



Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi

Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi (www.yonbiltergi.com)
2016, Cilt 2, Sayı 3

Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlikleri

Teachers' competences in Innovation Management

Dr. Mehmet BİREKUL

ÖZET

Konya ilinde öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarını belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Analiz sonuçlarına göre yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin okuldaki kıdemlerine göre yenilik stratejisi örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Öğretmenlerin öğrenci sayılarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayılarına göre girdi yönetimi boyutunda anlamlı bir farklılık vardır.

Anahtar Kelimeler: Yenilik, Yenilik Yönetimi, Öğretmen

ABSTARCT

This study aimed to determine the efficacy of teachers in the province has reached the following conclusions on innovation management in Konya. Efficacy beliefs of teachers in the innovation management research results show significant differences by gender. Input management based on the type of school they work the teachers, there is a significant difference in organizational culture and structure size. Organizational culture and structure according to the seniority of the teachers, there is a significant difference in the size of the project management. According to analysis by age it shows that the variable was not statistically significant. Innovation strategies according to their seniority teachers in the school organizational culture and structure, there is a significant difference in the size of the project management. There was no significant difference in the number of teachers by students. Teachers in size according to the number of teachers in school management inputs are significant differences.

Keywords: Innovation, Innovation Management, Teacher

Giriş

Yenilik (inovasyon) Latince ‘innovatus’ kelimesinden türemiş ve kökeni itibarıyla “toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması” anlamına gelmektedir (Elçi, 2014: 4). Webster sözlüğü, yeniliği “yeni ve farklı bir sonuç” olarak tanımlar (Tekin vd, 2003: 138). Türkçe’de “yenilikçilik” “yenileme” gibi sözcüklerle karşılık bulmaktadır. Bir performans boyutu olan yenilik, genel manada iki şekilde kullanılabilir. Birincisi, örgütsel sistemlerin Ar-Ge gruplarının ya da bireylerin çağın gereksinmelerine yanıt verecek türde bilimsel buluşlar yapması, ikincisi ise yeni bir teknolojinin uygulanması, ya da var olan bir teknolojinin yeni koşullar kısıtı altında etkin bir ekonomik sonuç çıkarmak için kullanılmasıdır (Gülcü vd., 2004: 71).

Yenilik yönetimi işletmelerin iç ve dış çevredeki değişimlere uyum sağlayabilmek için düzensiz ve karmaşık yapının yanı sıra yönetsel faaliyetlerini harekete geçirerek inovasyonu bir süreç içerisinde kontrol altında gerçekleştirme faaliyetleridir (Drucker, 2003: 120). Yenilik yönetimi örgütün tüm alanlarını, yönlerini, çalışanlarını kapsamakta ve örgütte sürekli ve kesintisiz bir ilgi, dikkat ve çaba gerektiren bir süreçtir (Bülbül, 2012: 159). Her sistemde olduğu gibi eğitim sisteminde de değişme ve yeniliklere ihtiyaç vardır. Eğitim kurumları hizmet alanı çok geniş olan kurumlardır. Toplumu oluşturan tüm tabaka ve kesimler eğitim kurumlarından hizmet alma durumundadırlar. Bu nedenle eğitimin işlerliği ve hizmet verme yeterliliği toplumun tümüne de etkide bulunmaktadır. Eğitimde yenileşmede en geniş perspektif toplumsal değişme, en spesifik yaklaşım ise bireyin tavırlarını değiştirmesidir (Göl ve Bülbül, 2012: 99).

Eğitim ve öğretimin inovasyon için önemini ve inovasyona katkısını analiz ederken, inovasyonun geniş bir bakış açısıyla ele alınması bu nedenle daha verimli olacaktır (Shapiro vd., 2007: 5). Okullar, yenilikçi düşüncülere olanak veren ve onları destekleyen, bilginin paylaşımını teşvik eden ve kalıpların dışındaki girişimlerin meydana getirilmesine olanak verecek kadar esnek yapı ve süreçlerden dolayı yenilikçidir (Göl ve Bülbül, 2012: 99). Eğitimde inovasyon kavramının, farklı öğretim sistemlerinin yıllar boyunca denendiği düşünüldüğünde, eğitimin tarihi ile başlayan bir olgu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu açıdan özellikle öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin görüşleri büyük önem taşımaktadır.

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli; evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, veri toplama aracı ve özellikleri, araştırma verilerinin toplanması ve analizi ile ilgili açıklamalar yer almıştır.

Araştırma Modeli

Konya ili Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları ile ilgili görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma nicel verilere dayalı tarama modelinde bir araştırmadır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2005: 77).

Evren ve Örneklem

Konya ili Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde ($\alpha=3923$) öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma yansız olarak seçilen örneklem üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın örnekleme ile ilgili grubun evreni temsil edebilme gücü tespit edilmeye çalışılmıştır ve basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Örnekleme dahil Konya ili Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde görev yapan ($\alpha=3923$) öğretmenlerden oluşan bu evreni; ($n=350$) öğretmenlerden oluşacak bir örneklem grubunun 0,05 anlamlılık ve % 5 hoşgörü düzeyinde temsil edebileceği düşünülmüştür (Balcı, 2004: 95).

$$n \bullet \frac{t^2 \cdot (P.Q)}{d^2} \quad \frac{1,96^2 \cdot (.25)}{.05^2} \bullet 350$$
$$\bullet \frac{t}{1 - \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (P.Q)}{d^2}} \quad 1 - \frac{1}{392} \cdot \frac{1,96^2 \cdot (.25)}{.05^2}$$

Araştırma Örnekleminin Özellikleri

Anket çalışmaları sonucunda öğretmenlerden 350 geçerli anket formu elde edilmiştir. Bu anketlerin demografik verilerine ilişkin istatistikler aşağıda tablolarda yer almaktadır.

Aşağıda Tablo 1’de görüldüğü üzere öğretmenlerin % 44,6’sını kadın, % 55,4’ünü erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin eğitim durumlarının % 63,1’ini lisans, % 33,4’ünü lisansüstü ve % 3,4’ünü diğer öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerinin % 8,3’ünü okul öncesi, % 24,3’ünü ilkokul, % 33,1’ini ortaokul ve % 34,3’ünü lise oluşturmaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Frekans Dağılım Tablosu

Öğretmen	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	156	44,6
Erkek	194	55,4
Eğitim Durumu		
Lisans	221	63,1
Lisans Üstü	117	33,4
Diğer	12	3,4
Çalışılan Okul Türü		
Okul Öncesi	29	8,3
İlkokul	85	24,3
Ortaokul	116	33,1
Lise	120	34,3
Mesleki Kıdem		
0-5 Yıl	72	20,6

11-15 Yıl	73	20,9
16-20 Yıl	49	14,0
21 Yıl ve Üzeri	37	10,6
Yaş		
20-30 Yaş	64	18,3
31-40 Yaş	183	52,3
41-50 Yaş	82	23,4
51 Yaş ve Üzeri	21	6,0
Okuldaki Kıdem		
0-5 Yıl	210	60,0
6-10 Yıl	106	30,3
11 Yıl ve Üzeri	34	9,7
Okuldaki Öğrenci Sayısı		
1-500 Arası	98	28,0
501-1000 Arası	166	47,4
1001 ve Üzeri	86	24,6
Okuldaki Öğretmen Sayısı		
1-30 Arası	70	20,0
31-50 Arası	130	37,1
51 ve Üzeri	150	42,9
Genel Toplam	350	100 (%)

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin % 20,6'sını 0-5 yıl, % 34,0'ını 6-10 yıl, % 20,9'unu, 11-15 yıl, % 14,0'ını 16-20 yıl ve % 10,6'sını 21 yıl ve üzeri kıdem oluşturmaktadır. Öğretmenlerin yaşlarının % 18,3'ünü 20-30 yaş, % 52,3'ünü 31-40 yaş, % 23,4'ünü 41-50 yaş ve % 6,0'sını 51 yaş ve üzeri oluşturmaktadır. Öğretmenlerin okuldaki kıdemlerinin % 60,0'ını 0-5 yıl, % 30,3'ünü 6-10 yıl ve % 9,7'sini 11 yıl ve üzeri kıdem oluşturmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısının % 28,0'ını 1-500 arası, % 47,4'ünü 501-1000 arası ve % 24,6'sını 1001 ve üzeri öğrenci oluşturmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayılarının % 20,0'ını 1-30 arası, % 37,1'ini 31-50 arası ve % 42,9'unu 51 ve üzeri öğretmen oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada yararlanılmak üzere ilgili literatür incelenmiş ve konu ile ilgili tez, kitap, makale ve diğer kaynaklar taranmıştır. Kaynakçada belirtilen kaynakların tamamına araştırmacı tarafından ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları ölçeği Bülbül (2011) tarafından geliştirilmiştir. Adı geçen ölçek 32 soru ve dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçek uygulanmadan önce araştırmacı tarafından AFA ve DFA analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine göre, faktör analizi tüm veri yapıları için uygun olmayabilir. Verilerin faktör analizi için uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO and Barlett's Tests) testi yapılmıştır (KMO=,888, sig=,000). KMO'nun ,60'dan yüksek ve Barlett testinin anlamlı çıkmıştır. Faktör ortak varyansı (communalities) tabloları incelendiğinde, analize alınan n=32 maddenin öz değeri 1'den büyük olan dört faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans % 68,9'dur. Maddelerle ilgili tanımlanan dört faktörün ortak varyansları (communalities) ise 0,549 ile 0,818 arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Buna göre analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan dört faktörün

birlikte, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladıkları görülmektedir. Component Matrix tablosu incelendiğinde bu 32 maddenin genelinin birinci faktör yük değerlerinin 0,482 ve 824 arasında olduğu görülmektedir. Bu bulgu ölçeğin genel bir faktöre sahip olduğunu gösterir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançları Ölçeği (DFA) Geçerlik ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Madde No	Faktör Ortak Varyansı	Faktör Yük Değeri	Döndürme Sonrası Yük Değerleri				Cronbach's Alpha if Item Deleted
			GYG	YS	OKY	PY	
1	,552	0,482	,691				,941
2	,633	0,497	,713				,941
3	,605	0,537	,748				,941
4	,549	0,538	,693				,942
5	,665	0,559	,733				,941
6	,650	0,556		,728			,940
7	,732	0,566		,716			,940
8	,692	0,622		,787			,941
9	,703	0,637		,760			,941
10	,783	0,642		,796			,941
11	,755	0,658		,778			,941
12	,705	0,659			,753		,941
13	,783	0,679			,842		,942
14	,737	0,681			,799		,941
15	,663	0,686			,743		,941
16	,818	0,688			,845		,941
17	,656	0,703			,725		,941
18	,671	0,709				,789	,940
19	,681	0,718				,810	,939
20	,603	0,719				,747	,939
21	,735	0,725				,834	,939
22	,757	0,725				,850	,939
23	0,671	0,73				,807	,940
24	0,767	0,748				,855	,939
25	0,667	0,755				,806	,939
26	0,645	0,759				,794	,939

27	0,668	0,762				,792	,939
28	0,737	0,773				,845	,939
29	0,654	0,792				,804	,940
30	0,606	0,802				,777	,940
31	0,760	0,812				,850	,938
32	,754	0,824				,837	,938
Açıklanan Varyans Toplam=% 68,9 GYY=% 31,85 YS=% 14,40 OKY=% 13,16 PY=% 9,51			Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=,888 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square=9408,653 df=496 Sig=,000			Cronbach's Alfa=,942 (32 madde) GYY=,825 (5 madde) YS=,920 (6 madde) OKY=,925 (6 madde) PY=,966 (15 madde)	

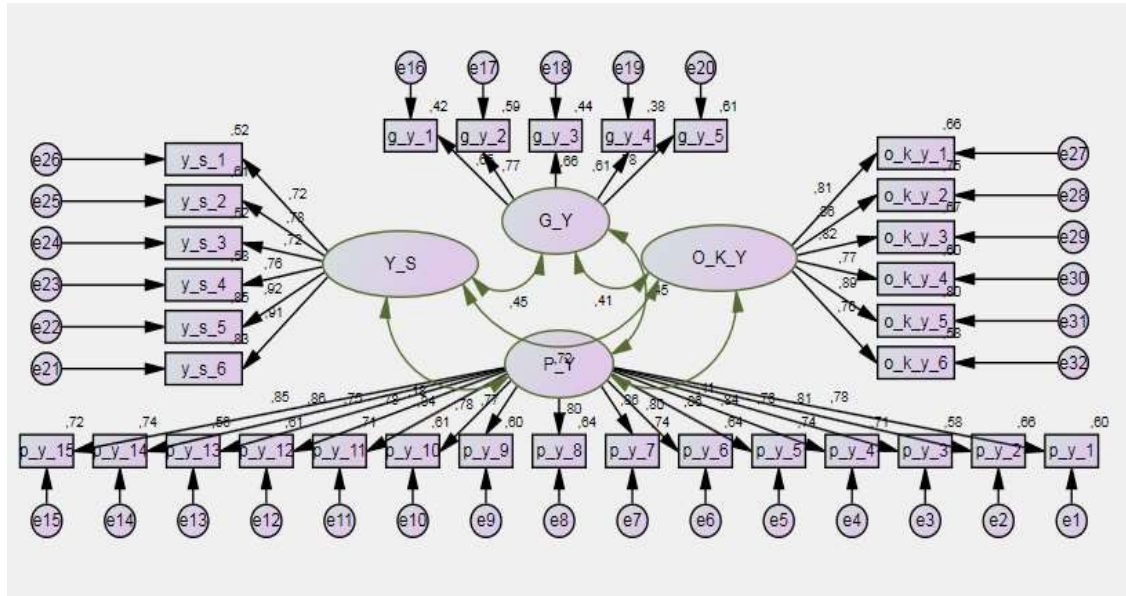
Döndürme öncesinde birinci faktörün yol açtığı varyansın % 36,62 olması da genel bir faktörün varlığının bir başka kanıtıdır. Ancak, dört önemli faktörün içerdiği maddeler bakımında daha kolay tanımlanabilmesi için (rotated component matrix) incelendiğinde; Girdi yönetimi 1-5 sorular (GY), yenilik stratejisi 6-11 sorular (YS), örgütsel kültür ve yapı 12-17 sorular (ÖKY) ve proje yönetimi 18-32 sorular (PY) ve dört faktörde yüksek yük değerlerine sahip oldukları görülmektedir.

Güvenirlik, bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Güvenirlik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir. Testin güvenilirlik katsayısı olarak hesaplanan korelasyon (r), test puanlarına ilişkin bireysel farklılıkların ne derece gerçek ve ne derece hata faktörüne bağlı olduğunu yorumlamak amacıyla kullanılır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları ölçeği güvenilirlik katsayısı ($r=,942$) olarak çıkmıştır. Bireyler arası gözlenen test puanlarındaki farkların % 94,2 oranında gerçek farkların % 5,8 oranında ise hatayı yansıttığı söylenilebilir. Tablo 2’de ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları yer almaktadır. Adı geçen ölçeğin Kuder Richardson-20 (KR-20) ve Cronbach alfa (α) güvenilirliği sonucu 70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir.

Bu analizlerden sonra yine araştırmacı tarafından doğrulayıcı faktör (DFA) analizi yapılmıştır. Tablo 3’de görüldüğü üzere p değeri anlamlı çıkmıştır. X^2/df değerinin 0 ile 2 arasında olması iyi uyumdur. Ancak 0 ile 5 arası da kabul edilebilir uyum değeridir. Analiz sonucu ($X^2/df=4,706$) değeri kabul edilebilir uyum değeridir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançları Ölçeği DFA Uyum İndeksi Analiz Sonuçları

Model	X^2	df	P	X^2/df	GFI	SRMR	CFI	RMSEA
Bağımsız Faktörler	2155,250	458	,000	4,70	,73	,06	,82	,10



Kalıntılara dayanan uyum indeksi (GFI) ,95 ile 1,0 arasında iyi uyum değeridir. Ancak 90 ile 95 arasındaki değerler kabul edilebilir uyum değerleridir. Analiz sonucunda çıkan (GFI=,73) model için başarılı bir sonuçtur ve gözlenen değişkenler arasında yeterince kovaryansın hesaplandığı anlamına gelmektedir. Yine kalıntılara dayalı uyum indeksi SRMR değeri 0 ile 0,05 iyi uyum değeridir. Ancak, 0,05 ile 0,10 arasında kabul edilebilir uyum değeridir. Analiz sonucunda çıkan (SRMR=,06) model için başarılı bir sonuçtur. Bağımsız modele dayanan uyum indeksi (CFI) için 0,97 ile 1,0 iyi uyumdur. Ancak 0,95 ile 0,97 arasındaki değerler kabul edilebilir uyum değerleridir. 1'e yaklaştıkça uyum iyiliğinin arttığını gösterir. Analiz sonucunda çıkan (CFI=,82) model için başarılı bir sonuçtur. Yaklaşık hataların ortalama kare kökü (RMSEA) 0 ile 0,05 arasında iyi uyumdur. Ancak 0,05 ile 0,10 arasındaki değerlerde kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan (RMSEA=,10) model için başarılı bir sonuçtur.

Verilerin Çözümü

Ölçek aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 22.0 for Windows paket programına kaydedilmiş ve veriler analiz edilmiştir.

İki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için "t testi" kullanılır (Büyüköztürk, 2005: 39).

Öğretmenlerin "cinsiyet"e göre anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için t testi kullanılmıştır.

İkiden fazla grup karşılaştırıldığında ilişkisiz örneklemelerde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analiz edilmektedir. Anlamlı farkın bulunduğu durumlarda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için çok karşılaştırma testlerinde (post hoc test) LSD testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin "eğitim durumu, okul türü, mesleki kıdem, yaş, okul kıdemi, öğrenci sayısı ve öğretmen sayısı"na anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için Anova testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2005: 48).

Korelasyon katsayısı, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla kullanılır ($r=-,30$ ile $+,30$ düşük ilişki, $r=-,31$ ile $+,69$ orta ilişki, $r=-,70$ ile $+,1,0$ yüksek ilişki) (Büyüköztürk, 2005: 32)

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki yada daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır (Büyüköztürk, 2005:91).

Araştırmanın anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular araştırma sorularına uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde, öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları ile ilgili görüşleri anket aracılığı ile elde edilen verilerin analizi sonucundan ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları ile ilgili görüşleri; cinsiyet, eğitim durumu, okul türü, mesleki kıdem, yaş, okul kıdemi, öğrenci sayısı ve öğretmen sayısına göre farklılık olup olmadığı analizi yapılmıştır.

Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları cinsiyet değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t-testi” uygulanmıştır. Tablo 4’de cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik inanç ortalamaları genelde birbirine yakındır.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişken	N	x	ss	sd	t	p
Girdi Yönetimi	Kadın	156	3,0513	,71152	348	,749	,454
	Erkek	194	3,1062	,65694			
Yenilik Stratejisi	Kadın	156	3,2468	,68178		,609	,543
	Erkek	194	3,2907	,66193			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Kadın	156	3,2295	,66480		,587	,557
	Erkek	194	3,2716	,66960			
Proje Yönetimi	Kadın	156	3,1474	,58093		,874	,383
	Erkek	194	3,2026	,59178			

* $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Ortalamalar arasındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olmadıkları görülmektedir. Bu analizle ilgili olarak ortaya çıkan t değerlerinin anlamlılık (p değerlerinin) derecelerinin % 5 den büyük olması anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle; kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri yenilik yönetimi becerilerinde aynı doğrultudadır. Buna gerekçe olarak, öğretmenlerin okullardaki yenilik yönetimine ilişkin yeterliliklerinde, yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmekte ve tüm öğretmenler

hizmetiçi seminer, eğitim vs. etkinliklere gönüllü olarak katılarak yenilik anlayışını kavrayıp önemsemelerini, okulun çevresini okulun yenilik çalışmaları için destek olmaları yönünde kanalize etmeye çalışmalarını söyleyebiliriz.

Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarının eğitim durumu değişkenine göre ortalamaları Tablo 5’de verilmiştir. Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde eğitim durumu grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	X	SS
Girdi Yönetimi	Lisans	221	3,03	0,63
	Lisans Üstü	117	3,14	0,75
	Diğer	12	3,52	0,82
	Total	350	3,08	0,68
Yenilik Stratejisi	Lisans	221	3,22	0,64
	Lisans Üstü	117	3,35	0,71
	Diğer	12	3,42	0,81
	Total	350	3,27	0,67
Örgütsel Kültür ve Yapı	Lisans	221	3,19	0,64
	Lisans Üstü	117	3,34	0,69
	Diğer	12	3,54	0,74
	Total	350	3,25	0,67
Proje Yönetimi	Lisans	221	3,11	0,57
	Lisans Üstü	117	3,27	0,61
	Diğer	12	3,46	0,55
	Total	350	3,18	0,59

Bununla birlikte eğitim durumu değişkeni bakımından öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 6’da eğitim durumu değişkeni bakımından, öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın girdi yönetimi ($F=5,523$), örgütsel kültür ve yapı ($F=3,259$), proje yönetimi ($F=4,247$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, eğitim durumu değişkeninde girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetiminde görüşleri farklı doğrultudadır.

Tablo 6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Girdi Yönetimi	Grup Arası	3,283	2	1,642	3,589	,029*	1,2
	Grup İçi	158,740	347	,457			
	Toplam	162,023	349				
Yenilik Stratejisi	Grup Arası	1,618	2	,809	1,809	,165	-
	Grup İçi	155,161	347	,447			
	Toplam	156,779	349				

Örgütsel Kültür ve Yapı	Grup Arası	2,861	2	1,431	3,259	,040*	1,2
	Grup İçi	152,331	347	,439			
	Toplam	155,192	349				
Proje Yönetimi	Grup Arası	2,871	2	1,435	4,247	,015*	1,2
	Grup İçi	117,290	347	,338			
	Toplam	120,161	349				

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan post hoc (LSD) testinde girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi alt boyutlarında lisans mezunu öğretmenler ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerden kaynaklandığı söylenilebilir. Öğretmenlerin girdi yönetimi için, okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalıştıklarını, örgütsel kültür ve yapıda ise okullardaki yapıdan kaynaklı yenilikçi anlayışın öneminin vurgulanması gerektiğini, proje yönetiminde ise okulda yenilik yönetimi ile ilgili bir karar alınırken fikir birliği ve ortak anlayışın benimsenmesi gerektiği bu ve bu gibi nedenlerden dolayı lisans ve lisan üstü mezunlarının daha hassas davranmaları ve ayrıca ortak bir konsensüs sağlamaları gerektiğini söyleyebiliriz. Hatta yenilik yönetiminin dört boyutunun üçünde de bu görüş farklılığının çıkması ve bunların kalıcı ya da uzlaşıcı bir çözüme kavuşmaması okulun yenilik anlayışını zedeleyecektir.

Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarının okul türü değişkenine göre ortalamaları Tablo 7’de verilmiştir. Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde okul türü grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Okul Türü Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	X	SS
Girdi Yönetimi	Okul Öncesi	29	3,11	0,76
	İlkokul	85	2,95	0,58
	Ortaokul	116	3,03	0,68
	Lise	120	3,22	0,71
	Total	350	3,08	0,68
Yenilik Stratejisi	Okul Öncesi	29	3,36	0,70
	İlkokul	85	3,20	0,58
	Ortaokul	116	3,21	0,65
	Lise	120	3,36	0,74
	Total	350	3,27	0,67
Örgütsel Kültür ve Yapı	Okul Öncesi	29	3,26	0,75
	İlkokul	85	3,09	0,64
	Ortaokul	116	3,21	0,58
	Lise	120	3,41	0,71
	Total	350	3,25	0,67
Proje Yönetimi	Okul Öncesi	29	3,28	0,74
	İlkokul	85	3,06	0,47
	Ortaokul	116	3,14	0,51
	Lise	120	3,27	0,67
	Total	350	3,18	0,59

Bununla birlikte okul türü değişkeni bakımından öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 8’de okul türü değişkeni bakımından, öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın girdi yönetimi ($F=2,866$), örgütsel kültür ve yapı ($F=4,170$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, okul türü değişkeninde girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı boyutlarında görüşleri farklı doğrultudadır.

Tablo 8. Okul Türü Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Girdi Yönetimi	Grup Arası	3,929	3	1,310	2,866	,037*	2-4 3-4
	Grup İçi	158,094	346	,457			
	Toplam	162,023	349				
Yenilik Stratejisi	Grup Arası	1,898	3	,633	1,414	,239	-
	Grup İçi	154,880	346	,448			
	Toplam	156,779	349				
Örgütsel Kültür ve Yapı	Grup Arası	5,415	3	1,805	4,170	,006*	2-4 3-4
	Grup İçi	149,777	346	,433			
	Toplam	155,192	349				
Proje Yönetimi	Grup Arası	2,442	3	,814	2,393	,068	-
	Grup İçi	117,719	346	,340			
	Toplam	120,161	349				

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan post hoc (LSD) testinde girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı alt boyutlarında ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri ve ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri gruplarından kaynaklandığı söylenilebilir. Yapılan araştırmalar okul öncesinden-üniversiteye doğru duygusal bağlamının ve sahiplenme duygusunun azaldığını göstermektedir. İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin müstakil bir sınıfları vardır. Bu sınıfların gerekli bütün iş ve işlemleri bu öğretmenlere aittir. Ortaokul evresinde ve lise evresinde sınıf şube rehber öğretmenliği olduğundan, sınıfın bütün iş ve işlemini o öğretmen yaptığından branş öğretmenlerinin bu işler görev tanımında yoktur. Bu nedenle girdi yönetiminde, yenilik sürecinde kullanılabilecek araç ve gerecin temini; örgütsel kültür ve yapıda ise yeniliğin okulun kendisine ve çevresine getireceği olumlu katkının anlaşılabilmesi gibi nedenlerden dolayı bu sıkıntıların yaşandığını söyleyebiliriz.

Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarının mesleki kıdem değişkenine göre ortalamaları Tablo 9’da verilmiştir. Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde mesleki kıdem grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	X	SS
Girdi Yönetimi	0-5 Yıl	72	2,96	0,60
	6-10 Yıl	119	3,03	0,63
	11-15 Yıl	73	3,12	0,69
	16-20 Yıl	49	3,16	0,79
	21 Yıl ve Üzeri	37	3,32	0,76
	Total	350	3,08	0,68
Yenilik Stratejisi	0-5 Yıl	72	3,20	0,66
	6-10 Yıl	119	3,22	0,66
	11-15 Yıl	73	3,33	0,68
	16-20 Yıl	49	3,23	0,71
	21 Yıl ve Üzeri	37	3,53	0,64
	Total	350	3,27	0,67
Örgütsel Kültür ve Yapı Proje Yönetimi	0-5 Yıl	72	3,09	0,59
	6-10 Yıl	119	3,23	0,62
	11-15 Yıl	73	3,30	0,68
	16-20 Yıl	49	3,29	0,71
	21 Yıl ve Üzeri	37	3,52	0,79
	Total	350	3,25	0,67
Proje Yönetimi	0-5 Yıl	72	3,07	0,53
	6-10 Yıl	119	3,10	0,55
	11-15 Yıl	73	3,25	0,56
	16-20 Yıl	49	3,26	0,61
	21 Yıl ve Üzeri	37	3,39	0,74
	Total	350	3,18	0,59

Bununla birlikte mesleki kıdem değişkeni bakımından öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 10’da mesleki kıdem değişkeni bakımından, öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın örgütsel kültür ve yapı ($F=2.866$), proje yönetimi ($F=2.879$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, mesleki kıdem değişkeninde örgütsel kültür ve yapı, proje yönetiminde görüşleri farklı doğrultudadır.

Tablo 10. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Girdi Yönetimi	Grup Arası	3,880	4	,970	2,116	,078	-
	Grup İçi	158,143	345	,458			
	Toplam	162,023	349				
Yenilik Stratejisi	Grup Arası	3,495	4	,874	1,967	,099	-
	Grup İçi	153,284	345	,444			
	Toplam	156,779	349				
Örgütsel Kültür ve Yapı	Grup Arası	4,992	4	1,248	2,866	,023*	1,5 2-5
	Grup İçi	150,200	345	,435			
	Toplam	155,192	349				
	Grup Arası	3,882	4	,970	2,879	,023*	1,5

Proje Yönetimi	Grup İçi	116,279	345	,337			2-5
	Toplam	120,161	349				

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan post hoc (LSD) testinde örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi alt boyutlarında mesleki kıdemleri 0-5 yıl ve 6-10 olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden kaynaklandığı söylenilebilir. Öğretmenlerin kıdemleri açısından 0-10 yıl arasında olanların 21 yıl kıdeme sahip olanlara nazaran öğretmenlikte daha az görgülerinin ve yaşayışlarının olması yenilik yönetimi anlayışına yansımaktadır. Yeniliğe giden öğrenme ve çabanın desteklenip, desteklenmemesi (kıdemlere göre), proje yönetiminde karar verirken fikir birliğinin ve ortak bir yaklaşımın benimsenememesi, okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülüp, görülmemesi gibi nedenlerden dolayı görüş farklılıkları yaşandığını söyleyebiliriz.

Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarının yaş değişkenine göre ortalamaları Tablo 11’de verilmiştir. Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde yaş grupları arasında farklılıklar olmadığı görülmektedir.

Tablo 11. Yaş Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	X	SS
Girdi Yönetimi	20-30 Yaş	64	3,00	0,57
	31-40 Yaş	183	3,09	0,67
	41-50 Yaş	82	3,16	0,78
	51 Yaş ve Üzeri	21	2,92	0,71
	Total	350	3,08	0,68
Yenilik Stratejisi	20-30 Yaş	64	3,24	0,65
	31-40 Yaş	183	3,26	0,67
	41-50 Yaş	82	3,32	0,69
	51 Yaş ve Üzeri	21	3,26	0,72
	Total	350	3,27	0,67
Örgütsel Kültür ve Yapı Proje Yönetimi	20-30 Yaş	64	3,15	0,57
	31-40 Yaş	183	3,26	0,63
	41-50 Yaş	82	3,35	0,78
	51 Yaş ve Üzeri	21	3,07	0,77
	Total	350	3,25	0,67
Proje Yönetimi	20-30 Yaş	64	3,11	0,51
	31-40 Yaş	183	3,16	0,56
	41-50 Yaş	82	3,28	0,69
	51 Yaş ve Üzeri	21	3,12	0,63
	Total	350	3,18	0,59

Bununla birlikte yaş değişkeni bakımından öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 12’de yaş değişkeni bakımından, öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel

olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Yani öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur diyebiliriz.

Tablo 12. Yaş Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Girdi Yönetimi	Grup Arası	1,517	3	,506	1,090	,353	-
	Grup İçi	160,506	346	,464			
	Toplam	162,023	349				
Yenilik Stratejisi	Grup Arası	,280	3	,093	,206	,892	-
	Grup İçi	156,499	346	,452			
	Toplam	156,779	349				
Örgütsel Kültür ve Yapı	Grup Arası	2,220	3	,740	1,674	,172	-
	Grup İçi	152,972	346	,442			
	Toplam	155,192	349				
Proje Yönetimi	Grup Arası	1,201	3	,400	1,164	,323	-
	Grup İçi	118,960	346	,344			
	Toplam	120,161	349				

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Diğer bir ifadeyle öğretmenler, yaş değişkeninde yenilik yönetimi yeterlik inançlarında görüşleri aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin, yaratıcı ve yenilikçi fikirleri saygı ile karşılamaları, yeniliğe giden öğrenme ve çabayı sarf etmeleri ve teşvik etmeleri, yenilik projelerinin etkinliğini ölçmek için ölçütler geliştirmeleri gibi nedenlerden dolayı ortak bir anlayış geliştirdiklerini ve ortak bir koordinasyon içinde olduklarını söyleyebiliriz.

Okuldaki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarının okuldaki kıdem değişkenine göre ortalamaları Tablo 13'te verilmiştir. Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde okuldaki kıdem grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Okuldaki Kıdem Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	X	SS
Girdi Yönetimi	0-5 Yıl	210	3,05	0,63
	6-10 Yıl	106	3,10	0,74
	11 Yıl ve Üzeri	34	3,22	0,77
	Total	350	3,08	0,68
Yenilik Stratejisi	0-5 Yıl	210	3,24	0,65
	6-10 Yıl	106	3,23	0,67
	11 Yıl ve Üzeri	34	3,57	0,71
	Total	350	3,27	0,67
Örgütsel Kültür ve Yapı	0-5 Yıl	210	3,19	0,62
	6-10 Yıl	106	3,27	0,68
	11 Yıl ve Üzeri	34	3,58	0,82
	Total	350	3,25	0,67
Proje Yönetimi	0-5 Yıl	210	3,13	0,54
	6-10 Yıl	106	3,18	0,60
	11 Yıl ve Üzeri	34	3,49	0,72
	Total	350	3,18	0,59

Bununla birlikte okuldaki kıdem değişkeni bakımından öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 14’de okuldaki kıdem değişkeni bakımından, öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın yenilik stratejisi ($F=3,840$), örgütsel kültür ve yapı ($F=5,066$), proje yönetimi ($F=5,723$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okuldaki kıdemlerine göre yenilik stratejisi örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, okuldaki kıdemleri değişkeninde yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetiminde görüşleri farklı doğrultudadır.

Tablo 14. Okuldaki Kıdem Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Girdi Yönetimi	Grup Arası	,958	2	,479	1,032	,358	-
	Grup İçi	161,065	347	,464			
	Toplam	162,023	349				
Yenilik Stratejisi	Grup Arası	3,395	2	1,697	3,840	,022*	1-3 2-3
	Grup İçi	153,384	347	,442			
	Toplam	156,779	349				
Örgütsel Kültür ve Yapı	Grup Arası	4,403	2	2,201	5,066	,007*	1-3 2-3
	Grup İçi	150,789	347	,435			
	Toplam	155,192	349				
Proje Yönetimi	Grup Arası	3,837	2	1,919	5,723	,004*	1-3 2-3
	Grup İçi	116,324	347	,335			
	Toplam	120,161	349				

* $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan post hoc (LSD) testinde yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi alt boyutlarında okuldaki kıdemleri 0-5 yıl ile 6-10 yıl olan öğretmenler ile 11 yıl ve üzeri okuldaki kıdeme sahip olan öğretmenlerden kaynaklandığı söylenilebilir. Öğretmenlerin yenilik stratejisinde okula ve çevreye olumlu katkı getirip getirememeleri, örgütsel kültür ve yapıda yenilikçi fikirleri benimseyip, benimsememe, proje yönetiminde yenilik sürecinde kullanılacak araç gereç ve kaynakların seçilip, seçilememesi, okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlara karşı hazırlıklı olunup, olunmaması gibi nedenlerden dolayı görüş farklılıklarının yaşandığını söyleyebiliriz.

Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarının öğrenci sayısı değişkenine göre ortalamaları Tablo 15’te verilmiştir. Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde öğrenci sayısı grupları arasında farklılıklar olmadığı görülmektedir.

Tablo 16. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	X	SS
Girdi Yönetimi	1-500 Arası	98	3,05	0,72
	501-1000 Arası	166	3,07	0,68
	1001 ve Üzeri	86	3,14	0,64
	Total	350	3,08	0,68
Yenilik Stratejisi	1-500 Arası	98	3,24	0,71
	501-1000 Arası	166	3,26	0,65
	1001 ve Üzeri	86	3,34	0,66
	Total	350	3,27	0,67
Örgütsel Kültür ve Yapı	1-500 Arası	98	3,29	0,66
	501-1000 Arası	166	3,17	0,64
	1001 ve Üzeri	86	3,37	0,71
	Total	350	3,25	0,67
Proje Yönetimi	1-500 Arası	98	3,22	0,62
	501-1000 Arası	166	3,12	0,52
	1001 ve Üzeri	86	3,24	0,67
	Total	350	3,18	0,59

Bununla birlikte öğrenci sayısı değişkeni bakımından öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 17’de öğrenci sayısı değişkeni bakımından, öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 17. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Girdi Yönetimi	Grup Arası	,411	2	,206	,442	,643	-
	Grup İçi	161,612	347	,466			
	Toplam	162,023	349				
Yenilik Stratejisi	Grup Arası	,594	2	,297	,660	,518	-
	Grup İçi	156,184	347	,450			
	Toplam	156,779	349				
Örgütsel Kültür ve Yapı	Grup Arası	2,462	2	1,231	2,797	,062	-
	Grup İçi	152,730	347	,440			
	Toplam	155,192	349				
Proje Yönetimi	Grup Arası	,940	2	,470	1,368	,256	-
	Grup İçi	119,221	347	,344			
	Toplam	120,161	349				

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Öğretmenlerin öğrenci sayılarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, öğrenci sayısı değişkeninde görüşleri aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin okullarda kendi aralarında güçlü bağlar oluşturarak okulun yeniliğini sahiplenmeleri duygularını geliştirmeleri, tüm yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak vermeleri, yeniliğe topyekûn katılmaları gibi nedenlerle öğrenci sayıları ne olursa olsun ortak görüş birliğinde olduklarını söyleyebiliriz.

Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarının öğretmen sayısı değişkenine göre ortalamaları Tablo 18’de verilmiştir. Öğretmenlerinin ortalamaları incelendiğinde öğretmen sayısı grupları arasında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 18. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Ortalamalar

Boyutlar	Değişken	N	X	SS
Girdi Yönetimi	1-30 Arası	70	3,23	0,67
	31-50 Arası	130	2,98	0,70
	51 ve Üzeri	150	3,10	0,66
	Total	350	3,08	0,68
Yenilik Stratejisi	1-30 Arası	70	3,28	0,70
	31-50 Arası	130	3,21	0,68
	51 ve Üzeri	150	3,32	0,65
	Total	350	3,27	0,67
Örgütsel Kültür ve Yapı	1-30 Arası	70	3,36	0,67
	31-50 Arası	130	3,21	0,64
	51 ve Üzeri	150	3,24	0,69
	Total	350	3,25	0,67
Proje Yönetimi	1-30 Arası	70	3,29	0,61
	31-50 Arası	130	3,11	0,54
	51 ve Üzeri	150	3,19	0,61
	Total	350	3,18	0,59

Bununla birlikte öğretmen sayısı değişkeni bakımından öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 19’da öğretmen sayısı değişkeni bakımından, öğretmenlerinin ortalamaları arasındaki farkların anlam düzeyleri yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ortalamalar arasındaki farkın girdi yönetimi ($F=3,230$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayılarına göre girdi yönetimi boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, okulundaki öğretmen sayısı değişkeninde girdi yönetiminde görüşleri farklı doğrultudadır.

Tablo 20. Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Anova Tablosu Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Girdi Yönetimi	Grup Arası	2,961	2	1,481	3,230	,041*	1-2
	Grup İçi	159,061	347	,458			
	Toplam	162,023	349				
Yenilik Stratejisi	Grup Arası	,799	2	,399	,888	,412	-
	Grup İçi	155,980	347	,450			
	Toplam	156,779	349				
Örgütsel Kültür ve Yapı	Grup Arası	1,122	2	,561	1,263	,284	-
	Grup İçi	154,070	347	,444			
	Toplam	155,192	349				
Proje Yönetimi	Grup Arası	1,606	2	,803	2,350	,097	-
	Grup İçi	118,555	347	,342			
	Toplam	120,161	349				

**p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı*

Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan post hoc (LSD) testinde girdi yönetimi boyutunda okulunda 1-30 öğretmen sayısı ile 31-50 öğretmen sayısı olan öğretmenlerden kaynaklandığı söylenilebilir. Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayılarına göre girdi yönetiminde, yenilik hususunda okul dışından (danışman, uzman, akademisyen vs) destek alıp alamamaları, yenilik çalışmalarında katkı sağlayacak okuldaki fiziki imkanların (toplantı salonu, çalışma odası) vs tahsis edilip, edilememesi gibi nedenlerden dolayı görüş farklılıkları yaşadıklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarının Demografik Değişkenler Açısından Yordanması

Bu bölümde, öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inancalarına demografik değişkenler (cinsiyet, eğitim durumu, kıdem, yaş) açısından yordama analizi yapılmıştır.

Tablo 21. Öğretmenlerin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlik İnançlarının Yordanmasına Ait Çoklu Regresyon Analizi Tablosu

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2,852	,134	-	21,236	,000	-	-
Cinsiyet	,022	,058	,020	,381	,704	,046	,020
Eğitim Durumu	,155	,051	,156	3,005	,003	,157	,160
Yaş	,128	,033	,291	3,914	,000	,180	,206
Kıdem	-,111	,052	-,160	-2,154	,032	,052	-,115

R= ,264

R²= ,070

F (4,345)= 6,452

p=,000

** Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnançları (Bağımlı Değişken) Sabit*

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarının demografik değişkenlerle yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 21’de verilmiştir. R değeri bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki korelasyonu temsil eder. Bu değerin yüksek olması bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında sıkı bir ilişkinin olduğunun veya bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimin önemli bir kısmını açıkladığını gösterir. Tablo 21’de (R=,264) olup, bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasında pozitif ve önemli sayılabilecek bir ilişkinin olduğunun işaretidir. R Square değeri bağımlı değişkendeki varyansın (değişimin) % 0,7’sinin bağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade etmektedir.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre; yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik inançları üzerindeki göreceli önem sırası; yaş, kıdem, eğitim durumu ve cinsiyet’dir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece eğitim durumu, yaş ve kıdem’in öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik inançları üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Cinsiyet, kıdem önemli bir etkiye sahip değildir.

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik inançları ile cinsiyet arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=,05$), öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik inançları ile eğitim durumu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=-,16$), öğretmenlerin yenilik

yönetimi yeterlik inançları ile yaşları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.18$), öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik inançları ile kıdemleri arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=.05$) olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarında göre yenilik yönetimi yeterlik inançlarının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

Yenilik Yönetimi Yeterlik İnançları (Öğretmen)= $2,852 + ,022 \cdot \text{Cinsiyet} + ,155 \cdot \text{Eğitim Durumu} + ,128 \cdot \text{Yaş} - ,111 \cdot \text{Kıdem}$

Sonuç ve Öneriler

Konya Konya ili Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarını belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma örnekleminin özellikleri incelendiğinde öğretmenlerin yarıdan fazlasını erkekler oluşturmaktadır. Eğitim durumlarının geneli lisanstır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerinin ağırlığı ilkökul, ortaokul ve lisedir. Mesleki kıdemleri altı yıl ve üzeridir. Okuldaki kıdemleri ağırlık olarak sıfır ile beş yıldır. Öğrenci sayıları beş yüz bir ve üzeridir. Öğretmen sayıları ise otuz birin üstündedir.

Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle; kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri yenilik yönetimi becerilerinde aynı doğrultudadır. Buna gerekçe olarak, öğretmenlerin okullardaki yenilik yönetimine ilişkin yeterliliklerinde, yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmekte ve tüm öğretmenler hizmetiçi seminer, eğitim vs. etkinliklere gönüllü olarak katılarak yenilik anlayışını kavrayıp önemsemelerini, okulun çevresini okulun yenilik çalışmaları için destek olmaları yönünde kanalizetmeye çalışmalarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, eğitim durumu değişkeninde girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetiminde görüşleri farklı doğrultudadır. Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan analizde; girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi alt boyutlarında lisans mezunu öğretmenler ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerden kaynaklandığı söylenilebilir. Öğretmenlerin girdi yönetimi için, okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalıştıklarını, örgütsel kültür ve yapıda ise okullardaki yapıdan kaynaklı yenilikçi anlayışın öneminin vurgulanması gerektiğini, proje yönetiminde ise okulda yenilik yönetimi ile ilgili bir karar alınırken fikir birliği ve ortak anlayışın benimsenmesi gerektiği bu ve bu gibi nedenlerden dolayı lisans ve lisan üstü mezunlarının daha hassas davranmaları ve ayrıca ortak bir konsensüs sağlamaları gerektiğini söyleyebiliriz. Hatta yenilik yönetiminin dört boyutunun üçünde de bu görüş farklılığının çıkması ve bunların kalıcı ya da uzlaşıcı bir çözüme kavuşmaması okulun yenilik anlayışını zedeleyecektir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, okul türü değişkeninde girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı boyutlarında görüşleri farklı doğrultudadır. Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan analizde; girdi

yönetimi, örgütsel kültür ve yapı alt boyutlarında ilkökul öğretmenleri ile lise öğretmenleri ve ortaokul öğretmenleri ile lise öğretmenleri gruplarından kaynaklandığı söylenilebilir. Yapılan araştırmalar okul öncesinden-üniversiteye doğru duygusal bağlamının ve sahiplenme duygusunun azaldığını göstermektedir. İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin müstakil bir sınıfları vardır. Bu sınıfların gerekli bütün iş ve işlemleri bu öğretmenlere aittir. Ortaokul evresinde ve lise evresinde sınıf şube rehber öğretmenliği olduğundan, sınıfın bütün iş ve işlemini o öğretmen yaptığından branş öğretmenlerinin bu işler görev tanımında yoktur. Bu nedenle girdi yönetiminde, yenilik sürecinde kullanılabilecek araç ve gerecin temini; örgütsel kültür ve yapıda ise yeniliğin okulun kendisine ve çevresine getireceği olumlu katkının anlaşılabilmesi gibi nedenlerden dolayı bu sıkıntıların yaşandığını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, mesleki kıdem değişkeninde örgütsel kültür ve yapı, proje yönetiminde görüşleri farklı doğrultudadır. Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için analizde; örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi alt boyutlarında mesleki kıdemleri 0-5 yıl ve 6-10 olan öğretmenler ile mesleki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden kaynaklandığı söylenilebilir. Öğretmenlerin kıdemleri açısından 0-10 yıl arasında olanların 21 yıl kıdeme sahip olanlara nazaran öğretmenlikte daha az görgülerinin ve yaşayışlarının olması yenilik yönetimi anlayışına yansımaktadır. Yeniliğe giden öğrenme ve çabanın desteklenip, desteklenmemesi (kıdemlere göre), proje yönetiminde karar verirken fikir birliğinin ve ortak bir yaklaşımın benimsenmemesi, okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülüp, görülmemesi gibi nedenlerden dolayı görüş farklılıkları yaşandığını söyleyebiliriz.

Analiz sonuçlara göre yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Yani öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur diyebiliriz. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, yaş değişkeninde yenilik yönetimi yeterlik inançlarında görüşleri aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin, yaratıcı ve yenilikçi fikirleri saygı ile karşılamaları, yeniliğe giden öğrenme ve çabayı sarf etmeleri ve teşvik etmeleri, yenilik projelerinin etkinliğini ölçmek için ölçütler geliştirmeleri gibi nedenlerden dolayı ortak bir anlayış geliştirdiklerini ve ortak bir koordinasyon içinde olduklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin okuldaki kıdemlerine göre yenilik stratejisi örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi boyutlarında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, okuldaki kıdemleri değişkeninde yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetiminde görüşleri farklı doğrultudadır. Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için analizde; yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi alt boyutlarında okuldaki kıdemleri 0-5 yıl ile 6-10 yıl olan öğretmenler ile 11 yıl ve üzeri okuldaki kıdeme sahip olan öğretmenlerden kaynaklandığı söylenilebilir. Öğretmenlerin yenilik stratejisinde okula ve çevreye olumlu katkı getirip getirememeleri, örgütsel kültür ve yapıda yenilikçi fikirleri benimseyip, benimsememe, proje yönetiminde yenilik sürecinde kullanılacak araç gereç ve kaynakların seçilip, seçilememesi, okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlara karşı hazırlıklı olunup, olunmaması gibi nedenlerden dolayı görüş farklılıklarının yaşandığını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin öğrenci sayılarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, öğrenci sayısı değişkeninde görüşleri aynı doğrultudadır. Öğretmenlerin

okullarda kendi aralarında güçlü bağlar oluşturarak okulun yeniliğini sahiplenmeleri duygularını geliştirmeleri, tüm yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak vermeleri, yeniliğe topyekûn katılmaları gibi nedenlerle öğrenci sayıları ne olursa olsun ortak görüş birliğinde olduklarını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayılarına göre girdi yönetimi boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Diğer bir ifadeyle öğretmenler, okulundaki öğretmen sayısı değişkeninde girdi yönetiminde görüşleri farklı doğrultudadır. Bu farkın nereden kaynaklandığını anlamak için yapılan analizde; girdi yönetimi boyutunda okulunda 1-30 öğretmen sayısı ile 31-50 öğretmen sayısı olan öğretmenlerden kaynaklandığı söylenilebilir. Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen sayılarına göre girdi yönetiminde, yenilik hususunda okul dışından (danışman, uzman, akademisyen vs) destek alıp alamamaları, yenilik çalışmalarında katkı sağlayacak okuldaki fiziki imkanların (toplantı salonu, çalışma odası) vs tahsis edilip, edilememesi gibi nedenlerden dolayı görüş farklılıkları yaşadıklarını söyleyebiliriz.

Aşağıda; cinsiyet, eğitim durumu, okul türü, görev unvanı, mesleki kıdem, yaş, okuldaki kıdem, okuldaki öğrenci sayısı ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine ilişkin öneriler yer almaktadır.

-Öğretmenlere okullarda yenilik yönetimi ile ilgili kurs, seminer, hizmetiçi eğitim verilebilir.

-Öğretmenlerin yenilik yeterlik inançları okul müdürü, ilçe milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdürü veya bakanlık merkez teşkilat yöneticileri baz alınarak yapılabilir.

Kaynakça

- Bülbül Tuncer, 2012. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Cilt:12, Sayı:1, ss.157-175
- Elçi Şirin, 2014. *İnovasyon Rehberi: Kârlılık ve Rekabetin Elkitabı*, Ankara: İnomer Yayınları
- Göl Ezgi ve Bülbül Tuncer, 2012. İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, Ağustos, ss.97-109
- Gülcü Aslan, Tutar Hasan, Yeşilyurt Cavit, 2004. *Sağlık Sektöründe Veri Zarflama Analizi Yöntemi İle Göreceli Verimlilik Analizi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Shapiro Hanne, Jens Henrik Haahr and Ida Bayer (2007). *Background Paper on Innovation and Education*, The European Commission, DG Education & Culture in the context of a planned Green Paper on Innovation
- Tekin Mahmut, Adem Ögüt, Hasan Kürşat Güleş, 2003. *Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım