

Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilikleri

Yasin KORKMAZ¹
Sezai DEMİR²
Kezban GAZIOĞULLARI³
Mehmet Emin YEŞİLKAYA⁴

Özet

Okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmış olan bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya Malatya ilinde bulunan okullarda görev yapmakta olan 320 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde istatistiksel veri analiz programı olan SPSS programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda ayrıca kadın öğretmenlerin okul müdürünün inovasyon algı düzeyinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülürken, okul müdürünün inovasyon yeterlilik algısında kıdem ve branş değişkeninin de etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Okul Müdürü, İnovasyon

Innovation Competencies of School Principals

Abstract

A screening model was used in this research, which was conducted to determine the innovation competencies of school principals. 320 teachers working in schools in Malatya

¹ Şehit Miraç Gürhan Ortaokulu, Battalgazi/Malatya, zevalihayal@gmail.com.

² Dr. Saadettin Hacı Evliyagil Anadolu Lisesi, Battalgazi/Malatya, sezaidemir44@hotmail.com.

³ Şehit Erdal Alpkılıç İlkokulu, Battalgazi/Malatya, yrgnckzbn@gmail.com.

⁴ Hacı Hüseyin Kölük Mesleki Teknik Anadolu Lisesi, Battalgazi/Malatya, eminyesilkaya023@gmail.com.

participated in the research. "Secondary School Administrators' Innovation Competencies Scale" was used as a data collection tool in the research. SPSS program, a statistical data analysis program, was used to analyze the research data. As a result of the research, it was seen that the innovation competence levels of school principals were high. As a result of the research, it was also seen that female teachers' level of innovation perception of the school principal was higher than other teachers, and it was concluded that the seniority and branch variables were also effective in the innovation competence perception of the school principal.

Keywords: Education, School Principal, Innovation

Giriş

XXI. yüzyılda eğitim alanında yaşanan öğrenme reformu hareketi, eğitim örgütlerinin toplumsal değişim için daha fazla sorumluluk almasını, eğitim hizmetlerini desteklemesini ve dünya ekonomik düzeninin sürdürülmesi için gerekli katkıları yapmasını gerektirmektedir. Ülkeler eğitim sistemlerinde gerçek anlamda değişim isterken, bu isteğin ancak doğru yeniliklerle karşılanabilecektir (Uçak ve Erdem, 2020). Bu amaçla eğitim sistemine büyük önem verilmekte ve yenilikçi eğitim sistemlerine kaynak ayırmaktadır. Her eğitim sürecinin sonucu bir üretim ya da gelişme sürecidir. Öğrencilerin eğitim programının amaç ve hedefleriyle tutarlı özellikler, nitelikler ve beceriler kazanmaları beklenmektedir (Keleşoğlu ve Kalaycı, 2017).

Bilim ve teknoloji hızla gelişip toplum üzerinde önemli bir etkiye sahip olmasına rağmen eğitim sisteminin yenilikçiliğini dikkate almazsak hayattan kopup gösteriş yapma durumuna düşeriz. Bu durum eğitim sisteminde yenilikçi uygulamaları gerekli hale getirmiştir. Ulusal inovasyon sisteminin önemli dayanaklarından biri olan Milli Eğitim Bakanlığı müfredatında inovasyon kültürü oluşturmak amacıyla; teknoloji ve tasarım derslerinin yanı sıra yaratıcı düşünme ve girişimcilik becerilerine de temel beceriler olarak yer vermiştir (Özmuşul, 2012).

Müfredat Yeniliği; önceden çözüme kavuşturulmamış sorunları çözme ya da karşılanmamış olan çözümlere yanıt vermek için farklı yeni fikirlerin geliştirilip uygulanmasıyla veya mevcut ürün veya hizmet süreçlerinde yeni Bu yöntemleri uygulamaya başlamakla inovasyonun sağlanabileceğini belirtmektedir (MEB, 2009). Türkiye'de 2004 yılından bu yana eğitim alanında, özellikle eğitim projelerinin oluşturulmasında yenilikçi uygulamalara imza atıldığı görülmektedir. Eğitimde inovasyonun amacı eğitimin kalitesini arttırmaktır. Bu sebeple yaşanan gelişim ve değişimlerin eğitime olan katkılarını görme ve

hedef odaklı hale getirmeyi amaçlamaktadır. Teknoloji geliştikçe ihtiyaçlar da değişmektedir. Ancak eğitimde yenilik çabaları genellikle hizmet yeniliği biçimini almaktadır (Taş, 2017). Eğitimde ortaya konmuş hedeflere ulaşma konusunda önemli bir kavram olan inovasyonun etkin bir şekilde eğitim örgütüne yansıtılabilmesi okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile sağlanabilecektir. Bu çalışmada okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinde etkili olabilecek faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yönetim Kavramı

Farklı bilim dallarının farklı yönetim tanımları vardır. İktisatçılara göre siyaset bilimciler toprağın üretim fonksiyonlarından biri olduğuna inanırlar; sosyal bilimciler yönetimin bir otorite sistemi olduğunu belirtmişlerdir. Davranış bilimcileri yönetimin bir saygı ve sınıf sistemi olduğunu; kararlar klasik yönetime dayalı olarak yapılan ve uygulamaya konulan; paranın, makinelerin, yöntemlerin, insanların, araç ve gereçlerin koordinasyonudur. Yönetim; bir grup insan içerisinde iş birliği ve eşgüdümü oluşturacak onların belirlenen hedefler doğrultusunda iş yapmalarını sağlamaktır (Yenisu vd., 2019).

Yönetim birçok insanın birlikte ve uyumlu bir biçimde iş faaliyetlerini yürütmelerini sağlamaktadır. Bu şekilde belirlenen hedeflere başarıyla ulaşılmaktadır. Yönetim, en geniş anlamıyla insan gücünün, bir organizasyona hayat verme ve organizasyon yapısının işler hale getirilmesi sürecidir. Yönetim, kuruluşun önceden belirlenmiş hedeflerine ulaşmak için kuruluş içindeki fiziksel kaynakları ve insan kaynaklarını yönlendirmekte, kullanmakta ve kontrol etmektedir. Bu nedenle hedeflerinize ulaşmanız için gereken araçları sağlamaktadır (Bayrak, 2019).

Katz, etkili yönetimin üç beceriye dayandığını öne sürüyor: Bunlar teknik, insani ve kavramsal beceriler olmaktadır. Teknik beceriler bütçe planlamayı, kaynakların verimli kullanımını, bilgisayar kullanımını ve kalite ve risk yönetimini içerir. Kavramsal beceriler planlama, problem çözmeyi içerir ve karar verme, politik bilgi ve araştırma sürecidir (Ormancı, 2005).

İnovasyon Kavramı

İnovasyonun bireylerin hayatını kolaylaştıracak, örgütlere ekonomik fayda sağlayarak, toplum refah düzeyini yükseltmede etkili olacak bütün yeni, önemli ve ekonomik açıdan avantajlı süreç ve sonuç olduğu söylenebilir (Üstünel vd., 2017). İnovasyon olgusu hem kuruluşlar hem de ülkeler bakımından önemlidir. Bir ülkedeki refahın ve istihdamın artması, inovasyon yapabilme ve süreçlere uyum sağlama yeteneği ile doğrudan ilişkilidir.

Organizasyonlar zamanla hızla büyüyüp değiştikçe inovasyon, organizasyonel refahın ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesinde de önemli bir faktördür (Yılmaz ve İncekaş, 2018).

İnovasyon, organizasyonel faaliyetleri gözden geçirme, pazar fırsatlarını takip etme, sürekli güncelleme ve inovasyonu organizasyon geneline getirme fırsatı sağlamaktadır. İnovasyon, kuruluşların kendi durumlarını anlamaları, fırsatları yakalamaları ve sürdürülebilir kalkınmayı sürdürmeleri için önemli bir kavramdır (Akyürek, 2020).

XXI. yüzyılda eğitimsel öğrenme reformu, eğitim hizmetlerinin desteklenmesini gerektirmektedir. Bunun nedeni; eğitim örgütlerinin değişim açısından daha fazla sorumlu davranması ve dünya ekonomik düzeninin sürdürülebilirliğine katkı sağlamasıdır. Eğitim örgütlerinde çağdaş yenilik ve değişimleri ancak uygun yenilikçi yeteneklere sahip yöneticiler karşılayabilmektedir (Çiftçi vd., 2021).

İnovasyonun Önemi ve Özellikleri

Bir yeniliğin ortaya çıkmasına ve önemini ortaya çıkarmasına neden olan nedenler örgüt içi olabileceği gibi örgüt dışı olabilir. İçsel iş nedenleri ise zengin ürün yelpazesine sahip olma ve kurumun karını artırma isteği olarak belirtilebilir. Ticari olmayan nedenler ise piyasa yapısı ve sosyal nedenlerdir (Çetin ve Gedik, 2017).

Sosyal nedenler; müşteri beklentilerindeki değişiklikleri takip ederek müşteri memnuniyetini optimum seviyelerde tutmak, örgütlerin sosyal sorumluluklarının bilincinde olduğunu kamuoyuna göstererek örgütün olumlu görünmesini sağlamak gibi kurumsal inovasyona yön veren dış faktörlerdir (Sevinç, 2021). Örgütler hedef beklentilerini karşılamaya ve rakiplerine göre mevcut konumlarını korumaya çalışırlar. Ancak bir firma mevcut çabaların dışındaki fırsatları görüp değerlendirdiğinde, yaratıcı ve yenilikçi çabalar çerçevesinde faaliyetlerini sürdürdüğünde inovasyon yapısına sahip olabilmektedir. Bu yenilikçi yapı, firmalara rekabet güçlerini artırma konusunda önemli faydalar sağlamaktadır (Keskin, 2018).

Örgütlerin hayatta kalması ve gelişmesi yaratıcılığa ve sürdürülebilir rekabet gücüne bağlıdır. İnovasyon, ekonomik büyümede, kurumsal performansın iyileştirilmesinde ve sürdürülmesinde, endüstriyel rekabetin ve ürün kalitesinin artması konusunda önemlidir (Yorgancılar, 2011). İnovasyon olgusu bir ülkedeki refahın ve istihdamın artması, inovasyon yapabilme ve süreçlerini adapte edebilme yeteneği ile doğrudan ilişkilidir (Bilgin ve Aydın, 2020).

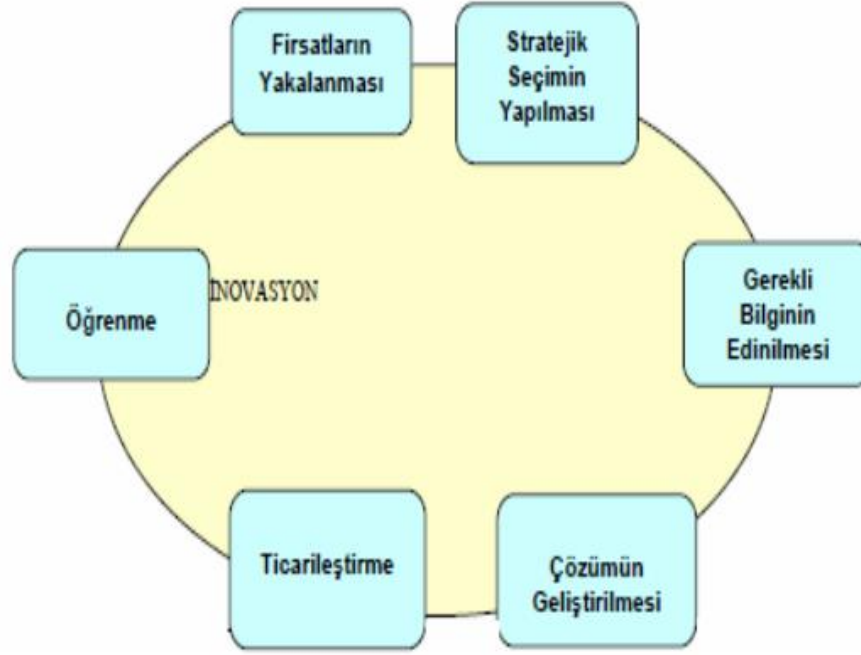
İnovasyon, örgütlerin gelişmesi ve a rekabet avantajı sağlanabilmesi için en belirleyici faktörlerden biridir. Şirketler rekabet etkinliğini ve verimliliğini artırarak pazar rekabet gücünü artırır (İleri ve Horasan, 2010). İnovasyon aynı zamanda büyük organizasyonlar için atalet ve durgunluk dönemlerinin üstesinden gelmenin etkili bir yolu olarak da görülmektedir. Geçmişteki başarı, organizasyon içinde bir büyüklük ve güç sendromu yaratır. Dikkatle oluşturulmuş prosedürler kapsamında, yönetim yalnızca mesleki görevlerini yerine getirir ve minimum düzeyde risk üstlenmektedir (Özdemir ve Sönmez, 2018).

Birçok büyük organizasyondaki yöneticiler planlamacı, organizatör, kontrolör ve kural takipçisi olarak görev yapar. Bu durum yeniliğe açık olmayan ve olumsuz sonuçlar doğuran bir sistem yaratmaktadır (Solmaztürk, 2017). Dolayısıyla inovasyon, organizasyonel faaliyetleri gözden geçirme, pazar fırsatlarını takip etme, sürekli güncelleme ve inovasyonu organizasyon geneline taşıma fırsatı sağlar. İnovasyon, kuruluşların kendi durumlarını anlamaları, fırsatları yakalamaları ve sürdürülebilir kalkınmayı sürdürmeleri için önemli bir kavramdır (Kılıç, 2013).

İnovasyon Süreci

Bu süreç; teknoloji fikrinden işe dönüşmesini sağlayan organize faaliyetler sistemidir. Sürecin sonunda ticari başarı veya başarısızlık yaşanmasına sebep olabilmektedir. İnovasyon süreci; buluş, geliştirme, mühendislik veya performans optimizasyonu, pazar geliştirme, satış ve kullanıcı benimseme aşamalarını kapsar. İnovasyon sürecinin çıktılarının kullanıcılar tarafından benimsenmesi önemlidir (Bayrakçı ve Eraslan, 2014). İnovasyon, bir örgütün kurumsal stratejisinin en önemli bileşenidir ve sürekli uygulanmasıdır. Elçi'nin (2006) ortaya koyduğu inovasyon süreci Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1'de görüldüğü gibi inovasyon, fırsatları yakalama, stratejik seçimler yapma, gerekli bilgiyi edinme, çözüm geliştirme, ticarileştirme ve öğrenme gibi aşamalardan oluşan bir döngüdür (Elçi, 2006: 152).



Şekil 1. İnovasyon Döngüsü (Elçi, 2006)

İnovasyon çalışmasının yani sürecin en önemli aşamalarından biri, inovasyon ihtiyacının ortaya çıktığı veya bir fırsatın yakalandığı zamandır. Bu süreçte gereksinim duyulması bir tür talep olmaktadır. Bu talep, bir şirket çalışanlarının yenilikçi fikirlerinden, müşterilerin değişen ihtiyaçlarından, rakiplerin çalışmalarından, yeni geliştirilen teknolojilerden veya tedarikçilerden kaynaklanabilir. Bazen bir kişi veya kuruluşun yerel veya küresel pazarlarda yaptığı Ar-Ge çalışmaları veya yeni düzenleme, yasa veya standartlara uyma zorunluluğu sonucunda yenilik ihtiyacı/fırsatı oluşabilmektedir (Denli, 2022).

Bir fırsatı yakaladığınızda, onu en önemli stratejiyi göz önünde bulundurarak seçilmektedir. Ayrıca çalışanların yenilikçi fikirleri ortaya çıkarmak ve toplamak için düşünceleri, fikirleri ve önerilerini belirgin bir biçimde ortaya koymaları önemli olmaktadır. Bu nedenle özellikle bu aşamada kurum içinde bilgi akışının önündeki tüm engellerin kaldırılması ve organizasyon yapısının tüm bunlara uygun hale getirilmesi için çaba gösterilmelidir (Kılıç, 2018).

İnovasyon için gerekli bilgi ve bilgi kaynaklarını bir araya getirerek teorik yenilikçi fikir veya planları gerçekçi ürün veya süreçlere dönüştürün. İş analizinden geçtikten sonra yenilikçi fikirler mühendislik birimine girecek ve fiziksel ürünlere dönüştürülecek. Bu aşamadan önce soyut olan fikirler bu aşamada somutlaşır. Bu aşamaya aynı zamanda pazar testi aşaması da denir. Bu aşamada yeni ürün küçük partiler halinde üretilecek ve ticarileştirilmeden önce test

edilmek üzere piyasaya sunulacaktır (Gürkan, 2012). Bu aşama öncesinde tüm aşamalarda yaşanan başarı ve başarısızlıkları değerlendirin ve süreç hakkında gerekli bilgileri edinin. Daha sonra pazar testini başarıyla geçen yeni ürünler nihayet seri üretilerek pazara sunulmuştur. Bu aşamada firmaların kendi üretim tesislerini kurmaları ya da çok sayıda yenilikçi ürün için anlaşmalar yapmaları gerekmektedir (Karakuş, 2014).

İnovasyon Yönetimi

Yenilik yönetimi, kuruluşlara yeniliklerin getirilmesini içerir ve bu nedenle örgütsel değişimin belirli bir biçimini temsil eder (Birkinshaw vd, 2008). Van de Ven ve Johnson'a (2006) göre yenilik yönetimi, bir kuruluştaki yönetim faaliyetlerinin biçiminde, niteliğinde veya durumundaki yenilikler, geçmiş uygulamalardan farklılıklar ve bu farklılıkların kuruluşu yayılması olarak tanımlanmaktadır.

Birkinshaw, Hamel ve Mol'un (2008) belirttiği gibi literatürde yenilik yönetimine ilişkin dört temel bakış açısı bulunmaktadır. Bu perspektifler, yeni yönetim fikirleri ve uygulamalarının şekillendiği sosyo-ekonomik koşullara odaklanan kurumsal bir perspektifi; yönetim fikirlerinin kullanıcıları ve sağlayıcıları arasındaki dinamik etkileşimlere odaklanan bir perspektifi; kuruluşların yönetim fikirlerine ne şekilde tepki oluşturduğuna odaklanan bir kültürel perspektifi içermektedir. Yeni yönetim uygulamalarının tanıtılması ve yeniliği yöneten ve yeniliği teşvik eden bireylerin organizasyonel etkililiği nasıl geliştirebileceğine odaklanan rasyonel bir bakış açısı. Yönetim yeniliklerinin endüstriler veya ülkeler arasında daha sonra yayılmasına ilişkin araştırmalar da vardır (Birkinshaw vd., 2008).

Hamel (2006) ise yenilik yönetimini geleneksel yönetim ilkeleri, süreçleri ve uygulamalarından önemli bir sapma olarak temsil etmektedir. Sonucun, kendiliğinden yenilenme gücüne sahip, değişimin dirençle karşılaşmadığı, doğal bir süreç olduğu, yeniliğin her faaliyette ortaya çıktığı, çalışanların her zaman yaratıcılığa bağlı olduğu, Elinden gelenin en iyisini yaptığı bir organizasyon olacağına inanmaktadır.

İnovasyon yönetimi, üç koşuldan bir veya daha fazlası karşılandığında kalıcı avantajlar sağlayabilir: birincisi, inovasyon uzun vadeli ortodoks yönetim anlayışına meydan okuyan yeni yönetim ilkelerine dayanmaktadır; ikincisi, inovasyon sistemiktir ve bir dizi süreç ve yöntemi içerir; üçüncüsü, inovasyon yenilik, zaman içinde hızlı bir şekilde art arda meydana gelen buluşlarla birleştirilir (Hamel, 2006). Yöneticilerin çalışanları çoğunlukla ebeveynlerinin çocuklarıdır; müdürler ise öğrencilerdir; Hamel (2006), gardiyanların mahkumlarla aynı şekilde davrandıklarını, sürekli dış kontrol mekanizmalarını kullandıklarını ve bu nedenle kurum

çalışanları arasında iç kontrol becerilerinin gelişmesini engellediğine inanmaktadır ve Bu yönetim altında bir organizasyonda inovasyonun gelişemeyeceğine inanmaktadır.

Aksine, çalışanların düşünce ve fikirlerini ne kadar aşırı olursa olsun paylaşmakta özgür olduğu ve yeni fikirlerin üst yönetim tarafından tüm stratejiler, yönler ve uygulamalarla ilgili olarak engellenmediği veya sansürlenmediği tam bir fikir demokrasisidir. Politikalar dahili olarak tartışılır. Organizasyon açık, çok partili ve katılımcıdır. Yalnızca etkili organizasyonlar inovasyondan bahsedebilir (Birkinshaw vd., 2008).

Hamel (2006), organizasyonlar düşünüldüğünde bu ortamın umutsuz derecede romantik görüldüğünü, ancak böyle bir ideolojinin tam olarak internette var olan şey olduğunu bulmuştur. İnovasyon ile ilgili literatüre bakıldığında yenilikçi tutumların geliştirilmesi yoluyla yeni fikirlerin hayata geçirilmesi sürecini ve bunların sonuçlarını ifade ettiği görülmektedir. İnovasyon, yönetilmesi gereken sistematik çalışmanın süreci ve sonucu olarak değerlendirilmektedir (Elçi, 2007).

Bu bağlamda etkili yeniliğin bir organizasyon içerisinde kendiliğinden ortaya çıkmadığı, dikkatle planlanmış ve takip edilen bir dizi yönetim süreci olduğu söylenebilir. Drucker (2002), en başarılı yeniliklerin, dehanın ürünü olmaktan ziyade, yenilik fırsatlarına yönelik bilinçli ve önceden tasarlanmış araştırmaların sonucu olduğuna inanmaktadır. Drucker (2002) inovasyonun bir organizasyonun en temel iki fonksiyonundan biri olduğunu belirtmiştir. İnovasyonun da diğer disiplinler gibi öğrenmeyi, gelişmeyi ve uygulamayı gerektirdiğine inanmaktadır.

Elbette diğer tüm yönetim süreçleri gibi bu da yöneticinin sorumluluğundadır. Yöneticiler, yaratıcılığı ve deneysel çalışma tarzlarını destekleyen, başarısızlığı fırsat olarak gören bir organizasyon kültürüne liderlik etmelidir. Bülbül (2012) tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmasında inovasyon yönetimi başlığı altında inovasyon yönetimini incelemiştir. Uluslararası literatürde inovasyon yönetiminin boyutları söz konusu olduğunda neredeyse tüm yaklaşımlarda görüş birliği vardır; önemli İnovasyon yönetiminin, organizasyonun tüm boyutlarını, tüm yönlerini ve tüm çalışanları kapsayan, yakın izleme ve geri bildirim tabi, devam eden bir süreç olduğunu vurgulanmaktadır. İnovasyon yönetimi başarısını etkileyen faktörler. Bir organizasyon içerisinde gerçekleştirilen inovasyon faaliyetlerinin doğruluğunu etkileyen birçok faktörün olduğu söylenebilir. Bu faktörlerin organizasyonel süreçlere dahil edilmesi, organizasyona daha yenilikçi bir karakter kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda inovasyon yönetiminin etkinliğini de arttırmaktadır (Erbaşlar, 2019).

Yenilik yönetiminin ilkeleri, yenilik faaliyetlerinin etkin yönetiminin özünü yakalamak için geliştirilmiştir. Yenilik yönetimi sistemlerini anlamaya giriş olarak veya bir kuruluşun yenilik yönetimi yeteneklerini değerlendirmek için bir araç olarak kullanılabilirler (ISO, 2020). Bu ilkeler aşağıda açıklanmıştır.

a. Değerin gerçekleştirilmesi. Değer, yeni ya da değişmiş çözümlerin uygulamaya konması, benimsenerek finansal veya finansal olmayan paydaşlar üzerindeki etkisi yoluyla elde edilir.

b. Geleceğe odaklı liderler. Belirli stratejiler ile hareket eden her seviyedeki liderler, ilham verici vizyonlar ve hedefler yaratarak ve sürekli olarak insanları bunlara ulaşmaya teşvik ederek statükoya meydan okumaktadır.

c. Stratejik yön. Yenilikçilik ile ilgili çalışmaları yönü, gerekli personel ve diğer kaynaklarla desteklenen tutarlı ve paylaşılan hedeflerle ve aalakalı hırs düzeylerine dayanmaktadır.

d. Kültür. Değişime açıklığı, risk almayı ve işbirliğini destekleyen ortak değerler, inançlar ve davranışlar, yaratıcılığın ve etkili uygulamanın bir arada var olmasını sağlamaktadır.

e. İçgörülerden yararlanmak. Sistemik olarak anlayışlı bilgi oluşturmak ve hem belirtilen hem de belirtilmeyen ihtiyaçları ortaya çıkarmak için kapsamlı iç ve dış kaynaklar kullanılmaktadır.

f. Belirsizliği yönetmek. Fırsat portföylerindeki sistemik deneylerden ve yinelenen süreçlerden öğrenerek belirsizliği ve riski değerlendirin, ortadan kaldırarak yönetilmektedir.

g. Uyarlanabilirlik. İnovasyon yeteneklerini en üst düzeye çıkarmak için yapıları, süreçleri, yetenekleri ve değer gerçekleştirme modellerini hızla ayarlayarak organizasyonel ortamdaki değişikliklere yanıt verilmektedir.

h. Sistem yaklaşımı. İnovasyon yönetimi, birbiri ile alakalı ve etkileşimli unsurlara ve sistemik düzenli performans değerlendirmesi ve iyileştirmeye sahip bir sistem yaklaşımına dayanmaktadır.

ISO'nun yenilik yönetiminde başarıyı etkileyen faktörlere ilişkin belirlediği ilkeler literatürle tutarlıdır. Başarılı inovasyon, bireysel beceri ve yeteneklere değer veren, farklılıklara saygı duyan, iş birliği ve takım çalışmasını destekleyen, açık iletişim kanallarına sahip, inovasyon sürecini başarıyla takip eden bir organizasyon kültürünün öncülüğünde bir yönetim yaklaşımıyla yönetilebilir. Ayrıca inovasyon yönetiminde güçlü liderlik ve etkili iletişim

becerileri de önemlidir ve en teknik inovasyonlar bile iyi ilişki ve iletişim becerilerine sahip güçlü liderler gerektirir. İnovasyon için anahtar kelimenin değişim olduğunu vurguladı ve en önemli sorunun değişimi yönetmek olduğuna dikkat çekti. Değişim yönetiminin ana unsurları insanlar (çalışanlar), organizasyonel süreçler ve teknolojidir (Elçi, 2007).

İnovasyon yönetiminde liderlerin en büyük görevi, inovasyonun bir organizasyon kültürü olarak benimsenmesini sağlamaktır: Bu organizasyon kültürünün bileşenleri; farklı düşünme, risk alma, yaratıcılık, sorgulama, başarısızlıklardan ders alma, kapsamlı iletişim, etkili takım çalışması, öğrenen, insan odaklı bir organizasyondur (Hamel, 2006).

İnovasyon ve Okul Yönetimi

Okul yöneticileri kulun amaç ve politikalarına ulaşmayı amaçlamaktadır. Ayrıca yönetim okulun geleceğini planlar ve belirlenen amaç ve politikalara ulaşmaya yönelik çalışmaktadır. Okulun amaç ve politikalarına ulaşmak için mevcut malzeme ve insan kaynaklarını organize eder ve yönlendirmektedir (Tofur ve Yıldırım, 2021).

Okul yönetimi, eğitim ve öğretim hizmetleri, öğrenciye yönelik kişiselleştirilmiş hizmetler ve destek hizmetleri gibi hizmetlerden oluşur ve okul müdürü başta olmak üzere okul yönetimi ekibi tarafından uygulanır. Okul yönetimi, milli eğitime ilişkin mevzuat hükümleri, planlar ve üst düzey yönetim emirleri çerçevesinde okulla ilgili tüm işleri yürütmeye, organize etmeye ve denetlemeye yetkili olup, okulun yönetimi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesinden sorumludur (Yakut, 2006).

Okul yönetiminin kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirebilmesi için yönetim ekibinde yer alan kişilerin görev ve sorumluluklarını bilinçli ve etkin bir şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir. Okul yöneticisi, okul yönetiminin faaliyetlerini yönlendirir ve onun sorumluluğu, okulun tüm insan ve maddi kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak okulun amaçları doğrultusunda canlılığını sürdürmektir (Türkmenoğlu ve Bülbül, 2015). Okul yöneticisi, çalışanlar arasında iletişim kuran, çalışanları koordine eden ve sonuçta yapılan tüm işleri değerlendirerek okul organizasyonunu etkin ve başarılı bir düzeye getiren kişidir. Okulun hedeflerine ulaşan, okul yapısını canlı tutan, okul ikliminin iç unsurlarını koruyan liderler okulun yöneticileri olmalıdır (Kul ve Güçlü, 2010).

Okul yöneticileri inovasyon çabalarının başarısının sağlanmasında aktif rol oynamaktadır. Özellikle okul yöneticilerinin liderlik vasıfları inovasyon açısından önemlidir. Okul yöneticilerinin inovasyon çabalarında başarılı olabilmeleri için iyi bir okulun ve iyi bir öğretimin nelerden oluştuğu konusunda açık ve doğru bir fikre sahip olmaları ve planlanan

değişikliklerin doğasını, etkilerini ve amacını tam olarak anlamaları gerekmektedir. üretme. Aynı zamanda çalışanların değişim sürecine katılımlarını, desteklerini, işbirliklerini ve motivasyonlarını sağlayacak bilgi ve becerileri kazandırmak, değişimi benimsemelerini sağlamak gerekmektedir (Bayrakçı ve Araslan, 2014).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin tespit edilmesi amacıyla yapılmış olan bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli nicel araştırma yöntemlerindedir. Tarama modeli, geçmişte veya halihazırda var olan bir durumu tanımlayan ve öğrenmenin oluşmasına ve bireyin istendik davranışı geliştirmesine uygulanan genel bir süreçtir (Karasar, 2011).

Örnekleme

Araştırma 2023 yılında Malatya ilinde yürütülmüştür. Araştırmaya Malatya ilinde bulunan okullarda görev yapmakta olan 320 öğretmen katılmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Erkek	171	53,44
	Kadın	149	46,56
Mesleki Kıdem	7 yıldan az	147	45,94
	7-14 yıl	116	36,25
	15 yıl ve üzeri	57	17,81
Branş Gurubu	Sözel	184	57,50
	Sayısal	136	42,50
Toplam		320	100

Tablo da yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %53,44'ünün erkek, %45,94'ünün mesleki kıdemi 7 yıldan az, %57,50'sinin branş gurubu sözeldir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği” kullanılmıştır. Bayrakçı ve Eraslan (2014) tarafından geliştirilen ölçek 25 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek alt boyutlarının Cronbach's Alpha katsayıları; değişime Duyarlılık 0,86, Okul İçi İletişim 0,79, Okul Dışı İletişim 0,76 Liderlik 0,87 Motivasyon, 0,90 Toplam Ölçek 0,95 şeklindedir. Bizim çalışmamızda ise Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 2'de yer aldığı şekliyle bulunmuştur.

Tablo 2. Cronbach's Alpha Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Değişime duyarlılık	7	0,89
Okul içi iletişim	3	0,86
Okul dışı iletişim	3	0,81
Liderlik	6	0,88
Motivasyon	6	0,82
Ölçek Toplamı	25	0,82

Tablo 2’de yer alan verilere bakıldığında ölçek alt boyutları ve ölçek toplamında Cronbach’s Alpha katsayılarının 0,81 ile 0,89 arasında değiştiği görülmektedir. Bu verilere göre güvenilirliğin yüksek olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde istatistiksel veri analiz programı olan SPSS programı kullanılmıştır. Analiz öncesinde normallik incelemesi yapılmış, bu incelemeye göre veri dağılımının normal olduğu görülerek analizler 0,05 anlamlılık düzeyinde parametrik testler ile yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmada okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri öğretmenlerin görüşleri ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin düzeyi ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre anlamlılık analizleri aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 3. Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilik Düzeyleri

	Ort	Ss.	Düzye
Değişime duyarlılık	3,69	1,76	Yüksek
Okul içi iletişim	3,72	1,49	Yüksek
Okul dışı iletişim	3,61	1,32	Yüksek
Liderlik	3,70	1,88	Yüksek
Motivasyon	3,66	1,36	Yüksek
Ölçek Toplamı	3,68	1,56	Yüksek

Tablo 3’te yer alan verilere göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri al boyutlar ve ölçek toplamında 3,61 ile 3,72 arasında değişmektedir. Bu verilere göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin yüksek düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilik Algısının Analizi

	f	Ort.	Ss.	t	p
Erkek	171	3,662	1,003	1,696	0,000

Değişime duyarlılık	Kadın	149	3,712	1,421		
Okul içi iletişim	Erkek	171	3,444	0,899	1,426	0,057
	Kadın	149	3,498	0,989		
Okul dışı iletişim	Erkek	171	3,520	1,101	1,942	0,042
	Kadın	149	3,564	1,014		
Liderlik	Erkek	171	3,625	1,216	1,103	0,001
	Kadın	149	3,684	1,149		
Motivasyon	Erkek	171	3,477	0,893	0,999	0,000
	Kadın	149	3,421	1,144		
Ölçek Toplamı	Erkek	171	3,498	1,217	1,001	0,051
	Kadın	149	3,473	0,997		

Tablo 4'te yer alan verilere göre öğretmenlerin cinsiyeti ile okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik algı düzeylerinde değişime duyarlılık, liderlik ve motivasyon alt boyutunda anlamlı farklılık ($p<0,05$) bulunduğu görülmekte, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında anlamlı farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır ($p>0,05$).

Tablo 5. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilik Algısının Analizi

		f	Ort.	Ss.	F	p
Değişime duyarlılık	7 yıldan az	147	3,116	0,748	1,330	0,071
	7-14 yıl	116	2,985	1,120		
	15 yıl ve üzeri	57	2,947	0,825		
Okul içi iletişim	7 yıldan az	147	2,887	0,643	1,224	0,120
	7-14 yıl	116	2,911	0,989		
	15 yıl ve üzeri	57	2,914	1,421		
Okul dışı iletişim	7 yıldan az	147	3,110	1,325	1,634	0,000
	7-14 yıl	116	3,201	1,411		
	15 yıl ve üzeri	57	3,209	1,214		
Liderlik	7 yıldan az	147	3,219	1,123	0,983	0,143
	7-14 yıl	116	3,246	1,025		
	15 yıl ve üzeri	57	3,232	1,362		
Motivasyon	7 yıldan az	147	3,421	1,423	0,856	0,023
	7-14 yıl	116	3,458	1,521		
	15 yıl ve üzeri	57	3,491	1,249		
Ölçek Toplamı	7 yıldan az	147	3,274	1,712	1,019	0,049
	7-14 yıl	116	3,332	1,621		
	15 yıl ve üzeri	57	3,378	1,533		

Tablo 5'te yer alan verilere göre öğretmenlerin kıdemleri ile okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik ölçeği alt boyutlarından okul dışı iletişim ve motivasyon alt boyutu arasında anlamlı farklılık ($p<0,05$) bulunduğu görülmekte, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında anlamlı farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır ($p>0,05$).

Tablo 6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Okul Müdürlerinin İnovasyon Yeterlilik Algısının Analizi

	f	Ort.	Ss.	t	p
--	---	------	-----	---	---

Değişime duyarlılık	Sözel	184	2,827	1,478	2,014	0,024
	Sayısal	136	2,910	1,625		
Okul içi iletişim	Sözel	184	3,122	1,625	2,069	0,000
	Sayısal	136	3,125	1,423		
Okul dışı iletişim	Sözel	184	3,241	1,479	1,759	0,049
	Sayısal	136	3,245	1,625		
Liderlik	Sözel	184	3,001	0,980	1,625	0,023
	Sayısal	136	3,015	0,999		
Motivasyon	Sözel	184	3,045	1,152	2,410	0,071
	Sayısal	136	3,100	1,242		
Ölçek Toplamı	Sözel	184	3,130	1,039	2,149	0,062
	Sayısal	136	3,142	1,122		

Tablo 6’da yer alan verilere göre öğretmenlerin branşları ile okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik ölçeği alt boyutlarından değişime açıklık, okul içi iletişim ve motivasyon alt boyutu arasında anlamlı farklılık ($p<0,05$) bulunduğu görülmekte, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında anlamlı farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır ($p>0,05$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Eğitim sisteminde pragmatik değişiklikler meydana geliyor ve bu değişiklikler kalıcı olacak. Bu değişim gerekli ve kaçınılmazdır. Çünkü öğrenci ve öğretmenlerin rolleri değişmiştir ve bu değişim okullarda, okul yönetiminde ve örgütlerde değişiklik ve dönüşümleri gerektirmektedir. Okul yönetiminde kuralların, rollerin, birim ilişkilerinin ve sorumlulukların daha gevşek ve esnek olması gerekir. Okul müdürlerinin eğitim örgütünün amaçlarına için eğitimin tüm paydaşlarını yönlendirmesinde inovasyon yeterlilikleri önemli olmaktadır. ulaşması Araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik düzeyleri incelenmiştir.

Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri al boyutlar ve ölçek toplamında 3,61 ile 3,72 arasında değişmektedir. Bu verilere göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin yüksek düzeydedir. Karaca Akarsu (2022) yaptığı araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Elde edilen verilere göre okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinin bulunduğu ve öğretmenlerde bu algıyı oluşturabildikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyeti ile okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik algı düzeylerinde değişime duyarlılık, liderlik ve motivasyon alt boyutunda anlamlı farklılık bulunduğu görülmekte, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında anlamlı farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yaman (2018) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul

müdürlerinin inovasyon yeterlik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplamı arasında istatistiksel farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Eraslan (2014) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlik ölçeği alt boyutlarından değişime duyarlılık, liderlik ve motivasyon alt boyutu arasında istatistiksel farklılık bulunduğunu, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik algı düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin kıdemleri ile okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik ölçeği alt boyutlarından okul dışı iletişim ve motivasyon alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmekte, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında anlamlı farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Yaman (2018) araştırmasında öğretmenlerin kıdemlerinde göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlik ölçeği alt boyutları ve ölçek toplamı arasında istatistiksel farklılık bulunduğunu belirlemiştir. Araştırmada öğretmenlerin kıdem düzeylerinin yükselmesi ile okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine yönelik algı düzeylerinin yükseldiği görülmektedir. Buna göre kıdem düzeyinin artması ile öğretmenlerin okul müdürü ile daha uzun süre çalışma fırsatı buldukları ve bu sebeple okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerine yönelik algı düzeylerinin yükselebildiği söylenebilir.

Öğretmenlerin branşları ile okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik ölçeği alt boyutlarından değişime açıklık, okul içi iletişim ve motivasyon alt boyutu arasında anlamlı farklılık bulunduğu görülmekte, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında anlamlı farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Eraslan (2014) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul müdürlerinin inovasyon yeterlik ölçeği alt boyutlarından okul dışı iletişim alt boyutu arasında istatistiksel farklılık bulunduğunu, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamında bulunmadığını belirlemiştir. Araştırmada sayısal branş gurubundaki öğretmenlerin okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik düzeylerine yönelik algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin inovasyon yeterlilik düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda ayrıca kadın öğretmenlerin okul müdürünün inovasyon algı düzeyinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülürken, okul müdürünün inovasyon yeterlilik algısında kıdem ve branş değişkeninin de etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul müdürlerinin inovasyon yeterliliklerinde etkili olan faktörlerin farklı değişkenler ile ilişkilendirilerek yapılacak yeni araştırmalarda incelenmesi bu konuda veri çeşitliliğinin sağlanabilmesi adına yararlı olabilecektir.

Kaynakça

- Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 15-24.
- BAYRAK, E. (2019). Eğitim yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi sürecinin incelenmesi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 8(1), 568-576.
- Bayrakçı, M., ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 96-135.
- Bilgin, R., ve Aydın, F. (2020). kültürel bağlamda inovasyon ve girişimciliği etkileyen faktörlere ilişkin bir genel değerlendirme. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-30.
- Birkinshaw, J., Hamel, G., ve Mol, M. J. (2008). Management innovation. *Academy of management Review*, 33(4), 825-845.
- Bülbül, T. (2012). Okullarda yenilik yönetimi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 157-175.
- Çetin, K., ve Gedik, H. (2017). İşletmelerde inovasyona etki eden faktörler: Karaman ili örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 160-172.
- Çiftçi, S., Yayla, A., & Sağlam, A. (2021). 21. yüzyıl becerileri bağlamında öğrenci, öğretmen ve eğitim ortamları. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (24), 718-734.
- Denli, B. (2022). Eğitim yönetiminde uygulanan ar-ge modellerinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(27), 250-263.
- Drucker, P. F. (2002). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*, 80(8), 95-102
- Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon, kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. Ankara: Nova Basın Yayın Dağıtım.
- Elçi, Ş. (2007). *İnovasyon: Kalkınmanı ve rekabetin anahtarı*. Ankara: Technopolis

- Eraslan, F. (2014). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Erbaşlar, G. (2019). *İnovasyon yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürkan, G. Ç. (2012). *İnovasyon sürecinin fikir geliştirme aşamasında yönlendiren kullanıcıların rolü ve ürün performansına katkısı: bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hamel, G. (2006). The why, what, and how of management innovation. *Harvard business review*, 84(2), 1-17.
- ISO 56000. (2020) Innovation management: fundamentals and vocabulary <https://innovationmanagementsystem.com/innovation-managementprinciples>
- İleri, H., ve Horasan, A. (2010). Küresel rekabet ortamında işletmelerin teknoloji ve ar-ge yönetimlerinin rekabete etkileri üzerine araştırma ve örnek bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-2), 171-190.
- Karakuş, G. (2014). *İşletmelerde ürün ve süreç yeniliğinin örgütsel yaratıcılık bağlamında performansa etkileri ve bir uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keleşoğlu, S., ve Kalaycı, N. (2017). Dördüncü sanayi devriminin eşiğinde yaratıcılık, inovasyon ve eğitim ilişkisi. *Yaratıcı Drama Dergisi*, 12(1), 69-86.
- Keskin, S. (2018). Girişimcilik ve inovasyon arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 186-193.
- Kılıç, F. (2018). *Açık inovasyon kavramı ve etkileri üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kılıç, S. (2013). *İnovasyon anlayışına dayalı ürün geliştirme performansının değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kul, M., & Güçlü, M. (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1021-1038.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2009). *Ortaöğretim girişimcilik dersi öğretim programı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

- Ormancı, A. (2005). *Yönetici hemşirelerin algıladıkları liderlik davranışlarının belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Özdemir, L., ve Sönmez, R. V. (2018). Örgütsel kültürün ürün inovasyonu üzerinde etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 9(21), 14-26.
- Özmuş, M. (2012). Öğretmen eğitiminde yaratıcılık ve inovasyon. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3), 731-746.
- Said, T. A. Ş. (2017). İnovasyon, eğitim ve küresel inovasyon endeksi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 99-123.
- Sevinç, Y. S. (2021). Öğretmenlerin öğrenme-öğretme stratejilerinin ve etkili öğretim stratejilerinin öğrencilerin inovatif düşünme becerilerini yordama gücü. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Solmaztürk, A. B. (2017). *Girişimcilik yöneliminin kariyer çapaları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü*. Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tofur, S., & Yıldırım, R. (2021). Okul Müdürlerinin okul yönetim süreçleriyle ilgili görüşlerinin incelenmesi (Demirci İlçesi Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 961-987.
- Türkmenoğlu, G., ve Bülbül, T. (2015). Okul yöneticilerinin göreve geliş biçimlerinin okul kültürüne yansımaları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 526-549.
- Uçak, S., ve Erdem, H. H. (2020). Eğitimde yeni bir yön arayışı bağlamında “21. yüzyıl becerileri ve eğitim felsefesi”. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 76-93.
- Üstünel, M., Öncü, M. A., Şentürk, F. K., ve Mesci, M. (2017). Sosyal sorumluluk uygulamalarına yönelik algı ile işletme performansı arasındaki ilişki: düzce ilindeki kobiler üzerine bir araştırma. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(2), 1-28.
- Van de Ven, A. H. ve Johnson, P. E. (2006). Knowledge for theory and practice. *Academy of Management Review*, 31, 802-821.

- Yakut, G. (2006). *İlköğretim okulu müdürlerinin mevzuattaki görev tanımlarına ilişkin davranışları gösterme düzeyleri (İzmir İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yaman, M. (2018). *Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yenisu, E., Şahin, F., ve Öztekkeli, H. (2019). Yönetim düşüncesinin evriminde sistem kuramının etkileri: kavramsal bir çözümleme. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 514-527.
- Yılmaz, Z., ve İncekaş, E. (2018). Türkiye’de inovasyon ve bölgesel kalkınma. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 154-169.
- Yorgancılar, F. N. (2011). Sürdürülebilir rekabet anlayışı olarak yenilik yeteneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 379-426.