim Yok” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak okul müdürlerinin büyük oranda inovasyon yeterliliği boyutlarından liderlik özelliği gösterdikleri sonucuna varıldığı söylenebilir. Bu bulgu öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik özelliğine sahip olup olmadıkları konusunda kararsızlık yaşadıkları şeklinde de yorumlanabilir

Tablo 4.5’teki basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ise tüm maddelerin -1 ile +1 arasında bir değere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu değerler maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma sahip olduklarını göstermektedir. Bu nedenle parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 4.5’teki maddelerin ortalamaları incelendiğine en düşük ortalamaya sahip maddenin $\bar{X}=3,22$ ortalamaya sahip olan 19. madde olduğu görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak araştırmaya katılan öğretmenlerin en az “Okulyöneticileri, okul gelişimi için liderliği paylaşır ve çalışanları güçlendirir.” görüşüne katıldıkları söylenebilir. En yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{X}=3,41$ ortalama ile 17. madde olduğu görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak öğretmenlerin; en çok “Okulda alınacak değişim kararlarında çalışanların sürece aktif olarak katılmalarını sağlar.” görüşüne katıldıkları söylenebilir.

4.1.1.2.3. Motivasyon boyutu

Tablo 4.6’te inovasyon yeterlilikleri boyutlarından motivasyon boyutundaki maddelere verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 4.6. *Motivasyon boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri*

| Madde no | n | \bar{X} | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|----------|-----|-----------|-------|-----------|----------|
| 20 | 630 | 3,19 | 1,197 | -,284 | -,768 |
| 21 | 630 | 3,33 | 1,157 | -,313 | -,728 |
| 22 | 630 | 3,27 | 1,196 | -,307 | -,784 |

[**Tablo 4.6.** (Devam) *Motivasyon boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri*]

| | | | | | |
|----|-----|------|-------|-------|-------|
| 23 | 630 | 3,33 | 1,228 | -,402 | -,791 |
| 24 | 630 | 3,52 | 1,119 | -,583 | -,402 |
| 25 | 630 | 3,30 | 1,185 | -,339 | -,756 |

Motivasyon boyutuna verilen yanıtların ortalamalarına bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların “Fikrim Yok” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmekte ve okul müdürlerinin büyük oranda inovasyon yeterliliği boyutlarından motivasyon sağlama özelliği gösterdikleri sonucuna varılamamaktadır.

Tablo 4.6’daki basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ise tüm maddelerin -1 ile +1 arasında bir değere sahip olduğu ve bu maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma işaret ettiği görülmektedir. Bu bağlamda parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 4.6’daki maddelerin ortalamaları incelendiğine en düşük ortalamaya sahip $\bar{X}=3,19$ ortalama ile 20. madde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{X}=3,52$ ortalama ile 24. madde olduğu görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin en az “Okulyöneticileri çalışanların kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekleyen uygulamalara ağırlık verir.” görüşüne; en çok ise “Okul yöneticileri iş ile ilgili zor durumları çözmekte yardımcı olurlar.” görüşüne katıldıkları görülmektedir.

4.1.2. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi

Bu alt bölümde araştırmanın 2. alt amacı olan Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, kıdem ve göre yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçları ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.2.1. Cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerine yönelik ölçeğin beş boyutunda

cinsiyete göre karşılaştırma yapabilmek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Yapılan t testine ilişkin sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları

| Boyut | Grup | n | \bar{X} | $\bar{X}/$ | ss | t | Sd | p |
|---------------------|-------|-----|-----------|------------|----------|--------|-----|------|
| Madde | | | | | | | | |
| sayısı | | | | | | | | |
| Değişime Duyarlılık | Erkek | 394 | 23,2589 | 3,323 | 5,56699 | -2,568 | 628 | ,010 |
| | Kadın | 236 | 24,4153 | 3,488 | 5,30408 | | | |
| Okul İçi İletişim | Erkek | 394 | 10,0482 | 3,349 | 2,79953 | -,637 | 628 | ,524 |
| | Kadın | 236 | 10,1907 | 3,397 | 2,56857 | | | |
| Okul Dışı İletişim | Erkek | 394 | 9,8071 | 3,269 | 2,50564 | -1,268 | 628 | ,205 |
| | Kadın | 236 | 10,0636 | 3,355 | 2,37366 | | | |
| Liderlik | Erkek | 394 | 19,8147 | 3,302 | 4,51502 | -1,036 | 628 | ,301 |
| | Kadın | 236 | 20,1949 | 3,366 | 4,35989 | | | |
| Motivasyon | Erkek | 394 | 19,9569 | 3,326 | 5,08009 | ,060 | 628 | ,952 |
| | Kadın | 236 | 19,9322 | 3,322 | 4,78869 | | | |
| Toplam | Erkek | 394 | 82,8858 | 3,315 | 16,49349 | -1,447 | 628 | ,148 |
| | Kadın | 236 | 84,7966 | 3,392 | 15,25726 | | | |

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.7’de araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre; okul içi iletişim ($t_{0,5:628} = -,637$, $p > .05$), okul dışı iletişim ($t_{0,5:628} = -1,268$, $p > .05$), liderlik ($t_{0,5:628} = -1,036$, $p > .05$) ve motivasyon ($t_{0,5:628} = ,060$, $p > .05$) özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Değişime duyarlılık özelliğinde ise ($t_{0,5:628} = ,010$, $p < .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür. Erkek ve kadın öğretmenleri ortalama puanlarına bakıldığında (Kadın = 3,488; Erkek = 3,323) kadın öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin daha fazla değişime duyarlı oldukları söylenebilir.

4.1.2.2. Yaş değişkenine göre müdürlerin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Yaş değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Öğretmenlerin

yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine yönelik görüşlerine ilişkin puan ortalamaları Tablo 4.8’de sunulmuştur. Öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları ise Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri

| Boyut | Yaş | n | \bar{X} | \bar{X} / Madde Sayısı | ss |
|---------------------|-----------------|-----|-----------|--------------------------|---------|
| Değişime Duyarlılık | 20-25 Yaş | 18 | 23,5556 | 3,365 | 4,16176 |
| | 26-30 Yaş | 61 | 24,3443 | 3,478 | 5,60620 |
| | 31-35 Yaş | 67 | 24,7910 | 3,542 | 4,65975 |
| | 36-40 Yaş | 150 | 23,8467 | 3,407 | 5,78674 |
| | 41-45 Yaş | 161 | 22,9689 | 3,281 | 5,34137 |
| | 46-50 Yaş | 103 | 24,2039 | 3,456 | 5,78768 |
| | 51 Yaş ve Üzeri | 70 | 22,6857 | 3,241 | 5,53131 |
| | Toplam | 630 | 23,6921 | 3,385 | 5,49436 |
| Okul İçi İletişim | 20-25 Yaş | 18 | 10,2778 | 3,426 | 2,67462 |
| | 26-30 Yaş | 61 | 10,3607 | 3,454 | 2,60149 |
| | 31-35 Yaş | 67 | 10,5970 | 3,532 | 2,46834 |
| | 36-40 Yaş | 150 | 10,1133 | 3,371 | 2,77219 |
| | 41-45 Yaş | 161 | 9,7391 | 3,246 | 2,65876 |
| | 46-50 Yaş | 103 | 10,1942 | 3,398 | 2,71184 |
| | 51 Yaş ve Üzeri | 70 | 10,0286 | 3,343 | 3,03110 |
| | Toplam | 630 | 10,1016 | 3,367 | 2,71412 |
| Okul Dışı İletişim | 20-25 Yaş | 18 | 9,5556 | 3,185 | 2,03563 |
| | 26-30 Yaş | 61 | 10,1148 | 3,371 | 2,44335 |
| | 31-35 Yaş | 67 | 10,2388 | 3,413 | 2,10403 |
| | 36-40 Yaş | 150 | 10,0533 | 3,351 | 2,50847 |
| | 41-45 Yaş | 161 | 9,4907 | 3,164 | 2,45234 |
| | 46-50 Yaş | 103 | 10,4660 | 3,489 | 2,50026 |
| | 51 Yaş ve Üzeri | 70 | 9,2857 | 3,095 | 2,52605 |
| | Toplam | 630 | 9,9032 | 3,301 | 2,45827 |
| Liderlik | 20-25 Yaş | 18 | 19,6667 | 3,278 | 4,14445 |
| | 26-30 Yaş | 61 | 20,1803 | 3,363 | 4,79760 |
| | 31-35 Yaş | 67 | 20,4478 | 3,408 | 4,49337 |
| | 36-40 Yaş | 150 | 20,6667 | 3,444 | 4,17192 |
| | 41-45 Yaş | 161 | 19,0497 | 3,175 | 4,49138 |
| | 46-50 Yaş | 103 | 20,7087 | 3,451 | 3,95720 |

[**Tablo 4.8.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri*]

| | | | | | |
|------------|-----------------|-----|---------|-------|---------|
| | 51 Yaş ve Üzeri | 70 | 18,8286 | 3,138 | 4,96355 |
| | Toplam | 630 | 19,9571 | 3,326 | 4,45787 |
| Motivasyon | 20-25 Yaş | 18 | 20,7778 | 3,463 | 4,67227 |
| | 26-30 Yaş | 61 | 20,0328 | 3,339 | 4,90567 |
| | 31-35 Yaş | 67 | 20,2388 | 3,373 | 4,29619 |
| | 36-40 Yaş | 150 | 20,5933 | 3,432 | 5,28655 |
| | 41-45 Yaş | 161 | 19,1056 | 3,184 | 5,08011 |
| | 46-50 Yaş | 103 | 20,1942 | 3,366 | 4,46788 |
| | 50 Yaş ve Üzeri | 70 | 19,5714 | 3,262 | 5,32582 |
| | Toplam | 630 | 19,9476 | 3,325 | 4,96911 |

Tablo 4.8'de değişime duyarlılık boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı =3,542)sahip yaş grubunun 31-35 yaş grubu olduğu görülmektedir. En düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,241) sahip yaş grubunun ise 51 yaş ve üzeri yaş grubu olduğu belirlenmiştir.

Okul içi iletişim boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı =3,532) sahip yaş grubunun 31-35 yaş grubu olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı =3,246) sahip yaş grubunun 41-45 yaş grubu olduğu belirlenmiştir.

Okul dışı iletişim boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı=3,489) sahip yaş grubunun 46-50 yaş grubu olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı=3,095) sahip yaş grubunun 51 yaş ve üzeri yaş grubu olduğu belirlenmiştir.

Liderlik boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,451) sahip yaş grubunun 46-50 yaş grubu olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,138) sahip yaş grubunun ise 51 yaş ve üzeri yaş grubu olduğu görülmektedir.

Motivasyon boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,463) sahip yaş grubunun 20-25 yaş grubu olduğu görülürken; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,184) sahip yaş grubunun ise 41-45 yaş grubu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.9. *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*

| Boyut | Varyansın kaynağı | KT | Sd | KO | f | p |
|---------------------|-------------------|-----------|-----|--------|-------|------|
| Değişime Duyarlılık | Gruplar arası | 292,849 | 6 | 48,808 | 1,626 | ,137 |
| | Gruplar içi | 18695,412 | 623 | 30,009 | | |
| | Toplam | 18988,260 | 629 | | | |

[**Tablo 4.9.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*]

| | | | | | | |
|--------------------|----------------------|----------------|----------|---------------|--------------|-------------|
| Okul İçi İletişim | Gruplar arası | 43,526 | 6 | 7,254 | ,985 | ,435 |
| | Gruplar içi | 4589,972 | 623 | 7,368 | | |
| | Toplam | 4633,498 | 629 | | | |
| Okul Dışı İletişim | Gruplar arası | 102,547 | 6 | 17,091 | 2,879 | ,009 |
| | Gruplar içi | 3698,546 | 623 | 5,937 | | |
| | Toplam | 3801,094 | 629 | | | |
| Liderlik | Gruplar arası | 376,118 | 6 | 62,686 | 3,221 | ,004 |
| | Gruplar içi | 12123,724 | 623 | 19,460 | | |
| | Toplam | 12499,843 | 629 | | | |
| Motivasyon | Gruplar arası | 211,389 | 6 | 35,232 | 1,433 | ,200 |
| | Gruplar içi | 15319,882 | 623 | 24,591 | | |
| | Toplam | 15531,271 | 629 | | | |
| Toplam | Gruplar arası | 3936,325 | 6 | 656,054 | 2,583 | ,018 |
| | Gruplar içi | 158216,673 | 623 | 253,959 | | |
| | Toplam | 162152,998 | 629 | | | |

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.9'da Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına (20-25 yaş, 26-30 yaş, 36-40 yaş, 41-45 yaş, 46-50 yaş, 51 yaş ve üzeri) göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, öğretmenlerin yaşlarına göre; okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine (değişime duyarlılık $F_{6-623} = 1,626$, $p > .05$; okul içi iletişim $F_{6-623} = ,985$, $p > .05$, motivasyon $F_{6-623} = 1,433$, $p > .05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ancak okul dışı iletişim ($F_{6-623} = 2,879$, $p < .05$) ve liderlik ($F_{6-623} = 3,221$, $p < .05$) boyutlarına ilişkin görüşler arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için karşılaştırma testlerine başvurulmuştur. Kullanılacak çoklu karşılaştırma testine karar verebilmek için Levene testi sonuçları incelenmiştir. Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu belirlendiğinden ve grup sayısı fazla olduğundan çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey kullanılmıştır (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko., 2008, s. 128). Tukey testinin sonuçları Tablo 4.10 ve 4.11'de gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin okul dışı iletişim boyutuna ilişkin görüşlerinin çoklu karşılaştırması

| Boyut | Grup | 20-25 Yaş | 26-30 Yaş | 31-35 Yaş | 36-40 Yaş | 41-45 Yaş | 46-50 Yaş | 51 Yaş ve Üzeri |
|--------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| Okul dışı iletişim | 20-25 Yaş | | ,979 | ,940 | ,983 | 1,000 | ,767 | 1,000 |
| | 26-30 Yaş | | | 1,000 | 1,000 | ,614 | ,974 | ,453 |
| | 31-35 Yaş | | | | ,999 | ,347 | ,997 | ,251 |
| | 36-40 Yaş | | | | | ,394 | ,841 | ,310 |
| | 41-45 Yaş | | | | | | ,026* | ,997 |
| | 46-50 Yaş | | | | | | | ,030* |
| | 51 yaş ve üzeri | | | | | | | |

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi çoklu karşılaştırma testi sonucunda, okul dışı iletişim boyutunda 41-45 yaş grubu öğretmenlerle 46-50 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p = ,026 < .05$) bulunmaktadır. Bu iki grubun ortalama puanlarına bakıldığında 41-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,164) 46-50 yaş aralığında olan öğretmenlere (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,489) göre okul müdürlerinin okul dışı iletişimi kullanmalarına ilişkin daha az olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

Okul dışı iletişim boyutunda 46-50 yaş grubu ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin görüşleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p = ,030 < .05$) belirlenmiştir. Ortalama puanlara bakıldığında 46-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,489), 51 ve üzeri yaş aralığında olanlara göre (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,095) okul müdürlerinin okul dışı iletişimi sağlama özelliklerine yönelik daha fazla olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

Tablo4.11. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin liderlik boyutuna ilişkin görüşlerinin çoklu karşılaştırması

| Boyut | Grup | 20-25 Yaş | 26-30 Yaş | 31-35 Yaş | 36-40 Yaş | 41-45 Yaş | 46-50 Yaş | 51 Yaş ve Üzeri |
|----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|--------------|-----------------|
| Liderlik | 20-25 Yaş | | ,999 | ,994 | ,971 | ,998 | ,969 | ,991 |
| | 26-30 Yaş | | | 1,000 | ,991 | ,613 | ,990 | ,583 |
| | 31-35 Yaş | | | | 1,000 | ,308 | 1,000 | ,326 |
| | 36-40 Yaş | | | | | ,022* | 1,000 | ,062 |
| | 41-45 Yaş | | | | | | ,047* | 1,000 |
| | 46-50 Yaş | | | | | | | ,088 |
| | 51 yaş ve üzeri | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.11'de görüldüğü gibi çoklu karşılaştırma testi sonucunda, liderlik boyutunda 36-40 yaş grubu öğretmenlerle 41-45 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p = ,022 < .05$) olduğu görülmektedir. Bu iki grubun ortalama puanlarına bakıldığında yaşları 36-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,444) 41-45 yaş aralığında olan öğretmenlere (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,175) göre okul müdürlerinin liderlik özelliklerine ilişkin daha fazla olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

Liderlik boyutunda 41-45 yaş grubu ile 46-50 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p = ,047 < .05$) olduğu görülmektedir. Bu iki grubun ortalama puanlarına bakıldığında yaşları 41-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,175) 46-50 yaş aralığında olan öğretmenlere (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,451) göre okul müdürlerinin liderlik özelliklerine ilişkin daha az olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir.

4.1.2.3. Eğitim durumu değişkenine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Öğrenim durumuna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine yönelik görüşlerine ilişkin puan ortalamaları Tablo 4.12’de sunulmuştur. Öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları ise Tablo 4.13’te gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri

| Boyut | Eğitim durumu | n | \bar{X} | $\bar{X}/\text{Madde sayısı}$ | ss |
|---------------------|---------------|-----|-----------|-------------------------------|----------|
| Değişime Duyarlılık | Önlisans | 27 | 23,0000 | 3,286 | 5,60220 |
| | Lisans | 577 | 23,7244 | 3,389 | 5,51878 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 23,5455 | 3,364 | 5,30702 |
| | Doktora | 4 | 24,5000 | 3,500 | 2,64575 |
| | Toplam | 630 | 23,6921 | 3,385 | 5,49436 |
| Okul İçi İletişim | Önlisans | 27 | 9,4815 | 3,161 | 2,63658 |
| | Lisans | 577 | 10,1196 | 3,373 | 2,70440 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 10,4545 | 3,485 | 3,12787 |
| | Doktora | 4 | 9,7500 | 3,250 | 2,62996 |
| | Toplam | 630 | 10,1016 | 3,367 | 2,71412 |
| Okul Dışı İletişim | Önlisans | 27 | 9,7778 | 3,259 | 2,30940 |
| | Lisans | 577 | 9,8925 | 3,298 | 2,45067 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 10,2727 | 3,424 | 2,91436 |
| | Doktora | 4 | 10,2500 | 3,417 | 2,62996 |
| | Toplam | 630 | 9,9032 | 3,301 | 2,45827 |
| Liderlik | Önlisans | 27 | 17,8519 | 2,975 | 4,55483 |
| | Lisans | 577 | 20,0433 | 3,341 | 4,42607 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 20,2727 | 3,379 | 5,05382 |
| | Doktora | 4 | 20,0000 | 3,333 | 2,16025 |
| | Toplam | 630 | 19,9571 | 3,326 | 4,45787 |
| Motivasyon | Önlisans | 27 | 19,8148 | 3,302 | 5,39257 |
| | Lisans | 577 | 19,9497 | 3,325 | 4,85583 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 19,5909 | 3,265 | 7,32679 |
| | Doktora | 4 | 22,5000 | 3,259 | 3,51188 |
| | Toplam | 630 | 19,9476 | 3,298 | 4,96911 |
| Toplam | Önlisans | 27 | 79,9259 | 3,424 | 16,38932 |
| | Lisans | 577 | 83,7296 | 3,417 | 15,88259 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 84,1364 | 3,301 | 20,78300 |
| | Doktora | 4 | 87,0000 | 2,975 | 11,13553 |
| | Toplam | 630 | 83,6016 | 3,341 | 16,05599 |

Tablo 4.12’de değişime duyarlılık boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı =3,500) doktora grubunun; en düşük ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,286) ise ön lisans grubunun sahip olduğu belirlenmiştir. Okul içi iletişim boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı =3,485) yüksek lisans grubunun; en düşük ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,161) ön lisans grubunun sahip olduğu belirlenmiştir. Okul dışı iletişim boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı =3,424) yüksek lisans; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 2,975) ön lisans grubunun sahip olduğu belirlenmiştir. Liderlik boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı =3,379) yüksek lisans grubunun; en düşük ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 2,975) ön lisans grubunun sahip olduğu belirlenmiştir. Motivasyon boyutunda en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,325) lisans grubunun; en düşük ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı =3,259) doktora grubunun sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.13. *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklılıkların tek yönlü ANOVA sonuçları*

| Boyut | Varyansın kaynağı | KT | sd | KO | f | p |
|---------------------|-------------------|------------|-----|---------|-------|------|
| Değişime duyarlılık | Gruplararası | 16,620 | 3 | 5,540 | ,183 | ,908 |
| | Gruplariçi | 18971,640 | 626 | 30,306 | | |
| | Toplam | 18988,260 | 629 | | | |
| Okul içi iletişim | Gruplararası | 13,804 | 3 | 4,601 | ,624 | ,600 |
| | Gruplariçi | 4619,694 | 626 | 7,380 | | |
| | Toplam | 4633,498 | 629 | | | |
| Okul dışı iletişim | Gruplararası | 3,975 | 3 | 1,325 | ,218 | ,884 |
| | Gruplariçi | 3797,118 | 626 | 6,066 | | |
| | Toplam | 3801,094 | 629 | | | |
| Liderlik | Gruplararası | 126,155 | 3 | 42,052 | 2,127 | ,096 |
| | Gruplariçi | 12373,688 | 626 | 19,766 | | |
| | Toplam | 12499,843 | 629 | | | |
| Motivasyon | Gruplararası | 29,337 | 3 | 9,779 | ,395 | ,757 |
| | Gruplariçi | 15501,935 | 626 | 24,763 | | |
| | Toplam | 15531,271 | 629 | | | |
| Toplam | Gruplararası | 426,732 | 3 | 142,244 | ,551 | ,648 |
| | Gruplariçi | 161726,266 | 626 | 258,349 | | |

[**Tablo 4.12.** (Devam). *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*]

| | | |
|--------|------------|-----|
| Toplam | 162152,998 | 629 |
|--------|------------|-----|

* $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.13'te Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına (ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre; okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine (değişime duyarlılık $F_{3-626} = ,183$, $p > .05$; okul içi iletişim $F_{3-626} = ,624$, $p > .05$, okul dışı iletişim $F_{3-626} = ,218$, $p > .05$, liderlik $F_{3-626} = 2,127$, $p > .05$, motivasyon $F_{3-626} = ,395$, $p > .05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

4.1.2.4. Branş değişkenine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerine yönelik ölçeğin beş boyutunda branşgöre karşılaştırma yapabilmek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Yapılan t testine ilişkin sonuçlar Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları*

| Boyut | Branş | n | \bar{X} | $\bar{X}/\text{Madde sayısı}$ | Ss | t | sd | p |
|---------------------|--------------|-----|-----------|-------------------------------|---------|--------|-----|------|
| Değişime Duyarlılık | Meslek Dersi | 299 | 23,2542 | 3,322 | 5,61777 | -1,957 | 625 | ,051 |
| | Kültür Dersi | 328 | 24,1128 | 3,345 | 5,36634 | | | |
| Okul İçi İletişim | Meslek Dersi | 299 | 9,9967 | 3,332 | 2,78117 | -,985 | 625 | ,325 |
| | Kültür Dersi | 328 | 10,2104 | 3,403 | 2,64892 | | | |

[Tablo 4.14. (Devam). Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları]

| | | | | | | | | |
|--------------------|--------------|-----|---------|-------|----------|--------|-----|------|
| Okul Dışı İletişim | Meslek Dersi | 299 | 9,8930 | 3,298 | 2,48389 | -,095 | 625 | ,925 |
| | Kültür Dersi | 328 | 9,9116 | 3,304 | 2,43850 | | | |
| Liderlik | Meslek Dersi | 299 | 19,8428 | 3,281 | 4,52347 | -,707 | 625 | ,480 |
| | Kültür Dersi | 328 | 20,0945 | 3,349 | 4,39073 | | | |
| Motivasyon | Meslek Dersi | 299 | 19,6856 | 3,281 | 5,11428 | -1,312 | 625 | ,190 |
| | Kültür Dersi | 328 | 20,2073 | 3,368 | 4,83992 | | | |
| Toplam | Meslek Dersi | 299 | 82,6722 | 3,307 | 16,61364 | -1,453 | 625 | ,147 |
| | Kültür Dersi | 328 | 84,5366 | 3,381 | 15,51319 | | | |

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.14'te araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre; değişime duyarlılık ($t_{0,05:625} = -1,957$, $p >,05$), okul içi iletişim ($t_{0,05:625} = -,985$, $p >,05$), okul dışı iletişim ($t_{0,05:625} = -,095$, $p >,05$), liderlik ($t_{0,05:625} = -,707$, $p >,05$) ve motivasyon ($t_{0,05:625} = -1,312$, $p >,05$) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

4.1.2.3. Kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Kıdem değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliğine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puan ortalamaları Tablo 4.15'te sunulmuştur.

Tablo 4.15. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri

| Boyut | Kıdem | n | \bar{X} | $\bar{X}/\text{Madde sayısı}$ | ss |
|---------------------|-----------|----|-----------|-------------------------------|---------|
| Değişime duyarlılık | 1-5 Yıl | 73 | 24,1096 | 3,444 | 5,23493 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 24,7544 | 3,536 | 5,28570 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 23,4719 | 3,353 | 6,04545 |

[Tablo 4.15. (Devam). Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerinkıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri]

| | | | | | |
|--------------------|-----------------|-----|---------|-------|----------|
| | 16-20 Yıl | 183 | 23,4262 | 3,347 | 5,29501 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 23,5714 | 3,367 | 5,52330 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 23,6296 | 3,376 | 5,67989 |
| | Toplam | 630 | 23,6921 | 3,385 | 5,49436 |
| Okul içi iletişim | 1-5 Yıl | 73 | 10,4658 | 3,489 | 2,85814 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 10,3158 | 3,439 | 2,45064 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 10,1798 | 3,393 | 2,61795 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 9,6885 | 3,230 | 2,66772 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 10,2857 | 3,429 | 2,75233 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 10,1358 | 3,379 | 2,86249 |
| | Toplam | 630 | 10,1016 | 3,367 | 2,71412 |
| Okul dışı iletişim | 1-5 Yıl | 73 | 10,0000 | 3,333 | 2,22361 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 10,1754 | 3,391 | 2,36887 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 9,8315 | 3,277 | 2,68513 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 9,7923 | 3,264 | 2,37444 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 10,2109 | 3,404 | 2,41352 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 9,3951 | 3,132 | 2,68644 |
| | Toplam | 630 | 9,9032 | 3,301 | 2,45827 |
| Liderlik | 1-5 Yıl | 73 | 20,4247 | 3,404 | 4,98308 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 19,7895 | 3,298 | 4,24153 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 20,4831 | 3,414 | 4,24562 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 19,7432 | 3,291 | 4,46164 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 20,0068 | 3,334 | 4,23375 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 19,4691 | 3,245 | 4,75417 |
| | Toplam | 630 | 19,9571 | 3,326 | 4,45787 |
| Motivasyon | 1-5 Yıl | 73 | 21,0274 | 3,505 | 4,69921 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 19,8421 | 3,307 | 4,89457 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 20,1011 | 3,350 | 4,85481 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 19,5082 | 3,251 | 5,21607 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 19,9116 | 3,319 | 4,91562 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 19,9383 | 3,323 | 4,90241 |
| | Toplam | 630 | 19,9476 | 3,325 | 4,96911 |
| Toplam | 1-5 Yıl | 73 | 86,0274 | 3,441 | 16,34096 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 84,8772 | 3,295 | 15,05119 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 84,0674 | 3,363 | 16,52532 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 82,1585 | 3,286 | 15,68095 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 83,9864 | 3,359 | 15,41170 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 82,5679 | 3,303 | 17,94014 |
| | Toplam | 630 | 83,6016 | 3,344 | 16,05599 |

Tablo 4.15'te görüldüğü gibi değişime duyarlılık özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,536) sahip kıdem aralığı 6-10 yıl aralığı; en düşük ortalama

puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,347) sahip kıdem aralığı 16-20 yıl aralığıdır. Okul içi iletişim özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,489) sahip kıdem aralığının 1-5 yıl aralığı olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı =3,230) sahip kıdem aralığının ise 16-20 yıl aralığı olduğu belirlenmiştir. Okul dışı iletişim özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,404)sahip kıdem aralığının 21-25 yıl aralığı olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı =3,132) sahip kıdem aralığının ise 26 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Liderlik özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,414) sahip kıdem aralığının 11-15 yıl aralığı olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı =3,245) sahip grubun 26 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Motivasyon özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,505) sahip kıdem aralığı 1-5 yıl aralığı; en düşük ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı = 3,251) sahip kıdem aralığı ise 16-20 yıl aralığıdır.

Tablo 4.16. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'ndegörev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları

| Boyut | Varyansın kaynağı | KT | sd | KO | f | p |
|---------------------|-------------------|------------|-----|---------|-------|------|
| Değişime Duyarlılık | Gruplar arası | 96,753 | 5 | 19,351 | ,639 | ,670 |
| | Gruplar içi | 18891,507 | 624 | 30,275 | | |
| | Toplam | 18988,260 | 629 | | | |
| Okul İçi İletişim | Gruplar arası | 49,143 | 5 | 9,829 | 1,338 | ,246 |
| | Gruplar içi | 4584,356 | 624 | 7,347 | | |
| | Toplam | 4633,498 | 629 | | | |
| Okul Dışı İletişim | Gruplar arası | 42,446 | 5 | 8,489 | 1,409 | ,219 |
| | Gruplar içi | 3758,647 | 624 | 6,023 | | |
| | Toplam | 3801,094 | 629 | | | |
| Liderlik | Gruplar arası | 70,214 | 5 | 14,043 | ,705 | ,620 |
| | Gruplar içi | 12429,629 | 624 | 19,919 | | |
| | Toplam | 12499,843 | 629 | | | |
| Motivasyon | Gruplar arası | 123,378 | 5 | 24,676 | ,999 | ,417 |
| | Gruplar içi | 15407,893 | 624 | 24,692 | | |
| | Toplam | 15531,271 | 629 | | | |
| Toplam | Gruplar arası | 1031,064 | 5 | 206,213 | ,799 | ,551 |
| | Gruplar içi | 161121,935 | 624 | 258,208 | | |
| | Toplam | 162152,998 | 629 | | | |

*p <.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.16’da Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 yıl ve üzeri) göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir.

Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, öğretmenlerin kıdemlerine göre; okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine (değişime duyarlılık $F_{5-624} = ,639$, $p > .05$; okul içi iletişim $F_{5-624} = 1,338$, $p > .05$, okul dışı iletişim $F_{5-624} = 1,409$, $p > .05$, liderlik $F_{5-624} = ,705$, $p > .05$, motivasyon $F_{5-624} = ,999$, $p > .05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

4.1.2.4. Görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puan ortalamaları Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.17. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri

| Boyut | Okuldaki çalışma süresi | n | \bar{X} | $\bar{X}/\text{Madde sayısı}$ | ss |
|---------------------|-------------------------|-----|-----------|-------------------------------|---------|
| Değişime Duyarlılık | 1-5 Yıl | 194 | 23,7732 | 3,396 | 5,79620 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 23,6623 | 3,380 | 5,60700 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 23,7426 | 3,392 | 4,96519 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 23,7807 | 3,397 | 5,50102 |
| | 21-25 Yıl | 41 | 22,8537 | 3,265 | 5,38313 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 23,9655 | 3,424 | 5,03901 |
| | Toplam | 630 | 23,6921 | 3,385 | 5,49436 |
| Okul İçi İletişim | 1-5 Yıl | 194 | 10,1959 | 3,399 | 2,73961 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 9,8146 | 3,272 | 2,81521 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 10,5347 | 3,512 | 2,50026 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 10,0439 | 3,348 | 2,63869 |

[**Tablo 4.17.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görevyapan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin puanlarının betimsel istatistik değerleri*]

| | | | | | |
|--------------------|-----------------|-----|---------|-------|----------|
| | 21-25 Yıl | 41 | 9,6341 | 3,211 | 2,87016 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 10,3448 | 3,448 | 2,74221 |
| | Toplam | 630 | | 3,367 | |
| Okul Dışı İletişim | 1-5 Yıl | 194 | 9,8454 | 3,282 | 2,46988 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 9,9139 | 3,305 | 2,48714 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 9,9901 | 3,330 | 2,35582 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 10,2105 | 3,404 | 2,40012 |
| | 21-25 Yıl | 41 | 9,3902 | 3,130 | 2,67281 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 9,4483 | 3,149 | 2,50123 |
| | Toplam | 630 | 9,9032 | 3,301 | 2,45827 |
| Liderlik | 1-5 Yıl | 194 | 19,8814 | 3,314 | 4,61821 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 20,2517 | 3,375 | 4,27741 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 20,0000 | 3,333 | 4,54313 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 19,9474 | 3,325 | 4,37378 |
| | 21-25 Yıl | 41 | 19,6341 | 3,272 | 4,45397 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 19,2759 | 3,213 | 4,58177 |
| | Toplam | 630 | 19,9571 | 3,326 | 4,45787 |
| Motivasyon | 1-5 Yıl | 194 | 20,0670 | 3,345 | 5,11532 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 19,5430 | 3,257 | 5,10521 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 20,0396 | 3,340 | 5,09886 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 20,3684 | 3,395 | 4,54917 |
| | 21-25 Yıl | 41 | 19,3659 | 3,228 | 4,93334 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 20,1034 | 3,351 | 4,61631 |
| | Toplam | 630 | 19,9476 | 3,325 | 4,96911 |
| Toplam | 1-5 Yıl | 194 | 83,7629 | 3,351 | 17,14569 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 83,1854 | 3,327 | 15,79679 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 84,3069 | 3,372 | 14,64769 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 84,3509 | 3,374 | 15,38703 |
| | 21-25 Yıl | 41 | 80,8780 | 3,235 | 16,79166 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 83,1379 | 3,326 | 16,94682 |
| | Toplam | 630 | 83,6016 | 3,344 | 16,05599 |

Tablo 4.17'de değişime duyarlılık özelliğinde çalıştıkları okuldaki görev süresi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,424);

çalıştıkları okuldaki görev süresi 21-25 yıl arası olan öğretmenlerin en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,265) sahip oldukları görülmektedir. Okul içi iletişim özelliğinde çalıştıkları okuldaki görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,512); çalıştıkları okuldaki görev süresi 21-25 yıl olan öğretmenlerin en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,211) sahip oldukları belirlenmiştir. Okul dışı iletişim özelliğinde çalıştıkları okuldaki görev süresi 16-20 yıl olan öğretmenlerin en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,404); çalıştıkları okuldaki görev süresi 21-25 yıl olan öğretmenlerin ise en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı =3,130) sahip oldukları görülmektedir. Liderlik özelliğinde çalıştıkları okuldaki görev süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı =3,375); çalıştıkları okuldaki görev süresi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin ise en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı =3,213) sahip oldukları belirlenmiştir. Motivasyon özelliğinde çalıştıkları okuldaki görev süresi 16-20 yıl olan öğretmenlerin en yüksek ortalamaya (\bar{X} /Madde Sayısı =3,395); çalıştıkları okuldaki görev süresi 21-25 yıl olan öğretmenlerin ise en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı =3,228) sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 4.18. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları

| Boyut | Varyansın kaynağı | KT | sd | KO | f | p |
|---------------------|-------------------|-----------|-----|--------|-------|------|
| Değişime Duyarlılık | Gruplar arası | 33,553 | 5 | 6,711 | ,221 | ,954 |
| | Gruplar içi | 18954,707 | 624 | 30,376 | | |
| | Toplam | 18988,260 | 629 | | | |
| Okul İçi İletişim | Gruplar arası | 44,160 | 5 | 8,832 | 1,201 | ,307 |
| | Gruplar içi | 4589,338 | 624 | 7,355 | | |
| | Toplam | 4633,498 | 629 | | | |
| Okul Dışı İletişim | Gruplar arası | 28,986 | 5 | 5,797 | ,959 | ,442 |
| | Gruplar içi | 3772,108 | 624 | 6,045 | | |
| | Toplam | 3801,094 | 629 | | | |
| Liderlik | Gruplar arası | 32,143 | 5 | 6,429 | ,322 | ,900 |
| | Gruplar içi | 12467,700 | 624 | 19,980 | | |
| | Toplam | 12499,843 | 629 | | | |
| Motivasyon | Gruplar arası | 63,103 | 5 | 12,621 | ,509 | ,769 |
| | Gruplar içi | 15468,169 | 624 | 24,789 | | |
| | Toplam | 15531,271 | 629 | | | |
| Toplam | Gruplar arası | 455,809 | 5 | 91,162 | ,352 | ,881 |

[**Tablo 4.18.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*]

| | | | |
|-------------|------------|-----|--------|
| Gruplar içi | 161697,189 | 624 | 259,13 |
| Toplam | 162152,998 | 629 | |

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.18'de Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 yıl ve üzeri) göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, öğretmenlerin kıdemlerine göre; okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine (değişime duyarlılık $F_{5-624} = ,221$, $p > .05$; okul içi iletişim $F_{5-624} = 1,201$, $p > .05$, okul dışı iletişim $F_{5-624} = ,959$, $p > .05$, liderlik $F_{5-624} = ,322$, $p > .05$, motivasyon $F_{5-624} = ,509$, $p > .05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

4.2. Yenilikçi Okul Ölçeği'ne İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde öğretmenlerden alınan görüşlere göre okulların yenilikçilik düzeyi ile ilişkili analizler ve bulgular sunulmuştur.

4.2.1. Yenilikçi okul ölçeğinin boyut ve maddelerine ilişkin bulgular ve yorumlar

Bu bölümde araştırmanın 4. alt amacı olan, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okulların yenilikçilik düzeylerinin belirlenmesine yönelik betimsel analizlere yer verilmiştir. Analizler ölçeği oluşturan boyutlara ve maddelere yönelik olarak ayrı şekilde rapor edilmiştir. Analizlerde "Yenilikçi Okul Ölçeği"nde verilen yanıtlar, 1-13. maddeler için; 1- Hiçbir Zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Çoğu zaman, 5- Her zaman"; 14-19. maddeler için ise 1- Her zaman, 2- Çoğu zaman, 3- Bazen, 4- Nadiren, 5- Hiçbir zaman şeklinde ters kodlanarak değerlendirilmiştir. Aritmetik ortalamaya ilişkin yorumlamalar aşağıdaki açıklama doğrultusunda yapılmıştır:

Her bir madde için standart görüş aralıkları belirlemek amacıyla $4/5=0,8$ formülü kullanılmıştır. Daha sonra görüş aralıkları şu şekilde saptanmıştır: herhangi bir ölçek maddesine ait aritmetik ortalama (\bar{X}_i)'dir; eğer *i. madde*'nin aritmetik ortalaması \bar{X}_i ;

- $1 \leq \bar{X}_i < 1,8$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüşe “kesinlikle katılmadıkları”, “Hiçbir Zaman”,
- $1.8 \leq \bar{X}_i < 2,6$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüşe, “Nadiren”,
- $2.6 \leq \bar{X}_i < 3,4$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüş hakkında, “Bazen katıldıkları”,
- $3.4 \leq \bar{X}_i < 4,2$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüşe, “Çoğu zaman katıldıkları”,
- $4.2 \leq \bar{X}_i < 5,00$ arasında ise katılımcıların ilgili maddedeki görüşe, “Her zaman katılıyorum”, şeklinde ifade edilmiştir.

4.2.1.1. Yenilikçi okul ölçeğinin boyutlarına ilişkin bulgular ve yorumlar

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre yenilikçi okul ölçeğinin üç boyutunu oluşturan maddelere verilen yanıtlarının bir araya getirilmesi ile elde edilen ortalamalar, en düşük ve en yüksek puanlar ve standart sapma değerleri 4.19’da özetlenmiştir.

Tablo 4.19. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerden alınan görüşlere göre Yenilikçi Okul Ölçeği’nin boyut ve maddelerine ilişkin betimsel istatistik değeri

| Boyut | n | Madde sayısı | En düşük puan | En yüksek puan | \bar{X} | $\bar{X}/$ Madde Sayısı | ss | ss/ Madde sayısı |
|--------------------|-----|--------------|---------------|----------------|-----------|-------------------------|--------|------------------|
| Yenilikçi Atmosfer | 630 | 6 | 7,00 | 29,00 | 21,059 | 3,509 | 4,926 | ,821 |
| Yönetsel Destek | 630 | 7 | 10,00 | 33,00 | 24,810 | 3,544 | 5,046 | ,720 |
| Örgütsel Engeller | 630 | 6 | 8,00 | 29,00 | 18,708 | 3,118 | 5,211 | ,868 |
| Toplam | 630 | 19 | 27,00 | 89,00 | 64,576 | 3,398 | 12,963 | ,682 |

Tablo 4.19’da boyutlardaki maddelere verilen yanıtların bir araya getirilmesi ile oluşan ortalama değerlere bakıldığında (Yenilikçi atmosfer $\bar{X}/$ Madde Sayısı =3,509; Yönetsel destek $\bar{X}/$ Madde Sayısı =3,544; Örgütsel engeller $\bar{X}/$ Madde Sayısı =3,118) yenilikçi okul özelliklerinin her biri için öğretmenlerin “Bazen” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir.

Tablo 4.19’da öğretmenleryönetmel destek (\bar{X} /Madde Sayısı =3,544) özelliğinin, yenilikçi atmosfer (\bar{X} /Madde Sayısı=3,509), örgütsel engeller (\bar{X} /Madde Sayısı=3,118) özelliklerine göre çalıştıkları okullarda daha yüksek oranda mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre çalıştıkları okulların sırasıyla yönetmel destek, yenilikçi atmosfer ve örgütsel engeller özelliklerine sahip oldukları görülmektedir.

4.2.1.2. Yenilikçi okul ölçeğinin boyutlarını oluşturan maddelerin incelenmesi

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde çalışan öğretmenlere uygulanan “Yenilikçi Okul Ölçeği” maddelerine ilişkin betimsel istatistikler aşağıda verilmiştir.

4.2.1.2.1. Yenilikçi atmosfer boyutu

Tablo 4.20’de yenilikçi atmosfer boyutundaki maddelere verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo4.20.Yenilikçi atmosfer özelliği boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri

| Madde no | n | \bar{X} | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|----------|-----|-----------|-------|-----------|----------|
| 1 | 630 | 3,59 | 1,149 | -,482 | -,592 |
| 2 | 630 | 3,44 | 1,051 | -,474 | -,246 |
| 3 | 630 | 3,51 | 1,139 | -,518 | -,455 |
| 4 | 630 | 3,45 | 1,062 | -,445 | -,296 |
| 5 | 630 | 3,39 | 1,192 | -,420 | -,603 |
| 6 | 630 | 3,68 | 1,064 | -,705 | ,045 |

Yenilikçi atmosfer boyutunda verilen yanıtların ortalamaları incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların “Bazen” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkılarak okulların yenilikçi atmosfer özelliğine sahip olduğunu da olmadığını da söyleyemeyiz.

Tablo 4.20’deki basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ise tüm maddelerin -1 ile +1 arasında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu değerler maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda bu çalışmada parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 4.20’de maddelerin ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip maddenin $\bar{X} = 3,39$ ortalama ile 3. madde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin en az “Yaratıcılığı teşvik eden bir iklim vardır” görüşüne katıldıkları görülmektedir.

En yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{X} = 3,68$ ortalama ile 4. madde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin en çok “Herkesin fikirlerine saygı gösterilir” görüşüne katıldıkları görülmektedir.

4.2.1.2.2. Yönetmel destek boyutu

Tablo 4.21’de yönetmel destek boyutundaki maddelere verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ile çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 4.21. Yönetmel destek boyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri

| Madde no | n | \bar{X} | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|----------|-----|-----------|-------|-----------|----------|
| 7 | 630 | 3,91 | 1,009 | -,816 | ,304 |
| 8 | 630 | 3,51 | 1,022 | -,482 | -,180 |
| 9 | 630 | 3,57 | 1,057 | -,594 | -,077 |
| 10 | 630 | 3,44 | 1,056 | -,288 | -,510 |
| 11 | 630 | 3,41 | 1,025 | -,315 | -,218 |
| 12 | 630 | 3,47 | 1,133 | -,454 | -,406 |
| 13 | 630 | 3,49 | 1,106 | -,429 | -,523 |

Yenilikçi atmosfer boyutunda verilen yanıtların ortalamaları incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların “Bazen” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Buna göre okulların yönetmel destek özelliğine bazen sahip oldukları bazen ise olmadıkları görülmektedir. Ayrıca bu bulguya göre öğretmenlerin okulların yenilikçi atmosfere sahip olup olmadıkları konusunda kararsızlık yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 4.21’deki basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ise tüm maddelerin -1 ile +1 arasında bir değere sahip olduğu ve bu maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma işaret ettiği görülmektedir. Bu nedenle parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 4.21’de maddelerin ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip maddenin $\bar{X} = 3,41$ ortalama sahip olan 11. madde olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre öğretmenlerin en az “Okul çalışanlarımız okula yaptıkları katkılarla değerlendirilir.” görüşüne katıldıkları görülmektedir.

En yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{X}=3,91$ ortalamaya sahip olan 7. madde olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre ise araştırmaya katılan öğretmenlerin en çok “Yenileşmeyi sağlamak için takım çalışmaları desteklenir.” görüşüne katıldıkları görülmektedir.

4.2.1.2.3. Örgütsel engeller boyutu

Tablo 4.22’de okulların yenilikçilik özelliklerinden örgütsel engeller boyutundaki maddelere verilen yanıtlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 4.22. Örgütsel engellerboyutunu oluşturan maddelerin betimsel istatistik değerleri

| Madde no | n | \bar{X} | ss | Çarpıklık | Basıklık |
|----------|-----|-----------|-------|-----------|----------|
| 14 | 630 | 2,83 | 1,185 | -,096 | -,931 |
| 15 | 630 | 3,12 | 1,112 | -,145 | -,659 |
| 16 | 630 | 3,16 | 1,174 | -,024 | -,796 |
| 17 | 630 | 3,12 | 1,222 | -,021 | -,972 |
| 18 | 630 | 3,30 | 1,117 | -,245 | -,715 |
| 19 | 630 | 3,17 | 1,320 | -,166 | -1,087 |

Örgütsel engeller özelliğinde verilen yanıtların ortalamaları incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtların “Bazen” ve “Çoğu zaman” seçeneklerinde yoğunlaştığı görülmekte ve okulların örgütsel engellerle uğraştıkları, değişime karşı risk alamadıkları ve direndikleri görülmektedir. Tablo 4.22’deki basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ise 19. madde haricindeki tüm maddelerin -1 ile +1 arasında bir değere sahip olduğu ve bu maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılıma işaret ettiği görülmektedir. Ancak 19. maddenin basıklık değeri ise +1 ile -1 arasında yer almamaktadır. Bu maddenin basıklık değeri -1,087’dir. Ancak 19. maddenin basıklık değerinin Tabachnick ve Fidell’e (2013) göre normal kabul edilen +1,5 ile -1,5 aralığında olması sebebiyle bu maddenin dağılımının da normal olduğu söylenebilir. Dolayısıyla parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun olmadığı düşünülmektedir. Bu bağlamda parametrik analizler yapılması konusunda herhangi bir sorun görülmemektedir.

Tablo 4.22’de maddelerin ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamaya sahip maddenin $\bar{X} =2,83$ ortalamaya sahip olan 14. madde olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip maddenin $\bar{X} =3,30$ ortalamaya sahip olan 18. madde olduğu

görülmektedir. Bu bulgudan yola çıkarak araştırmaya katılan öğretmenlerin okulları için “Okul üyelerimiz risk almaktan korkarlar.” Görüşüne çoğu zaman; “Okul çalışanlarımız yeniliklere karşı şüpheli ve kaygılıdır.” görüşüne ise bazen katıldıkları görülmektedir.

4.2.2. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre okulların yenilikçilik düzeyine ilişkin görüşlerinin incelenmesi

Bu alt bölümde araştırmanın 2. alt amacı olan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeyine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, kıdem, görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarına ve yorumlara yer verilmiştir.

4.2.2.1. Cinsiyet değişkenine göre okulların yenilikçilik düzeyine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri öğretmenlerine göre yenilikçi okul ölçeğinin üç boyutunda cinsiyete göre karşılaştırma yapabilmek için uygulanan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 4.23’te verilmiştir.

Tablo 4.23. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları

| Boyut | Grup | n | \bar{X} | $\bar{X}/$ Madde sayısı | ss | t | sd | p |
|-----------|-------|-----|-----------|-------------------------------|----------|--------|-----|------|
| Yenilikçi | Erkek | 394 | 21,1853 | 3,531 | 4,93816 | ,833 | 628 | ,405 |
| Atmosfer | Kadın | 236 | 20,8475 | 3,475 | 4,90875 | | | |
| Yönetmel | Erkek | 394 | 24,8325 | 3,548 | 4,96218 | ,147 | 628 | ,883 |
| Destek | Kadın | 236 | 24,7712 | 3,539 | 5,19314 | | | |
| Örgütsel | Erkek | 394 | 18,3909 | 3,065 | 5,22565 | -1,978 | 628 | ,048 |
| Engeller | Kadın | 236 | 19,2373 | 3,206 | 5,15327 | | | |
| Toplam | Erkek | 394 | 64,4086 | 3,390 | 12,87276 | -,419 | 628 | ,675 |
| | Kadın | 236 | 64,8559 | 3,413 | 13,13386 | | | |

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.23’te araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarının yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında cinsiyete göre; yenilikçi atmosfer ($t_{0,05:628} = ,833$, $p > .05$), yönetmel destek ($t_{0,05:628} = -,147$, $p > .05$) özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak örgütsel engeller ($t_{0,05:628} = -1,978$, $p < .05$)

özelliğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Örgütsel engeller boyutunda erkek ve kadın öğretmenlerin ortalama puanlarına bakıldığında (Kadın = 3,206; Erkek = 3,065) kadın öğretmenlerin ortalamalarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Toplamda ise okulların yenilikçilik düzeyi puanlarına bakıldığında (Kadın = 3,413; Erkek = 3,390), kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu olmasa bile kadın öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeyine ilişkin belirttikleri puan ortalamaları erkek öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksektir.

4.2.2.2. Yaş değişkenine göre okulların yenilikçilik düzeyine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Yaş değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okulların yenilikçilik düzeylerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Öğretmenlerin yaşlarına göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin puan ortalamaları Tablo 4.24’te sunulmuştur. Öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları ise Tablo 4.25’te gösterilmiştir.

Tablo 4.24. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri

| Boyut | Yaş | n | \bar{X} | \bar{X} / Madde Sayısı | Ss |
|--------------------|-----------------|-----|-----------|--------------------------|---------|
| Yenilikçi Atmosfer | 20-25 Yaş | 18 | 20,0556 | 3,343 | 5,05816 |
| | 26-30 Yaş | 61 | 21,2131 | 3,536 | 5,68365 |
| | 31-35 Yaş | 67 | 21,5522 | 3,592 | 4,00864 |
| | 36-40 Yaş | 150 | 21,1800 | 3,530 | 4,50066 |
| | 41-45 Yaş | 161 | 20,8323 | 3,472 | 5,31182 |
| | 46-50 Yaş | 103 | 21,6602 | 3,610 | 4,67692 |
| | 51 Yaş ve Üzeri | 70 | 20,0857 | 3,348 | 5,26884 |
| | Toplam | 630 | 21,0587 | 3,510 | 4,92597 |
| Yönetmel Destek | 20-25 Yaş | 18 | 24,6667 | 3,524 | 4,37909 |
| | 26-30 Yaş | 61 | 24,4590 | 3,494 | 5,61419 |
| | 31-35 Yaş | 67 | 25,1194 | 3,588 | 4,18700 |
| | 36-40 Yaş | 150 | 25,3800 | 3,626 | 4,88068 |
| | 41-45 Yaş | 161 | 24,3665 | 3,481 | 5,10476 |

[**Tablo 4.24.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri*]

| | | | | | |
|-------------------|-----------------|-----|---------|-------|---------|
| | 46-50 Yaş | 103 | 25,0680 | 3,581 | 4,82490 |
| | 51 Yaş ve Üzeri | 70 | 24,2714 | 3,467 | 5,92935 |
| | Toplam | 630 | 24,8095 | 3,544 | 5,04592 |
| Örgütsel Engeller | 20-25 Yaş | 18 | 19,6667 | 3,278 | 5,68796 |
| | 26-30 Yaş | 61 | 18,5902 | 3,098 | 5,63139 |
| | 31-35 Yaş | 67 | 18,9254 | 3,154 | 4,75239 |
| | 36-40 Yaş | 150 | 19,3933 | 3,232 | 4,98036 |
| | 41-45 Yaş | 161 | 17,9379 | 2,990 | 5,51667 |
| | 46-50 Yaş | 103 | 19,3301 | 3,222 | 4,86562 |
| | 51 Yaş ve Üzeri | 70 | 17,7429 | 2,957 | 5,19667 |
| | Toplam | 630 | 18,7079 | 3,118 | 5,21071 |

Tablo 4.24'de yenilikçi atmosfer özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} / Madde Sayısı= 3,610) sahip yaş grubunun 46-50 yaş grubu olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,343) sahip 20-25 yaş grubu olduğu belirlenmiştir. Yönetmel destek özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,626) sahip yaş grubunun 36-40 yaş grubu olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,467) sahip yaş grubunun 51 yaş ve üzeri yaş grubu olduğu belirlenmiştir. Örgütsel engeller özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,278) sahip yaş grubunun 20-25 yaş grubu olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 2,957) sahip yaş grubunun 51 yaş ve üzeri yaş grubu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.25. *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*

| Boyut | Varyansın kaynağı | KT | sd | KO | F | p |
|--------------------|-------------------|-----------|-----|--------|-------|------|
| Yenilikçi Atmosfer | Gruplar arası | 149,881 | 6 | 24,980 | 1,030 | ,405 |
| | Gruplar içi | 15112,946 | 623 | 24,258 | | |
| | Toplam | 15262,827 | 629 | | | |
| Yönetmel Destek | Gruplar arası | 121,865 | 6 | 20,311 | ,796 | ,573 |
| | Gruplar içi | 15893,278 | 623 | 25,511 | | |
| | Toplam | 16015,143 | 629 | | | |
| Örgütsel Engeller | Gruplar arası | 291,559 | 6 | 48,593 | 1,803 | ,096 |
| | Gruplar içi | 16786,701 | 623 | 26,945 | | |
| | Toplam | 17078,260 | 629 | | | |

[**Tablo 4.25.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*]

| | | | | | | |
|--------|---------------|------------|-----|---------|-------|------|
| Toplam | Gruplar arası | 1350,025 | 6 | 225,004 | 1,343 | ,236 |
| | Gruplar içi | 104339,818 | 623 | 167,480 | | |
| | Toplam | 105689,843 | 629 | | | |

*p <.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.25'te Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşlarına (20-25 yaş, 26-30 yaş, 36-40 yaş, 41-45 yaş, 46-50 yaş, 51 yaş ve üzeri) göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, öğretmenlerin yaşlarına göre; okulların yenilikçilik düzeylerine (Yenilikçi atmosfer $F_{6-623} = 1,030$, $p > .05$; yönetsel destek $F_{6-623} = ,796$, $p > .05$; örgütsel engeller $F_{6-623} = 1,803$, $p > .05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

4.2.2.3. *Eğitim durumu değişkenine göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar*

Eğitim durumu değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okulların yenilikçilik düzeylerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin puan ortalamaları Tablo 4.26'da sunulmuştur. Öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları ise Tablo 4.27'de gösterilmiştir.

Tablo 4.26. *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri*

| Boyut | Eğitim durumu | n | \bar{X} | \bar{X} / Madde sayısı | Ss |
|--------------------|---------------|-----|-----------|--------------------------|---------|
| Yenilikçi Atmosfer | Önlisans | 27 | 19,3333 | 3,222 | 5,37086 |
| | Lisans | 577 | 21,1265 | 3,521 | 4,88439 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 21,6364 | 3,606 | 5,58523 |
| | Doktora | 4 | 19,7500 | 3,292 | 2,50000 |
| | Toplam | 630 | 21,0587 | 3,510 | 4,92597 |
| Yönetsel Destek | Önlisans | 27 | 23,3704 | 3,339 | 5,77893 |
| | Lisans | 577 | 24,8787 | 3,554 | 4,99123 |

[**Tablo 4.26.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerine eğitim durumlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri*]

| | | | | | |
|-------------------|---------------|-----|---------|-------|----------|
| Örgütsel Engeller | Yüksek Lisans | 22 | 25,1364 | 3,591 | 5,60863 |
| | Doktora | 4 | 22,7500 | 3,250 | 4,42531 |
| | Toplam | 630 | 24,8095 | 3,544 | 5,04592 |
| | Önlisans | 27 | 17,3333 | 2,889 | 5,00769 |
| | Lisans | 577 | 18,7383 | 3,123 | 5,23070 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 19,3636 | 3,227 | 4,82598 |
| Toplam | Doktora | 4 | 20,0000 | 3,333 | 6,05530 |
| | Toplam | 630 | 18,7079 | 3,118 | 5,21071 |
| | Önlisans | 27 | 60,0370 | 3,160 | 13,70424 |
| | Lisans | 577 | 64,7435 | 3,408 | 12,88316 |
| | Yüksek Lisans | 22 | 66,1364 | 3,481 | 14,20361 |
| | Doktora | 4 | 62,5000 | 3,289 | 10,40833 |
| | Toplam | 630 | 64,5762 | 3,399 | 12,96258 |

Tablo 4.26'da yenilikçi atmosfer özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,606) sahip grubun yüksek lisans eğitimi almış olan grup olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı=3,222) sahip grubun ön lisans eğitimi almış grup olduğu belirlenmiştir. Yönetmel destek özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,591) sahip grubun yüksek lisans eğitimi almış grup olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,250) sahip grubun ise doktora eğitimi almış grup olduğu belirlenmiştir. Örgütsel engeller özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı=3,333) sahip grubun doktora eğitimi almış olan grup olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 2,889) sahip grubun ise ön lisans eğitimi almış olan grup olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.27. *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*

| Boyut | Varyansın kaynağı | KT | sd | KO | F | P |
|--------------------|-------------------|-----------|-----|--------|-------|------|
| Yenilikçi Atmosfer | Gruplar arası | 97,222 | 3 | 32,407 | 1,338 | ,261 |
| | Gruplar içi | 15165,605 | 626 | 24,226 | | |
| | Toplam | 15262,827 | 629 | | | |
| Yönetmel Destek | Gruplar arası | 77,998 | 3 | 25,999 | 1,021 | ,383 |
| | Gruplar içi | 15937,145 | 626 | 25,459 | | |
| | Toplam | 16015,143 | 629 | | | |
| Örgütsel Engeller | Gruplar arası | 67,686 | 3 | 22,562 | ,830 | ,477 |

[**Tablo 4.27.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*]

| | | | | | | |
|--------|---------------|------------|-----|---------|-------|------|
| | Gruplar içi | 17010,574 | 626 | 27,173 | | |
| | Toplam | 17078,260 | 629 | | | |
| Toplam | Gruplar arası | 643,251 | 3 | 214,417 | 1,278 | ,281 |
| | Gruplar içi | 105046,592 | 626 | 167,806 | | |
| | Toplam | 105689,843 | 629 | | | |

* $p < .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.27'de Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına (Önlisans- lisans- yüksek lisans- doktora) göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre; okulların yenilikçilik düzeylerine (Yenilikçi atmosfer $F_{3-626} = 1,338$, $p > .05$; yönetsel destek $F_{3-626} = 1,021$, $p > .05$, örgütsel engeller $F_{3-626} = ,830$, $p > .05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

4.2.2.4. *Branş değişkenine göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar*

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre Okulların Yenilikçilik Düzeyleri ölçeğinin üç boyutunda branşlara göre karşılaştırma yapabilmek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Yapılan t testine ilişkin sonuçlar Tablo 4.28'de verilmiştir.

Tablo 4.28. *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklılara ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları*

| Boyut | Branş | n | \bar{X} | \bar{X}/Madde sayısı | ss | t | sd | p |
|--------------------|--------------|-----|-----------|----------------------------------|---------|--------|-----|------|
| Yenilikçi Atmosfer | Meslek Dersi | 299 | 20,9833 | 3,497 | 5,16601 | -,421 | 625 | ,674 |
| | Kültür Dersi | 328 | 21,1494 | 3,525 | 4,71826 | | | |
| Yönetsel Destek | Meslek Dersi | 299 | 24,9732 | 3,568 | 5,07851 | ,757 | 625 | ,449 |
| | Kültür Dersi | 328 | 24,6677 | 3,524 | 5,02312 | | | |
| Örgütsel Engeller | Meslek Dersi | 299 | 18,4114 | 3,069 | 5,09849 | -1,375 | 625 | ,170 |

[**Tablo 4.28.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*]

| | | | | | | | | |
|--------|--------------|-----|---------|-------|----------|-------|-----|------|
| Toplam | Kültür Dersi | 328 | 18,9848 | 3,164 | 5,32288 | | | |
| | Meslek Dersi | 299 | 64,3679 | 3,388 | 13,14549 | -,418 | 625 | ,676 |
| | Kültür Dersi | 328 | 64,8018 | 3,411 | 12,84084 | | | |

Tablo 4.28'de araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin bransa göre; yenilikçi, atmosfer ($t_{0,05: 625} = -,421, p > .05$), yönetsel destek ($t_{0,05: 625} = ,757, p > .05$), örgütsel engeller ($t_{0,05: 299} = -1,375, p > .05$) özelliklerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

4.2.2.3. *Kıdem değişkenine göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar*

Kıdem değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okulların yenilikçilik düzeylerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. Öğretmenlerin kıdemlerine göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin puan ortalamaları Tablo 4.29'da sunulmuştur. Öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları ise Tablo 4.30'da gösterilmiştir.

Tablo 4.29. *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri*

| Boyut | Kıdem | n | \bar{X} | \bar{X} /Madde sayısı | Ss |
|--------------------|-----------------|-----|-----------|-------------------------|---------|
| Yenilikçi Atmosfer | 1-5 Yıl | 73 | 21,3973 | 3,566 | 5,27768 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 21,0351 | 3,506 | 4,70928 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 21,2472 | 3,541 | 4,58327 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 20,8852 | 3,481 | 4,98602 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 21,2993 | 3,550 | 4,70414 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 20,5185 | 3,420 | 5,43395 |
| | Toplam | 630 | 21,0587 | 3,510 | 4,92597 |
| Yönetsel Destek | 1-5 Yıl | 73 | 24,7397 | 3,534 | 5,43657 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 24,8421 | 3,549 | 4,78759 |

[**Tablo 4.29.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri*]

| | | | | | |
|-------------------|-----------------|-----|---------|-------|----------|
| | 11-15 Yıl | 89 | 24,9438 | 3,563 | 4,98944 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 24,9508 | 3,564 | 4,93839 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 24,9864 | 3,570 | 4,72676 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 24,0617 | 3,437 | 5,76269 |
| | Toplam | 630 | 24,8095 | 3,544 | 5,04592 |
| Örgütsel Engeller | 1-5 Yıl | 73 | 19,0959 | 3,183 | 5,06942 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 19,1754 | 3,196 | 5,34564 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 18,6742 | 3,112 | 5,27166 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 18,8689 | 3,145 | 5,25130 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 18,6054 | 3,101 | 5,29611 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 17,8889 | 2,981 | 4,97996 |
| | Toplam | 630 | 18,7079 | 3,118 | 5,21071 |
| Toplam | 1-5 Yıl | 73 | 65,2329 | 3,433 | 13,76542 |
| | 6-10 Yıl | 57 | 65,0526 | 3,424 | 12,54908 |
| | 11-15 Yıl | 89 | 64,8652 | 3,414 | 12,60158 |
| | 16-20 Yıl | 183 | 64,7049 | 3,406 | 13,12871 |
| | 21-25 Yıl | 147 | 64,8912 | 3,415 | 12,47855 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 81 | 62,4691 | 3,288 | 13,56474 |
| | Toplam | 630 | 64,5762 | 3,399 | 12,96258 |

Tablo 4.29'da görüldüğü gibi yenilikçi atmosfer özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,566) sahip kıdem aralığı 1-5 yıl aralığı; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,420) sahip kıdem aralığı 26 yıl ve üzeri yıl aralığıdır.

Yönetmelik destek özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,570) sahip kıdem aralığının 21-25 yıl aralığı olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,437) sahip kıdem aralığının ise 26 yıl ve üzeri yıl aralığı olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel engeller özelliğinde en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 3,196) sahip kıdem aralığının 6-10 yıl aralığı olduğu; en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı = 2,981) sahip kıdem aralığının ise 26 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.30. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanları arasındaki farklara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları

| Boyut | Varyansın kaynağı | KT | sd | KO | F | p |
|--------------------|-------------------|------------|-----|---------|------|------|
| Yenilikçi Atmosfer | Gruplar arası | 49,214 | 5 | 9,843 | ,404 | ,846 |
| | Gruplar içi | 15213,613 | 624 | 24,381 | | |
| | Toplam | 15262,827 | 629 | | | |
| Yönetmel Destek | Gruplar arası | 55,568 | 5 | 11,114 | ,435 | ,825 |
| | Gruplar içi | 15959,574 | 624 | 25,576 | | |
| | Toplam | 16015,143 | 629 | | | |
| Örgütsel Engeller | Gruplar arası | 84,167 | 5 | 16,833 | ,618 | ,686 |
| | Gruplar içi | 16994,093 | 624 | 27,234 | | |
| | Toplam | 17078,260 | 629 | | | |
| Toplam | Gruplar arası | 429,081 | 5 | 85,816 | ,509 | ,770 |
| | Gruplar içi | 105260,762 | 624 | 168,687 | | |
| | Toplam | 105689,843 | 629 | | | |

*p < .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.30'da araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 yıl ve üzeri) göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlarda, öğretmenlerin kıdemlerine göre; okulların yenilikçilik düzeylerine (yenilikçi atmosfer $F_{5-624} = ,404$, $p > .05$; yönetmel destek $F_{5-624} = ,435$, $p > .05$, örgütsel engeller $F_{5-624} = ,618$, $p > .05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

4.2.2.4. Görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre okulların yenilikçilik düzeyine ilişkin görüşlerin incelenmesine ilişkin bulgular ve yorumlar

Görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, okulların yenilikçilik düzeylerine yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin puan ortalamaları Tablo 4.31’de sunulmuştur. Öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü ANOVA sonuçları ise Tablo 4.32’de gösterilmiştir

Tablo 4.31. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri

| Boyut | Okuldaki çalışma süresi | n | \bar{X} | \bar{X} /Madde sayısı | ss |
|--------------------|-------------------------|-----|-----------|-------------------------|----------|
| Yenilikçi Atmosfer | 1-5 Yıl | 194 | 21,3711 | 3,562 | 4,82936 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 21,1325 | 3,522 | 4,66144 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 21,2673 | 3,545 | 4,50531 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 20,6579 | 3,443 | 5,45915 |
| | 21-25 Yıl | 41 | 20,9268 | 3,488 | 4,75600 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 19,6207 | 3,270 | 6,25879 |
| | Toplam | 630 | 21,0587 | 3,510 | 4,92597 |
| Yönetmel Destek | 1-5 Yıl | 194 | 24,5619 | 3,509 | 5,06934 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 25,2914 | 3,613 | 4,69977 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 25,6832 | 3,669 | 4,33804 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 24,3860 | 3,484 | 5,33399 |
| | 21-25 Yıl | 41 | 24,5854 | 3,512 | 5,19122 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 22,8966 | 3,271 | 6,85224 |
| | Toplam | 630 | 24,8095 | 3,544 | 5,04592 |
| Örgütsel Engeller | 1-5 Yıl | 194 | 18,5155 | 3,086 | 5,17990 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 19,0000 | 3,167 | 5,15493 |
| | 11-15 Yıl | 101 | 19,2079 | 3,201 | 5,20445 |
| | 16-20 Yıl | 114 | 18,6140 | 3,102 | 5,41795 |
| | 21-25 Yıl | 41 | 17,7317 | 2,955 | 5,02008 |
| | 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 18,4828 | 3,080 | 5,32260 |
| | Toplam | 630 | 18,7079 | 3,118 | 5,21071 |
| Toplam | 1-5 Yıl | 194 | 64,4485 | 3,392 | 13,10737 |
| | 6-10 Yıl | 151 | 65,4238 | 3,443 | 12,30525 |

[Tablo 4.31. (Devam) Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre okulların yenilikçilik düzeyleri puanlarının betimsel istatistik değerleri]

| | | | | |
|-----------------|-----|---------|-------|----------|
| 11-15 Yıl | 101 | 66,1584 | 3,482 | 11,56178 |
| 16-20 Yıl | 114 | 63,6579 | 3,350 | 14,02578 |
| 21-25 Yıl | 41 | 63,2439 | 3,329 | 12,00787 |
| 26 Yıl ve Üzeri | 29 | 61,0000 | 3,211 | 16,42081 |
| Toplam | 630 | 64,5762 | 3,399 | 12,96258 |

Tablo 4.31'deyenilikçi atmosfer boyutunda okuldaki görev süreleri 1-5 yıl olan öğretmenlerin en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,562) sahip oldukları; çalıştıkları okuldaki görev süresi 26 yıl ve üzeri yıl arası olan öğretmenlerin en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,270) sahip oldukları görülmektedir.

Yönetmel destek boyutunda çalıştıkları okuldaki görev süresi 11-15 yıl olan öğretmenlerin en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,669) sahip oldukları; çalıştıkları okuldaki görev süresi 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,271) sahip oldukları belirlenmiştir.

Örgütsel engeller boyutunda araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresi 11-15 yıl arasında olan öğretmenlerin en yüksek ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,201) sahip oldukları görülürken; çalıştıkları okuldaki görev süresi 21-25 yıl olan öğretmenlerin ise en düşük ortalama puana (\bar{X} /Madde Sayısı=2,955)sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.32. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre okulların yenilikçilik düzeyleripuanları arasındaki farklılıklarla ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları

| Boyut | Varyansın Kaynağı | KT | sd | KO | F | p |
|--------------------|--------------------|-----------|-----|--------|-------|------|
| Yenilikçi Atmosfer | Gruplar arası | 103,149 | 5 | 20,630 | ,849 | ,515 |
| | Gruplar içi Toplam | 15159,677 | 624 | 24,294 | | |
| Yönetmel Destek | Gruplar arası | 15262,827 | 629 | | | |
| | Gruplar içi Toplam | 252,687 | 5 | 50,537 | 2,001 | ,077 |
| | Gruplar içi Toplam | 15762,456 | 624 | 25,260 | | |
| | Toplam | 16015,143 | 629 | | | |

[**Tablo 4.32.** (Devam) *Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri 'nde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışma sürelerine göre okulların yenilikçilik düzeyleripuanları arasındaki farklılara ilişkin tek yönlü ANOVA sonuçları*]

| | | | | | | |
|-------------------|---------------|------------|-----|---------|-------|------|
| Örgütsel Engeller | Gruplar arası | 86,865 | 5 | 17,373 | ,638 | ,671 |
| | Gruplar içi | 16991,395 | 624 | 27,230 | | |
| | Toplam | 17078,260 | 629 | | | |
| Toplam | Gruplar arası | 904,300 | 5 | 180,860 | 1,077 | ,372 |
| | Gruplar içi | 104785,543 | 624 | 167,926 | | |
| | Toplam | 105689,843 | 629 | | | |

*p <.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4.32’de öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 yıl ve üzeri) göre okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları verilmiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre; okulların yenilikçilik düzeylerine (yenilikçi atmosfer $F_{5-624} = ,849$, $p > .05$; yönetsel destek $F_{5-624} = 2,001$, $p > .05$, örgütsel engeller $F_{5-624} = ,638$, $p > .05$) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

4.3. Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri ve Okulların Yenilikçilik Düzeyi Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu alt bölümde araştırmanın 5. alt amacı olan okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ve okulların yenilikçilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına dair korelasyon analizi bulguları verilmiştir. Korelasyon analizlerinde değişkenler arasındaki ilişkinin ifade edildiği katsayı değeri +1 ile -1 arasında değişir. Katsayının pozitif olması bir değişkende artış olduğunda diğer değişkendeki artışı negatif olması ise bir değişkende artış olduğunda diğer değişkende azalma olduğunu gösterir. Korelasyon katsayısının ± 1 olması mükemmel bir ilişkiyi, 0 olması ise hiç ilişki olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısı 0.30’dan küçük ise ilişki zayıftır; 0.30 ile 0.70 arasında ise orta düzeyde 0.70’ten büyükse yüksek düzeydedir. (Büyüköztürk, 2015, s.185). Yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 4.33’de sunulmuştur.

Tablo 4.33. Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulları yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları

| | | A total | Btotal | Adeğ | Aokuli | Aokuld | Alider | Amotiv | Byen | Byönet | Börgüt |
|----------------|---------------------|----------------|---------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|
| A total | Pearson Correlation | 1 | | | | | | | | | |
| | p | 1 | | | | | | | | | |
| B total | Pearson Correlation | ,580** | 1 | | | | | | | | |
| | p | ,000 | | | | | | | | | |
| Adeğ | Pearson Correlation | ,852** | ,456** | 1 | | | | | | | |
| | p | ,000 | ,000 | | | | | | | | |
| Aokuli | Pearson Correlation | ,732** | ,319** | ,574** | 1 | | | | | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | | | | | | | |
| Aokuld | Pearson Correlation | ,662** | ,434** | ,466** | ,442** | 1 | | | | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | | | | |
| Alider | Pearson Correlation | ,815** | ,510** | ,565** | ,511** | ,491** | 1 | | | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | | | |
| Amotiv | Pearson Correlation | ,831** | ,523** | ,595** | ,509** | ,447** | ,588** | 1 | | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | | |
| Byen | Pearson Correlation | ,479** | ,869** | ,379** | ,260** | ,340** | ,418** | ,442** | 1 | | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | | |
| Byönet | Pearson Correlation | ,497** | ,878** | ,401** | ,296** | ,389** | ,417** | ,434** | ,707** | 1 | |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | |
| Börgüt | Pearson Correlation | ,508** | ,817** | ,387** | ,260** | ,380** | ,471** | ,463** | ,531** | ,547** | 1 |
| | p | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |

Tablo 4.33'te araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulları yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Momentler Katsayıları Çözümleme tekniği sonuçları verilmiştir. Tablo 4.33'te araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasında toplamda ($r = ,580, p < .01$) orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak ikisi arasındaki ilişki incelenmeden önce okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeylerinin kendi aralarındaki ilişkiye bakılmıştır.

Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiye bakıldığında değişime duyarlılık özelliği ve okul içi iletişim özelliği arasında ($r = ,574, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Değişime duyarlılık ve okul dışı eğitim özellikleri arasında ($r = ,466, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Değişime duyarlılık ve liderlik özellikleri arasında ($r = ,565, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Motivasyon özelliği ile değişime duyarlılık özelliği arasında ($r = ,595, p < .01$); okul içi iletişim özelliğinin ($r = ,509, p < .01$); okul dışı iletişim ile ($r = ,447, p < .01$); liderlik özelliği ile arasında ($r = ,588 > p = 0,01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu bağlamda en yüksek ilişkinin motivasyon özelliği ve değişime duyarlılık özelliği ($r = ,595, p < .01$) arasında yer aldığı söylenebilir.

Yenilikçi okul boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiye bakıldığında yenilikçi atmosfer özelliği ile yönetsel destek özelliği arasında ($r = ,707, p < .01$) yüksek düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yenilikçi atmosfer ve örgütsel engeller arasında ($r = ,531, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Yönetsel destek özelliği ve örgütsel engeller arasında ise ($r = ,547, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu bağlamda en yüksek ilişkinin yenilikçi atmosfer ve yönetsel destek özellikleri ($r = ,707, p < .01$) arasında yer aldığını söylemek mümkündür.

Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri özelliklerinin her biri için okulların yenilikçilik özellikleri ile ilişkisine bakıldığında yenilikçi okul özelliklerinden yenilikçi atmosfer özelliği ile okul müdürlerinin inovasyon yeterliliği özelliklerinden değişime duyarlılık özelliği arasında ($r = ,379, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki; okul içi iletişim özelliği arasında ($r = ,260, p < .01$) düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki; okul dışı iletişim özelliği ile ($r = ,340, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir

ilişki; liderlik özelliği ile ($r = ,418, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki; motivasyon özelliği ile ($r = ,442, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Yenilikçi okul özelliklerinden yönetsel destek özelliği ile okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri özelliklerinden değişime duyarlılık özelliği arasında ($r = ,401, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye; okul içi iletişim özelliği arasında ($r = ,296, p < .01$) düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye; okul dışı iletişim özelliği ile ($r = ,389, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye; liderlik özelliği ile ($r = ,417, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye ve motivasyon özelliği ile ($r = ,434, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Yenilikçi okul özelliklerinden örgütsel engeller ile okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinden değişime duyarlılık özelliği arasında ($r = ,387, p < .01$); okul dışı iletişim özelliği arasında ($r = ,380 > p = 0,01$); liderlik özelliği arasında ($r = ,471, p < .01$); motivasyon özelliği arasında ($r = ,463, p < .01$); orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmış olup okul içi iletişim özelliği arasında ($r = ,260, p < .01$) düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın alt amaçlarına yönelik sorulara cevap olacak şekilde elde edilen bulgular ile ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Zonguldak ili merkezi ve ilçelerinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin inovasyon yeterliliklerinin, okulların yenilikçilik düzeylerine olan etkisinin öğretmen görüşlerine göre incelendiği bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Araştırmanın 2. alt amacı olan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerine ait, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem ve okuldaki göre süresi değişkenlerine göre belirlenmesine yönelik yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine yönelik verdikleri cevapların ortalama değerlerine bakıldığında değişime duyarlılık $\bar{X}=3,384$; okul içi iletişim $\bar{X}=3,367$; okul dışı iletişim $\bar{X}=3,301$; liderlik $\bar{X}=3,326$; motivasyon $\bar{X}=3,324$ olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenler, okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile ilgili olarak en fazla değişime duyarlılık özelliğini, en az okul dışı iletişim yeterliliği özelliğini gösterdikleri görüşünü bildirmişlerdir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin sırasıyla değişime duyarlılık, okul içi iletişim, liderlik, motivasyon ve okul dışı iletişim özelliklerine sahip oldukları belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin değişime duyarlılık özelliğine ait maddelere verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde okul yöneticilerinin yapılan değişikliklerin takibi konusunda duyarlılık gösterdiğine ilişkin madde olmuştur. En düşük ortalamaya sahip madde ise değişim sürecinde çalışanlara farklı yeteneklerini sergileme ortamı sunulduğuna ilişkin madde olmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul içi iletişim özelliğine ait maddelere verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde okul yöneticilerinin çalışanların ortak bir çözüm yolu etrafında birlikte çalışması için takım çalışmasını desteklediğini ifade eden madde olmuştur. En düşük ortalamaya sahip madde ise okul

yöneticilerinin değişim sürecinde çalışanlarla sık sık yüz yüze iletişime geçtiğine ilişkin madde olmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul dışı iletişim özelliğine ait maddelere verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde okul yöneticilerinin değişim sürecinde okul çevresine duyarlılık gösterdiğini ifade eden madde olmuştur. En düşük ortalamaya sahip madde ise okul ve çevre arasında etkili bir iletişim sisteminin bulunduğuna ilişkin madde olmuştur

Araştırmaya katılan öğretmenlerin liderlik özelliğine ait maddeleri verdiklere cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde okullarda alınacak değişim kararlarında çalışanların sürece aktif olarak katılımlarının sağlandığını ifade eden madde; en düşük ortalamaya sahip madde ise okul yöneticilerinin okul gelişimi için liderliği paylaştıklarını ve çalışanları güçlendirdiklerini ifade eden madde olmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin motivasyon özelliğine ait maddelere verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya okul yöneticilerinin çalışanlarına karşılaştıkları problemleri çözme konusunda yardımcı oldukları; en düşük ortalamaya sahip madde ise okul yöneticilerinin çalışanların kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekleyecek uygulamalara ağırlık verdiklerini ifade eden madde olmuştur.

Araştırmanın 2. alt amacında yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik analiz sonuçları şu şekildedir:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinde okul içi iletişim, okul dışı iletişim, liderlik ve motivasyon boyutları açısından bir farklılık görülmemiştir. Değişime duyarlılık boyutunda ise anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Buna göre kadın öğretmenlerin, okul müdürlerinin değişime duyarlılık özelliklerine yönelik görüşlerinin ortalama puanı (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,488) erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalama puanından (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,323) anlamlı olarak yüksektir. Bu farklılığın kadın öğretmenlerin lehine olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre, okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri, değişime duyarlılık, okul içi iletişim ve motivasyon boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Buna göre

okul dışı iletişim boyutunda 41-45 yaş grubu öğretmenlerle 46-50 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p = ,026 < .05$) olduğu görülmüştür. 41-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin ($\bar{X}/\text{Madde Sayısı} = 3,164$), 46-50 yaş aralığındaki öğretmenlere ($\bar{X}/\text{Madde Sayısı} = 3,489$) göre okul müdürlerinin okul dışı iletişimi kullanmalarına ilişkin daha az olumlu görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Bu sonucun 46-50 yaş aralığındaki öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir. Liderlik boyutunda ise 36-40 yaş grubu öğretmenlerle 41-45 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p = ,022 < .05$) olduğu görülmüştür. Bu iki grubun ortalama puanlarına bakıldığında yaşları 36-40 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X}/\text{Madde Sayısı} = 3,444$), 41-45 yaş aralığında olan öğretmenlere ($\bar{X}/\text{Madde Sayısı} = 3,175$) göre okul müdürlerinin liderlik özelliklerine ilişkin daha fazla olumlu görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Yine liderlik boyutunda 41-45 yaş grubu öğretmenlerle 46-50 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p = ,047 < .05$) olduğu görülmüştür. Bu iki grubun ortalamalarına bakıldığında yaşları 41-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X}/\text{Madde Sayısı} = 3,175$) 46-50 yaş aralığında olan öğretmenlere ($\bar{X}/\text{Madde Sayısı} = 3,451$) göre okul müdürlerinin liderlik özelliklerine ilişkin daha az olumlu görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Bu sonuçların 36-40 yaş ve 46-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre; okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında değişime duyarlılık, okul içi iletişim, okul dışı iletişim, liderlik, motivasyon boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında, değişime duyarlılık, okul içi iletişim, okul dışı iletişim, liderlik, ve motivasyon boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında değişime duyarlılık, okul içi iletişim, okul dışı iletişim, liderlik ve motivasyon boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki görev süresine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında değişime

duyarlılık, okul içi iletişim, okul dışı iletişim, motivasyon ve liderlik boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Araştırmanın 4. alt amacı olan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerine ait, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre belirlenmesine yönelik yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeylerine yönelik verdikleri cevapların ortalama değerlerine bakıldığında yenilikçi atmosfer $\bar{X}= 3,509$; yönetsel destek $\bar{X}= 3,544$; örgütsel engeller $\bar{X}= 3,118$ olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenler okulların yenilikçilik düzeyleriyle ilgili olarak en fazla yönetsel destek özelliğine, en az yenilikçi atmosfer özelliğine sahip oldukları görüşünü bildirmişlerdir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde çalışan öğretmenlerin görüşlerine okulların sırasıyla yönetsel destek, yenilikçi atmosfer ve örgütsel engellere sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yenilikçi atmosfer boyutuna ait maddelere verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde herkesin fikirlerine saygı gösterildiğini belirten madde; en düşük ortalamaya ise yaratıcılığı teşvik eden bir iklimin mevcut olduğunu belirten madde olmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetsel destekboyutuna ait maddelere verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde yenileşmeyi sağlamak için takım çalışmalarının desteklendiğini ifade eden madde; en düşük ortalamaya sahip madde ise okul çalışanlarının okula yaptıkları katkılarla değerlendirildiklerini belirten maddedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel engeller boyutuna ait maddelere verdikleri cevaplara göre en yüksek ortalamaya sahip madde okul çalışanlarının yeniliklere karşı şüpheli ve kaygılı olduklarını ifade eden madde; en düşük ortalamaya sahip madde ise okul üyelerinin risk almaktan korktuklarını belirten madde olmuştur.

Araştırmanın 4. alt amacında yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinin, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik analiz sonuçları şu şekildedir:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşlerinde yenilikçi atmosfer ve yönetsel destek boyutları açısından

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Örgütsel engeller boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Buna göre kadın öğretmenlerin, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin özelliklerine yönelik görüşlerinin ortalaması (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,206) erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalamasından (\bar{X} /Madde Sayısı= 3,065) anlamlı olarak yüksektir. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha az örgütsel engelle karşılaştıkları yotumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında yenilikçi atmosfer, yönetsel destek ve örgütsel engeller boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenememiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında yenilikçi atmosfer, yönetsel destek ve örgütsel engeller açısından anlamlı fark tespit edilememiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında yenilikçi atmosfer, yönetsel destek ve örgütsel engeller boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında yenilikçi atmosfer, yönetsel destek ve örgütsel engeller boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenememiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki görev sürelerine göre, okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında yenilikçi atmosfer, yönetsel destek ve örgütsel engeller boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenememiştir.

Araştırmanın 5. alt amacında yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik bulgulardan elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri özelliklerinin her biri için okulların yenilikçilik özellikleri ile ilişkisine bakıldığında yenilikçi okul özelliklerinden yenilikçi atmosfer özelliği ile okul müdürlerinin inovasyon yeterliliği özelliklerinden değişime duyarlılık özelliği ($r = ,379, p < .01$); okul dışı iletişim özelliği ($r = ,340, p < .01$); liderlik özelliği ($r = ,418, p < .01$) ve motivasyon özelliği ile ($r = ,442, p < .01$) orta düzeyde, olumlu

ve anlamlı bir ilişki; okul içi iletişim özelliği arasında ($r = ,260, p < .01$) düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yenilikçi okul özelliklerinden yönetsel destek özelliği ile okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri özelliklerinden değişime duyarlılık özelliği arasında ($r = ,401, p < .01$); okul dışı iletişim özelliği ($r = ,389, p < .01$); liderlik özelliği ($r = ,417, p < .01$) ve motivasyon özelliği ile ($r = ,434, p < .01$) orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye; okul içi iletişim özelliği arasında ($r = ,296, p < .01$) düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yenilikçi okul özelliklerinden örgütsel engeller ile okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinden değişime duyarlılık özelliği ($r = ,387, p < .01$); okul dışı iletişim özelliği ($r = ,380 > p = 0,01$); liderlik özelliği ($r = ,471, p < .01$) ve motivasyon özelliği ($r = ,463, p < .01$) arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmış olup okul içi iletişim özelliği ($r = ,260, p < .01$) arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki görülmüştür.

5.2. Tartışma

Tartışma bölümü altında araştırmanın bulgu ve sonuçları ulusal ve uluslararası benzer çalışmaların bulgu ve sonuçlarıyla tartışılmıştır:

Okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin öğretmen görüşlerine göre olumlu ve yeterli olduğuna yönelik benzer bulgulara, Eraslan (2014), Bayrakçı ve Eraslan (2014) tarafından yapılan araştırma bulgularında da rastlanılmaktadır. Eraslan'ın (2014), öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim kurum yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin değerlendirildiği çalışmada, yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri öğretmenler tarafından olumlu ve yeterli bulunmuştur. Bayrakçı ve Eraslan (2014), öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucunda; öğretmenlerin okul müdürünün inovasyon yeterliliklerinin yeterli olduğu bulgusunu paylaşmışlardır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri özellikleri, boyutları açısından incelendiğinde sırasıyla değişime duyarlılık, okul içi iletişim, liderlik, motivasyon ve okul dışı iletişim özelliklerine sahip oldukları görülmüştür. Bu bağlamda en düşük ortalama okul dışı iletişim özelliğine aittir. En yüksek ortalama ise değişime duyarlılık özelliğine aittir. Araştırma alt problemlerinden, ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri ile ilgili olarak, değişime

duyarlılık boyutunda elde edilen sonuçlara benzer bulgular Bayrakçı ve Eraslan (2014) tarafından yapılan araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bayrakçı ve Eraslan (2014),öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliklerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları araştırma sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin, değişim sürecinde çalışanlara değişik yeteneklerini gösterebilme ortamı sunulduğunu, okulda rekabet yerine işbirliğinin en iyi verimlilik yolu olduğunun kabul edildiğini, okulun yöneticilerinin değişime ihtiyacını net şekilde açıkladığını, okul yöneticilerinin çalışanlarını yenilikleri benimsemeye özendirildiğini, değişim sürecinde alınan kararlar ile uygulamaların tutarlılık gösterdiğini ve değişim sürecinde okulda alınan kararların mevcut etik ve ahlaki ölçütlere uygun olduğunu belirtmişlerdir. En yüksek ortalamanın değişime duyarlılık özelliğine ait olması bulgusu Kearney'nin (2017) öğretmenlerin öğretim süreçlerinde inovasyonu nasıl tecrübe ettiklerini incelediği araştırmasının bulgularının bazıları ile benzerlik göstermektedir. Kearney (2017) araştırmasının sonucunda değişime duyarlılık boyutuyla benzer biçimde öğretmenlerin, okul liderlerinin, öğretmenlerin öğretim süreçlerinde inovasyon yapma olanaklarını artırdıkları, yaratıcılık ve gelişim zihniyetinin, yenilikçi öğretim ile ilişkili olduğu görüşlerine sahip oldukları bulgularına ulaşmıştır. En düşük ortalamanın okul dışı iletişim özelliğine ait olması ve en yüksek ortalamanın değişime duyarlılık özelliğine ait olması bulguları, Kurt'un (2016) ortaokul yöneticilerinin inovasyon yeterliklerinin okul kültürü üzerine etkisini incelemeyi amaçladığı çalışmada belirlenen, en düşük ortalamanın liderlik özelliğine ait olması bulgusuyla ve en yüksek ortalamanın da okul içi iletişim özelliğine ait olması bulgusuyla benzerlik göstermediğinden örtüşmemektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin en fazla değişime duyarlılık özelliğine sahip olmaları günümüze ait eğitim ihtiyaçları için olumlu bir durumdur. Öğretmenlerin okul müdürünün değişime duyarlılık boyutunda yeterli olduğu sonucuna benzer bulgular Er (2013) tarafından yapılan araştırma bulgularında da rastlanılmaktadır. Er'in (2013) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin algılarına göre okulların değişime açıklığı ile değişim kapasitesi arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre de çalışmaya dâhil olan öğretmenler okul yöneticilerinin değişime açık olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Eğitim kurumları çevre ile sürekli olarak etkileşim hâlinde olan açık bir sistemdir. Bu nedenle çevrenin ve sistemlerin değişen şartlarına ve ihtiyaçlarına eğitim kurumları da uyum sağlamalı ve yanıt verebilmelidir (Özdemir, 2013,s.36; Yılmaz, Kılıçoğlu ve Turan,

2014, s.258). Eğitim kurumlarındaki yöneticilerin değişim ihtiyaçlarına olan farkındalıkları, yönettikleri kurumları değişen koşullara uyumlu hale getirmek için çalışmaları ve teşvik edici olmaları, örgütsel öğrenmeye önderlik etmeleri, çağın yeniliklerini kurumda uygulamaya çalışmaları, değişime yönelik girişimci özellikte olmaları, yetiştirilen bireylerin çağdaş ve topluma faydalı bireyler olabilmeleri için önemlidir (Beycioğlu ve Aslan, 2010, s.169).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin en yüksek puanı aldıkları ikinci inovasyon yeterliliği boyutu okul içi iletişim özelliğidir. Bu bulguya göre okul müdürleri çalışanlarına değişim ve inovasyon sürecinde düzenli şekilde geri bildirimler vererek onlarla sağlıklı bir iletişim sağlamaktadır. Ayrıca yönetim ve çalışanlar arasında sıklıkla ve yüz yüze iletişim ile işbirliği ve takım ruhunun oluşturulması sağlanabilir. Eğitim kurumları için okul içerisindeki sağlıklı iletişim olması istenen bir durumdur. Okullarda sağlıklı bir iletişim ağının mevcut olması okul paydaşlarının birbirlerini anlamasını kolaylaştıracağı gibi karşılaşılabilecek sorunların aşılmasına ve belirlenen hedeflere ulaşılmasına yardımcı olabilecektir (Kocabaş, 2014, s. 219-220).

Araştırma alt problemlerinden ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinden okul içi ve okul dışı iletişim boyutlarına ilişkin elde edilen sonuçlara benzer bulgular, Bayrakçı ve Eraslan (2014) tarafından yapılan araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bayrakçı ve Eraslan'ın (2014), öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliklerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenler, okulun yöneticilerinin çalışmalarını gizli şekilde yürütmediğini, her türlü iletişim kanalının açık olduğunu, çalışanlarına geri bildirim aksatmadan yerine getirdiğini, iletişimde herhangi bir kopukluğa izin vermediğini, çalışanların ortak bir çözüm yolu etrafında birlikte çalışması için takım çalışmasını desteklediğini, değişim sürecinde çalışanlarla sıklıkla yüz yüze iletişime geçtiğini ve okul ve çevre arasında etkili bir iletişim sisteminin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin okul müdürünün okul içi ve okul dışı iletişim boyutunda yeterli olduğunu düşündüklerini gösteren benzer bulgular Ağaoğlu vd. (2012) tarafından yapılan araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Ağaoğlu vd. (2012) tarafından okul yöneticilerinin yeterlikleri hakkında okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda öğretmenler, okul yöneticilerinin iletişim kurma alanında yeterli gördükleri belirlenmiştir

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin en yüksek üçüncü puanı verdikleri inovasyon yeterliliği boyutu liderlik özelliğidir. Bu bulguya göre vizyonu sağlam, çalışanlarını iyi tanıyan, değişim ve inovasyon sürecinde kimin hangi yöntemle iş yapabileceğine doğru şekilde karar verebilen, çalışanlarını etkileyerek ve onlara ilham vererek çalışmaya teşvik edebilen, onları sürece dâhil edebilen okul müdürlerinin varlığı eğitim öğretim hedeflerine ulaşmada oldukça önemlidir. Ayrıca liderlik özelliğine sahip okul müdürlerinin bulunduğu eğitim kurumları değişim ve inovasyon sürecine uyum sağlama ve etkili bir okul kültürüne sahip olmada avantajlı durumdadır (Döş, 2013, s.246-247)

Araştırma alt problemlerinden olan ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinden liderlik boyutunda elde edilen sonuçlara benzer bulgular. Pihie, Asimiran ve Bagheri'nin (2014) müdürlerin girişimci liderlik uygulamaları ile okulların yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin bakış açıları ile saptamayı hedefledikleri çalışmalarının bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Pihie, Asimiran ve Bagheri'nin (2014) araştırma sonucuna göre öğretmenler okul müdürlerinin girişimci liderlik özelliklerinin inovasyon sürecinde olumlu etkiye sahip olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Ayrıca bu bulgu Bayrakçı ve Eraslan (2014) tarafından yapılan araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bayrakçı ve Eraslan'nın (2014) öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları araştırma sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenler, öğretmenlerin değişim sürecinde okuldaki kişilerarası iletişimden çoğu insanın memnun olduğunu, okul yöneticilerinin değişim sürecinde demokratik liderlik özelliği sergilediklerini, vizyonlarının sağlam olduğunu, çalışanlarını iyi şekilde tanıdıklarını ve hangi yöntemle kimin problem çözebileceğine karar verdiklerini, çalışanlarını etkileme ve harekete geçirme gücüne sahip olduklarını, okulda alınacak değişim kararlarında çalışanların sürece aktif olarak katılmaları sağlandığını, okulun yöneticilerinin okula yeni gelen çalışanların okul kültürüne ve değişim sürecine uyum sağlaması için rehberlik ettiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının değişime duyarlılık, okul içi iletişim ve liderlik boyutlarına göre daha düşük puan verdikleri inovasyon yeterliliği boyutu motivasyon boyutudur. Motivasyon sağlayabilme özelliği eğitim öğretim ortamlarında bulunmasının avantajlı olduğu bir özelliktir. Okul müdürlerinin çalışanlarını teşvik edebilmesi, başarıyla sonuçlanan çalışmalarda çalışanlarını ödüllendirmesi, takdir etmesi,

inovasyon sürecindeki zorlukları aşmada motive edici ve yardımcı olması istenen ve olumlu durumlardır. Bu özelliklere sahip okul müdürlerinin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenler belirlenen hedeflere giden yolda umutsuzluğa düşmeden, istekle ve bağlılıkla kurumlarında görevlerini yerine getirebilirler (Rashid, Mahmood and Nadeem, 2011, s. 68-73).

Araştırma alt problemlerinden olan ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinden motivasyon boyutunda elde edilen sonuçlara benzer bulgular Bayrakçı ve Eraslan (2014) tarafından yapılan araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bayrakçı ve Eraslan'ın (2014), öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliklerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları araştırmaları sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenler, okulun yöneticilerinin çalışanların kariyer planlarını desteklediklerini, görevlerini başarı ile yerine getirenleri ve tamamlayanları takdir ettiklerini, çalışanları değişim hedefleri doğrultusunda motive etmek için gerekli çabayı gösterdiğini, işleri ile ilgili zorlukları çözmekte çalışanlara yardımda bulduklarını ve başarılı çalışmalarda bulunanları ödüllendirdiklerini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en düşük puan verdikleri inovasyon yeterliliği boyutu okul dışı iletişim boyutudur. Okul ile çevre arasında etkili bir iletişimin kurulamaması ya da zayıf bir iletişim olması eğitim öğretim ortamları için olumsuz bir durum olabilir. Okul müdürlerinin inovasyon sürecinde çevrenin değişen koşullarını ve ihtiyaçlarını sağlıklı şekilde göremeyip bunu kurum içi inovasyon uygulamalarına yansıtamaması, yetiştirilen öğrencilerin topluma gerektiği şekilde uyum sağlayamayıp faydalı bireylere olmalarına engel bir durum oluşturabilir. Bu nedenle etkili bir yönetici okul ve çevre arasındaki iletişimi sağlıklı biçimde oluşturabilecek çevre çözümlene becerisine ve iletişim konusunda bilgi ve anlayışa sahip olmalıdır. Bu sorumluluğun bilincinde olarak, yetenekleri ve bilgisi doğrultusunda okul yöneticisi etkili bir okul dışı iletişim kanalı oluşturmalıdır. Çevreye ait güç yapısı, ekonomik durum, siyasi durum, tarihi ve kültürel dinamiklerin tümü eğitim kurumlarını yakından ilgilendirdiği için okul yöneticileri okul dışı çevreye ait nitelikleri yakından tanımalıdır. (Aydın, 2014, s.169-173).

Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri özelliklerinin kendi aralarındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşlerine göre boyutların birbirleriyle olan ilişkileri incelendiğinde; en yüksek ilişkinin motivasyon özelliği ve değişime duyarlılık özelliği

arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgu değişime duyarlı yöneticilerin çalışanları daha etkili şekilde inovasyon çalışmalarına isteklendirme bakımından olumlu bir durumdur. Motivasyonu yüksek çalışanların örgüt değer ve hedeflerini benimsemeleri daha kolay olabilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde değişime duyarlılık özelliği için anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Erkek ve kadın öğretmenlerin ortalamalarına bakıldığında kadın öğretmenlerin okul müdürlerini daha fazla değişime duyarlı buldukları görülmektedir. Bu bulgu Öztürk'ün (2017) ilkökullarda görevli müdürlerin yenilik yönetimi açısından yeterlilik düzeylerinin öğretmen algılarına göre değerlendirmeyi amaçladığı çalışmasında tespit edilen erkek öğretmenlerin algılarının yenilik stratejisi boyutunda kadın öğretmenlere göre daha düşük olduğu bulgusuyla tutarlılık göstermektedir. Göl ve Bülbül'ün (2012) ilköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarını ortaya koymayı amaçladığı çalışmasındaki okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuyla; Eraslan'nın (2014) öğretmen görüşlerine doğrultusunda ortaöğretim kurumları yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin değerlendirildiği çalışmasındaki öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın tespit edilmediği bulgusuyla; Karataş, Gök ve Özçetin'in (2015) ilkökul, ortaokul ve lise yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algılarını değerlendirdikleri çalışmalarındaki, öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine anlamlı olarak farklılaşmadığının tespit edildiği bulgusu ile örtüşmemektedir. Kadın öğretmenlerin okul müdürlerini daha fazla değişime duyarlı buldukları bulgusu Bayrakçı ve Eraslan (2014) tarafından yapılan araştırma bulguları ile farklılık göstermektedir. Bayrakçı ve Eraslan'nın (2014), öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliklerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları araştırmanın sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetleri ile ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin düşünceleri arasında değişime duyarlılık, okul içi iletişim, okul dışı iletişim, liderlik ve motivasyon alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin daha yüksek düzeyde olduğunu düşünmektedirler.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre incelendiğinde okul dışı iletişim boyutunda 41-45 yaş grubu öğretmenlerle 46-50 yaş grubu öğretmenlerin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu iki grubun ortalamalarına bakıldığında yaşları 41-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin 46-50 yaş aralığında olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin okul dışı iletişimi kullanmalarına ilişkin daha az olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir. Bu bulgu Göl ve Bülbül'ün (2012) ilköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarının ortaya koyulmasının amaçlandığı çalışmalarındaki, 20-35 yaş arası öğretmenlerle diğer yaş grubundaki öğretmenler arasında tespit edilen anlamlı fark sonucuyla örtüşmektedir. Ancak Eraslan'ın (2014) ortaöğretim yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerini öğretmen görüşleri doğrultusunda incelemeyi amaçladığı ve Kurt'un (2016) ortaokul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin okul kültürü üzerine etkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmalarındaki yaş değişkenine göre öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmediği bulgusu ile örtüşmemektedir. Okul müdürlerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin görüşleri yaş değişkenine değiştiği bulgusuna zıt bir bulgu Bayrakçı ve Eraslan (2014) tarafından yapılan araştırma bulgularında da görülmektedir. Bayrakçı ve Eraslan (2014), öğretmenlerin, ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin, öğretmenlerin yaşlarına göre değişmediğini saptamışlardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin görüşleri eğitim durumları değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre; okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu Bayrakçı ve Eraslan'ın (2014) öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları araştırma sonucu ile Eraslan'ın (2014) ortaöğretim yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerini öğretmen görüşleri doğrultusunda incelemeyi amaçladığı çalışma sonucu ile ve Kurt'un (2016) ortaokul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin okul kültürü üzerine etkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmalarında tespit edilen öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı bulgusu ile örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin görüşleri branş değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre;

okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu Ömür'ün (2014) yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına ilişkin öğretmen görüşlerini tespit etmeyi amaçladığı çalışmasındaki, meslek dersi öğretmenlerinin, yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin branş öğretmenlerine göre daha olumsuz görüşlere sahip olduğunu tespit edildiği bulgusu ile tutarlı değildir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre incelendiğinde, görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu öğretmenlerin okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılaşmadığının tespit edildiği Bayrakçı ve Eraslan (2014) ve Eraslan'ın (2014) ortaöğretim yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerini öğretmen görüşleri doğrultusunda incelemeyi amaçladığı çalışma sonucu ile örtüşmektedir. Ayrıca Öztürk'ün (2017) ilkokullarda görevli müdürlerin yenilik yönetimi açısından yeterlilik düzeylerinin öğretmen algılarına göre değerlendirilmesini saptamayı amaçladığı çalışmasındaki, ilkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğinin tespit edildiği bulgusu ile tutarlılık göstermektedir. Ancak bulgu, okul içi iletişim boyutunda öğretmenlerin, yöneticilerin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklı bulunduğu Kurt'un (2016) ortaokul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin okul kültürü üzerine etkisini belirlemeyi amaçladığı araştırması ile tutarlılık göstermemektedir. Ayrıca bulgu, Göl ve Bülbül'ün (2012) ilköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarının ortaya koyulmasının amaçlandığı çalışmalarındaki, 21-30 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerini yenilik yönetimi konusunda daha yeterli gördüklerinin ve yenilikçi liderler olarak algıladıklarının tespit edildiği çalışma ile de örtüşmemektedir. Ağaoğlu, vd.'ye (2012) ait okul yöneticilerinin yeterliklerine yönelik öğretmelerin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin belirlenmesinin amaçlandığı çalışmada saptanan 1-5 yıl arası öğretmenler ile 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farkın tespit edildiği bulgusu ile de örtüşmemektedir.

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterliliğine ilişkin görüşleri görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre incelendiğinde, görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu

Eraslan'ın (2014) ortaöğretim yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerini öğretmen görüşleri doğrultusunda incelemeyi amaçladığı araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri ile okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerini yeterli veya yetersiz bulmaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmediği bulgusu ile örtüşmektedir. Ayrıca bulgu Ömür'ün (2014) lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına ilişkin öğretmen görüşlerini tespit etmeyi amaçladığı çalışmasında elde edilen öğretmenlerin çalıştıkları okullarındaki hizmet sürelerinin, yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin görüşlerini farklılaştırmadığı bulgusu ile tutarlılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre okulların yenilikçilik düzeylerine bakıldığında çalıştıkları okulların yönetsel destek özelliğinin, yenilikçi atmosfer ve örgütsel engeller özelliklerine göre daha fazla bulunduğu görülmektedir. Bu bulguya göre okul yönetimlerinin yenileşmeyi sağlamak için takım çalışmalarını destekleme, paydaşların görevlerini gerektiği şekilde yerine getirme, öğretmenlerin yeni şeyler denemelerine şans tanıma ve yenilikçi kararlar alabilmelerini destekleme, çalışanları okula yaptıkları katkılarla değerlendirme, farklılıklara saygı duyma davranışlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Yenileşme sürecinde yönetimin çalışanlarını aldıkları kararlarda ve risklerde destekler şekilde davranması örgüt için olumlu bir atmosfer oluşmasına yardımcı olabilir (Bülbül, 2012a, s. 48-49).

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeyleriyle ilgili yönetsel destek boyutundan sonra en fazla bulunduğunu düşündükleri boyut yenilikçi atmosfer boyutudur. Bu bulguya göre yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güvenin yüksek olması, çalışanların problem çözme sürecine dâhil edilmeleri, çalışanların ve yönetimin ortak hedefleri benimsemesi, paylaşılan bir yenileşme vizyonunun bulunması ve herkesin fikirlerine saygı gösterilmesi eğitim örgütü için olumlu ve istenen koşullardır. Güven duyulan, kabul görülen bir örgütün paydaşlarının yenileşme vizyonunu benimsemesi daha kolay olabilmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010, s. 168-169). Ayrıca paylaşılan bir vizyon örgütler için yaşamsaldır çünkü araştırma, öğrenme, risk alma, yaratma gibi davranışlar için gereken odaklanmayı ve enerjiyi mümkün kılar. (Senge, 2013, s.229).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeyleriyle ilgili en düşük puanı verdikleri boyut örgütsel engeller boyutudur. Bu bulguya göre okul üyelerinin risk almaktan ve bilinmeyen durumlardan korkmadıkları, yenileşmenin örgütsel bir hedef olduğu, statükoyu korumak yerine yenileşmeyi hedef edindikleri,

çalışanların yeniliklere kaygılı ve şüpheli şekilde yaklaşmadıkları, girişimci ve yenilikçi kişilerin bürokratik ve örgütsel engellerle karşılaşmadıkları söylenebilir. Bu durum, okulların yenilikçi kurumlar haline gelmesinde sağlanması beklenen olumlu koşullar olarak nitelendirilebilir (Pollock, 2008, s. 3-5). Öğretmenlerin en düşük puanı örgütsel engeller boyutuna vermesi bulgusu, Sprott'un (2016) öğretmenlerin mesleki gelişimin etkililiğinde yaşanan problemler üzerinde durduğu çalışmasının bulguları ile farklılık göstermektedir. Sprott'un (2016) araştırmasına dâhil ettiği öğretmenlerin görüşlerine göre hiyerarşik yapının ve işbirliğinin önündeki yapısal engellerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerini zaman zaman engellemektedir

Yenilikçi okul boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiye bakıldığında yenilikçi atmosfer özelliği ile yönetsel destek arasında en yüksek düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin yenileşme sürecine verdikleri desteğin okulda yenilikçi atmosfer oluşmasında önemli bir rol oynamasının bu yüksek düzeyde ilişkiyi açıkladığı söylenebilir (Beycioğlu ve Aslan, 2010, s. 161-164).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde örgütsel engeller boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Örgütsel engeller boyutunda erkek ve kadınların ortalamaları incelendiğinde kadın öğretmenlerin ortalamalarının erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yenilikçi atmosfer ve yönetsel destek boyutlarında da anlamlı fark bulunmasa da kadın öğretmenlerin ortalamalarının erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular Özkan'ın (2015) Endüstri Meslek Liseleri yöneticilerinin okulun gelişimine ve yenileşmesine olan katkılarını öğretmen görüşlerini incelendiği çalışmasının cinsiyet değişkeni sonuçlarında kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında tespit edilen anlamlı farklılık sonucu ile örtüşmekte olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular Atik ve Üstüner (2014) tarafından ilköğretim okullarının bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tiplerine ilişkin öğretmen görüşlerini incelemek amacıyla yaptığı araştırma bulguları ile örtüşmediği görülmektedir. Atik ve Üstüner (2014), araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarının örgüt tipiyle ilgili görüşlerinin, yenilikçi boyutlarda cinsiyet değişkeni bakımından benzerlik gösterdiği belirlemişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin yaşlarına göre; okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

belirlenmemiştir. Buna göre Özkan'ın (2015) Endüstri Meslek Liseleri yöneticilerinin okulun gelişimine ve yenileşmesine olan katkılarını öğretmen görüşlerini incelediği çalışmasındaki 41 yaş ve üzeri olan öğretmenler ile 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlere ilişkin anlamlı farkların tespit edildiği bulgusu bu sonucu desteklememektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri eğitim durumları değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre; okulların yenilikçilik düzeylerin ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri branş göre incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu bulgu Beycioğlu'nun (2004) okulların yenileşme gereksinimlerini araştırdığı çalışmasındaki tüm araştırma yaptığı okullardaki tüm branş öğretmenlerinin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlemediği çalışması ile örtüşmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, Atik ve Üstüner (2014) tarafından ilköğretim okullarının bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tiplerine ilişkin öğretmen görüşlerini incelemek amacıyla yaptığı araştırma bulguları ile de örtüşmediği görülmektedir. Atik ve Üstüner (2014), araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarının örgüt tipleriyle ilgili görüşleri branş değişkenine göre yenilikçi boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okullarını daha yenilikçi olarak algıladıkları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin kıdemlerine göre; okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgu Beycioğlu'nun (2004) okulların yenileşme gereksinimlerini araştırdığı çalışmasındaki 6-10 yıl arası mesleki kıdem grubu ve 16-20 yıl arası mesleki kıdem grubu arasında ve 16-20 yıl mesleki kıdem grubu ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdem grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı farkların bulunduğu bulgusu ile örtüşmemektedir. Aynı zamanda bu bulgu Atik ve Üstüner (2014) tarafından ilköğretim okullarının bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt tiplerine ilişkin öğretmen görüşlerini incelemek amacıyla yaptığı araştırma bulguları ile de örtüşmediği

görülmektedir. Atik ve Üstüner (2014), araştırmaya katılan 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler okullarını daha yenilikçi olarak algılamaktadırlar.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre; okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri özelliklerinin her biri için okulların yenilikçilik özellikleri ile ilişkisine ilişkin sonuçlar incelenirse yenilikçi okul özelliklerinden yenilikçi atmosfer, yönetsel örgüt ve örgütsel engeller boyutlarının okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri özelliklerinin her biriyle olumlu ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında bu bulguya benzer bir araştırma sonuçlarına rastlanılmadığından bu bulgu alan yazında öncü bulgu niteliği taşımaktadır. Yenilikçi okul özelliklerinden yenilikçi atmosfer, yönetsel destek ve örgütsel engeller boyutları ile okul içi iletişim boyutu arasında düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken; değişime duyarlılık, okul dışı iletişim, liderlik ve motivasyon boyutlarıyla orta düzeyde, olumlu ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulgular Pihie, Asimiran ve Bagheri'nin (2014) okul liderlerinin girişimci liderliklerinin okulların yenilikçilik düzeylerine olan ilişkisinin öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda araştırıldığı çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre okul yöneticilerinin girişimci liderlik özellikleri ve okulların yenilikçilik düzeyleri arasında orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır. Okul yöneticileri girişimci liderlik özelliği göstererek, yenilikçi okul kültürü oluşturmak için çaba göstererek, girişimci ve yenilikçi fikirleri teşvik ederek ve destekleyerek okulların yenilikçi kurumlar haline gelmelerini sağlayabilirler.

5.3. Öneriler

Bu bölümde araştırma bulgularına göre uygulamaya ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir. Ayrıca öneriler dikkate alınırken araştırmanın sınırlılıkları göz ardı edilmemelidir.

5.3.1. Uygulamaya yönelik öneriler

- Kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere kıyasla okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinden değişime duyarlılık boyutuna ilişkin daha olumlu düşüncelere

sahip oldukları belirlenmiştir. Okul müdürleri, değişime duyarlı olduklarını, değişimi ve yeniliği desteklediklerini, değişim sürecinde çalışanlara yeteneklerini sunma fırsatı verdiklerini, işbirliğini desteklediklerini, değişim sürecinde karar ve uygulamaların tutarlı ve etik olduğunu tüm paydaşlara eşit mesafede açık ve anlaşılır biçimde ifade edebilirler.

- 46-50 yaş grubu öğretmenlerin okul dışı iletişim ve liderlik boyutlarına ilişkin daha fazla olumlu görüşe sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş grupları arasındaki farklılığın sebebi öğretmenlerin yaş aralıklarının değişmesiyle farkındalık düzeylerinde oluşan artış ya da azalmada kaynaklı olabilir. Öğretmenlerin bu boyutlara ilişkin olumsuz görüşlerini değiştirmek için okul müdürlerinin okul dışı iletişimi sağlamayeterliliklerini geliştirecek okul çalışanlarının da dâhil edileceği aktiviteler ve eğitimler düzenlenebilir. Liderlik boyutuyla ilgili olarak ise okul müdürleri tüm yaş grubundaki öğretmenleri kapsayacak biçimde liderlik davranışları sergileyebilirler. Ayrıca tüm yaş grubundaki öğretmenler için okul yöneticilerinin çağın ihtiyaçları doğrultusunda sahip olmaları gereken liderlik ve etkili iletişimi sağlayabilme özellikleri konusunda farkındalıklarını artıracak eğitimler düzenlenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul yöneticilerine en düşük puanı okul dışı iletişim boyutuna ilişkin verdikleri tespit edilmiştir. Okul dışı iletişimin geliştirilmesinde okul aile birliği aktiviteleri, danışma kurulları, kültürel aktiviteler ve medya yardımcı araçlar olarak kullanılabilir. Okul dışı iletişimi geliştirilmesinde okul-aile ve çevre iletişiminin dengeli şekilde yürütülmesi gerekir. Bunu sağlayabilmek için ortak katılımlı veli-öğretmen-öğrenci toplantıları düzenlenebilir. Okul içinde yapılacak sosyal ve kültürel etkinliklere aile desteğinin sağlanması için sürece aileler de dâhil edilebilir. Dış çevre ile iletişimin geliştirilmesi amacıyla ilgili okul türlerinden mezun olarak başarıya ulaşmış tanınmış kişilerle irtibata geçilerek öğrencilerin geleceğe yönelik motivasyonlarının artırılmasına çalışılabilir. Özellikle meslek liselerinde öğrencilerin mesleki yeterliliklerini geliştirebilecekleri kurum ve kuruluşlarla okul yönetimleri gerekli iletişimi sağlayarak öğrencilerin bu kurumları tanımalarına ve bu kurumlarda daha fazla uygulamalı eğitim alabilmelerine olanak sağlanabilir.

- Mesleki ve teknik eğitim bağlamında düşünüldüğünde 2023 Eğitim Vizyonu çerçevesinde mesleki eğitim alan bireyler ve mezunları için uygulanması düşünülen sertifikalı eğitim, nano kredili ve endüstri ile akademinin ortak şekilde akredite ettiği derslerin alınımının sağlanması, sektörün talep ettiği nitelikte, dijital dönüşüme uygun şekilde müfredatların düzenlenmesi, güncellenen müfredatlar ve ihtiyaçlar doğrultusunda atölye ve laboratuvar donanımlarının gözden geçirilmesi, döner sermaye ile ilgili yapılması planlanan uygulamalar, ortaöğretimden ilgili yükseköğretim alanlarına geçiş, işbaşı eğitimler (MEB, 2019, s.112-118) gibi güncel faaliyet planları konusunda uygulamaların hayata geçirilebilmesi için toplumun değişen ihtiyaçlarına yönelik yenileşme çalışmalarını başlatması beklenen okul yöneticileri mesleki eğitime tabî tutulabilir.

5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okulların yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen benzer çalışmalar farklı örneklerde yürütülebilir.
- Araştırma sonuçlarına göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkan boyutların nedenlerinin belirlenmesine yönelik araştırmalar yürütülebilir.
- Okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin öğretmenlerin görüşleri incelenen bu araştırmaya benzer şekilde, öğretmenlerin kendilerinin inovasyona ilişkin görüşlerinin ve yeterliliklerinin araştırılmasına yönelik çalışmalar yürütülebilir.
- Eğitim öğrenci, öğretmen ve okul üçgeninde gerçekleşen bir süreçtir. Dolayısıyla eğitimin tüm paydaşlarının yeniliklerin yaratacağı değişimden ve gelişmelerden etkileneceklerini söylemek yanlış olmaz. Bu bakımdan sonraki çalışmalarda okulların yenilikçilik düzeyi bu paydaşlar çerçevesinde detaylandırılabilir.
- Türkiye’de okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin okulların yenilikçilik düzeylerine olan etkilerinin incelendiği, nicel modelde yürütülmüş bu çalışmadan farklı olarak derinlemesine veri elde edilebilmesi için nitel veya karma desenli araştırmalar yürütülebilir.
- Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ve okulların yenilikçilik düzeylerine ilişkin alan yazında yürütülen çalışmaların bulguları ile araştırma bulguları bazı değişkenler açısından tutarlılık göstermemektedir. Bu konuda bir fikir birliğine

varılabilmesi için benzer özelliklerdeki evren ve örneklemeler üzerinde daha fazla araştırma yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Aas, M., and Blom, T. (2018) Benchlearning as professional development of school leaders in Norway and Sweden. *Professional Development in Education*, 44 (1), 62-73. <https://doi.org/10.1080/19415257.2017.1355840> (Erişim tarihi: 19.03.2018)
- Agbor, E. (2008). Creativity and innovation: The leadership dynamics. *Journal of Strategic Leadership*, 1 (1), 39-43.
- Ağaoğlu, E., Altınkurt, Y., Yılmaz ve K. Karaköse, T. (2012). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri (Kütahya ili). *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 159-173.
- Altan, T. (2011). *Teknoloji-zengin eğitsel bir yenilik olarak Quest Atlantis'in örgün eğitime entegrasyonu: Fen ve Teknoloji dersi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Aslan, H. ve Kesik, F. (2016). Yenilikçi okul ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22 (4), 463-482.
- Aslaner, E. (2010). *Örgütsel değişim ve yenilikçilik: Bir özel okul örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atik, S. ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. (10. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal-İncebacak, B., Sarışan-Tungaç, A. ve Yaman, S. (2018). Sınıf öğretmenlerinin gözünden eğitimde yenilik ve inovasyon kavramlarına bir bakış: Metafor analizi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Eğitim Dergisi*, 3 (2), 19-29.
- Başaran, S. D. ve Keleş, S. (2015). Yenilikçi kimdir? Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(4), 106-118.
- Bay, M. ve Çil, U. (2016). *Yenilik (İnovasyon) ve yenilik yönetimi: Düşük sektörler üzerine bir araştırma*. İstanbul: Nobel Bilimsel Eserler.
- Baykara, T. (2014). *21. yüzyılda teknoloji ve yenilik/İnovasyon yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Bayrakçı, M., ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 96-135.
- Becker, S. W. and Whisler, T. L. (1967). The innovative organization: A selectve view of current theory and research. *The Journal of Business*, 40 (4), 462-469.
- Beycioğlu, K. (2004). *İlköğretim okullarında yenileşme gereksinimi*. Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 153-173.
- Birekul, M. (2016). Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlikleri. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 181-201.
- Bitkin, A. (2012). *Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü.
- Bulut, Ç. (2016). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının sorumlu araştırma ve yenilik hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Buyruk, H. (2018). Gelişen teknolojiler, değişen işgücü ve eğitim. *OPUS -Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (14), 599-632.
- Bülbül, T. (2012). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 45-68.
- Bülbül, T. (2012). Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (1), 157-173.
- Büyükuslu A. R. (2015). *İnovasyon ve girişimcilik ekonomisi ve yönetimi üzerine yazılar*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Can, A. (2016). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cassidy, M. (2016). *Enhancing capacity for innovation within the york region district school board* (Order No. 10036542). Available from ProQuest Dissertations &ThesesGlobal. (1775002294).
<https://search.proquest.com/docview/1775002294?accountid=7181>(Erişim tarihi: 23.05.2018)

- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78 (1), 98-104.
- Çakmak, M., Budak, Y. ve Kayabaşı, Y. (2016). Lisansüstü öğrencilerin yenilikçi öğretmen özelliklerine ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (3), 644-653.
- Çelik, G. (2017). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile yenilikçilik ve risk alma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, M., Akpolat, T. ve Özdemir, A. N. (2017). Okullarda entelektüel sermaye kullanımı ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (13), 141-157.
- Çiftçi, S. ve Gündüz S. N. (2016). Eğitimde inovasyon ve yaratıcılık. E. Yılmaz, M. Çalışkan ve S. A. Sulak (Editörler), *Eğitim bilimlerinden yansımalar* içinde (s. 95-105). Konya: Çizgi Kitabevi.
- Çötök, A. N. (2006). *Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte eğitim olgusu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: Meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 555-590.
- Döş, İ. (2013). Etkili okul ve yönetimi. N. Can (Editör) *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* içinde (218-261). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Drucker, P. F. (2017). *İnovasyon ve girişimcilik*. (Çev. İlker Gülfidan). İstanbul: Optimist Yayıncılık.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. United States: Harper & Row Publishers.
- Durna, U. (2002). *Yenilik yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon, kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. Ankara: Nova Basın Yayın Dağıtım.
- Er, E. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okulun değişime açıklığı ile değişim kapasitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Eraslan, F. (2014). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdemet, F. (2017). *Özel lise yöneticilerinin inovasyon sürecine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Esen, F. (2016). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ve yenilik yönetimi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage Publication.
- George, D., and Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Göl, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.
- Greany, T. (2018). Innovation is possible, it's just not easy: Improvement, innovation and legitimacy in England's autonomous and accountable school system. *Educational Management Administration & Leadership*, 46 (1), 65-83.
- Gürbüz, O. (2015). *Öğretmen adaylarının yenilikçilikleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi: ÇOMÜ Eğitim Fakültesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürkan, G.Ç. (2013). *İnovasyon ve fikir kaynağı olarak yönlendiren kullanıcılar*. Edirne: Paradigma Akademi.
- Gürsu, H. (2018). *Sahi, inovasyon neden bize bu kadar uzak?* Ankara: Dost Kitapevi Yayınları.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., and Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Hatıplı, D. (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değişme ve yenileşmeye ilişkin tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Immelt, J. R., Govindarajan, V. ve Trimble, C. (2017). GE kendini nasıl bozuyor? *HBR's must reads: İnovasyon* içinde (s.41-62). (Çev. M. İnan). İstanbul: Optimist Yayıncılık.
- İnanlı, Y. (1999). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan, müdür ve öğretmenlerin görüşlerine göre, ilköğretim okullarının yenileşme ihtiyaçları nelerdir?* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Judd, J. (2017). *Exploring transformational leadership: How heads of school foster and support innovation in schools* (Order No. 10262340). Available from ProQuest Dissertations&ThesesGlobal.(1892454603).
<https://search.proquest.com/docview/1892454603?accountid=71811>(Erişim tarihi: 23.05.2018)
- Kabakçı, H. (2008). *Eğitimde yenileşme çalışmaları ve öğretmenlerin ilçe Milli Eğitim Müdürlüğü çalışmalarındaki yenileşme ve yeterliliklere yönelik algı ve beklentileri (Kandıra örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaca, Ö. P. (2011). *İlköğretim 8. Sınıf öğrencilerinin inovasyon fikirleri geliştirmelerini etkileyen engeller ve teşviklerin belirlenmesi: Kırklareli ili Lüleburgaz ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (23. Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, S. , Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 67-183.
- Kavacık, L. (2012). *İlköğretim 4. sınıf fen ve teknoloji dersi madde ve ısı ünitesinde grupta yenilikçi (inovasyon) projeler oluşturmanın öğrenciler üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Kaya, S. (2017). *Biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kavak, Ç. (2009). Bilgi ekonomisinde inovasyon kavramı ve temel göstergeleri. *XI. Akademik Bilişim Konferansı*, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, s. 617-628.
- Kearney, J. P. (2017). *A study of high school teachers' experiences making innovations to instruction*(Order No. 10633558). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.(1986518765).
<https://search.proquest.com/docview/1986518765?accountid=7181>
(Erişim tarihi: 23.05.2018)
- Keleşoğlu, S. (2017). *Öğretmen eğitiminde yaratıcı düşünme ve inovasyon eğitim programının tasarımı, denenmesi ve değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, H. (2015). *İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri: Denizli ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve eğitim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing* (2nd ed.). London: Routledge.
- Knight, K.E. (1967). A descriptive model of the intra-firm innovation process. *The Journal of Business*,40 (4), 478-494.
- Kocabaş, İ. (2014). Örgütsel iletişim. S. Turan (Editör). *Eğitim Yönetimi Teori, Uygulama ve Araştırma* içinde (s. 189-224). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Koch A. R, Binnewies C., and Dormann, C. (2015). Motivating innovation in schools: School principals' work engagement as a motivator for schools' innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24 (4), 505-517.
- Kurnaz, A. (2013). *Qualification perception of academics in universities for innovation management*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Kurt, A. (2016). *Yönetici inovasyon yeterliliği ve okul kültürü ilişkisi (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kurtuluş, M. F. (2012). *Eğitimde inovasyon: Öğretmen ve öğrencilerin inovasyona bakışı ve yeterliliğinin sorgulanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü Strateji Bilimi Anabilim Dalı.
- Kyriacou, A. (2017). *Head teacher leadership behaviors and innovation challenges: A multiple case study of cyprus primary schools* (Order No. 10690899). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2014383427). <https://search.proquest.com/docview/2014383427?accountid=7181> (Erişim tarihi: 23.05.2018)
- Küntay, A. (2017). *Üniversitelerde lisansüstü programlarda inovasyon ve kalitenin pazarlamaya etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MEB (2018). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin görünümü*. Ankara.
- MEB (2019). *2023 eğitim vizyonu*. Ankara. https://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf (Erişim Tarihi: 15.02.2019)
- MTEGM (2018). *Mesleki ve teknik eğitimde Endüstri 4.0 dönüşümü*. Ankara <http://mtegm.meb.gov.tr/tr/end4/mobile/index.html#p=1> (Erişim Tarihi: 15.04.2019)
- Meder, M. (2001). Bilgi toplumu ve toplumsal değişim. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 72-81.
- Mishra, R. (2014). Innovation in education. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, 1 (2), 43-51.
- Mousavi, S, Nil, M., and Nasr, A. (2018). Effects of entrepreneurial characteristic of school principals on evaluation of educational innovation. *Medknow in International Journal of Educational and Psychological Researches*, 4, 33-41.
- Mürtezaoğlu, S. (2015). *Pozitif -negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yenilik yönetimi yeterlilik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Nunnally, J. C., and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- OECD. (2006). *Oslo kılavuzu: Yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler*. (Çev. TÜBİTAK). Ankara: TÜBİTAK Yayınları.
- OECD. (2009). *Measuring innovation in education and training*. Paris: OECD Discussion Paper.
- Orapeleng, S. R. (2017) *Innovative leadership in managing conflict at selected senior secondary schools in Botswana. Master Thesis Unpublished*. Pretoria: University of South Africa.
- Ömür, Y. E. (2014). *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özbek, A. (2014). *Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin TPAB yeterlilikleri üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). Eğitimde örgütsel yenileşme ve karara katılma. *Milli Eğitim Dergisi*, (146).
http://dhgm.meb.gov.tr/yayimler/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/146/ozdemir.htm
(Erişim tarihi: 20.07.2018).
- Özdemir, G., Aydın, T. ve Bozkurt, A.T. (2013). Eğitim sistemindeki inovatif değişimlere yönelik ilköğretim okul yöneticilerinin görüşleri (Gaziantep ili örneği), *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2 (4), 70-77.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özkan, B. (2015). *Endüstri meslek liselerinde yöneticilerin okulun gelişmesi ve yenileşmesine katkısı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özkent, B. (2015). *Adım adım inovasyon*. Ankara: Elma Yayıncılık.
- Özmen, F. (1990). *Attitudes towards the innovation of computer assisted language instruction at Turkish universities*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bilkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öztemel, E. (2018). Eğitimde yeni yönelimlerin değerlendirilmesi ve Eğitim 4.0. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 25-30.
- Öztürk, Z. Y. ve Summak, M. S. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue*, 1, 844-853.
- Öztürk, M. (2017). *İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Park, J. H. (2012). The effects of principal's leadership style on support for innovation:evidence Korean vocational high school change. *Asia Pacific Education Review*, 13, 89-102.
- Pekşen, Z. (2010). *Innovativeness as a managerial process in the context of science teaching: A case study on Bahçeşehir science and technology high school*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pihie, Z. A. L., Asimiran, S., and Bagheri, A. (2014). Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness. *South African Journal of Education*, 34 (1), 1-11.
- Pollock, K. (2008). The four pillars of innovation. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 13 (2)
http://www.innovation.cc/peer-reviewed/pollack_innovative2.pdf (Erişim Tarihi: 20.03.2018).
- Porter, M. E. (1991). *International competitive advantage: A new strategic concept*, New York: Free Press.
- Puncreobutr, V. (2016). Education 4.0: New challenges of learning. *St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(2), 92-97.
- Rashid, K., Hussain, M., Mahmood H., and Nadeem, A. (2011). Leadership and innovation in a school culture: How can a leader bring about innovation in the school culture? *Journal of Elementary Education*. 21 (1), 67- 73.
- Sağır, M. (2017). Innovational leadership in school management. *Üniversitepark Bülten*, 6 (1), 45-53.
- Satterfield, S. M. (2015). *Leadership and school improvement in an innovation school: A qualitative study of the leadership relationship between teachers and principals* (Order No. 3662824). Available from ProQuest Dissertations & Theses

- Global.(1680999711).
<https://search.proquest.com/docview/1680999711?accountid=7181>(Erişim tarihi: 23.05.2018)
- Sayer, S. ve Ülker, A. (2014). Ürün yaşam döngüsü yönetimi. *Mühendis ve Makine*, (55) 657, s. 65-72.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi: Analiz ve raporlaştırma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Senge, P.M. (2013). *Beşinci disiplin*. (Çev. A. İldeniz, A. Doğukan ve B. Pala). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Seeling, T. (2017). *İnovasyon* (3. Baskı) (Çev. N. Önoğlu). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Soylu, A. ve Göl, M. Ö. (2010). Yönetim inovasyonu. *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 6 (11), 113-130.
- Sprott, R. A. (2016). *Collaboration, innovation, and rule breaking: Advanced teachers' descriptions of their professional growth*(Order No. 10249413). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1867573906).
<https://search.proquest.com/docview/1867573906?accountid=7181>(Erişim tarihi: 23.05.2018)
- Stevenson, M., Hedberg, J. G., O'Sullivan, K. A., and Howe, C. (2016). Leading learning: the role of school leaders in supporting continuous professional development. *Professional Development in Education*, 42 (5), 818-833.
- Sümer, N., Lajunen, T., and Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. G. Underwood (Ed.), *Traffic and transport psychology: Theory and application* pp. 215-227. Oxford, UK: Elsevier
- Szeto, E. (2000). Innovation capacity: Working towards a mechanism for improving innovation within an inter-organizational network. *The TQM Magazine*. 12 (2), 149-157
- Şimşek, H. (1997). *Paradigmalar savaşı: Kaostaki Türkiye*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Ed.). Boston: Pearson.
- Taş, S. (2007). Eğitimde yenileşmenin önündeki engeller (Dört Köşe Tekerlekler). *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 183-192.

- TDK (2018). Türk Dil Kurumu. Ankara
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5af19f88010613.89319478 (Erişim tarihi: 22.03.2018)
- TDK (2018). Türk Dil Kurumu. Ankara
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5af19fc29cc473.02166908 (Erişim tarihi: 08.03.2018) .
- Thomas, A. (2016). *Makerlar yaratmak: Gençler, araçlar ve inovasyonun geleceği*. (Çev. G. Sart). İstanbul: Aba Yayıncılık.
- Titrek, O. ve Sarı, E. (2018). Okul yöneticilerinin sosyal ağları kullanım amaçları ile bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (4), 2298-2320.
- Top, M. Z. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
- TÜSİAD (2003). *Ulusal inovasyon sistemi: Kavramsal çerçeve, Türkiye incelemesi ve ülke örnekleri*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Uzkurt, C. (2017). *Yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ünal, A. ve Kılınç, İ. (2016). İnovasyon yönetimi. K. Çatı (Editör), *Girişimcilik ve inovasyon yönetimi* içinde (s.99-134). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vincent-Lancrin, S., Urgel, J.Kar, S., and Jacotin, G.. (2019). *Measuring Innovation in Education 2019: What Has Changed in the Classroom?*, Educational Research and Innovation, Paris: OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264311671-en>(Erişim tarihi: 07.03.2019)
- Wycoff, J. (2003). The big ten innovaton killers and how to keep your innovation system alive and well.<https://www.researchgate.net/publication/265669077> (Erişim Tarihi: 22.03.2018)
- Wong-Kam, J. (2012). *Creating a climate for innovation in education: Reframing structure, culture, and leadership practices* (Order No. 3514349). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1027591110).
<https://search.proquest.com/docview/1027591110?accountid=7181> (Erişim tarihi: 23.05.2018)

Yılmaz, G. (2009). *Üniversitelerin inovasyona katkıları: Gelişmiş ülkeler ve Türkiye karşılaştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, D., Kılıçoğlu, G. ve Turan S. (2014). Örgütsel değişim. S. Turan (Ed.). *Eğitim yönetimi, teori, uygulama ve araştırma* içinde (s. 253-292). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.



EKLER

EK-1. Arştırmanın Yürütüldüğü Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri

Araştırma Kapsamındaki Okulların Listesi

| OKUL ADI | ÖĞRETMEN SAYISI |
|--|-----------------|
| 1. Zonguldak Merkez Zonguldak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 103 |
| 2. Zonguldak Merkez Yayla Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 76 |
| 3. Zonguldak Merkez Karacılmas Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 43 |
| 4. Zonguldak Merkez Kapuz Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi | 23 |
| 5. Zonguldak Ereğli Piri Reis Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 18 |
| 6. Zonguldak Ereğli Uzun Mehmet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 35 |
| 7. Zonguldak Ereğli Hatice Erdem Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 25 |
| 8. Zonguldak Ereğli Kdz. Ereğli Kandilli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 18 |
| 9. Zonguldak Ereğli Zübeyde Hanım Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 72 |
| 10. Zonguldak Ereğli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 123 |
| 11. Zonguldak Çaycuma Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 33 |
| 12. Zonguldak Çaycuma Şehit Aydın Berber Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 13 |
| 13. Zonguldak Çaycuma Mehmet Akif Ersoy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 28 |
| 14. Zonguldak Çaycuma Şehit Sacit Olcay Kabakoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 12 |
| 15. Zonguldak Kozlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 40 |
| 16. Zonguldak Devrek Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 44 |
| 17. Zonguldak Alaplı İMKB Meslek ve Teknik Anadolu Lisesi | 47 |
| 18. Zonguldak Kilimli Eren Enerji Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi | 33 |


İsmail ÖZTÜRK
Şube Müdürü

EK -2. Valilik ve İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Belgeleri



T.C.
ZONGULDAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 45865702-605.01-E.20201947
Konu : Araştırma izni.

25.10.2018

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Genel Sekreterlik
Yazı İşleri Müdürlüğü

İlgi : 12/10/2018 tarihli ve 63784619-605.01-E.116770 sayılı yazınız.

Üniversitenizin, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Buğra EROĞLU BOZKURT**'un, Öğretim Üyesi **Dr. Eren KESİM** danışmanlığından yürüttüğü "**Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri ile Görev Yaptıkları Okulların Yenilikçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu Yüksek Lisans Tez Çalışması kapsamında Araştırma Çalışmasını **İlimiz Merkez ve İlçelerindeki Müdürlüğümüze bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere uygulamak istediği** ilgi yazınız ile Müdürlüğümüze bildirilmiş olup, Valilik Makamından alınan 23/10/2018 tarihli ve 45865702-605.01-E.20076041 sayılı Olur ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ve rica ederim.

Murat KAPICI
Millî Eğitim Müdürü V.

Ek :
Valilik Makam Oluru. (1 sayfa)
Onaylı Anket Formları (5 sayfa)

Dağıtım :
Gereği:
Anadolu Üniv. Rektörlüğüne

Bilgi:
7 İlçe MEM
Mrk. Tüm Meslek Lis. Müd.

...25.10.2018
Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı ile Aynıdır.
Fatma SEVGİN
VHKİ

Adres: STRATEJİ GELİŞTİRME ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü Valilik Binası Kat : 3 Oda No : 323 Merkez /
ZONGULDAK
Elektronik Ağ: <http://zonguldak.meb.gov.tr/>
e-posta: stratejigelistirme67@meb.gov.tr

Bilgi için: Muammer ARSLAN (VHKİ)

Tel: 0 (372) 280 67 45
Faks: 0 (372) 280 67 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden C9f8-d29b-392b-8dd3-6f52 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
ZONGULDAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 45865702-605.01 -E.20076041
Konu : Araştırma İzni.

23/10/2018

VALİLİK MAKAMINA

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü'nün 12/10/2018 tarihli ve 63784619-605.01-E.116770 sayılı yazısı ile Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Buğra EROĞLU BOZKURT**'un, Öğretim Üyesi **Dr. Eren KESİM** danışmanlığından yürüttüğü "**Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri ile Görev Yaptıkları Okulların Yenilikçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu Yüksek Lisans Tez Çalışması kapsamında Araştırma Çalışmasını İlimiz Merkez ve İlçelerindeki Müdürlüğümüze bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere uygulamak istediği Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Millî Eğitim Müdürlüğünde toplanan komisyonumuzca, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Buğra EROĞLU BOZKURT**'un, Öğretim Üyesi **Dr. Eren KESİM** danışmanlığından yürüttüğü "**Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri ile Görev Yaptıkları Okulların Yenilikçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu Yüksek Lisans Tez Çalışması kapsamında Araştırma Çalışmasını İlimiz Merkez ve İlçelerindeki Müdürlüğümüze bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere uygulanmasında sakınca olmadığına karar verilmiş olup, söz konusu çalışmanın "22/08/2017 tarihli ve 12607291 sayılı "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama (2017/25 nolu) Genelgesi doğrultusunda" Okul Müdürlüklerinin uygun gördüğü tarih ve saatlerde, Okul Müdürlüklerinin Koordinesinde ve gönüllülük esasına göre yapılması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'larınıza arz ederim.

Murat KAPICI
Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR
23/10/2018

Nevzat TAŞDAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

..24.10.2018/2018
Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.
Fatma SEVGİN
VHKİ

Adres: STRATEJİ GELİŞTİRME ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü Valilik Binası Kat : 3 Oda No : 323 Merkez /
ZONGULDAK
Elektronik Ağ: <http://zonguldak.meb.gov.tr/>
e-posta: stratejigelistirme67@meb.gov.tr

Bilgi için: Muammer ARSLAN (VHKİ)

Tel: 0 (372) 280 67 45
Faks: 0 (372) 280 67 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6749-4e51-3600-bf34-ae79 kodu ile teyit edilebilir.

EK-3. Veri Toplama Araçları

Değerli Meslektaşlarım,

“Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi müdürlerinin inovasyon yeterliklerinin, görev yaptıkları okulların yenilikçilik düzeylerine etkisinin öğretmen görüşlerine göre belirlenmesi” kapsamında hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezim kapsamında sizlerin değerli görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple ilgili çalışma kapsamında sizlerden aşağıda yer alan sorulara yanıtlar vermeniz istenmektedir.

Cevaplarınız sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı için ad ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Hiçbir ifadeyi boş bırakmamanız çalışma sonuçlarının sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesine yardımcı olacaktır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Buğra EROĞLU BOZKURT

Anadolu Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

İngilizce Öğretmeni

BÖLÜM 1 – Kişisel Bilgiler

| | |
|---|--|
| Cinsiyetiniz | <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın |
| Yaşınız | <input type="checkbox"/> 20-25 Yaş <input type="checkbox"/> 26-30 Yaş <input type="checkbox"/> 31-35 Yaş <input type="checkbox"/> 36-40 Yaş <input type="checkbox"/> 41- 45 Yaş <input type="checkbox"/> 46-50 Yaş <input type="checkbox"/> 50 Yaş ve Üzeri |
| Eğitim Durumunuz | <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora |
| Branşınız | (Lütfen Belirtiniz): |
| Öğretmenlikteki Kıdeminiz | <input type="checkbox"/> 1-5 Yıl <input type="checkbox"/> 6-10 Yıl <input type="checkbox"/> 11-15 Yıl <input type="checkbox"/> 16-20 Yıl <input type="checkbox"/> 21-25 Yıl <input type="checkbox"/> 26 Yıl ve Üzeri |
| Görev Yaptığınız Okuldaki Çalışma Süreniz | <input type="checkbox"/> 1-5 Yıl <input type="checkbox"/> 6-10 Yıl <input type="checkbox"/> 11-15 Yıl <input type="checkbox"/> 16-20 Yıl <input type="checkbox"/> 21-25 Yıl <input type="checkbox"/> 26 Yıl ve Üzeri |

BÖLÜM 2 – Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği

| Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1.Değişim sürecinde çalışanlara farklı yeteneklerini sergileme ortamı sunulur. | | | | | |
| 2.Okulumuzda rekabet yerine işbirliğinin en iyi verimlilik yolu olduğu kabul görülür. | | | | | |
| 3.Okulumuzun yöneticileri değişime olan ihtiyacı net olarak açıklar | | | | | |
| 4. Okulumuzun yöneticileri çalışanların yenilikleri benimsemesini özendirir. | | | | | |
| 5.Değişim sürecinde okulumuzda alınan kararlar ve uygulamalar birbiri ile tutarlıdır. | | | | | |
| 6.Değişim sürecinde okulumuzda alınan kararlar mevcut etik ve ahlaki ölçütlere uygundur. | | | | | |
| 7.Okulumuzun yöneticileri yapılan değişikliklerin takibi konusunda duyarlılık gösterir. | | | | | |
| 8. Okulumuzun yöneticileri çalışanlarına geri bildirimini aksatmadan yerine getirir, iletişimin kopmasına izin vermez. | | | | | |
| 9. Okulumuzun yöneticileri çalışanların ortak bir çözüm yolu etrafında birlikte çalışması için takım çalışmasını destekler. | | | | | |
| 10. Okulumuzun yöneticileri değişim sürecinde çalışanlarla sık sık, yüzyüze iletişime geçer. | | | | | |
| 11.Okul ve çevre arasında etkili bir iletişim sistemi mevcuttur. | | | | | |
| 12.Değişim sürecinde okulumuzdaki kişilerarası iletişimden çoğu insan memnundur. | | | | | |
| 13.Okulumuzun yöneticileri değişim sürecinde okul çevresine duyarlılık gösterir. | | | | | |
| 14. Okulumuzun yöneticileri değişim sürecinde sağlam bir vizyona sahiptir. | | | | | |
| 15. Okulumuzun yöneticileri çalışanlarını çok iyi tanır ve kimin hangi yöntemle işi çözebileceğine karar verir. | | | | | |
| 16 Okulumuzun yöneticileri çalışanlarını etkileyip, harekete geçirme gücüne sahiptir. | | | | | |
| 17.Okulumuzda alınacak değişim kararlarında çalışanların sürece aktif olarak katılmaları sağlanır. | | | | | |
| 18. Okulumuzun yöneticileri okula yeni gelen çalışanların okul kültürüne ve değişim sürecine uyum sağlaması için yol gösterici bir rol | | | | | |
| 19.Okulumuzun yöneticileri, okul gelişimi için liderliği paylaşır ve çalışanları güçlendirir. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 20. Okulumuzun yöneticileri çalışanların kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekleyen uygulamalara ağırlık verir. | | | | | |
| 21. Okulumuzun yöneticileri başarı ile tamamlanan görevler sonucunda kişiyi takdir eder | | | | | |
| 22. Okulumuzun yöneticileri çalışanları değişim hedefleri doğrultusunda motive etmek için gerekli çabayı gösterir. | | | | | |
| 23. Okulumuzun yöneticileri işinde başarılı olanları takdir ederler. | | | | | |
| 24. Okulumuzun yöneticileri işimle ilgili zor durumları çözmekte bana yardımcı olurlar | | | | | |
| 25. Okulumuzun yöneticileri başarılı çalışmalar yapanları ödüllendirirler. | | | | | |

BÖLÜM 3 – Yenilikçi Okul Ölçeği

| | Her Zaman | Çoğu Zaman | Bazen | Nadiren | Hiçbir Zaman |
|--|-----------|------------|-------|---------|--------------|
| Yenilikçi Atmosfer | | | | | |
| Yöneticiler ve personel arasında güven yüksektir. | | | | | |
| Tüm okul çalışanları problem çözme sürecine dahil edilir. | | | | | |
| Okul çalışanları ortak hedefleri paylaşırlar. | | | | | |
| Yenileşmeyi sağlamak için paylaşılan bir vizyon oluşturulur. | | | | | |
| Yaratıcılığı teşvik eden bir iklim vardır. | | | | | |
| Herkesin fikirlerine saygı gösterilir. | | | | | |
| Yönetsel Destek | | | | | |
| Yenileşmeyi sağlamak için takım çalışmaları desteklenir. | | | | | |
| Yeniliklerin gerçekleşmesi için herkes üzerine düşeni yapar. | | | | | |
| Bireylerin yeni şeyler denemelerine imkan veren bir atmosfer vardır. | | | | | |
| Öğretmenler yenilikçi kararlar alabilirler. | | | | | |
| Yenilikleri gerçekleştirme konusunda herkes isteklidir. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| Okul çalışanlarımız okula yaptıkları katkılarla değerlendirilir. | | | | | |
| Her farklılığın bir zenginlik olduğu anlayışı hakimdir. | | | | | |
| Örgütsel Engeller | | | | | |
| Okul üyelerimiz risk almaktan korkarlar. | | | | | |
| Yenileşme temel bir örgütsel hedef değildir. | | | | | |
| Okul çalışanlarımız bilinmeyene karşı korku duyarlar. | | | | | |
| Yenileşmeyi sağlamak yerine mevcut durum (statüko) korunmaya çalışılır . | | | | | |
| Okul çalışanlarımız yeniliklere karşı şüpheli ve kaygılıdır. | | | | | |
| Girişimci ve yenilikçi kişiler bürokratik ve örgütsel engellerle karşılaşır. | | | | | |

EK -4. Veri Toplama Araçları Kullanım İzin Belgeleri



Buğra Eroğlu Bozkurt <bugra.eroğlu.bozkurt@gmail.com>

Alıcı: fulya.eraslan ▾

2 Mar 2018 14:01



Fulya Hocam merhaba

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Tezli Yüksek Lisans Programında öğrenim görmekteyim. Yrd. Doç. Dr. Eren Kesim danışmanlığında

hazırlamakta olduğum tezimde, akademik etik kurallara uymak koşuluyla sizler tarafından geliştirilen

"Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeğini" kullanmak için izninizi istiyorum.

İzniniz olursa ölçeğin Word halinin gönderebilirseniz çok sevinirim.

Saygılarımla

Buğra EROĞLU BOZKURT

Anadolu Üniversitesi-Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

İngilizce Öğretmeni- Zonguldak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi



fulya eraslan <fulya.eraslan@gmail.com>

Alıcı: ben ▾

2 Mar 2018 16:18



Merhaba Hocam,

Bu ölçek daha önce 7-8 çalışmada daha kullanıldı. Tezimi yararlandığınız kaynaklarda belirttiğiniz sürece siz de kullanabilirsiniz. Word halini ekte yolluyorum.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Fulya Eraslan Başştürk

Tez Çalışması Ölçek İzni

Gelen Kutusu X

tez ölçekleri X



Buğra Eroğlu Bozkurt <bugraeroglubozkurt@gmail.com>

Alıcı: fatos2299 ▾

2 Mar 2018 Cum 13:53



Fatma Hocam merhaba,

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Tezli Yüksek Lisans Programında öğrenim görmekteyim. Yrd. Doç. Dr. Eren Kesim danışmanlığında

hazırlamakta olduğum tezimde, akademik etik kurallara uymak koşuluyla sizler tarafından geliştirilen

"Yenilikçi Okul Ölçeğini" kullanmak için izninizi istiyorum. İzniniz olursa bu ölçeği Word belgesi

olarak gönderebilirseniz çok sevinirim.

Saygılarımla

Buğra EROĞLU BOZKURT

Anadolu Üniversitesi-Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

İngilizce Öğretmeni - Zonguldak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi



MICROSOFT.COM TEAM <fatos2299@hotmail.com>

Alıcı: ben ▾

3 Mar 2018 Cmt 20:42



Merhaba,

Kusura bakmayın biraz geç oldu. Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ekte gönderiyorum. Renklendirdiğim maddeler olumsuz maddeler.

İyi çalışmalar dilerim.

Fatma KESİK

EK- 5. Etik Kurul Karar Belgesi

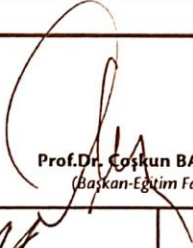

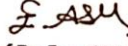

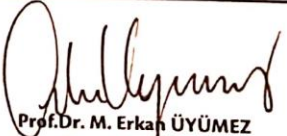


Evrak Kayıt Tarihi: 13.09.2018

Protokol No: 88436

Tarih: 26.09.2018



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARAR BELGESİ

| | |
|--|--|
| ÇALIŞMANIN TÜRÜ: | Yüksek Lisans Tez Çalışması |
| KONU: | Eğitim Bilimleri |
| BAŞLIK: | Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri ile Görev Yaptıkları Okulların Yenilikçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi |
| PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ: | Dr. Öğr. Üyesi Eren KESİM |
| TEZ YAZARI: | Buğra EROĞLU BOZKURT |
| ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ: | - |
| KARAR: | Olumlu |
|  Prof. Dr. Coşkun BAYRAK (Başkan-Eğitim Fak.) | |
|  Prof. Dr. T. Volkan YÜZER (Başkan Yardımcısı-Açıköğretim Fak.) |  Prof. Dr. Esra CEYHAN (Eğitim Fak.) |
|  Prof. Dr. Münevver ÇAKI (Güzel Sanatlar Fak.) |  Prof. Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ (İkt. ve İdari Bil. Fak.) |
|  Prof. Dr. Handan DEVECİ (Eğitim Fak.) |  Prof. Dr. Emel ŞIKLAR (İkt. ve İdari Bil. Fak.) |

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Buğra EROĞLU BOZKURT

Yabancı Dil : İngilizce

Doğum Yeri / Yılı : Çaycuma- Zonguldak / 1986

E-posta : bugraeroglubozkurt@gmail.com

Eğitim ve Mesleki Geçmişi

- 2008, Anadolu Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü
- 2008-2010, İngilizce Öğretmeni, Sandallar İlköğretim Okulu, Zonguldak
- 2010-2015, İngilizce Öğretmeni, Barbaros Kutlutaş Ortaokulu, Zonguldak
- 2015-2016, İngilizce Öğretmeni, Mimar Sinan Ortaokulu, Zonguldak
- 2016- Halen, İngilizce Öğretmeni, Zonguldak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
Zonguldak