

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

**OKUL YÖNETİCİLERİNDEN İLKOKUL
MÜDÜRLERİNİN YENİLİK YÖNETİMİ
YETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN
ALGILARI: İSTANBUL İLİ BEYKOZ İLÇESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Bariş KARACA

İstanbul, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

**OKUL YÖNETİCİLERİNDEN İLKOKUL
MÜDÜRLERİNİN YENİLİK YÖNETİMİ
YETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN
ALGILARI: İSTANBUL İLİ BEYKOZ İLÇESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Bariş KARACA

Öğrenci No:

1855078006

Danışman:

Dr. Öğr. Üyesi Altuğ OCAK

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Okul Yöneticilerinden İlkokul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Öğretmen Algıları: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.11/06/2019

Barış KARACA



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

11.06.2019

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **1855078006** numaralı **Barış KARACA** "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Okul Yöneticilerinden İlkokul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Öğretmen Algıları: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21/05/2019 tarih ve 2019/21 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (40) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile *Kabul/Red-veya-Düzeltilme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Altuğ OCAK
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Bora COŞAR
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Doç. Dr. Nurdan ÇOLAKOĞLU
(İstanbul Arel Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Barış KARACA
Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Altuğ OCAK
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2019
Alanı : İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim
Anahtar Kelimeler : Yenilik yönetimi, eğitim örgütleri, liderlik

ÖZ

OKUL YÖNETİCİLERİNDEN İLKOKUL MÜDÜRLERİNİN YENİLİK YÖNETİMİ YETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI: İSTANBUL İLİ BEYKOZ İLÇESİ ÖRNEĞİ

Teknoloji her gün gelişmekte ve her sektörde olduğu gibi eğitim sektörüne de yeni imkanlar kazandırmaktadır. Bu imkanlardan yararlanabilen eğitim kurumları, öğrencilerine daha modern ve yenilikçi eğitim olanakları sunabilmektedir. Bu imkanları, halen görevde bulunan ilkokul müdürlerinin yönetmesi ve değerlendirebilmesi için yeniliklere açık ve yenilikleri yönetebilme özelliğine sahip olmaları gerekmektedir. Çalışmamızın literatür kısmının ilk bölümünde, yenilik kavramı, geçmişten günümüze yenilik, yeniliğin önemi, yenilik türleri, yenilik kaynakları ve yenilik yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Literatür kısmının ikinci bölümünde ise eğitim örgütlerinde yenilik kültürü oluşturma ve yönetimi konuları açıklanmıştır.

Araştırma kısmında, İstanbul ili Beykoz ilçesinde ilkokullarda görev yapmakta olan okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmen ve okul aile birliği başkanından oluşan 188 kişi örneklem olarak alınmıştır. Verileri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak da “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği”nden yararlanılmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin okulda yaptığı görevin, öğretmenlerin bulundukları okullarındaki toplam hizmet süresinin ve öğretmenlerin kıdeminin yenilik yönetimi açısından oldukça önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Name and Surname :Barış KARACA
Supervisor :Asst. Prof. Dr. Altuğ OCAK
Degree and Date : Master, 2019
Major : Human Resources and Organizational Change
Key Words : Innovation management, educational organizations, leadership

ABSTRACT

TEACHER’S PERCEPTION ON INNOVATION MANAGEMENT OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS: THE CASE OF BEYKOZ DISTRICT IN ISTANBUL

Technology is being developed every day and brings new opportunities to the education sector as it is in every sector. Educational institutions, which can benefit from these opportunities, can offer their students more modern and innovative education opportunities.

The current primary school principals should be open and have the ability to manage innovations, in order to manage and evaluate these facilities. In the first part of the literature section of our study, the concept of innovation, innovation from the past to the present, the importance of innovation, types of innovation, sources of innovation and innovation management have been mentioned. In the second part of the literature section, creating and managing innovation culture in educational organizations are explained.

In the research section, 188 people in primary schools in Beykoz district of Istanbul, consisting of head of school, deputy director, teacher and head of family unity, were taken as sample. Survey method was used to collect data. “Innovation management scale in schools” was used as data collection tool.

According to the results of the analysis; it was found that, the duty of teachers, their total experience in the schools and the seniority of the teachers were quite important in terms of innovation management.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM YENİLİK KAVRAMI VE KAPSAMI

1. YENİLİK.....	4
1.1. Yenilik Kavramı.....	4
1.2. Yenilik İle İlişkili Kavramlar.....	6
1.2.1. Yaratıcılık.....	6
1.2.2. Teknoloji.....	7
1.2.3. Değişim.....	7
1.2.4. Ar-Ge.....	8
1.2.5. Rekabet.....	9
1.2.6. Girişimcilik.....	9
1.3. Geçmişten Günümüze Yenilik.....	10
1.4. Yeniliğin Önemi.....	12
1.5. Yenilik Türleri.....	13
1.5.1. Alanlarına Göre Yenilik Türleri.....	14
1.5.1.1. Ürün (Hizmet) Yeniliği.....	14
1.5.1.2. Süreç Yeniliği.....	15
1.5.1.3. Pazarlama Yeniliği.....	15
1.5.1.4. Organizasyonel Yenilik.....	16
1.5.2. Derecelerine Göre Yenilik Türleri.....	17
1.5.2.1. Artımsal Yenilik.....	17
1.5.2.2. Radikal Yenilik.....	18
1.5.2.3. Artımsal ve Radikal Yenilikler Arasındaki Farklar.....	18
1.6. Yenilik Kaynakları.....	20
1.6.1. Beklenmeyen Oluşumlar.....	20
1.6.2. Pazarlar ve Tüketiciler.....	21
1.6.3. Uyuşmazlıklar.....	21
1.6.4. Süreç.....	22
1.6.5. Endüstri ve Pazar Yapılarındaki Değişimler.....	22
1.6.6. Demografi.....	23
1.6.7. Algılamadaki Değişiklikler.....	23
1.6.8. Yeni Bilgi.....	24

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL YENİLİK VE YENİLİK YÖNETİMİ

2. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE YENİLİK	25
2.1. Eğitim Örgütlerinde Yenilik Kültürü Oluşturmak.....	25
2.2. Eğitim Örgütlerinde Yenilik Yönetimi.....	27
2.2.1. Girdi Yönetimi (Input Management).....	28
2.2.2. Yenilik Stratejisi (Innovation Strategy).....	29
2.2.3. Örgütsel Kültür ve Yapı (Organizational Culture and Structure).....	30
2.2.4. Proje Yönetimi (Project Management).....	30
2.3. Yenilik Yönetimiyle İlgili Yapılan Çalışmalar.....	31
2.3.1. Yenilik Yönetimiyle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	31
2.3.2. Yenilik Yönetimiyle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	34
3.2. Evren ve Örneklem.....	34
3.3. Veri Toplama Araçları.....	35
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	35
3.3.2. Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği.....	35
3.3.3. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği.....	36
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	36
3.5. Bulgular.....	37
SONUÇ	53
KAYNAKÇA	56
Ek 1. Etik Kurul Onayı.....	64
Ek 2. Ölçek Kullanma İzni.....	65
Ek 3. Ölçekler.....	66

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Endüstriyelleşme ve Yeniliğin Tarihsel Süreci.....	11
Tablo 2. Artımsal ve Radikal Yenilik Arasındaki Farklar.....	19
Tablo 3. Cinsiyet ve Medeni Hal Özelliklerinin Dağılımı.....	37
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	38
Tablo 5. Cinsiyete Göre Bağımsız Örnekler T-Testi.....	41
Tablo 6. Grup İstatistikleri.....	42
Tablo 7. Göreve Göre Anova Testi.....	43
Tablo 8. Post Hoc – Gabriel Testi.....	44
Tablo 9. Kıdeme Göre Anova Testi.....	45
Tablo 10. Post Hoc – Gabriel Testi.....	47
Tablo 11. Öğrenim Düzeyine Göre Anova Testi.....	50
Tablo 12. Proje Yönetimi için Post Hoc – Hochberg GT2 Testi.....	51
Tablo 13. Korelasyon Analizi – Pearson Testi.....	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	34



KISALTMALAR

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ORT.	Ortalama
S.D.	Standart Deviation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu



GİRİŞ

İnsan yaşamı sürekli bir değişim ve yenileşme sürecindedir. İnsanın dinamik bir varlık olması ve zamanın da aynı dinamiklikte ilerlemesinden ötürü bilgi kümülatif bir yaklaşımla çoğaldıkça insan çevreye ve olgulara farklı gözle bakmaya, ihtiyaç ve isteklerini farklı doğrultular çerçevesinde şekillendirmeye başlar. Bu nedenle yenilik aslında insan yaşamının zorunlu bir sonucu olarak da görülebilir (Uras, 2000).

İnsan ilkel çağdan itibaren sürekli bir değişim çerçevesi içerisinde olmuştur. Gerek doğa ile mücadelesi, gerek bu süreçte kendi ihtiyaçlarını karşılama noktasındaki çalışmaları insanın daima yeni bir şeyler üretmesine ve var olanı değiştirmesine olanak sağlamıştır. Bu noktada geçirilen her çağ aslında insanın değişimi öngören çabasıyla gerçekleşmektedir. İnsan demiri kullanmayı kabul ettiğinde medeniyette bir sınıf atlamış, bakırı kullanmayı kabul ettiğinde bir sınıf atlamış, her yeni kabulüyle yaşamda yeni bir boyuta geçmiştir. Bu nedenle yenilik insanın öngörüsü ve genel kabulü ile yaşamına sinmiştir (Töremen, 2002: 33).

21.yüzyıl değişim ve yenileşmenin olduğu en önemli çağlardan biridir. Nitekim 17.-18.yüzyılda sanayi devrimine paralel olarak değişen insan yaşamı, bugün teknoloji, bilim ve bilgiye dair yönetim gücünün artmasıyla birlikte çok daha fazla yol kat etmiştir. İnsan bilim ve tekniğin kendisine verdiği güçle elindeki imkânları pekiştirerek bugün yapay zeka teknolojisini dahi üreterek kendi yaşamını kolaylaştıracak yeniliklere imza atmıştır (Eryiğit, 2013: 56).

Latince innovate, İngilizce innovation kelimesinden gelen yenilik, Türk Dil Kurumu'nun tanımıyla yenilenme, yenileşme anlamlarındadır. Yeniliğin kapsam alanına bakıldığında daha önce de söylendiği üzere oldukça geniştir. Yenilik, yaşamdaki bir dönemde teknik ilerlemelerin toplamı olacağı gibi, aynı zamanda herhangi bir alanda yeni bir üretim, buluş anlamında da kullanılabilir. Çalışmamızda yenilik örgüt kapsamında ele alınmış ve bu örgütler eğitim kurumları olarak sınırlandırılmıştır. Yeniliği örgüt kapsamında değerlendiren ilk isim ise Schumpeter olmuştur. Schumpeter, 1950 senesinde girişimciliğin temel taşı olarak gördüğü yeniliğin bir örgütün ilerlemesi ve piyasada tutunması adına en önemli etmenlerden biri olduğunu söylemiştir (Demir, 1995: 98).

Bir örgüt düzeyinde düşünüldüğünde yenilik girişimcilikle iç içe bir kavramdır. Üretim için bir işe giren, kalkışan kimse olan girişimci, aynı zamanda yeniliklere de yön veren kişidir. Girişimcinin yaptığı en temel şey fırsatları değerlendirmek ve bu fırsatlar ışığında yenilikler yaratarak örgüt yapılanması kurmaktır. Herhangi bir alanda aynıyı yapmak veya aynı olana doğru yönelmek girişimcinin işi değildir. Girişimci farklı olanı ve piyasada farkıyla ön plana çıkacak olanı yönetme gayesi gütmektedir. Bu yönüyle yaratıcı, yol açıcı ve planlayıcı kişidir. Bu hususta çalışmada daha detaylı ele alındığı üzere yenilik kavramı da yaratıcılık, yetenek, icat/buluş gibi kavramlarla ilişkili olarak değerlendirilmiştir (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 32).

Hayatın her alanında girişimcilik ve bunun paralelinde yenilik önemlidir. Yenilik bir ortama canlılık katan, aynı zamanda kişilerin farklılık paralelinde çalışmalarına da disiplin veren bir olgudur. Bu noktada yeniliğin gerçekleştiği örgütler göz önüne alındığında bilhassa eğitim kurumlarının ayırıcı özellikleri dikkat çekmektedir. İnsan yetiştirme ve insan davranışlarını değiştirme noktasında yola çıkan eğitim kurumlarının en temel gayesi insandan yola çıkarak toplumu yetiştirmek ve muhasır medeniyetler seviyesine çıkarmaktır. Bu hususta yenilik bir eğitim kurumunun vizyon ve misyonunu etkileyen en temel olgu olarak ön plana çıkmaktadır (Er, 2013: 69).

Eğitim kurumlarında yapılan yenilikler; eğitimin niteliği, kalitesi, insan davranışlarına ve öğrenmeye etkisi, eğitim sürecine katkılarıyla birlikte bir bütün olarak değerlendirilir. Bu nedenle eğitim kurumlarında yapılacak bir değişim aynı zamanda toplumu etkileyecek oldukça büyük bir olgu olmasından ötürü planlı ve programlı şekilde yapılmalıdır. Ürünü insan olan bir alanda gelişigüzel yenilik yapmak, insan davranışlarını olumsuz etkileyecektir. Bugün dünya üzerinde gelişmiş toplumlara bakıldığında en temel dayanak noktalarının eğitim olarak görülmesi bir tesadüf değildir. Eğitimle birlikte toplumun ekonomi, sanat, siyaset vb. kurumları kalkınarak dünya üzerindeki ülkeler içerisinde kendilerine yer bulurlar. Bu nedenle eğitim toplumun medeniyetleşmesine önayak olan bir hazinedir ve eğitimde yapılacak her türlü yenilik bu çerçevede düşünülerek uygulanmalıdır (Godin, 2016: 165).

Eğitim kurumlarındaki yenileşmede en üst çerçevede devletin eğitim politikaları, ülkenin sosyal- siyasi ve ekonomik durumu etkili olduğu gibi eğitim

kurumları yapılanmaları düşünöldüğönde yeniliklerin uygulayıcısı olan eğitim liderleri, okul yöneticileri yani müdürler de oldukça önemli bir noktada durmaktadırlar. Bir okulda eğitime ilişkin örgütlenmeleri yöneten okul müdürleri bu süreçte yenilikçiliğe yatkın olma, farklı fikirleri hoşgörü ile karşılama, yeniliğe yönelik olarak örgütü hazırlama, örgüt kaynaklarını doğru kullanma ve daha birçok noktadan yapıcı olma özelliğine sahip olmalıdırlar. Okul müdürleri; öğrenci-öğretmen ve veli arasındaki ilişkiyi kuran ve okulu koordine eden en yetkili kişilerdir. Bu kişilerin liderlik özelliklerine sahip olmaları, değişime açık olmaları, bir örgütü, üstelik amacı insan davranışlarını yönlendirmek ve eğitmek olan bir örgütü yönetecek kabiliyette olmaları yeniliklerin uygulamaya geçirilmesi adına oldukça önemlidir. Bu noktada çalışmamızda okul yöneticilerinden ilkökul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri üzerine araştırma yapılmış, öğretmenlerin ilkökul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir (Gönen, 2016: 96). Çalışma öğrencilerle iç içe olan en önemli kişilerin, öğretmenlerin okul yöneticilerinin yeniliklere bakış açısını belirlemesi ve değerlendirmelerini içerecek yeniliğe ilişkin okul yönetiminin neler yapması gerektiği fikrini temellendirmesi adına önemli ve değerlidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YENİLİK KAVRAMI VE KAPSAMI

1. YENİLİK

Yeni olanın hayat geçmesi, uygulanması ve fikir aşamasından sonra temellendirilmesi anlamında olan yenilik, bir süreçten çok bir oluşumu ifade etmektedir. Bu nedenle yenilik, insan yaşamına değişiklik getiren, insanın var olan durumundan farklı bir duruma geçmesini ifade eden bir olgudur. Her yenilik kümülatif bir bilgi birikiminin ürünü, düzen ve disiplinle ilerleyen bir sürecin sonucudur. Zaman içerisinde biriken bilgi birikimi artık üretim aşamasında işe yarar hale gelip, mal ve hizmetlere tesir etme noktasında önemli olduğunda yenileşmenin başladığı, ilgili alanda var olan düzende canlılık ve hareketliliğin seyrettiği görülecektir. Bu kapsamda yenilik bakış açısına ve sonucuna bağlı olarak bir alana değer katan ve alanı besleyen temel olgu olması yönüyle önemlidir (Hadfield, 2008: 96).

Çalışmanın birinci bölümü yenilik kavramı ve yeniliğin kapsamına ayrılmıştır. Bu bölüm bilhassa ikinci bölümde anlatılan eğitim örgütlerinde yenilik olgusunun temellendirilmesi adına yeniliği, kapsamını, türlerini ve önemi gibi yeniliği her açıdan ele alan bir literatür yazımına ayrılmıştır.

1.1. Yenilik Kavramı

Latince “innovate”, “innovare” ve “innovatus” kelimelerinden dilimize geçen, İngilizce literatürde de “innovation” şeklinde yer alan yenilik, gelenekselden farklı olarak yeni bir şeylerin tanımlanması anlamında kullanılan bir kelimedir. Türkçede “yenilenme”, “yenileşme” şeklinde farklı kullanımları olan yenilik aynı zamanda farklı şekillerde de tanımlanabilmektedir. Nitekim kavramın özünde belirsizlik durumu yer aldığı için yenilik adına ortak bir tanım yapma durumu da yoktur. Bir tanımda ekonomik ve toplumsal sistemde yer alan yeniliğin kendisinden çok sonucunun, devamında gelen yeni durumun önemli olmasıyla tanımlanabileceği söylenir (Elçi, 2007: 11). Bir başka tanımda ise alışlagelmişten farklı olan her şeyin yenilik kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir (Turanlı ve Sarıdoğan, 2010: 22).

TDK (2019) ise yaptığı tanımlamada yeniliğin var olan bilgi birikiminden yola çıkılarak oluşturulan daha gelişmiş ve daha kaliteli bir üretim olduğunu belirtir (TDK, 2019).

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde daha geniş şekilde bahsedileceği üzere yenilik, temelde örgüt düzeyinde ortaya çıkan ve özellikle son yıllarda işletme yönetimi alanında sıkça kullanılan bir kavramdır. Nitekim kavram ilk olarak iktisatçı Schumpeter tarafından kullanılmış olup bir işletmede yeni üretimlerin kullanılması, yeni piyasalara girilmesi, yeni organizasyon yapıları içerisinde bulunulmasının tamamı yenilik yönetimi kapsamında değerlendirilmiştir (Ünlü ve Yıldız, 2013: 53). Schumpeter kavramı tanımlarken aynı zamanda kendine has bir bakış açısı da oluşturmuş ve Schumpeterci bu bakış açısında yeniliğin ancak girişimci ruhlar tarafından gerçekleştirileceği fikri savunulmuştur (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 95). OECD Oslo Kılavuzu'nda (1997), Schumpeter'in yeniliği şu şekilde tanımladığı bilgisi yer almaktadır: (OECD, 1997).

- Yeni ürünlerin geliştirilmesi ve mevcut ürünlerin niteliklerinde değişiklikler yapılması
- Yeni süreçlerin geliştirilmesi
- Yeni pazarların açılması
- Yeni tedarik kaynaklarının bulunması
- Endüstriyel örgütlenmedeki değişimlerin gerçekleştirilebilmesi

Yenilik üzerine bir alanyazın araştırması yapıldığında kavramı tanımlayan araştırmacıların yeniliğe ilişkin üç farklı varsayım üzerine tanımlamalar yaptıkları görülmüştür. Bu üç varsayımdan ilki yeniliğin insan fikirlerinden oluştuğu üzerinedir. “Yenilikle ilişkili kavramlar” hususunda da görüleceği üzere yenilik yaratıcılık gerektiren bir olgudur. Yenilik bir değişimdir. Bu değişimin gerçekleşebilmesi için evvela bakış açısının değişebilmesi, insanın yaratıcılıkla geleneksel olandan farklı bir üretim ortaya koyması lazımdır. İkinci varsayım, yeniliğin bir gelişim olduğu yönündedir. Yenilik birden bire ortaya çıkmaz. Öncesinde bir çalışma, buluş ve oluşturma bölümleri vardır. Bu bölümlerin ardından yenilik oluşur ve kendini birden bire gösterebilir. Üçüncü varsayım ise modern uygulama ve çalışmaların yeniliğe sebep olacağı fikri üzerinedir. Örneğin; teknolojik gelişmeler her geçen gün

ilerlemekte ve bu ilerleyişle birlikte yeniliklerin hızla artması da sağlanmaktadır (Johson, 2010: 29).

1.2.Yenilik İle İlişkili Kavramlar

Yenilik içerisinde birçok olguyu barındıran, çok fazla unsurla karıştırılabilen kolektif bir kelimedir. Yenilikle ilişkili kelimeler; yeniliğin temel noktasını oluşturan unsurlardan biri olan (yaratıcılık gibi), yeniliğe olanak sağlayan (teknoloji gibi) ve yenilikle birlikte var olan (girişimcilik gibi) kelimelerdir. Bu bölümde yenilikle ilişkili kelimeler; yaratıcılık, teknoloji, değişim, Ar-Ge, icat/buluş, rekabet ve girişimcilik olarak ele alınmıştır.

1.2.1.Yaratıcılık

Yaratıcılık, yeniliğin çıkış noktasındaki kavramdır. Yeni fikirlerin oluşması veya mevcut fikirlerin niteliğinin yükseltilmesi noktasında yaratıcılık süreci beslemektedir. “Yaratma” eyleminden doğan yaratıcılık kavramı, yeni bir şey ortaya çıkarma ve bu yeniliğin diğer var olandan farklı olması durumunu ifade etmektedir. TDK (2019), yaratıcılığı yaratma eylemi, yaratma durumu ve yaratmaya yönelik yatkınlık şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2019).

Yaratıcılık zihinsel bir süreçtir. Kişilerin bilgi, deneyim, bakış açısı, yorumlama gibi kabiliyetlerinin belli bir süzgeçten geçerek yeni fikir, üretim ve her türlü yaratma nesnesine yansması haline “yaratıcılık” denilmektedir (Barker, 2001: 79). Düşüncenin bir niteliği olan yaratıcılık Barker (2001) tarafından şu şekillerde tanımlanmıştır (Barker, 2010: 154):

- Yaratıcılık; özel ve sıra dışı olan, gelenekselden farkını ortaya koyan şeydir.
- Yaratıcılık; gizemli, sihirli, sürecine ilişkin tam anlamıyla fikir yürütülemeyen, insanın kendi duygu ve düşünce dünyasının harmanlanmasıyla oluşan bir olgudur.
- Yaratıcılık; zihinsel süreçlerin ürünüdür. Bu nedenle bireye ait her türlü karmaşık duygu durumundan da bir yaratıcılık nesnesi çıkabilir.

- Yaratıcılık formülize edilemez. Bu nedenle rasyonel ve mantıki bir olgu olmaktan çok, manevi yanı kuvvetli bir olgudur.

Yaratıcılık kimi zaman yenilik kavramıyla karıştırılmaktadır. Bunun temel sebebi kelimelerin işaret ettiği anlamın ortak paydada buluşabilme sıklığıdır. Yani yenilik ve yaratıcılık temelde farklı olma vasfıyla birbirlerinden ayrılmaktadır. Oysa iki kavram birbirinden farklıdır. Yaratıcılık fikir kapsamında yenilik iken, yenilik ise ürün ve hizmet kapsamında maddi bir dönüşümdür. Yani yaratıcılık soyut, yenilik ise somuta yönelik bir kavramdır (Durna, 2002: 13).

1.2.2.Teknoloji

Teknoloji, 21.yüzyılın hemen hemen her alanda yükselen değeri olup, fayda yaratmak amacıyla insanın başvurduğu her türlü bilginin toplamıyla ortaya konulan üretilimdir. Teknolojiyi oluşturan şey teknik bilgidir. Teknik bilginin her geçen gün artması ve evrilmesiyle birlikte teknoloji seviyesi daha da yükselir. Teknik bilginin beceri, araç, gereç, donanım ve materyal kapsamında üretilimlere yansmasıyla teknolojiye gelişmeler sağlanır (Top, 2008: 196).

Yeniliğin örgüt kapsamında ele alınması teknolojinin örgütlere sağladığı fayda ve yenilik açısından öneminin de gündeme gelmesini mevcut kılacaktır. Bir örgütün zamana karşı kendini yenileyebilmesinin bir dayanağı da teknolojidir. Zaman geçtikçe beklentiler, örgüt amacı, örgütte çalışanlar vb. her şey maddi manevi değişimlere uğradığında bu değişimler karşısında teknoloji yenileyici bir görev üstlenecektir. Bu görev daha çok hayatı kolaylaştırıcı ve çağa uygun olma açısından önemlidir (Çetindamar ve Baktır, 2009: 56).

1.2.3.Değişim

Sistemlerin varlığını sürdürebilmesi için değişen durum ve koşullara uyum sağlamaları ve kendilerini bu süreçte değişime adapte etmeleri gerekir. Değişim, değişmek veya yenilenmektir. Değişim; planlı ve plansız olmak üzere iki türdür. Planlı değişim, değişim süreçlerinin önceden planlanarak uygulanmasıyla oluşurken,

plansız değişim ise sürecin aniden ortaya çıkması ve değişimin bir anda olmasıdır. Planlı değişim, plansız değişime göre çok daha düzenli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Sağlam, 1982: 23).

1.2.4.Ar-Ge

Araştırma-Geliştirme kavramının kısaltması olarak kullanılan Ar-Ge, 21.yüzyılda değişim ve yenilik kapsamında önemi sıkça vurgulanan, ülkelerin kalkınma planlarında yer edinen bir kavramdır. Ar-Ge'yi oluşturan “araştırma” kelimesi, daha çok bilinmeyen bir bilgiyi öğrenme sürecine yönelmeyi ifade ederken, “geliştirme” ise var olan bilgi, ürün, hizmet vb. kapsamdaki şey üzerine çalışma yapılarak var olanın geliştirilmesini ifade etmektedir. Ar-Ge, yeni bilgiler elde etmek veya var olan bilgilerin geliştirilmesini sağlayarak bilginin sistematik bir şekilde kullanılmasını ifade eden çalışmaları kapsamaktadır (Aygen, 2006: 164).

İnsanın ve toplumun daima ayakta kalabilmesi adına gelişime katılması ve sürekli çağa adapte olması gereklidir. Bu durum da ancak yeni bir bilgi üretilmesi veya var olan bilginin yeniden ele alınarak kullanılmasıyla mümkündür. Bilhassa değişen dünyada sağlık, eğitim, kültür vb. alanlarda daha ileri seviyelere gelmek Ar-Ge ile mümkündür. Bu nedenle bilhassa 21.yüzyılda Ar-Ge çalışmaları hız kazanmış, başta üniversiteler olmak üzere sivil ve kamu kuruluşları Ar-Ge çalışmalarını desteklemeye başlamışlardır (Akça ve İrmış, 2003: 46).

Ar-Ge, yenilikle ilişkili bir kavramdır. Nitekim yeniliğin ortaya konulması, ancak Ar-Ge faaliyetleri kapsamında mümkündür. Bilginin bir değer olarak ele alınması, üretilmesi, dönüştürülmesi aynı zamanda ürün ve hizmetlerin yenilenmesi noktasında yardımcı çalışmalardır. Güleş ve Bülbül, Ar-Ge'nin yeniliğin yaratıcı gücü olduğunu ifade etmişlerdir (Güleş ve Bülbül, 2004: 34).

1.2.5. Rekabet

Rekabet aynı veya benzer alanlarda çalışan kişiler arasındaki rakip olma durumunu ifade etmektedir (TDK, 2019). Bir alanda birden çok kişinin çalışma yapması ve pay almak istemesi rekabeti doğurmaktadır. Rekabet bakış açısına göre olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilebilen bir kavramdır. Rekabetin bir alandaki çalışmaları artıracak göz önüne alındığında alana olumlu katkıları olduğu söylenebilir. Ancak insanlar arasındaki hırs ve çekişmeyi artırması ve verimi düşürmesi ise rekabetin olumsuz yönünü ortaya çıkarmaktadır (Tunç, 2007: 56).

Yenilik, örgüt kapsamında değerlendirildiğinde kişiler arası rekabeti artırıcı bir unsurdur. Nitekim yenilikle birlikte bir alana yeni bir ürün ve hizmet ortaya konulduğunda o alanda oluşacak potansiyel müşteri sayısı artacaktır. Bu durum rekabeti artıracak gibi yeniliğin getirdiği ekonomik değerin de artmasını sağlayacaktır. Bu nedenle rekabet açısından bakıldığında yenilik önemli, değerli ve piyasayı canlandıracak bir olgudur (Bon ve Ariffin, 2010: 111).

1.2.6. Girişimcilik

Girişimcilik, birey ve toplum tarafından ortaya konulan yeni bir ekonomik atılım, yeni saha yaratma ve yaratıcılığını kullanarak bir alanda yol açma olarak tanımlanabilir. Sanayi devrimiyle birlikte artan bilgi birikimi ve ilerleyen teknoloji, kişilerin her alanda yeni fikirlerle kendilerini göstermesi ve yeni bir saha açarak çalışmalarından ekonomik gelir elde etmesini sağlamıştır. Bu noktada girişimcilik temel amacı yenilik getirmek olan ve bu yenilikle birlikte ekonomik gelir elde edilmesini sağlayan sisteme verilen isimdir (Mowdayvd, 1982: 64).

Girişimcilik her bireyin yapabileceği ve başarı elde edeceği bir eylem değildir. Bir alanda girişim sağlamak adına öncelikle o alana hakim olmak, tanımak, riskleri bilmek ve getirilen yeniliğin kapsamıyla birlikte ekonomik faydasına inanmak gereklidir. Girişimci ruhlu kişiler risk almayı seven, araştırma yapan, daima ileri vizyonlu kişilerdir. Bu nedenle girişimcilik bulunduğu alana hem bilgi, hem ekonomi açısından değer katan bir olgu olmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 79).

Girişimcilik yenilik kapsamında değerlendirilebilir. Nitekim her yenilik bir girişim sayılsa da her girişim bir yenilik olmayabilir. Bir ürün ve hizmete talep azaldığında talebin artması adına yapılacak düzenlemelerle aynı ürün ve hizmetlerin geliştirilmiş halinin piyasada yer alması bir yenilik değil, girişimdir. Fakat her girişimin yeni olması ekonomik ve toplumsal anlamda çok daha önemli faydalar getirecektir (Seshadri ve Tripathy, 2006: 46).

1.3.Geçmişten Günümüze Yenilik

Yenilik, her ne kadar örgütlerdeki organizasyon kapsamında çok güncel şekilde ele alınan ve değeri sorgulanan bir kavram olsa da temelde insan hayatındaki gelişmelerin döneme ve ortama bağlı olarak getirdiği gelişmeler her dönemde farklı da olsa yenilik anlayışının var olmasını sağlamıştır. 2000’li yıllarda teknoloji alanında bakıldığında akıllı telefonların üretilmesi bir yenilik iken, 17.yüzyılda ise büyük dokuma makinelerinin üretilmesi bir yenilik olarak değerlendirilmekteydi. Dönem ve bakış açısı yeniliğin kapsamını etkilediği için aslında her ne kadar yenilik güncel bir bakış açısı gibi görünse de insan hayatındaki dönemsel değişimler de yenilik olarak daima vardı (Ottenbacher ve Harrington, 2009: 31)

Endüstriyel devrimle birlikte tarım toplumlarından 17.yüzyılda kopuş başlamıştır. İngiltere’de ilk olarak dokuma alanında yeni makinelerin üretilmesiyle başlayan süreç insan hayatına bir yenilik fikri getirmiştir. Bu fikir insanın el emeğinin yerini makinelerin alacağı üzerine olup insan yaşamını kolaylaştırmasıyla başlamış ve devam etmiştir. Freeman ve Louca (2002) yaptıkları değerlendirmede endüstriyel devrimle birlikte insan yaşamındaki değişimleri 18.yüzyıldan günümüze değin dört kademedeki sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırma Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Endüstriyelleşme ve Yeniliğin Tarihsel Süreci

Teknik ve Organizasyonel Yenilikler	Ekonomik Alanlar	Taşımacılık, İletişim ve Altyapı	Yönetim ve Organizasyonel Yenilikler	Süreç
Su gücüne dayalı endüstriyelleşme	-Demir ürünleri -Pamuk -Su ekipmanları	-Kanallar -Paralı Yollar -Yelkenli gemiler	-Faktör sistemleri -Girişimcilik -Ortaklıklar	1780-1848
Buhar gücüne dayalı endüstriyelleşme ve taşıma	-Demiryolları -Buhar motorları -Alkali endüstrisi	-Demiryolları -Telgraf -Buharlı gemiler	-Anonim şirketler -Zanaata dayalı fason işletmeler	1848-1895
Endüstri ve taşımacılıkta elektriğin kullanımı	-Elektrikli ekipmanlar -Çelik ürünleri -Ağır kimya ve mühendislik	-Çeliğe dayalı gemi ve demiryolu yapımı -Telefon	-Profesyonel yönetim sistemleri -Taylorizm -Dev firmalar	1895-1940
Taşımacılıkta motorize dönem, sivil ekonomi ve savaş	-Motorlu taşıtlar -Uçak teknolojisi	-Radyo -Otoyollar -Havayolları	-Kitle halinde üretim ve tüketim -Fordizm -Hiyerarşiler	1941-1990
Ekonominin Dijitalleşmesi	-Bilgisayar ve yazılımlar -Biyoteknoloji	-İnternet teknolojisi	-Lokal ve global ağlar	1990 - ...

Kaynak:Freeman ve Louca, 2002.

18. ve 19.yüzyılın başlarında sanayi devrimiyle birlikte büyük bir yenileşme hareketi başlamış, büyük kanal ve yollar açılarak üretilen makineler çeşitli coğrafyalara taşınmış ve endüstrinin ilk verimleri alınmaya başlanmıştır. Bu dönemin ardından hammadde ve kaynak ihtiyacının da karşılanmasıyla birlikte başta dokuma alanında olmak üzere hemen hemen birçok alanda üretimler artmış, tarım toplumları yerini sanayi toplumlarına bırakmaya başlamıştır. 20.yüzyıla gelindiğinde şehirleşme yaşam biçimini değiştiren en önemli olgu olarak karşımıza çıkmış, şehirler sanayileşen ve yaşam şartlarının daha iyileştiği alanlar olurken, köyler ise tarımla birlikte tekdüze yaşam şartlarının hâkimiyet sürdüğü yerler olarak şehirlerden uzak alanlara sıkışıp kalmıştır. Böylelikle yenilik algısı da şehirler üzerine kurulmaya başlanmıştır (Tiwari ve Buse, 2007: 79).

2000’li yıllarla birlikte şehirlerdeki dinamik yaşamın artması, metropol kentlerin sayıca çoğalması, dünyada teknoloji ve endüstri odaklı üretimlerin sayısının artması insanın da beklenti, istek ve beğenilerini yönlendirmiş ve insan hızla tüketme, değiştirme, yenisini elde etme amacıyla olmuştur. Bu amaç üzerinde moda adı verilen sürekli değişime yönelik olguların da payı oldukça büyüktür. Moda bireylere sürekli satın almayı, yenisine sahip olmayı ve tüketmeyi aşlamaktadır. Bu nedenle yenilik bugünün insanı için olağan ve sıradan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.4.Yeniliğin Önemi

21. yüzyılda yenilik bilhassa işletmelerin ayakta kalmasını sağlayan, tüketicilere yönelik olarak ürün ve hizmetlerde iyileştirmeler odaklı olan değişikliklerdir. İşletmeler rekabet ortamında tüketicinin taleplerini anlayarak ayakta kalırlar. Zamana karşı yenilenmeyen, tüketiciye sunduklarını yenilemeyen bir işletme daima zarara uğrayacaktır. Bu nedenle yenilik işletme ve örgütlerin en temelde başarılı olması, rekabet ortamında ayakta kalması adına önemlidir. Tidd, Bessant, ve Pavitt (2001) yaptıkları çalışmada örgüt ve işletmelerin ayakta kalabilmesi adına ürün ve hizmetlerinde yeniliğe gitmeleri, bu yeniliklerin taklitten uzak olması, doğru zamanda doğru yeniliklerin sunulması, hammadde-enerji ve zamandan tasarruf sağlanması ve çevreyi korumanın göz önüne alınması gerektiğini söylemişlerdir (Tidd, Bessant, &Pavitt, 2001: 79).

İşletme ve örgütlerin ayakta kalmasını sağlayan yenilikler ülkeler açısından da oldukça önemlidir. Bilhassa son yıllarda ülkelerin Ar-Ge çalışmalarına yönelmesinin en önemli nedeni, teknolojiadaki gelişmeyle birlikte yeniliklerin maddi kazanç noktasında ülkedeki ekonomik kalkınmayı sağlamasından ötürüdür. Işık ve Kılıç (2002), yeniliğin ülkeler açısından önemini ele alırken sırasıyla yeniliğin ülkeye katkılarını değerlendirmişler ve bunu ekonomik büyüme, hizmetlerde iyileştirme ve yaşam kalitesi olarak ele almışlardır. Buna göre bir ülkenin gelişmişliği ile doğru orantılı olan ekonomik büyümesi ancak sermaye birikimi ile mümkündür. Sermaye birikimini sağlayacak en önemli şeylerden biri yeniliklerle gelen üretimdir. Yenilikle gelen üretim hizmetlerde iyileştirme sağlayarak ekonomik büyümenin artışı sağlayan sermayenin birikmesine olanak tanıyacak en önemli faktördür. Yeniliğin diğer önemini arz eden bir faktör de yaşam kalitesidir. Yenilikler arttıkça bir ülkede ekonomik büyüme ve dolayısıyla ekonomik kalkınma da artacak, kişi başına düşen milli gelirin artmasıyla yaşam kalitesi de yükselecektir (Işık ve Kılıç, 2002: 31).

1.5.Yenilik Türleri

Yenilik ürün ve hizmetlerin üretim aşamasından en son tüketiciye sunulduğu aşamaya değin birçok aşamada kendini gösterebilir. Yeniliğin ürün ve hizmetlere yönelik tesirleri ise bir anda ortaya çıkabileceği gibi süreçlere de yayılabilir. Bu nedenle yenilik türleri kendi içerisinde alanlarına ve derecelerine göre göre ayrılmaktadır.

1.5.1.Alanlarına Göre Yenilik Türleri

Oslo Manual Kılavuzunda yer aldığı üzere alanlarına göre yenilik türleri yeniliğin yapıldığı üründen başlayarak ürünü kapsayan her alanı içeren yenilikleri ifade etmektedir. Alanlarına göre yenilik türleri; ürün (hizmet) yeniliği, süreç yeniliği, pazarlama yeniliği ve organizasyonel yenilik olmak üzere dört gruba ayrılarak incelenebilir.

1.5.1.1.Ürün (Hizmet) Yeniliği

Mevcut ürün ve hizmette iyileştirme yapılması veya yeni bir ürünün tasarlanarak ortaya konulmasını içeren ürün (hizmet) yeniliği süreci verilen hizmetin kendisinde yer alan artımsal veya radikal değişikliği kapsamı adına önemlidir. Bir ürün zaman içerisinde var olan talebini kaybedebilir veya ürüne karşı farklı firmaların üretimleriyle yeni rakipler doğabilir. Bu noktada ürünün iyileştirilerek piyasaya sürülmesi veya yeni bir ürünle hizmet sunulması daha cazip gelmektedir (Wan, Ong, & Lee, 2005: 469).

Ürün yeniliğinin en önemli nedeni tüketici kaynaklıdır. Tüketicinin artık ilgili ürüne talep göstermemesi, üründen beklentilerin karşılanmaması veya ürünün kimi noktalarda yetersiz kalması durumu üründe yeniliğe gidilmesine neden olmaktadır. Özellikle 21.yüzyıl tüketicisi hızlı bir teknolojik değişim ve dönüşüm yaşadığı için ilgi, zevk ve alakası değişkendir. Tüketiciler bilhassa teknolojiye ayak uyduran, yenilenmiş ürünleri beğenmektedirler. Bunun en önemli kanıtı sürekli yeni cep telefonu, ipad, bilgisayar gibi ürünlerin üretilmesi ve bu ürünlere karşı bir talep olmasıdır. Bu talep üreticiyi harekete geçirmektedir. Nitekim üretici piyasa odaklıdır. Piyasada beklentilerin değişmesi, üreticinin de algılarının değişmesine neden olacak, böylelikle üretimlerin de beklentiler odaklı olarak değişmesini sağlayacaktır (Durna, 2002: 52).

Yenilikler ürünlere dair yapılabildiği gibi hizmetlere dair de yapılabilmektedir. Bir hizmet türüne ilişkin gelişmeler, bilhassa tüketici memnuniyetini baz alan gelişmeler arttıkça tüketicilerin de algı ve beklentileri değişecektir. Bu noktada hizmetlerin de dönüşüme uğraması gerekli olacaktır. Son yıllarda teknolojinin de gelişmesiyle bilhassa bankacılık hizmetleri dönüşüme uğramıştır. Cep bankacılığı ve telefon bankacılığında güvenlik durumları sabit kalarak müşterilerin daha hızlı hizmet almaları sağlanmış, böylelikle bankalardaki bekleme sırası açısından iyileştirmelere gidilmiştir (Şafak, 2007: 97).

1.5.1.2.Süreç Yeniliği

Ürün ve hizmet üretiminden tüketiciye ulaşmasını sağlayan aşamalara değin geçen süreç, ürün ve hizmetin kalitesi kadar önemlidir. Nitekim küreselleşmeyle birlikte hız ve sürecin sağlıklı işlemesi adına birçok yeni marka ve firmalar ortaya çıkmış ve rekabet kızışmıştır. Bu anlamda piyasada kendisini korumak isteyen ve rekabet ortamında kendine yer bulmak isteyen firmalar sürecin iyileştirilmesine de önem vermelidirler (Toprak, 2013: 46).

Süreç yeniliği, müşteri memnuniyetini artırarak müşterilerin ilgili işletmeye yönelmesini sağlayıcı bir misyon üstlenebilir. Bu kapsamda bir danışmanlık firmasının ürün sunumunda yeni yöntemler kullanması, bir havayolu firmasının bilet satışı için yeni bir e-ticaret sayfası oluşturması gibi birçok yenilik süreç kapsamında değerlendirilebilir. Süreç yeniliğinde önemli olan tüketiciye maliyet ödetmeden hizmetlerini daha pratik şekilde sunmak ve tüketicide müşteri memnuniyeti izlenimi bırakmaktır (Güleş ve Bülbül, 2004: 23).

1.5.1.3.Pazarlama Yeniliği

Pazarlama, bir ürünün üretilmesinden tüketiciye sunulmasına kadar geçen sürede tüketiciyi ürüne yönlendirmeyi amaçlayan organizasyonların bütünüdür. Bir ürünün ihtiyaç dolayısıyla üretildiğine bakılmaksızın bir tüketiciye hitap edebilmesi ve müşteriye sunulması için en önemli şey tüketicide ürünü satın alma isteğinin doğmasıdır. Bu isteğin doğması ise pazarlama stratejileri ile mümkündür (Zannad ve Rouet, 2003: 97).

Pazarlama ürünün fiyatlandırılmasından sunum şekline kadar ürüne ait birçok aşamada ele alınabilir. Rekabet ortamında birçok firma pazarlama stratejileri ile ayakta kalır ve kazanç sağlar. Bu nedenle ürüne ait özelliklerde ve piyasaya sunulmasında yenilik yapılması, rekabet ortamından sıyrılarak yeni bir strateji geliştirilmesi de aynı zamanda ürüne talebi değiştirecektir (Zannad ve Rouet, 2003: 23).

West (1992) pazarlama yeniliklerinin; ürün tasarımı, ürün konumlandırılması, ürün promosyonu şeklinde üç alanda gerçekleştirilebileceğini söylemiştir. Ürün tasarımı, tamamen ürünün tasarlanmasında farklı bir yol izlenmesini ifade etmektedir.

Değişen tüketici istek ve beklentileri ışığında ürüne yeni bir form kazandırmak veya teknik özelliklerinin iyileştirilmesiyle tekrar piyasaya sürülmesi önemli bir pazarlama taktiğidir (aktaran; Arköse, 2004). Ürünün konumlandırılmasındaki yenilikler, ürünün müşteri ile buluşmasını ifade eden yeniliklerdir. Örneğin; daha evvel sürekli toptan satılan bir ürünün perakende satılması veya perakende satılan bir ürünün aynı zamanda e-ticaret sitelerinde yer alması vb. yöntemler ürünle tüketicinin buluşmasını kolaylaştıracaktır. Ürünün promosyonuna dair yenilikler ise ürünün satış kısmını ilgilendirmekte olup gazete ve televizyonlarda reklamının yapılması veya bir alana bir bedava gibi yöntemlerle satışa sunulmasını ifade eden yeniliklerdir. Bu yenilikler de tüketiciye cazip gelmesi noktasında satış kapasitesini artırabilmektedir (West, 1992: 89).

1.5.1.4.Organizasyonel Yenilik

Organizasyonel yenilikler, ürün ve hizmet sunumu ile tüketiciyle buluşan firmaların bu ürün ve hizmetlerin oluşturulması sürecindeki organizasyonel çalışmalarında yeniliğe gitmelerini ifade etmektedir. Bir işletmede ürün ve hizmetlerin iyileştirilmesi veya yenilenmesi, temelde işletme bünyesinde yeni fikir ve düşüncelerin ortaya çıkması, hayata geçirilmesi ve uygulanmasıyla mümkündür. Bu nedenle ürün ve hizmetlerin değişebilmesi temelde organizasyonların değişmesiyle başlamaktadır (Atik, 2005: 63).

Organizasyonel değişim; bir işletmenin prensiplerinde değişikliklere gitmesi, kalite anlayışını değiştirmesi veya müşteri memnuniyeti adına yapacağı çalışmalarda yeni bir yol izleme felsefesini benimsemesiyle de mümkündür. Bu anlamda en büyük görev organizasyonun yani işletmenin yöneticisine düşmektedir. Yenilikçi bir yönetici işletmedeki katı kuralları ortadan kaldıran, yenilikleri benimseyen, farklı fikirlere açık olan ve işletme bünyesindeki herkesten görüş alarak yaratıcılığını kullanan kişidir. Organizasyonun söz sahibi olan en yetkili kişisi bu anlamda çalışanları yönlendirmeli ve farklı fikirleri bir araya getirerek nasıl daha iyi şekilde çalışacaklarına, başarılı olacaklarına dair fikirler üretmelidir (Günay, 2007: 46).

1.5.2.Derecelerine Göre Yenilik Türleri

Yeniliğin niceliksel anlamdaki büyüklüğü oldukça önemlidir. Yenilik varlığıyla bulunduğu ortamda çok ses getirebilir veya küçük değişikliklerle kendisini gösterebilir. Bu hususta yeniliğin niceliğinde iki tür ortaya çıkar: artımsal ve radikal yenilik (Elçi, 2007: 465).

Artımsal yenilik, yeniliğin adım adım ve derece derece yapıldığı, bulunulan ortamda aniden büyük değişimlere yol açmadığı, ancak hissedilebilir derecede zamanla büyük farklılıklarla kendisini hissettirdiği bir yenilik türüdür. Radikal yenilik ise aniden büyük bir değişimin söz konusu olduğu yeniliklerdir. Artımsal yenilik ile radikal yenilik arasında nicelik ve yeniliğin derecesi adına fark bulunmaktadır (Zerenler ve Celep, 2011: 69).

1.5.2.1.Artımsal Yenilik

Artımsal yenilik; yeniliklerin aşama aşama gerçekleştiği, ürün ve hizmetlerde kökten bir değişim yapılmadığı ve küçük adımlarla yeniliklerin hissettirildiği bir türdür. Bu tarz yeniliklerin en önemli avantajı tüketici kitlesinin nabzını ölçmek ve yeniliklere ne derecede tepki verdiğini öğrenmek adına önemli bir fırsat sunmasıdır (Ailin&Lindgren, 2008). Hobikoğlu ve Haykır (2009) artımsal yenilik sürecinin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır: (Hobikoğlu ve Haykır, 2009: 796)

- Artımsal yenilik belli bir süreç dahilinde ilerleyen, zaman gerektiren ve daha az risk alınması adına kurumsal şirketlerin dahi en çok tercih ettiği yenilik türü olmayı başarmaktadır.
- Artımsal yenilik risksizdir ve bu nedenle radikal yeniliklere göre daha güvenilirdir.
- Artımsal yenilik sistematik olarak ilerlediği için tüketicilerin bu yeniliklere karşı kayıtsız kalması halinde yenilik ortadan kaldırılabilir veya başka bir strateji izlenebilir.
- Artımsal yenilikler zaman gerektirdiği için maliyet anlamında çok daha ucuzdur.

- Artımsal yeniliklerde sürece dair tüketici tepkisi ölçülerek tüketici tanınır ve onun beklentileri daha sonraki stratejilerin de belirlenmesi adına önemli bir referans olacaktır.

Mevcut ürün ve hizmetlerin iyileştirilmesini sağlayan artımsal yenilikler maliyeti çok daha düşük, daha az risk içeren ve bu nedenle birçok işletmenin de tercih ettiği bir yenilik türü olmaktadır. Tüketicinin var olan ürün ve hizmete karşı yapılan değişikliklerde tepkisini ölçmek adına artımsal yeniliklere başvurulabilir. Bu tarz yenilikler aynı zamanda ürün ve hizmetin geliştirilmesi için de önemli fırsatlar içermektedir.

1.5.2.2.Radikal Yenilik

Radikal kelimesi, TDK (2019) tarafından kökten, köktenci şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2019). Radikal yenilik ise bu tanım göz önüne alındığında kökten değişim anlamlarına gelmektedir. Bir ürün veya hizmetin piyasada tutunamaması, tüketiciye hitap etmemesi veya işletmeyi zarara uğratması dolayısıyla ürün ve hizmetlerde radikal değişiklikler yapılabilir. Bu radikal değişiklikler ani, maliyetli ve tüketici tarafından yeni olarak algılanan, etkisi büyük olabileceği gibi riski de büyük olan yeniliklerdir. Bu nedenle yapılmasına karar verildiğinde tüm riskler ve maliyetler özellikle hesaplanmalı ve zarara uğramama adına değerlendirilmelidir (Betz, 1994: 87).

1.5.2.3. Artımsal ve Radikal Yenilikler Arasındaki Farklar

Yenilik sürecinde derecelerine göre iki türe ayrılan artımsal ve radikal yenilikler gerek kapsamı ve derecesi, gerekse bir örgütteki tesiri noktasında önemli farklar içermektedirler. Artımsal yenilik sürece yayılarak yapılan ve bu nedenle etkisi aşama aşama gözlemlenen bir yenilik türüdür. Radikal yenilik ise artımsal yeniliğe göre tam tersi şekilde aniden gerçekleşen ve etkisi de aniden gözlemlenen bir yenilik türüdür. Bu nedenle gerek örgüt bünyesindeki ürün ve hizmetlerin tüketicideki etkileri, gerekse örgütün bu yenilikleri yaparken uğrayacağı maliyet/zarar noktasında her iki yenilik arasındaki farklar oldukça büyüktür. Uzokurt (2008) bu farkları tablolastırmış, Tablo 2’de farklar gösterilmiştir.

Tablo 2: Artımsal ve Radikal Yenilik Arasındaki Farklar

	Artımsal Yenilik	Radikal Yenilik
Proje Süresi	Kısa dönem (6ay-2 yıl)	Uzun dönem (10 yıl-...)
Döngü	Doğrusal ve sürekli	Kesintili ve boşluklar var. Süreç dağınık. Beklenmeyen olaylar ve keşiflerle değişimler ortaya çıkar.
Fikir Üretme ve Fırsatları Tanıma	Fikir üretme ve fırsatların görülmesi ortaya çıkar. Kritik olaylar öngörülebilir.	Fikir ve fırsatlar sürecin farklı aşamalarında ortaya çıkabilir. Teknik süreçlerin, personelin ve oranın kesintiye uğradığı durumlarda gerçekleşir.
İş Durumu	Belirsizlik düşük olduğu için başlangıçta ayrıntılı plan hazırlanabilir.	Başlangıçta belirsizlik yüksektir ancak zamanla bu belirsizlik öğrenme ve iş modelleri yardımıyla giderilebilir. Dolayısıyla planlar zamanla değişmelidir.
Oyuncular	Yenilikten sorumlu herkesin belirli sorumluluk alanları vardır.	Proje sürecinde anahtar oyuncular sürece katılır ve çekilirler. İnformel ağlar kurulabilir.
Örgütsel Yapı	Fonksiyonlar arası oluşturulmuş proje takımı bir iş birimi içerisinde süreci işletir.	Süreç çoğu zaman Ar-Ge ile başlar zamanla amacın gerçekleşmesi için farklı proje örgütlerine dönüşür.
Kaynaklar ve Yetenekler	Proje takımı süreç için gerekli bütün kaynaklara sahiptir. Proje standart kaynak tahsisatı ile gerçekleşir.	Projenin yürütülmesi için gerekli olan kaynakların ve yeteneklerin kazanılması için yaratıcılık ve beceri ön plandadır.
Operasyon Birimlerinin Katılımları	Operasyon birimleri baştan işin içindedir.	Sürece informal olarak bazı operasyonel birimlerin katılımı önemlidir. Ancak projenin baştan bir birime teslim edilmesinden kaçınılmalıdır.

Kaynak: (Uzkurt, 2008)

Uzkurt'un (2008: 653) hazırladığı tabloda 8 maddede ele alınan farklılıklar ışığında artımsal ve radikal yeniliklerin birbirinden oldukça farklı kavramlar olduğu göze çarpmaktadır. Bu farklılıkların temel nedeni yeniliklerin süreye bağlı olarak geçirdiği aşamalarla ilgilidir. Bu aşamaların gerçekleşme sürecinde örgüt de yenilikleri analiz ederek risk, kaynak kullanımı, yeniliklere devam etme kararını gözden geçirerek süreci yönetmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde her örgüt için yeniliklerin süreci farklı şekilde işlemektedir. Radikal yenilik bir örgütte çok fazla risk barındırmakla birlikte bir anda büyük bir yatırım da yapabilmekte, büyük kazançlara da olanak vermektedir.

1.6.Yenilik Kaynakları

Her yenilik artımsal veya radikal olmakla birlikte belli kaynaklardan beslenerek oluşur ve bir sürecin ardından kendini gösterir. Yenilik bir yapılanmadır. Bu yapılanmanın gerçekleşmesi için de yapılanmaya önayak olacak kaynakların varlığı önemlidir. Drucker (1985) yeniliğin yedi kaynağı olduğunu söylemiştir. Bu kaynaklar; beklenmeyen oluşumlar, pazarlar ve tüketiciler, uyumsuzluklar, süreç gereği, endüstri ve Pazar yapılanmalarındaki değişimler, demografi, algılamadaki değişiklikler ve yeni bilgi şeklindedir. Bu kaynaklardan ilk dördü örgütler tarafından gözlemlenerek değiştirilebilirken, son üçü ise örgütlerin elinde olmayan ve ulusal çerçevedeki değişimlerden etkilenerek oluşan kaynaklardır. Örgütler bu kaynaklara adapte olmak zorundadır (Drucker, 1985: 79).

1.6.1.Beklenmeyen Oluşumlar

Beklenmeyen başarı, başarısızlık ve olaylar bir örgütte yeniliklere kaynaklık edebilen etmenlerdir. Bu etmenleri kaynak olarak kullanmak örgüt liderine bağlıdır. Örgüt lideri, örgütte gerçekleşen bir olaya karşı “bu olaydan sonra nasıl bir yol izlenmelidir?” sorusunu sormalı ve her türlü durumu fırsata çevirme adına çalışmalar yapmalıdır (Yavuz, 2010: 36).

Başarısızlık; örgütlerin yeni bir sektöre girme, yeni bir iş sahasına yönelme veya risk alma durumlarında karşılaştıkları en temel durumlardan biridir. Başarısızlık karşısında örgütler mevcut durumu değerlendirmeli ve bu durumdan en karlı şekilde çıkabilmenin yollarını araştırmalıdır. Bazen bir başarısızlık örgüt için yeni bir fırsatın oluşması adına önemli bir seçenek olabilir. Yenilikçi bir örgüt lideri başarısızlığı da en iyi şekilde değerlendirerek bu ortamdan fırsat yaratmaya çalışmalıdır (Ülgen ve Mirze, 2013: 36).

1.6.2.Pazarlar ve Tüketiciler

Ürün ve hizmet sunan her örgüt için hitap ettiği Pazar ve tüketici kitlesi üzerindeki değişiklikler bir yenilik kaynağıdır. Pazarda beğeni ve taleplerin değişmesi, tüketici kitlesinin isteklerinin değişmesi, pazarda rekabetin artması gibi birçok durumdan ötürü yenilik yapılabilmektedir. Bu nedenle ürün ve hizmet üreten herhangi bir örgüt için Pazar ve tüketici kitlesinin durumundaki değişimler oldukça önemlidir (İnceler, 1995: 136).

Değişen yaşam koşullarında tüketiciler daima yenilikçi, en son teknolojiyi kullanan ve kendisini müşteri memnuniyeti noktasında geliştiren örgütleri başarılı bulmakta ve bu örgütlerle çalışmalarını sürdürmektedirler. Bir örgütün müşteri memnuniyetini önemsemesi pazarı ve tüketiciyi takip ederek tüketicinin istekleri doğrultusunda üretim yapmasıyla görülmektedir. Bu nedenle Pazar ve tüketici kitlesindeki değişim üretimlerdeki yeniliklere de kaynak oluşturmaktadır (Işık Maden, 2012: 154).

1.6.3.Uyumsuzluklar

Uyumsuzluk bir değişim belirtisidir. Bir alanda diğer tüm rakiplerin belli noktalarda değişmesi, ancak bir örgütün aynı kalması uyumsuzluk doğuracağı için talep azlığı nedeniyle aynı örgütün değişmesini zorunlu kılacaktır (Aksay, 2011: 236).

Uyumsuzluğun birçok nedeni olabilir. Katı yönetim politikaları, geleneksel fikir ve düşünceler, dış çevreye uyum sağlama problemi, yeniliklerden korkma vb. tüm

duygular bir uyumsuzluk belirtisidir. Bu uyumsuzluk zamanla büyüdüğünde örgütün diğer örgüt çevresi içerisinde tek kalmasına, tüketici tarafından tercih edilmemesine neden olacaktır. Bu noktada uyumsuzluktan yola çıkan kimi işletmeler yenilik ihtiyacı güdecek, kimileri ise başarısızlığa uğrayacaklardır (Aksay, 2011: 116).

1.6.4.Süreç Gereği

Bir ürün ve hizmetin alıcısıyla buluşma sürecinde karşılaşılan her türlü durum bir yenilik kaynağıdır. Süreçte ortaya çıkan bir olay, teknolojik devrim, pazarlama stratejisi gibi her türlü husus çevreye uyum sağlanması, rakiplerden sıyrılması, ürün ve hizmete değer katmayı amaçladığı için gereklilik arz etmektedir (Allen ve Meyer, 1990).

Mal ve hizmet sunan bir örgüt bu süreçte ayakta kalmak adına çevresindeki gelişmeleri takip etmeli ve bu gelişmelerden doğru şekilde faydalanabilmelidir. Endüstri devrimiyle birlikte büyük bir süreç değişikliği yaşanmış ve hızlı üretime geçilmiştir. Bu süreçte eldeki dokuma tezgâhlarında üretilen her türlü ürünün hızlı üretimle baş edebilmesi mümkün olmadığı için zarar edeceği aşikârdır. Bu nedenle dokuma tezgâhları yavaş yavaş kapanmış, üretim yapmak isteyen kişiler farklı şekillerde sürece dâhil olmuşlardır (Allen ve Meyer, 1990: 36)

1.6.5.Endüstri ve Pazar Yapılarındaki Değişimler

Endüstri ve pazarın şehirlerdeki durumu, üretilen ürünlerin alıcı kitlesine ne denli hitap ettiği, hizmetlerin ne kadar alıcı bulduğu daima bir yenilik fikri ile karşılanmaktadır. Mal ve hizmet üreticileri endüstrideki gelişmeleri ve pazarın yönünü düşünerek hizmetlerinde değişiklikler yapmaktadırlar. Bu değişiklikler kimi zaman birer yenilik fikri ile pazara gelmekte, çok daha büyük bir ilgi ile karşılanmaktadır (Önce, 2014: 465).

1.6.6.Demografi

Drucker'in (1985) saymış olduğu yenilik kaynakları içerisinde örgüt ve pazardan kaynaklı olmayan, uluslararası düzende kendiliğinden oluşan etmenler de yer almaktaydı. Bunlardan biri de demografidir. Demografi nüfusun özelliklerini ifade etmektedir. Bir ülkede nüfus yapısında yaş, cinsiyet, gelir, sosyo-ekonomik kültür vb. özelliklerde meydana gelen değişimler aynı zamanda ürün ve hizmetlerin hitap ettiğı kitlenin de değişmesiyle yeniliklere kaynak oluşturmaktadır (Drucker, 1985: 96).

Örgütler demografinin ürün ve hizmet üretimindeki önemini kavramalı ve onlara göre stratejiler geliştirmelidirler. Ürün ve hizmetlerin alıcı kitlesi, demografik özelliklere göre değişmektedir. Örneğin; bir ülkede erkek nüfusu fazla ise kozmetik sektörünün üretimlerini buna göre düşürmesi bir önlemdir. Bu önlem çerçevesinde bir yenilik de doğabilir. Aynı kozmetik firması kadınların sayısının azlığından ötürü erkek nüfusa uygun şekilde üretimler yaparak yenileşme yoluna da gidebilir (Göl, 2002: 136).

1.6.7.Algılamadaki Değişiklikler

Yenidünya düzeninde bireysel algılar, edinilen bilgiler ışığında değişen fikirler, inanç ve beklentilerin farklılaşması gibi birçok husus yeniliklere neden olmaktadır. Ürün ve hizmet üreticileri hakim fikir ve algılamaları değerlendirmeli ve zarara uğramamak adına üretimlerini bu noktada düzenlemelidirler (Kılıç vd. 2014: 96).

1980'lerden sonra hızlı yaşam tarzı ve tüketim olgusu beğenilerin değişmesine ve bireylerin çabuk tüketme olgusu ile fastfood yiyeceklere yönelmesine neden olmuştur. Bu kapsamda tüm dünyada McDonalds gibi markalar tutulmuş; hamburger, kola, patates cipsi gibi çabuk tüketilebilen yiyecekler tercih edilmeye başlanmıştır. Bu noktada yiyecek içecek işletmeleri de yeniliğe giderek fastfood tarzı yiyecekler üretmeye başlamışlardır (Avcı, 2005: 135).

1.6.8.Yeni Bilgi

Edinilen her yeni bilgi, yeni bir dünya görüşü, bakış açısı ve algı değişikliğine karşı bir neden oluşturmaktadır. Yeni bilgilerin özellikle ortaya çıkmasıyla birlikte eski bilgiyi çürütmesi durumu tercihlerin de yeni bilgi yönünde kullanılmasına neden olmaktadır (Kılıçer, 2011: 79).

Pazarlama sürecinin en önemli aşamalarından biri araştırmadır. Piyasanın, tüketicinin, modanın araştırılması aynı zamanda ürün ve hizmetlerin sunulacağı kitlenin de araştırılması anlamına gelmektedir. Bu durumda kitlede meydana gelen yeni bir bilginin istek ve ihtiyaçları yönlendireceği düşünülerek üretimler de bu paralelde yapılarak yenilenmektedir (Erdem vd, 2011: 33).

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL YENİLİK VE YENİLİK YÖNETİMİ

2. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE YENİLİK YÖNETİMİ

Eğitim örgütlerinin temel hedefi topluma faydalı, vatandaşlık görevlerinin bilincinde olan ve bu görevleri layığıyla yerine getiren bireyler yetiştirmektir. İnsan davranışlarını değiştirmek ve faydalı yönde ilerletme amacıyla olan eğitim örgütlerinde çağın gereklerine göre yenilik yapma ihtiyacı güdülmektedir. Bu yenilikler eğitim kurumlarının tamamen ıslahına yani düzenlenmesine yönelik olabildiği gibi eğitim süreçlerine ilişkin düzenlemeleri içerecek türden de olabilmektedir (Balcı, 2002: 63).

Beycioğlu (2010) bir ülkede gerçekleştirilecek her türlü politikanın odağında insanın olduğu, bu nedenle insanın yani fikirlerin değişmesiyle birlikte örgütlerin, örgütlerin değişmesiyle de toplumun değişeceğini dile getirmiştir. Dolayısıyla değişim bir piramidin en alt basamağı olan insandan başlayarak topluma yayılan ve toplumu etkileyen bir süreç olup bu sürecin en temel uygulayıcısı ise eğitim kurumları olmaktadır (Beycioğlu, 2010: 121).

Çalışmanın bu bölümü birinci bölümde ele alınan yenilik kavramından yola çıkarak eğitim örgütlerindeki yenilik kültürünü ve bu kültürün oluşum safhalarını ele almaktadır. Çalışmanın uygulama aşamasına temel oluşturması adına hazırlanan bu bölümde eğitim liderleri olan okul yöneticilerinin okullardaki yenilik kültürünün oluşması ve desteklenmesi hususuna ise ayrıca değinilmiş olup, eğitim sürecinde yeniliğin önemi bölümün ana fikrini oluşturmaktadır.

2.1.Eğitim Örgütlerinde Yenilik Kültürü Oluşturmak

Her türlü örgüt zamanın gereklerine uygun şekilde yenilenmek ve değişmek zorundadır. Zamanla her alanda görülen değişiklikler yenilikleri zorunlu kılmakta ve

geleneksel yapıyı bozmaktadır. Bu noktada eğitim örgütlerinin en önemli farkı, insandan değişimi başlatmasından ötürü en temel uygulayıcı olmalarıdır.

Eğitim örgütleri toplumun değişmesinde ve yenilenmesinde oldukça önemli bir role sahiptirler. Topluma kazandırdıkları bireylere verdiklerini sonraki yıllarda topluma tezahür etmesiyle geri alan eğitim örgütleri bireyi yetiştirerek aslında toplumda siyaset, sanat, ekonomi vb. birçok kurumu da yetiştirmekte ve değiştirmektedirler. Toplumun en önemli hazinesi olan birey yine toplumu en fazla kalkındıracak kişidir. Nitekim her türlü kurum bireyin yansımasıyla şekillenecektir (Bursalıoğlu, 2002: 23).

Toplum üzerinde önemli bir etkisi olan eğitim kurumları yenilik kültürünün oluşmasında ve yayılmasında oldukça önemli bir misyona sahiptirler. Bu kapsamda eğitim kurumlarının ana görevi yeniliği değerlendirmek, fayda ve zararlarını tespit etmek ve ardından yeniliğin uygulayıcısı olmaktır. Varış (1982) eğitim örgütlerindeki yeniliklerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Varış, 1982: 231):

- Eğitim kurumlarında yenilik değerlendirilir, uzmanlarca ele alınır ve kabul gördüğünde uygulanır. Bu nedenle yeniliklere ilişkin en sağlıklı kararlar eğitim kurumlarınca verilir.
- Yenilik kişilere cazip geldiği ölçüde kabul edilir, tehdit olarak algılandığı sürece reddedilir.
- Eğitim kurumlarında yeniliğe pragmatik açıdan bakılır. Öğrencilere ve gelecek nesillere fayda sağlama olasılığı ne denli çoksa yenilik o denli kabul edilir ve yayılması adına çaba harcanır.
- Yenilik süreçlerinde hayallerden çok gerçekler hâkimdir. Bu nedenle yeniliğe realist bir gözle bakılır ve kabul edilmesi sağlanır.
- Yenilik sürekli olarak değerlendirilir ve artımsal şekilde gerçekleşmesine önem verilir. Nitekim bu süreçte yeniliğin fayda ve zararları ölçülür.
- Okul lideri, öğretmen, öğrenci, okul çalışanları ve veliler yenilik sürecinde koordine şekilde çalışır ve bir araya gelirler. Yenileşme kararı her ne kadar öğrenci odaklı olsa da okulun mensuplarının bu kararın uygulayıcısı ve destekçisi olmasına özen gösterilir.

- Eğitimdeki yenileşmelerin artması, aynı zamanda ülkede aynı yeniliğin bir eğitim politikası olarak görülüp uygulanmasıyla da ilgilidir.

Bir örgüt olarak en büyük hazinesi birey olan okulların yenileşme süreçlerinde kültürel bir yapı oluşturması, yeniliği bir strateji olarak görmesi ve bu çerçevede uygulaması oldukça önemlidir. Nitekim yenilik bir süreçtir. Özellikle insan davranışlarının değişimi söz konusu olduğunda bu sürecin bir politika gibi değerlendirilmesi önemlidir. Bu süreçte en büyük görev okul yöneticilerine ve öğretmenlere düşmekle birlikte veli ve öğrencilerin de istekli ve motive bir şekilde sürece dahil olması, yeniliğin devamlılığı ve başarıyla uygulanması adına önemli olacaktır (Pervaiz, 1998: 36).

2.2.Eğitim Örgütlerinde Yenilik Yönetimi

21.yüzyılda sosyal, ekonomik, siyasi ve toplumsal her türlü olay ve durumun temel nedeni eğitime dayandırılmaktadır. Nitekim insanlar yaşadıkları dönemde her türlü olguya karşı bakış açılarını hayattaki tecrübe ve eğitimleriyle birlikte geliştirmektedirler. Eğitim bireylerin yaşamdaki duruşunu belirleyen en yegane şeydir. Geçmişten günümüze önemi tartışılmaz büyük olan eğitim, bu yüzyılda bilhassa tüketim ve üretimin birbirine karşı olan dengesiz durumuyla birleştiğinde önemi bir kez daha anlaşılmış olan bir kavram haline gelmiştir (Özdemir ve Kılınç, 2013: 65).

Eğitim toplumun gelişim ve değişim olgusunda oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle eğitime yapılan yatırım her zaman geri dönüşümü olan, bu geri dönüşümü de bireylerin davranışlarındaki değişimlerle oldukça bariz şekilde ortaya koyan bir sahadır. Bu nedenle devletlerin toplumsal yatırımlarından en önemlileri eğitim üzerine olmalı, eğitim kurumlarının iyileştirilmesi ve insana yapılan yatırımın artması yönünde ilerlemelidir (Günbayı, 2016: 231).

Bir örgütte yenilik yönetimi değişimlerin uygulanmayı konulması adına oldukça önemlidir. Örgüt yönetiminin ana uygulayıcısı ve planlayıcısı örgüt lideridir. Her ne kadar şeffaf ve işbirliği içerisinde olan örgütlerde başarı oranı daha yüksek olsa da bugün her türlü örgütte liderin yenilikleri uygulaması başarının anahtarı olmaktadır. Bir lider örgüt amaçlarına uygun yenilikler getirebilmeli ve bu yeniliklerin

uygulanması adına örgütteki tüm bireyleri gönüllülük çerçevesinde yeniliklere davet etmelidir. Bu durum bilhassa eğitim liderleri için önemi çok daha fazla olan bir husustur. Bir örgütün eğitim lideri, ana konunun insan ve insan değişimleri olduğu bir alanda misyonunun ne derece önemli olduğunu idrak etmeli, bu misyona uygun olarak örgütüne liderlik etmeli ve yenilikleri uygulamaya koymalıdır (Özkan, 2009: 122).

Hacıfazlıoğlu (2016) geleceğin en önemli liderlerinden birinin okul müdürleri olduğunu söylemiştir. Eğitimle ilgili bir alanda insanın yeterliliklerinin yükseltilmesini amaçlayan okullarda her türlü durumun koordine edilmesi, uygulanması ve o duruma ilişkin geri dönüşlerin alınarak tekrar değerlendirilmesi oldukça yorucu bir süreci kapsamaktadır. Okul müdürleri bu sürece hakim olma noktasında yeterli liderlik özellikleriyle yenilikler yapabilmeli ve eğitim kurumlarının iyileştirilmesi noktasında çalışabilecek güce sahip olmalıdırlar (Hacıfazlıoğlu, 2016: 111).

Bülbül (2012) eğitim örgütleri olan okullarda yenilik yönetimi süreçlerinin okul müdürleri tarafından koordine edildiğini belirtmiş ve bu süreçleri girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi olarak dört konuya ayırarak incelemiştir (Bülbül, 2012; aktaran Çalık, 2013: 95). Çalışmanın bu bölümünde eğitim örgütlerinde yenilik yönetimi süreçlerine yer verilmiştir.

2.2.1.Girdi Yönetimi (Input Management)

Girdi, bilhassa üretim yapılan bir ortamda üretilen ürünün hammaddesi veya kaynağı olarak ifade edilecek her şeydir. Eğitim örgütlerinde girdi; bilginin üretilmesi, öğrencilerin bilgi ve davranış anlamında değişmesi ve öğrenme sürecinin sağlanması adına kaynak oluşturan şeyleri kapsamaktadır. Bu nedenle girdi o gün öğrenilen materyal olabileceği gibi, okul tahtası, teknolojik bir ürün veya bir kitap da olabilmektedir. Okul yöneticilerinden beklenen yenilik sürecinde girdilerin en iyi, en kaliteli ve eğitim sürecini en başarılı tamamlayacak şekilde seçilmesidir (Gold vd., 2001: 13).

Eğitim örgütlerinde eğitim ve öğretimin temel sağlayıcısı öğretmendir. Öğretmenlerin en iyi şekilde seçilmesi, eğitimlerinin devam etmesi ve öğrencilere fayda sağlaması önemlidir. Bu nedenle okul yöneticileri yenilik sürecinde öğrencilerin

en temel rehberi olan öğretmenlere değer vermeli, onların eğitim süreçlerinde fikirlerini dinlemeli ve öğretmenlerle ortak şekilde süreci yönetmelidirler. Okul müdürleri öğretmenlerle bir takım olmalı, öğrencilere fayda sağlayacak her türlü durumu değerlendirmeli ve birlikte sürecin sağlıklı ilerlemesini sağlamalıdır (Özkan, 2009: 87).

21.yüzyıl bir teknoloji çağıdır. Bu nedenle öğrenme süreçlerinde bilgisayar, tablet, ipad gibi teknolojik ürünler de sıkça kullanılmaktadır. Okul müdürleri bu süreçte okul bütçesini iyi şekilde değerlendirerek eğitimde öğrencilerin bu olanaklardan faydalanmasını sağlayabilirler. Bilhassa sosyal devletin son yıllarda akıllı tahta sağlama olanaklarıyla birlikte öğrenme süreçlerinde büyük bir değişim yaşanmıştır. Bu değişime paralel şekilde var olan girdinin yönetilmesi, sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi eğitimde yeniliğin en önemli devamlılık sağlayıcısı olacaktır (Gold vd., 2001: 97).

2.2.2.Yenilik Stratejisi (Innovation Strategy)

Eğitim örgütlerinde yeniliklerin amaçlarına ulaşabilmesi adına belirli stratejiler ışığında ilerlemek gereklidir. Son yıllarda etkili okul kavramının ön plana çıkmasıyla yeniliklerin uygulanması tekrar gündeme gelmiştir. Yeniliklerin düzensiz şekilde uygulanması eğitim amaçlarına ulaşmada bir strateji eksikliği yaratacaktır. Bu nedenle belirlenecek bir rehber veya yol haritasıyla birlikte yenilikler aşama aşama, öğrencilere kazanım sağlayacak şekilde uygulanmalıdır (Boydak Ozan ve Karabatak, 2013: 59).

Son yıllarda okullarda uygulanan eğitimlerde teknolojik aletlerin kullanım alanı oldukça genişlemiştir. Slaytlar, bilgisayarlar, akıllı laboratuvar sistemleri öğrencilere gözlemleyerek öğrenme olanağı sunmaktadır. Öğrencilerin bu olanaklardan tam anlamıyla yararlanması içinse öğretmenler aracı olmaktadır. Okul yöneticileri bu süreçte öğretmenlerin de eğitimine önem vermeli; seminer ve kurslarla öğrencilere yeniliklerin ne şekilde aktarılması gerektiğini öğretmenlere belirtmelidirler (Ağaoğlu, 2013: 35).

2.2.3.Örgütsel Kültür ve Yapı (Organizational Culture and Structure)

Yenilik yönetiminin kilit noktasında örgütsel yapı ve örgüt kültürü bulunmaktadır. Bir örgütte yeniliklerin uygulanması adına var olan yapının amaçları ile yeniliğin uyuşması, örgütün gelenekle iç içe olması, yeniliklere açık olup olmaması veya her türlü durum yeniliğin uygulanmasını ve yönetilmesini etkilemektedir (Boyacı, 2013: 97).

Etkili okul sisteminin önündeki en büyük engel örgüt kültürüdür. Örgüt kültürünün geleneksel yapıya bağlılık durumu, yeniliklere açık olup olmaması, bilgiye dayalı öğrenme süreçleriyle olan ilişkisi örgütün yenilikleri kabul edip etmemesi, dolayısıyla gelişip gelişmemesini etkilemektedir. Örgüt kültürünü oluşturan kişiler bireylerdir. Bireylerin bir alışkanlık halinde sürdürdükleri yapılanmaları çevreye uyum sağlama noktasında yeniliklerle karşılaştığında verdiği tepki örgütün geleceğini etkileyecektir (Gold, Malhotra ve Segars, 2001: 36).

Yenilik çoğu zaman risk taşıyan belirsiz bir süreçtir. Bu süreçte her örgüt var olan alışkanlıkları çerçevesinde rahat ve güven içerisinde yaşamına devam etmeyi amaçlamaktadır. Ancak yeniliklerin örgüte katkı sağlayacağı da unutulmamalıdır. Bilhassa eğitim örgütlerinde yeni bir eğitim metodu veya yeni bir bilgi, yeni bir öğrenme stratejisi örgütü çok daha ileri taşıyabilecektir. Bu hususta başta öğretmenler olmak üzere, en temel eğitim liderleri olan okul yöneticileri yani müdürler yeniliği kültürel yapı içerisine uygun stratejilerle sindirmeye çalışmalıdırlar (Karaköse ve Kocabaş, 2006: 163).

2.2.4.Proje Yönetimi (Project Management)

Eğitim örgütlerinde yapılacak her türlü yenilik bir projedir. Nitekim tesiri öğrencilerden yola çıkarak insan davranışları ve öğrenme süreçlerin etki ederek kendini göstermektedir. Bu nedenle projeye dahil olan tüm okul çalışanları okul yöneticileri tarafından bir takım olarak görülüp bu süreçte sağlıklı şekilde yönlendirilmelidirler. Koşar (2013) eğitim projesinde yeniliklere velilerin de dahil edilmesi gerektiğini, onların da evde süreci destekleyecek çalışmalarla çocuklar üzerinde büyük etkilerinin olacağını belirtmiştir (Koşar, 2013: 68).

2.3. Yenilik Yönetimiyle İlgili Yapılan Çalışmalar

Çalışmanın bu bölümünde yenilik yönetimiyle ilgili gerek Türkiye’de gerekse dünyada yapılan çalışmalara değinilecektir. Bu çalışmalar daha çalışmamızın konusu da göz önüne alınarak eğitim örgütlerinde yenilik yönetimi kapsamında seçilmiştir.

2.3.1.Yenilik Yönetimiyle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Top (2011) eğitim yöneticilerinin yenilik yönetimine bakış açılarını ve tutumlarını ölçmek adına bir çalışma yapmış, çalışmasında hem demografik öğelere, hem de okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarına ilişkin sorulara yer vermiştir. Çalışma sonucunda tespit edilen okul yöneticilerinin bilhassa eğitim düzeyi, mevkii kıdem yılı, yeniliğe bakış açıları gibi değişkenler ışığında yenilik yönetimini savunup savunmadıkları gözlemlenmiştir (Top, 2011: 79).

Göl (2002) okul müdürlerinin yenilik yönetimlerine ilişkin öğretmen algılarını ele aldığı çalışmasında öğretmenlere müdürlerin yaptıkları faaliyetler ve okuldaki tutumları ekseninde sorular sormuş, aldığı yanıtlarla birlikte demografik özellikler fark etmeksizin müdürleri yaş ve kıdemle birlikte yeniliklere yatkınlıklarıyla değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirme sonucunda bilhassa yeni öğretmenliğe başlayan öğretmenler ile kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin verdikleri yanıtların birbirinden farklı olduğu, bilhassa öğretmenlikte 20 yıl ve üzerinde kıdemli olan öğretmenlerin müdürleri yenilikçi bulma konusunda daha fazla destekledikleri sonucuna ulaşılmıştır (Göl, 2002: 236).

Karataş, Gök ve Özçetin (2015), okul yöneticilerinin yenilik anlayışlarının öğretmen algısındaki konumunu araştırdıkları çalışmalarında Antalya ilindeki 209 öğretmenle görüşme yapmışlardır. Bu görüşme sonucunda bilhassa örgütsel yapı ve kültür açısından yaş aralığı 40-60 arasında olan öğretmenlerin müdürleri yeterlilik konusunda daha başarılı gördükleri, mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin ise girdi yönetimi konusunda okul müdürlerini daha başarılı buldukları sonucuna ulaşılmıştır (Karataş, Gök ve Özçetin, 2015: 79).

Kavas (2017) yaptığı çalışmada bir işletmeyi temel almış ve işletmenin 30 çalışanı ile görüşme yaparak onların çalışma sürecinde yenilik algılarını ölçmeyi amaçlamıştır. Bu çalışma kapsamında bilhassa yenilik taraftarı olan ve bilgi, inovasyon, Ar-Ge kelimelerini sık sık dile getiren çalışanların daha fazla yenilikten taraf oldukları için çalıştıkları ortamdaki davranışları da bu şekilde adlandırdıkları görülmüştür (Kavas, 2017: 64).

Tanrıverdi ve Alkan (2018), İstanbul’da Marmara bölgesinde yaptığı çalışmada küçük ve orta büyüklükteki işletmeler üzerinde çalışmalar yapmış ve bu çalışma kapsamında 201 girişimci ile görüşmüştür. Bu girişimcilerin yenilikle ilişkili düşünceleri üzerine sorular soran araştırmacılar girişimcilerin yeniliğe yatkınlıkları ile inovatif düşünme ve girişimde bulunma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Tanrıverdi ve Alkan, 2018: 165).

2.3.2.Yenilik Yönetimiyle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Könings, Gruwel ve Merriënboer (2006) yaptıkları çalışmada Hollanda’da görev yapan öğretmenlerin yenilikçi çalışma ortamları üzerine düşüncelerini ölçmüşler ve bir çalışma ortamında ne şekilde yenilik yapılabileceği üzerinde durmuşlardır. Çalışma sonucunda Hollanda’daki öğretmenlerin eğitim alanında yeniliklerden taraftar oldukları, yenileşmelerin eğitime değer katacağını ve eğitim ortamını besleyeceği görüşlerini düşündüklerini ortaya çıkarmıştır (Könings, Gruwel ve Merriënboer, 2006: 563).

Smith, Busi, Ball ve Meer (2008) yenilik yönetimine ilişkin literatür taraması yapmışlardır. Yapılan literatür taramasında örgüt kültürünün ve yapısının yeniliklerin kabul edilmesi ve yayılması noktasında oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Teknoloji, bilgi yönetimi ve Ar-Ge gibi unsurların yardımcı rolde oldukları, bilhassa örgüt yapısı ve kültüründen yola çıkılarak yeniliğin yayılım gösterdiği birçok çalışmada kanıtlandığı için literatür araştırmasının da sonucu olarak değerlendirilmiştir (Smith, Busi, Ball ve Meer, 2008: 52).

Akomolafe (2011) eğitim örgütlerinde yenilik üzerine bir literatür çalışması yapmış ve bu çalışma sonucunda bir eğitim örgütünde artımsal şekilde yenileşmenin çok daha önemli olduğu; örgüt kültürü, yeniliğe yaklaşım, yeniliği hedef olarak belirleme gibi birçok unsur eşliğinde eğitim örgütlerinde yeniliğin sağlanıp başarıya ulaşacağına yönelik bir sonuca varmıştır (Akomolafe, 2011: 136).



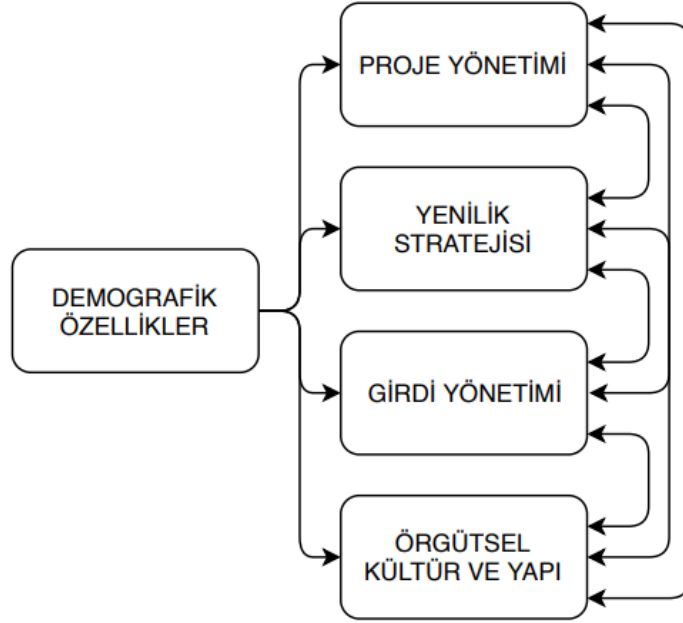
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, var olduğu düşünülen bir ilişkiyi, mevcut durum ve şartlara uygun bir biçimde tanımlayarak, tarama modeli kapsamında hazırlanmıştır. Bu nedenle, araştırmada 2 ve daha fazla bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin araştırıldığı tarama modeli kullanılmıştır.

Veriler internet üzerinden anket tekniğinden kullanılarak edinilmiştir. İlişkisel tarama modeline uygun olarak demografik özelliklerden oluşan bağımlı değişkenler ile Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği ve Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2019 yıllarında İstanbul İli Beykoz İlçesi'nde yaşayan farklı branşlardan olan okul çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışma, bu gruptan tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 194 bireylerden oluşmaktadır.

Örneklemin büyümesi evreni temsil etme gücünü arttırırken yanılma payını azaltmaktadır. Araştırmamızda 194 bireyin kullanılması örneklemin üst düzeyde evreni temsil ettiğini düşündürmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada; çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, çalışılan okuldaki öğrenci sayısı, kıdem, çalışılan okul türü, okuldaki idareci sayısı, okuldaki toplam hizmet süresi, öğrenim seviyesi, cinsiyet gibi demografik özelliklerinin belirlendiği "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Ayrıca, "Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği" ve "Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği" sonuçları da bağımsız değişkenler olarak araştırmaya eklenmiştir. Bu veri toplama araçlarının detayları aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu form ile bireylerin demografik özellikleri (çalışılan okuldaki öğretmen sayısı, çalışılan okuldaki öğrenci sayısı, kıdem, çalışılan okul türü, okuldaki idareci sayısı, okuldaki toplam hizmet süresi, öğrenim seviyesi, cinsiyet) ile ilgili bilgiler toplanmıştır. Özetle, ölçme ve belgeleme istenilmiş olup, nesnel cevaplar işleme alınmıştır.

3.3.2. Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği

Göl (2012: 96) tarafından, Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği kaynak olarak kullanılarak hazırlanmış ve geçerlilik güvenirliği 396 denek üzerinde yapılmış bir ölçektir.

Ölçek; girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi gibi örgütsel yenilik yönetimi ile ilgili alt değerlendirmeleri içermektedir.

3.3.3. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği

Modeli oluşturan değişkenlere ilişkin ölçeğin güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha ile ölçülmüştür. Aşağıda yer alan sonuçlar ışığında her bir değişken boyutunda ve bütün olarak güvenilirliğin yüksek olduğu görülmüştür.

<u>Cronbach's Alpha</u>		
Girdi yönetimi	5 yargı	0,914
Örgütsel kültür ve yapı	6 yargı	0,959
Yenilik stratejisi	5 yargı	0,936
Proje Yönetimi	15 yargı	0,979
Tüm ölçek	31 yargı	0,987

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Ölçeklerde maddeler arası iç-tutarlılığın değerlendirilmesi ve alt faktörlerin değerlendirilmesi için doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizlerinden yararlanılmıştır.

Örnekleme normal dağılım gösterdiği için iki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında T testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Anova testi kullanılmıştır. Değişkenler arasında ilişkiyi ortaya çıkarmak için ise, korelasyon analizi yapıldı.

3.5. Bulgular

Yapılan araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve bulguların yorumları yer almaktadır.

Örnekleme yer alan 194 okul öğretmenine ait demografik özelliklerinin dağılımı aşağıda verilmiştir. Tablo 3'deki tespitler çerçevesinde, öğretmenlerin %61.3'ü erkek %38.7'si kadındır, öğretmenlerin medeni hal durumu ile ilgili veriler incelendiğinde, %78.4'ünün evli ve %21.6'sının bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Cinsiyet ve Medeni Hal Özelliklerin Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	119	%61.3
	Kadın	75	%38.7
	Toplam	194	%100
Medeni Durum	Evli	152	%78.4
	Bekar	42	%21.6
	Toplam	194	100%

Tablo 4'de daha detaylı bir şekilde katılımcıların demografik özellikleri ele alınmıştır. Yapılan araştırmanın çoğu 1-50 öğretmen sayısı olan okullarda yapılmıştır. Öğrenci sayısı %58.2 oranda 1-500 öğrenci sayıdır. Öğretmenlerin kıdemlerinin %20.1'i 1-5 yıl, %20.6'sı 6-10 yıl, %14.6'sı 11-15 yıl, %18.6'sı 16-20 yıl, %17'si 21-25 yıl, %8.8'i 26 yıl ve üzeri olarak bulunmuştur. Yapılan araştırma ağırlıklı olarak devlet okullarında yapılmıştır. Katılımcıların görev dağılımına bakıldığında %20.6'sının müdür veya müdür yardımcısı, %71.7'sinin öğretmen, %7.7'sinin okul aile birliği personeli olduğu belirlenmiştir. İdareci sayısı konusunda çoğunlukla 2-3 idareci olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin toplam hizmet süresi dağılımı incelendiğinde %63.9'unun 1-5 yıl, %22.7'sinin 6-10 yıl, %13.4'ünün 11 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Katılımcıların öğrenim seviyeleri çoğu lisansdır.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

<i>Okuldaki Öğretmen Sayısı</i>	1-50	174	%89.7
	51 ve üstü	20	%10.3
	Toplam	194	%100
<i>Okuldaki Öğrenci Sayısı</i>	1-500	113	%58.2
	501 ve üstü	81	%41.8
	Toplam	194	%100
<i>Kıdem</i>	1-5 yıl	39	%20.1
	6-10 yıl	40	%20.6
	11-15 yıl	29	%14.9
	16-20 yıl	36	%18.6
	21-25 yıl	33	%17.0
	26 yıl ve üzeri	17	%8.8
	Toplam	194	%100
<i>Okul Türü</i>	Devlet	189	%97.4
	Özel	5	%2.6
	Toplam	194	%100
<i>Okuldaki Görev Türü</i>	Müdür veya Müdür Yardımcısı	40	%20.6
	Öğretmen	139	%71.7

	Okul aile birliği personeli	15	%7.7
	Toplam	194	%100
<i>Okuldaki İdareci Sayısı</i>	1	8	4.1
	2	78	%40.3
	3	86	%44.3
	4	16	%8.2
	5	6	%3.1
	Toplam	194	%100
<i>Okuldaki Toplam Hizmet Süresi</i>	1-5 yıl	124	%63.9
	6-10 yıl	44	%22.7
	11 yıl ve üzeri	26	%13.4
	Toplam	194	%100
<i>Öğrenim Seviyesi</i>	Doktora-Yüksek Lisans	24	%12.4
	Lisans	144	%74.2
	Ön lisans	11	%5.7
	Lise-Ortaokul-İlkokul	15	%7.7
	Toplam	194	%100

Verilerimizin normal dağılıp dağılmadığına dair yaptığımız normallik testi sonucunda, her bir değişkenimize ait ortalamaların Skewness ve Kurtosis değerleri +1.5 ile -1.5 arasında çıktığı için, verilerimizin normal dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz (Tabachnick ve Fidel, 2013).



Tablo 5. Bağımsız Örnekler T-Testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların eşitliği için t testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama fark	Std. Hata Farkı	95% Farkın Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Girdi Yönetimi	Eşit varyanslar varsayıldı	1,958	,163	-,163	192	,870	-,02307	,14122	-,30162	,25548
	Eşit varyanslar varsayılmadı			-,169	174,255	,866	-,02307	,13653	-,29254	,24640
Örgütsel Kültür ve Yapı	Eşit varyanslar varsayıldı	1,296	,256	-1,998	192	,047	-,29664	,14843	-,58942	-,00387
	Eşit varyanslar varsayılmadı			-2,088	178,669	,038	-,29664	,14208	-,57702	-,01626
Yenilik Stratejisi	Eşit varyanslar varsayıldı	,204	,652	-1,001	192	,318	-,13808	,13799	-,41025	,13410
	Eşit varyanslar varsayılmadı			-1,024	169,223	,307	-,13808	,13482	-,40423	,12808
Proje Yönetimi	Eşit varyanslar varsayıldı	2,640	,106	-1,398	192	,164	-,19199	,13738	-,46296	,07897
	Eşit varyanslar varsayılmadı			-1,454	176,972	,148	-,19199	,13202	-,45253	,06854

Tablo 5’de, bağımsız örnekler t-testi sonuçları örgütsel kültür ve yapının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Diğer değişkenlerin ise cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 6. Grup İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Girdi Yönetimi	ERKEK	119	3,7569	1,00937	,09253
	KADIN	75	3,7800	,86948	,10040
Örgütsel Kültür ve Yapı	ERKEK	119	3,7485	1,07568	,09861
	KADIN	75	4,0452	,88592	,10230
Yenilik Statejisi	ERKEK	119	3,7658	,97117	,08903
	KADIN	75	3,9039	,87685	,10125
Proje Yönetimi	ERKEK	119	3,7529	,99023	,09077
	KADIN	75	3,9448	,83019	,09586

Tablo 6’da, örgütsel kültür ve yapı değişkenin, kadınlar tarafından erkeklere göre daha fazla algılandığı görülmektedir.

Tablo 7. ANOVA Testi

		Karelerin Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Girdi Yönetimi	Gruplar Arasında	4,961	2	2,481	2,767	,065
	Gruplar İçinde	171,228	191	,896		
	Toplam	176,189	193			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Gruplar Arasında	9,661	2	4,831	4,882	,009
	Gruplar İçinde	189,003	191	,990		
	Toplam	198,664	193			
Yenilik Stratejisi	Gruplar Arasında	6,894	2	3,447	4,060	,019
	Gruplar İçinde	162,174	191	,849		
	Toplam	169,068	193			
Proje Yönetimi	Gruplar Arasında	8,461	2	4,230	5,052	,007
	Gruplar İçinde	159,942	191	,837		
	Toplam	168,403	193			

Tablo 7’de Anova testi sonuçları, örgütsel kültür ve yapının, yenilik stratejisinin, proje yönetiminin katılımcının okuldaki görevine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Girdi yönetimi değişkeninin ise görev türüne göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 8. Post Hoc – Gabriel Testi

Bağımlı Değişken	(I) Görev	(J) Görev	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Kültür ve Yapı	1	2	,44148*	,17849	,031	,0300	,8530
		3	-,16769	,30118	,919	-,8729	,5375
	2	1	-,44148*	,17849	,031	-,8530	-,0300
		3	-,60917*	,27035	,037	-1,1902	-,0281
	3	1	,16769	,30118	,919	-,5375	,8729
		2	,60917*	,27035	,037	,0281	1,1902
Yenilik Stratejisi	1	2	,35076	,16533	,081	-,0304	,7319
		3	-,19876	,27898	,846	-,8520	,4545
	2	1	-,35076	,16533	,081	-,7319	,0304
		3	-,54952*	,25043	,044	-1,0877	-,0113
	3	1	,19876	,27898	,846	-,4545	,8520
		2	,54952*	,25043	,044	,0113	1,0877
Proje Yönetimi	1	2	,37890*	,16419	,050	,0004	,7574
		3	-,24347	,27706	,745	-,8922	,4052
	2	1	-,37890*	,16419	,050	-,7574	-,0004
		3	-,62238*	,24870	,017	-1,1569	-,0879
	3	1	,24347	,27706	,745	-,4052	,8922
		2	,62238*	,24870	,017	,0879	1,1569

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı.

Tablo 8’de 1 ile gösterilen grubu; okul müdürü ve müdür yardımcısı, 2 ile gösterilen grubu; öğretmenler, 3 ile gösterilen grubu ise; okul aile birliği personeli oluşturmaktadır. Gabriel testi Andy Field’in (2013) kitabında bahsettiği gibi, gruplar arasında örneklem sayısı eşit olmadığında, birbirine yakın olduğunda kullanılabilecek bir Post Hoc analizi olarak karşımıza çıkmaktadır, bu yüzden Post Hoc analizi olarak Gabriel testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarımıza göre; okul müdürü ve müdür

yardımcıları ile öğretmenlerin, örgütsel kültür ve yapıya yönelik algılarının anlamlı bir şekilde farklılaşmakta olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, test sonuçları, öğretmenler ile okul aile birliği personeli arasında, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ve proje yönetimine yönelik algıların da farklılaşmakta olduğunu göstermektedir. Ayrıca aynı tablodan, 0,10 anlamlılık düzeyinde, okul müdürü ve müdür yardımcıları ile öğretmenler arasında proje yönetimi algısının da farklılaşmakta olduğu görülebilmektedir.

Tablo 9. ANOVA Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Örgütsel Kültür ve Yapı Gruplar Arasında	15,319	5	3,064	3,142	,010
Gruplar İçinde	183,345	188	,975		
Toplam	198,664	193			
Yenilik Stratejisi Gruplar Arasında	15,165	5	3,033	3,705	,003
Gruplar İçinde	153,904	188	,819		
Toplam	169,068	193			
Proje Yönetimi Gruplar Arasında	14,667	5	2,933	3,587	,004
Gruplar İçinde	153,736	188	,818		
Toplam	168,403	193			
Girdi Yönetimi Gruplar Arasında	6,307	5	1,261	1,396	,228
Gruplar İçinde	169,882	188	,904		
Toplam	176,189	193			

Tablo 9’de Anova testi sonuçları, örgütsel kültür ve yapının, yenilik stratejisinin, proje yönetiminin katılımcının kıdemine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Girdi yönetimi değişkenin ise kıdeme göre farklılık göstermediği görülmektedir.



Tablo 10. Post Hoc – Gabriel Testi

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Kültür ve Yapı	1	2	,29587	,22223	,949	-,3627	,9545
		3	,43050	,24215	,687	-,2852	1,1462
		4	,42895	,22825	,607	-,2473	1,1052
		5	,76329*	,23358	,019	,0717	1,4549
		6	-,16725	,28701	1,000	-1,0005	,6660
	2	1	-,29587	,22223	,949	-,9545	,3627
		3	,13463	,24085	1,000	-,5769	,8461
		4	,13308	,22687	1,000	-,5390	,8052
		5	,46742	,23224	,494	-,2200	1,1549
		6	-,46312	,28592	,784	-1,2922	,3660
	3	1	-,43050	,24215	,687	-1,1462	,2852
		2	-,13463	,24085	1,000	-,8461	,5769
		4	-,00155	,24641	1,000	-,7307	,7276
		5	,33280	,25136	,951	-,4117	1,0773
		6	-,59775	,30166	,508	-1,4839	,2885
	4	1	-,42895	,22825	,607	-1,1052	,2473
		2	-,13308	,22687	1,000	-,8052	,5390
		3	,00155	,24641	1,000	-,7276	,7307
		5	,33434	,23800	,924	-,3708	1,0395
		6	-,59620	,29061	,437	-1,4430	,2506
	5	1	-,76329*	,23358	,019	-1,4549	-,0717
		2	-,46742	,23224	,494	-1,1549	,2200
		3	-,33280	,25136	,951	-1,0773	,4117
		4	-,33434	,23800	,924	-1,0395	,3708
		6	-,93054*	,29482	,024	-1,7927	-,0684
	6	1	,16725	,28701	1,000	-,6660	1,0005
		2	,46312	,28592	,784	-,3660	1,2922
		3	,59775	,30166	,508	-,2885	1,4839
		4	,59620	,29061	,437	-,2506	1,4430

		5		,93054*	,29482	,024	,0684	1,7927
Yenilik Stratejisi	1	2		,35094	,20361	,734	-,2525	,9543
		3		,53532	,22185	,218	-,1204	1,1910
		4		,45781	,20912	,360	-,1618	1,0774
		5		,79998*	,21400	,004	,1663	1,4336
		6		-,02406	,26296	1,000	-,7875	,7394
	2	1		-,35094	,20361	,734	-,9543	,2525
		3		,18439	,22067	,999	-,4675	,8363
		4		,10687	,20786	1,000	-,5089	,7227
		5		,44905	,21277	,416	-,1808	1,0789
		6		-,37500	,26196	,899	-1,1346	,3846
	3	1		-,53532	,22185	,218	-1,1910	,1204
		2		-,18439	,22067	,999	-,8363	,4675
		4		-,07752	,22576	1,000	-,7456	,5906
		5		,26466	,23030	,986	-,4175	,9468
		6		-,55938	,27638	,473	-1,3713	,2526
	4	1		-,45781	,20912	,360	-1,0774	,1618
		2		-,10687	,20786	1,000	-,7227	,5089
		3		,07752	,22576	1,000	-,5906	,7456
		5		,34218	,21805	,841	-,3039	,9882
		6		-,48187	,26626	,640	-1,2577	,2940
	5	1		-,79998*	,21400	,004	-1,4336	-,1663
		2		-,44905	,21277	,416	-1,0789	,1808
		3		-,26466	,23030	,986	-,9468	,4175
		4		-,34218	,21805	,841	-,9882	,3039
		6		-,82404*	,27012	,034	-1,6140	-,0341
	6	1		,02406	,26296	1,000	-,7394	,7875
		2		,37500	,26196	,899	-,3846	1,1346
		3		,55938	,27638	,473	-,2526	1,3713
		4		,48187	,26626	,640	-,2940	1,2577
		5		,82404*	,27012	,034	,0341	1,6140
Proje Yönetimi	1	2		,26067	,20350	,963	-,3424	,8637
		3		,45270	,22173	,468	-,2026	1,1080

	4	,37246	,20900	,687	-,2468	,9917
	5	,74134*	,21389	,010	,1080	1,3747
	6	-,17292	,26281	1,000	-,9360	,5901
2	1	-,26067	,20350	,963	-,8637	,3424
	3	,19203	,22055	,999	-,4595	,8435
	4	,11180	,20775	1,000	-,5037	,7273
	5	,48067	,21266	,310	-,1488	1,1102
	6	-,43359	,26181	,757	-1,1928	,3256
3	1	-,45270	,22173	,468	-1,1080	,2026
	2	-,19203	,22055	,999	-,8435	,4595
	4	-,08024	,22564	1,000	-,7480	,5875
	5	,28863	,23017	,969	-,3931	,9704
	6	-,62563	,27623	,295	-1,4371	,1859
4	1	-,37246	,20900	,687	-,9917	,2468
	2	-,11180	,20775	1,000	-,7273	,5037
	3	,08024	,22564	1,000	-,5875	,7480
	5	,36887	,21793	,757	-,2768	1,0146
	6	-,54539	,26612	,439	-1,3208	,2300
5	1	-,74134*	,21389	,010	-1,3747	-,1080
	2	-,48067	,21266	,310	-1,1102	,1488
	3	-,28863	,23017	,969	-,9704	,3931
	4	-,36887	,21793	,757	-1,0146	,2768
	6	-,91426*	,26997	,011	-1,7037	-,1248
6	1	,17292	,26281	1,000	-,5901	,9360
	2	,43359	,26181	,757	-,3256	1,1928
	3	,62563	,27623	,295	-,1859	1,4371
	4	,54539	,26612	,439	-,2300	1,3208
	5	,91426*	,26997	,011	,1248	1,7037

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı.

Tablo 10’da 1 ile gösterilen grubu 1-5 yıl, 2 ile gösterilen grubu 6-10 yıl, 3 ile gösterilen grubu 11-15 yıl, 4 ile gösterilen grubu 16-20 yıl, 5 ile gösterilen grubu 21-25 yıl, 6 ile gösterilen grubu ise 26 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Analiz sonuçlarımıza göre; çalışma süresi 1-5 yıl ile 21-25 yıl olan katılımcılar arasında ve çalışma süresi 21-25 yıl ile 26 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ve proje yönetimine yönelik algılarında farklılaşma olduğu görülebilmektedir.

Tablo 11. ANOVA Testi

	Karelerin Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Örgütsel Kültür ve Yapı Gruplar Arasında	5,552	3	1,851	1,813	,146
Gruplar İçinde	192,940	189	1,021		
Toplam	198,492	192			
Yenilik Stratejisi Gruplar Arasında	4,491	3	1,497	1,726	,163
Gruplar İçinde	163,903	189	,867		
Toplam	168,394	192			
Proje Yönetimi Gruplar Arasında	6,328	3	2,109	2,470	,063
Gruplar İçinde	161,387	189	,854		
Toplam	167,715	192			
Girdi Yönetimi Gruplar Arasında	3,796	3	1,265	1,392	,247
Gruplar İçinde	171,803	189	,909		
Toplam	175,600	192			

Tablo 11’de Anova testi sonuçları, proje yönetiminin katılımcının öğrenim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Girdi yönetimi, yenilik stratejisi ile örgütsel kültür ve yapı değişkenlerinin ise katılımcının öğrenim düzeyine göre farklılık göstermediği görülebilmektedir.

Tablo 12. Proje Yönetimi İçin Post Hoc – Hochberg GT2 Testi

(I) Öğrenim seviyesi	(J) Öğrenim seviyesi	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	-,27145	,20374	,702	-,8129	,2700
	3	-,37976	,34781	,854	-1,3041	,5446
	4	-,81807*	,30415	,046	-1,6264	-,0098
2	1	,27145	,20374	,702	-,2700	,8129
	3	-,10831	,30219	1,000	-,9114	,6948
	4	-,54661	,25071	,168	-1,2129	,1197
3	1	,37976	,34781	,854	-,5446	1,3041
	2	,10831	,30219	1,000	-,6948	,9114
	4	-,43831	,37725	,815	-1,4409	,5643
4	1	,81807*	,30415	,046	,0098	1,6264
	2	,54661	,25071	,168	-,1197	1,2129
	3	,43831	,37725	,815	-,5643	1,4409

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlı.

Dağılım homojen, ancak gruplardaki örneklem sayısı arasında büyük fark olduğu için, Hochberg’s GT2 testi yapıldı. Tablo 12’de 1 ile gösterilen grubu öğrenim düzeyi doktora veya yüksek lisans, 2 ile gösterilen grubu lisans, 3 ile gösterilen grubu ön lisans, 4 ile gösterilen grubu ise lise, ortaokul, ilkokul mezunu olan katılımcılar oluşturmaktadır. Analiz sonuçlarımıza göre; öğrenim düzeyi doktora veya yüksek lisans olan katılımcılar ile lise, ortaokul ve ilkokul mezunu olan katılımcılar arasında proje yönetimine yönelik algılarında farklılaşma olduğu görülebilmektedir.

Tablo 13. Korelasyon Analizi – Pearson Testi

		Girdi Yönetimi	Örgütsel Kültür ve Yapı	Yenilik Stratejisi	Proje Yönetimi
Girdi Yönetimi	Pearson Korelasyonu	1	,811**	,823**	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	194	194	194	194
Örgütsel Kültür ve Yapı	Pearson Korelasyonu	,811**	1	,889**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	194	194	194	194
Yenilik Stratejisi	Pearson Korelasyonu	,823**	,889**	1	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	194	194	194	194
Proje Yönetimi	Pearson Korelasyonu	,822**	,923**	,894**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	194	194	194	194

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde önemlidir (2-tailed).

Verilerimiz normal dağılım gösterdiği için Pearson testi seçildi. Tablo 13’deki sonuçlar, 0,01 düzeyinde tüm değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

İçerisinde yaşadığımız yüzyılda önemi çok daha fazla hissedilen yenilik, 20.yüzyılla birlikte bilhassa örgütlerin çalışma prensiplerine tesir eden bir faktör olarak göz önüne alınıp araştırılmış, Schumpeter gibi önemli yazarlarca bir örgüt başarısını etkileyen en önemli kıstaslardan biri olarak görülmüştür. Yenilik; bir değişim, kümülatif bir bilgi birikimiyle gelen süreç yenilenmesi ve dönüşümdür. Her yenilik fayda sağlamayacağı gibi, fayda getiren bir unsur olarak yeniliğe bakıldığında örgüt içerisinde bilhassa gelenekselin yarattığı alışmışlık ve aynılıkla düşen performansın yenilikle birlikte düzene gireceği yönünde bir bakış açısı literatüre hâkimdir.

Bu çalışmada yenilik yönetimi kapsamında eğitim örgütleri üzerinde durulmuştur. İnsanı ve insan davranışlarını değiştirme gayesinde olan eğitim kurumları yeniliğe en fazla ihtiyaç duyan kurumlardır. İnsanın dinamik bir varlık olduğu düşünüldüğünde yenilik bu varlığın gelişimiyle birlikte ortaya çıkan ihtiyaçları karşılayacak yegane olgudur. Çalışmada ilköğretim kurumlarının liderleri olan okul müdürlerinin yenilik yeterliliği üzerinde durulmuş ve öğretmenlerin bu yeterlilik üzerine düşünceleri ölçülmüştür. Her kurumda lider kimliği ile kurumu yöneten yöneticiler söz sahibidir. Bir eğitim kurumunda ise söz sahibi olan, kaynakları doğru şekilde yöneten, öğretmen-veli etkileşimini kuran kişi okulun lideri, yani yöneticisi olan müdürlerdir. Bakış açısı olarak öğretmenlerin bakış açısı ile liderlerin değerlendirilmesi ise özellikle 2000’li yıllardan sonra etkili okul kavramının ön plana çıkmasından ötürü sıkça başvurulmuş bir çalışma türü olmaktadır. Sınıf lideri kapsamında olan öğretmenlerin gözlem gücüne ve okul müdürleri ile kurdukları eğitim işbirliğine bakıldığında böyle bir çalışma öğretmenlerin çalışma ortamlarını ve öğrenci verimlerini de değerlendirmesi adına oldukça önemli ve değerlidir.

Araştırma bulgularımız; örgütsel kültür ve yapının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermiştir ve bu değişkenin kadınlar tarafından erkeklere göre daha fazla algılandığı görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda, kadın çalışanların daha fazla olduğu örgütlerde yenilik stratejisi geliştirmek isteyen yöneticilerin, özellikle örgütsel kültür ve yapı üzerindeki yeniliklere ayrı bir önem vermesi ve kadın çalışanların fikir ve görüşlerine mutlaka danışması gerektiğini söyleyebiliriz.

Araştırmamızın bir diğer bulgusu; örgütsel kültür ve yapının, yenilik stratejisinin, proje yönetimine yönelik algıların katılımcının okuldaki görevine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermiştir. Girdi yönetimi değişkeninin ise görev türüne göre farklılık göstermediği görülmüştür. Analiz sonuçlarımıza göre; okul müdürü ve müdür yardımcıları ile öğretmenlerin, örgütsel kültür ve yapıya yönelik algılarının anlamlı bir şekilde farklılaşmakta olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, test sonuçları, öğretmenler ile okul aile birliği personeli arasında, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ve proje yönetimine yönelik algıların da farklılaşmakta olduğunu göstermiştir. Ayrıca aynı tablodan, 0,10 anlamlılık düzeyinde, okul müdürü ve müdür yardımcıları ile öğretmenler arasında proje yönetimi algısının da farklılaşmakta olduğu görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda, örgüt içerisinde yenilik stratejisi geliştirmek isteyen yöneticilerin, oluşturmak istedikleri stratejinin; vizyon, misyon, amaç ve hedeflerini yönetimin en üstünden en altına kadar tüm çalışanlara açık ve net bir şekilde açıklanması ve onların fikirlerini alması, stratejinin tüm katılımcılar tarafından benimsenmesi ve katılımcıların aynı doğrultuda ilerleyebilmesi için bir elzem olduğunu söyleyebiliriz. Diğer bir bulgumuz; örgütsel kültür ve yapının, yenilik stratejisinin, proje yönetiminin katılımcının kıdemine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermiştir. Girdi yönetimi değişkeninin ise kıdeme göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgular ışığında, yenilik stratejisini oluşturan girdi yönetimi değişkeni dışında diğer tüm değişkenlerin örgüt içerisinde çalışılan süreye göre farklı algılanmakta olduğunu, çalışılan süre arttıkça kurum içerisinde yeniliklerin çalışanlar tarafından daha fazla algılandığını söyleyebiliriz. Bir diğer bulgumuz; proje yönetiminin katılımcının öğrenim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermiştir. Girdi yönetimi, yenilik stratejisi ile örgütsel kültür ve yapı değişkenlerinin ise katılımcının öğrenim düzeyine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda, yenilik stratejisi geliştirmede en önemli değişkenlerden biri olan proje yönetimi değişkeninin, katılımcıların öğrenim düzeyi arttıkça daha iyi anlaşıldığı ve bu sebeple projeye daha fazla katkı yapabildiğini söyleyebiliriz.

Araştırma sırasında temel hipotezimiz olan yenilik yönetimi ve yeterlilik arasındaki ilişkileri değerlendirilen gerek yurtiçi gerekse yurtdışı çalışmaların sayısının az olduğu görülmüştür (Göl, 2002; Tanrıverdi, 2018 ve Könings ve Ark., 2006). Mevcut çalışmalar yenilik yönetimini, yeterlilikten ziyade farklı tutumlar üzerinde ele almış ancak, yeterlilik konusunda değerlendirmelerle karşılaşmamıştır. Bu anlamda yapılan çalışma, insan kaynakları ve örgütsel değişim alanında yenilik yönetimi ve yeterlilik algısını inceleyen ender çalışmalardandır.

Araştırmanın örnek büyüklüğü yeterlidir. Bunun yanında çalışmada, Beykoz ilçesi özelinde ilerlendiği için demografik farklılıkları değerlendirmede yetersiz kalmış olabilir. Bu anlamda, daha geniş ve örneklemin genelini yansıtacak bir araştırmanın yapılması yararlı olacaktır. Araştırmada, yenilik yönetimi sadece devlet okulu çalışanları çerçevesinde değerlendirilmiş ve özel okullarda çalışan yöneticilerin karşılaştıkları farklı psikososyal, ekonomik veya sosyolojik değişkenlerin değerlendirilmesi gelecekte yürütülecek araştırmalar açısından anlamlı olabilir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E., "Okul Yöneticilerinin Denetim ve Değerlendirme Rolü", S. Özdemir (Ed.), **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi İçinde**, Ankara, Pegem Akademi, 2013, ss.183-196.
- Ailin, M.,&Lindgren, P., **Conceptualizing Strategy Innovation Leadership for Competitive Survival and Excellence**, Journal of Knowledge Globalization (Cilt Vol.1), 2008.
- Akça, Bilge ve İrmiş, Ayşe, **Sektörlerin Araştırma-Geliştirme ve Yenilik Yaratma Eğilimleri: Denizli Örneği**, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 2003.
- Akomolafe, C. O., **Managing innovations in educational systems in Nigeria: A focus on creating and sustenance of culture of innovation**, Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies, 2(1), 2011, 47-52.
- Aksay, K., **Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya, 2011.
- Allen, N. J.,&Meyer, J. P., **The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization**, Journal of Occupational Psychology, 63, 1990, ss:1-18.
- Arköse, O., **Yaratıcılığa ve Yeniliğe Yönlendirici Örgüt Yapısı**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2004.
- Atik, H., **Yenilik ve Ulusal Rekabet Gücü**, Ankara, Detay Yayıncılık, 2005.
- Avcı, U., **İşletmelerde örgütsel öğrenme-örgütsel performans ilişkisi: Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme-örgütsel performans ilişkisine yönelik inceleme**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2005.

- Aygen, S., **İşletmelerde Yenilik Yönetimi Sürecinde Örgüt Yapılarında ve Hizmet Tasarımlarında Yaşanan Dönüşünler: Bir Ampirik Araştırma**, Konya, S.Ü.SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2006.
- Balcı, A., **Türkiye'de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu, Ankara, 2002.
- Barker, A., **Yenilikçiliğin Simyası**, Çev: Ahmet Kardam, MESS Yayınları, İstanbul, 2002.
- Betz, F., **Strategic Technology Management**. New York: McGraw Hill, 1994.
- Beycioğlu, K., ve Aslan, M., **Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul Yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri**. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, VII(1), 2010, 153-173.
- Bon, A. T.& Ariffin, A., **An Impact Time Motion Study On Small Medium Enterprise Organization**, WorkingPaper, International Conferance on Business and Economic Research, March 2010.
- Boyacı, A., Okullarda insan kaynağının önemi. S. Özdemir (Ed.), **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi** içinde. (ss.161-181). Ankara: Pegem Akademi, 2013, ss: 161-181.
- Boydak Ozan, M. & Karabatak, S., **Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar**. International Journal of Educational Science, 5(1), 2013, ss.258-273.
- Bursalıoğlu, Z., **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem Akademi, 2012.
- Bülbül, T., **Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 2012, ss: 157-175.
- Bülbül, T., **Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterli inançları**. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 14(1), 2012, 45-68.

- Çalık, T. (2013). Yönetim kuramları ve insan. S. Özdemir (Ed.), **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi** içinde, Ankara: Pegem Akademi, 2013, ss.53-73.
- Çetindamar,D. & Baktır, E., **İnovasyon Araç Kutusu: Yöneticiler İçin Teknikler**, Aralık 12. Rekabet Stratejileri Raporu, 2009.
- Demir, Ö., Joseph A. Schumpeter: **Hayatı, eserler ve katkıları**. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 50(1), 1995, ss:155-172.
- Duran, C.& Saraçoğlu M., **Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci, Yönetim ve Ekonomi**, 16(1), 2009, ss:57-71.
- Durna, U.,**Yenilik Yöntemi**, 1. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 2012.
- Drucker, P., **Innovation and Entrepreneurship**. New York: Harper&Row Publishers, 1985.
- Elçi, Ş., **İnovasyon: Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı (2. Baskı b.)**. İstanbul: Tecnopolisgrup, 2007.
- Er, P. H., **Girişimcilik ve yenilikçilik kavramlarının iktisadi düşüncedeki yeri: Joseph A. Schumpeter**. Selçuk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29, 2013, ss:75-85.
- Erdem, B.,Gökdeniz, A., & Met, Ö., **Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya'da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği**. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 26(2), 2011, 77-112.
- Eryiğit, N., **İnsan kaynakları yönetimini uygulamalarının yenilik performansına etkisi: ISO 1000 uygulaması**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 2013.
- Field A., **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**, SAGE Publications Ltd., London, 2013
- Freeman, C.& Louca, F.,**As Time Goes By: From the Industrial Revolutions to the Information Revolutions**, Oxford University Press, ABD, 2002.
- Godin, B., **Innovation: the history of a category.**, <http://www.csiic.ca>, 2016.

- Gold, H.A., Malhotra, A. & Segars, A. H., **Knowledge management: An organizational capabilities perspective**. Journal of Management Information Systems, 18(1), 2001, ss: 185-214.
- Göl, E., **İlköğretim Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliliklerine ilişkin Öğretmen Algıları - Kırklareli İli Örneği**. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 2002.
- Gönen, Z., **Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile karar verme süreci arasındaki ilişki**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi: Erzurum, 2016.
- Güleş, H. K. & Bülbül, H., **Yenilikçilik: İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı**, Ankara: Nobel Yayın, 1.Basım, 2004.
- Günay, Ö., **Kobilerde Yenilik Türlerinin Analizi ve Yenilik Engellerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2007.
- Günbayı, İ., Liderlik ve toplumsal değişme. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), **Eğitim Yönetiminde Liderlik Teori, Araştırma ve Uygulama** içinde, Ankara: Pegem Akademi, 2016, ss: 245-282.
- Hacıfazlıoğlu, Ö.,Yaratıcılık, inovasyon ve okul liderliği. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), **Eğitim Yönetiminde Liderlik Teori, Araştırma ve Uygulama** içinde., Ankara: Pegem Akademi, 2016, ss: 283-322.
- Hadfield, G. H., **Legal barriers to innovation: The growing economic cost of Professional control over corporate legal markets**. Stanford LawReview, 60(6), 2008, 1689-1732.
- Hobikoğlu H. E., **Yeni Ekonomide İnovasyon ve Sürdürülebilir Rekabetin Yarattığı Katma Değerin Bilgi Toplumunda Etkisi**. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2009.
- Işık, N. Kılıç, E., **Bölgesel Kalkınmada Ar-Ge ve İnovasyonun Önemi: Karşılaştırmalı Bir Analiz**, (erişim tarihi: 16.05.2019) http://iibfdergi.ogu.edu.tr/makaleler/11414529_6_62_Makale_0.pdf, 2002.

- İşık Maden, S., **KOSGEB Genel Destek Programlarının Firmalar Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Göller Bölgesi Uygulaması**. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta, 2012.
- İnceler, H., **Küreselleşen Dünyada İşletmelerin Teknolojik Yenilik ve Ar-Ge Stratejileri**. Future Technologies(16), 1995.
- Johnson, M., **Barriers to innovation adoption: A study of emarkets**. Industrial Management & Data Systems, 110(2), 2010, ss:154-157.
- Karaköse, T., Kocabaş, İ., **Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri**. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 2(1), 2006, ss: 3-14.
- Karata, S., Gök, R. & Özçetin, S., **Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları**. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2015, ss: 167-185.
- Kavas, M., **Bireysel yenilikçi kişilik özelliği ve inovatif davranışa etki eden faktörlere yönelik nicel ve nitel bir araştırma**. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 27 (2), 2017, ss:137-156.
- Kılıç, A., Eren, H., & Gürsoy, A., **Yenilikçilik Faktörlerinin Örgütlerin Vizyon ve Misyon İfadelerindeki Varlığı; Fortune Türkiye İlk 100 Firma Örneği**. İşletme Araştırma Dergisi, 2014, ss:37-68
- Kılıçer, T., **KOBİ'lerin Girişimci Pazarlama Yaklaşımı, Yenilik Yaratma Çabaları, Performansları ve Sahip Yöneticilerinin Girişimcilik Tutumları Açısından Profilleri**, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi. Eskişehir, 2011.
- Koşar, D., Liderlerin Etkileme Taktikleri. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), **Eğitim Yönetiminde Liderlik Teori, Araştırma ve Uygulama** içinde, Ankara, Pegem Akademi, 2016, ss: 217-244.
- Könings, K. D., Gruwel, S. B. & Merriënboer, J. J. G., **Teachers' perspectives on innovations: Implications for educational design**. Teaching and Teacher Education, 23(6), 2006, ss:985-997.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M., **Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover**. New York: Academic Press, 1982.
- OECD, **Oslo Manual, European Commission – Eurostat**, Oslo, 90s, 1997.
- O'Reilly, C., & Chatman, J., **Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior**. Journal of applied psychology, 71(3), 1986, ss: 492-499.
- Ottenbacher, M. C., & Harrington, R. J., **The product innovation process of quick service restaurant chains**. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 21(5), 2009, ss: 523-541.
- Önce, A., Marangoz, M., & Erboy, N., **Ekonomik Büyüme ve Kalkınmada Girişimciliğin Rolü ve Önemi**. International Conference on Eurasian Economies, 2014, ss: 1-11.
- Özdemir, S. & Kılınç, A. Ç., Değişen toplum ve okul. S. Özdemir (Ed.), **Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi** içinde, Ankara: Pegem Akademi, 2013, ss: 75-92.
- Özkan, M., **Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemlerinin Türk Eğitim Sistemine Katkılarına Yönelik Yönetici Görüşleri**, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2009.
- Pervaiz, K. A., **Culture and climate for innovation**. European Journal of Innovation Management, 1 (1), 1998, ss: 30-43.
- Sağlam, M., **Örgütsel Değişim**, Ankara, 1982.
- Seshadri, D.V.R. & Arabinda T., **Innovation Through Intrapreneurship: The Road Less Travelled**, The Journal for Decision Makers, 31(1), 2006.
- Smith, M., Busi, M., Ball, P. ve Meer, R., **Factors influencing an organisations ability to manage innovation: A structured literature review and conceptual model**. International Journal of Innovation Management, 12(4), 2008, ss: 655-676.

- Şafak, A., **İnovasyonla Başarıyı Yakalayan Türkler**. İstanbul: MediaCat Yayıncılık, 2007.
- Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, **L.S. Fidell Using Multivariate Statistics** (sixth ed.), Pearson, Boston (2013)
- Tanrıverdi, H. & Alkan, M., **Girişimcilerin, girişimcilik, inovasyon yapma, inovatif düşünce ve inovatif girişimcilik düzeylerinin incelenmesi**. Journal of Current Researches on Business and Economics, 8 (1), 2018, ss: 1-26.
- TDK, **Türkçe Sözlük**. Ankara: TDK Yayınları, 2019.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K., **Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organisational Change**. Chichester: 2nd Edition, Chichester: Wiley, 2001.
- Tiwari, R., & Buse, S., **Barriers to innovation in SMEs: Can the internationalization of R&D mitigate their effects?** Contributed Paper For The 2007 Conference On Corporate R&D (Concord), 2007.
- Top, S., **İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008.
- Top, M. Z., **İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi** (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2011.
- Toprak, C., **Özel Sağlık Sektöründe İnovasyon: Özel Sağlık Sektöründe İnovasyon ve Finansal Performans İlişkisi**. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği. Ankara, 2013.
- Töremen, F., **Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri**. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(1), 2002, ss: 185-202.
- Tunç, B., **İşletmelerde Yaratıcılık, Yenilikçilik ve Girişimcilik Yönetimi**, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2007.

- Turanlı, R. & Sarıdoğan, E., **Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Ekonomi ve Toplum**, (Yayın No: 2010-13), İstanbul, 2010.
- Uras, M., **Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, uyum ve problem çözme boyutlarına ilişkin algıları**. PAU Eğitim Fakültesi Dergisi, 7, 124131, 2000.
- Uzkurt, C., **Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü**. İstanbul: Beta Yayınları, 2008.
- Ülgen, H., & Mirze, S., **İşletmelerde stratejik yönetim (7. baskı)**. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- Ünlü, F. & Yıldız, R., **Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki Firmaların Yenilik Faaliyetleri Üzerine Bir Alan Çalışması**, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi Cilt: VIII Sayı: II, 2013.
- Wan, D., Ong, C., & Lee, F., **Determinants of Firm Innovation in Singapore**. Technovation, 25(3), 2005.
- Varı, F., **Eğitimde yenileme kavramı**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 15 (1), 1982, ss: 56-60.
- Yavuz, Ç., **İşletmelerde inovasyon-performans ilişkisinin incelenmesine dönük bir çalışma**. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(2), 2010, ss: 143-173.
- Zannad, H., & Rouet, V., **Organizational commitment in innovative companies**. XII. Conference de l'Assosiation Internationale de Management Strategique. LesCotes de Carthage, 2003.
- Zerenler, M., & Celep, E., **Örgütlerde inovasyon kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Konya otomotiv yan sanayinde bir araştırma**. XI. Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul, 2011, ss: 180-189.

EKLER

Ek 1. Etik Kurul Onayı

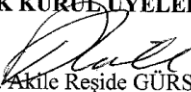


BEYKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

16.04.2019

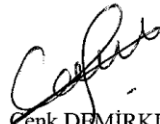
Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim (tezli) programı öğrencisi **Barış KARACA'** nın "**Okul Yöneticilerinden İlkokul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin Öğretmen Algıları: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği**" konulu tezine anket çalışması yapması Etik Kurulumuzca uygun görülmüştür.

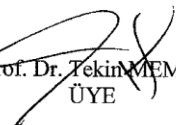
ETİK KURUL ÜYELERİ

Prof. Dr. 
BAŞKAN

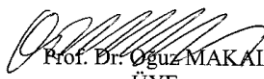
Prof. Dr. 
ÜYE

Prof. Dr. 
ÜYE

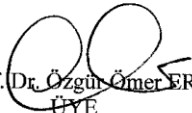
Prof. Dr. 
ÜYE

Prof. Dr. 
ÜYE

Prof. Dr. 
ÜYE

Prof. Dr. 
ÜYE

Prof. Dr. 
ÜYE

Prof. Dr. 
ÜYE

Beykent Üniversitesi İletişim Hattı: 444 1997 - 0850 340 34 34 - www.beykent.edu.tr

Ayazağa-Maslak Yerleşkesi: Ayazağa Mahallesi Hadım Kuru Yolu Cad. No: 19, Sarıyer 34396 İstanbul / Faks: (0212) 289 64 90

Beylikdüzü Yerleşkesi: Cumhuriyet Mah. Gürpınar Yolu Cad. No: 3/A, Beykent Siteleri, Büyükkçekmece 34500 İstanbul / Faks: (0212) 867 55 68

Taksim Yerleşkesi: Siraselviler Cad. No: 65, Taksim, Beyoğlu 34437 İstanbul / Faks: (0212) 243 02 78 info@beykent.edu.tr

Ek 2. Ölçek Kullanma İzni

Bu iletiyi 15.05.2019 Çar 15:26 tarihinde iletiniz

tuncer bülbül <tuncerbulbul08@gmail.com>

18.03.2019 Pzt 15:14

Merhaba Barış leği tezinde kullanabilirsin. Ekte gönderiyorum. İyi alışmalar

Barış Karaca <bariskaraca2007@hotmail.com>, 18 Mar 2019 Pzt, 12:22 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Tuncer Bey. İstanbul Beykoz İlçesinde şahinkaya İlkokulunda Müdür olarak görev yapmaktayım. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve rgtsel Değişim alanında tezli yüksek lisans yapmaktayım. Okul Yöneticilerinden İlkokul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliliklerine İlişkin ğretmen Algıları konusunda tez yazım aşamasındayım. Tezim için, Okullarda Yenilik Yönetimi leği'nizi müsaadenizle kullanmak istiyorum. şimdiden teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim. İyi günler.

Ek 3. Ölçekler

“Eğitim Örgütleri İçin Yenilik Yönetimi Ölçeği”

Yönetici Formu

Bölüm II

Bu bölümde yenilik yönetimi yeterliklerinize ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE YENİLİK YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ					
Maddeler	Hic katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta derecede katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
GİRİŞ YÖNETİMİ	()	()	()	()	()
1. Okulum çevresindeki kamu kuruluşlarından okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışırım. (13)					
2. Okulum çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışırım. (14)	()	()	()	()	()
3. Yenilik konusunda okul dışından uzman (danışman) desteği alırım. (16)	()	()	()	()	()
4. Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis ederim. (17)	()	()	()	()	()
5. Yenilik sürecinde kullanılabilecek araç ve gerecin teminini sağlarım. (18)	()	()	()	()	()
YENİLİK STRATEJİSİ					
6. Yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmek için tüm okul personelinin çeşitli etkinliklere (hizmetiçi eğitim, seminer vb.) katılmasını sağlarım. (23)	()	()	()	()	()
7. Yenilik için gerekli bilgiye ulaşabilmek için kitap, dergi vb. kaynakların teminini sağlarım. (24)	()	()	()	()	()
8. Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izlerim. (25)	()	()	()	()	()
9. Eğitim alanındaki yeniliklerin tüm okul personeli tarafından anlaşılması için çaba harcarım. (26)	()	()	()	()	()
10. Okulumuzun, tüm personelinin de bildiği ve paylaştığı açık bir yenilik vizyonunun olması için çalışırım. (27)	()	()	()	()	()
11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiğim yenilik projelerini hemen sonlandırıyorum. 62					
ÖRGÜTSEL KÜLTÜR VE YAPI					
12. Okuldaki tüm personele yenilikçi anlayışın önemini vurgularım. (34)	()	()	()	()	()
13. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatırım. 35	()	()	()	()	()
14. Okulda yenilikçi bireyleri açıkça takdir ederim. 36	()	()	()	()	()
15. Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılarım. 37	()	()	()	()	()
16. Yeniliğe giden öğrenme ve çabayı açıkça teşvik ederim. 38	()	()	()	()	()
17. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okulda tutmak için çaba harcarım. (15)					
PROJE YÖNETİMİ					
18. Karar verirken fikir birliğini ve ortak bir yaklaşımı benimserim. 43	()	()	()	()	()
19. Okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülmesini sağlarım. 45	()	()	()	()	()

20. Yenilik sürecinde tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olurum. 46	()	()	()	()	()
21. Tüm okul personeli arasında güçlü bağlar oluşturarak okulda yeniliği sahiplenme duygusunun hakim olmasına çaba gösteririm. 47	()	()	()	()	()
22. Tüm yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak veririm. 48	()	()	()	()	()
23. Tek kişi ya da gruptan değil tüm okul personelinden yenilikçi fikirler beklerim. 49	()	()	()	()	()
24. Yenilik için alınan riskin, kazanç olarak geri döneceğine tüm okul personelini inandırmaya çalışırım. 50	()	()	()	()	()
25. Yenilik sürecinde okul kaynaklarının verimli bir biçimde kullanılmasını sağlarım. 51	()	()	()	()	()
26. Okulumuzun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik veririm. 52	()	()	()	()	()
27. Yenilik sürecinde kullanılacak araç-gereç ve kaynakların seçimine özen gösteririm. 53	()	()	()	()	()
28. Okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlarına karşı hazırlıklı olurum. 54	()	()	()	()	()
29. Yeniliğin okula kazandıracaklarının maliyet/yarar analizini yaparım. 55	()	()	()	()	()
30. Yenilik sürecinde görev alan okul personelinin sürece katkılarını sürekli kontrol ederim. 56	()	()	()	()	()
31. Yenilikçi projeleri geliştirmek için tüm personelin birbirleri ile işbirliği içerisinde olmasını sağlarım. 57	()	()	()	()	()
32. Yenilik projelerimizin etkililiğini ölçmek için ölçütler geliştiririm. 60	()	()	()	()	()

Ölçek formundaki sorular sona ermiştir. Katılımınız için teşekkür ederim.



“Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği”

Yönetici Formu

Bu bölümde yenilik yönetimi yeterliklerinize ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

Maddeler	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta derecede katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
1. Okulun çevresindeki kamu kuruluşlarından okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
2. Okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
3. Yenilik konusunda okul dışından uzman (danışman) desteği alırım.	()	()	()	()	()
4. Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis ederim.	()	()	()	()	()
5. Yenilik sürecinde kullanılabilecek araç ve gerecin teminini sağlarım.	()	()	()	()	()
6. Yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmek için tüm okul personelinin çeşitli etkinliklere (hizmetiçi eğitim, seminer vb.) katılmasını sağlarım.	()	()	()	()	()
7. Yenilik için gerekli bilgiye ulaşabilmek için kitap, dergi vb. kaynakların teminini sağlarım.	()	()	()	()	()
8. Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izlerim.	()	()	()	()	()
9. Eğitim alanındaki yeniliklerin tüm okul personeli tarafından anlaşılması için çaba harcarım.	()	()	()	()	()
10. Okulumuzun, tüm personelinin de bildiği ve paylaştığı açık bir yenilik vizyonunun olması için çalışırım.	()	()	()	()	()
11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiğim yenilik projelerini hemen sonlandırırım.	()	()	()	()	()
12. Okuldaki tüm personele yenilikçi anlayışın önemini vurgularım.	()	()	()	()	()
13. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatırım.	()	()	()	()	()
14. Okulda yenilikçi bireyleri açıkça takdir ederim.	()	()	()	()	()
15. Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılarım.	()	()	()	()	()
16. Yeniliğe giden öğrenme ve çabayı açıkça teşvik ederim.	()	()	()	()	()
17. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okulda tutmak için çaba harcarım.	()	()	()	()	()
18. Karar verirken fikir birliğini ve ortak bir yaklaşımı benimserim.	()	()	()	()	()
19. Okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülmesini sağlarım.	()	()	()	()	()
20. Yenilik sürecinde tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olurum.	()	()	()	()	()
21. Tüm okul personeli arasında güçlü bağlar oluşturarak okulda yeniliği sahiplenme duygusunun hâkim olmasına çaba gösteririm.	()	()	()	()	()
22. Tüm yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak veririm.	()	()	()	()	()
23. Tek kişi ya da gruptan değil tüm okul personelinden yenilikçi fikirler beklerim.	()	()	()	()	()
24. Yenilik için alınan riskin, kazanç olarak geri döneceğine tüm okul personelini inandırmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
25. Yenilik sürecinde okul kaynaklarının verimli bir biçimde kullanılmasını sağlarım.	()	()	()	()	()
26. Okulumuzun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik veririm.	()	()	()	()	()
27. Yenilik sürecinde kullanılacak araç-gereç ve kaynakların seçimine özen gösteririm.	()	()	()	()	()
28. Okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlarına karşı hazırlıklı olurum.	()	()	()	()	()
29. Yeniliğin okula kazandıracaklarının maliyet/yarar analizini yaparım.	()	()	()	()	()
30. Yenilik sürecinde görev alan okul personelinin sürece katkılarını sürekli kontrol ederim.	()	()	()	()	()
31. Yenilikçi projeleri geliştirmek için tüm personelin birbirleri ile işbirliği içerisinde olmasını sağlarım.	()	()	()	()	()
32. Yenilik projelerimizin etkililiğini ölçmek için ölçütler geliştiririm.	()	()	()	()	()

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği (Öğretmen Formu)

Bölüm II

Bu bölümde yenilik yönetimi yeterliklerinize ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz.

Madde	Hiç katılmıyorum	Az katıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
1. Okulun çevresindeki kamu kuruluşlarından okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışır.	()	()	()	()	()
2. Okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışır.	()	()	()	()	()
3. Yenilik konusunda okul dışından uzman (danışman) desteği alır.	()	()	()	()	()
4. Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis eder.	()	()	()	()	()
5. Yenilik sürecinde kullanılabilecek araç ve gerecin teminini sağlar.	()	()	()	()	()
6. Yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmek için tüm okul personelinin çeşitli etkinliklere (hizmetçi eğitim, seminer vb.) katılmasını sağlar.	()	()	()	()	()
7. Yenilik için gerekli bilgiye ulaşabilmek için kitap, dergi vb. kaynakların teminini sağlar.	()	()	()	()	()
8. Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izler.	()	()	()	()	()
9. Eğitim alanındaki yeniliklerin tüm okul personeli tarafından anlaşılması için çaba harcar.	()	()	()	()	()
10. Okulumuzun, tüm personelinin de bildiği ve paylaştığı açık bir yenilik vizyonunun olması için çalışır.	()	()	()	()	()
11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiği yenilik projelerini hemen sonlandırır.	()	()	()	()	()
12. Okuldaki tüm personele yenilikçi anlayışın önemini vurgular.	()	()	()	()	()
13. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatır.	()	()	()	()	()
14. Okulda yenilikçi bireyleri açıkça takdir eder.	()	()	()	()	()
15. Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılar.	()	()	()	()	()
16. Yeniliğe giden öğrenme ve çabayı açıkça teşvik eder.	()	()	()	()	()
17. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okulda tutmak için çaba harcar.	()	()	()	()	()
18. Karar verirken fikir birliğini ve ortak bir yaklaşımı benimser.	()	()	()	()	()
19. Okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülmesini sağlar.	()	()	()	()	()
20. Yenilik sürecinde tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olur.	()	()	()	()	()
21. Tüm okul personeli arasında güçlü bağlar oluşturarak okulda yeniliği sahiplenme duygusunun hakim olmasına çaba gösterir.	()	()	()	()	()
22. Tüm yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak verir.	()	()	()	()	()
23. Tek kişi ya da gruptan değil tüm okul personelinin yenilikçi fikirler bekler.	()	()	()	()	()
24. Yenilik için alınan riskin, kazanç olarak geri döneceğine tüm okul personeli inandırmaya çalışır.	()	()	()	()	()
25. Yenilik sürecinde okul kaynaklarının verimli bir biçimde kullanılmasını sağlar.	()	()	()	()	()
26. Okulumuzun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik verir.	()	()	()	()	()
27. Yenilik sürecinde kullanılacak araç-gereç ve kaynakların seçimine özen gösterir.	()	()	()	()	()
28. Okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlarına karşı hazırlıklı olur.	()	()	()	()	()
29. Yeniliğin okula kazandıracaklarının maliyet/yarar analizini yapar.	()	()	()	()	()
30. Yenilik sürecinde görev alan okul personelinin süreç katkılarını sürekli kontrol eder.	()	()	()	()	()
31. Yenilikçi projeleri geliştirmek için tüm personelin birimleri ile işbirliği içersinde olmasını sağlar.	()	()	()	()	()
32. Yenilik projelerimizin etkililiğini ölçmek için ölçütler geliştirir.	()	()	()	()	()

Ölçek formundaki sorular sona ermiştir. Katılımınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

01 Nisan 1975 Trabzon Vakfikebir doğumluyum. 2000 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Programı'ndan mezun oldum.1993 yılından 2015 yılına kadar; Trabzon, İstanbul ve Yozgat illerinde altı farklı okulda sınıf öğretmeniği yaptım. Daha sonra, 2015-2018 yılları arasında İstanbul Beykoz'daki Ahmet Mithat Efendi İlkokulu'nda müdür yardımcısı olarak görev aldım. 2018'den bu yana İstanbul Beykoz'daki Şahinkaya İlkokulu'nda müdür olarak çalışmaktayım.

Barış KARACA