

Araştırma Makalesi

DEVLET VE ÖZEL OKUL YÖNETİCİLERİNİN YENİLİK YÖNETİMİ BECERİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI: NİCEL BİR ARAŞTIRMA*

Nejmettin AYDOĞAR¹ ORCID ID: 0000-0002-4954-5242
Ramazan YİRCİ² ORCID ID: 0000-0003-4696-7420

ÖZET

Bu araştırmanın genel amacı, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin incelenmesidir. Betimsel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmanın örneklemini, 2016-2017 öğretim yılında Kahramanmaraş ili Dulkadiroğlu ve Onikişubat ilçesinde devlet okullarında görev yapan 476, özel okulda görev yapan 205, toplamda 681 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kişisel bilgi formu ve yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini incelemek için Bülbül (2012a) tarafından geliştirilen “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; devlet ve özel okullarda görevli öğretmenler, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini “Çok Katılıyorum” düzeyinde görmelerine karşın özel okul yöneticilerinin puan ortalaması devlet okullarındaki okul yöneticilerinin aldığı puan ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Devlet okulları ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin görüşleri demografik değişkenler açısından incelenmiş ve toplam ölçek puanı dikkate alındığında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul kademesi gibi değişkenlerde anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Yenilik, Yenilik Yönetimi, Yönetici, Yenilikçi Lider*

Research Article

COMPARISON OF INNOVATION MANAGEMENT SKILLS OF PUBLIC AND PRIVATE SCHOOL ADMINISTRATORS: A QUANTITATIVE RESEARCH

ABSTRACT

The general objective of this research is to examine the innovation management skills of school administrators. The sample of the study used descriptive scanning model consists of 476 teachers from state schools, 205 teachers from private schools and in total 681 teachers in Dulkadiroğlu and Onikişubat district of Kahramanmaraş province during the 2016-2017 academic year . In the research Personal Information Form and Innovation Management Scale on Schools which was developed by Bülbül (2012a) were used to examine innovation management skills of administrators. As a result; although teachers working in public and private schools perceive their school administrators' innovation management skills at the level of “Completely Agree”, the mean score of private school administrators was found higher than of the school administrators in public schools. Innovation management skills of school administrators were examined in terms of demographic variables and it was determined that there was a significant difference in variables such as gender, age, professional seniority and school level.

Keywords: *Innovation, Innovation Management, Administrators, Innovative Leader*

* Bu çalışma birinci yazarın Doç. Dr. Ramazan YİRCİ danışmanlığında 2018 yılında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ MEB, Öğretmen, nejmettinaydogar91@outlook.com

² Doç. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, yirci@ksu.edu.tr

Makale Geliş Tarihi/Received: 05.10.2020, Makale Kabul Tarihi/Accepted: 28.11.2020.

1. GİRİŞ

Toplumlar ve toplumsal sistemler sürekli bir değişim dinamiği etkisindedir. John Dewey'in dediği gibi hareket nasıl fiziksel bir gerçekse, değişim de toplumsal bir gerçektir. Bu değişim gereksinimleri toplumları etkilediği gibi örgütleri de etkilemektedir. Örgütlerdeki değişimler planlı ve kontrollü olması zorunluluğu yenilik kavramını daha da önemli hale getirmektedir. Değişim ve yenilik kavramları tüm örgütleri yakından ilgilendirdiği gibi okul örgütlerini de yakından ilgilendirmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Eğitim örgütleri tüm sektörleri etkilemesi ve kalkınmanın itici gücü olması sebebiyle yeniliklere hızlı bir şekilde uyum sağlaması gerekmektedir. Eğitim örgütleri çevresini etkileyen ve ondan etkilenen bir açık sistem özelliği göstermektedir. Eğitim örgütleri çok sayıda değişkenin karşılıklı etkileşimde olduğu bir çevreye hizmet etmektedir. Eğitim örgütleri dış çevreden çok sayıda girdi alan, amaçlar doğrultusunda girdileri işleyen ve çıktı veren bir özelliğe sahiptir. Bu açıdan bakıldığında hızlı değişen bir çevrede yeniliklerin yapılması ve benimsenmesi önem arz etmektedir.

İnovasyon terimi köken olarak Latince 'innovatus'tan türediği ve toplumsal, kültürel ve idari alanlardaki yeni yöntemlerin kullanılması anlamına gelir (Çeliksaş, 2008; Uzkurt, 2017). İngilizce olarak "innovation" sözcüğünün karşılığı olarak "yenilik, yenilikçilik, yenileşim" gibi kavramlar kullanılmaktadır. Ancak yenilik kavramı tam anlamıyla inovasyon (innovation) ile ifade edilememektedir. Bunun nedeni olarak inovasyon olabilmesi için toplumsal ve ekonomik değişim yoluyla faydaya dönüştürülmesinin yattığı ifade edilmiştir (Uzkurt, 2017). Fakat genel manada yavaş yavaş kabul görmeye başladığı da söylenebilir. Bu tez çalışmasında inovasyon yerine yenilik kavramı tercih edilmiştir.

Gelişen ve değişen günümüz ekonomisinde artık en önemli rekabet aracı haline gelen yenilik terimi iktisat, pazarlama, işletme yönetimi, eğitim yönetimi vb. birçok alanda kullanılmış ve farklı bakış açıları ile ele alınmış, değerlendirilmiştir. Oldukça geniş kullanım sahası olması nedeniyle bu kavramla ilgili olarak literatürde çeşitli tanımlar yapılmıştır (Deniz, 2012:3; Köse, 2012:6). Yenilik, bir örgütte birlikte çalışan farklı bilgi ve yetenekteki insanları verimli hale getirmek için onlara ilk defa imkân sağlayan yararlı bilgidir (Rogers, 1995:30-31). Diğer bir tanıma göre yenilik, Bir kişi ya da kurum tarafından yeni olarak algılanan fikir, uygulama ve nesnelere (Rogers, 1995:11). Ayrıca (Barutçigil, 1981:12; Güleş ve Bülbül, 2004; OECD ve Eurostat, 2006; Bubner, 2009; Çömez, 2012:19; Deniz, 2012; Tekin, 2012:3; TDK (www.tdk.gov.tr, 05.08.2019) farklı tanımları da bu kaynaklarda görmek mümkündür. Yenilik tanımlarının ortak özelliği yeniliğin bir süreç ifade ettiğidir (Mürtezoğlu, 2015:30). Yenilik üzerinde çalışan ve yenilik kavramına daha farklı bir boyut getiren Adair (2008), tarafından yeniliğin en önemli iki özelliğinin orijinal yeni fikirlerin elde edilmesi ve elde edilen bu yeni fikirlerin uygulamaya geçirilmesi olduğu ifade edilmiştir (Karataş, Gök ve Özçetin, 2015).

Eğitimde yenilik yapmanın amacı, öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştırmak ve öğrencilerin gizil güçlerini ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda düşünüldüğünde eğitim

örgütleri yenilikten daha fazla yararlanabilmek durumundadır. Yenileşme, sadece bir düşünce veya kavram değildir, yenileşme sonucunda etkililik ve verimlilik artmaktadır. Okullar sadece eğitim yönüyle ele alınmamaktadır. Okullar, topluma ve öğrencinin duygusal yanına açık, toplumsal çeşitliliğini kabul eden, teknolojiye duyarlılığı yüksek, demokrasi öğreten ve demokratik bir yapıya sahip olan, yeniliklere açık, günümüz dünyasının rekabetçi şartlarına uyumlu, hayatın somut yanlarından korkmadan direnebilen ve tüm bunları yaparken sorgulama yapabilen bireyler yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Yöneticiler ve öğretmenler, değişen öğrenci evreninin ihtiyaçlarına, iş yerinde hızla değişen teknolojiye ve toplumun değişik kesimlerinden gelen istemlere cevap vermelidirler (Beycioğlu ve Aslan, 2010).

1.1 Eğitim Örgütlerinde Yenilik Yönetimi

Yenilik, yeni düşüncenin verimli bir şekilde kullanılmasına neden olan tüm süreci kapsar (Adair, 2007). Süreç, özel bir girdinin çıktıya dönüşmesidir. Yenilik süreci ise, örgütlerin yenilik ihtiyacının hissedilmesiyle başlayan, bir dizi adımdan oluşan ve yenilik fikrinin ticarileşmesini ifade eden sürekli devam eden faaliyetleri ifade etmektedir. Yenilik süreci; uzun zaman alan karmaşık (Aksay, 2011), meşakkatli ve detaylı (Elbaşı, 2014) bir yolu ifade etmektedir. Bu yüzden yeniliklerin yönetilmesi ve yönetilebilir bir yapı oluşturulması örgütler açısından üzerinde durulan bir konudur. Eren (2010:2) yenilik sürecini en öz haliyle, farklı ve yeni fikirlerin oluşması, bunların gerçekleştirilmesi ve müşteriye sunulması olarak ifade etmiştir.

Yenilik sürecinin aşamalarını etkin ve uyumlu bir şekilde yönetilebilmesi yenilik yönetimi sürecini ifade etmektedir. Çeşitli yazarlar yenilik sürecinin aşamalarını farklı şekillerde ele almışlardır. Budak (1998) ve Durna (2002) yenilik sürecini; ihtiyacın belirlenmesi, başlama ve yürütme olarak ele almıştır. Elçi (2006) tarafından ifade edildiğine göre yenilik döngüsü fırsatların yakalanması, stratejik seçimlerin yapılması, gerekli bilgilerin edinilmesi, çözümün geliştirilmesi, ticarileştirme ve öğrenme safhalarından oluşmaktadır (Elçi, 2006). Deniz (2012) ise yenilik sürecini ihtiyacın belirlenmesi, yeni fikirlerin araştırılması ve toplanması, geliştirme, uygulama ve ticarileştirme olarak ele almıştır.

Peter F. Drucker yenilik yönetimini, örgütlerin iç ve dış çevrelerindeki değişimlere uyum sağlama yolunda gerçekleştirdiği faaliyetler olarak tanımlamıştır. Yenilik yönetimi yeniliğin hayata geçirilmesi aşamasında yönetim faaliyetleri ile kontrol edilmesini ifade eder (Kardam, 2003:12).

Örgütler, yenilik ile ilgili beklentileri çerçevesinde bir yenilik stratejisi belirlerler. Bu belirlenen yenilik stratejisi ile yönetim stratejileri birbirine bağımlı ve tutarlı olması gerekir (Adıgüzel, 2012). Yenilik yönetimi, sürekli bir süreç olmasından yenilik yönetiminin performansı değerlendirilmeli ve geri bildirimler çerçevesinde iyileştirmeler yapılmalıdır. Aksi takdirde aksaklıklar tekrar edecek ve örgüte zaman kaybettirecektir (Gökcek, 2007).

Adams, Bessant ve Phelps (2006) yenilik yönetiminin yedi boyutu olduğunu ifade etmektedir. Bülbül (2012a) tarafından geliştirilmiş olan “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği” literatürde ortak olan boyutları ele almaktadır. Bu boyutlar ise; girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi’dir.

Girdi yönetimi örgütlerin yenilik yapabilmeleri için gerekli olan fiziksel kaynaklar, insan ve madde kaynaklarının sağlanabilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Adams, Bessant ve Phelps, 2006). En çok kullanılan yenilikçi girdi ölçütleri Ar-Ge için yapılan harcamalar ve Ar-Ge faaliyetlerinde yer alan personel sayısıdır (Eren, 2010). Yenilik stratejisi eğitim örgütünün yol haritasıdır. Okulların tüm personelinin bildiği açık bir yenilik vizyonu olmalıdır. Yenilik yapmanın asıl amacı ise, rakipler karşısında rekabet avantajı elde ederek örgütlerini diğerlerin farklı kılmaktır (Gökçek, 2007). Bundan dolayı eğitim yönetici, okul personelinin yapılacak yenilikler konusunda önerilerini almalı, kararları okul personeli ile birlikte vermeli, yenilikleri planlarken yarar analizi yapmalı, uygulanacak yeniliklerin okul için gerekli olduğunu inanmalarını sağlamalıdır.

1.2. Yenilikçi Eğitim Yöneticileri

Eğitim kurumlarının temel hedeflerine ulaşması ve topluma faydalı bireyleri kazandırma amacını gerçekleştirmesinde eğitim yöneticilerinin payı büyüktür. Eğitim yöneticileri eğitim kurumlarının liderleri konumundadır. Bu durum okul yöneticiliğini oldukça fazla bilgi ve yetenek isteyen bir iş haline getirmektedir. Eğitim yöneticilerinin gerekli bilgi ve becerilerle donatılması, onların iyi bir eğitim görmeleri başarılı yöneticilik için zorunlu bir faktördür (Buluç, 1998). Çağın gereklerine uyum sağlamaya çalışan eğitim örgütlerinin verimli ve etkili olması için yenilik yönetimi becerileri ile donatılmış yöneticiler olması önem arz etmektedir. Özellikle yenilik sürecini başlatacak ve yönetecek olan eğitim yöneticilerinin bu yenilik basamaklarını çok iyi kavraması ve uygulaması örgütün amaçlarını gerçekleştirilmesinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeniliğin yol haritasını ortaya koymak ve gelecekle bağlantısı kurmak büyük ölçüde liderin görevidir (Çeliktaş, 2008:22). Gerçekten iyi bir lider yaratıcılık ve yenilikçiliğe hem sözlü hem de örnekle bağlılık gösterecektir (Adair, 2007:68). Bu bağlamda okul müdürünün yenilenen, yenileyen ve öğrenen yönetici olması, okul ve amaçlarının gerçekleştirilebilmesi açısından işlevsel olacaktır (Beycioğlu ve Aslan, 2010, 164). Günümüz yöneticisi, stratejik planlamada başarılı olan, bilgi ve teknoloji kullanımını teşvik eden, işletmesini yenilikçi bir felsefeyle yönetebilen, rakiplerle başa çıkmak için yeniliğin önemini bilen yeniliklere açık olan ve strateji seçiminden uygulanmasına kadar her aşamada stratejik düşünebilen yöneticilerdir (Özkan, 2009:3). Yenilik sürecinde hata yapmak hiçbir şey yapmamak ile kıyaslandığında daha tercih edilebilir bir durumdur. Bu nedenle liderler, makul ölçüdeki hata ve başarısızlıklar karşısında daha hoşgörülü bir yaklaşım içinde olmalıdır (Aksay, 2011). Risk almaktan korkmadan, riski başarıyla yöneterek belirsizlikleri ortadan kaldırmalı ve çalışanlarına güven ve cesaret sunmalıdır. Çalışanlarına inanmalı, güvenmeli ve yetki ve sorumluluklar bırakmalıdır (Tekin, 2012). Yenilikçi eğitim yöneticileri

çalışanlarını özgür bırakır. Çünkü özgür beyinler daha üretken, yaratıcı, yenilikçi ve daha aktif olarak çalışır (Bakan, 2011).

Yenilikçi eğitim yöneticisinin özelliklerini kısaca özetlemek gerekirse; amaç ve hedeflerini çalışanlarla paylaşabilen, açık bir yenilik vizyonu olan, esnek bir örgüt yapısı oluşturabilen, liderlik becerisine sahip, risk alabilen, hataları hoş karşılayan, yenilikçi fikirlere önem veren ve araştıran, ödül ve teşvik sistemini uygulayan, yaratıcı olan ve yaratıcı fikirleri destekleyen, sosyal çevrelerinde aktif özellik gösteren, takım halinde çalışmaktan hoşlanan, yenilikçi bir örgüt kültürü oluşturabilen, güven veren, öğrenmeyi seven, bilgi ve iletişim teknolojilerine hakim, iletişim becerisi yüksek, motive edici ve örgütte sinerji oluşturabilen, sabırlı, fırsatları değerlendiren, sorumluluk sahibi, özgüveni yüksek bir yapıda olması beklenmektedir.

1.3. Milli Eğitim Bakanlığının Yenilikle İlgili Çalışmalar

Teknolojik gelişim ve ilerlemeler yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojilerinde (BİT) yeni fırsatları ortaya çıkarmıştır. Eğitim sisteminin bu gelişmeler karşısında teknolojinin imkânlarından yararlanması doğal bir sonuç olarak görülmektedir (Altın ve Kalelioğlu, 2015:90). Ülkemizde teknolojinin eğitim süreçleri ile bütünleşmesi beraberinde değişik fırsatları ve öğrenme-öğretme sürecini kolaylaştırması (Pamuk, Çakır, Ergun, Yılmaz ve Ayas, 2013:180) kapsamında birçok yenilik yapılmaktadır. Bu yeniliklerin en önemlilerinden biri Eğitimde Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH) Projesi olduğu söylenebilir. MEB'de diğer yenilikle ilgili çalışmalar olarak ise; Mebbis, E-okul, EBA, Etkileşimli tahta, iTEC, eTwinnig, Scientix olarak sıralanabilir. FATİH projesi içerisinde yazılım ve donanım alt yapısının iyileştirilmesi, elektronik eğitim içerikleri sağlanması ve yönetilmesi, derslerde etkin BİT kullanımı, öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi ve BİT kullanımının sağlanması olmak üzere beş temel bileşenden oluşmaktadır (Pamuk, Çakır, Ergun, Yılmaz ve Ayas, 2013; Kurt, Kuzu, Dursun, Güllüpinar ve Gültekin, 2013).

MEB, çok büyük bir kesime hitap etmektedir. Böyle büyük bir kesime hitap etmesi, çok fazla biriminin olması, hizmet sunumunda hız, kalite ve koordinasyonu sağlamak için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Bilişim Sistemleri (MEBBİS) adı verilen bir proje hayata geçirilmiştir (Özkan, 2009). MEBBİS, personellerin özlük ve kişisel bilgilerin tutulması, tayin ve ilk atamaların yapılması, hizmetiçi eğitim faaliyetleri, hizmet yılı ve puanı, denetim, teftiş ve rehberlik sistemleri, sınav başvuruları, özel eğitim ve öğretime ait iş ve işlemler, Motorlu Taşıtlar Sürücü Kursları işlemleri ve bakanlığımıza bağlı tüm kurumların takibinin yapılması, iş ve işlemlerinin elektronik ortamda takip edilmesini sağlayan bir sistemdir. Hâlihazırda aktif 70 modülle hizmet vermektedir (Kuşçu, 2016).

E-okul, okul ve öğrencilerle ilgili verileri sistematik bir şekilde sunan bir uygulamadır. Okulda kaç tane derslik, öğrenci, devamsızlık durumları... gibi geniş bir veri elde etmeyi sağlamaktadır. İstenmesi durumunda cüzi bir miktar karşılığında öğrencilerin not ve devamsızlık bilgisini cep telefonuna gelmesini de sağlamaktadır. E-okul sistemi; e-okul yönetim bilgi sistemi ve e-okul veli bilgilendirme sistemi

olmak üzere entegre çalışan iki alt modülden oluşmaktadır (<http://e-okul.meb.gov.tr>, Erişim Tarihi:29.01.2018). Bu sistem vasıtasıyla veliler bilgisayar üzerinden öğrencilerini kayıtlarını yapabilecek, belge yoğunluğu azalacak, bakanlık ve muhtarlıkların yoğunluğu azalıp adresine en yakın okula kaydı yapılacaktır (Özkan, 2009:39).

Eğitimde FATİH Projesinin içerik ayağını oluşturan Eğitim Bilişim Ağı (EBA), MEB tarafından yürütülen çevrimiçi bir sosyal eğitim platformudur. Bu platformun amacı; ihtiyaç duyulan her mekanda bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarını kullanarak etkili materyal kullanımını desteklemektir. Bu sayede teknolojinin eğitime uyumunu sağlanmış olacaktır. EBA, öğrencilerin sınıf seviyelerine göre güvenilir e- içerik sunmak için geliştirme çalışmaları sürekli devam etmektedir (<http://fatihprojesi.meb.gov.tr>, Erişim Tarihi: 27.01.2018). EBA, öğretmenlerin veya okul, ilçe, il müdürlüklerinin yaptıkları başarılı çalışmaları, projeleri, yenilikleri tüm Türkiye ile paylaşmalarına imkân vermektedir (Baykal, 2015). Türkiye ve diğer tüm dünya ülkelerini saran COVID 19 virüsü nedeniyle yüz yüze eğitime ara verilmesiyle birlikte uzaktan eğitim sistemlerinin önemi daha da artmıştır. Bu bakımdan EBA şu an için önemli bir eğitim platformu olarak hizmet vermektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konan önemli bir yenilik ise etkileşimli tahtalardır. Etkileşimli tahtalar sayesinde öğrenme ortamında daha fazla duyu organına ulaşıldığı, görsel açıdan derslerin zenginleştiği, işlenen konuların daha detaylı ele alınması sebebiyle öğrenmenin daha sağlam gerçekleştiği ifade edilebilir (Kurt, Kuzu, Dursun, Güllüpmar ve Gültekin, 2013).

2. YÖNTEM

Kahramanmaraş ilinde öğretmen görüşlerine göre özel ve devlet okulları yöneticilerinin Yenilik Yönetimi becerilerini sahip olma düzeylerini tespit etmeyi hedefleyen bu betimsel araştırma tarama modelinde hazırlanmıştır. Günümüze kadar Yenilik Yönetimi Becerileri konusunda yurt içinde (Argon ve Özçelik, 2007; Top, 2011; Bülbül, 2012a; Bülbül, 2012b; Göl, 2012; Boydak Ozan ve Karabatak, 2013; Ömür, 2014; Bayrakçı ve Eraslan, 2014; Karataş, Gök ve Özçetin, 2015; Mürtezaoğlu, 2015; Öztürk, 2017) ve yurt dışında (Oke, 2004; Cormican and O'Sullivan 2004; Adams, Bessant and Phelps 2006; Smith, Busi, Ball and Meer, 2008; Vlok, 2012; Gülşen, 2014) yapılmış çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı; okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma ile literatüre yeni bir bakış açısı kazandırmak, paydaşlara anlatmak ve okul yöneticilerinin yenilik yönetimine dikkatini çekmek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın diğer araştırmalardan farklı yanı ise, devlet ve özel okulların yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri arasında bir fark olup olmadığının karşılaştırmasıdır. Araştırmada şu alt sorulara yanıt aranmıştır:

- 1.Öğretmenlerin, özel ve devlet okulları yöneticilerinin yenilik yönetimi genel ve alt boyutlara ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
- 2.Öğretmenlerin, özel ve devlet okullarındaki okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin görüşleri;

- a.Cinsiyetine
- b.Yaşına
- c.Mesleki Kıdemine
- d.Öğrenim Durumuna
- e.Öğrenim Kademesi
- f.Okul Türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.1.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde (Dulkadiroğlu ve Onikişubat) bulunan MEB'e bağlı özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan resmi bilgilere göre, 2016-2017 eğitim-öğretim yılı itibarıyla Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde (Dulkadiroğlu ve Onikişubat) bulunan 455 devlet okulu ve 17 özel okul bulunmaktadır. Devlet okullarında 7352 öğretmen ve özel okullarda ise 434 öğretmen görev yapmaktadır.

Araştırma, evrenden seçilen ve evreni temsil eden bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada devlet ve özel okullar için basit seçkisiz örnekleme tekniğiyle ulaşılabilen okullar seçilmiştir. Basit tesadüfi örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir (Arıkan, 2004). Araştırma 7786 öğretmenden oluşan bu evrenin % 5 tolere edilebilir hata payı ve %95'lik güven seviyesine göre minimum örneklem büyüklüğü formülü ile en az 370 kişiden oluşan bir örneklem grubu ile temsil edilebileceği varsayılmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Araştırma kapsamında anket dağıtılan okul sayıları ve dağıtılan anketler ile ilgili bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler

İlçe	Okul Kademesi	Anket Dağıtılan Okul Sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	Dönen Anket Sayısı
Dulkadiroğlu	İlkokul	5	165	129
	Ortaokul	5	100	76
	Lise	7	150	110
Onikişubat	İlkokul	7	124	77
	Ortaokul	8	162	109
	Lise	9	200	180
Toplam		41	901	681

Tablo 1'de görüldüğü gibi örneklem grubu 27 devlet okulu ve 14 özel okula ulaşılabilmektedir. Araştırma kapsamında dağıtılan anket sayısı 901, dönen anket sayısı 681 olarak görülmektedir. Araştırma da kullanılacak 681 anket eksik ve hatalı bilgi içermemektedir. Değerlendirmeye alınan 681 öğretmenin demografik özellikleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

		Okul Türü	f	Yüzde (%)
Cinsiyet	Devlet	Erkek	285	41.8
		Kadın	191	28.2
	Özel	Erkek	106	15.5
		Kadın	99	14.5
Yaş	Devlet	21-30 yaş arası	74	10.9
		31-40 yaş arası	231	33.9
		41 yaş ve üzeri	171	25.1
	Özel	21-30 yaş arası	93	13.6
		31-40 yaş arası	87	12.7
		41 yaş ve üzeri	25	3.8
Öğrenim Durumu	Devlet	Lisans	428	62.8
		Lisansüstü	48	7.0
	Özel	Lisans	178	26.2
		Lisansüstü	27	4.0
Mesleki Kıdem	Devlet	0-5 Yıl	70	10.3
		6-10 Yıl	87	12.7
		10-15 Yıl	107	15.7
		16 ve Üstü Yıl	212	31.1
	Özel	0-5 Yıl	88	13.0
		6-10 Yıl	53	7.8
		10-15 Yıl	34	5.0
		16 ve Üstü Yıl	30	4.4

Tablo 2 genel olarak yorumlandığında; cinsiyet bağlamında erkek öğretmenlerin daha fazla katılım gösterdiği söylenebilir. Araştırmaya devlet okullarında katılım gösteren 31-40 yaş arası öğretmenlerin fazla olduğu, özel okullarda ise 21-30 yaş arası öğretmenlerin fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaya devlet ve özel okullarda en fazla katılımın lisans mezuniyeti sahip olan öğretmenlerden olduğu söylenebilir. Araştırmaya en fazla lisans mezunu öğretmenin katılmasının sebebi olarak öğretmenler en az lisans mezuniyeti olmasından kaynaklanmaktadır. Araştırmaya devlet okullarında 16 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler daha fazla katılım gösterirken özel okullarda ise 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler daha fazla katılım gösterdiği görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Bülbül (2012) tarafından geliştirilen ve 32 maddeden oluşan 5'li likert tipinde "Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği" kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarını

belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin öğretmenlerde de aynı yapıya sahip olup olmadığını belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin yapısı doğrulanmıştır (Croanbach Alfa= .96). Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ve girdi yönetimi olmak üzere ölçek dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçekte yer alan tüm maddeler beşli likert tarzda (1-Hiç Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) puanlanmaktadır. Yenilik Yönetimi ölçeğinin puan aralığının hesaplanmasında Puan aralığı = (En yüksek değer-En düşük değer) / 5, (4/5= 0.80) katsayısı esas alınmıştır. Ölçek ters madde içermemektedir. Ölçekten toplam puan elde edilebilmektedir. Öğretmenler tarafından yüksek puan alan okul yöneticileri yüksek düzeyde yenilik yönetimi becerisine sahip olduğu göstermektedir.

2.4. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bülbül (2012) tarafından geliştirilen “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği” öğretmenlere uygulayabilmek için araştırmacı tarafından Doğrulayıcı Faktör Analizi M-Plus paket programı yardımıyla uygulanmıştır. Elde edilen modelin uygunluğuna bakıldığında CFI ve TLI değerlerinin 0.9’dan düşük olduğu kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmektedir. Önerilen modifikasyon işlemi yapıldıktan sonra model uyum indeksleri Tablo 3 de sunulmuştur.

Tablo 3. Yenilik Yönetimi Ölçeğinin Uyum Değerleri

Uyum İndeksi Ölçütleri	Modifikasyon Öncesi Değerler	Modifikasyon Sonrası Değerler
χ^2 (Ki-Kare)	2902.944	1242.359
Sd (Serbestlik Derecesi)	458	403
χ^2/sd	6.33	3.08
TLI (Turker-Lewis Index)	0.85	0.941
CFI (Comparative Fit Index)	0.86	0.952
RMSEA (RootMeanSquareError of Approximation)	0.09	0.59
SRMR (StandardizedRootMeanSquareResidual-)	0.053	0.039

Modele ilişkin χ^2/df oranının 3’ten küçük olması mükemmel uyumun, 5’ten küçük olması kabul edilebilir uyumu gösterir (Sümer, 2000). TLI ve CFI değerlerinin 1’e yaklaşması mükemmel uyumu, RMSEA değerinin 0,05’e eşit yada 0,05’den küçük olması iyi uyumun, 0,05 ile 0,08 arasında olması yeterli uyumu gösterir. SRMR değeri 0,05’den küçük olduğunda ise kabul edilebilir uyumun göstergesidir.

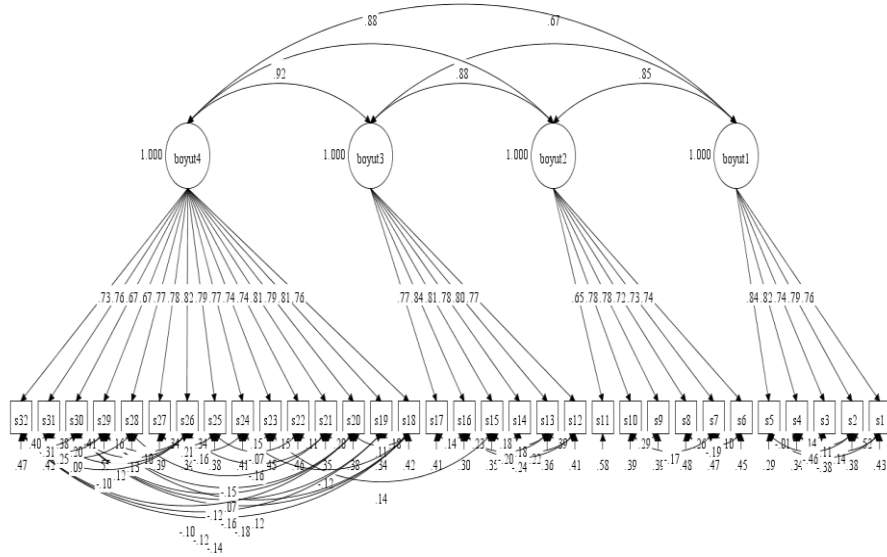
Tablo 3’te görüldüğü üzere $\chi^2 / df = 3,08 < 5$, $0,90 \leq TLI = 0,941$, $0,90 \leq CFI = 0,952$, $RMSEA = 0,59 < 0,08$, $SRMR = 0,039 < 0,08$ uyum değerlerine göre model, modifikasyon sonrası verilere göre mükemmel veya yeterli uyumu göstermektedir. Bülbül (2012a) tarafından geliştirilen Yenilik Yönetimi Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu yapıyı doğrulamıştır (Cronbach-Alfa=.96). Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği Öğretmen Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu ile elde

edilen Path Diyagramı Şekil 1’de ve Okullarda Yenilik Yönetimi ölçeğinin güvenilirlik hesaplaması için Cronbach-Alfa iç tutarlık katsayısı değerleri Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4.Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği Cronbach-Alfa İç Tutarlılık Katsayıları

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği	Cronbach-Alfa İç Tutarlılık Katsayısı Değerleri
1.Girdi Yönetimi	$\alpha = .88$
2.Yenilik Stratejisi	$\alpha = .87$
3.Örgütsel Kültür ve Yapı	$\alpha = .91$
4.Proje Yönetimi	$\alpha = .92$
Ölçeğin Tümü	$\alpha = .96$

Tablo4’te görüldüğü gibi, ölçeğin toplam Cronbach-Alfa iç tutarlılık katsayısı .96’dır. Alt boyutları ise Girdi Yönetimi .88, Yenilik Stratejisi .87, Örgütsel Kültür ve Yapı .91 ve Proje Yönetimi .92’dir. Ölçeğin geneli ve alt boyutlarının güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen path diyagramı şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1.Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği Formunun Öğretmen Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Path Diyagramı

Şekil 1’de görüldüğü üzere ölçeğin dört boyutlu modelinin Mplus programı aracılığıyla yapılan analiz sonucunda doğrulandığı görülmektedir. Oluşan faktör yük

değerlerinin .65 ile .84 arasında değiştiği tespit edilmiş ve bu haliyle veri toplama için kullanılabilirliği görülmüştür.

2.5. Verilerin Toplanması Ve Çözümlemesi

Araştırmacı tarafından 09.01.2017-09.04.2017 tarihleri arasında 27 devlet okulundan 476, 14 özel okuldan 205 hatasız ölçek olmak üzere toplam 681 ölçek toplanmıştır. Dağıtılan 901 anketin dönüş oranı %75'dir. Araştırmaya katılım gösteren 681 katılımcının verileri SPSS 21 aracılığıyla incelenmiştir. Demografik özellikler için devlet ve özel okullardaki katılımcıların sayısı, yüzdelik ifadeleri belirlenmiştir. Ölçeğin toplam ve alt boyutlarının ortalaması, standart sapması hesaplanmıştır.

Araştırmada verilerin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerini-1, +1 arasında olduğu, frekans dağılım grafiği (histogram) ve Q-Q Plot grafiği 45 derecelik açıya yakın bulunduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Levene testi sonucunda değerlerin 0.05'den büyük olduğundan dağılımın homojen olduğu sonucuna varılmıştır.

3. BULGULAR

Okullarda Yenilik Yönetimi ölçeğinin her boyutu eşit madde sayısına sahip olmadığı için boyutların aritmetik ortalaması madde sayısına bölünerek 1-5 aralığında puana dönüştürülüp karşılaştırma yapması sağlanmıştır.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu başlıkta araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenler, devlet okullarında ve özel okullarda yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine sahip olma düzeylerinin genel ve alt boyutlarda ne durumda olduğuna ilişkin bulgulara Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Becerilerine Ait Betimsel İstatistikler

	Boyutlar	\bar{X}	SS	Sıra
Devlet Okulları (N=476)	Girdi Yönetimi	3.29	.96	4
	Yenilik Stratejisi	3.75	.80	3
	Örgütsel Kültür ve Yapı	3.98	.85	1
	Proje Yönetimi	3.84	.79	2
	Yenilik Yönetimi Toplam	3.77	.75	
Özel Okullar (N=205)	Girdi Yönetimi	3.84	.83	4
	Yenilik Stratejisi	4.16	.70	2

Örgütsel Kültür ve Yapı	4.17	.72	1
Proje Yönetimi	4.08	.69	3
Yenilik Yönetimi Toplam	4.08	.66	

Tablo 5’te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan devlet okulunda görevli öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar analiz edildiğinde öğretmenlerin yöneticilerini en çok “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda yeterli görürken ($\bar{X}=3.98$), en az yeterli gördükleri boyutun “Girdi Yönetimi” boyutu ($\bar{X}=3.29$) olduğu görülmektedir. Özel okul öğretmenlerinin de benzer bir şekilde yöneticilerini en çok “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda yeterli görürken en az yeterli gördükleri boyutun “Girdi Yönetimi” boyutu olduğu tespit edilmiştir.

Devlet okullarında görevli öğretmenler yöneticilerini “Girdi Yönetimi” boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyine karşılık gelirken diğer boyutlarda “Çok Katılıyorum” düzeyine karşılık geldiği görülmektedir. Özel okullarda görevli öğretmenler yöneticilerini bütün boyutlarda “Çok Katılıyorum” düzeyine karşılık geldiği görülmektedir. Tablo 5 genel olarak değerlendirildiğinde devlet ve özel okullardaki öğretmenler yöneticilerini yenilik yönetimi alanında “Çok Katılıyorum” düzeyinde yeterli gördükleri söylenebilir. Devlet ve özel okullarda görevli öğretmenler yöneticilerini aynı düzeyde görmelerine karşın özel okullar lehine anlamlı bir puan farkının olduğu görülmektedir.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre cinsiyet değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır. Devlet ve özel okullarında araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin görüşlerinin toplam ölçek ve alt boyutları puanı ortalamasıyla cinsiyet değişkeni bağlamında grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre yaş değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Devlet ve özel okullarında araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin görüşlerinin toplam ölçek ve alt boyutları puanı ortalamasıyla yaş değişkeni bağlamında grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre mesleki kıdem değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Devlet okullarında toplam ölçek puanı ve alt boyutlar arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Özel okullarda ise sadece Kültür ve Yapı alt

boyutunda en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Araştırmada yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Yenilik Yönetimi Puan Ortalamasının Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

		Gruplar	N	\bar{X}	SS	F	p	LSD
Özel Okullar (N=205)	Kültür ve Yapı	0-5 Yıl	88	4,06	0,78	3,061	0,029	1-4,2-4
		6-10 Yıl	53	4,16	0,70			
		10-15 Yıl	34	4,21	0,72			
		16 Yıl ve üstü	30	4,52	0,53			
		Toplam	205	4,18	0,73			

Tablo 6’da görüldüğü gibi özel okullarda “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda mesleki kıdem değişkeni bağlamında incelenmiş ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir [$F_{(3-201)}=3.061$, $p<0.05$]. Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlarla 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Diğer anlamlı farkın ise 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlarla 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanlar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sebep olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t-testi yapılmıştır. Özel okullarında araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin görüşlerinin toplam ölçek ve alt boyutları puanı ortalamasıyla öğrenim durumu değişkeni bağlamında grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Devlet okullarında ise sadece Kültür ve Yapı alt boyutu puanı ortalamasıyla öğrenim durumu değişkeni bağlamında grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmada yapılan bağımsız örneklem için t testi Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Yenilik Yönetimi Puan Ortalamasının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

		Alt Boyut	Gruplar	N	SS	t	p
Devlet Okulları (N=476)	Kültür ve Yapı	Lisans ve altı		428	4,02	2,818	0,004
		Lisansüstü		48	3,66		

Tablo 7’de görüldüğü gibi, “Örgütsel Kültür ve Yapı” alt boyutunda [$t_{(474)}= 0,293$, $p>0.05$] Lisans ve altı öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin ortalaması ($\square_{\text{Lisans ve altı}}=4.02$), Lisansüstü öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin ortalaması ($\square_{\text{Lisansüstü}}=3.66$)

olduğu görülmüş, lisans ve altı öğrenim durumuna sahip öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre okul kademesi değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmış ve anlamlı farklılık olanlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Puanlarının Okul Türüne Göre İncelenmesi

		Gruplar	N	SS	F	p	LSD
Devlet Okulları (N=476)	Girdi Yönetimi	İlkokul	174	3,50	0,92	7,002	0,001
		Ortaokul	121	3,12	0,89		
		Lise	181	3,21	1,03		
		Toplam	476	3,29	0,97		
	Yenilik Stratejisi	İlkokul	174	3,90	0,73	4,182	0,016
		Ortaokul	121	3,68	0,77		
		Lise	181	3,67	0,89		
		Toplam	476	3,76	0,81		
Özel Okullar (N=205)	Girdi Yönetimi	İlkokul	32	4,16	0,69	3,226	0,042
		Ortaokul	64	3,88	0,87		
		Lise	109	3,74	0,84		
		Toplam	205	3,85	0,83		

Devlet okullarında “Girdi Yönetimi” alt boyutunda okul kademesi değişkeni bağlamında incelenmiş, İlkokul, Ortaokul ve Lise ortalamalarının en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, İlkokul ve Ortaokul arasında olduğu gözlenirken diğer anlamlı farkın ise Ortaokul-Lise arasında olduğu tespit edilmiştir. Özel okullarda ise “Girdi Yönetimi” alt boyutunda okul kademesi değişkeni bağlamında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, İlkokul ve Lise arasında olduğu tespit edilmiştir. Devlet okullarında “Yenilik Stratejisi” alt boyutunda okul kademesi değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın, İlkokul ve Ortaokul arasında olduğu tespit edilirken diğer anlamlı farkın ise Ortaokul-Lise arasında olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin görüşlerine göre okul türü (devlet-özel) değişkeni bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi sonucu elde edilen bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9.Yenilik Yönetimi Puan Ortalamasının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Boyut	Gruplar	N	\bar{X}	SS	t	p
Girdi Yönetimi	Devlet Okulu	476	3,29	0,97	-7,148	0,000
	Özel Okul	205	3,85	0,83		
Yenilik Stratejisi	Devlet Okulu	476	3,76	0,81	-6,280	0,000
	Özel Okul	205	4,17	0,71		
Kültür ve Yapı	Devlet Okulu	476	3,98	0,86	-2,802	0,005
	Özel Okul	205	4,18	0,73		
Proje Yönetimi	Devlet Okulu	476	3,85	0,79	-3,766	0,000
	Özel Okul	205	4,09	0,70		
Ölçeğin Tümü	Devlet Okulu	476	3,77	0,76	-5,117	0,000
	Özel Okul	205	4,08	0,67		

Araştırmada ilişkisiz örneklem için t-testi analizi yapılmış ve Levene testi .05'den büyük çıktığı için grupların varyanslarının eşit olduğu görülmüştür. Tablo 9'da görüldüğü gibi yenilik yönetimi ölçeğinin tüm alt boyutlarında okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Grupların ortalamaları kıyaslandığında bu farklılaşmanın özel okullar lehine olduğu görülmektedir. Yapılan ilişkisiz örneklem t testi, karşılaştırılan iki ortalama arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ortaya koyar ancak bu farkın büyüklüğü hakkında bilgi vermez. Bu nedenle, istatistiksel olarak anlamlılığın yanı sıra etki büyüklüğünün de hesaplanması gerekmektedir (Can, 2016). Green ve Salkind (2005) etki büyüklüğü $d = t \times \sqrt{(N1+N2)/(N1 \times N2)}$ şeklinde hesaplamasının yapılacağını, d değerinin sıfır olması, ortalamaların eşit olması anlamına gelirken 0.2 küçük etki, 0.5 orta etki, 0.8 büyük etki olarak değerlendirilebilir (Can, 2016:121). Öğretmenlerin, yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri okul türü(özel-devlet) değişkeni bağlamında bakıldığında etki büyüklüğü (d)=0.42 olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda okul türü değişkeninin etki büyüklüğü orta düzey etkisinin olduğu söylenebilir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri incelenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, devlet okullarında görevli okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini en yeterli olandan başlayarak aşağıya doğru sıralamak gerekirse; 1) Örgütsel Kültür ve Yapı, 2) Proje Yönetimi, 3) Yenilik Stratejisi ve en son olarak da 4) Girdi Yönetimi alt boyutu şeklinde bir sıralama olduğu söylenebilir. Öğretmenler, devlet okullarındaki okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin “Girdi Yönetimi” alt boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde yeterli olduğunu düşünürken “Yenilik Stratejisi”, “Örgütsel Kültür ve Yapı”, “Proje Yönetimi” alt boyutlarında “Çok Katılıyorum” düzeyinde yeterli olduklarını düşünmektedirler. Devlet okullarında görev yapan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin genel olarak “Çok Katılıyorum” düzeyinde yeterli

olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın sonuçları Öztürk (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçlarını doğrular niteliktedir. Fakat düzeyinin aynı olmasına rağmen puan ortalaması biraz daha düşük olduğu görülmektedir.

Özel okullarda görevli öğretmen görüşlerine göre ise özel okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini en yeterli olandan başlayarak aşağıya doğru sıralamak gerekirse; 1)Örgütsel Kültür ve Yapı, 2)Yenilik Stratejisi, 3)Proje Yönetimi ve en son olarak 4)Girdi Yönetimi alt boyutu şeklinde bir sıralama olduğu söylenebilir. Öğretmenler, özel okullarda görev yapan yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür ve Yapı ve Proje Yönetimi alt boyutlarında “Çok Katılıyorum” düzeyinde yeterli görmekteyiz. Öğretmen görüşlerine göre özel okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin genel olarak “Çok Katılıyorum” düzeyinde yeterli olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarını Göl (2012); Göl ve Bülbül (2012); Argon, İsmetoğlu ve İşeri (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçları desteklemektedir. Yani, bu araştırmalarda ölçeğin toplam puan ortalaması ve boyutlarının “Çok katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri öğretmen algıları yerine öz değerlendirme şeklinde yöneticiler tarafından cevaplanmış olan Bülbül (2012b) de ölçeğin toplam puan ortalaması ve boyutlarının “Tamamen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Araştırmada yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerin bu kadar yüksek çıkması kendi eksikliklerini göremedikleri veya yanlış bir değerlendirme yapmış olmalarından kaynaklanabilir.

Devlet ve özel okullarda görevli öğretmenler, yöneticilerini yenilik yönetimi boyutlarından en çok yeterli gördükleri “Örgütsel Kültür ve Yapı”, en az yeterli gördükleri ise “Girdi Yönetimi” boyutu olarak ortak olduğu görülmektedir. Örgütsel Kültür ve Yapı alt boyutunun en yeterli boyut olarak görüldüğü diğer araştırmaların Bülbül (2012b); Argon, İsmetoğlu ve İşeri (2014); Ömür (2014); Karataş, Gök ve Özçetin (2015); Öztürk (2017) tarafından yapıldığı görülmektedir. Devlet ve özel okullarda görevli öğretmenler, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini “Çok Katılıyorum” düzeyinde görmelerine karşın özel okul yöneticilerinin puan ortalaması devlet okullarındaki okul yöneticilerinin aldığı puan ortalamasından daha yüksektir.

Devlet ve özel okullarda araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri cinsiyet değişkeni bağlamında bakıldığında toplam ölçek ortalaması, Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür ve Yapı ve Proje Yönetimi alt boyutlarında grupların (Erkek-Kadın) ortalamaları arasında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Yani, öğretmenlerin cinsiyetleri yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini algılamada anlamlı bir etki oluşturmamıştır. Bu sonuca benzer bulgular Karataş, Gök ve Özçetin (2015), Göl (2012),Öztürk (2017), Boydak Ozan ve Karabatak (2013), Ömür (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da teyit edilmiştir. Lise yöneticilerinin yenilik yeterlikleri üzerine çalışan Bayrakçı ve Eraslan (2014)'nın çalışmasında cinsiyet bağlamında bazı alt boyutlarda anlamlı bir farklılaşma bulunmasına rağmen etki büyüklüğün düşük olması nedeniyle tam da farklılaşmadığını göstermektedir. Yöneticilerin yenilik yönetim becerilerine kendilerinin değerlendirdiği Top (2011), Bülbül (2012b), Mürtezoğlu (2015) cinsiyet

bağlamında bir farklılaşma yine görülmemiştir. Ancak Argon ve Özçelik (2007) tarafından araştırmada ise okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri cinsiyet bağlamında kadınlar lehine anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Devlet ve özel okullarda araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri yaş değişkeni bağlamında bakıldığında toplam ölçek ortalaması, Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür ve Yapı ve Proje Yönetimi alt boyutlarında grupların ortalamaları arasında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Yani, öğretmenlerin yaşları yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini algılamada bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Bu sonucu destekler nitelikte Top (2011); Ömür (2014); Boydak Ozan ve Karabatak (2013); Bayrakçı ve Eraslan (2014) olan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu sonuçla örtüşmeyen Göl (2012); Göl ve Bülbül (2012); Karataş, Gök ve Özçetin (2015) araştırmalar da alanyazında yer almaktadır. Yani, öğretmenlerin yaşları ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini yeterli veya yetersiz bulmaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Göl (2012) ile Karataş, Gök ve Özçetin (2015)'nin araştırma sonuçları elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Devlet ve özel okullarda araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri mesleki kıdem değişkeni bağlamında bakıldığında sadece özel okullarda Örgütsel Kültür ve Yapı alt boyutunda grupların ortalamaları arasında bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu anlamlı fark ise; “0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanlar” ve “6-10 yıl mesleki kıdeme sahip olanlar ile 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanlar” arasında olduğu ve 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Yani, 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin alt boyutu olan Örgütsel Kültür ve Yapı alt boyutunda daha yeterli olduğunu düşünmektedir. Yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri öğretmen görüşlerine göre mesleki kıdem değişkeni bağlamında bakıldığında toplam ölçek puanı ve alt boyutlar da anlamlı farklılık oluşturmadığı Göl (2012); Boydak Ozan ve Karabatak (2013); Ömür (2014); Bayrakçı ve Eraslan (2014); Argon, İsmetoğlu ve İşeri (2014); Karataş, Gök ve Özçetin (2015); Öztürk (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da görülmektedir. Fakat Göl (2012) çalışmasında 21-30 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler, Argon, İsmetoğlu ve İşeri (2014) çalışmasında 21 ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenler ve Karataş, Gök ve Özçetin (2015) çalışmasında 30 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalama puanları daha yüksek olduğu için yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini daha yeterli olarak algıladıkları söylenebilir. Bu sonuçla örtüşmeyen Top (2011) ve Bülbül (2012b) çalışmasında ise, veri toplama aracı öz değerlendirme olduğu yani, yöneticiler kendilerini yenilik yönetimi bağlamında değerlendirdiğinde mesleki kıdem bağlamında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Devlet ve özel okullarda araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri öğrenim durumu değişkeni bağlamında bakıldığında sadece özel okullarda Örgütsel Kültür ve Yapı alt boyutlarında grupların

ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı fark ise; “Lisans ve altı ile Lisansüstü” arasında olduğu, Lisans ve altı öğrenime sahip öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Benzer bir sonuç Boydak Ozan ve Karabatak, (2013) tarafından yapılan çalışmada da yer almaktadır. Ancak Ömür (2014); Bayrakçı ve Eraslan (2014); Mürtezaoğlu (2015); Karataş, Gök ve Özçetin (2015) çalışmasında öğretmenlerin öğrenim durumu ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini değerlendirmesi arasında yeterli veya yetersiz bir ilişki gözlenmemiştir.

Devlet okullarında araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri okul kademesi değişkeni bağlamında bakıldığında Girdi Yönetimi ve Yenilik Strateji alt boyutlarında grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu anlamlı fark ise; “İlkokul ile Ortaokul” ve “İlkokul ile Lise” arasında olduğu ve İlkokul kademesinde görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Karataş, Gök ve Özçetin (2015) yaptığı çalışmada ise Okul yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri öğretmen görüşlerine göre okul kademesi değişkeni bağlamında bakıldığında sadece Girdi Yönetimi boyutunda Lise lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle lise öğretmenleri, ortaokul öğretmenlerine göre yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini daha yeterli olarak algıladıkları söylenebilir.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri okul türü (Devlet Okulları ve Özel Okullar) değişkeni bağlamında bakıldığında “Toplam Ölçek Puanı”, “Girdi Yönetimi”, “Yenilik Stratejisi”, “Örgütsel Kültür ve Yapı” ve “Proje Yönetimi” anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle özel okulda çalışan öğretmenler, okul yöneticilerini toplam ölçek puanı ve alt boyutlar bağlamında devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre yenilik yönetimi becerilerinin daha yeterli olduğunu düşünmektedir. Bu sonuca paralel olarak Öztürk (2017) çalışmasında İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları okul türü (Kamu-Özel) değişkeni bağlamında bakıldığında toplam ölçek puanı ve alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmektedir. Okul türlerine göre grupların ortalaması incelendiğinde özel okullarda çalışan öğretmenlerin, ilkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarının; kamu okullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Özel okullarda görev yapan öğretmenler; kamu okullarında görev yapan öğretmenlere göre müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerini daha yeterli olarak algılamaktadırlar. Öztürk (2017) çalışması ilkokul müdürlerinin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen algıları okul türü değişkeni bağlamında değerlendirilmişken, bu çalışmada ilkokul, ortaokul ve lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri öğretmen görüşleri okul türü değişkeni bağlamında değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışmada okul türü değişkeninin etki büyüklüğü de incelenmiş ve orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ile devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması arasında ciddi bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşleri yöneticilerin yenilik yönetimi becerileri toplam ölçek puanı bakımından sonuçları kısaca özetlemek gerekirse:

- 1.Yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerinin genel olarak yüksek olduğu,
- 2.Yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini algılamada cinsiyetin, yaşın, mesleki kıdem, okul kademesinin, öğrenim durumunun etkisinin olmadığı,
- 3.Yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini algılamada okul türü değişkeninin etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

Okul yöneticilerinin öğretmen görüşlerine göre yenilik yönetimi becerileri devlet ve özel okullarda “çok katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim örgütlerinde meydana gelen sürekli, hızlı değişme ve gelişmeler sonucunda eğitim yöneticilerinin yenilikleri yönetme becerileri önem kazanmaktadır. Çünkü eğitim yöneticileri okulların ve toplumun geleceğini oluşturmada başat öge konumundadır. Bundan dolayı eğitim yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri “tamamen katılıyorum” en üst düzeye çıkarılması gerekmektedir. MEB’in bu konuda eğitim yöneticilerini teşvik etmesi, ödüllendirmesi, gerekli eğitim ve geliştirme çalışmalarını (hizmetçi eğitim, seminer, sempozyum, konferans) desteklemesi yararlı olacaktır.

Özel okullarda görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerini daha yeterli olarak algılamaktadır. Okulların eğitim seviyesinin yükselmesi ve yeniliklerin koordineli bir şekilde uygulamaya geçebilmesi için devlet ve özel okullarda görev yapan yöneticileri MEB’in düzenli aralıklarla bir araya getirmesi ve yapılan yeni uygulamaları birbirleriyle paylaşmaları önerilmektedir.

Öze okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin daha yeterli olarak algılanmasına sebep olan unsurların tespit edilerek bunların devlet okulu yöneticilerine de uyarlanması faydalı olabilir. Bu noktada özel okul yöneticilerinin seçilmesi ve istihdamında etkili olan ölçütlerin incelenmesi yerinde olacaktır. Bu bağlamda nicel araştırmalar derinlemesine bilgi vermediği için bu konunun nitel araştırma yöntemleri de dahil edilerek araştırılması alana zenginlik katacaktır.

Yenilik yönetimi üzerine yapılan araştırmaların daha çok öğretmen algıları üzerine olduğu görülmektedir. Oysa sistem yaklaşımına göre örgütsel faaliyetlere örgüt içerisindeki her unsurun etki potansiyeli bulunmaktadır. Bu nedenle sadece öğretmen yerine, okulun tüm paydaşlarının (öğretmen, öğrenci, veli, okulda çalışan eğitimci olmayan personel, müdür yardımcıları vb.) araştırmaya dahil olduğu yeni çalışmalar yapılabilir.

Yenilik ile yaratıcılığın bağlantısı birçok noktada görülmektedir. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığının <http://birmilyonfikir.meb.gov.tr/> web adresinde yer alan yeni fikirler aradığı uygulamasının daha fazla tanıtımı yapılabilir. Yenilikçi fikirlerin ilan edilerek fikir sahiplerinin ödüllendirilmesi yenilikçi fikirlerin teşviki için değerli olacaktır.

Yapılan bu araştırmanın odağı devlet ve özel okulların ilkökul, ortaokul ve lise eğitim kademesi olmuştur. Bu konuda üniversitede öğretim üyelerinin ve idari personelin

yenilik yönetimi becerilerinin düzeyini ortaya çıkaracak bir araştırma yapılabilir. Tüm dünyayı ve Türkiye'yi tehdit eden COVID 19 salgını sonucu ortaya çıkan yeni uzaktan eğitim uygulamalarının yenilikçi uygulamalar hakkında daha fazla farkındalık uyandırması nedeniyle bu alanda yapılacak yeni araştırmalar daha fazla önem kazanmıştır.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2007). *Leadership for Innovation*. London: Kogan Page.
- Adair, J. (2008). *Yenilikçi Liderlik*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adams, R., Bessant, J. and Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8 (1) p.21-47.
- Adıgüzel, B. (2012). *İnovasyon ve inovasyon yönetimi: Steve Jobs örneği*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altın, H. A., ve Kalelioğlu, F. (2015). Fatih projesi ile ilgili öğrenci ve öğretmen görüşleri. *Başkent University Journal Of Education*, 2(1), ss.89-105.
- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Argon, T., İsmetoğlu, M. & İşeri, B. (2014). İlkokullarda sanatsal denetim ve öğretmen motivasyonu üzerine öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 286-296.
- Argon, T. ve Özçelik, N. (2007). İlköğretim okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Akif Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, ss. 77-94.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Bakan, İ. (2011). *Yöneticiler İçin Başarı Stratejileri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Barutçugil, İ. (1981). *Teknolojik Yenilik ve Araştırma ve Geliştirme Yönetimi*. Bursa: Bursa Üniversitesi Basımevi.
- Bayrakçı, M. ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28, ss.96-136.
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, VII (I), 153-173.

- Bubner, D. (2009). *Leading and benchmarking system-wide educational innovation*. Paper Presented at the 9th International Confederation of Principals World Convention, ss.205
- Budak, G. (1998). *Yenilikçi Yönetim ve Yaratıcı Birey*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Buluç, B. (1998). Bilgi çağı ve örgütsel liderlik. *Yeni Türkiye Dergisi 21.Yüzyıl Özel Sayısı*, Sayı: 20, ss.1205-1213.
- Boydak Ozan, M. ve Karabatak, S. (2013). “Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar. *International Journal of Educational Science*, 5(1), 258-273.
- Bülbül, T. (2012a). Okullarda yenilik yönetimi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 1, ss. 168-174.
- Bülbül, T. (2012b). *Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), 45-68.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2016). *Spss İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelikleş, H. (2008). *İnovasyon yönetimi: Çukurova bölgesinde faaliyet gösteren şirketlerde inovasyon uygulamalarının tespitine yönelik bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Cormican, K. & O'sullivan, D. (2004). Auditing best practice for effective product innovation management, *Technovation*, 24, 819–829.
- Çömez, P. (2012). *Örgütlerde çift yeteneklilik ve örgütsel yenilik ilişkisinde liderlik tiplerinin rolü ve firma yenilik performansına etkileri*. Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü (Sosyal Bilimler Enstitüsü), Gebze.
- Deniz, A. (2012). *Tüketici yenilikçiliği boyutları ve yenilikçiliği etkileyen faktörler arasındaki ilişkiler*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Drucker, P. F. (2003). *Yenilikçilik İçerisinde Yenilikçilik Disiplini*. Çeviren: A. Kardam. İstanbul: Mess Yayınları.
- Durna, U. (2002). *Yenilik Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Elbaşı, İ. H. (2014). *Yenilik özümleme algısı ve yenilik özümleme algısının yenilikçi iş performansı üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü (Sosyal Bilimler Enstitüsü), Gebze.

- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı*. Ankara: Meteksan Bilişim.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. (12. Baskı).
- Göl, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), ss.97-109.
- Green, S. & Salkind, N. (2005). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Understanding and Analysing Data*. New Jersey: Pearson.
- Güleş, H. K. ve Bülbül, H. (2004). *Yenilikçilik İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gökcek, O. (2007). *Yenilik yönetimi süreci ve yenilik stratejileri: Otomotiv sektöründe bir alan çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülşen, C. (2014). The readiness levels of secondary school administrators to the innovation management. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 5(2), 77-86.
- Karataş, S., Gök, S. ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, ss.167-185.
- Köse, B. (2012). *Tüketici yenilikçiliği ve yeniliklerin benimsenmesi: Bir yenilik olarak mobil internet*. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Kurt, A. A., Kuzu, A., Dursun, Ö. Ö., Güllüpnar, F. ve Gültekin, M. (2013). FATİH projesinin pilot uygulama sürecinin değerlendirilmesi: Öğretmen görüşleri. *Journal of Instructional Technologies & Teacher Education*, 1(2), 1-23.
- Kuşçu, M. (2016). *Yöneticiler açısından millî eğitim'de mebbis uygulamasının rolü ve önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Mürtezaoğlu, S. (2015). *Pozitif-Negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- OECD ve Eurostat. (2006). *Oslo Kılavuzu Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler* (3. Baskı), OECD ve Eurostat ortak yayımı.

- Oke, A. (2004). Barriers to innovation management in servive companies. *Journal of Change Management*, 4(1), 31-44.
- Ömür, Y. E. (2014). *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Özkan, C. (2009). *Stratejik rekabet üstünlüğü sağlama aracı olarak yenilik stratejileri ve bir uygulama*, Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Özkan, M. (2009). *Milli eğitim bakanlığı bilişim sistemlerinin Türk eğitim sistemine katkalarına yönelik yönetici görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Öztürk, M. (2017). *İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul ili avcılar ilçesi örneği*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pamuk, S., Çakır, R., Ergun, M., Yılmaz, H. B. ve Ayas, C. (2013). Öğretmen ve öğrenci bakış açısıyla tablet pc ve etkileşimli tahta kullanımı: FATİH projesi değerlendirmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(3),1799-1822.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovation*. 4th Ed. New York: The Free Press.
- Smith, M., Busi, M., Ball, P. and Meer, R. (2008). Factors influencing an organisations ability to manage innovation: A structured literature review and conceptual model. *International Journal of Innovation Management*, 12 (4),655-676.
- Top, M. Z. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uzkurt, C. (2017). *Yenilik (İnovasyon) Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü* (Kültürel, Yönetimsel ve Makro Yaklaşım). İstanbul: Beta Yayınları (2. Baskı).
- www.tdk.gov.tr (Erişim tarihi:11.12.2019, Yenilik tanımı)
- <http://fatihprojesi.meb.gov.tr/proje-hakkinda/> (Erişim Tarihi: 27.11.2019)
- <http://e-okul.meb.gov.tr>, (Erişim Tarihi:29.11.2019)