

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN EPİSTEMOLOJİK İNANÇLARI
İLE YENİLİK YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SELİN BOZDOĞAN

1800004483

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

EYLÜL - 2021

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN EPİSTEMOLOJİK İNANÇLARI
İLE YENİLİK YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SELİN BOZDOĞAN

1800004483

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Eğitim Yönetimi ve Planlaması

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA

Tez Jüri Üyeleri: Dr. Öğr. Üyesi Demet Zafer GÜNEŞ

Dr. Öğr. Üyesi Nüket AFAT

EYLÜL - 2021

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “OKUL YÖNETİCİLERİNİN EPİSTEMOLOJİK İNANÇLARI İLE YENİLİK YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŐKI” adlı çalışmanın, öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel etik ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içerisindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalıŐmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu beyan ederim.

Selin BOZDOĞAN

TEŞEKKÜR

Tez çalışma sürecim boyunca bana rehber olduğu ve sabırla destek olmaya devam ettiği, aynı zamanda tezimin konusunu bulmamda bana ilham verdiği, strese girdiğim her an ışığını benden esirgemediği için sevgili danışman hocam Doç. Dr. Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA'ya, bana her koşulda destek olan canım ailem ve sevgili eşime tüm kalbimle teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.

Aynı zamanda, anket sürecinde yöneticilere ulaşmama vesile olan birçok öğretmen arkadaşımın desteği yadsınamaz. Keza birçok kurumun yardımları da çok kıymetliydi. Pandemi süreci olmasına rağmen evrak işlerimi ivedilikle halletmemi sağlayan İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne, her soruma cevap alabildiğim ve işimi kolaylaştıran İstanbul Kültür Üniversitesi'ne, bilimsel çalışmama değerli fikirleri ile destek olan okul yöneticilerine ve daha fazla yöneticiye ulaşmamı sağlayan sevgili öğretmen arkadaşlarıma teşekkürlerimi belirtmek isterim.

Ayrıca, ne kadar zorlanırsam zorlanayım pes etmeden yoluma devam ettiğim için kendime ve bu tezi okuyarak yarar sağlayacak herkese teşekkür ederim...

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.	i
TEŞEKKÜR		ii
TABLO LİSTESİ		viii
ŞEKİL LİSTESİ		x
ÖZET		xi
ABSTRACT		xiii
BÖLÜM I		1
GİRİŞ		1
1.1 Problem Durumu.....		1
1.2 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....		2
1.3 Araştırmanın Problem Cümlesi.....		4
1.3.1 Alt Problemler.....		4
1.4 Varsayımlar/Sayıtlılar.....		4
1.5 Sınırlılıklar.....		4
1.6 Tanımlar.....		4
BÖLÜM II		6
İLGİLİ ALAN YAZIN		6
2.1 Yenilik (İnovasyon).....		6
2.1.1 Yenilik ile ilişkili olan kavramlar.....		6
2.1.2 Eğitim Örgütlerinde Yenilik.....		8
2.2 Yenilik Yönetimi.....		9
2.2.1 Yenilik yönetimi ile ilişkili olan kavramlar.....		9
2.2.2 Eğitimde Liderlik ve Yenilik Yönetimi.....		10
2.3 Yenilik Kaynakları.....		10

2.3.1 İçsel Yenilik Kaynakları.....	11
2.3.2 Dışsal Yenilik Kaynakları.....	13
2.4 Yenilik Türleri.....	14
2.4.1 Boyutlarına ve etkilerine göre yenilikler.....	14
2.4.2 Meydana getirdiği etkiye göre yenilikler.....	15
2.4.3 Kullanım alanlarına göre yenilikler.....	16
2.4.4 Teknoloji yoğunluğuna göre yenilikler.....	17
2.4.5 Diğer yenilik türleri.....	17
2.5 Yenilik Yönetim Süreci.....	18
2.5.1 Yenilik Yönetim Sürecinin Alt Boyutları.....	19
2.5.1.1 Girdi Yönetimi.....	20
2.5.1.2 Yenilik Stratejisi.....	20
2.5.1.3 Örgüt Kültürü ve Yapısı.....	20
2.5.1.4 Proje Yönetimi.....	21
2.5.2 Rogers tarafından geliştirilen yenilik süreci modeli.....	21
2.6 Yeniliği etkileyen faktörler.....	22
2.7 Yenilik Engelleri	24
2.7.1 İçsel Yenilik Engelleri.....	24
2.7.2 Dışsal Yenilik Engelleri.....	26
2.8. Epistemoloji.....	27
2.8.1 Epistemolojik İnanç.....	28
2.8.2 Epistemolojik İnanç Modelleri.....	29
2.8.2.1 Perry'nin Zihinsel ve Ahlaki Gelişim Modeli.....	29

2.8.2.2 Belenky'nin Kadınları Bilme Yolları Modeli.....	29
2.8.2.3 Magolda'nın Epistemolojik Yansıtma Modeli.....	31
2.8.2.4 Kuhn'un Tartışmacı Karar Verme Modeli.....	32
2.8.2.5 King ve Kitchener'in Yansıtıcı Yargı Modeli.....	33
2.8.2.6 Schommer'ın Çok Boyutlu Epistemolojik İnanç Modeli.....	33
2.9 İlgili araştırmalar.....	35
2.9.1 Yenilik Yönetimi İle İlgili Araştırmalar	35
2.9.2 Epistemolojik İnançlar İle İlgili Araştırmalar	38
BÖLÜM III.....	41
YÖNTEM.....	41
3.1 Araştırmanın Deseni.....	41
3.2 Araştırmanın Evreni – Örnekleme.....	41
3.3 Veriler ve Toplanması.....	43
3.4 Kişisel Bilgi Formu.....	43
3.5 Epistemolojik İnançlar Ölçeği.....	43
3.6 Yenilik Yönetimi Ölçeği.....	45
3.7 Verilerin Analizi.....	45
BÖLÜM IV	49
BULGULAR.....	49
4.1.1 Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından Analizleri.....	49
Tablo 4.1.2 Eğitim Durumuna Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları <i>t</i> -test Analizi	49

Tablo 4.1.3 Çalışma Alanına Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları <i>t</i> -test Analizi.....	50
Tablo 4.1.4 Çalışma Birimine Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları ANOVA Analizi.....	52
Tablo 4.1.5 Kıdeme Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları ANOVA Analizi.....	53
Tablo 4.2 Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları İle Yenilik Yönetimi Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	55
Tablo 4.2.1 Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları İle Yenilik Yönetimi Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	55
Tablo 4.2.2. Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Genel Yenilik Yönetimi Üzerine Etkisi.....	56
Tablo 4.2.3 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Genel Yenilik Yönetimi Üzerine Etki Düzeyleri.....	56
4.3 “Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları, yenilik yönetimlerini yordamakta mıdır?” Alt Amacına Yönelik Bulgular	56
Tablo 4.3.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Girdi Yönetimi Üzerine Etkisi.....	58
Tablo 4.3.1.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Girdi Yönetimi Üzerine Etki Düzeyleri.....	58
Tablo 4.3.2 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Yenilik Stratejisi Üzerine Etkisi...	59
Tablo 4.3.2.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Yenilik Stratejisi Üzerine Etki Düzeyleri.....	59
Tablo 4.3.3 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Örgütsel Kültür ve Yapı Üzerine Etkisi.....	60
Tablo 4.3.3.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Örgütsel Kültür ve Yapı Üzerine Etki Düzeyleri.....	60
Tablo 4.3.4 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Proje Yönetimi Üzerine Etkisi...	61

Tablo 4.3.4.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Proje Yönetimi Üzerine Etki	
Düzeyleri.....	61
BÖLÜM V	61
SONUÇ	63
KAYNAKLAR	71
EKLER	79

TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	46
Tablo 2. Epistemolojik İnançlar Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	49
Tablo 3. Yenilik Yönetimi Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	50
Tablo 4. Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Düzeyleri Normallik Analizi.....	51
Tablo 5. Yenilik Yönetimi Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Düzeyleri Normallik Analizi	52
Tablo 4.1.2 Eğitim Durumuna Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları <i>t</i> -test Analizi	53
Tablo 4.1.3 Çalışma Alanına Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları <i>t</i> -test Analizi	54
Tablo 4.1.4 Çalışma Birimine Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları ANOVA Analizi.....	55
Tablo 4.1.5 Kıdeme Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları ANOVA Analizi.....	56
Tablo 4.2 Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları İle Yenilik Yönetimi Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	57
Tablo 4.2.1 Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları İle Yenilik Yönetimi Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler.....	58
Tablo 4.2.2. Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Genel Yenilik Yönetimi Üzerine Etkisi.....	59
Tablo 4.2.3 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Genel Yenilik Yönetimi Üzerine Etki Düzeyleri.....	60
Tablo 4.3.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Girdi Yönetimi Üzerine Etkisi.....	60
Tablo 4.3.1.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Girdi Yönetimi Üzerine Etki Düzeyleri.....	60

Tablo 4.3.2 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Yenilik Stratejisi Üzerine Etkisi....	61
Tablo 4.3.2.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Yenilik Stratejisi Üzerine Etki Düzeyleri.....	61
Tablo 4.3.3 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Örgütsel Kültür ve Yapı Üzerine Etkisi.....	62
Tablo 4.3.3.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Örgütsel Kültür ve Yapı Üzerine Etki Düzeyleri.....	62
Tablo 4.3.4 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Proje Yönetimi Üzerine Etkisi.....	63
Tablo 4.3.4.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Proje Yönetimi Üzerine Etki Düzeyleri.....	63

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Rogers'ın geliştirdiği yenilik süreci modeli.....	25
Şekil 2. Yeniliği Etkileyen Faktörler	26
Şekil 3. Epistemolojik İnanç Gelişim Modelleri.....	32

ÖZET

Bu araştırmada okul yöneticilerinin epistemolojik inanç düzeylerinin yenilik yönetimi yeterliklerini ne düzeyde yordadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Epistemolojik inançlar, yöneticilerin yeniliğe dair düşünce ve uygulamaları üzerinde etkili bir güç teşkil ettiğinden bireylerin üzerinde yönlendirici etki yaratabilir, dolayısıyla yöneticilerin sahip olduğu epistemolojik inançların yenilik yönetimi yeterliklerini, fikir ve tutumlarını etkilediği varsayılmaktadır. Bu çalışmanın amacı; okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

İlişkisel tarama modelinde yürütölmüş bu araştırmanın örneklem ve evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılında İstanbul ili; Avcılar, Bahçelievler, Bakırköy, Küçükçekmece ve Zeytinburnu ilçelerinde görev yapan 368 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik özellikler, çalışılan kurumun özellikleri ve öğrenim durumu-mesleki özellikler bilgi formu, yöneticilerin yenilik yönetim yeterliklerini ölçmeyi hedefleyen “Yenilik Yönetimi Ölçeği” ve “Epistemolojik İnançlar Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), pearson korelasyon testi ve çoklu regresyon testi istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, Epistemolojik inançların cinsiyet üzerindeki etkisi incelendiğinde, epistemolojik inanç alt boyutlarından öğrenme çabası ve bilginin kesinliğı boyutlarında erkek yöneticilerin inanç düzeylerinin kadın yöneticilere göre anlamlı ölçüde daha fazla olduğu saptanmıştır. Epistemolojik inançların bireylerin eğitim durumu üzerindeki etkisi incelendiğinde, epistemolojik inançların bireylerin eğitim durumları ile birbirinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin genel olarak yenilik yönetimi inançları orta düzey olarak belirlenmiştir. En yüksek oranda olduğu Yenilik yönetimi alt boyutu ise “Proje Yönetimi” boyutu olarak belirlenmiştir. Yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu ve eğitim kademesi değışkenlerinin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançlarında ve alt boyutlarında fark yaratan değışkenler olmadığı görölmüştür. Bu bulguya göre, epistemolojik inançların gelişmiş olması yenilik

yönetim yeterliliğine avantaj sağlar nitelikte olup epistemolojik inançlar ile yenilik yönetimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Epistemoloji, Epistemolojik İnanç, Yenilik, Yenilik Yönetimi, Okul Yöneticisi*

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine to what extent school administrators' epistemological belief levels predict their innovation management competencies. Since epistemological beliefs constitute an effective power on the ideas and practices of managers about innovation, they can have a directing effect on individuals, so it is assumed that the epistemological beliefs of managers affect innovation management competencies, ideas and attitudes. The aim of this study; To determine the relationship between school administrators' epistemological beliefs and school administrators' innovation management competencies.

The sample and universe of this research, which was carried out in the relational scanning model, was the province of Istanbul in the 2020-2021 academic year; It consists of 368 school administrators working in Avcılar, Bahçelievler, Bakırköy, Küçükçekmece and Zeytinburnu districts.

Demographic characteristics, characteristics of the institution and educational status-professional characteristics information form, "Innovation Management Scale" and "Epistemological Beliefs Scale", which aim to measure the innovation management competencies of managers, were used as data collection tools in the research. Independent groups t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), pearson correlation test and multiple regression test statistical techniques were used in the analysis of the data.

According to the results of the research, when the effect of epistemological beliefs on gender was examined, it was determined that the belief levels of male administrators in the dimensions of learning effort and certainty of knowledge, which are sub-dimensions of epistemological beliefs, were significantly higher than that of female administrators. When the effect of epistemological beliefs on the educational status of individuals is examined, it is concluded that epistemological beliefs are independent of the educational status of individuals. In general, school administrators' innovation management beliefs were determined as

moderate. The Innovation management sub-dimension with the highest rate was determined as the "Project Management" dimension. It was observed that the variables of age, gender, seniority, educational status and education level did not make a difference in the innovation management beliefs and sub-dimensions of school administrators. According to this finding, the fact that epistemological beliefs are developed provides an advantage to innovation management competence, and it has been determined that there is a positive and significant relationship between epistemological beliefs and innovation management.

Keywords: *Epistemology, Epistemological Belief, Innovation, Innovation Management, School Administrator*

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, problem cümlesi, alt problemleri, varsayımları, sınırlılıkları ve kavramların tanımları yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

Yenilikçi fikirlerin ön plana çıktığı ve bireylerin işini kolaylaştıran teknolojik uygulamaların kullanımının yaygınlaştığı bu süreçte eğitim sistemimizde de gelişmeler takip edilmeli ve yeniliklere ayak uydurabilmek gerekmektedir. Değişen koşullarla birlikte yeniliklerden en çok etkilenen yapıların başında şüphesiz okullarımız gelmektedir. Dolayısıyla eğitim sisteminde yenilik, sistemin temelini oluşturan yapılar olan okullarda başlamalıdır. Sistem merkezinden okula, okuldan çevresine yeni bir giriş olmadıkça, eğitim sisteminde yenilik yapıldığını savunmak güçtür. Okul sisteminde yeniliğin sağlanması, okul müdürünün yenilik bakış açısını kazanması ile olanaklıdır. Eğitim-öğretim sisteminde yeniliğe ayak uydurmayı sağlayabilmek ve süreci sekteye uğratmamak adına okul müdürlerinin yenilikler hakkındaki fikirleri, bakış açıları ve yenilik yeterlikleri oldukça önemlidir (Bursalıoğlu, 2013). Yenilik, herhangi bir iş ya da uygulamadan elde edilen verimin artırılması, güncel yöntem ve tekniklerin kullanılması, yeni fikirler geliştirme, güncel özellikler ekleme gibi anlamları ifade etmektedir. Yenilik Yönetimi ise, gelişen teknoloji ile değişen yenilikleri yönetebilme yeterliğimiz olarak ifade edilebilir.

Gelişen teknoloji ve değişen şartlarla okullarımızda yenilik ve yeniliği kullanabilme yetisi bir hayli önem kazanmıştır. Özellikle pandemi sürecinde eğitim-öğretim devam ederken yeniliği kullanabilme yetisine sahip olan yöneticiler sürecin olumlu yürütülmesinde önemli rol üstlenmişlerdir. Yöneticilerin vizyoner, objektif, yenilikçi, inovatif ve ileri görüşlü olmaları yenilik yönetimlerinde oldukça etkili olmuştur. Aynı zamanda yöneticilerin bilginin doğasına ve bilgiye ulaşma safhasında bilginin nasıl elde edildiğine dair inançları, değerleri ve yaklaşımları da oldukça etkili ve önemlidir.

Yöneticilerin bilginin kaynağına yani doğasına ilişkin inançları yöneticilerin öğretmenlere ya da öğrencilere bilgiyi aktarırken, eğitim sürecine yenilikleri entegre ederken kullanacağı yöntem ve teknikleri, sergiledikleri davranış ve tutumları, iletişim dillerini de etkilemektedir. Epistemoloji, tüm disiplinlerin temelinde var olan, bilginin kaynağı, doğruluğu ve bilginin sınırları ile ilgilenen felsefe bilimi kapsamında yer alan konulardan biridir. Bilginin doğasını bilme ve öğrenmenin nasıl oluştuğunu sorgulamaya dair inançlar, epistemolojik inançlardır (Deryakulu, 2004). Gelişmiş epistemolojik inançlara sahip bireylerin olaylar karşısında sergilemiş oldukları davranışlar daha objektif ve gerçekçi olmaktadır. Değişim ve gelişim sürecinde yöneticilerin objektif, gerçekçi, inovatif, yaratıcı, vizyoner ve eleştirel bakış açısına sahip olabilmeleri eğitim sistemindeki yeniliklerin yönetilmesine olumlu katkıda bulunur. Dolayısıyla okul yöneticilerinin epistemolojik inançlarının yeniliklere dair düşüncelerini ve yaklaşımlarını etkileyip etkilemediği oldukça önemlidir. Bu çalışmada, okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki yer almaktadır.

Alanyazın ele alındığında epistemolojik inançları konu edinen çalışmaların çoğu, öğretmenler, öğretmen adayları ve öğrenme stilleri konuları ile ilgilidir (Saylan, Armağan ve Bektaş, 2016; Deryakulu, 2014; Kaya, 2017; Hacıömeroğlu, 2011).

Literatürde epistemolojik inançlar ve yenilik yönetimi kavramları farklı değişkenlerle incelenmiştir. Ancak okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasındaki ilişkiyi araştıran bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Ülkemizde okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi ile ilişkisini konu alan bu çalışmanın diğer çalışmalardan ayrılan yönlerini belirtmekte fayda vardır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar farklı alanlardaki yöneticilere referans imkanı sağlayabilir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin epistemolojik inanç düzeylerinin, yenilik yönetimi yeterliklerini ne düzeyde yordadığını belirlemektir. İlgili alan yazın incelendiğinde epistemolojik inanç ve yenilik yönetimi kavramlarının birlikte irdelendiği

bir araştırma olmadığı görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın özgün bir yapıya sahip olduğu ifade edilebilir.

Gelişen teknoloji ve değişen şartlar ile okullarımızda yenilik ve yeniliği kullanabilme yetisi bir hayli önem kazanırken okul yöneticilerinin yeniliklere dair düşünceleri ve inovatif fikirlere yaklaşımları da oldukça önemli bir hal almıştır. Eğitim sisteminin temel girdilerinden biri olan okul yöneticilerinin sahip oldukları inançlar, değerler ve hedefler; okulu oluşturan tüm ögeler üzerinde yadsınamaz bir etkiye sahiptir. Bireylerin epistemolojik İnançları gelişim gösterdikçe yenilik yönetimi yeterliliğinin de gelişim göstermesi olasıdır. Okul yöneticilerinin epistemolojik inançlarının çağımızın gereği olan yeniliklere dair düşüncelerini ve yaklaşımlarını etkileyip etkilemediği önem teşkil etmektedir (Bülbül 2012).

Mevcut çalışmalar, okul yöneticilerinin epistemolojik inançlarının yenilik yönetimine dair algılarında etkili olup olmadığına değinmemiştir. Bu nedenle özellikle eğitimde yeniliklerin oldukça önemli olduğu, farklı eğitim metodlarının kullanıldığı pandemi sürecinde böyle bir araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Günümüz koşulları ile hepimiz bir değişim ve dönüşüm içerisindeyiz, bu süreçte en köklü değişiklikler ve gelişmeler okullarımızda gerçekleşmektedir. Dolayısıyla bu süreç eğitim sisteminde ve okulların verdiği eğitim hizmetlerinde sürekli yenilenmeyi ve gelişmeyi gerekli kılmaktadır (Özdemir 2013b). Modern toplumların artan gereksinimlerine yanıt vermek durumunda olan eğitim kurumlarının bu hızlı değişim sürecinde, geçmişe oranla daha esnek ve yenilikçi bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir (Bülbül 2012'a). Bu sebeple, okul yöneticilerinin epistemolojik inançlarının çağımızın gereği olan yeniliklere dair düşüncelerini ve yaklaşımlarını etkileyip etkilemediği önem teşkil etmektedir. Bu çalışmada; okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışma dahilinde “okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasında bir ilişki var mıdır” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu araştırma bulgularının ileride yapılacak araştırmalara yol gösterici niteliğinde olması beklenmektedir.

1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi “Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları, yenilik yönetimi düzeylerini yordamakta mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.3.1. Alt problemler

1. Yöneticilerin epistemolojik inançları, cinsiyetlerine, kıdemlerine, öğrenim durumlarına, çalıştıkları kurumun türü ve kademesine göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır?
2. Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları, yenilik yönetimi düzeylerini yordamakta mıdır?

1.4. Varsayımlar/Sayıtlar

Katılımcıların verdikleri cevapların samimi ve doğru olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, İstanbul ili Avcılar, Bakırköy, Bahçelievler, Küçükçekmece ve Zeytinburnu ilçelerinde görev yapan tüm kamu ve özel anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise okul yöneticileri görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Epistemoloji: Tüm disiplinlerin temelinde var olan, bilginin kaynağı, doğruluğu ve bilginin sınırları ile ilgilenen felsefe bilimi kapsamında yer alan konulardan biridir.

Epistemolojik inançlar: Bilginin doğasını bilme ve öğrenmenin nasıl oluştuğunu sorgulamaya dair inançlardır.

Yenilik: Bireyler, gruplar veya organizasyonlar tarafından yeni olarak algılanan uygulamalar, ideolojiler, nesnelere ve de sistemlerin bütünüdür.

Yenilik Yönetimi: Gelişen teknoloji ile değişen yenilikleri yönetebilme yeterliğimiz olarak ifade edilebilir.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan yenilik yönetimi ve epistemolojik inançlar ile ilgili kuramsal bilgilere ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Yenilik (inovasyon)

Yenilik (inovasyon) kavramının kökeni Latinceye dayanmakta olup innovatus kelimesinden türetilmiştir. Joseph Schumpeter, yenilik kavramını kalkınmanın itici gücü olarak tanımlamıştır. Yenilik, herhangi bir iş ya da uygulamadan elde edilen verimin artırılması, güncel yöntem ve tekniklerin kullanılması, yeni fikirler geliştirme, güncel özellikler ekleme gibi anlamları ifade etmektedir (Elçi, 2007:4).

Türk Dil Kurumu yenilik kavramını, “eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme, teceddüt” şeklinde tanımlamıştır (TDK). Yenilik ve değişim kavramları aynı anlamı karşılıyor gibi algılansa da bu iki kavram birbirleriyle aynı nitelikte değildir. Yenilik kavramı süreç içerisindeki gelişim ve değişimin olumlu hali olarak daha sınırlandırılmış bir anlamı karşılarken, değişim ise olumlu ya da olumsuz her türlü gelişim ve farklılık anlamına gelmektedir (Vergiliel-Tüz, 2004).

2.1.1 Yenilik ile ilişkili olan Kavramlar

Kullanıldıklarında birbirinin yerine geçebilen fakat esasında yenilik kavramını doğrudan karşılamayan değişim, yaratıcılık gibi kavramlar yer almaktadır literatürde (Bülbül, 2012’a). Birbiri ile örtüşmekle birlikte farklılıklarında barındıran yenilik ile ilişkili bu kavramların açıklaması aşağıda belirtilmiştir.

Yaratıcılık

Yeniliği aktive etmekteki esas rol yaratıcılığa düşer. Dolayısıyla yeniliğin başlangıç noktası yaratıcı düşünmekle başlar. Var olan bilgi birikimi ile yeni ve farklı bilgilerin ortaya çıkması yaratıcılık, ortaya çıkan bu bilgilerin aktif olarak kullanılarak pratikte

uygulanması ise yenilik olarak ifade edilmektedir. Yenilikler yaratıcı fikirler ile başlasa dahi her yaratıcı düşünce bir yeniliği ifade etmeyebilir (Duran ve Saraçoğlu, 2009; Eryiğit, 2013).

Değişim

Yenilik ile değişim kavramları aynı anlamı ifade etmekte kullanılsalarda farklılıkları mevcuttur ve birbirinden ayrıldıkları noktaları belirtmek gerekir. (Brown ve Osborne, 2012, s.16). TDK'na göre değişim “bir zaman dilimi içerisinde meydana gelen değişikliklerin tümü” olarak ifade edilmektedir (TDK). Değişim, istedik ya da istenmedik açığa çıkan dönüşüm ya da başkalaşım bütünüdür (OECD, 2016 s. 16).

Herhangi bir planlama olmadan değişim meydana gelebilirken yeniliğin ortaya çıkış süreci planlama ile başlar. Yenilik, belli bir amaca yönelik, sonuçları öngörülerek planlanan, neticesinde olumlu sonuç elde edilmesi hedeflenen değişimler bütünüdür. Oysa değişimlerin sonuçları her zaman öngörülemeyebilir ve üstelik değişimlerin beraberinde her zaman olumlu sonuçlar oluşmayabilir (Beycioğlu ve Aslan, 2014, s.155). Dolayısıyla meydana gelen yenilikler birer değişim olarak ifade edilebilse dahi her değişimin bir yenilik olduğu söylenemez (Durna, 2000, s. 7).

Buluş (İcat)

Buluş, TDK'na göre; insanlığın daha önceden varlığını bilmediği, çeşitli araştırmalar ya da birtakım tesadüfler sonuca keşfedilen yeni bir ürün, madde ya da yeni bir yöntem, teknik olarak nitelendirilir.

İcatlar yeniliğin başlamasına vesile olmakla birlikte buluşun(ıcatın) yeniliğe dönüşebilmesi için ticarileşerek alıcılara yani tüketicilere sunulması gerekir (Sakaryalı, 2014. 193). Başka bir şekilde ifade edecek olursak ortaya çıkan çıkan yeni bir ürün ya da nesne buluşu, bu ürünün ya da nesnenin ekonomik olarak değerli bir hal alması ise yeniliği tanımlayabilir (Barker, 2001: 21).

Ar-Ge (Araştırma-Geliştirme)

Gelişen teknoloji ile her yapının kendi içinde gelişimi takip ederek, yeniliklerden uzak kalmamaları gerekmektedir. Rekabet ortamında yenilik takip sürecinin daha sistematik olarak çalışmasını sağlayan, oluşabilecek sorunları daha meydana gelmeden çözüme kavuşturabilen yapı Ar – Ge olarak nitelendirilebilir (Zerenler, Türker, ve Şahin, 2007). Ar-Ge sayesinde yenilikler için ön hazırlıklar yapılmış olur.

Araştırma-geliştirme yenilik için yapılan ön çalışmaları kapsayarak yenilik sürecinin sistematik ve kontrollü bir şekilde ilerlemesine katkı sağlar (Zerenler, Türker ve Şahin, 2007).

2.1.2 Eğitim Örgütlerinde Yenilik

Çağımızın gereği ile bilim ve teknolojiadaki gelişmeler artmakta ve aynı oranda teknoloji kullanımı da artış göstermektedir. Bu durum örgüt içindeki yapıda da birtakım değişiklikler meydana getirerek önemli fikirler ve yenilikler oluşmasını sağlamaktadır (Keskinkılıç 2011).

Bireylerin küçük yaştan itibaren yeniliklerle ilk tanışacağı yerler okullardır. Bireyler okullarımızda yeni ve farklı fikirlerle tanışıp neticesinde oluşan yeniliklerle iç içe olacaktır (Ada & Küçükali 2011). Toplumunu etkilemeye başlayan kurum olan okullar yenilikleri sistematik bir şekilde oluşturmalı ve yeniliklerin devamlılığının sağlanması için onları dikkatli bir şekilde korumalıdır (Keskinkılıç 2011). Çünkü okullarda gerçekleşen yenilikler, doğrudan öğrenciyi etkileyecektir (Beycioğlu & Aslan 2010). Yenilik sürecinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin de rolü oldukça önemlidir ve dolayısıyla bu yenilik sürecine adapte olmaları beklenir (Keskinkılıç 2011).

Eğitimde yeniliğe başlarken yapılması gereken ilk öncül sistemde daha önceden var olan uygulamaların incelenerek eksik ya da hatalı bulunan yönlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Yapılan hatalar ya da farkedilen eksiklikler sayesinde yeniliğe ihtiyaç olup olmadığı belirlenmiş olur. Hatalar ya da eksikliklerin tüm örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi ve örgüt üyelerinin işbirlikli olarak yol alması yenilik sürecindeki başarıyı da maximum seviyeye taşıyacaktır. Yeniliklerin kabul görerek bir rutin hale gelmesi iç

ya da dış çevresinden gelen destek ile mümkündür. Yöneticilerin yeniliklere açık ve yeniliklerle ilgili olması, yenilik sürecini yakinen takip etmesi ve bu süreçte aktif rol alması projelerin yerleşmesinde ve kabul görmesinde oldukça etkilidir (Ada & Küçükali 2011).

2.2 Yenilik Yönetimi

Yenilik yönetimini, çeşitli kurum ve kuruluşların güncel değişikliklere ayak uydurabilmek adına sistemli ve planlı bir şekilde yönetilme süreci olarak ifade edebiliriz (Drucker, 1985). Yeniliğe adapte olma aşamasında, bu sürecin kontrol edilip yönetilmesi görevi yöneticiye ait olsa da kurum çalışanları ya da örgütü oluşturan bireylerin de bu süreçte iş birlikli olarak çalışması ve aktif rol alması oldukça önemlidir. (Uzkurt & Demirci 2013).

Gelişen teknoloji ve yeniliklerle birlikte çeşitli kurumlarda çalışan yöneticilerin yenilik yönetim yeterliliği de önemli bir hale gelmiştir. Kurumlarda yöneticinin yenilikçi fikre sahip olması ve yenilikleri uyguluyor olması yenilik yönetiminin gelişmesi için tek başına yeterli olmayabilir (Drucker 1999). Yenilik yönetimi bilincinin daha etkili hale getirilmesi için örgüt içindeki bireylerin işbirlikli biçimde yol alması beklenir. Böylece çalışanlar kendi gelişim süreçlerine ve örgütün tümüne katkı sağlamış olurlar.

Yenilik yönetim sürecini etkileyen birçok faktör olmakla birlikte, bu faktörler örgütlerin yapısı ya da kurumların işleyişine göre kendi içlerinde farklılıklar gösterebilir (Ortt & Duin, 2008) Her yapının yenilik yönetimi sürecinde öne çıkan faktör değişebilse de genel olarak yenilik yönetimini etkileyen 9 faktörden bahsedebiliriz. Bu faktörleri; teknoloji, yönetim tarzı, yenilik süreci, liderlik, iş birliği stratejisi, bilgi yönetimi, çalışanlar, örgüt yapısı ve kaynaklar olarak sıralayabiliriz (Smith, Busi, Ball ve Meer, 2008, s. 656-668).

2.2.1 Yenilik Yönetimi ile ilişkili olan Kavramlar

Yenilik yönetimi üzerinde etkili rol üstlenen ve yenilik yönetimi ile doğrudan ilişkili olan kavramları liderlik ve kültür başlıkları altında toplayabiliriz.

Liderlik

Belirli bir grupta ya da örgütte önder, şef olarak nitelendirilen liderler; birtakım özelliklere sahip olmalı ve süreç takibinde sistematik olmalıdır. Yenilikçi liderler, öngörülü olup meydana gelebilecek sorunlara hazırlıklı olmalı ve herhangi bir sorun karşısında serinkanlılığını koruyarak duruma çözüm üretebilmelidir. Realist, tutarlı, çözüm odaklı olmakla birlikte belirli bir misyon ve vizyona da sahip olmalıdır. Yenilikçi Liderler, herhangi bir konu ile ilgili karar alırken tüm süreci dikkate alarak kısa süreli karar almak yerine tüm süreci etkileyen kararlar alırlar. Lider, çalıştığı ortamın atmosferinde başarı iklimi yakalamalı ve yeniliklerin ortaya çıkmasında yönlendirici rol oynamalıdır. Liderin, pozitif tutumu ve motive edici hareketleri çalışanları teşvik etmede oldukça önemlidir. Bu sayede lider süreci hızlandırabilir ve meydana gelebilecek sorunlara karşı önlem almış olur. (Durna, 2002).

Kültür

Örgüt kültürü, örgütte bulunan bireylerin sahip oldukları davranış, düşünce ve değerler bütünü olarak ifade edilebilir. Değerlere bakılarak örgütün yenilikçi fikirler barındırıp barındırmadığı hakkında fikir sahibi olunabilir (Durna, 2002). Liderlerin karakteristik özelliklerinin başarılı örgütlerin değer sistemlerinde etkili olduğu görülmektedir. Liderlerin davranış biçimi örgütün kültür yapısı üzerinde oldukça etkilidir. Dolayısıyla lider hem vizyonu ile hem de aktif rolü ile örgütü etkiler ve rol-model olur. (Çelik, 2009).

2.2.2 Eğitimde Liderlik ve Yenilik Yönetimi

Bir örgütte yeniliğin başlamasında anahtar rol yaratıcılıkta gizlidir. Yeniliklerin geliştirilebilmesi için yaratıcılığımızı kullanarak işe başlamalıyız. Yenilik sürecinin başarılı bir şekilde devam etmesini sağlayan birtakım unsurlar vardır. Çağımızın koşullarında gelişmeden yerinde sayan ya da gelişen ve yenilenen toplumlara rastlamaktayız. İkisi arasındaki farkları analiz ederek yeniliğin öneminin farkına varmış bir lider ve vizyonuna ulaşmada yeniliklerle entegre olabilen ekip üyeleri örgütteki yenilikçi kimliğini oluşturan unsurlardır. Yenilik sürecinde, yeniliklerin kabul görnesi

adına bazı hedefler belirlenir ve bu hedefler doğrultusunda yeniliklerin yaşama entegre olması (Göl & Bülbül 2012). Eğitim örgütünde yenilik sürecinde idareciler anahtar rolü üstlenmektedir. Okul idarecileri, okul müdürü ve müdür muavinlerinden oluşmaktadır. Müdürün yeniliklere karşı tutumu, teknolojiye ayak uydurma çabası ya da gelişim ve değişimleri sadece dışardan izlemesi okul kültürünü doğrudan etkiler. Çünkü, bir okulun rol-modeli müdürdür. Dolayısıyla, okulların değişim ve dönüşüm sürecinde başlıca rol okul müdürlerine düşmektedir (Beycioğlu & Aslan 2010). İdareciler okuldaki rutin görevleri uygulamanın dışında yenilikleri takip etmeli, bilgi çağının gerisinde kalmaması gerektiğinin bilincinde olmalıdır (Göl & Bülbül 2012).

Okul müdürü, geçmişten günümüze süregelen değerleri benimsemek dışında, yenilikleri takip etmede işlevsel olmalı ve okul örgüt yapısını da bu süreçte aktif hale getirmelidir (Bursalıoğlu, 2013). Yeniliği takip eden, belirli bir vizyon ve misyona sahip, objektif, analitik düşünebilen, motive edici, süreci sistematik bir şekilde takip edebilen, planlı programlı yol alabilen, meydana gelebilecek sorunları öngörebilen, çözüm odaklı liderler yenilik sürecinde anahtar görevinde yer alırlar. Dolayısıyla okul liderleri yenilikleri takip etmeli ve bu süreçte örgütteki tüm bireyleri cesaretlendirerek onlara öncülük etmelidirler (Göl & Bülbül 2012).

2.3 Yenilik Kaynakları

Peter F. Drucker'e göre yeniliklerin dayandığı kaynaklar vardır ve bu kaynaklar içsel kaynaklar ve dışsal kaynaklar adını alır (Uzkurt & Demirci 2013). İçsel kaynaklar bir kurum ya da yapının içinde meydana gelen değişimler iken, dışsal kaynaklar kurum ya da yapının dışında meydana gelen değişimlerle ilgilidir (Durna, 2002).

2.3.1 İçsel Kaynaklar

İçsel Kaynakları; beklenmeyen oluşumlar, uyumsuzluklar, süreç ihtiyacı, endüstri ve Pazar yapısındaki değişimler olmak üzere 4 başlık altında toplamak mümkündür (Uzkurt & Demirci 2013).

Beklenmeyen Oluşumlar

Çeşitli kurum, örgüt ya da yapılarda işleyiş rutin bir şekilde ilerlerken ansızın gerçekleşen bir olay ile rutinin sıradanlığı bozulur ve böylece yeniliklerin oluşmasına ortam hazırlanabilir (Durna, 2002). Rutini bozan oluşumları fırsata çevirebilmek adına oluşumların avantaj ve dezavantajlarını objektif bir şekilde değerlendirebilmeli, dikkatli ve planlı olunmalıdır (Uzkurt & Demirci 2013).

Uyumsuzluklar

Yenilik sürecinin bütününde zaman zaman senkron bozukluğu meydana gelerek işleyişin rutinini aksatabilir. Sürecin dengesinde problem yaratan bu durumu uyumsuzluk olarak tanımlayabiliriz (Uzkurt & Demirci 2013). Rutin işleyişte bir problem teşkil ederek uyumsuzluğa sebebiyet veren bu durumu fırsata çevirerek avantaj sağlamak da mümkündür (Durna, 2002).

Süreç İhtiyacı

Süreç ihtiyacı, var olan bir olayın ilerleyişi ile ilgilidir. Burada esas nokta süreç içerisinde oluşan ya da oluşabilecek hataların, eksiklerin farkedilerek revize edilmesi ve sürecin daha iyi bir hal almasını sağlamaktır (Durna, 2002).

Endüstri ve Pazar Yapısındaki Değişimler

Değişen ve gelişen çağ ile tüketiciye hitap eden ürün skalası da değişip genişlemiştir. Bu değişimlere yöneticilerin nasıl tepki verdiği önem teşkil ederken aynı zamanda gelişmeleri belirleyen unsur ise yöneticilerin değişimleri algılayış biçimleridir. Yöneticiler bu farklılıkları kendi sektörlerine entegre edemez ve olumsuz olarak algılar ve yapının diğer üyelerine de bu şekilde yansıtırsa ne yazık ki çağın gerisinde kalır (Uzkurt & Demirci 2013). Bu değişim sürecini takip edip çağın gereklerine ayak uydurabilen bir yönetici ise sitemdeki eksik kısımları bulur ve boşlukları tamamlama fırsatı yakalar (Durna, 2002).

2.3.2 Dışsal Kaynaklar

Dışsal Kaynakları; nüfus(demografik) yenilikler, algılamadaki değişiklik ve yeni bilgi olmak üzere 3 başlık altında toplamak mümkündür (Uzkurt & Demirci 2013).

Nüfus (Demografik) Değişiklikler

Nüfus değişiklikleri; bir ülkenin nüfusunu tanımamıza yardımcı olan özellikleri ifade eder. Bu özellikler; toplumun yaş yapısı, gelir dağılımı ve istihdam vb olarak ifade edilebilir. Nüfusu oluşturan bireylerin herhangi bir özelliğinde meydana gelen değişim bize gelecek ile ilgili fikir oluşturma fırsatı verebilir (Durna, 2002).

İşletmeler, nüfus yapısındaki değişimlerin süreç içerisinde takibini yapıp doğru yorumlayabildiği takdirde yeniliklerin oluşmasında avantaj sağlamış olacaktır (Uzkurt & Demirci 2013).

Algılamadaki Değişiklikler

Bir konuya farklı perspektiflerden bakılıp farklı kanılara varılabilir. Ve her toplum, kendine özgü fikirlere, tabulara, değerlere, inançlara, tutumlara ve belirli bir kültür yapısına sahiptir. Bir toplumun genel değer yargısı değişmeye başladığında, farklı fikirler türeyebilir, farklı bakış açıları oluşabilir ve dolayısıyla toplum yeni fikirlere ve yeniliklere açık hale gelir. Yenilikleri fırsat olarak görüp değerlendirebildiği takdirde farklı bakış açılarına hâkim olur ve böylece algılamada değişiklikler meydana gelmiş (Durna, 2002)

Yeni Bilgi

Reform yaratacak ölçüde yeniliklerin ortaya çıkması yeni bilgiye ulaşma ile mümkün olur. Yeni ulaşılan bilginin var olan bilgiler ile harmanlanıp, var olan çalışmalara entegre edilmesi ise süreç içerisinde bir hayli zaman alabilir (Drucker, 1994; Aluftekin, 2012). Yeni bilginin daha geniş alanlara yayılarak kullanımının yaygınlaştırılmasında doğru zamanlama oldukça önemli bir öncüdür. Zamanlama doğru seçilirse yeni bilgi birçok

ürün ya da yapıya entegre edilerek işlevsel hale gelir, yanlış zamanlamada doğru bilginin göze ardı edilme ihtimali de olasıdır (Durna, 2002)

2.4 Yenilik Türleri

Yenilikler de tıpkı diğer sınıflandırma örneklerinde olduğu gibi kendi içinde daha ilişkili olanların bir arada bulunduğu kollara ayrılmıştır. Bu bağlamda yenilik türlerini farklı farklı bilim insanları bilimsel araştırmalarına konu etmişlerdir. Yenilik türleri keskin bir şekilde sınırları çizilmiş bir konu değildir. Ortak payları olabildiği gibi bazı araştırmacıların eklediği farklı noktalar da olabilir (Sakaryalı, 2014: 186). Yenilik türlerinin en kapsamlı hali aşağıda belirtilmiştir.

- **Boyutlarına ve Etki Derecesine Göre:**
Radikal Yenilikler, Artımsal Yenilikler
- **Meydana Getirdiği Etkiye Göre Yenilikler:**
Yıkıcı Yenilikler, Destekleyici Yenilikler
- **Kullanım Alanlarına Göre Yenilikler:**
Ürün-Hizmet Yeniliği, Süreç Yeniliği, Pazarlama Yenilikleri
- **Teknolojik Yoğunluğuna Göre Yenilikler:**
Teknolojik Olmayan Yenilikler, Teknolojik Olmayan Yenilikler
- **Diğer Yenilik Türleri:**
Örgütsel Yenilik, Toplumsal Yenilik

2.4.1 Boyutlarına ve Etkilerine Göre Yenilikler

Oluşum düzeylerine göre yenilikler kademeli yenilikler ve radikal yenilikler olmak üzere 2 'ye ayrılmıştır. Bu yenilik çeşitleri incelendiğinde ilerleyen süreçlere kademeli

yeniliklerden radikal yeniliklere doğru bir geçişin olduğunu göstermektedir (Aksay, 2011).

Kademeli Yenilikler (Artımlı)

Kademeli yenilikler, var olan bir hizmetin ya da mevcut ürünün güncelleştirilmesi olarak ifade edilebilir (Aksay, 2011). Gelişen teknoloji ile mevcut ürüne farklı özellikler eklenerek daha işlevsel hale getirilebilir (Güleş & Bülbül 2003). Doğrudan bir yenilik ürünü ortaya çıkarma süreci olmadığı için radikal yeniliklere nazaran daha az risk unsurları barındırır (Lucke, 2008: 9-15).

Radikal (Köklü) Yenilikler

Radikal yenilikler tamamen var olan yenilikleri güncellemek yerine tamamen yeniden oluşturulmuş bir yeniliği ifade eder (Özdaşlı 2010). Bu yenilikler mevcut durumdan uzaklaşıp yeni bir sürece adapte olmayı gerektiğinden belirli riskleri de beraberinde getirir. Risk oluşturacak her bir faktör çözüme ulaştırılıp yeni sisteme ayak uydurulduğu takdirde ise diğer örgüt ve yapılara örnek teşkil eder hale gelebilir (Durna, 2002).

2.4.2 Meydana Getirdiği Etkiye Göre Yenilikler

Meydana getirdiği etkiye göre yenilikler, Yıkıcı Yenilikler ve Destekleyici Yenilikler olarak 2'ye ayrılmıştır.

Yıkıcı Yenilikler

Bazı durumlar ve zamanlar mevcut yöntemlerin kullanımına son verilip sıfırdan yenilenme ve yapılanma gerektirir. Bu gibi durumlarda yıkıcı yenilikler olarak adlandırıldığımız yenilikler devreye girer. Bu yenilik çeşidi sistemdeki yeniliği sonlandırarak yeni bir yenilik düzenine girişi sağlar. Sıfırdan bir yapılanma süreci olduğu için yeni sektörlerin oluşumuna sebebiyet verebilir dolayısıyla rekabet ortamında da değişiklikler oluşabilir ayrıca hizmet sağladığı kitle de değişebilir (Uzkurt,2012).

Destekleyici (Sürdürülebilir) İnovasyon Destekleyici Yenilikler

Var olan bir ürün ya da hizmetin daha çok tüketiciye hitap etmesi ve kullanıcılarına iş kolaylığı sağlayabilmesi adına güncel bilgilerin takip edilerek ürün ya da hizmete çeşitli güncellemeler getirilmesi, olumlu düzenlemeler yapılarak ürün ya da hizmetin mevcut durumundan çok daha iyi bir hal alması destekleyici yenilikleri kapsar (Uzkurt, 2008: 39)

2.4.3 Kullanım Alanlarına Göre Yenilikler

Kullanım alanlarına göre yenilikler, ürün – hizmet yeniliği, süreç yeniliği ve pazarlama yenilikleri olarak 3'e ayrılmıştır.

Ürün – Hizmet Yeniliği

Ürün ve hizmet yenilikleri, var olan ürün hizmetlerin revize edilerek güncel bir hale getirilmesini ya da tamamen yeni olan ve ilgili olduğu sektörde ilk defa fayda sağlanacak bir ürün - hizmeti ifade eder (Uzkurt & Demirci 2013).

Her sektör de yenilikler mevcuttur. Her kurum ya da yapı hizmet verdiği alanda birtakım yenilikler vasıtasıyla farklılık yaratmak ister. Bu yenilikler eğitim sektöründe belki farklı enstrüman çalma eğitimi belki android eğitimi belki de mizaç tiplerine göre bireysel bir öğretim metod yöntemi olabilir. Her bir örnek eğitim sektöründeki ürün-hizmet yeniliğini kapsamaktadır (Durna, 2002: 67; Kılıç, 2013: 62).

Süreç Yeniliği

Süreç yeniliği, bir ürünün süreç içerisindeki revizelerle ve değişimlerle olan yolculuğunu ifade eder (Bayındır 2007). Süreç yeniliğinde amaç revize ve güncellemeler sonrası ürün de önemli boyutta değişiklik sağlamış olmak ve verimliliği artırmaktır (Oslo Kılavuzu, 2005: 53). Örgütler, sistemler ya da yapılar bir ürünü ürettikten sonra ürünün daha da iyileştirilmesi adına sistemli bir plana da ihtiyaç vardır (Günay, 2007). Süreç yeniliği aşamalarında, öncelikle ürünün maliyet fiyatını düşürmek hedeflenir daha sonra ürünün

kalitesinde artış sağlamak önem kazanır ve son olarak de üründe önemli ölçüde fark yaratacak bir yenilik meydana getirmeye çalışılır (Şahin, 2009).

Pazarlama Yeniliği

Pazarlama yeniliği, ürünler ile ilgili yapılan tanıtım, pazarlama, ambalajlama gibi yeniliklerin pazarlama kısmını kapsar (Soylu & Göl 2010).

Pazarlama yeniliğinde işletmelerin amacı, ürünlerine ayrılan Pazar payını artırmaya çalışmaktır ve bunu sağlamak için farklı pazarlama teknikleri geliştirirler. Bu farklılıklar bazen ürünün tasarımında görüldükçe bazen de ürünün ambalajında ortaya çıkabilir (Karamehmet, 2012: 6).

Çağımızın getirdikleri sonucu bir rekabet ortamı ile karşı karşıya kalmaktayız ve bu koşullarda ürünlerimizin pazar payını artırmak için pazarlama yöntem, teknikleri de oldukça önem teşkil etmektedir (Uzkurt & Demirci 2013).

2.4.4 Teknoloji Yoğunluğuna Göre Yenilikler

Yenilikler içeriğinde Teknolojik imkanları Kullanım oranına göre teknolojik yenilikler ve teknolojik olmayan yenilikler olarak 2'ye ayrılmıştır.

Teknolojik Yenilikler

İlerleyen zaman ile gelişen teknoloji sayesinde bireylerin işini kolaylaştırıcı özellikte teknik yapısı gelişmiş ürünler ile karşılaşmaktayız. Bu süreçte teknoloji takibinden geri kalmayan, gelişim ve güncellemelere hâkim olanlar teknolojik farklılıkları ürünlerine entegre etmekte daha avantajlı olurlar (Uzkurt, 2012: 21).

Teknolojik Olmayan Yenilikler

Teknolojik olmayan yenilikler, teknik yapının dışında kalan daha çok örgüt içi ya da tüketicilerle iletişim ya da ürünlerin pazarlama sürecini ilgilendiren yenilikleri kapsar. Teknolojik olmayan yenilikler, Teknik yapıyı ilgilendirmese dahi gelişimlere ayak

uydurabilmek ve yapının hizmet kısmını güçlendirebilmek adına yapılması gereken yeniliklerdir. Bir örgütün ya da yapının iş görülebilirlik oranının artması için teknolojik yenilikleri kapsayan konular ile teknolojik olmayan yenilikleri kapsayan konular birlikte ele alınmalı ve aralarındaki ilişki bir bütünü oluşturacak şekilde incelenmelidir (Uzkurt, 2008: 42).

2.4.5 Diğer Yenilik Türleri

Örgütsel Yenilik

Örgütsel yenilik, örgütün çalışmalarının verimliliğini artırmak, örgüt üyelerinin birbiri ile iletişimini sağlamak, ortaya çıkan ürün ya da hizmette kaliteyi artırabilmek, zamandan ve finanstandan tasarruf sağlayabilmek, gelişen teknolojiye ayak uydurabilmeyi sağlamak adına örgütte yapılan yenilikleri kapsar (Uzkurt & Demirci 2013).

Örgütün yönetim aşamasında yeni yöntemlerin kullanılması ve yeniliklerden fayda sağlanması halinde örgüt üyeleri bu durumdan olumlu etkilenir ve bu motive olma durumu örgüt içi performans da aynı ölçüde etkiler (TÜBİTAK, 2005). İnovatif fikirler üretebilmek ve bu fikirleri uygulamaya geçirebilmek rekabet ortamında oldukça önemli rol oynar. Dolayısıyla örgüt içinde inovatif fikirler üretilip, yeni yöntemler uygulandığı takdirde rekabet ortamında daha öne geçiş şansı sağlanabilir (Uzkurt & Demirci 2013).

Toplumsal Yenilik

Toplumsal yenilikte amaç toplumu oluşturan bireylerin yaşam kalitesini artırıcı yenilikleri bulabilmek ve uygulayabilmektedir. Bu yenilik sağlık sektöründe, eğitim sektöründe ya da kamusal herhangi bir alanda olabilir. Toplumun faydasına yönelik olan bu yenilikler mevcut bir ürün ya da hizmetin geliştirilmesiyle olabileceği gibi radikal bir yenilik de olabilir (Uzkurt & Demirci 2013).

2.5 Yenilik Yönetimi Süreci

Çağımızın koşulları ile sürekli birtakım değişiklikler ve yenilikler ile karşı karşıya kalmaktayız. Bu değişikliklerin beraberinde getirdiği gelişmeleri takip etmek isteyen örgütler sürekliliğini devam ettirmek istiyorsa şayet, yenilikleri yönetebilme becerisine sahip olmalıdırlar. Örgütler, daha da gelişmek ya da gelişmenin öncesinde ilk etapta varlığını sürdürebilmek adına bilgiyi kullanabilmeli ve yeniliklere hâkim olmalıdır. Bunu yapabilmenin yolu bilgiyi yeniliğe dönüştürmekten geçer. Örgütlerin bu dönüşümü yapabilmeleri için öncelikle kendi örgütsel yapılarını yeniliğe ve farklı fikirlere açık şekilde düzenlemeleriyle sağlanabilir (Öğüt, Aygen ve Demirel, 2007).

Örgüt içinde tüm çalışanların işbirlikli yol olarak çalışması ve yarar sağlayabilecekleri değişimleri takip edebilmesi sayesinde örgüt içinde yeniliği yönetmek mümkün olabilir (Bülbül, 2010). Örgüt içindeki tüm üyeler yeniliğin yönetilmesinden sorumlu olmakla birlikte bu süfreçte özellikle dikkat edilmeli ve her çalışanın çaba göstermesi gerekmektedir (Bülbül,2012'a). Yenilikler doğrudan gerçekleşemez, yeniliklerin yönetiminde bir sürece ihtiyaç duyulur ve bu süreç belirli kuralları da beraberinde getirir (Ömür, 2014). Yeniliklerin başarılı olabilmesi için örgüt içinde bir plan dahilinde sistematik ilerlemeye ve üyelerin yenilikleri farklı perspektiflerden değerlendirebilmelerine ihtiyaç vardır. Örgütte başarı, tüm örgüt üyelerinin yenilik sürecinin her aşamasından haberdar olması ile sağlanır (Boydak-Ozan ve Karatabak, 2013).

2.5.1 Yenilik Yönetim Sürecinin Alt Boyutları

Yenilik yönetim süreci;

- girdi yönetimi,
- yenilik stratejisi,
- örgütsel kültür ve yapı ve
- proje yönetimi olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır.

2.5.1.1 Girdi Yönetimi

Girdi yönetimi olarak anlatılmak istenen gerekli olan kaynaklardır. Daha da detaylandırılacak olursak bir yeniliğin oluşabilmesi için çeşitli kaynaklara ihtiyaç vardır. Bu kaynaklar, insan kaynakları, fiziksel kaynaklar ya da finansal kaynaklar olabilir (Bülbül 2012'a).

Gelişen teknoloji ile öğretmenlerin derslerinde ihtiyaç duyduğu materyallerin skalası genişlemiş ve böylece öğretimin niteliğinin artırılması hedeflenmiştir. Bu araç-gereçler ya da materyaller okul yöneticisi tarafından temin edilerek öğretmenin kullanmasına imkân sağlanmalıdır. Ders materyallerinin girdisini sağlamak okul yöneticisinin başlıca sorumluluklarından biridir (Şişman, 2012). Öğretmenin akademik bilgisi, pedagojik bilgisi özetle öğretmenin niteliği bir okul ve okul yöneticisi açısından oldukça önem teşkil etmektedir. Öğretmenler, bir okulun en önemli kaynakları arasında yer almaktadır (Şişman, 2012). Örgütün yenilikleri destekleyerek, örgüt için gerekli kaynakları sağlamaya çalışması örgütün yeniliklerin başarılı olması için çabaladığını gösterir. Bu bağlamda yeniliklerden elde edilen başarılar artarak kalıcılığı sağlanmış olur (Bülbül 2012b).

2.5.1.2 Yenilik Stratejisi

Yenilik yönetiminin başarılı olabilmesi ya da başarısının artırılabilmesi için sistematik ilerleme ve planlama gereklidir. Bu sırada strateji devreye girer. Strateji, örgüt üyelerinin ortak bir hedef doğrultusunda, planlı, programlı ve sistematik bir şekilde ilerlemesini sağlayan kararlar topluluğu olarak ifade edilebilir (Ülgen ve Mirze, 2013). Yenilik stratejisi, örgütün vizyonunun belirlenmesinde, hedefe giden yolda karşılaşılabilecek sorunlara karşı öngörülü olunmasında, örgüt üyelerinin planlı ve birbiri ile etkileşim içerisinde yol alması konularında örgüte katkıda bulunur (Bülbül, 2012b).

2.5.1.3 Örgüt Kültürü ve Yapısı

Bir örgütün kendine özgü yapısını belirleyen faktörlerden biri örgütün kültür yapısıdır. Örgütlerin yeniliğe uyum sağlama sürecinde, örgütün kültür yapısı önemli bir

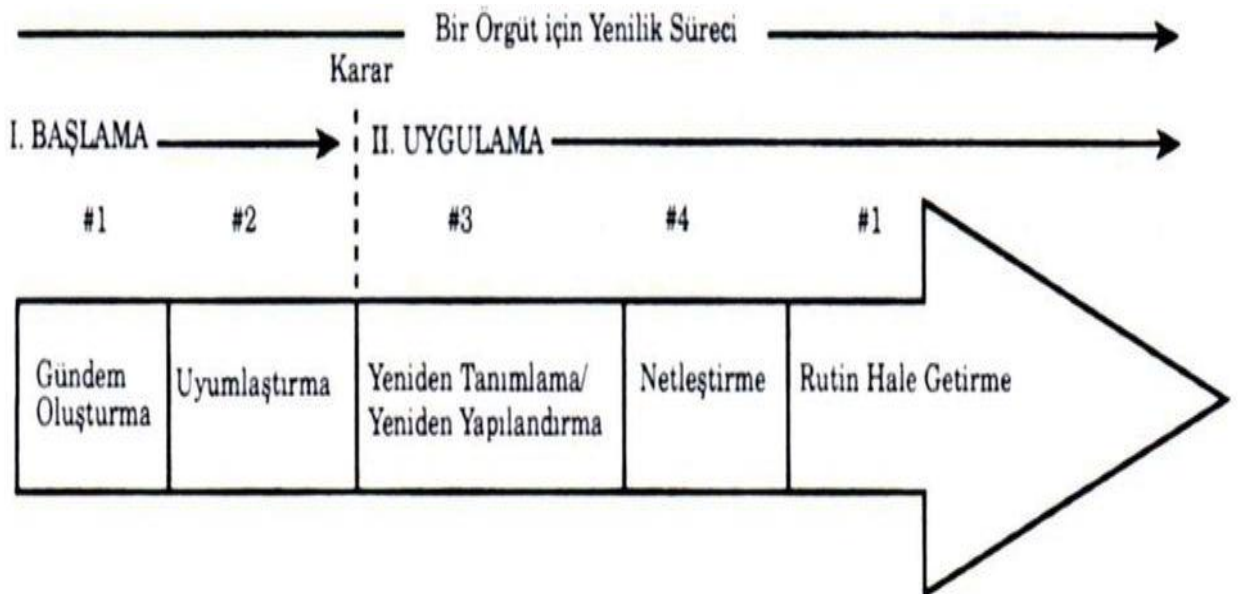
etken oluşturur. Örgüt kültürü örgüt üyelerinin hem birbirleriyle hem de dış faktörlerle etkileşimini sağlayan, sahip oldukları fikir ve inanışları yani maddi ve manevi değerler bütünü olarak tanımlanabilir (Erdem, 2007). Örgütün kültür yapısı yeniliklerin takip sürecinin işleyişini kolaylaştırarak daha olumlu bir hal almasında etkili olur. Örgüt üyelerinin birbirleri ile etkileşimi, işbirlikli çalışmaları, fikirleri konusunda birbirlerine destek olabilmeleri örgüt içindeki kültür yapısının kimliğini oluşturur. Böylece yenilik sürecinde yaratıcı fikirlerin oluşmasına ortam sağlanmış olur (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013).

2.5.1.4 Proje Yönetimi

Yenilik sürecinde örgütün çalışmaları sonucunda bir sürü yeni fikir ortaya çıkabilir. Bu fikirlerin arasında en uygulanabilir ve en işlevsel olanının seçilerek projenin yürütülmesi gerekmektedir. Bu da proje yönetimi ile mümkün olur. Projelerin avantajları, dezavantajları, topluma sağladığı faydaları, kolay ulaşılabilirliği, uygulanabilirliği gibi unsurların objektif bir şekilde ele alınması proje yönetimi içerisinde yer almaktadır. Aynı zamanda örgüt üyelerinin örgüt içerisinde sıcak bir atmosfer oluşturması proje yönetimi sürecini de olumlu etkilemiş olur (Bülbul 2012b)

2.5.2 Rogers tarafından geliştirilen Yenilik Süreci Modeli

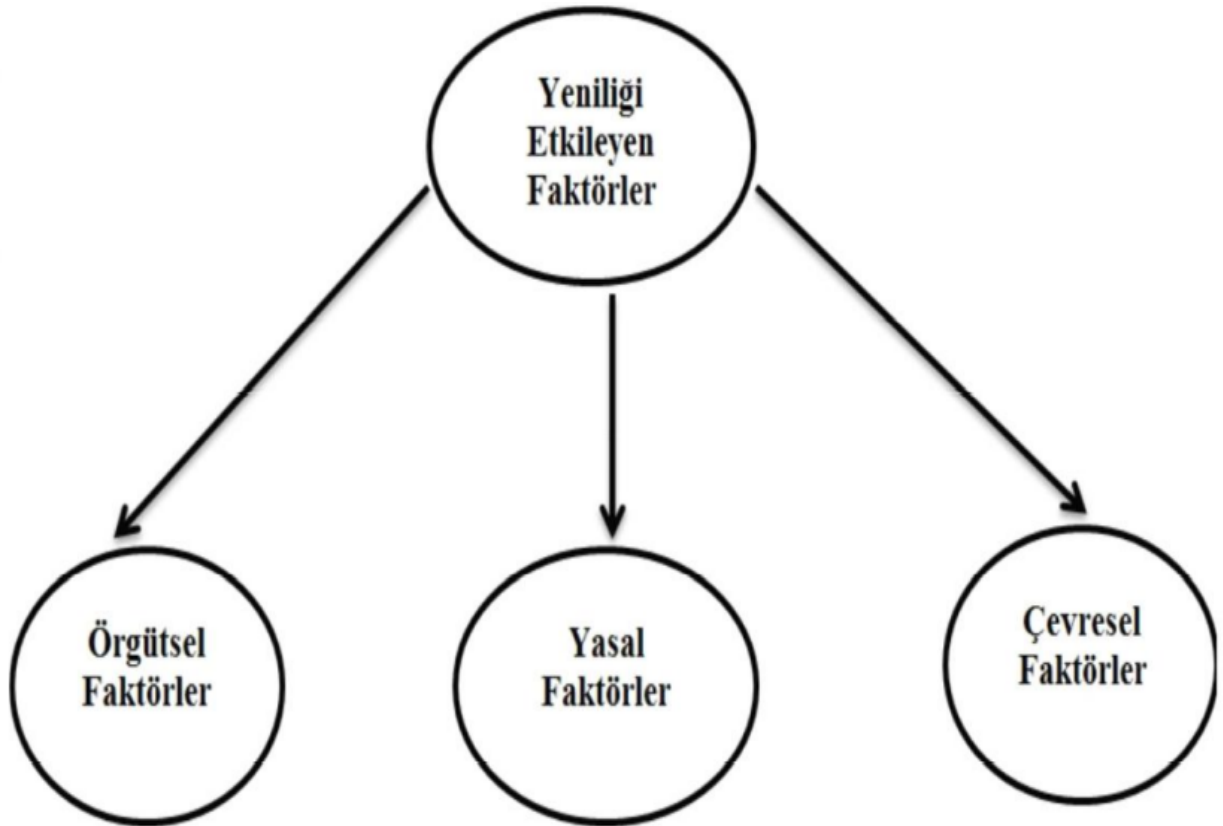
Rogers (1995) tarafından geliştirilen model, iki ana ve beş alt kısımdan meydana gelmektedir:



Şekil 1. Rogers'ın geliştirdiği yenilik süreci modeli

Gündem oluşturma kısmında, meydana gelen problemin çözümüne yönelik fikirler üretilir, yorumlanır ve en uygun öneriler seçilir. Uyumlaştırma kısmında, belirlenen yeniliğin meydana getirebileceği olumlu ya da olumsuz özellikleri değerlendirilerek örgüt ile uyumu araştırılır. Değerlendirme sonucunda yenilik çalışmasına devam edilip edilmeyeceği ile ilgili karara varılır. Yeniden tanımlama/yapılanma kısmında da yenilik ile ilgili bazı revizeler ve değişiklikler yapılarak en sağlıklı biçimde uygulanması hedeflenir. Netleştirme kısmında, benimsenen yeniliklerin uygulanması başlamıştır. Örgüt üyelerinin yeniliğe oryantasyon süreci başlamıştır. Oryantasyon sürecinde oluşabilecek problemlere karşı yönetim öngörülü davranmalı ve gereken tedbirleri almalıdır. Son bölüm olan Rutin Hale Getirme kısmında ise, örgüt üyelerinin oryantasyon süreci tamamlanmış olup, yenilik örgüt üyeleri tarafından benimsenerek bir rutin haline gelmiştir (Rogers, 1995).

2.6 Yeniliği Etkileyen Faktörler



Şekil 2. Yeniliği Etkileyen Faktörler

Gelişen teknoloji ve güncellenen bilgiler ile fikirlerde çeşitlilik kazanmıştır. Fikirlerin ortaya çıkardığı yenilikler içerisinde örgütler ya da yapılar ihtiyaçlarına uygun olan yenilikleri seçip uygulayabilirler. Örgütlerin uyguladığı yenilikleri etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; örgütsel faktörler, yasal faktörler ve çevresel faktörler olarak 3 başlık altında ele alınabilir (Demir ve Demir, 2015).

Örgütsel Faktörler

Örgütlerin yeniliklere açık olması, vizyoner olması ve yenilikleri gerçekleştirebilecek potansiyelde olması örgütlerde yeniliklerin gelişmesi ve uygulanabilirliği açısından oldukça fayda sağlayan unsurlardır (Naktiyok, 2007).

Örgüt üyelerinin yeterliliği ve nitelikleri yapı içerisindeki iş yükünün paylaşılmasında ve işbirlikli bir şekilde yol alınmasında ve ortaya çıkan işin daha verimli olmasında oldukça etkilidir. Örgütün mali gücü de yenilik sürecinin ilerleyişinde önemli bir rol üstlenir. (Demir ve Demir, 2015).

Eğer bir örgütte yeni fikirlerin oluşmasını sağlamak istiyorsak, örgütü oluşturan bireylerin kendilerini ifade edebilmelerine ön ayak olmalı ve bireylerin özgürce fikirlerini savunup fikirleri üzerine tartışabilecekleri, hataların tolere edilebileceği, esnekliğin sağlandığı bir ortam oluşturulmalıdır. Çünkü bu unsurlar yeniliğe verilen önem ile paralellik gösterir (Demir ve Demir, 2015).

Yasal Faktörler

Yasal faktörler, örgütlerin yenilik sürecinde hem örgütün hem de yenilik sonucu ortaya çıkan ürün ya da hizmetten faydalanan tüketicilerin haklarını korumak adına önem teşkil etmektedir. Ayrıca yenilik sürecinde uyulması gereken yasal kurallar ve uyulmadığı takdirde oluşabilecek birtakım yaptırımlar vardır. Dolayısıyla yenilik sürecinin hem üretici hem de tüketici açısından etik kurallar çerçevesinde yürütülmesi için yasal düzenlemelere ve bu yasal düzenlemelere uyulmaya ihtiyaç vardır. Bu bağlamda yasal faktörlerin ne denli önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Demir ve Demir, 2015).

Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler bir örgütün yenilik sürecinde maruz kaldığı çevrenin sosyo ekonomik yapısını, sosyo-kültürel çevresini, teknolojik yapısını ve pazara sunulma ortamını kapsar. Çevresel faktörler örgütün iç yapısı dışında yer aldığı için, dışsal faktör olarak ele alınabilir. Örgüt ile örgütün içinde bulunduğu çevre birbiri ile sürekli etkileşim içindedir ve birbirlerinden etkilenmeleri söz konusudur (Uzkurt, 2013). Bilhassa teknolojik değişim ve gelişimler, çevre üzerinde önemli ölçüde bir etki yaratır (Demir ve Demir, 2015)

2.7 Yenilik Engelleri

Yenilik sürecinde çeşitli revizeler, güncellemeler ve değişimler söz konusudur. Dolayısıyla bu süreçte karşımıza zorluklar ve çeşitli öngörülebilir ya da öngörülemez problemler çıkması olasıdır. Yenilik sürecinde Yenilik Engelleri Daha önce belirtildiği üzere, yenilik; yeniden yapma, yenilenme ve değişimdir. Dolayısıyla yeniliğin uygulanması sürecinde bazı zorluklar ve engellerle karşılaşmak olasıdır. Çünkü yeni bir ürüne, hizmete, olaya, sürece, pazara ve yönetim şekline uyum sağlamak kolay değildir. Yenilik engelleri konusunda yapılan çalışmalarda engeller farklı gruplarda ve başlıklarda incelenmiştir ancak en kabul gören sınıflandırma içsel ve dışsal yenilik faktörleridir.

2.7.1 İçsel Yenilik Engelleri

Yenilik sürecinde örgüt ya da yapının içerisinde bazı aksaklıklar meydana gelebilir. Örgüt ya da yapı içerisinde oluşan bu aksaklıkları içsel yenilik engelleri olarak ifade edebiliriz. Ve bu engeller kendi içlerinde belli alt başlıklara ayrılabilirler.

Mali desteğin yetersizliği:

Yenilik geliştirme sürecinde fikirler önemli olduğu kadar fikirleri aktive edebilmek de oldukça önemlidir. Fikirlerin aktif bir şekilde kullanılabilmesi için örgütün ya da yapının finans durumu önemlidir. Yeniliklerin desteklenmesi adına kurum ve kuruluşların mali desteği de bu durumda oldukça önemli bir rol alır. Yeterli mali destek sağlandığı takdirde,

yenilik sürecini planlayan ve yöneten örgüt liderinin motive olması sağlanmış olur (Blasco, Quevedo ve Carrizosa, 2008)

Ar-Ge kaynaklı eksiklikler:

Farklı fikirler üretilip, gereken ön hazırlık çalışmaları yapıldıktan sonra araştırma ve geliştirme çalışmaları ile ürün ya da hizmet üzerinde yapılan olumlu değişiklikleri ar-ge olarak ifade edebiliriz. Örgüt ya da yapı içerisinde ar-ge çalışmalarını yürüten ekip yenilik sürecinde teknolojik gelişmeleri yakından takip etmeli ve yenilikleri ürünlerine entegre etmelidir. Araştırma geliştirme aşamasında görülebilecek en ufak bir aksaklık yenilik sürecini olumsuz olarak etkiler (Hadjimanolis, 1999).

Grup üyelerinin eğitim durumlarının yetersizliği:

Yenilikler sonucu açığa çıkan ürünlerin niteliği üzerinde örgüt üyelerinin aldığı eğitim de önem teşkil etmektedir. Örgüt üyelerinin eğitim niteliği ile yeniliklerin gelişmişliği arasında bir ilişki vardır. Eğitim seviyesi yüksek olan grup üyeleri güncel bilgi ve gelişmeleri takip etmekte eğitim seviyesi düşük olan grup üyelerine nazaran daha işlevsel yol alabilir. Bu bağlamda yenilik sürecinde eğitim durumunun bir avantaj ya da dezavantaj olarak karşımıza çıkması mümkündür (Tiwari ve Buse, 2007).

İletişim:

Grup üyelerinin birbiri ile etkileşim halinde olması ve işbirlikli yol alması yeniliğin ortaya çıkış sürecinde etkili olan unsurlardandır. Güçlü bir iletişim sağlandığı takdirde yenilik süreci olumlu bir hal alır. Aksi halde ise yeniliği önemli bir ölçüde engelleyen bir unsur olarak karşımıza çıkabilir (Galia ve Legros, 2004).

Yeniliğe gösterilen tepki:

Her birey vizyoner bir bakış açısına sahip olmayabilir, bireysel farklar mevcut olduğundan herkesin aynı düşünce yapısına sahip olması beklenemez. Dolayısıyla her birey gelişimlere ve yeniliklere açık olmayabilir. Bu da yeniliklerin gelişiminde yavaşlatıcı bir etki yaratabilir (Johnson, 2010; Şahin, 2009).

Pazar bilgisinin eksikliği:

Örgütü oluşturan bireyler ürünlerin gelişim aşamalarını takip ettikleri kadar ürünlerin pazara sunum aşamasını da takip etmelidirler. Ürünlerin Pazar takip süreci yapılmalı ve konu ile ilgili tüm güncel bilgilerden haberdar olmalıdırlar aksi takdirde bir engele dönüşerek süreci olumsuz etkileyebilir (Blasco, Quevedo ve Carrizosa, 2008).

2.7.2 Dışsal Yenilik Engelleri

Yenilik sürecinde engel oluşturabilecek her unsur dikkatle incelenmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu süreçte içsel engeller kadar örgütün dışında oluşabilecek dışsal engeller de önem teşkil etmektedir. Dışsal yenilik engelleri de kendi içinde belli alt başlıklara ayrılabilirler.

Müşterilerin (Alıcıların) olumsuz tepkileri:

Ürün ya da hizmetten faydalanacak bireyler beklentilerinin karşılanmadığını hissedebilir ve ürünü kullanmayı tercih etmeyebilirler. Alıcılardan yani müşterilerden gelen her olumsuz tepkiyi dikkate alarak zorlukları avantaja haline getirmek olasıdır (Şahin, 2009).

Ekonominin olumsuz etkisi:

Yenili sürecinde örgüt içersinde finansı iyi yönetebilmek ve mali destek görebilmek oldukça önemlidir. Bu süreçte sıkıntı yaşanmaması için Örgüt dışında da ülke ekonomi şartlarının uygun olması gerekmektedir. Ülke ekonomisinin uygun olmaması ve herhangi bir kriz anında örgüt ya da yapılar yenilik sürecini yönetmekte zorlanırlar ve yenilikçi çalışmalarda girişimci bir rol üstlenemeyebilirler (Hadfield, 2008).

Patent ve lisans alma:

Yeni bir ürün keşfedildiğinde patentinin alınması gerekir. Ürünün patentini alma sürecinin meşakketli ve maliyetli olma durumu bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Hadjimanolis, 1999).

Bürokratik engeller:

Örgütlerin ya da belirli kurumların yeni bir ürün ortaya koyduğunda birtakım izinlemeler alması ve denetlemelere tabi tutulması gerekir. Mevzuat işlemlerinde karşılaşılan gecikme ya da zorluklar bürokratik engeller olarak ifade edilebilir (Naktiyok, 2007).

2.8. Epistemoloji

Bazı kavramların açıklaması kelimelerinin kökeninde gizlidir. Örneğin, Psikoloji kavramı psiko ve loji kelimelerinin biraraya gelmesiyle oluşmaktadır. Psiko ruh, loji bilim ve psikoloji ise ruhbilimi anlamına gelmektedir. Sosyoloji, zooloji, biyoloji ve jeoloji gibi örnekleri çoğaltabiliriz. Epistemoloji de tıpkı diğer kavramlarda olduğu gibi episteme ve loji kelimelerinin biraraya gelmesinden oluşmaktadır. Episteme bilgi, loji bilim epistemoloji ise bilgi bilimi anlamına gelmektedir (Cevizci, 2000).

Epistemoloji kavramını temel anlamda ifade edecek olursak bilginin kavramsal olarak irdelenmesi ve bilginin nasıl oluştuğu ile ilgilenen bilim dalıdır, bilgi bilimidir (Deryakulu, 2002).

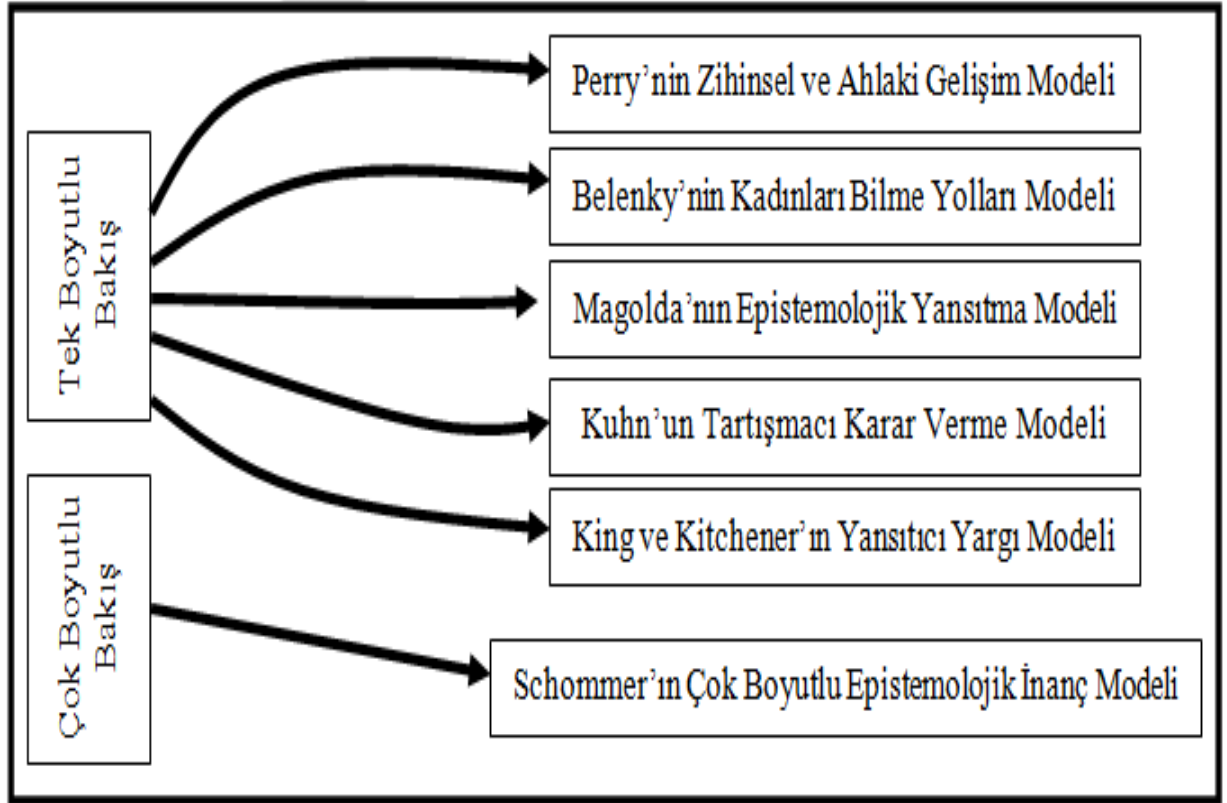
2.8.1 Epistemolojik İnanç

İnanç, bireylerin bir fikre, bir görüşe ya da bir öğretiye karşı koşulsuz olarak bağlı bulunduğu önermeler bütünü olarak ifade edebiliriz (Deryakulu, 2006). İnançlar, kişinin yaşamında var olan her bir nesneye, olguya, insana karşı tutum ve davranışlarını belirleyen ayrıca kişinin doğru bulduğu ne varsa hiçbir şekilde kuşku duymadığı önermeler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Deryakulu, 2004).

Epistemolojik inançlar kavramı da tıpkı episteme ve loji kelimelerinde olduğu gibi epistemolojik ve inanç kavramlarının birleşiminden oluşur. Epistemolojik inanç bilginin doğasını bilme ve öğrenmenin nasıl oluştuğunu sorgulama dair inançlardır. (Deryakulu, 2004)

2.8.2. Epistemolojik İnanç Modelleri

Literatür tarandığında araştırmaların epistemolojik inançlar kavramını yalnızca bilgi kuramı üzerinden tek boyutlu olarak ele aldıkları farkedilmiştir. 90'lı yıllardan itibaren Schommer epistemolojik inançların tek boyutlu olarak incelenmesi yerine çabuk öğrenme, sahip olunan bilgiler, bilginin kaynağı, doğuştan sahip olduğumuz yetenekler ve bilgiye sahip olan bir otorite gibi faktörleri de ele alarak epistemolojik inançları çok boyutlu olarak ele almıştır ve epistemolojik inançlar ölçeği geliştirmiştir (Hofer & Pintrich, 2002).



Şekil 3. Epistemolojik İnanç Gelişim Modelleri

2.8.2.1 Perry'nin Zihinsel ve Ahlaki Gelişim Modeli

Perry, Harvard Üniversite'sinde öğrenim gören öğrencilerin bir kısmı ile öğrenim hayatlarına başladıkları andan öğrenim sürecini tamamlayıp mezun olana kadar ki süreçte epistemolojik inançlarında meydana gelebilecek farklılıkları araştırmıştır (Perry, 1999).

Perry, süreç boyunca öğrencilerle belirli periyotlarla görüşmüş ve meydana gelen değişiklikleri gözlemlemiştir. Öğrencilerin eğitim – öğretim dönemlerinde bilgi kuramı ve bilginin nasıl elde edildiğine dair fikirlerinde farklılıklar oluştuğunu gözlemleri sonucu fark etmiştir. Öğrencilerin üniversite öğrenim hayatlarına başladıkları zaman bilginin mutlak gücüne inandıkları ve bilginin alanında uzman kişiler tarafından kolaylıkla aktarılan bir kavram olduğunu düşündükleri fakat sürecin ilerleyişi ile birlikte bilginin ulaşılabilirliği ve bilginin mutlaklığıyla ilgili fikirlerinin değişerek zamanın ilerleyişi ile bilginin de güncellenebileceği ve sorgulayarak akıl yoluyla bilgiye ulaşılacağına dair inançları oluşmuştur (Deryakulu, 2017).

Perry, öğrencilerle yaptığı çalışmalar sonucu 9 aşamadan oluşan “Eğitim Değerleri Kontrol Listesi” adlı bir model geliştirmiştir. 9 aşama aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. Temel ikililik
2. Meşrutiyet öncesi çeşitlilik
3. İkinci derece çeşitlilik
4. İlişkilerdeki çeşitlilik
5. Görelî ve içeriğe bağlı ilişki
6. Öngörülen temel görüşler
7. Birincil görüşler
8. Temel görüşlere yönelim
9. Görüş geliştirme

Daha sonra 9 aşamadan aynı bağlamda olanları birleştirilerek çift kutupluluk, çoğulculuk, görelilik ve bağlılık olmak üzere 4 ana başlık haline getirilmiştir (Perry, 1999).

1. **Çift Kutupluluk:** Çift kutupluluk grubunda yer alan öğrenciler Perry'in ilk etapta belirlediği 9 aşamanın 1. ve 2. Aşama kısmındadır. Bu gruptaki öğrenciler bilginin mutlaklığına ve bilgiye ancak bir uzman vasıtasıyla ulaşılabileceğine inanırlar.
2. **Çoğulculuk:** Çoğulculuk grubunda yer alan öğrenciler Perry'in ilk etapta belirlediği 9 aşamanın 3. ve 4. Aşama kısmındadır. Bu gruptaki öğrenciler bilginin mutlaklığına direkt olarak inanmazlar fakat yine de bilgilerini bir gerçekliğe dayandırmaya ihtiyaç duyarlar.
3. **Görelilik:** Görelilik grubunda yer alan öğrenciler Perry'in ilk etapta belirlediği 9 aşamanın 5. ve 6. Aşama kısmındadır. Bu gruptaki öğrenciler bilginin duruma göre farklılık gösterebileceğine inanırlar.
4. **Bağlılık:** Görelilik grubunda yer alan öğrenciler Perry'in ilk etapta belirlediği 9 aşamanın 7. 8. ve 9. Aşama kısmındadır. Bu gruptaki öğrenciler kendi bilgilerini yapılandırabilir ve kendi fikirlerine bağlılık gösterebilirler.

Aşamaların ilerlemesi ile epistemolojik inançlarının gelişmişliği paralellik göstermektedir. Son aşamaya yaklaşıldıkça epistemolojik inançların gelişmişliği de artmaktadır.

2.8.2.2 Belenky'nin Kadınların Bilme Yolları Modeli

Belenky, Clinchy, Goldbelger, Tarule (1986), Perry'in konu ile ilgili çalışmaları sadece erkek öğrenciler ile yaptığını farkederek kadınların epistemolojik gelişimlerini belirlemek amacıyla bir grup kadına çeşitli sorular sorarak "Kadınların Bilme Yolu Modeli" adlı çalışmayı hazırlamıştır (Whitmire, 2003: 129; Deryakulu, 2004).

Belenky, çalışmalarının sonuçlarının Perry'nin sonuçlarıyla paralellik gösterdiğini belirlemiştir. Belenky (1986), kadınların epistemolojik gelişimini ölçmek adına yaptığı görüşmeler sonucu araştırmasını sessizlik, bilgi alma, öznel bilgi, gelişimsel bilgi ve yapılandırılmış bilgi olmak üzere 5 aşamadan oluşturmuştur.

Sessizlik aşamasında kadınlar, sadece kendilerine aktarılanları dinleyerek pasif rol almakta ve mutlak bilginin varlığına inanmaktadırlar.

Bilgi alma aşamasında kadınlar, otorite yani konu hakkındaki uzman kişi tarafından aktarılan bilgileri sorgulayamasa da bilgiye ulaşabilir ve kullanabilir haldedir.

Öznel bilgi aşamasında kadınlar, kendi tecrübelerini ve sezgilerini kullanarak uzman tarafından aktarılan bilgileri sorgulayabilir düzeye gelmiştir.

Gelişimsel bilgi aşamasında kadınlar, bilgiye ulaşmanın sezgisel ya da tecrübeler sonucu değil de daha sistematik ve analitik yöntemlerle gelişerek oluşabileceğini farketmektedirler.

Yapılandırılmış bilgi aşamasında ise kadınlar, sahip oldukları bilgileri kullanarak ilişkiler kurabilmekte ve kendi bilgilerini üretip geliştirebilmektedirler (Deryakulu,2004).

2.8.2.3 Magolda'nın Epistemolojik Yansıtma Modeli

Magolda, hem kız hem de erkek öğrencileri dahil ederek çalışmalar yapmış ve yaptığı çalışmalar sonucu mutlak, geçişsel, bağımsız ve bağlamsal olmak üzere birbirinden farklı 4 epistemolojik yaklaşımdan oluşan "Bilmenin Yolları" adlı bir model geliştirmiştir (Magolda,2004).

4 yaklaşım aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1.Mutlak: Mutlak epistemolojik yaklaşımı, bilginin kesinliğine ve değişmezliğine inanan öğrencileri kapsamaktadır.

2. Geçişsel: Geçişsel epistemolojik yaklaşımı, bilginin sadece uzman tarafından aktarılanlarla sınırlı olmadığını, bilginin güncellenip değişebileceğini varsayan öğrencileri kapsamaktadır.

3. Bağımsız: Bağımsız epistemolojik yaklaşımı, sahip olduğu bilgilerin farkında olup bilgileri analiz edebilen öğrencileri kapsamaktadır.

4. Bağlamsal: Bağlamsal epistemolojik yaklaşımı, bilginin bağlamsal olduğunu varsayarak bilginin durum ve şartlara göre farklılaşabileceğini düşünen öğrencileri kapsamaktadır (Magolda, 1992).

2.8.2.4 Kuhn'un Tartışmacı Karar Verme Modeli

(Kuhn 1991) yaptığı çalışmada, bireylerin yaşamlarının kritik dönemlerinde ya da herhangi bir dönemde karşılaştıkları zorlukları çözerken bireylerin sahip oldukları epistemolojik yaklaşımların sorunları çözme becerisine etkisini incelemiştir.

Kuhn, oluşturduğu modelde epistemolojik yaklaşımları mutlakçılar, çoğulcular ve değerlendiriciler olarak 3 bölüme ayırmıştır. 3 yaklaşım aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- 1. Mutlakçılar:** Mutlakçı yaklaşımını benimseyen bireyler bilginin kesinliğine ve otorite tarafından aktarıldığına sorugulanmasına gerek olmadığına inanırlar.
- 2. Çoğulcular:** Çoğulcu yaklaşımını benimseyen bireyler, uzmanların da farklı görüşlere sahip olmasından yola çıkarak uzman görüşlerinin sorgulanabilir olduğuna inanır ve kendi görüşlerine de güvenirlir.
- 3. Değerlendiriciler:** Değerlendirici yaklaşımını benimseyen bireyler, her uzmanın fikrine önem vermekle birlikte, farklı bilgileri analizleyerek bir kanıya ulaşabileceklerine inanır dolayısıyla mutlak bilgi kavramını benimsemezler.

2.8.2.5 King ve Kitchener'in Yansıtıcı Yargı Modeli

King ve Kitchener (2004), yansıtıcı yargı modelini geliştirirken yaptığı çalışmalar lise grubundan başlayarak orta yaş grubunun da dahil olduğu bir aralığı kapsamaktadır. King ve Kitchener çalışmalarını yürütürken bireylerin epistemolojik yaklaşımlarının akıl yürütme ve mantık muhakeme yetileri ile ilişkili olup olmadığını belirlemeyi hedeflemiştir.

King ve Kitchener oluşturduğu modelde 7 temel düzeyi kendi içinde gruplayarak; yansıtma öncesi düşünme, yarı yansıtıcı düşünme ve yansıtıcı düşünme olmak üzere 3 ana başlık haline getirmiştir.

Yansıtma Öncesi Düşünme’de, bireyler mutlak bilginin kesinliğine inanır ve 1. 2. 3. düzey grubunda yer alır. **Yarı Yansıtıcı Düşünme’de**, bireyler kısmen de olsa bilgileri irdeleyebilir, uzmanların ya da bireylerin farklı düşünebileceğini benimser ve 4. 5. düzey grubunda yer alır. **Yansıtıcı Düşünme’de ise**, bireyler bilgiyi sorgulayıcı bakış açısıyla inceler, bilginin durumlara göre farklılık gösterebileceğini düşünür ve 6. 7. düzey grubunda yer alır (King ve Kitchener, 1994: 17).

İncelemiş olduğumuz 5 modelinde aynı paralellikte olduğu görülmektedir. Modellerin ilk aşamalarında bilginin mutlaklığına inanılmaktadır. Modellerin üst basamaklarına doğru ilerleyişiyle birlikte bireylerin daha eleştirel düşünmeye başladığı ve bilgiyi sorgulayabildikleri gözlemlenmiştir. Bu modellerin bütünü incelendiğinde, epistemolojik inançlar ile bilgi arasında tek boyutlu bir ilişki kurularak oluşturulduğu gözlenmiştir. Schommer ise tek boyutlu modellemenin yeterli olmadığını düşünerek modellemeyi çok boyutlu hale getirerek ‘’ Schommer’ın Çok Boyutlu Epistemolojik İnanç Modeli’’ ni geliştirmiştir (Kaplan, 2006: 38).

2.8.2.6 Schommer’ın Çok Boyutlu Epistemolojik Modeli

Schommer (1990), epistemolojik inançları değerlendirirken tek boyutlu modellerin epistemolojik inançları yalnızca bireylerin bilgi kavramına dair inançları üzerinden değerlendirdiğini fark etmiş ve epistemolojik inançların çok boyutlu olarak ele alınması gerektiğini belirterek çok boyutlu epistemolojik modeli (Çavuş, 2013: 17).

Schommer, geliştirdiği modelde epistemolojik inanç modelini bilgi basittir, bilgi kesindir, öğrenme hemen gerçekleşir ve öğrenme yeteneği doğuştandır olmak üzere 4 boyuttan oluşturmaktadır, 4 boyut aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. Bilgi Basittir Boyutu:

Bireylerin bilginin basit ya da daha karmaşık bir yapıda olabileceğine ilişkin fikirlerini kapsayan boyuttur.

2. Bilgi Kesindir Boyutu:

Bireylerin bilginin mutlaklığına ya da süreç içerisinde gelişip değişebileceğine ilişkin fikirlerini kapsayan boyuttur.

3. Öğrenme Hemen Gerçekleşir Boyutu:

Bireylerin öğrenmenin anında gerçekleştiğine ya da süreç içerisinde gelişim göstererek pekiştirilebileceğine ilişkin fikirlerini kapsayan boyuttur.

4. Öğrenme Yeteneği Doğustandır Boyutu:

Bireylerin öğrenme yetisinin doğuştan geldiğine ya da öğrenme yetisinin süreç içerisinde kazanılabileceğine ve gelişebileceğine ilişkin fikirlerini kapsayan boyuttur (Deryakulu, 2017).

Schommer'a (1990) göre epistemolojik inançlar gelişimi doğrusal bir şekilde gelişim kaydedemez. Farklı bağlamlarda ele alınan kavramlarla ilgili gelişim süreçleri birbirinden farklı olabilir. Yani bilginin kesin doğru ya da kesin yanlış olduğuna inanan birey aynı zamanda kendi bilgisinin kaynağı ile ilgili sorgulama durumu yaşayabilir. Dolayısıyla tek boyutlu modellerdeki gibi bir gelişim sürecinden ziyade her aşamanın birbirinden bağımsız gelişebileceğini ifade etmektedir (Schommer-Akins, 2004).

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.9.1 Yenilik Yönetimi ile İlgili Araştırmalar

Demiraçar (2019), “okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişki” adlı çalışmasına ait verileri Edirne ilindeki devlet okullarında görev yapan okul yöneticilerinden elde etmiştir. Bu çalışma bir yüksek lisans tez çalışması olup bu çalışmanın bulgularına göre yöneticilerin eğitim kademesi, mesleki kıdemleri ve teknoloji ile ilgili hizmet içi eğitim almış olmaları ile okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin cinsiyet ve teknoloji ile ilgili hizmet içi eğitim almış olma durumları ile yenilik yönetimi yeterliklerine ait inançları arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Karaca (2019), “ilkokul müdürlerinin yenilik yönetimi becerileri” adlı çalışmasına ait verileri İstanbul’un bir ilçesi olan Beykoz’daki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerden elde etmiştir. Bu çalışma bir yüksek lisans tez çalışması olup bu çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin, müdürlerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin algıları toplam hizmet süresi ve kıdem değişkenleri ile anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Aydoğar (2018), “Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi” adlı çalışmasına ait verileri Kahramanmaraş ilinin iki ilçesindeki kamu ya da özel okulda çalışan öğretmenlerden elde etmiştir. Bu çalışma bir yüksek lisans tez çalışması olup bu çalışmanın bulgularına göre; kamu ya da özel okulda çalışan öğretmenlerin algılarına göre; yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine yönelik algıları ile yaş, mesleki kıdem, cinsiyet, okul kademesi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Birekul (2016),“Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlikleri” adlı makalesine ait verileri Konya ilinin üç ilçesindeki 350 öğretmenden elde etmiştir.Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde, öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları cinsiyete, şubelerindeki öğrenci sayısına ve yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılık belirtmezken, yenilik yönetiminin alt boyutları olan girdi yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi bölümleri ile öğretmenlerin eğitim durumları ve çalıştıkları okul türleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Yenilik yönetiminin alt boyutları olan örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi bölümleri ile de öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Karataş, Gök ve Özçetin (2015), “Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları” adlı makalesine ait verileri Antalya ilinde ilköğretim okullarında çalışan 209 öğretmenden elde etmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde, yenilik yönetiminin alt boyutlarından biri olan örgütsel kültür ve yapı kısmında öğretmenlerden 41-60 yaş skalasında olanların, 20-40 yaş skalasına göre daha yenilikçi bir bakış açısı içerisinde oldukları gözlemlenmiştir. Yenilik yönetiminin alt boyutlarından biri olan girdi yönetimi kısmında ise lisede çalışan öğretmenlerin ortaokulda çalışan öğretmenlere nazaran daha yenilikçi bir bakış açısına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bilgiler nezdinde, eğitim kademesi ile yenilikçi bakış açısının doğru orantılı bir şekilde ilerlediği sonucuna ulaşılmıştır.

Top (2011), “İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi” adlı çalışmasına ait verileri İstanbul ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 300 okul yöneticisinden elde etmiştir. Bu çalışma bir yüksek lisans tez çalışması olmakla birlikte kendi geliştirdiği ölçek kullanılarak elde edilen bulgulara göre; yöneticilerin cinsiyet, yaş ve kıdem faktörleri ile yenilik yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, eğitim düzeyleri ve mevkileri ile yenilik yönetimi algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Göl ve Bülbül (2012), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları” adlı makalesine ait verileri Kırklareli ilinin Lüleburgaz ilçesindeki 396 öğretmenden elde etmiştir. Bu makaledeki veriler

değerlendirildiğinde, yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlikleri ile öğretmenlerin yaşları arasında bir farklılaşma olup, 20-35 yaş skalasındaki öğretmenler yöneticilerinin yenilik yönetimi konusunda oldukça yetkin oldukları kanısındadırlar. Cinsiyet ve yaş faktörüne göre değerlendirdiklerinde ise anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir.

Bayrakçı ve Eraslan (2014), “Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri” adlı makalesine ait verileri İstanbul ilinin bir ilçesindeki 309 öğretmenden elde etmiştir ve veri toplama aracı araştırmacının kendisi tarafından geliştirilmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde; öğretmenler, bireysel farklılıkların dikkate alınarak çalışanlara kendi yeteneklerini gösterebilecekleri ortam verildiğini, örgüt içinde işbirlikli çalışmanın önemini vurgulandığını, okul yöneticilerinin yenilik sürecinde çalışanlara rol model olduğunu ve bu konuda örnek teşkil ettiklerini, yenilik sürecine ayak uydururken birtakım kurallara gereksinim olduğu ve bu kurallar alınırken etik boyutların dikkate alındığını, kurum içindeki bireylerin birbirleri ile iletişiminin sağlıklı olduğu ve yöneticilerin anında dönüt vererek iletişimi kuvvetlendirdiğini belirtmişlerdir.

Watt (2002), yeniliğin; bireyler, liderlik, kültür ve iklim, yapı ve süreç olmak üzere 4 alt boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Bu alt boyutları araştırdığında, yenilik kavramı ile en ilişkili boyut okulun görev birimlerini oluşturan idareciler, öğretmenler, personeller olduğu ve yenilik sürecinde bireylerin yenilik konusunda teşvik edilebileceği fakat yenilikçi olmaları ile ilgili zorlanamayacaklarını belirtmiştir.

Smith, Busi, Ball ve Meer (2008), “Bir kuruluşun yenilik yönetme yeteneğini etkileyen faktörler: Yapılandırılmış bir literatür incelemesi ve kavramsal model” makalesindeki veriler değerlendirildiğinde inovasyonu, yeniliği etkileyen birçok unsurun olduğu belirlenmiştir. Yenilik yönetimi üzerinde etkili olduğu gözlemlenen bu unsurlar; örgütün ya da yapının nasıl yönetildiğini belirleyen yönetim tarzı ve liderlik, kaynaklar, örgütsel yapı, teknoloji, bilgi yönetimi, iş birliği stratejisi ve yenilik süreci unsurlarıdır. Aynı zamanda bu unsurlar içerisinde en önemli rolde olup diğer tüm unsurlarla etkileşim halinde olan unsur ise örgütsel faktör olduğu belirtilmiştir.

Sitthisomjin, Somprach ve Phuseeorn (2018), “yenilik yönetiminin ortaokul performansına etkileri”ni adlı makalesine ait verileri Tayland’da görev alan 350 öğretmenden elde etmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde yenilik yönetimi ile okul performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Okul performansı ile en çok etkileşim halinde olan yenilik faktörlerinin ise, kaynak yönetim becerisi, okul inovasyonu, dönüşümcü liderlik ve örgütsel yapı olduğunu gözlemlemiştir.

2.9.2 Epistemolojik İnançlar ile İlgili Araştırmalar

Biçer (2019), “Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile politik becerileri arasındaki ilişki” adlı çalışmasına ait verileri İstanbul’da görev yapan 581 okul yöneticisinden elde etmiştir. Bu çalışma bir yüksek lisans tez çalışması olup bu çalışmanın bulgularına göre; cinsiyet faktörü ile epistemolojik inancın üç alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Epistemolojik inançlar ile politik beceriler arasında orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Mahasneh (2018), “Öğretmen adaylarının öğretme – öğrenme anlayışları ile epistemolojik inançları arasındaki ilişkinin” adlı makalesine ait verileri üniversite öğrenimi gören 250 öğretmen adayından elde etmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde, öğretmen adaylarının öğretme – öğrenme anlayışları ile epistemolojik inançları arasında anlamlı bir iliki olduğu saptanmıştır.

Kaya ve Ekici (2017), “Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin epistemolojik inançları ve öğretim stillerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi” adlı makalesine ait verileri 202 sosyal bilgiler öğretmeninden elde etmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde, çalışmaya katılan öğretmenlerin inançları yüksek oranda öğrenmenin çabaya bağlı olduğu şeklinde gözlemlenmiştir. Makaledeki bulgulara göre; sosyal bilgiler öğretmenleri geleneksel yapıya sahip olmakla birlikte gelişmiş özelliklere de hakimdirler kanısına ulaşılmıştır.

Bays, Ashong, Ward ve Commender (2014), “Öğretmen adaylarının alan deneyimi anlatılarının yapsını bozma: Epistemolojik inançların” adlı makalesine ait verileri

üniversite öğrenimi gören 115 eğitim psikolojisi öğrencisinden elde etmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde, epistemolojik inançlar ile ilgili daha gelişmiş ve karmaşık fikre sahip olan öğrenciler daha pozitif algıya sahipken, epistemolojik inançlar ile ilgili daha basit ve ham fikre sahip olan öğrenciler daha negatif bir algıya sahip olup davranış yönetimi gibi olumsuz sınıf konularına dikkat etmişlerdir.

Aslan (2017), “Sınıf öğretmenlerinin düşünme becerisi öğretimine yönelik özyeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi” adlı makalesine ait verileri 95 sınıf öğretmeninden elde etmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde, epistemolojik inançlar ölçeğinin üç alt boyutunda cinsiyete bağlı anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Ayrıca karmaşık epistemolojik inançlara sahip öğrencilerin akademik olarak daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir.

Akyıldız (2014), “Lise öğretmenlerinin epistemolojik inançları ile öğretme-öğrenme anlayışları arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışmasına ait verileri Trabzon ilinde görev yapan 1581 öğretmenden elde etmiştir. Bu çalışma bir doktora tez çalışması olup bu çalışmanın bulgularına göre; çalışmaya katılan öğretmenler yüksek oranda gelişmiş epistemolojik inanca sahip oldukları ve öğrenim durumu ile epistemolojik inanç arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Magno (2011), “İlişkiyi keşfetmek aşamasında epistemolojik inançlar ve kendi kaderini tayin” adlı makalesine ait verileri üniversite öğrenimi gören 310 öğrenciden elde etmiştir. Bu makalede bireyleri herhangi bir davranışı sergilemek adına harekete geçiren öz belirleme davranışları ile epistemolojik inançlar arasında ilişki araştırılmıştır. Veriler değerlendirildiğinde, öğrenmenin karmaşıklığı ile öz belirleme arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Aypay (2011), “Epistemolojik inançlar ölçeğinin Türkiye uyarlaması ve öğretmen adaylarının epistemolojik inançlarının incelenmesi” adlı makalesine ait verileri üniversite öğrenimi gören 341 öğrenciden elde etmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde, epistemolojik inançların cinsiyet, öğrenim düzeyi ve eğitim bölümlere göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Deryakulu (2004), “Üniversite öğrencilerinin öğrenme ve ders çalışma stratejileri ile Epistemolojik inançları arasındaki ilişki” adlı makalesine ait verileri üniversite öğrenimi gören 338 öğrenciden elde etmiştir. Bu makaledeki veriler değerlendirildiğinde, epistemolojik inanç ölçeğinin alt boyutları ile konstrasyon, bilgi işleme, kendi kendini tets etme ve tutum gibi unsurlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, evren ve örneklemin tekniği, veri toplama araçları, veri elde etme süreci ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Araştırma, betimsel nitelikli nicel bir çalışma olup yöneticilerin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasındaki ilişkiyi saptamayı hedeflemektedir. Bu bağlamda bu çalışmada betimsel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

İki ya da ikiden fazla değişkenin aralarındaki ilişkinin yordanması ve değişkenler arasında bir denge oluşturacak şekilde güncellenmesi halinin istatistiksel olarak ifade edilmesi ilişkisel tarama modeli ile sağlanabilir (Creswell, 2017: 430). İki ya da ikiden fazla değişkenin birbirleri ile arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve değişkenler arasındaki ilişki seviyesini belirleyebilmek adına ilişkisel tarama modelini kullanmamız mümkündür (Büyüköztürk, 2015).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni için İstanbul ilinde bulunan 35.050 özel ve kamuya bağlı okul yöneticisi içerisinde, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında faaliyetini sürdürmekte olan İstanbul ili Bakırköy, Bahçelievler, Küçükçekmece ve Zeytinburnu ilçelerinde görev yapan özel ve kamuya bağlı anaokulu, ilkököl, ortaokul, lise olmak üzere 368 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma örneklemi basit seçkisiz örneklem yoluyla oluşturulmuştur. Örneklem büyüklüğü güven düzeyi, örnekleme hatası ve oranı gibi unsurlar dikkate alınarak hesaplanmış ve 368 örneklem sayısı, .05 anlamlılık düzeyi ile .05 örneklem hatasında 1.000.000' dan büyük evren için yeterli görülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 49-50).

Araştırmaya katkıda bulunan okul yöneticilerine ait demografik özellikler, kurum türü, eğitim düzeyi, çalışılan kademe, mesleki kıdem durumları tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	F	%
Cinsiyet		
Erkek	110	29,9
Kadın	258	70,1
Yaş		
25-30	80	21,7
31-35	96	26,1
36-40	92	25,0
41 ve üzeri	100	27,2
Eğitim Düzeyi		
Lisans	228	62,0
Yüksek Lisans	140	38,0
Çalışma Alanı		
Kamu	128	34,8
Özel	240	65,2
Çalışma Birimi		
Anaokulu	10	2,7
İlkokul	78	21,2
Ortaokul	204	55,4
Lise	76	20,7
Kıdem		
1-5 yıl	128	34,8
6-10 yıl	98	26,6
11-15 yıl	58	15,8
16 yıl ve üzeri	84	22,8

N=368

Tablo 1’de katılımcılara ait demografik bulgular sunulmuştur. Buna göre katılımcıların %29,9’u erkek iken %70,1’i kadındır. Katılımcılar yaş gruplarına dengeli şekilde dağılmışlardır. Dört yaş grubunda da yaklaşık olarak %25 oranında katılımcı yer almaktadır.

Eğitim düzeylerine bakıldığında katılımcıların %62'sinin lisans mezunu olduğu geriye kalan %38'inin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışma alanlarına bakıldığında ise katılımcıların %34,8'inin kamuda %65,2'sinin ise özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları birimlerle ilgili olarak katılımcıların yarısından fazlasının (%55,4) ortaokulda, %21,2'sinin ilkokulda, %20,7'sinin lisede ve %2,7'sinin de anaokulunda çalıştığı bulunmuştur. Katılımcıların kıdemleriyle ilgili olarak, katılımcıların %34,8'i 1-5 yıllık bir kıdeme, %26,6'sı 6-10 yıllık kıdeme, %22,8'i 16 ve üzeri kıdemi ve %15,8'i de 11-15 yıllık kıdeme sahip olduğu bulunmuştur.

3.3. Veriler ve Toplanması

Bu araştırmada okul yöneticilerinin epistemolojik inanç düzeylerini belirlemek amacıyla "Epistemolojik İnançlar leği", yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla "Yenilik Yönetimi leği" ve katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" olmak üzere toplamda 3 lme aracı kullanılmıştır.

3.4. Kişisel Bilgi Formu

Resmi ve özel anaokul, ilkokul, ortaokul, lise kurumlarında çalışan yöneticilerin cinsiyeti, öğrenim durumu, yaşı, kıdem yılı, çalıştıkları kurumun türü ve çalıştıkları kurumun kademesine ilişkin toplam 6 sorudan oluşmaktadır.

Okul yöneticilerinin cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem ve görev yaptıkları okul türü bilgilerini almak ve örnekleme daha faydalı tanımlamak için araştırmacı tarafından "Kişisel Bilgi Formu" hazırlanmıştır

3.5. Epistemolojik İnançlar leği

Bu araştırmada, okul müdürlerinin epistemolojik inançlarını ölçebilmek adına Aypay (2011) tarafından geliştirilen "Epistemolojik İnançlar leği" kullanılmıştır. Aypay (2011), epistemolojik inançlar leğini, Chan ve Elliot'un (2000), Schommer (1990) tarafından geliştirilen 63 maddelik ölçeğin ince düzenlenmiş halinden, Türkçeye uyarlamıştır.

Chan ve Elliot epistemolojik inançlar ölçeğinin uyarlanmış saf haline faktör analizi uygulamış ve ölçeğin bazı maddelerinde güncelleme yapıp, yeni maddeler de ekleyerek uyarlamıştır. Güncellenmiş ölçeğe faktör analizi uygulanmış fakat orijinal ölçekteki faktörleri karşılamadığı görülmüştür. Geri dönütler dikkate alınarak tekrar revize uygulanmıştır. Daha sonra Schommer'ın ölçeğinden bazı maddeler direkt olarak alınarak, bazı maddelerde ise değişiklikler yapılarak ölçek 45 maddelik halini almıştır. Ölçeğin bu hali Hong Kong'da öğretmen adaylarına uygulanmış ve yeniden değişikliğe uğrayarak 30 maddelik forma dönüşmüştür. Ölçeğin bu haline doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış olup 4 faktör elde edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği, Alpha katsayısı ile hesaplanmış olup, değerler .60 ile .70 arasında değişmektedir.

Aypay (2011), epistemolojik inançlar ölçeğine çeviri-yeniden çeviri işlemi uygulamıştır. Konuya hâkim olan 2 araştırmacı daha ölçek üzerinde çeviri işlemi uygulamıştır. Teyit etmek adına karşılaştırılan çeviriler anlam bütünü olarak farklılık teşkil etmemiştir. Bu bağlamda epistemolojik inançlar ölçeği geçerlik ve güvenilirlik açısından uygunluğu sağlanan bir ölçek durumundadır. Ölçek, “öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe”, “doğuştan/sabit yetenek”, “öğrenme çabası” ve “bilginin kesinliği” olarak 4 alt boyutu kapsamaktadır ve ölçek madde sayısı 30'dur.

Likert tipi ölçeğe ait cevap ve puanlama düzeni,

- Hiç katılmıyorum 1 puan
- Katılmıyorum 2 puan
- Kararsızım 3 puan
- Katılıyorum 4 puan
- Çok katılıyorum 5 puan şeklindedir.

Bu araştırmada “Epistemolojik İnançlar Ölçeğinin” güvenilirlik katsayısı .90, “Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman” alt boyutunda .90, “Doğuştan Sabit Yetenek” alt boyutunda .80, “Öğrenme Çabası” alt boyutunda .76, “Bilginin Kesinliği” alt boyutunda .61 olarak bulunmuştur. Bu değerler tablo 2'de ifade edilmiştir.

Tablo 2. Epistemolojik İnançlar Ölçeği Güvenirlik Analiz Değerleri

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı
Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	11	0,90
Doğuştan Sabit Yetenek	8	0,80
Öğrenme Çabası	5	0,76
Bilginin Kesinliği	6	0,61
Toplam	30	0,90

3.6. Yenilik Yönetimi Ölçeği

Bu araştırmada, okul müdürlerinin yenilik yönetimini ölçmek amacıyla Tuncer Bülbül (2012) tarafından geliştirilen "Yenilik Yönetimi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik açısından uygunluğu bizzat araştırmacı tarafından yapılmış ve uygunluğu sağlanmıştır. Ölçek, “girdi yönetimi”, “yenilik stratejisi”, “örgütsel kültür ve yapı” ve “proje yönetimi” olarak 4 alt boyutu kapsamaktadır ve ölçek madde sayısı 32’dir.

Likert tipi ölçeğe ait cevap ve puanlama düzeni,

- Hiç katılmıyorum 1 puan
- Az katılıyorum 2 puan
- Orta derecede katılıyorum 3 puan
- Çok katılıyorum 4 puan
- Tamamen katılıyorum 5 puan şeklindedir.

Yenilik Yönetimi ölçeği, tüm alt boyutları değerlendirildiğinde ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.96 olup geçerlik ve güvenilirlik açısından uygunluğu sağlanan bir ölçek durumundadır.

Bu araştırmada “Yenilik Yönetimi Ölçeğinin” güvenilirlik katsayısı .98, “Girdi Yönetimi” alt boyutunda .90, “Yenilik Stratejisi” alt boyutunda .90, “Örgütsel Kültür ve

Yapı” alt boyutunda .95, “Proje Yönetimi” alt boyutunda .98 olarak bulunmuştur. Bu değerler Tablo 3’te ifade edilmiştir.

Tablo 3. Yenilik Yönetimi Ölçeği Güvenirlik Analiz Değerleri

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı
Girdi Yönetimi	5	0,90
Yenilik Stratejisi	6	0,90
Örgütsel Kültür ve Yapı	6	0,95
Proje Yönetimi	15	0,97
Toplam	32	0,98

3.7. Verilerin Analizi

Veriler, araştırmanın evren ve örneklem kısmında belirtilen okul yöneticilerinin ölçekleri e-posta yoluyla uygulaması ile elde edilmiş olup sosyal bilimler için geliştirilmiş bir istatistik programı ile analizi yapılmıştır. Araştırmanın alt problemleri ele alınarak her bir alt boyutun cinsiyet, yaş, çalışılan okul kademesi, çalışılan kurum, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre anlamlı bir fark olup olmadığı gözlemlenmiştir.

Çalışmada veri toplamak için kullanılan iki ölçeğin de güvenirlikleri İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach Alpha) hesaplanarak test edilmiştir. Epistemolojik İnançlar Ölçeğinin 4 alt boyutuna ve ölçeğin tamamına ait hesaplanmış İç Tutarlılık Katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir. Tabloda gösterilen İç Tutarlılık Katsayıları bir alt boyut hariç kriter değer olan 0,70’in üzerindedir. Bilginin Kesinliği alt boyutu için bulunan İç Tutarlılık Katsayısı 0,61’dir. Bu değer kriter değer olan 0,70’e oldukça yakındır. Bu nedenle Epistemolojik İnançlar Ölçeği güvenilir olarak kabul edilmiştir. İç Tutarlılık Katsayısı 0,70 ve üzeri olan ölçekler güvenilir olarak kabul edilmiştir (Nunnally, 1970). Yenilik Yönetimi Ölçeğinin 4 alt boyutuna ve ölçeğin tamamına ait hesaplanmış İç Tutarlılık Katsayıları Tablo 3’te gösterilmiştir. Bütün alt boyutlar ve ölçeğin tamamı için

bulunan İç Tutarlılık Katsayıları değerleri kriter değer olan 0,70'in üzerinde olduğundan Yenilik Yönetimi Ölçeği güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu için ve yenilik yönetimi genel düzeyi ve 4 alt boyutu için yapılan normallik analizleri bulguları Tablo 4 ve Tablo 5'te gösterilmiştir. Normallik analizi için skewness ve kurtosis değerleri kullanılmıştır. Skewness, ortalama etrafındaki dağılımların asimetrik olup olmadığı bilgisini verirken kurtosis ise dağılımların normal, zirve yapmış veya yayvanlaşmış olup olmadığı bilgisini vermektedir. Skewness için "0" değeri dağılımın pozitif veya negatif yönde meyil göstermediğini ve dağılımın normal olduğunu gösterir. Kurtosis "0" değeri de dağılımın zirve yapmış veya yayvanlaşmış olmadığını, ancak normal olduğunu gösterir. İki ölçü için de 0' yakın değerler ideal kabul edilir. Skewness ve kurtosis değerlerinin -3 ve +3 bandında olduğu durumlarda dağılımlar normal kabul edilebilir (Kline, 1998).

Tablo 4. Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Düzeyleri Normallik Analizi

Alt Boyutlar	Ort.	Ss.	Skewness	Kurtosis
Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman	3,9	0,4	-1,9	4,8
Bilgisine Şüphe				
Doğuştan Sabit Yetenek	2,6	0,4	0,3	-0,1
Öğrenme Çabası	3,7	0,1	-1,0	1,7
Bilginin Kesinliği	2,7	0,3	0,3	0,2
Toplam	3,2	0,3	-1,0	2,5

N=368

Tablo 4'teki epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu için sunulan bulgular skewness ve kurtosis değerlerinin bir değer hariç ± 3 kriter değerleri arasında olduğunu göstermektedir. Sadece öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe alt boyutunun kurtosis değeri 4,8 olarak bulunmuştur. Bu değer de kriter değer olan +3'e nispeten yakın sayılır. Kriter değerden çok da uzak olmayan tek bir istisna olduğu için epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu düzeyleri dağılımların normal olduğu kabul edilebilir.

Tablo 5. Yenilik Yönetimi Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Düzeyleri Normallik Analizi

Alt Boyutlar	Ort.	Ss.	Skewness	Kurtosis
Girdi Yönetimi	3,7	0,5	-0,8	0,7
Yenilik Stratejisi	4,1	0,4	-1,4	2,9
Örgütsel Kültür ve Yapı	4,3	0,4	-1,7	4,0
Proje Yönetimi	4,2	0,1	-1,5	3,7
Toplam	4,1	0,4	-1,6	4,0

N=368

Tablo 5'teki yenilik yönetimi genel düzeyi ve 4 alt boyutu için sunulan bulgular skewness değerlerinin tamamının ± 3 kriter değerleri arasında olduğunu göstermektedir. Kurtosis değerlerine bakıldığında ise örgütsel kültür ve yapı alt boyutunun ve yenilik yönetimi genel kurtosis değerlerinin 4,0, olduğu, proje yönetimi kurtosis değerinin ise 3,7 olduğu görülmektedir. Bu değer de kriter değer olan +3'e nispeten yakın sayılır. Dolayısıyla yenilik yönetimi genel düzeyi ve 4 alt boyutu düzeyleri dağılımların normal olduğu kabul edilebilir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu kısım, araştırmanın analiz sonuçlarını ve alt problemlere ait bulguları kapsamaktadır.

4.1 “Yöneticilerin epistemolojik inançlarının; cinsiyetlerine, kıdemlerine, öğrenim durumlarına, çalıştıkları kurumun türü ve kademesine göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır?” Alt Amacına Yönelik Bulgular

Bu bölümde epistemolojik inançların genel düzeyinin ve 4 alt boyutu düzeylerinin cinsiyete, eğitim düzeyine, çalışma alanına, çalışma birimine ve kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan analizlerden elde edilen bulgular sunulmuştur.

4.1.1 Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından Analizleri

Tablo 4.1.1 Kadın ve Erkek Arasında Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları *t*-test Analizi

	Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		<i>t</i> Testi	
					F	P	<i>t</i>	<i>p</i>
Genel Epistemolojik İnanç	Erkek	110	3,28	0,5	2,5	0,11	1,75	0,08
	Kadın	258	3,16	0,6				
Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	Erkek	110	3,94	0,6	4,4	0,04	0,85	0,35
	Kadın	258	3,86	0,8				
Doğuştan Sabit Yetenek	Erkek	110	2,58	0,8	1,4	0,23	0,32	0,75
	Kadın	258	2,56	0,7				
Öğrenme Çabası	Erkek	110	3,78	0,7	1,4	0,24	2,02	0,04
	Kadın	258	3,60	0,8				
Bilginin Kesinliği	Erkek	110	2,80	0,6	0,08	0,78	2,22	0,03
	Kadın	258	2,63	0,7				

Tablo 4.1.1’de epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak üzere yapılan bağımsız örneklem *t*-testi bulguları gösterilmiştir. Levene testi bulgularına göre *öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe* alt boyutu hariç diğer gruplar arasında varyanslar homojendir. *Öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe* alt boyutu için varyansların eşit varsayılmadığı *t* değeri kullanılmıştır. Tablodaki bulgular *öğrenme çabası* ve *bilginin kesinliği* alt boyutları hariç epistemolojik inanç genel düzeyinin ve alt boyutları düzeylerinin cinsiyete göre istatistikî olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir (sırasıyla; $t = 1,75, p > 0,05$, $t = 0,85, p > 0,05$ ve $t = 0,32, p > 0,05$). *Öğrenme çabası* ve *bilginin kesinliği* alt boyutlarında ise erkeklerin inanç düzeylerinin kadınlarınkinden istatistikî olarak anlamlı düzeyde daha fazla olduğu bulunmuştur (sırasıyla; $t = 2,02, p < 0,05$ ve $t = 2,22, p < 0,05$).

Tablo 4.1.2 Eğitim Durumuna Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları *t*-test Analizi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		<i>t</i> Testi	
					F	P	<i>t</i>	<i>p</i>
Genel Epistemolojik İnanç	Lisans	228	3,19	0,6	0,1	0,74	-0,53	0,60
	Yüksek Lisans	140	3,22	0,6				
Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	Lisans	228	3,86	0,8	0,9	0,34	-0,92	0,36
	Yüksek Lisans	140	3,93	0,7				
Doğuştan Sabit Yetenek	Lisans	228	2,53	0,7	1,5	0,22	-1,08	0,28
	Yüksek Lisans	140	2,62	0,8				
Öğrenme Çabası	Lisans	228	3,66	0,8	0,0	0,86	0,21	0,84
	Yüksek Lisans	140	3,65	0,8				
Bilginin Kesinliği	Lisans	228	2,69	0,6	3,0	0,08	0,22	0,82
	Yüksek Lisans	140	2,67	0,7				

Tablo 4.1.2’de epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak üzere yapılan bağımsız örneklem *t*-testi bulguları gösterilmiştir. Levene testi bulgularına göre *bilginin kesinliği* alt boyutu hariç diğer gruplar arasında varyanslar homojendir. *Bilginin kesinliği* alt boyutu için varyansların eşit varsayılmadığı *t* değeri kullanılmıştır. Tablodaki bulgular epistemolojik inanç genel düzeyinin ve alt boyutları düzeylerinin eğitim durumuna göre istatistikî olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir (sırasıyla; $t = -0,53, p > 0,05$, $t = -0,92, p > 0,05$, $t = -1,08, p > 0,05$, $t = 0,21, p > 0,05$ ve $t = 0,22, p > 0,05$). Bir diğer deyişle, epistemolojik inançlar eğitim düzeyinden bağımsızdır.

Tablo 4.1.3 Çalışma Alanına Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları *t*-test Analizi

	Çalışma Alanı	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		<i>t</i> Testi	
					F	P	<i>t</i>	P
Genel Epistemolojik İnanç	Kamu	128	3,28	0,5	3,3	0,07	2,20	0,03
	Özel	240	3,15	0,6				
Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	Kamu	128	3,96	0,6	7,1	0,01	1,38	0,12
	Özel	240	3,84	0,8				
Doğuştan Sabit Yetenek	Kamu	128	2,61	0,8	1,7	0,20	0,92	0,36
	Özel	240	2,53	0,7				
Öğrenme Çabası	Kamu	128	3,77	0,6	8,9	0,00	2,02	0,02
	Özel	240	3,60	0,9				
Bilginin Kesinliği	Kamu	128	2,79	0,6	0,1	0,75	2,43	0,02
	Özel	240	2,62	0,7				

Tablo 4.1.3’te epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu düzeylerinin çalışma alanına göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak üzere yapılan bağımsız

örneklem *t*-testi bulguları gösterilmiştir. Levene testi bulgularına göre *epistemolojik inançlar genel düzeyi, öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe ve öğrenme çabası* alt boyutlarında gruplar arasında varyanslar homojen değildir. Bu değişkenler için varyansların eşit varsayılmadığı *t* değerleri kullanılmıştır. Tablodaki bulgular *epistemolojik inançlar genel düzeyi, öğrenme çabası ve bilginin kesinliği* alt boyutları düzeylerinin çalışma alanına göre istatistikî olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir (sırasıyla; $t = 2,20, p < 0,05$, $t = 2,02, p < 0,05$ ve $t = 2,53, p < 0,05$). Bu alanlarda kamuda çalışanların epistemolojik inanç düzeylerinin özel sektörde çalışanlarından istatistikî olarak anlamlı düzeyde daha fazla olduğu görülmektedir. *Öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe ve doğuştan sabit yetenek* alt boyutlarında ise kamuda çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar arasında istatistikî olarak anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır (sırasıyla; $t = 1,33, p < 0,05$ ve $t = 0,92, p < 0,05$).

Tablo 4.1.4 Çalışma Birimine Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları ANOVA Analizi

	Çalışma Birimi	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		ANOVA Testi	
					F	P	F	P
Genel Epistemolojik İnanç	Anaokulu	10	3,12	0,4	3,3	0,02	4,65	0,00
	İlkokul	78	3,36	0,4				
	Ortaokul	204	3,11	0,6				
	Lise	76	3,27	0,5				
Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	Anaokulu	10	3,70	0,5	3,1	0,03	4,07	0,01
	İlkokul	78	4,12	0,5				
	Ortaokul	204	3,79	0,8				
	Lise	76	3,89	0,7				
Doğuştan Sabit Yetenek	Anaokulu	10	2,70	0,6	3,5	0,02	0,07	0,94
	İlkokul	78	2,57	0,6				

			2,56	0,8				
	Ortaokul	204						
			2,55	0,8				
	Lise	76						
Öğrenme Çabası	Anaokulu	10	3,80	0,6	2,0	0,10	3,84	0,01
			3,84	0,6				
	İlkokul	78						
			3,53	0,9				
	Ortaokul	204						
			3,66	0,7				
	Lise	76						
Bilginin Kesinliği	Anaokulu	10	2,30	0,6	2,2	0,09	9,21	0,00
			2,92	0,6				
	İlkokul	78						
			2,55	0,7				
	Ortaokul	204						
			2,82	0,7				
	Lise	76						

Tablo 4.1.4'te epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu düzeylerinin çalışma birimine göre farklılaşp farklılaşmadığını bulmak üzere yapılan Tek Yönlü ANOVA testi bulguları gösterilmiştir. Tablodaki bulgular *doğuştan yetenek* alt boyutu hariç epistemolojik inanç genel düzeyinin ve alt boyutları düzeylerinin çalışma birimine göre istatistikî olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir (sırasıyla; $F = 4,65$, $F > 0,05$, $F = 4,07$, $p > 0,05$, $F = 3,84$, $p > 0,05$ ve $F = 9,21$, $p > 0,05$). Post-Hoc analizlerine bakıldığında *epistemolojik inançlar genel düzeyi*, *öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe* ve *öğrenme çabası* alt boyutlarında farklılığın sadece ilkokul ve ortaokulda çalışanlar arasında olduğu bulunmuştur. *Bilginin kesinliği* alt boyutunda ise farklılığın sadece ilkokul ile ortaokulda çalışanlar, ilkokul ile anaokulunda çalışanlar ve lise ile ortaokul arasında çalışanlar arasında olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.1.5 Kıdeme Göre Epistemolojik İnanç Düzeyi Farkları ANOVA Analizi

Kıdem	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		ANOVA Testi	
				F	p	F	P

Genel Epistemolojik İnanç			3,06	0,5				
	1-5 yıl	128			2,4	0,07	4,67	0,00
			3,30	0,6				
	6-10 yıl	98						
			3,19	0,7				
Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	11-15 yıl	58						
			3,30	0,5				
	16 yıl ve üzeri	84						
			3,76	0,8				
	1-5 yıl	128			2,3	0,08	2,07	0,11
Doğuştan Sabit Yetenek			3,98	0,7				
	6-10 yıl	98						
			3,87	0,9				
	11-15 yıl	58						
			3,98	0,6				
Öğrenme Çabası	16 yıl ve üzeri	84						
			2,48	0,7				
	1-5 yıl	128			1,3	0,29	2,19	0,09
			2,71	0,8				
	6-10 yıl	98						
Bilginin Kesinliği			2,47	0,8				
	11-15 yıl	58						
			2,47	0,8				
	16 yıl ve üzeri	84						
			3,52	0,8				
Bilginin Kesinliği	1-5 yıl	128			4,7	0,00	2,21	0,09
			3,71	0,8				
	6-10 yıl	98						
			3,70	0,9				
	11-15 yıl	58						
		3,78	0,6					
Bilginin Kesinliği	16 yıl ve üzeri	84						
			2,47	0,6				
	1-5 yıl	128			4,0	0,01	7,47	0,00
			2,78	0,7				
	6-10 yıl	98						
		2,71	0,7					
Bilginin Kesinliği	11-15 yıl	58						
			2,86	0,6				
	16 yıl ve üzeri	84						

Tablo 4.1.5'te epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu düzeylerinin kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığını bulmak üzere yapılan Tek Yönlü ANOVA testi

bulguları gösterilmiştir. Tablodaki bulgular sadece *epistemolojik inançlar genel düzeyi ve bilginin kesinliği* alt boyutu düzeyinin kıdeme göre istatistikî olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir (sırasıyla; $F = 9,67$, $F > 0,05$ ve $F = 7,47$, $p > 0,05$). Post-Hoc analizlerine bakıldığında hem *epistemolojik inançlar genel düzeyi* hem de *bilginin kesinliği* alt boyutunda farklılığın sadece 1-5 ile 6-10 kıdeme sahip olanlar ve 1-5 ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında olduğu bulunmuştur. *Öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe*, *öğrenme çabası* ve *doğuştan sabit yetenek* alt boyutlarında ise kıdeme göre epistemolojik inançların düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur.

4.2 “Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” Alt Amacına Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi: “Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” Tablo’da araştırmaya katılan yöneticilerin epistemolojik inançların alt boyutları ile yenilik yönetimi alt boyutları arasındaki ilişkilere ait bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Epistemolojik İnançların Alt Boyutları ile Yenilik Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Tablo 4.2.1 Epistemolojik İnançlar Genel Düzeyi ve Alt Boyutları İle Yenilik Yönetimi Genel Düzeyi ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	Genel Yenilik Yönetimi	Girdi Yönetimi	Yenilik Stratejisi	Örgütsel Kültür ve Yapı	Proje Yönetimi
Genel Epistemolojik İnanç	0,41*	0,35*	0,40*	0,38*	0,37*
Öğrenme Süreci-Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	0,53*	0,43*	0,51*	0,51*	0,49*
Doğuştan Sabit Yetenek	0,08	0,07	0,09	0,05	0,07
Öğrenme Çabası	0,39*	0,35*	0,38*	0,38*	0,32*
Bilginin Kesinliği	0,24*	0,19*	0,22*	0,21*	0,24*

N=368

*. Değişkenler arasındaki ilişki 0,01 seviyesinde anlamlıdır

Pearson korelasyon testi ile yapılan ilişki analizinin sonuçları Tablo 4.2.1’de gösterilmiştir. Bulgular epistemolojik inançlar genel düzeyi ile yenilik yönetimi genel düzeyi arasında pozitif ve istatistikî olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir ($r = 0,41$, $p < 0,01$). Buna göre epistemolojik inançların düzeyi arttıkça yenilik yönetimi düzeyleri de artmaktadır. Epistemolojik inançlar alt boyutları ile yenilik yönetimi alt boyutları arasındaki bütün ilişkiler de pozitif yönlüdür ve istatistikî olarak anlamlıdır (bütün r değerleri için $p < 0,01$). Bunun tek istisnası epistemolojik inançların doğuştan sabit yetenek alt boyutudur. Bu alt boyutla yenilik yönetimi geneli veya alt boyutları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Özetle, doğuştan sabit yetenek alt boyutu hariç epistemolojik inançları alt boyut düzeylerinde bir artış yaşandığı zaman yenilik yönetimi alt boyutları düzeylerinde de bir artış yaşanmaktadır. Bu bir ilişki analizi olduğu için tersini söylemek de mümkündür.

4.2.2. Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Genel Yenilik Yönetimi Üzerine Etkisi

Tablo 4.2.2. Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Genel Yenilik Yönetimi Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Stand. Err. Of Est.	F	Durbin Watson
1	0,55	0,30	0,29	0,60	38,3*	2,1

*. Açıklanan Varyans miktarı 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.2.3 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Genel Yenilik Yönetimi Üzerine Etki Düzeyleri

Değişken	B	S. Hata	Beta	T	p	Tolerance	VIF
Öğrenme Süreci- Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	0,5	0,1	0,53	8,5	0,00	0,5	2,0
Doğuştan Sabit Yetenek	-0,1	0,1	-0,14	-2,6	0,01	0,7	1,4
Öğrenme Çabası	0,0	0,1	0,01	0,2	0,84	0,4	2,2
Bilginin Kesinliği	0,1	0,1	0,09	1,5	0,13	0,6	1,7

N=368

*. Değişkenlerin etkisi 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Epistemolojik inançların her bir alt boyutun yenilik yönetimi genel düzeyi üzerindeki etkilerini görmek için yapılan çoklu regresyon analizinin bulguları Tablo 4.2.2 ve Tablo 4.2.3'te gösterilmiştir. Çoklu Regresyon testinde yenilik yönetimi düzeyleri genel ortalamaları bağımlı değişken olarak ve epistemolojik inançların 4 alt boyutu da bağımsız değişkenler olarak teste dâhil edilmiştir. Durbin Watson değerinin 1,0'dan büyük olması oto-korelasyon olmadığını ve hataların bağımsız olma şartının sağlandığını göstermektedir. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması ve Collinearity Tolerance değerlerinin de 0,10'dan yüksek olması Çoklu Regresyon analizlerinin multicollinearity probleminden etkilenmediğini göstermektedir. Ayrıca her bir bağımsız değişken başına 15'ten fazla katılımcı olması da Çoklu Regresyon analizlerinin varsayımlarından bir diğerinin karşılandığını göstermektedir. Bu veriler çoklu regresyon testinin geçerli olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bulgulara gelince, bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutunun yenilik yönetimi genel düzeyi üzerinde %30'luk bir varyans açıkladığını ve açıklanan bu varyans miktarının istatistikî olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F = 38,3$, $p < 0,01$). Ancak, yine bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutundan yalnızca 2 tanesinin yenilik yönetimi genel düzeyi üzerinde istatistikî olarak anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Bu iki alt boyut öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe ve doğuştan sabit yetenektir. Beta değerlerine bakıldığında öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe alt boyutunun yenilik yönetimi üzerindeki etkisinin doğuştan sabit yetenek alt boyutunun etkisine göre daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe alt boyutunun etkisi pozitif yönlüken doğuştan sabit yetenek alt boyutunun negatif yönlüdür. Diğer iki alt boyutun istatistikî olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

4.3 “Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları, yenilik yönetimlerini yordamakta mıdır?” Alt Amacına Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi: “Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları, yenilik yönetimlerini yordamakta mıdır?” Aşağıda verilen tablolarda araştırmaya katılan

yöneticilerin epistemolojik inançların alt boyutlarının yenilik yönetimi alt boyutları üzerindeki etkilerine ait bulgulara yer verilmiştir.

4.3.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Girdi Yönetimi Üzerine Etkisi

Tablo 4.3. Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Girdi Yönetimi Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Stand. Err. Of Est.	F	Durbin Watson
1	0,45	0,20	0,19	0,81	22,6*	2,0

*. Açıklanan Varyans miktarı 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.3.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Girdi Yönetimi Üzerine Etki Düzeyleri

Değişken	B	S. Hata	Beta	T	p	Tolerance	VIF
Öğrenme Süreci- Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	0,5	0,1	0,39	5,8	0,00	0,5	2,0
Doğuştan Sabit Yetenek	-0,1	0,1	-0,09	-1,7	0,09	0,7	1,4
Öğrenme Çabası	0,1	0,1	0,08	1,2	0,24	0,4	2,2
Bilginin Kesinliği	0,1	0,1	0,04	0,6	0,54	0,6	1,7

N=368

Epistemolojik inançların her bir alt boyutun yenilik yönetiminin girdi yönetimi alt boyutu üzerindeki etkilerini görmek için yapılan çoklu regresyon analizinin bulguları Tablo 4.3 ve Tablo 4.3.1’de gösterilmiştir. Durbin Watson değerinin 1,0’dan büyük olması oto-korelasyon olmadığını ve hataların bağımsız olma şartının sağlandığını göstermektedir. VIF değerlerinin 10’dan küçük olması ve Collinearity Tolerance değerlerinin de 0,10’dan yüksek olması Çoklu Regresyon analizlerinin multicollinearity probleminden etkilenmediğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutunun girdi yönetimi alt boyutu düzeyleri üzerinde %20’lik bir varyans açıkladığını ve açıklanan bu varyans miktarının istatistikî olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F = 22,6$, $p < 0,01$). Ancak,

yine bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutundan yalnızca 1 tanesinin girdi yönetimi alt boyutu üzerinde istatistikî olarak anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Bu alt boyut öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphedir. Diğer 3 alt boyutun istatistikî olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

4.3.2. Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Yenilik Stratejisi Üzerine Etkisi,

Tablo 4.3.2 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Yenilik Stratejisi Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Stand. Err. Of Est.	F	Durbin Watson
1	0,51	0,26	0,26	0,65	32,6*	1,9

*. Açıklanan Varyans miktarı 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.3.2.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Yenilik Stratejisi Üzerine Etki Düzeyleri

Değişken	B	S. Hata	Beta	T	p	Tolerance	VIF
Öğrenme Süreci- Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	0,5	0,1	0,49	7,7	0,00	0,5	2,0
Doğuştan Sabit Yetenek	-0,1	0,1	-0,10	-1,8	0,07	0,7	1,4
Öğrenme Çabası	0,1	0,1	0,03	0,5	0,61	0,4	2,2
Bilginin Kesinliği	0,1	0,1	0,06	1,0	0,32	0,6	1,7

N=368

Epistemolojik inançların her bir alt boyutun yenilik yönetiminin yenilik stratejisi alt boyutu üzerindeki etkilerini görmek için yapılan çoklu regresyon analizinin bulguları Tablo 4.3.2 ve Tablo 4.3.2.1’de gösterilmiştir. Durbin Watson değerinin, VIF ve Collinearity Tolerance değerleri Çoklu Regresyon analizlerinin oto-korelasyon ve multicollinearity probleminden etkilenmediğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutunun yenilik stratejisi alt boyutu düzeyleri üzerinde %26'lık bir varyans açıkladığını ve açıklanan bu varyans miktarının istatistikî olarak anlamlı olduğunu göstermiştir (F = 32,6, p < 0,01). Ancak, yine bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutundan yalnızca 1 tanesinin yenilik stratejisi alt boyutu üzerinde istatistikî olarak anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Bu alt boyut öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphedir. Diğer 3 alt boyutun istatistikî olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

4.3.3 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Örgütsel Kültür ve Yapı Üzerine Etkisi

Tablo 4.3.3 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Örgütsel Kültür ve Yapı Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Stand. Err. Of Est.	F	Durbin Watson
1	0,53	0,28	0,27	0,67	34,7*	2,1

*. Açıklanan Varyans miktarı 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.3.3.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Örgütsel Kültür ve Yapı Üzerine Etki Düzeyleri

Değişken	B	S. Hata	Beta	T	p	Tolerance	VIF
Öğrenme Süreci- Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	0,5	0,1	0,52	8,2	0,00	0,5	2,0
Doğuştan Sabit Yetenek	-0,2	0,1	-0,16	-3,0	0,00	0,7	1,4
Öğrenme Çabası	0,0	0,1	0,01	0,2	0,83	0,4	2,2
Bilginin Kesinliği	0,1	0,1	0,08	1,4	0,16	0,6	1,7

N=368

Epistemolojik inançların her bir alt boyutun yenilik yönetiminin örgütsel kültür ve yapı alt boyutu üzerindeki etkilerini görmek için yapılan çoklu regresyon analizinin bulguları Tablo 4.3.3 ve Tablo 4.3.3.1'de gösterilmiştir. Durbin Watson değerinin, VIF

ve Collinearity Tolerance değerleri Çoklu Regresyon analizlerinin oto-korelasyon ve multicollinearity probleminden etkilenmediğini göstermektedir.

Elde edilen bulgulara gelince, bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutunun örgütsel kültür ve yapı alt boyutu üzerinde %28'lik bir varyans açıkladığını ve açıklanan bu varyans miktarının istatistikî olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F = 37,4, p < 0,01$). Ancak, yine bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutundan yalnızca 2 tanesinin örgütsel kültür ve yapı alt boyutu üzerinde istatistikî olarak anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Bu iki alt boyut öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe ve doğuştan sabit yetenektir. Beta değerlerine bakıldığında öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe alt boyutunun yenilik yönetimi üzerindeki etkisinin doğuştan sabit yetenek alt boyutunun etkisine göre daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe alt boyutunun etkisi pozitif yönlüken doğuştan sabit yetenek alt boyutunun negatif yönlüdür. Diğer 2 alt boyutun istatistikî olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

4.3.4 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Proje Yönetimi Üzerine Etkisi

Tablo 4.3.4 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Proje Yönetimi Üzerine Etkisi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Stand. Err. Of Est.	F	Durbin Watson
1	0,51	0,26	0,26	0,63	32,6*	2,2

*. Açıklanan Varyans miktarı 0,01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.3.4.1 Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Proje Yönetimi Üzerine Etki Düzeyleri

Değişken	B	S. Hata	Beta	T	p	Tolerance	VIF
Öğrenme Süreci- Otorite/Uzman Bilgisine Şüphe	0,5	0,1	0,56	8,7	0,00	0,5	2,0
Doğuştan Sabit Yetenek	-0,2	0,1	-0,15	-2,9	0,00	0,7	1,4

Öğrenme Çabası	-0,1	0,1	-0,10	-1,5	0,13	0,4	2,2
Bilginin Kesinliği	0,2	0,1	0,15	2,5	0,01	0,6	1,7

N=368

Epistemolojik inançların her bir alt boyutun yenilik yönetiminin proje yönetimi alt boyutu üzerindeki etkilerini görmek için yapılan çoklu regresyon analizinin bulguları Tablo 4.3.4 ve Tablo 4.3.4.1’de gösterilmiştir. Durbin Watson değerinin, VIF ve Collinearity Tolerance değerleri Çoklu Regresyon analizlerinin oto-korelasyon ve multicollinearity probleminden etkilenmediğini göstermektedir.

Bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutunun proje yönetimi alt boyutu üzerinde %26’lık bir varyans açıkladığını ve açıklanan bu varyans miktarının istatistikî olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($F = 32,6$, $p < 0,01$). Ancak, yine bulgular epistemolojik inançların 4 alt boyutundan 3 tanesinin proje yönetimi alt boyutu üzerinde istatistikî olarak anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Bu üç alt boyut öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe, doğuştan sabit yetenek ve bilginin kesinliğidir. Beta değerlerine bakıldığında öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe alt boyutunun proje yönetimi üzerindeki etkisinin doğuştan sabit yetenek ve bilginin kesinliği alt boyutlarının etkisine göre daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe ve bilginin kesinliği alt boyutlarının etkileri pozitif yönlüken doğuştan sabit yetenek alt boyutunun etkisi negatif yönlüdür. Öğrenme çabası alt boyutun istatistikî olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Epistemolojik inançlar düzeyleri ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ve Çoklu Regresyon testi kullanılarak analiz edilmiştir. Epistemolojik inançlar genel düzeyi ve 4 alt boyutu ile yenilik yönetimi genel düzeyi ve 4 alt boyutu arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir. Çoklu Regresyon kullanılarak ise epistemolojik inançlar 4 alt boyutunun yenilik yönetimi genel düzeyi üzerindeki etkileri ve yenilik yönetimi 4 alt boyutu üzerindeki etkileri incelenmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ

Bu kısımda, okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bulgular nezdinde ulaşılan sonuçlara ve sonuçlara bağlı olarak önerilebilecek noktalara değinilmiştir.

Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Genel Düzeyde Yenilik Yönetimi Etkisi Üzerine Sonuçlar

Elde edilen bulgulara göre epistemolojik inançların 4 alt boyutunun yenilik yönetimi ile ilişkisinin genel olarak anlamlı olduğunu söylemek mümkün olur. Alt boyutları detaylı bir şekilde incelediğimiz takdirde epistemolojik inançların öğrenme süreci ve doğuştan yetenek boyutları ile yenilik yönetimi arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenirken, epistemolojik inançların öğrenme çabası ve bilginin kesinliği alt boyutları ile yenilik yönetimi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Özeren (2020) çalışmasında, öğretmenlerin epistemolojik inançları geliştikçe çağdaş ölçme ve değerlendirme yöntemlerini kullanma oranlarının da genel olarak arttığını gözlemlemiştir.

Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Girdi Yönetimi ve Yenilik Stratejisi Alt Boyutları Üzerine Etkisi

Epistemolojik inanç alt boyutlarından öğrenme süreci boyutu ile yenilik yönetiminin alt boyutlarından girdi yönetimi ve yenilik stratejisi arasında anlamlı bir ilişki belirlenirken epistemolojik inançların diğer 3 alt boyutları olan doğuştan yetenek, öğrenme çabası ve bilginin kesinliği boyutları ile girdi yönetimi ve yenilik stratejisi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Öğrenme süreci boyutunun girdi yönetimi ve yenilik stratejisini etkiliyor olması, okul yöneticilerinin bilgi edinmeye verdiği önemi gösterir. Okul yöneticisi, bu süreçte okulu için gerekli olan materyalleri temin eder, yenilik sürecini planlar ve gerekirse uzman desteğine başvurur. Doğuştan yetenek alt boyutu ile yenilik yönetimi arasında yüksek oranda ilişkiye rastlanılmaması okul yöneticilerinin yeteneğin doğuştan gelip gelmediği ile değil daha çok yenilik sürecinde yeni fikirlerin üretilmesine odaklanmalarından kaynaklanır. Önemli olan nokta

yenilik sürecinde vizyoner ve yenilikçi bakış açısı yakalayabilmektir. Doğuştan gelebileceği gibi sonradan da öğrenilebilir ve yenilikçi ürünler ortaya çıkabilir. Öğrenme çabası alt boyutu ile yenilik yönetimi arasında yüksek oranda ilişkiye rastlanılmaması okul yöneticilerinin kararsız olduğunu gösterebilir. Yöneticilerin bir kısmı azim ve çabanın daha farklı fikirler doğuracağını düşünürken yöneticilerin diğer kısmı ise öğrenme çabasına sahip olmayan bireylerin zaten yenilikçi bakış açısına sahip olmalarını beklemeyebilir. Bilginin kesinliği boyutu ile yenilik yönetimi arasında yüksek oranda ilişkiye rastlanılmaması ise okul yöneticilerinin bilginin güncellenebilir, değişebilir ya da net, değişmez olduğu konusundaki kararsızlıklarını ifade eder.

Yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlar olabildiği gibi benzer olmayan sonuçlarla da karşılaşılmıştır. Kaleci (2013) “Matematik öğretmen adaylarının epistemolojik inançları ile öğrenme ve öğretim stilleri arasındaki ilişki” çalışmasında, bu çalışmanın aksine öğrenme çabası alt boyutunun ortalamasının diğer alt boyutlara göre daha “yüksek” olduğunu ifade etmiştir. Göl (2012) araştırmasında öğretmenlerin okul yöneticilerini en çok “Yenilik Stratejisi” alt boyutunda yeterli gördüğü sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçların farklı olması katılımcılar arasındaki bireysel farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Örgütsel Kültür ve Yapı Üzerine Etkisi

Epistemolojik inanç alt boyutlarından öğrenme süreci ve doğuştan yetenek boyutları ile yenilik yönetiminin alt boyutlarından örgütsel kültür ve yapı arasında anlamlı bir ilişki belirlenirken epistemolojik inançların diğer 2 alt boyutu ile örgütsel kültür ve yapı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ömür (2014) yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerini incelediği çalışmasında ‘örgütsel kültür ve yapı’ alt boyutunun en yüksek ortalama olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Epistemolojik İnanç Alt Boyutlarının Proje Yönetimi Üzerine Etkisi

Epistemolojik inanç alt boyutlarından öğrenme süreci, doğuştan yetenek ve bilginin kesinliği alt boyutları ile yenilik yönetiminin alt boyutlarından biri olan proje yönetimi arasında anlamlı bir ilişki belirlenirken epistemolojik inançların diğer bir alt boyutu olan

öğrenme çabası ile proje yapısı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Aynı zamanda öğrenme süreci boyutunun proje yönetimi üzerindeki etkisi diğer 2 boyuta göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Şahin (2018) çalışmasında, öğretmenlerin okul yöneticilerini proje yönetimi alt boyutu açısından yüksek düzeyde nitelendirdikleri sonucunu saptamıştır.

Epistemolojik İnançlar Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Açısından Analizleri

Epistemolojik inançların cinsiyet üzerindeki etkisi incelendiğinde, epistemolojik inanç alt boyutlarından öğrenme süreci – otorite/uzman bilgisine şüphe ve doğuştan/sabit yetenek boyutlarında anlamlı bir fark görülmezken, öğrenme çabası ve bilginin kesinliği boyutlarında erkeklerin inanç düzeylerinin kadınlarınkinden anlamlı ölçüde daha fazla olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara göre, erkek okul yöneticileri kadın yöneticilere göre daha gelişmiş epistemolojik inançlara sahip olmakla birlikte, öğrenme çabasına da daha fazla önem vermektedirler. Bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik gösteren çok sayıda araştırma vardır. Biçer (2019) araştırmasında okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile politik becerileri arasındaki ilişki adlı çalışmasında erkek yöneticilerin epistemolojik inançlarının kadın yöneticilerin epistemolojik inançlarından anlamlı ölçüde farklı olduğunu görmüştür. Özdemir (2019) ilkökul öğretmenlerinin epistemolojik inançları ile öğretim stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı çalışmasında da erkek yöneticilerin epistemolojik inançlarının kadın yöneticilerin epistemolojik inançlarından anlamlı ölçüde farklı olduğunu görmüştür. Sarıaslan (2017), Tümkaya (2012), Deryakulu ve Büyüköztürk (2005)'ün çalışmaları da bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Fakat bazı çalışmalarda da bu sonuçların tersine rastlamaktadır. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha gelişmiş epistemolojik inanca sahip olduğu sonucuna ulaşan araştırmalarda literatürde mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları; Topçu ve Tüzün (2009), Murat ve Erten (2018), Uysal ve Kösemen (2013). Ayrıca cinsiyet kavramı ve epistemolojik inançlar ile anlamlı bir ilişki içermeyen araştırmalarda mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları; Kuzu ve Erten (2015), Demir ve Bal (2014), Koç ve Memduhoğlu, (2017).

Epistemolojik inançların bireylerin eğitim durumu üzerindeki etkisi incelendiğinde, epistemolojik inançların bireylerin eğitim durumları ile birbirinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Usta (2019) “Sınıf öğretmenlerinin epistemolojik inançları ve öğretme-öğrenme anlayışlarının incelenmesi” adlı çalışmasında epistemolojik inançların eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşmadığını saptamıştır. Olgun (2018) “Ortaokul öğretmenlerinin epistemolojik inançları ile öğretim stillerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi” adlı çalışmasında epistemolojik inançların eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşmadığını saptamıştır. Biçer (2019)’in çalışması da bu çalışma ile benzerlik göstermiş ve epistemolojik inançlar eğitim durumuna göre farklılaşmamıştır. Akyıldız (2014) çalışmasında ise lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin epistemolojik inançları daha gelişmiş olarak saptanmıştır.

Epistemolojik inançlar bireylerin özel ya da kamuda çalışıyor olmalarına göre; epistemolojik inançlar genel düzeyi, öğrenme çabası ve bilginin kesinliği alt boyutlarında farklılık göstermiştir. Kamuda çalışanların epistemolojik inanç düzeylerinin özel sektörde çalışanlarından anlamlı düzeyde daha fazla olduğu görülmektedir. Öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe ve doğuştan sabit yetenek alt boyutlarında ise kamuda çalışanlar ile özel sektörde çalışanlar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Kaya ve Ekici (2017)’nin çalışmasında da bireylerin özel ya da kamuda çalışıyor olmalarına göre epistemolojik inançları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Karhan (2007) ise kamuda görev yapan ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin epistemolojik inançlarının özel okullarda görev yapanların lehine farklı olduğunu saptamıştır.

Epistemolojik inançlar yöneticilerin kıdemlerine göre; epistemolojik inançlar genel düzeyi ve bilginin kesinliği alt boyutlarında farklılık göstermiştir. Hem epistemolojik inançlar genel düzeyi hem de bilginin kesinliği alt boyutunda farklılığın sadece 1-5 ile 6-10 kıdeme sahip olanlar ve 1-5 ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında olduğu bulunmuştur. Bunun sebebi olarak, yöneticilerin zaman içerisinde teknolojik, pedagojik olarak kendilerini geliştirememeleri ve güncel gelişmelerin takip edilmesine ayak uyduramamaları gösterilebilir. Öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe, öğrenme çabası ve doğuştan sabit yetenek alt boyutlarında ise kıdeme göre epistemolojik inançların düzeylerinin farklılaşmadığı saptanmıştır. Murat (2018)

araştırmasında epistemolojik inanç ölçeğinin üç alt boyutunda da farklılaşma tespit etmiş, mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin daha deneyimli öğretmenlere göre daha gelişmiş inançlara sahip olduğunu belirlemiştir. Özveren (2020)'in çalışmasında da liselerde görev yapan öğretmenlerin epistemolojik inançlarının kıdem değişkenine göre farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ekinci ve Tican (2017), Kaya ve Ekici (2017), Güngör (2018) ve Biçer (2019) çalışmalarında epistemolojik inançların kıdem değişkenine göre anlamlı fark oluşturmadığını saptamıştır.

Epistemolojik inançlar çalışma birimine göre; doğuştan yetenek alt boyutu hariç epistemolojik inanç genel düzeyinin ve alt boyutları düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Epistemolojik inançlar genel düzeyi, öğrenme süreci-otorite/uzman bilgisine şüphe ve öğrenme çabası alt boyutlarında farklılığın sadece ilkökul ve ortaokulda çalışanlar arasında olduğu bulunmuştur. Bunun sebebi, ortaokulda görev alan yöneticilerin öğrenmenin bir süreç olduğunu düşünmeleri olabilir. Bilginin kesinliği alt boyutunda ise farklılığın sadece ilkökul ile ortaokulda çalışanlar, ilkökul ile anaokulunda çalışanlar ve lise ile ortaokul arasında çalışanlar arasında olduğu bulunmuştur. Bunun sebebi, ilkökulda görev alan yöneticilerin, bilginin değişmez olduğunu düşünmeleri olabilir. Biçer (2019), Kahraman (2020) çalışmalarında epistemolojik inançların çalışma birimi değişkenine göre anlamlı fark oluşturmadığını saptamıştır. Izgar ve Dilmaç (2008) çalışmasında sadece öğrenme çabası alt boyutunda anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, okul yöneticilerinin genel olarak yenilik yönetimi inançları orta düzey olarak belirlenmiştir. En yüksek oranda olduğu Yenilik yönetimi alt boyutu ise "Proje Yönetimi" boyutudur. Ömür (2014) araştırmasında yenilik yönetimi alt boyutlarından en yüksek oranın 'örgütsel kültür ve yapı' alt boyutunda olduğu sonucunu bulmuştur. Göl (2012) araştırmasında yenilik yönetimi alt boyutlarından en yüksek oranın "Yenilik Stratejisi" alt boyutunda olduğu sonucunu bulmuştur. Karataş, Gök ve Özçetin (2015) çalışmalarında öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterlik algısı ve tüm alt boyutlarına 'çok katılıyorum' düzeyinde yanıtladıklarını belirtmişlerdir. Ömür (2014) orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerini yenilik yönetimi becerilerini orta düzeyde gördükleri

sonucuna ulaşmış, Şahin (2018) de çalışmasında öğretmenlerin okul yöneticilerini birinci olarak yenilik stratejisi ile örgütsel kültür ve yapı alt boyutunda, ikinci olarak ise proje yönetimi boyutunda yeterli buldukları sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarındaki yenilik yönetimi alt boyutlarının oranlarının farklı olmasının nedeni evren farklılığına bağlı olarak çalışmaya katılanlar arasındaki bireysel farklılardan kaynaklanıyor olabilir.

ÖNERİLER

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerini artırabilmek ve güncel teknolojik bilgilerden faydalanmalarını sağlamak adına yöneticilerin hizmet içi eğitim almaları sağlanabilir ve bu sayede yöneticiler çağın gelişimine ayak uydurabilirler.

Epistemolojik inançların gelişmesi eğitimde, öğretimde ya da okul örgütünün yönetiminde niteliği artırır. Okul yöneticilerinin epistemolojik inançlarının gelişmiş olması öğretmenlere, öğrencilere ya da okul personellerine örnek teşkil eder ve bu bağlamda okul örgütü olumlu anlamda etkilenir.

Okul örgütünü oluşturan yönetici, öğretmen, öğrenci ya da personellere epistemolojik inancın ne olduğu ve gelişimi ile ilgili seminer, etkinlik ya da kurslar düzenlenebilir.

Epistemolojik inançların gelişimi sayesinde kişi kendini sorgulamayı ve kendi gelişim sürecini takip etmeyi öğrenebilir. Yine epistemolojik inançların gelişimi ile birey yenilikleri takip edip, sorgulayıcı bir bakış açısı kazanabilir.

Okul yöneticileri, öğrencilere teknolojinin ve yeniliklerin takibinin önemini aşılacak adına iş birlikli çalışıp ortak bir proje üretebilir. Aynı zamanda inovatif ürün tasarımı ile ilgili okullar arası yarışmalar düzenleyerek öğrencileri yeniliklerin takibine teşvik edebilirler.

Okul ortamında yeniliklerden haberdar olmak ve takipte kalmak adına inovasyon kulüpleri oluşturulabilir. İnovasyon kulübünü seçen öğrencilere, farklı uzmanlık alanlarına sahip bireyler eğitim desteği sağlayabilir. Böylece okul kültürü yeniliklere aşına bir hal alır.

Yenilikleri takip etmek ve koşullara göre yeniliklerden faydalanabilmek oldukça önemlidir. Yenilikleri yakından takip edenler, pandemi sürecinde eğitimde meydana gelen yeni koşullara ve sanal ortama kısa sürede uyum sağlayabildiler.

Literatürde epistemolojik inançlar ile yenilik yönetimi arasındaki ilişkiye odaklanan herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırma, iki değişken arasındaki ilişkiyi sektörlerine entegre etmek isteyen kurum ve yapılara kaynak görevi sağlayabilir.

Bu araştırmanın katılımcılarını okul yöneticileri oluşturmaktadır. Tezin anket aşamasının sürdürülebilirliğinin sekteye uğramaması adına okul yöneticilerinin ulaşılabilirliği ve yoğun programları dikkate alınarak anket süreci planlanmalıdır.

Bu çalışma sadece okul yöneticilerini kapsadığından epistemolojik inançlar ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki öğretmenler ya da öğretmen adaylarının oluşturduğu katılımcılar ile araştırılabilir.

Araştırmanın örneklemini İstanbul ilindeki 5 ilçe oluşturmaktadır. Benzer nitelikte araştırmalar daha fazla katılımcı grubun olduğu örneklerde yapılabilir.

Bu çalışma direkt olarak okul yöneticilerinin kendi fikirlerine göre düzenlenmiştir. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançlarını ya da yenilik yönetimi yeterliklerini değerlendiren çalışmalar öğrenci, öğretmen ya da veli algılarına göre yürütülebilir.

Bu araştırma nicel yöntemler kullanılan bir araştırma olup, değişkenleri daha detaylı bir şekilde incelemek adına nitel araştırma yönteminden faydalanabilir.

Başka örgüt ya da yapılar epistemolojik inançlar ve yenilik yönetimi değişkenleri üzerine araştırma yaptığı takdirde bu araştırma örnek teşkil edebilir.

KAYNAKLAR

- Ada, Ş & Küçükali, R. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, 2. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Aksay, K. (2011). Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi: Konya.
- Akyıldız, S. (2014). *Lise öğretmenlerinin epistemolojik inançları ile öğretme-öğrenme anlayışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, Elazığ
- Aluftekin, N. ve Uz Kurt, C.(Ed.), 2012. Yenilik Yönetimi, *T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını* No: 2602, ss.101-126
- Aslan, S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin düşünme becerisi öğretimine yönelik öz-yeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 61-73
- Aydoğar, N. (2018). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Kahramanmaraş il merkezi özel ve devlet okulları örneği). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kahramanmaraş*
- Aypay, A. (2011). Epistemolojik inançlar ölçeğinin Türkiye uyarlaması ve öğretmen adaylarının epistemolojik inançlarının incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 1-15.
- Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin Simyası*(Çev. Ahmet Kardam). İstanbul: MESS Yayınları
- Bayrakçı, M. & Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, Vol. 28, pp. 100- 141.
- Bays, R. B., Ashong, C., Ward PhD, T. E., and Commander, N. E. (2014). Deconstructing Pre-service Teachers' Field Experience Narratives: *The Role of Epistemological Beliefs*. ie: Inquiry in eEducation, 5(1): 4
- Belenky, M. F., Clinchy, B. M., Goldberger, N. R., ve Tarule, J. M. (1986). *Women's ways of knowing: The development of self, voice and mind*. New York: Basic Books.
- Beycioğlu, K. & Aslan, M. (2010). Okul Gelişimde Temel Dinamik Olarak Değişim ve Yenileşme: Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Rollerini, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, Vol. 7, no. 1, pp. 153-173.

Biçer, Y. (2019). *Okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile politik becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul

Birekul, M. (2016) Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlikleri. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (3), 181-201.

Blasco, A. S., Quevedo, J. G., & Carrizosa, M. T. (2008). Barriers to innovation and public policy in Catalonia. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4, 431-451

Boydak-Ozan, M. & Karatabak, S. (2013). Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimine Yaklaşımları ve Karşılaştıkları Sorunlar. *International Journal of Educational Science*, 5(1), 258-273

Brown, K. ve Osborne, S. P. (2012). *Managing change and innovation in public service organizations*. Londra: Routledge.

Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bülbül, T. (2010). *Yenilik Yönetimi*. H. B. Memduhoğlu, & K. Yılmaz içinde, *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 31-51). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Bülbül, T. (2012). "Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlilik İnançları", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, sf.45-68.

Bülbül, T (2012b). Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Vol. 12, no. 1, pp. 157-175.

Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (Genişletilmiş 21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Cevizci, A. (2000). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.

Creswell, J. W. (2017). *Eğitim Araştırmaları: Nicel ve Nitel Araştırmanın Planlanması, Yürütülmesi ve Değerlendirilmesi*. İstanbul: Edam

Çavuş, R. (2013). *Farklı epistemolojik inanışlara sahip 8. sınıf öğrencilerinin sosyobilimsel konulara bakış açıları* (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü Fen Bilgisi Eğitimi Bilim Dalı, Sakarya.

Çelik, V. (2009). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık

Deryakulu, D. (2002). Denetim Odağı ve Epistemolojik İnançların Öğretim Materyalini Kavramayı Denetleme Türü ve Düzeyi ile İlişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22).

Demir, M. ve Demir, Ş. Ş. (2015). *Otel işletmelerinde yenilik yönetimi: İlkeler ve örnekler*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Demiraçar, A. (2019). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*: Edirne.

Deryakulu, D. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Öğrenme ve Ders Çalışma Stratejileri İle Epistemolojik İnançları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 10(2): 230-249.

Deryakulu, D. (2006). *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*. (Edt: Y. Kuzgun ve D. Deryakulu), Ankara: Nobel Yayınevi; 259-288.

Deryakulu, D. (2017). *Eğitimde bireysel farklılıklar*. (Ed. Kuzgun, Y ve Deryakulu, D). Epistemolojik İnançlar (253-280). Ankara, Nobel Yayınları.

Drucker, PF. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper and Row Publishers.

Drucker, P. (1994). *Yeni Gerçekler*, Çev: Birtane Kaynakçı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, 133s.

Drucker, F. P. (1999). *21. Yüzyıl için yönetim tartışmaları*. (İ. Bahçivagil, & G. Gorbon, Çev.) Epsilon.

Duran, C. ve Saraçoğlu, M. (2009). *Yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci*. *Yönetim ve Ekonomi*, 16(1), 57-71.

Durna, U. (2000). *Yenilik yönetimi ve yenilik yönetiminde etkin olan örgütsel yapı ve faktörler* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Durna, U. (2002). *Yenilik Yönetimi*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Elçi, Ş. (2007). *İnovasyon: Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı* (2. Baskı b.). İstanbul: Tecnopolisgrup. S1-2

Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79

Hofer, B. K. Ve Pintrich, P. R. (2002). *Personal epistemology: The psychology of beliefs about knowledge and knowing*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Göl, E. & Bülbül, T. (2012) İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, Vol. 8, no. 2, pp. 97-109.

Güleş, H. ve Bülbül, T. (2004). *Yenilikçilik: İşletmeler İçin Stratejik Rekâbet Aracı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 409s

Günay, Ö. (2007). *KOBİ'lerde yenilik türlerinin analizi ve yenilik engellerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi: İstanbul.

Hadfield, G. H. (2008). *Legal barriers to innovation: The growing economic cost of professional control over corporate legal markets*. *Stanford Law Review*, 60(6), 1689-1732.

Hadjimanolis, A. (1999). *Barriers to innovation for sme in a small less developed country (Cyprus)*. *Technovation*, 9(19), 561-570

Johnson, M. (2010). *Barriers to innovation adoption: A study of e-markets*. *Industrial Management & Data Systems*, 110(2), 157-154

Kaplan, A. (2006). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının epistemolojik inanışlarının okul deneyimi ve öğretmenlik uygulamasındaki yansımaları: Durum çalışması* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüleri, İstanbul.

Karaca, B. (2019). Okul yöneticilerinden ilkokul müdürlerinin yenilik yönetimi Yeterliliklerine ilişkin öğretmen Algıları: İstanbul ili Beykoz ilçesi örneği. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*: İstanbul

Karamehmet, B. (2012). Starbucks Markası Ve İnovasyon Uygulamalar, *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, ss. 1-25

Karataş, S. Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 167-185.

Karcioğlu, F. ve Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü liderlik anlayışının yaratıcılığa ve yeniliğe etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 99-111

Kaya, E. ve Ekiçi, M. (2017). *Sosyal bilgiler öğretmenlerinin epistemolojik inançları ve öğretim stillerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. *İlköğretim Online*, 16(2), 782-813

Keskinkılıç, K. (ed.) (2011). *Türk Eğitim ve Okul Sistemi Yönetim*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

- Kılıç M. (2013). İnnovasyon ve İşletmeler, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1-2), ss.103-119.
- King, P. M. and Kitchener, K. S. (1994). *Developing reflective judgment: Understanding and promoting intellectual growth and critical thinking in adolescents and adults*. San Francisco: Jossey-Bass. Kong teacher education students: Resolving conceptual and empirical issues. Asia
- Kipnis, D. and Schmidt, S. M. (1988). *Upward-Influence Styles: Relationship*
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guildford Press.
- Kuhn, D. (1991). *The skills of argument*. Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.
- Luecke, R. (2008). *İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık*. İşbankası Kültür Yayınları. 190s
- Magno, C. (2011). *Exploring the Relationship Between Epistemological Beliefs and Self-Determination*. The International Journal of Research and Review, 7(1).
- Magolda, M. B. (1992). *Knowing and Reasoning in College: Gender-Related Patterns in Undergraduates' Intellectual Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Magolda, B. (2004). *Making their own way*. Virginia: Stylus Publishing.
- Mahasneh, A. M. (2018). *Investigation of the Relationship between Teaching and Learning Conceptions and Epistemological Beliefs among Student Teachers from Hashemite University in Jordan*. European Journal of Contemporary Education, 7(3): 531-540.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211-230.
- Nunnally, C. (1978). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- OECD (2016). *Innovating Education and Educating for Innovation*. Paris, Fransa: OECD Publishing
- Ortt, J. R. ve Duin, P. A. (2008). *The evolution of innovation management towards contextual innovation*. European Journal of Innovation Management, 11(4), 522-538.
- Oslo Klavuzu, (2005). *Yenilik Verilerinin Toplanması ve Uygulanması İçin İlkeler*. Ankara: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Avrupa Birliği İstatistik Ofisi. 3. Baskı. OECD ve Eurostat Ortak Yayımı, 165s

Öğüt, A. Aygen, S. & Demirel, M. (2007). Personel Güçlendirme İnovasyonu Hızlandırır mı? Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.BF Dergisi Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*, 163-172.

Ömür, Y. E. (2014). *Lise Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Becerileri ile Okullardaki Örgütsel Öğrenme Mekanizmalarına Yönelik Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özdaşlı, K. (2010). *İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model Önerisi*, Türkiye Sosyal Araştırmalar, Vol.14, no. 1, pp. 92-109.

Özdemir, S. (ed.) (2013b). *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Perry, W. G. (1968/1999). *Forms of intellectual and ethical development in the college years*. (3.Baskı). New York: Jossey-Bass.

Rogers, E. M. (1995). *Diffusion Of Innovations* (4. b.). New York: Free Press

Sakaryalı, A. Dinler, M. (2014). İnovasyon ve Risk Sermayesi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), ss. 183-210.

Schommer-Aikins, M. Duell, O. K. & Barker, S. (2003). *Epistemological beliefs across domains using biglan"s classification of academic disciplines*. *Research in Higher Education*, 44(3), 347-366.

Smith, M. Busi, M. Ball, P. & Meer, R. (2008). *Factors influencing an organisations ability to manage innovation: a structured literature review and conceptual model*. *International Journal of Innovation Management*, 12(4), ss. 655-676.

Soylu, A & Göl, M. (2010). *Yönetim İnovasyonu, Sosyo Ekonomi*, Vol. 6, no. 11, pp. 113-130

Şahin, A. (2009). Mersinde faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin yenilik faaliyetlerinin ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 259-271.

Şişman, M. (2012). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.

Tiwari, R. & Buse, S. (2007). *Barriers to innovation in SMEs: Can the internationalization of R&D mitigate their effects?* Contributed Paper For The 2007 Conferance On Corporate R&D (Concord)

Top, M. Z. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi: İstanbul.

Tübitak. (2005). *Oslo Kılavuzu Yenilik Verilerinin Toplanması ve Uygulanması İçin İlkeler*. Ankara.

Uzun, S. U. (2013). Survey Sampling Methods / Örneklem Yöntemleri. www.researchgate.net/publication/301611898_Survey_Sampling_Methods
Orneklem_Yontemleri

Uzkurt, C. (2008). *Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Uzkurt, C. (2012). *Yenilik Yönetimi*, T.C. Anadolu Üniversitesi YAYINI NO: 2602, s.101-126, 400s.

Uzkurt, C. & Demirci, A. (eds.) (2013). *Yenilik Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

Ülgen, H. & Mirze, S. (2013). *İşletmelerde stratejik yönetim* (7. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Vergiliel-Tüz, M. (2004). *Değişim ve kaos ortamında işletme davranışı*. Bursa: Alfa Akademi.

Watt, D. (2002) *How Innovation Occurs In Highschool Within The Network Of Innovative Schools: The Four Pillars Of Innovation Research Project*, Canada Information Highway Applications Branch Industry, viewed 25 Ekim 2015.

Whitmere, E. (2003). *Epistemological Beliefs And The Information-Seeking Behavior of Undergraduates*. Library & Information Science Research, 25(2): 127-42.

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Detay Yayıncılık, 49-50.

Zerenler, M. Türker, N. ve Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme (AR-GE) ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 653-66

EKLER DİZİNİ

EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	24/06/2021
Karar No:	2021/41
Sorumlu Araştırmacı:	Selin Bozdoğan
Araştırma Başlığı:	Okul Yöneticilerinin Epistemolojik İnançları ile Yenilik Yönetimi Arasındaki İlişki,
Başlangıç Tarihi:	24.06.2021
Etik Kurul İzninin Süresi:	1 yıl (Uzatma Hakkı mevcut olarak)

İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

Notlar:

- Araştırmanın başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurulu'na başvurularak t
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

EK 2. MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ARAŞTIRMA İZİNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-25676755
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Selin BOZDOĞAN)

28/05/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) İstanbul Kültür Üniversitesinin 12.05.2021 tarihli ve 11278 sayılı yazısı.
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 26.05.2021 tarihli tutanağı.

Araştırma Konusu : Okul Yöneticilerinin Epistemolojik İnançları İle Yenilik Yönetimi Arasındaki İlişki
Araştırma Türü : Anket
Araştırma Yeri : İstanbul
Araştırma Kişiler : Tüm Okul Yöneticileri
Araştırmanın Süresi : 2020 - 2021 Eğitim ve Öğretim Yılı

Yukarıda bilgileri verilen araştırmanın; 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununa aykırı olarak kişisel veri istenmemesi, öğrenci velilerinden açık rıza onayı alınması, yüz yüze eğitime geçmiş olan kurumlarımızda, Covid-19 tedbirlerinin araştırmacı ve ilgili kurum idarelerince alınması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması ve araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüze gönderilmesi, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde, ilgi (a) genelge esasları dâhilinde uygulanması kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
28/05/2021
Levent KILIÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1- İlgi (b) Yazı ve Ekleri (15 Sayfa)
2- İlgi (c) Tutanak (1 Sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul
Telefon : 0212 384 36 32
E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr
Keşf Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi İçin : Fezhan GÖK
Unvanı : VHKİ
İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>



EK 3. EPİSTEMOLOJİK İNANÇLAR ÖLÇEĞİ İÇİN KULLANIM İZNI

Epistemolojik İnançlar Ölçeği

2

Merhaba Ayşe Hocam,
Ben Selin Bozdoğan, İstanbul Kültür Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi ve Planlaması alanında yüksek lisans öğrencisiyim. "Okul Yöneticilerinin Epistemolojik İnançları ile Yenilik Yönetimi Arasındaki İlişki" konulu tezim için size ait olan "Epistemolojik İnançlar Ölçeği"ni izniniz dahilinde araştırmamda kullanmak istiyorum.

Teşekkür ederim, İyi çalışmalar dilerim...

Bu iletiyi 20.08.2020 Per 10:20 tarihinde ilettiniz

AA

Ayşe Aypay
15.08.2020 Cmt 05:23
Kime: Selin Bozdoğan

👍 ↻ ↶ ☰



epistemolojik inançlar ölçeği ...
42 KB

Merhaba Selin Hanım,
Ölçek formu ektedir.

Prof. Dr. Ayşe AYPAY

EK 4. YENİLİK YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ İÇİN KULLANIM İZİNİ

Yenilik Yönetimi Ölçek İzni

14.08.2020 Cum 08:28
Kime: Selin Bozdoğan

Öğretmen formu-1.pdf
157 KB

Yönetici formu.pdf
276 KB

Ölçek boyutlar belli.pdf
368 KB

3 ek (801 KB) Tümünü indir Tümünü OneDrive - Bahosehir Okullari konumuna kaydet

Merhaba Selin, gurur duydum öğrencilerimizin güzel yerlere, aşamalara gelmeleri bizi çok sevindiriyor. Tabi ki ölçeği çalışmalarında kullanabilirsin. Ekte ölçeği gönderiyorum. Çalışmanı yaparken sormak istediğin bir şeyler olursa mutlaka yaz. Kolay gelsin. Görüşmek dileğiyle.

Selin Bozdoğan 14 Ağu 2020 Cum, 13:05 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba Tuncer Hocam,
Ben Selin Bozdoğan Trakya Üniversitesi Fen Bilgisi Öğretmenliği 2013 mezunuyum. Sınıf yönetimi hocamız sizdiniz 😊
İstanbul Kültür Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi ve Planlaması alanında yüksek lisans yaptım. "Okul Yöneticilerinin Epistemolojik İnançları ile Yenilik Yönetimi Arasındaki İlişki" konulu tezim için size ait olan "Yenilik Yönetimi Ölçeği"ni izniniz olursa kullanmaktan gurur duyarım Tuncer Hocam.
İyi çalışmalar dilerim...

Selin Bozdoğan

OKUL YÖNETİCİLERİNİN EPİSTEMOLOJİK İNANÇLARI İLE YENİLİK YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu anket formu, İstanbul Kültür Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Planlanması tarafından yürütülmekte olan bir tez çalışması için uygulanmaktadır. Elde edilecek sonuçlar, okul yöneticilerinin epistemolojik inançları ile yenilik yönetimi arasındaki ilişkileri değerlendirmek bakımından önem taşımaktadır.

Bize vereceğiniz cevaplar sadece ilgili bilimsel araştırma dâhilinde kullanılacak ve kimliğiniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Çok değerli vaktinizin bir kısmında bu anket formundaki soruları samimiyetle cevaplayarak yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden çok teşekkür ederiz.

SELİN BOZDOĞAN

Kişisel Bilgiler Formu

1) Cinsiyetiniz

- Kadın
 Erkek

2) Yaşınız

- 25 – 30 yaş
 31 – 35 yaş
 36 – 40 yaş
 41 yaş ve üzeri

3) Öğrenim Durumunuz

- Lisans
 Yüksek Lisans

4) Çalıştığınız Kurumun Türü

- Özel
 Kamu

5) Çalıştığınız Kurum Kademesi

- Anaokul
- İlkokul
- Ortaokul
- Lise

6) Yöneticilik Kıdem Yılıınız

- 1 – 5 yıl
- 6 – 10 yıl
- 11– 15 yıl
- 15 yıl ve üzeri

Epistemolojik İnançlar Soruları

	Çok Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Yeteneğin doğuştan belirlenmiş olduğundan, daha akıllı olmak için yapabileceğin çok fazla birşey yoktur.	()	()	()	()	()
2. Kişi çok çalışmazsa az öğrenir.	()	()	()	()	()
3. Bilimsel bilgi kesindir ve değişmez.	()	()	()	()	()

Yenilik Yönetimi Soruları

“Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği” Yönetici Formu

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

Maddeler	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Okulun çevresindeki kamu kuruluşlarından okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
2. Okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
3. Yenilik konusunda okul dışından uzman (damışman) desteği alırım.	()	()	()	()	()