



ÖĞRETMENLERİN OKULLARDAKİ YENİLİK YÖNETİMİ HAKKINDAKİ ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS ABOUT INNOVATION MANAGEMENT IN SCHOOLS

Semih Alphan EKİCİ¹, Sedat AHISHAVİ², Kazım YILMAZ³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

09.09.2022

Kabul Tarihi

09.09.2022

Anahtar Kelimeler

Okul,
Öğretmen,
Yenilik yönetimi

Özet

Hayatta kalmak isteyen organizasyonlar yeniliğe uyum sağlamak ve gelişmek zorundadır. Çağdaşlarının gerisinde kalan kuruluşlar, çağının gerektirdiği yenilikleri yakalayamayacak, kısa vadede ayakta kalamayacak ve yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır. Yenilik, bir organizasyona ham haliyle dahil edilemez. Bu noktada kuruma yönelik yenilik yönetimi, kuruma fayda sağlayan ve kuruma entegre eden, kuruma değer katabilir ve sürdürebilir. Çalışmada Bülül (2011) tarafından geliştirilen Yenilik Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. 154 öğretmen üzerinde uygulanan ankette katılımcıların yenilik yönetimi düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Article Info

Received

09.09.2022

Accepted

09.09.2022

Keywords

School,
Teacher,
Innovation
management.

Abstract

Summary

Organizations that want to survive have to adapt and evolve. Organizations that lag behind their contemporaries will not be able to catch up with the innovations required by their age, will not be able to survive in the short term and will face the danger of extinction. Innovation cannot be incorporated into an organization in its raw form. At this point, innovation management for the institution can add value to the institution and sustain it, which benefits and integrates the institution. The Innovation Management Scale developed by Bülül (2011) was used in the study. In the survey conducted on 154 teachers, no significant relationship was found between the innovation management levels of the participants and their demographic characteristics.

1. GİRİŞ

İnsanların ihtiyaçları zamanla değişir. Bu değişiklikler okullar için de geçerlidir. Zamanla değişmeyen bir okul yorulur. Okulların sürekli olarak yeniliğe uyum sağlayabilmesi için vizyoner ve değişimin öncüsü olabilecek liderlere ihtiyaç vardır. Kendini geliştiremeyen öğretmenler okulunu geliştiremez. Yeniliklerin okul topluluğu tarafından kabul görmesi için, örgüt üyelerinin yeniliklerin uygulamada faydalı olduğuna ikna olmaları gerekir. Örgüt üyelerinin üstlenemeyeceği iddialı, zaman alan yenilik çabaları dirençle karşılaşabilir.

¹ Cumhuriyet İlkokulu, İstanbul, e-mail: semihalphan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6966-0424 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Mevlana Ortaokulu, İstanbul, e-mail: sedatahishavi@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3282-1474

³ Yaşar Paşalı İlkokulu, İstanbul, e-mail: kzmylmz340@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0857-0342

Örgütüne ve kendisine faydalı olmayacağını ya da sonuca ulaşılacağını öngöremeyen çalışan, yaratıcılığını sürdüremez. Yenilik araştırmalarında, yeniliği kabul etmek ve faydalarına inanmak önemlidir. Çalışanlar, yenilik sürecinde her zaman umut ve sebatı korumalıdır. Bu ancak çalışanların duygularına ve yaşamlarına değer değişime açık öğretmenlerle gerçekleşmektedir (Varış, 1982: 54).

Yönetim tarzlarının yapısal ikilemlerinden kaynaklanan ve çözülmesi gereken eksiklikleri nedeniyle yönetim tarzı uyumu her zaman istenildiği gibi olmayabilir (Gülşen, 2005: 2).

Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede olduğu gibi ülkemizde de kamu yönetiminde kamunun rolünün yeniden tanımlanması gereken tartışmalar bulunmaktadır. Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede olduğu gibi ülkemiz de idari açmazları aşmak için zaman zaman yenilik yapmaya ihtiyaç duymaktadır. Yönetim anlayışındaki değişim fikri etkisini eğitim örgütlerinde göstermektedir. Eğitime ayrılan kaynakları daha verimli ve etkin kullanarak eğitim hizmetlerinin kalitesini artırma isteği, bu hizmetlerden yararlananların memnuniyetinin sağlanması, eğitim yönetimi gündemine yeni yaklaşımların getirilmesini gerekli kılmıştır (Gülşen, 2005: 3).

1.1. Yenilik Yönetimi Kavramı

Günümüzün değişen ortamında kurumlar eski teknolojilerini değiştirmiş ancak yerine yenilerini koymamışlardır. Ayrıca yönetim, verimsiz süreçler, değişen teknolojilerin kullanılması, örgüt çalışanlarının yeni teknik ve yöntemler konusunda eğitilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Drucker'a (1999) göre bir organizasyon, bu kişi yönetici olsa bile tek bir kişiyle yenilikçi olamaz. Ayrıca Drucker yenilik ilkesini tasarım olarak tanımlamıştır. İçinde yaşadığımız çağ, organize ve sistemli habercilik çağıdır.

Barker'e (2002) göre, organizasyonla çalışma becerisine sahip değilseniz, yönetici olarak kalmanız imkansızdır. Yenilik yönetimi, her bireysel ve organizasyonel birim tarafından benimsenmelidir. Bir organizasyonu yeniliğe hazırlayan her yönetim departmanı aşağıdaki sorulara cevap verebilmelidir (Sarhan, 1998: 114):

- Kuruluşunuzun iş modeli, sağladığınız hizmetler ve yetiştirdiğiniz kişiler önümüzdeki üç yıl için geçerli mi?
- Kuruluşları yenilik yapabilen kuruluşlara nasıl dönüştürebiliriz?
- Gelecekte bu alandaki konumunuz, yani vizyonunuz ne olacak?

- Kurum veya kuruluşunuzu daha iyi bir konuma taşıyacak fırsatlar nelerdir ve bunlar nelerdir?
- Yeni teknolojik gelişmeler hakkında bilginiz var mı?
- Yenilikler aktarılabilir mi?
- Yenilikçi yönetim yaklaşımları geliştirmesek gelecekteki konumumuz ne olur?

1.2. Okullarda Yenilik Yönetimi

Bilim, teknoloji ve yönetim biçimlerindeki hızlı değişimlere ayak uydurabilmek için tüm kurumlarda olduğu gibi geleceğin inşacılarını yetiştirmede toplumun en önemli kurumları olan okulların da yeniliğe ihtiyacı vardır. Bilgiye dayalı ekonomi ile birlikte eğitim ve yenilik, ulusal rekabet edebilirliğin temel unsurları haline gelmiştir. Eğitim, bireysel veya örgütsel yaratıcılığın ve yenilikçi gücün geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yenilikçi okul yönetimi yaratıcılığı teşvik eder. Ayrıca okulların sürekli iyileştirme için daha rekabetçi hale gelmesine yardımcı olur (Zhao ve Ordonez de Pablos, 2009: 1).

Bunu yapmak için eğitim gereksinimlerini yaş gereksinimlerine göre güncellenmesi; eğitim kurumlarının başlangıcından itibaren, öğretmenin sınıf ortamında yenilik yapması gerektiğine inanılmaktadır. Eğitimde inovasyonun temel odak noktası, bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu donanıma sahip insanları yetiştirmek ve bunun sonucunda amaç, bilgiyi üretmek ve bu bilgiyi kullanarak değer katacak teknolojiye dönüştürmektir (Kabakçı, 2008: 45).

Bugün toplumdaki hemen hemen tüm insanlar okullarda eğitim almak zorundadır. Dolayısıyla okul örgütlerinin verdiği eğitim, toplumun tüm geleceğini etkilemektedir. Eğitimde yeniliğin en yaygın etkisi toplumsal değişimdir; en belirgin etkisi, bireyi toplumdaki olumlu değişimlere hazırlamasıdır (Göl ve Bülbül, 2012: 99).

İnovasyonun birçok boyutu vardır. Yeni bir program veya politikanın uygulanması en az üç bileşene veya boyuta sahip olmalıdır: birincisi, yeni veya güncellenmiş materyallerin kullanımı (müfredat veya teknoloji gibi öğrenme kaynakları), ikincisi, yeni öğretim yöntemlerinin (yeni öğretim stratejileri) veya etkinliklerin kullanımı ve son olarak mevcut inançlardaki bir değişikliktir (pedagojik varsayımlar ve yeni politikaların veya programların altında yatan teoriler). Eğitimde planlı ve sağlıklı bir yenilik yönetiminde yeniliğin üç yönü de gereklidir, çünkü bu üç boyut birlikte belirli bir eğitim hedefine veya bir dizi hedefe ulaşmanın bir aracıdır (Fullan, 2007: 30).

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüz dünyasında bilim ve teknolojiadaki hızlı değişimler toplumun ve bireylerin okuldan beklentilerini değiştirmektedir. Okullara, bireylerin topluma uyum sağlamaları, kültürlerinin küreselleşmesine direnmeleri, küreselleşmenin getirdiği değişimlere ayak uydurmaları gibi çeşitli misyonlar yüklenmiştir. Bu kapsamda okullarda eğitim politikası, eğitim-öğretim ve öğretim materyallerindeki yenilikler tanıtılmaktadır. Yeniliğe eğitim sistemine entegre etmek, yeni materyaller veya değerler oluşturmak yenilik yönetimi yeterliklerine sahip okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından yapılabilir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı öğretmenlerin yenilik yönetimiyle demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda anket uygulaması yapılmıştır.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin yenilik yönetimiyle demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Yenilik yönetimi yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Yenilik yönetimi cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Yenilik yönetimi medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Yenilik yönetimi eğitim duruma göre farklılık gösterir mi?
3. Yenilik yönetimi çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
4. Yenilik yönetimi mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin yenilik yönetiminin demografik özelliklerle incelendiği bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Çalışmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi bağlamında ve olduğu gibi belirlenmeye çalışılır. Tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasında

birlikte varyansın varlığını ve/veya derecesini belirlemeye çalışan bir araştırma modelidir. Bu modelde, korelasyonel tip ilişkilere kıyasla ilişkisel bir analiz yapılabilmektedir (Karasar, 2017: 77-81).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 154 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	80	74	154	100

Tablo 1 incelendiğinde 80 kadın katılımcı, 74 erkek katılımcı olmak üzere toplam 154 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği: Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarını ölçmek amacıyla Bülbül (2011) tarafından geliştirilen 32 maddelik okullarda yenilik yönetimi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ve girdi yönetimi olmak üzere dört alt boyuttan ve beşli likert tipi 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 1-5. maddeleri girdi yönetimi alt boyutunu, 6-11. maddeleri yenilik stratejisi alt boyutunu, 12-17. maddeleri örgütsel kültür ve yapı alt boyutunu, 18-32. maddeleri proje yönetimi alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan tüm maddeler “1- Hiç Katılmıyorum”, “2-Az Katılıyorum”, “3-Orta Derecede Katılıyorum”, “4-Çok Katılıyorum”, “5-Tamamen Katılıyorum” biçiminde puanlanmakta ve ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten toplam puan elde edilebilmektedir. Ölçeklerin tamamından ve alt boyutlardan alınabilecek yüksek puan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.96’ dır. Alt boyutlara ilişkin katsayıları ise girdi yönetimi için .88, yenilik

stratejisi için .85, örgütsel kültür ve yapı için .90, ve proje yönetimi için .94'dır. Bu katsayılara bakıldığında ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Oluşturulan anket formları okul öğretmenlere Google Form yoluyla ulaştırılmış ve dikkatlice yanıtlamaları istenmiştir.

2.5. Veri Analizi

Veriler SPSS 26.0 paket programıyla Anova ve T-testlerinden yararlanılarak analiz edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Yenilik yönetiminin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Yenilik Yönetiminin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Girdi Yönetimi	25-35	95	3,6042	,87421	,223	,800
	36-45	43	3,6698	,84164		
	46-60	17	3,5059	,94636		
Yenilik Stratejisi	25-35	95	3,8070	,82022	,194	,824
	36-45	43	3,7442	,88741		
	46-60	17	3,6863	,79469		
Örgütsel Kültür ve Yapı	25-35	95	4,0140	,86318	,605	,547
	36-45	43	3,8721	,97443		
	46-60	17	3,8137	,84138		
Proje Yönetimi	25-35	95	3,9203	,82933	,680	,508
	36-45	43	3,7757	1,02633		
	46-60	17	3,7059	,73752		

Analiz sonuçlarına göre girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Yenilik yönetiminin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Yenilik Yönetiminin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Girdi Yönetimi	Kadın	80	3,4725	,91028	-2,083	,239
	Erkek	74	3,7622	,80728		
Yenilik Stratejisi	Kadın	80	3,7250	,90905	-,721	,057
	Erkek	74	3,8221	,74501		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Kadın	80	3,8833	,98562	-,907	,031
	Erkek	74	4,0135	,77379		
Proje Yönetimi	Kadın	80	3,7938	,96268	-,817	,014
	Erkek	74	3,9093	,77287		

Analiz sonuçlarına göre girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. İkinci probleme ilişkin bulgular

Yenilik yönetiminin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Yenilik Yönetiminin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Girdi Yönetimi	Bekar	66	3,5303	,83056	-1,003	,287
	Evli	89	3,6719	,89608		
Yenilik Stratejisi	Bekar	66	3,8182	,81688	,538	,140
	Evli	89	3,7453	,84689		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Bekar	66	4,0152	,89143	,751	,765
	Evli	89	3,9064	,89257		
Proje Yönetimi	Bekar	66	3,8994	,84877	,520	,520
	Evli	89	3,8250	,90210		

Analiz sonuçlarına göre girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Yenilik yönetiminin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Yenilik Yönetiminin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Girdi Yönetimi	Lisans	128	3,5672	,88229	-1,390	,218
	Yüksek Lisans	27	3,8222	,78316		
Yenilik Stratejisi	Lisans	128	3,7396	,83654	-1,199	,976
	Yüksek Lisans	27	3,9506	,80439		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Lisans	128	3,9349	,90595	-,540	,714
	Yüksek Lisans	27	4,0370	,82604		
Proje Yönetimi	Lisans	128	3,8454	,88313	-,347	,714
	Yüksek Lisans	27	3,9101	,86616		

Analiz sonuçlarına göre girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Yenilik yönetiminin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Yenilik Yönetiminin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Girdi Yönetimi	1-5 yıl	108	3,6259	,88733	,033	,967
	6-10 yıl	30	3,5800	,73971		
	11-20 yıl	13	3,6308	1,13092		
Yenilik Stratejisi	1-5 yıl	108	3,8194	,84804	,746	,476
	6-10 yıl	30	3,6222	,80935		
	11-20 yıl	13	3,8846	,83440		

Örgütsel Kültür ve Yapı	1-5 yıl	108	3,9660	,91847		
	6-10 yıl	30	3,9222	,83130	,028	,972
	11-20 yıl	13	3,9487	,94865		
Proje Yönetimi	1-5 yıl	108	3,8690	,90174		
	6-10 yıl	30	3,8833	,72224	,052	,949
	11-20 yıl	13	3,7912	1,13482		

Analiz sonuçlarına göre girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının çalışılan okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Yenilik yönetiminin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Yenilik Yönetiminin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Girdi Yönetimi	1-6 yıl	62	3,7613	,81207		
	7-11 yıl	40	3,4300	,86119	1,302	,276
	12-19 yıl	35	3,6114	,93676		
	20 ve üzeri	18	3,5000	,91844		
Yenilik Stratejisi	1-6 yıl	62	3,9946	,73239		
	7-11 yıl	40	3,6000	,80931	2,664	,050
	12-19 yıl	35	3,7143	,95962		
	20 ve üzeri	18	3,5370	,83148		
Örgütsel Kültür ve Yapı	1-6 yıl	62	4,1694	,71192		
	7-11 yıl	40	3,8750	,95687	2,222	,088
	12-19 yıl	35	3,7524	1,02611		
	20 ve üzeri	18	3,7685	,92732		
Proje Yönetimi	1-6 yıl	62	4,0991	,69942		
	7-11 yıl	40	3,7375	,90298	2,778	,043
	12-19 yıl	35	3,6714	1,07537		
	20 ve üzeri	18	3,6468	,82192		

Analiz sonuçlarına göre girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje mesleki kıdem durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Yenilikçi yönetimi başarabilen liderler (yöneticiler), okul personeli, öğretmenler, öğrenciler ve velilerle etkin iletişim kuran, eğitimdeki değişiklikleri izleyen ve bu değişiklikleri okullara özel olarak uygulayan ve ihtiyaç duyulanı yaratan kişilerdir.

Yukarıda bahsedilen ve yeniliğin olumlu ya da olumsuz kullanımını etkileyen bu ve benzeri faktörlerin varlığı yenilik sürecinde dikkate alınsa da değişimin kaçınılmaz bir olgu olduğunu ve onu korumamız gerektiğini unutmamak önemlidir. Toplum değişmeye devam ettikçe, inançlarımızla gerçekler, kafamızdaki gürültü ve dayandıkları gerçekler arasındaki uçurum büyümektedir. Bu netlikle, değişimle ilerleyebiliriz.

İnsanın çevresinden hem etkilendiği hem de etkilendiği düşünüldüğünde, değişime direnmeden uyum sağlayabilmesi için akıl ve gerçekler arasındaki uçurumu mümkün olduğunca kapatmak gerekmektedir. Eğitimde yeniliklerin uygulanmasını etkileyen bu faktörler genellikle değişime karşı direnç gibi görünmektedir çünkü yeniliğe yol açan sorunlar ve hedefler, sorunun çözümüne ilişkin alternatiflerin kullanımına bağlı olarak net bir şekilde tanımlanmamıştır.

Okullarda öğretmenlerin yenilikçi fikirlerle hareket etmesi örgütlerin gelişimini sağlayacaktır. Bu doğrultuda 154 öğretmen ile yapılan anket uygulamasının sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Göl (2012), Bülbül (2011), Mürtezoğlu (2015), Top (2011), Ömür (2014) ve Argon ve ark, (2015) çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Türkiye'de aynı konuda yapılan tüm araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre yenilik yönetimi yeterliklerinin farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bağlamda araştırma bulgularının beklenen sonuçlar olduğu söylenebilir.

Girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Boydak ve Karabatak (2013) ve Ömür (2014) çalışmalarında benzer sonuçlar bulmuşlar ve mezuniyet türünün öğretmenlerin yenilikçi tutumlarını etkileyen bir değişken olmadığı yönündeki bu bulgularını desteklemişlerdir.

Analiz sonuçlarına göre girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi puanının çalışılan okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje mesleki kıdem durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışmanın bulgularının aksine Göl (2012) tarafından ilkökul yöneticilerinin yenilikçi yönetim yeterliklerine ilişkin algılarının incelendiği çalışmada, kıdem arttıkça öğretmenlerin yenilikçi yönetim yeterliklerine ilişkin algılarının arttığı görülmüştür.

4.1. Öneriler

Çalışmada öğretmenlerin yenilik yönetiminin demografik özellikleriyle kıyaslanması yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalar farklı özelliklerle öğretmenlerin yenilik yönetimi kıyaslanabilir. Buna örnek olarak kurumdaki öğrenci sayısı, okulun sosyoekonomik çevresi gibi değişkenlerin etkisi incelenebilir.

Yapılan araştırma nicel yöntemle hazırlanmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda nitel yöntemler kullanılarak hem okul müdürleri hem de öğretmenler üzerinde daha detaylı inceleme yapılabilir.

KAYNAKÇA

Argon, T., İsmetoğlu, M. ve İşeri, B. (2015). Okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim ile yenilik yönetimlerine yönelik öğretmen görüşleri, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 111-119.

Barker, A. (2002). *Yenilikçiliğin simyası*. İstanbul: Bzd Yayın ve İletişim Hizmetleri.

Boydak, O. M. ve Karabatak, S. (2013). Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar, *Internanional Online Journal of Educational Sciences*, 5(1), 258-273

Bülbül, T. (2011). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1) , 45-68

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demir, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Drucker, F. P. (1999). 21. Yüzyıl için yönetim tartışmaları. (İ. Bahçivagil, & G. Gorbon, Çev.) Ankara: Epsilon.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change – fourth edition*. New York,US: Teachers College Press.

Göl, E. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli İli Örneği)*, (yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri, Edirne.

Göl, E., ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.

Gülşen, C. (2005). *Türkiye’de eğitim hizmetlerinin yerinden yönetimi*. (doktora tezi). Gazi Üniv. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kabakçı, H. (2008). *Eğitimde yenileşme çalışmaları ve öğretmenlerin ilçe milli eğitim müdürlüğü çalışmalarındaki yenileşme ve yeterliklerine yönelik algı ve beklentileri (Kandıra Örneği)* (yüksek lisans tezi) Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Akademi Yayınları

Mürtezaoğlu, S., (2015). *Pozitif-negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi*, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ömür, Y. E. (2014). *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Bolu.

Sarhan, H. (1998). *Rekabette başarının yolu teknoloji yönetimi*. İstanbul: Desnet Yayınları.

Top, Z. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. (doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Varış, F. (1982). Eğitimde yenileşme kavramı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 56-60.

Zhao, J., ve Ordenez de Pablos, P. (2009). School innovative management model and strategies: The perspective of organizational learning. *Information Systems Management*, 26(3), 241-251.