

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE YENİLİK YÖNETİMİ INNOVATION MANAGEMENT IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Yakup KARA

Milli Eğitim Bakanlığı, yakupkara1970@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0004-9537-5127>

Atakan BAYLAM

Milli Eğitim Bakanlığı, atakanbaylam@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0002-4105-0947>

Burcu DOĞRU

Milli Eğitim Bakanlığı, burcugozukaradogru@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0006-4861-3051>

Rasime CAN

Milli Eğitim Bakanlığı, rasimecan@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0003-5200-5137>

Mustafa TOKLU

Milli Eğitim Bakanlığı, korfez33@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0002-2135-3502>

Hayri KARTAL

Milli Eğitim Bakanlığı, kartal.hayri@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-2428-8445>

ÖZET

Yenilik yönetimi, alandaki inovasyonun organizasyonel hedeflerini iletmeyi amaçlayan bir yönetim uygulamasıdır. Günümüzde artık bir toplumun neredeyse tüm bireyleri okullarda eğitim alma durumundadırlar. Bundan dolayı okul örgütlerinin verdikleri eğitim bir toplumun tüm geleceğine sirayet etmektedir. Eğitimde yenileşmenin en genel etkisi toplumun değişmesi; en özel etkisi ise bireyin topluma olumlu değişimlerle hazırlanmasıdır. Bu bağlamda yapılan çalışmada yenilik yönetimi eğitim örgütleri temelinde incelenmiştir. İncelemeler sonucu yenilik yönetiminin okul liderleri tarafından eğitim örgütlerinde uygulanabilmesinin daha hızlı ve etkin olacağı belirlenmiştir. Yenilik yönetiminin okul liderleri tarafından sahip olunması gereken vizyon sahibi olmak, destekleyici, teşvik edici olmak, danışman rolü üstlenmek, yeniliklere ve yeni fikirlere açık olma gibi özellikler ile eğitim örgütlerinde başarıyı ve paydaşlar arasındaki ilişkiyi güçlendireceği ifade edilebilir. Öte yandan okullardaki bütün faaliyetlerin koordinasyon ve yürütmesinden sorumlu olan okul yöneticileri, eğitimdeki yenilik anlayışının yerleşik bir hal alması açısından hayati bir önem taşımaktadır. Çünkü bu alandaki ulusal politikalar ne olursa olsun eğitimdeki yenilik çıktılarının kalitesi başta okul yöneticileri üzere uygulayıcıların bu konudaki tutum ve davranışlarına bağlıdır. Bu açıdan okullardaki yenilik anlayışının hayata geçmesi yenilikçi liderlik özelliği olan okul yöneticilerinin varlığını gerekli kılmaktadır. Aksi durumda okul yöneticileri ve öğretmenler yeniliğe karşı direnç gösterecek ve bu alandaki çabaları boşa çıkacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Yenilik, Yönetim, Yenilik Yönetimi, Eğitim, Eğitim Örgütü.

ABSTRACT

Innovation management is a management practice that aims to advance the organizational goals of innovation in the field. Today, almost all individuals of a society have to receive education in schools. Therefore, the education given by school organizations affects the entire future of a society. The most general effect of innovation in education is the change of society; The most special effect is that the individual is prepared for the society with positive changes. In this context, in this study, innovation management was examined on the basis of educational organizations. As a result of the examinations,

it has been determined that the implementation of innovation management by school leaders in educational organizations will be faster and more effective. It can be stated that innovation management will strengthen the success in educational organizations and the relationship between stakeholders, with features such as having a vision, being supportive, encouraging, taking on the role of consultant, being open to innovations and new ideas, which should be possessed by school leaders. On the other hand, school administrators, who are responsible for the coordination and execution of all activities in schools, are of vital importance for the understanding of innovation in education to become established. Because, regardless of the national policies in this area, the quality of the innovation outputs in education depends on the attitudes and behaviors of the practitioners, especially school administrators. In this respect, the realization of the understanding of innovation in schools necessitates the existence of school administrators with innovative leadership characteristics. Otherwise, it can be said that school administrators and teachers will resist innovation and their efforts in this area will be in vain.

Keywords: Innovation, Management, Innovation Management, Education, Educational Organization

1.GİRİŞ

21. yüzyılda teknolojik gelişmenin bir sonucu olarak durağan kalan klasik organizasyon yapısını değiştirmeden sürdüren, yenilik ve gelişimleri takip etmeyen, değişmeyen örgütsel yapılardan uzaklaşıp, sürekli değişen ve gelişen yenilikleri takip eden ve gelişen, değişimi içselleştiren ve bu değişimle birlikte yenilik yapan kuruluşlara ihtiyacı duyulmakta ve bu tarz örgütler tercih edilmektedir. Bu tür organizasyonlara üye olan liderler ve takipçiler, hiç şüphesiz özgür, yaratıcı, yenilikleri benimseyen ve sürekli gelişim içinde olan bireyler olacaktır (Kılınç, Recepoğlu ve Güçlü, 2014). Dolayısıyla yenilik sadece yeni fikirler edinmekle ilgili değildir. Fikirleri iyi sunmak ve bunları yararlı ve uygulanabilir hizmetlere dönüştürmekle ilgilidir (Göl ve Bülbül, 2012).

Eğitim, Cumhuriyet'in kuruluşundan bu yana ülkemizde yenilik ve düzenlemelerin merkezi konularından biri olmuştur. Aynı zamanda eğitim, amaçlanan hedeflere ulaşmada en önemli araçlardan biri olarak kabul edilmiştir (Kurt, 2006). Son derece girift bir yapıya sahip olan eğitim sürecindeki değişim ve yenilik hareketinin daha verimli ve etkili olabilmesi için belirlenen hedefler ve eğitim politikalarının net ve düzenli bir şekilde tanımlanması, düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu durum gelişmiş ülkelerde çok sorun olmamakla birlikte gelişmekte olan ülkelerde denetim ve kontrol aşamalarında yeterli araştırma yapıldığı söylenemez (Karip, 1998).

Örgütsel sürekliliği sağlamak için, örgüt üyelerinin hızla değişen çevre koşullarına ayak uydurabilmesi ve hatta çağın ilerisinde kalabilmesi gerekir. İlgili bilgileri toplamalı ve örgüt için kullanıma hazır hale getirmelidir (Ömür, 2014). Bu, kuruluşların inovasyonu nasıl ve ne ölçüde başlatacaklarına karar vermelerini sağlar. Kuruluşlar, değişen çevreye ayak uydurmak için yenilik yapmaya devam etmeli, asla rehavete kapılmamalı ve bu yenilik stratejileriyle çevreye yön vermelidir. Başka bir deyişle, kuruluşların inovasyon stratejilerini etkilemesi ve bunlardan etkilenmesi gerekir (Acaray, 2007).

Küreselleşme, iletişimin hızlanması, bilginin önemi ve bilgi teknolojilerinin gelişmesi, tüketici bilincinin artması gibi birçok faktör ulusal ve uluslararası düzeyde rekabetin artmasına neden olmuştur. İşletmeler, hem yurt içinde hem de yurt dışında rekabet edebilmelidir. Fakat bunun olması farklı bir yönetim tarzının gerektirmektedir. Günümüz iş yaşamının tüm yönlerini etkileyen değişimlerin hızına ve konseptine uyum sağlayamayan firmaların hayatta kalma şanslarının azalacağı öngörülmektedir (Türksoy, 2005). Firmaların rekabet ortamında başarılı olabilmeleri ve ayakta kalabilmeleri için rekabetin bazı unsurlarına sahip olmaları gerekmektedir. Stratejik etkinlik, ortak

rekabet, ürün ve hizmet kalitesi, maliyet tasarrufu, yenilikçilik, süreklilik ve istikrar gibi rekabet faktörleri, şirketlerin rekabet ortamındaki başarıları için oldukça önemlidir (Zerenler vd., 2007).

Rekabetin çok işletmeler bağlamında çok yoğun olduğu günümüzde eğitim örgütlerinin bu rekabet ortamında yapacakları yeniliklerle çağa ayak uydurabilirler. Yenilik eğitimde, eğitim kurumlarında verilen eğitimin daha kaliteli bir hale getirilmesi, çağın gereklerini kaçırmayan ve çocuklara yaratıcı düşünme becerisini kazandıran, eğitimin etkili ve hedefe odaklanmış bir sisteme dönüştürülmesini ifade etmektedir (Çiftci ve Gündüz, 2016).

Yenilik süreçleri, inovasyonun her geliştirme aşamasındaki faaliyetleri tanımlar. Yenilik yönetimi, bu inovasyon süreçlerinin yönetimi ve organizasyonudur (Ortt, 2008; aktaran Güzen, 2020). Yenilik yönetimi, alandaki inovasyonun organizasyonel hedeflerini ilerletmeyi amaçlayan bir yönetim uygulamasıdır. Günümüzde artık bir toplumun neredeyse tüm bireyleri okullarda eğitim alma durumundadırlar. Bundan dolayı okul örgütlerinin verdikleri eğitim bir toplumun tüm geleceğine sirayet etmektedir. Eğitimde yenileşmenin en genel etkisi toplumun değişmesi; en özel etkisi ise bireyin topluma olumlu değişimlerle hazırlanmasıdır (Göl ve Bülbül, 2012).

1.1. Yenilik Yönetimi

Karmaşık ve dinamik iş ortamı, inovasyonun çeşitli riskler içerdiğini göstermektedir. Böyle bir durum, şirketlerin yenilik faaliyetlerinde başarıya ulaşmak için çeşitli faktörleri dikkate almalarını gerektirmektedir. Yapılan araştırmalar, yenilikçi uygulamaların yalnızca %14'ünün başarıya ulaştığını göstermiştir. Bu bağlamda “değişim ve inovasyon nasıl yönetilir?” sorusu daha önemli hale gelmiştir (Uzkurt, 2010).

Küresel rekabet, küresel çapta yoğun bir değişim sürecini başlatmış olup, bu süreç organizasyonları da önemli ölçüde etkilemiştir. Örgütler paydaşlarını memnun etmek ve birbirleriyle rekabet etmek için değişim sürecine girmek zorunda kaldılar ve bu değişim sürecinde yeni ürün, hizmet ve organizasyon yapılarını araç olarak kullanmışlardır (Acaray, 2007).

Bir organizasyondaki inovasyon süreci, o organizasyon için riskli ve meşakkatli bir süreç olabilir ancak organizasyonun ayrılmaz bir parçasıdır. İnovasyonun hızı da kuruluşlar arasında bazı farklılıklar doğurur. Hızlı olmak, literatürde yenilikçiliğin tamamlayıcı unsurlarından biridir. Hızlı yenilik yapan örgütler, yavaş yenilik yapanlara göre rekabet avantajına sahiptir (Bülbül ve Öğüt, 2003). Bu durum eğitim örgütleri bağlamında düşünüldüğünde yeni değişimlere hızlı ayak uyduran okullar yavaş değişim yaşayan veya değişime direnen okullara göre daha başarı olmaları kaçınılmaz bir hal alacağı söylenebilir.

Bülbül'e (2012b) göre literatürde yenilik yönetimine ilişkin farklı tanımlar, boyutlar ve yaklaşımlar bulunmakla birlikte hepsinin ortak noktaları şu şekildedir: Yenilik yönetimi, bir organizasyonun tüm yapısını ve üyelerini kapsayan bir yönetim sürecidir. Bir organizasyonda bu süreç için gereken sürekli dikkat ve çabadır.

Bilim, teknoloji ve yönetimde yaşanan hızlı değişimlere paralel olarak tüm örgütlerde olduğu gibi toplumu eğiten ve geleceği inşa eden toplumdaki en önemli kuruluşlar olan okullarda da yeniliklere ihtiyacı doğurmuştur. Bilgi ekonomisinin yanı sıra, ülkenin rekabet gücünün temel unsurları bilgi ve yeniliktir. Eğitim, bir bireyin veya kuruluşun yaratıcılığını ve yenilikçi kapasitesini geliştirmede önemli bir rol oynar. Yenilikçi okul yönetimi yaratıcılığı teşvik eder. Ayrıca, okulların sürekli gelişimleri için rekabet edebilirliğe ulaşmalarına yardımcı olur. Bu amaçla eğitim sistemlerinin çağın gereklerine göre sürekli güncellenmesi; eğitim kurumlarının en tepesinden öğretmenlere kadar sınıfta yenilik yapmanın önemli olduğuna inanılmaktadır. Eğitimsel yeniliklerin odak noktası, bilgi toplumunda gerekli donanıma sahip insan yetiştirmek olup bunun sonucunda da amaç, bilgi üretmek ve bu bilgiyi kullanarak katma değerli teknolojiye dönüştürmektir (Kabakçı, 2008).

Günümüzde artık bir toplumun neredeyse tüm bireyleri okullarda eğitim alma durumundadırlar. Bundan dolayı okul örgütlerinin verdikleri eğitim bir toplumun tüm geleceğine sirayet etmektedir. Eğitimde yenileşmenin en genel etkisi toplumun değişmesi; en özel etkisi ise bireyin topluma olumlu değişimlerle hazırlanmasıdır (Göl ve Bülbül, 2012).

İnovasyonun bir parçası olarak, okul organizasyonları müfredat, eğitim hizmetlerinin sağlanması, bilgi teknolojisinin kullanımı ve hem öğrenciler hem de velilerle iletişim gibi uygulamalarda yenilik yaparlar. Bu yeni uygulamalar, eğitim hizmetlerinin olumlu yönde gelişmesini sağlamaktadır (Bülbül, 2012a). Eğitim ve toplum arasında sürekli bir ilişki vardır. Toplumdaki yenilikler eğitimi nasıl etkiliyorsa, eğitim yenilikleri de toplumu etkiliyor ve şekillendiriyor (Kabakçı, 2008).

Yeniliğin birçok boyutu vardır. Yeni bir programın veya politikanın uygulanması sırasında en az üç bileşen veya boyut bulunmalıdır: Bunlardan ilki, yeni veya gözden geçirilmiş materyallerin (müfredat veya teknolojiler gibi öğretim kaynakları) kullanımı, ikinci olarak yeni öğretim yaklaşımlarının kullanımı (yeni öğretim stratejileri veya etkinlikleri) ve son olarak da mevcut inançların (yeni politikaları veya programları temel alan pedagojik varsayımlar ve teoriler) değişimidir.

Eğitim alanında yapılması planlanan sağlıklı bir yenilik yönetiminde yeniliğin bu üç yönü de gereklidir çünkü bu üç boyut birlikte belirli bir eğitim hedefine ya da hedef setine ulaşma araçlarıdır (Fullan, 2007). Okullarda yenilik yönetimi dediğimizde birçok unsur akla gelmektedir. Burada okul yönetimi, öğretmenler ve öğrenciler üzerinde durulacaktır.

Merkez tarafından geliştirilen eğitim programlarının tam olarak uygulanmasından ve denetlenmesinden okul yöneticileri sorumludur. Diğer okul çalışanlarını ve öğrencileri motive ederek öğrencilerin okuldan üst düzeyde yararlanmalarını sağlarlar (Top, 2011). Okul yöneticilerinin sadece yönetici olarak değil, lider olarak da yetiştirilebileceği ve bu niteliklere sahip olmayanların okul yöneticisi olmaması için çeşitli önlemler alınabileceği unutulmamalıdır. 1984'ten beri, Singapur'daki eğitim kurumlarının liderlerinin, Ulusal Eğitim Bakanlığı ve Ulusal Eğitim Enstitüsü tarafından ortaklaşa düzenlenen bir eğitim yönetimi kursuna katılmaları gerekmektedir. Bu başvuru, okul müdürü olmak isteyen müdür yardımcılarını kapsar ve bu adaylar arasından seçilir. Bu bir yıl süren tam zamanlı bir uygulamadır. Bu uygulamaya katılan müdür yardımcılara ücret ödenmeye devam edilir. Uygulamanın içeriği "yönetim, liderlik ve müfredat yönetimi" konulu dersler ile okulda dört haftalık uygulamalı bir programdan oluşmaktadır. Bu şekilde bir nevi staj yaptırırlar ve yeterli görülenler okul müdürü olarak seçilirler (Korkmaz, 2005).

Okul inovasyonunun en önemli ayaklarından biri hiç kuşkusuz öğretmenlerdir. Öğretmenlerin sınıfta öğrencilerle kişisel olarak etkileşime giren ve bilgiyi öğrencilere aktaran unsur olması onların neden bu kadar önemli olduğunu açıklamaya yeterli olduğu söylenebilir. Planlanan eğitim hedeflerine ulaşılması, bu süreçte kilit rol oynayan öğretmen nitelikleri ile ilgilidir. Eğitimde getirilen yeniliklerin okul öğretmenlerine yansıtılmaması durumunda istenilen amaca ulaşamayacağı yadsınamaz bir gerçektir. Nitelikli öğrenci yetiştirmede mesleğin gerektirdiği nitelikler kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle, çok hızlı değişen bir dünyada öğretmenleri temel yeterliliklere sahip olacak şekilde geliştirmeye yönelik uygulamalar geliştirmek çok önemlidir (MEB, 2017a).

Öğretmenlerin yenilikleri takip ederek hem teknolojiyi, hem sınıf yönetimini hem de öğretim yöntemlerini sınıf ortamında uygulamaları önemlidir. "2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Yenilikçilik Ödülü Alan Çalışmalar" kitabında öğretim yöntem ve teknikleri, bilimsel ve teknolojik etkinlikler, kurumsal kapasitenin geliştirilmesi, eğitimin mevcudiyeti ve eğitime yönelim, olumlu tutum ve davranışlar yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı (2017b) 2015-2016 eğitim-öğretim yılında farklı şehirlerdeki öğretmenlerin geliştirdikleri yenilikçi yöntemler incelendiğinde, yenilikçi bir öğretmenin ne kadar önemli olduğunu görmek kolaylaşacaktır.

Eğitim örgütlerinde etkili inovasyon yönetiminin bir başka mihenk taşı da öğrencilerdir. Son yıllara kadar, öğrenciler eğitim kurumlarının pasif alıcılarıydı, ancak son zamanlarda geliştirilen eğitim programları, öğretmenin öğrenciyi bulması için yönlendirdiği ve teşvik ettiği öğrenci merkezli bir yaklaşım benimsemiştir. Fullan (2007), sınıf ve okul kültürünün dönüştürülmesi ve öğrencilere yenilik yapma fırsatı verilmesi gerektiğini savunarak öğrencilerin de değişim sürecine katılması gerektiğini vurgulamıştır.

1.2. Yenilik Yönetimi İle İlgili Araştırmalar

Göl ve Bülbül (2012) tarafından “ilköğretim yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri”ni tespit edebilmek amacıyla 2010-2011 eğitim – öğretim yılında Kırklareli merkez ve Lüleburgaz ilçesindeki toplam 68 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan öğretmenlerden örneklem olarak seçilen 396 öğretmenden elde ettikleri verilerle yatıkları araştırmada öğretmenlerin, yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları “çok katılıyorum düzeyinde tespit edilmiştir. Aynı yeterliğe ilişkin algıları yaş değişkeni ve mesleki kıdem açısından anlamlı farklılık göstermiştir. 20-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin yöneticilerini yenilik yönetimi konusunda daha yeterli gördükleri; 21-30 yıl arasındaki mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin yöneticilerini yenilik yönetiminin tüm boyutlarında daha yeterli gördükleri anlaşılmıştır. Cinsiyet ve branş değişkenlerinde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ekinci ve Yıldırım (2013) tarafından “öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları ile öğretmenlerin yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin görüşleri”nin belirlenmesi amacıyla Konya ili Ilgın ilçesinde örneklem olarak seçilen 76 okul yöneticisi ile 217 ilk ve ortaokul öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda yapılan çalışmada yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları “çok katılıyorum” düzeyinde iken öğretmenlerin yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları “orta derecede katılıyorum” düzeyinde bulunmuştur.

Mürtezaoğlu (2015) tarafından “pozitif ya da negatif duyguların, olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, cinsiyetin, medeni durumun, eğitim düzeyinin ve kıdemin öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik inançlarına etkisi”ni incelemek amacıyla yapılan yüksek lisans tez çalışması İstanbul ili Avrupa Yakası’ndaki 10 ilçede devlet okullarında görev yapmakta olan ve tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 304 okul yöneticisinden elde edilen verileri kapsamaktadır. Verilerin analizi neticesinde pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inançları, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Verilerden elde edilen bir diğer sonuçta ise olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inançları, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında ise bekâr olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inançları boşanmış olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inançlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri açısından ise anlamlı fark saptanmamıştır.

Karataş, Gök ve Özçetin (2015) tarafından öğretmenlerin “yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları”nın tespit edilmesi amacıyla yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları yaş değişkenine göre “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda 41-60 yaş aralığında bulunan öğretmenlerde anlamlı farklılık saptanmıştır. “Girdi Yönetimi” boyutunda da ise görev yapılan okul türü değişkeninde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde saptanmıştır. Bu veriler ışığında -öğretmen görüşleri doğrultusunda- Antalya ilindeki liselerde görev yapan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerinin ortaokul yöneticilerine göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmıştır.

Birekul (2016) tarafından Konya ilinde görev yapmakta olan öğretmenlerin “yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları”nı belirlemek amacıyla yapılan çalışmada yenilik yönetiminin girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı ile proje boyutlarında eğitim durumlarına göre; girdi yönetimi ile örgütsel kültür ve yapı boyutunda çalıştıkları okul türüne göre; örgütsel kültür ve yapı ile girdi yönetimi boyutlarında çalıştıkları okul türüne göre; örgütsel kültür ve yapı ile proje yönetimi boyutlarında mesleki kıdemlerine göre; örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ile proje yönetimi boyutlarında okuldaki kıdemlerine göre ve girdi yönetimi boyutunda okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık saptanmıştır. Cinsiyet, yaş ve öğrenci sayısı değişkenleri açısından ise anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Aydoğar (2018) tarafından öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda “okul idarecilerinin yenilik yönetimi becerilerini ölçmek” için yapılan yüksek lisans bitirme tezinde, devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin yenilik yönetimine ilişkin algıları “çok katılıyorum” düzeyinde tespit edilmiştir. Özel okullardaki öğretmenlerin algıları devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Hem devlet hem de özel okullardaki öğretmenlerin yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine yönelik algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve okul kademesi gibi değişkenler açısından anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin -toplam ölçek puanı dikkate alındığında- branş ve okul türü gibi değişkenlerde anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Demiraçar (2019) tarafından Edirne ilindeki devlet okullarında görev yapan okul yöneticilerinden veri toplamak suretiyle “okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişki”nin tespit edilmesi amacıyla yapılan yüksek lisans tez çalışmasında elde edilen bulgulara göre yöneticilerin teknoloji liderliği stratejilerinin eğitim kademesi, teknoloji ile ilgili hizmet içi eğitim alma durumları ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yenilik yönetimi yeterliklerine ait inançları ise cinsiyet ve teknoloji ile ilgili hizmet içi eğitim alma durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, bir örneklemden bireylerin verilerinin bir ve birden fazla değişkene göre nasıl dağılım gösterdiğini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Büyükoztürk, Çakmak Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, aktif olarak görev yapan öğretmenler oluşmaktadır. Örneklemine ise “Ulaşılabilir Örneklem” yöntemi ile belirlenmiş 650 öğretmen oluşturulmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada öğretmenlerin yenilik yönetimine ait görüşlerini tespit etmek amacıyla “Yenilik Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır. Bülbül’ün (2012a) geliştirdiği ölçekte 32 madde bulunmaktadır. Ayrıca ölçekte “girdi yönetimi”, “yenilik stratejisi”, “örgütsel kültür ve yapı”, “proje yönetimi” olmak üzere 4 alt boyut bulunmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde olup ölçek maddelerine yanıtlar “hiç katılmıyorum, katılıyorum, orta derecede katılıyorum, çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” biçimindedir. Yenilik yönetimi ölçeğinin Bülbül (2012a) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmaları

neticesinde Cronbach alfa değerleri “96” çıkmıştır. Yapılan çalışmada ise Cronbach alfa değerleri “90” çıkmıştır. Bu verilere göre ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın yenilik yönetimi ölçeği aracılığı ile toplanan verilerinin SPSS programına işlenmesinden sonra çalışmanın amaçları çerçevesinde bağımsız örneklem t-Testi ve ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir:

3. BULGULAR

Araştırmanın “Öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının düzeyi nasıldır?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının düzeyine ait bulgular

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Girdi Yönetimi	3,40	,670
Yenilik Stratejisi	3,32	,711
Örgütsel Kültür ve Yapı	3,10	,736
Proje Yönetimi	3,42	,447
GENEL	3,34	,467

Tablo 1’de yer alan öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin algı düzeyine ait bulgular incelendiğinde “Yenilik Yönetimi Yeterlikleri” ölçeğinin “Girdi Yönetimi” alt boyutunda ortalamasının “3.40” olmasından dolayı “Çok Katılıyorum”, “Yenilik Stratejisi” alt boyutunda ortalamasının “3.32” olmasından dolayı “Orta Derecede Katılıyorum”, “Örgütsel Kültür ve Yapı” alt boyutunda ortalamasının “3.10” olmasından dolayı “Orta Derecede Katılıyorum” ve “Proje Yönetimi” alt boyutunda ortalamasının “3.42” olmasından dolayı “Çok Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri puanlarının genel ortalamasının “3.34” olmasından dolayı “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın “Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Verileri

Boyutlar	Durum	n	\bar{x}	S	t	p
Girdi Yönetimi	Kadın	351	3,54	,666	5,773	,00
	Erkek	373	3,26	,645		
Yenilik Stratejisi	Kadın	351	3,68	,492	15,349	,00
	Erkek	373	2,98	,719		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Kadın	351	3,24	,727	4,717	,00
	Erkek	373	2,98	,723		

Proje Yönetimi	Kadın	351	3,54	,423	7,583	,00
	Erkek	373	3,30	,438		
GENEL	Kadın	351	3,51	,399	40,428	,00
	Erkek	373	3,17	,469		

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının ölçeğin genel ortalaması açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p= ,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p= ,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p= ,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p= ,01$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p= ,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Araştırmanın “Mezun olunan öğretim kurumu değişkenine göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Algılarının Mezun Olunan Öğretim Kurumuna Göre Analiz Verileri

Boyutlar	Durum	n	\bar{x}	S	t	p
Girdi Yönetimi	Eğitim Fakültesi	537	3,38	,684	-1,407	,16
	Diğer Fakülteler	187	3,45	,627		
Yenilik Stratejisi	Eğitim Fakültesi	537	3,33	,702	,628	,53
	Diğer Fakülteler	187	3,30	,736		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Eğitim Fakültesi	537	3,12	,730	1,095	,27
	Diğer Fakülteler	187	3,05	,752		
Proje Yönetimi	Eğitim Fakültesi	537	3,43	,458	1,233	,21
	Diğer Fakülteler	187	3,38	,415		
GENEL	Eğitim Fakültesi	537	3,34	,473	,743	,45
	Diğer Fakülteler	187	3,32	,452		

Tablo 3 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının ölçeğin genel ortalaması açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p= ,42$; $p>,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p= ,10$; $p>,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p= ,70$; $p>,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p= ,72$; $p>,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 3 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p= ,65$; $p>,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Araştırmanın “Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analiz Verileri

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	S	F	p
Girdi Yönetimi	1. 1-5	137	3,17	,791	10,661	,00
	2. 6-10	167	3,26	,625		1-3
	3. 11-15	178	3,49	,598		1-4
	4. 16-20	165	3,51	,509		1-5
	5. 21 yıl ve üzeri	77	3,63	,815		2-3
	Toplam	724	3,40	,670		2-4
Yenilik Stratejisi	1. 1-5	137	3,36	,691	12,744	,00
	2. 6-10	167	3,06	,712		1-5
	3. 11-15	178	3,44	,696		2-3
	4. 16-20	165	3,28	,584		2-4
	5. 21 yıl ve üzeri	77	3,68	,815		2-5
	Toplam	724	3,32	,711		4-5
Örgütsel Kültür ve Yapı	1. 1-5	137	3,02	,751	6,255	,00
	2. 6-10	167	2,97	,698		1-5
	3. 11-15	178	3,12	,757		2-5
	4. 16-20	165	3,14	,573		3-5
	5. 21 yıl ve üzeri	77	3,44	,928		4-5
	Toplam	724	3,10	,736		
Proje Yönetimi	1. 1-5	137	3,30	,454	12,134	,00
	2. 6-10	167	3,33	,481		1-3

	3. 11-15	178	3,52	,380		1-5
	4. 16-20	165	3,39	,363		2-3
	5. 21 yıl ve üzeri	77	3,64	,537		2-5
	Toplam	724	3,42	,447		3-4
						4-5
GENEL	1. 1-5	137	3,24	,488	14,247	,00
	2. 6-10	167	3,20	,472		1-3
	3. 11-15	178	3,43	,412		1-5
	4. 16-20	165	3,34	,386		2-3
	5. 21 yıl ve üzeri	77	3,61	,542		2-4
	Toplam	724	3,34	,467		2-5
					3-5	
						4-5

Tablo 4 incelendiğinde mesleki kıdeme göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının ölçeğin genel ortalaması açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p=,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde mesleki kıdeme göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p=,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde mesleki kıdeme göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p=,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde mesleki kıdeme göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p=,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde mesleki kıdeme göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p=,00$; $p<,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada ortaokullarda görev yapan yöneticilerin yenilik yönetimine ilişkin algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Belirtilen amaç doğrultusunda yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda alt problemlerin veriliş sırasına göre anlatılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin algılarının “Girdi Yönetimi” alt boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum”, “Yenilik Stratejisi” alt boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum”, “Örgütsel Kültür ve Yapı” alt boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” ve “Proje Yönetimi” alt boyutunda “Çok Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlilikleri puanlarının genel ortalamasının ise “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının orta düzeyde olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Arkaz (2021) öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarını orta düzeyde olduğunu belirlerken, Göl ve Bülbül (2012) ile Karataş, Gök ve Özçetin (2015) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin yenilik yönetimi yeteneğine ilişkin öğretmen algılarını “çok katılıyorum” düzeyinde yani yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Araştırmada cinsiyete göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği söylenebilir.

Araştırmada cinsiyete göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan farklı olarak Göl (2012), Boydak ve Karabatak (2013), Aydoğar (2018), Hiçyılmaz ve Şahin (2020), Arkaz (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarının cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını belirlemişlerdir.

Araştırmada mezun olunan öğretim kurumuna göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmada mezun olunan öğretim kurumuna göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca benzer şekilde Tahaoğlu ve Gedikoğlu (2009), Bülbül (2012b), Karataş, Gök ve Özçetin (2015), Arkaz (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarının mezun olunan öğretim kurumuna göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını belirlemişlerdir.

Araştırmada mesleki kıdeme göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik göstermediği söylenebilir.

Araştırmada mesleki kıdeme göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan farklı olarak Karataş, Gök ve Özçetin (2015), Aydoğar (2018), Arkaz (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Bu durum alanyazındaki çalışmalardan yapılan çalışmanın farklılık gösterdiğini ortaya çıkardığı söylenebilir. Bu durum örneklem farklılığından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında yenilik yönetimi ile ilgili incelenen kaynaklardan yenilik yönetiminin eğitim kurumları bağlamında önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim eğitim kurumlarında okul liderlerinin yenilik yönetimini gerektirdiği vizyon sahibi olmak, okulun nereye doğru ilerleyip hedeflenen yere nasıl gideceğini bilmek, açıkça tanımlanmış hedef ve amaçlara odaklanmış olmak, güvenilir olmak, dinleyen ve iletişim kuran birisi olmak, danışman özelliğine sahip olmak, çevreden gelecek fikir ve önerilere açık olmak, iyimser olmak, çalışanları girişimlerde bulunmaya ve risk almaya teşvik eden birisi olmak, destekleyici olmak, çalışanlar ve öğrencilerin girişim ve kazanımlarını desteklemek, elde edilmiş başarıları takdir edici bir tutum içerisinde olmak gibi çeşitli özelliklere sahip olmaları gerektiği özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Eğitim kurumlarında yenilik yönetiminin gerektirdiği şartlar oluşturulduğunda akademik başarı, veli-okul ilişkisi, okul yönetimi-öğretmen-öğrencisi ilişkisi pozitif manada artabilir.

Yapılan araştırma nicel araştırma yaklaşımı ile yapılmıştır. Benzer bir çalışma nitel araştırma yaklaşımları ile de yapılabilir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin olarak algıları belirlenmiştir. Bu konuda okulun diğer paydaşları olan öğrenci, veli ve öğretmenlerle görüşmeler yapılarak karşılaştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2007). *Küçük ve orta boy işletmelerde yenilik yönetimi: yenilik yönetiminde etkili olan örgütsel yapı ve faktörlere ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Arkaz, G. (2021). *Öğretmenlerin okul liderliği ve yenilik yönetimi algıları: bir karma yöntem çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Aydoğar, N. (2018). *Okul müdürlerinin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi: Kahramanmaraş il merkezi özel ve devlet okulları örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Aydoğar, N. (2018). *Öğretmenlerin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi: Kahramanmaraş il merkezi özel ve devlet okulları örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Birekul, M. (2016). Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlikleri. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 181-201.
- Boydak, O. M. ve Karabatak, S. (2013). Ortaöğretim okul müdürlerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar. *International Journal of Educational Science*, 5(1), 258-273.
- Bülbül, H. ve Öğüt, A. (2003). Yenilik yönetiminde zaman boyutu ve zaman temelli rekabet. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 115-136.
- Bülbül, T. (2012a). Okullarda yenilik yönetimi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 157-175.
- Bülbül, T. (2012b). Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 45-68.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (27. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çiftci, S. ve Gündüz, S. N. (2016). Eğitimde inovasyon ve yaratıcılık. İçinde, E. Yılmaz, M. Çalışkan ve S. A. Sulak (Ed.), *Eğitim Bilimlerinden Yansımalar*, (ss.95-104). Konya: Çizgi Kitabevi.
- Demiraçar, A. (2019). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Ekinci, Ö. ve Yıldırım, A. (2013). *Öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin yönetici ve öğretmen algıları*. International symposium on changes and new trends in education içinde (76-84). Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (Fourth edition). New York, US: Teachers College Press.
- Göl, E. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları, Kırklareli ili örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.

- Güçlü, N., Recepoğlu, E. ve Kılınç, A. Ç. (2014). İlköğretim okullarının örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 140-156.
- Güzen, S.A. (2020). *Liselerde yenilik yönetimi ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki (Şanlıurfa İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Hiçyılmaz, Y. ve Şahin, S. (2020). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi düzeyleri. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50, 243-257.
- Kabakçı, H. (2008). *Eğitimde yenileşme çalışmaları ve öğretmenlerin ilçe milli eğitim müdürlüğü çalışmalarındaki yenileşme ve yeterliklerine yönelik algı ve beklentileri (Kandıra Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karataş, S., Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 167-185.
- Karataş, S., Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 167-185.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 4(16), 443-466.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar çözümler ve öneriler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Kurt, T. (2006). Eğitim yönetiminde yerleşme eğilimi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 61-72.
- MEB. (2017a). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. Ankara : MEB-Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü.
- MEB, (2017b). 2015-2016 eğitim ve öğretimde yenilikçilik ödülü alan çalışmalar. Ankara: MEB - Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Mürtezaoğlu, S. (2015). *Pozitif-negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Ömür, Y.E. (2014). *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 274-298.
- Top, M. Z. (2011). *İlköğretim öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Türksoy, A. (2005). Otel işletmelerinde dış kaynaklardan yararlanma (outsourcing). *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 11-18.
- Uzkurt, C. (2010). İnovasyon yönetimi: inovasyon nedir, nasıl yapılır ve nasıl pazarlanır. *Ankara Sanayi Odası Yayın Organı*, 39.
- Zerenler, M., Türker, N. ve Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme (ar-ge) ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 653-667.