

Özgün Makale

Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları*¹

Quantum Leadership Behavior of School
Principals as a Predictor of Teachers'
Individual Innovation Levels

Emrah YOZ²

Sultan Bilge KESKİNKILIÇ KARA³

Öz

Bu çalışmanın amacı, okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerini ne düzeyde yordadığının belirlenmesidir. İlişkisel tarama deseninde yürütülmüş araştırmanın örneklemini 2019-2020 öğretim yılında İstanbul ili Bahçelievler, Bakırköy, Büyükçekmece ve Beylikdüzü ilçe anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev alan 386 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” ve “Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin “sorgulayıcı” aralığında ve çoğunluğun yüksek düzeyde yenilikçi; okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarının da yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonunda öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri arasında yüksek düzey ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları değişkenleri ile kurulan model doğrulanmıştır. Diğer bir ifade ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısıdır. Bu bulguya göre öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin %52’ si okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları ile açıklanabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel yenilikçilik, kaos ve karmaşıklık, liderlik, kuantum liderlik.

* Makale başvuru tarihi: 05.03.2021. Makale kabul tarihi: 25.04.2021.

¹ Bu makale yazarın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, e-mail: emrah.yoz@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4036-7416

³ Doç. Dr., Öğretim Üyesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, e-mail: s.kara@iku.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1951-7838



Abstract

This study aims to determine whether school principals' quantum leadership behaviors are a predictor of teachers' individual innovation levels. The population of the study consists of 386 teachers working between K-12th grades in Istanbul during 2019-2020 academic year. The data were collected through "Individual Innovation Scale" and "Quantum Leadership Behaviors of School Administrators". As a result, most of the teachers in individual innovation category are in the "questioner" range and high level of innovation. It has been observed that school principals performs quantum leadership behaviors as 'most often' levels. The research has revealed that there is a positive and highly significant correlation between the individual innovation levels of teachers and the opinions of school principals about quantum leadership behaviors. The school principals behaving as quantum leaders indicate individual innovation levels of teachers. Accordingly, 52% of the change in teachers' individual innovation levels can be stated as the school principals' quantum leadership behaviors.

Keywords: Individual innovativeness, chaos and complexity, leadership, quantum leadership.

Giris

Hızlı tüketim ve durmaksızın gelişen teknolojinin hayatın yönünü belirlediği 21. yüzyılda, yeniliğe ayak uydurmak ve bir sonraki adımı şimdiden öngörebilmek bireyleri farklılıklarıyla galip hale getirmektedir. Bu süreç eski olana yenilikler katarak çoğalmanın ve başarmanın anahtarını vermektedir. Hayatın en önemli parçası olan eğitim ve okullar için de yenilik sürecinden yararlanma büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin yeni düşünceler üretme ve uygulayabilme aşamalarında bireysel yeteneklere sahip olmaları gerekir.

Yenilik, eski olana göre daha fazla yarar sağlayacağı düşünülen bir düşünce ya da bir uygulamanın kişiler, gruplar veya örgütler tarafından kabul görüp uygulamaya konması ve kullanılmasıdır (Rogers, 1995). Daha önce geliştirilmiş bir düşünce ya da uygulama bile eğer yeni olarak algılanıyor ise yenilik olarak kabul edilir (Oslo Kılavuzu, 2005; Rogers, 1995). Freeman (1995) yeniliği, yeni bilgi ve teknolojilerin geliştirilmesi, uyarlanması, taklit edilmesi ve kabul edilmesi olarak tanımlamaktadır. Kısaca, ilk defa ortaya çıksın ya da daha önceden belli bir grup arasında yayılmış olsun, yeni olarak algılanan her şey yenilik kapsamı içinde değerlendirilir.

Yenilikçilik, yenilik kavramından farklı olarak bir sıfat niteliği taşımakta ve yenilik olgusuna erken uyum sağlama niteliğini belirtmektedir. Değişime ve farklılıklara karşı olumlu tepkiler yenilikçiliği belirlemektedir (Handa ve Gupta, 2009, s. 25). Bu bağlamda bireyler yenilikçiliğin odak noktasında yer alırlar (Tabak, Erkuş ve Meydan, 2010, s. 159). Bireylerin yeni bir durum, düşünce ya da uygulamaya karşı takındıkları tavır, bunu algılama biçimleri bireysel yenilikçilik boyutunda bireyler arasında farklılık gösterir ve yenilikçiliği ölçümlemede bireylere özgü özellikler barındırır (Goldsmith ve Foxall 2003, s. 321). Yeniliğe karşı ilk tepki direnç şeklinde karşımıza çıkabilir. Fakat ne var ki yenilik zaman içerisinde daha büyük bir grup tarafından benimsenebilir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010, s. 159). Rogers (1995), yeniliklere ilgisi olan ve ilk benimseyenlerin toplamun %2,5'ini oluşturduğunu belirtmektedir. Yeniliğin öncü benimseyenleri olan bu bireyler yeniliğin yayılmasında basamak oluştururlar ve diğerleri için de odak noktasıdırlar (Tabak ve ark., 2010, s. 159; Rogers, 1995).

Dünyanın ve özellikle bu kapsamda bilim ve teknoloji hızla değişmektedir. Bu değişim beraberinde eğitim sistemimizin de aynı hızda uyarlanabilme yeterliğinin yüksek ve dirik bir yapıda olmasını gerekli kılmaktadır. Çocuğun formal eğitim sürecinde ona en yakın öğenin öğretmen



olması nedeniyle öğretmenlerin ne kadar yenilikçi oldukları eğitim sistemimizin yenilikçiliğinden bağımsız düşünülemez. Ritchhart (2004) yeniliğe uyum sağlayan ve bunun yayılmasında rol alan yenilikçi öğretmenlerin özelliklerini etkin ve benimseyici olarak belirtmiştir. Çünkü öğrencilerin ve ailelerin model aldığı öğretmenler geleneksel yöntemleri farklılaştırarak yeniyi uyarlayabilen, alanındaki gelişmelerin takipçisi, uygulayıcısı ve de eğitim programları ile ilgili yenilikçi etkinlikler oluşturabilen bir yelpazeye sahip olmalıdırlar.

Eğitim sistemi ve eğitim örgütlerinin teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimlerinden farklı boyutlarda etkilendiği görülmektedir (Şişman, 2012, s. 19-20). Dış etmenler eğitimin geleneksel yapısını etkileyip taşları yerinden oynatırken eğitimde elde edilmek istenen amaç ve bu amaca ulaşmak için izlenen yol ve yöntemler tartışmaya açık bir boyut kazanmıştır. Gerek eğitim yönetimi gerekse eğitimin kendi yapısındaki dinamikler, bu alandaki bilimsel gelişmeler geleneksel uygulamaların rafa kaldırılmasına yol açmıştır. Bu yeni düzenin kendi liderini ortaya çıkarması ve içinde bulunduğumuz kaos ortamında liderlik edebilmesi gerekmektedir (Özden, 2013, s. 89-90). Güçlü bir lider belirsizlik ve yenileşme dönemlerinde ihtiyaç duyulan en önemli öğedir (Kotter, 1982, s. 156). Okullarda da müdürlerden bu süreçte etkin şekilde liderlik etmesi beklenmektedir. Uyarlanmanın, değişimin, dinamikliğin, riskin ve esnekliğin söz konusu olduğu okullarda müdürler durağan dünyanın yöneticilik ölçütleri ile okulu ve öğrenciyi geleceğe taşıyamayacaklardır.

Okulu ve öğrenciyi geleceğe taşıma kaygısı içinde olan bir okul müdürü düşündüğümüzde karşımıza “kuantum liderlik” kavramı çıkmaktadır. Olanla değil olabilecek olanla ilgilenen kuantum liderlik, tahmin edilemeyen durumlarla ilgilenerek karmaşadan fırsat yaratmanın yollarını arar (Zohar, 1998, s. 56; Shelton, 1999). Kuantum liderler, belirsizliğin içinde barındırdığı yaratıcı ışığı yakalayarak üretkenliğin ve belirsizliğin getirdiği yenilik potansiyeli yolunu aydınlatırlar (Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000). Kuantum liderler örgütlerini sürekli olarak kaosun kıyısında tutabilen risk alıcılardır. Denge klasik örgütlerin çalışma biçimiyken kaosun kıyısında bulunan örgütler yenilik ve yaratıcılık unsurlarından faydalanarak farklı boyutlara geçerler. Bu nedenle klasik örgütlerin güvenli ve rahat ortamını terk etme cesaretine sahip olan kuantum liderlerin bu farklılığı ve güçlü çalışanlarına da yansiyarak, örgütü daha ileriye taşıma ve geliştirmeyi sağlayacaktır.

Okullarda çalışanların büyük çoğunluğunu öğretmenler oluşturmakta ve kuantum liderlik davranışı gösteren okul müdürlerini izleyenlerin büyük ve etkili çoğunluğu bu öğretmenlerden oluşmaktadır. Okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları “liderlik etkisi etkileşime dayalıdır” ve “lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” boyutlarını içermektedir (Erçetin, Çevik ve Çelik, 2018, s. 109). Bu boyutların kuantum liderlik davranışı gösteren okul müdürlerinin eğitim örgütlerini oluşturan öğretmenleri kaosun kenarında tutarak yenilikçi davranış göstermelerini sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının, lideri izleyenler olarak öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını ne düzeyde yordadığını belirlemeye çalışılmıştır. İlgili alanyazın ele alındığında kuantum liderlik ve bireysel yenilikçilik konularında ayrı ayrı yapılmış çalışmalar mevcuttur (Bahçeci, 2019; Erçetin, Çevik ve Çelik, 2018; Yılmaz, 2018; Çetin, 2017; Kaya, 2017; Turan, 2017; Argon, İsmetoğlu ve Yılmaz, 2015; Kılıç, 2015; Dargahi, 2013; Oktuğ ve Özden, 2013; Özgür, 2013; Bitkin, 2012; Kılıçer ve Odabaşı, 2010; Alşal, 2009; Papatya ve Dulupçu, 2008; Scott ve Bruce, 1994; Rogers, 1983; Hurt, Joseph ve Cook, 1977). Ayrıca bireysel yenilikçilik ve boyutlarıyla daha başka liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar da vardır (Akay, 2019; Şentürk vd., 2016). Alanyazında, kuantum liderlik ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmanın alandaki bir eksiliği



gidereceği ve alanının gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmadan elde edilecek sonuçların ayrıca liderlik üzerine çalışan kişilere, okul müdürlerine, politika yapıcılara bir referans olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Problem Cümlesi: Okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Alt Problemler:

1. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarını gösterme düzeyi nasıldır?
3. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

İstanbul ilinde bulunan 148096 özel ve kamuya bağlı okul öğretmeni içerisinde, 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Bakırköy, Bahçelievler, Beylikdüzü ve Büyükçekmece ilçelerinde görev yapan özel ve kamuya bağlı anaokulu, ilkököl, ortaokul, lise olmak üzere 386 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma örneklemini basit seçkisiz örneklem tekniği yoluyla seçilmiştir. Örnekleme etkileyen faktörler: güven düzeyi, örnekleme hatası ve oranı ele alınarak örneklem büyüklüğü hesaplandığında, 384 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). Örnekleme dahil olan öğretmenlere ilişkin bilgiler tablo 1'de yer almaktadır.

Demografik Özellikler	Kategori	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	271	70,2
	Erkek	115	29,8
	Toplam	386	100,0
Yaş Aralığı	20-25 yaş	34	8,8
	26-35 yaş	148	38,3
	36-45 yaş	125	32,4
	46 yaş ve üzeri	79	20,5
	Toplam	386	100,0
Öğrenim Düzeyi	Ön Lisans	31	8,0
	Lisans	301	78,0
	Lisansüstü	54	14,0
	Toplam	386	100,0
Anne Öğrenim Düzeyi	Okumaz-Yazmaz	34	8,8
	Diplomasız	21	5,4
	İlk	168	43,5
	Orta	62	16,1
	Lise	74	19,2
	Ön Lisans	7	1,8
	Lisans veya üstü	20	5,2
	Toplam	386	100,0

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler



Çalışılan Kurumun Özellikleri	Baba Öğrenim Düzeyi	Okumaz-Yazmaz	10	2,6
		Diplomasız	8	2,1
		İlk	130	33,7
		Orta	65	16,8
		Lise	104	26,9
		Ön Lisans	17	4,4
		Lisans veya üstü	52	13,5
		Toplam	386	100,0
Çalışılan Kurumun Özellikleri	Çalışılan Okul Kademesi	Anaokulu	30	7,8
		İlkokul	107	27,7
		Ortaokul	146	37,8
		Lise	103	26,7
		Toplam	386	100,0
	Çalışılan Kurum	Özel	197	51,0
		Kamu	189	49,0
		Toplam	386	100,0
Mesleki Kıdem		1-5 yıl	91	23,6
		6-10 yıl	92	23,8
		11-15 yıl	68	17,6
		16-20 yıl	54	14,0
		21 yıl ve üstü	81	21,0
		Toplam	386	100,0
	Okuldaki Görev Süresi	1-5 yıl	240	62,2
		6-10 yıl	90	23,3
Mevcut Müdürle Çalışma Süresi		11-15 yıl	27	7,0
		16 yıl ve üstü	29	7,5
		Toplam	386	100,0
		1 yıldan az	129	33,4
		1-2 yıl	71	18,4
		3-4 yıl	109	28,2
		5 yıl üstü	77	19,9
		Toplam	386	100,0
Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı		50 ve altı	154	39,9
		51-100	192	49,7
		101-250	28	7,3
		251-499	12	3,1
		Toplam	386	100,0

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Bilgiler

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerini belirlemek amacıyla “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği”, okul müdürlerinin kuantum liderlik davranış düzeylerini belirlemek amacıyla “Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışları Ölçeği” ve demografik bilgi toplama amacıyla “Demografik Bilgi Formu” olmak üzere üç ölçme aracı kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan bireysel yenilikçilik ölçeği Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından “Individual Innovativeness (II)” adıyla geliştirilmiş; Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde ve 20 maddeden oluşmaktadır.

Ölçeği oluşturan 1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler olumlu; 4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeğe ait puan hesaplanması: olumlu



maddelerin puanlarının toplanması, olumsuz maddelerin puanları toplanması ve “42 + (olumlu maddelerin toplam puanı) – (olumsuz maddelerin toplam puanı)” işlemi yapılarak bulunmuştur. Bu puan 46 puanın altında ise gelenekçi, 46-56 puan arasında kuşkucu, 57-68 puan arasında sorgulayıcı, 69-80 puan arasında öncü, 80 üzerinde yenilikçi şeklinde kategorize olmaktadır. Ayrıca aynı puan üzerinden; öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri 64’den küçükse düşük, 64-68 arasında orta, 68’den büyük ise yüksek düzeyde yenilikçi olarak değerlendirilmiştir (Hurt, Joseph ve Cook, 1977, s. 58). Faktör analizine tabi tutulan Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin dört alt boyuta sahiptir (Kılıçer, 2011). Bu alt boyutlar, Değişime Direnç, Fikir Önderliği, Deneyime Açıklık ve Risk Almadır. Hurt, Joseph ve Cook (1977) güvenilirlik katsayısını .89 olduğunu ifade ederlerken; Kılıçer ve Odabaşı (2010) ölçeğin güvenilirlik katsayısını .88 olarak bulgulamışlardır. Bu araştırmada Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .65, Değişime Direnç alt boyutunda .76, Fikir Önderliği alt boyutunda .75, Deneyime Açıklık alt boyutunda .67, Risk Alma alt boyutunda .60 olarak bulunmuştur.

Okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarını ölçmek için Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışları Ölçeğinin kullanılmıştır. 5’li likert tipinde ve dört alt boyuttan oluşan ölçek Erçetin, Potas, Açıklık ve Turan (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte yer alan her bir madde; hiçbir zaman (1), çok nadir (2), arasıra (3), çoğu zaman (4) ve her zaman (5) biçiminde derecelendirilmiştir.

Erçetin vd.’nin (2017) ölçeğin güvenilirlik katsayısı birinci boyutta .97, ikinci boyutta .96, üçüncü boyutta .96 ve dördüncü boyutta .95’tir. Ölçeğin tamamına ait güvenilirlik katsayısını ise .98 olarak bulgulamışlardır. Bu araştırma için ise Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışları Ölçeği güvenilirlik katsayısı .97, Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanı alt boyutunda .93, Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez alt boyutunda .92, Liderlik Olgusunun Kesikliği alt boyutunda .91, Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır alt boyutunda .86 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Betimsel istatistiklerden frekans, yüzde, standart sapm istatistikleri seçilmiştir. Normallik, basıklık çarpıklık değerlerine bakılarak ve Kolmogorov-Smirnov normallik testi ile test edilmiştir. Araştırmanın üçüncü alt problemi: “Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusunun yanıtına karşı Sperman Brown Korelasyon analizi yapılmıştır. Dördüncü alt problemine dair “öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları tarafından yordanmakta mıdır?” sorusunun cevabına yönelik olarak bağımlı değişken olarak öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ele alındığında basit doğrusal regresyon analizi işe koşulmuştur.

Bulgular

Bu bölümde her bir alt probleme ilişkin bulgular tablolar şeklinde verilmiş ve tablo altlarına açıklamaları yazılmıştır.

Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Davranışlarını Gösterme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.



Yenilikçilik Düzeyi	Frekans (f)	Min.	Mak.	$\bar{X}$	SS
Düşük Düzeyde Yenilikçi	125	52	63	58,86	3,21
Orta Düzeyde Yenilikçi	84	64	68	65,90	1,33
Yüksek Düzeyde Yenilikçi	177	69	87	74,98	4,71
Toplam	386				

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 2 incelediğinde öğretmenlerin bireysel yenilikçilik puanlarına göre % 32,38' i 58,86 puan ortalaması ile düşük düzeyde, % 21,76' sı 65,90 puan ortalaması ile orta düzeyde ve % 45,85' i 74,98 puan ortalaması ile yüksek düzeyde yenilikçi davranışlara sahip olduğunu belirlenmiştir.

Tablo 3' de öğretmenlerin bireysel yenilikçilik kategori dağılımlarına ilişkin frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerlerine ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Yenilikçi Düzeyi	Frekans (f)	Yüzde (%)	Min.	Mak.	$\bar{X}$	SS
Geleneksel	0	-	-	-	-	-
Kuşkucu	30	7,77	52	56	54,53	1,14
Sorgulayıcı	179	46,37	57	68	63,64	3,08
Öncü	150	38,86	69	80	73,47	3,22
Yenilikçi	27	6,99	81	87	83,41	1,93
Toplam	386					

Tablo 3. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Kategorilerine İlişkin Bulgular

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun “Sorgulayıcı” kategorisinde olduğu belirlenmiştir (f=179; % 46,37). Ardından sırasıyla “Öncüler” (f=150; %38,86), “Kuşkucular” (f=30 %7,77), “Yenilikçiler” (f=27, %6,99) gelmektedir. “Gelenekçiler” kategorisinde yer alan öğretmen yoktur.

Tablo 4' de Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ilişkin betimsel istatistik değerlerine yer verilmiştir. Bu puanlar üzerinden ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri, katılım dereceleri ve düzeylerine yer verilmiştir.

Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	SS	Katılım Derecesi	Katılım Düzeyi
1. Direnç	386	8	34	20,32	4,63	2,54	Ortadayım
2. Fikir Önderliği	386	11	25	19,06	2,74	3,81	Katılıyorum
3. Deneyime Açıklık	386	15	25	20,40	2,39	4,08	Katılıyorum
4. Risk Alma	386	3	10	6,99	1,50	3,50	Katılıyorum
Bireysel Yenilikçilik	386	35	87	68,13	7,75	3,41	Ortadayım

Tablo 4. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Tablo 4 de yer alan alt boyutlara ilişkin istatistikler incelendiğinde öğretmenlerin Değişime Direnç boyutunda ($\bar{X}$ =20,32) puan ortalaması 2,54 katılım derecesi ile “Ortadayım”, Fikir Önderliği boyutunda ($\bar{X}$ =19,06) puan ortalaması 3,81 katılım derecesi ile “Katılıyorum”, Deneyime Açıklık boyutunda ($\bar{X}$ =20,40) puan ortalaması 4,08 katılım derecesi ile “Kesinlikle Katılıyorum” ve Risk Alma boyutunda ($\bar{X}$ =6,99) puan ortalaması 3,50 katılım derecesi ile “Katılıyorum” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Aynı zamanda tablo 4 incelediğinde öğretmenlerin bireysel yenilikçilik ölçeğindeki görüşlerine göre en yüksek puanın 87, en düşük puanın ise 35 ve ölçek ortalamasının 68,13 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler bireysel yenilikçilik ölçeğinin toplamında 3,41 katılım derecesi ile “Katılıyorum” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu bulgu, araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyi ölçeğindeki maddelerdeki ifadelerle katılma konusunda net oldukları anlamında yorumlanabilir.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik ölçeğine vermiş oldukları yanıtların alt boyutlarına ilişkin madde dağılımı incelenmiş, tablo 5 de değişime direnç alt boyutuna ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarını Gösterme Düzeyleri

Araştırmanın ikinci alt problemi: “Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarını gösterme düzeyi nedir?”

Tablo 5 de öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarına ilişkin dağılımına ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Değişkenler	N	Min.	Max.	$\bar{X}$	S	Katılım Düzeyi
Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	386	2,55	5	4,04	0,62	Çoğu Zaman
1. Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	386	2,33	5	4,23	0,63	Çoğu Zaman
2. Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	386	1,89	5	3,89	0,73	Çoğu Zaman
3. Liderlik Olgusunun Kesikliği	386	2,30	5	4,05	0,71	Çoğu Zaman
4. Liderliğin Etkisi Etkileşime Dayalıdır	386	2,10	5	3,99	0,62	Çoğu Zaman

Tablo 5. Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışlarına İlişkin Dağılımına Ait Betimsel İstatistikleri

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmen algılarının okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarıyla ilgili ortalama değeri olarak $\bar{X}=4,04$ bulgulanmıştır. Bu bulguya göre okul müdürlerinin kuantum liderlik özelliklerini taşıdıkları ve bu davranışı gösterdikleri ifade edilebilir. Ölçeğin en düşük ve en yüksek ortalama sahip alt boyutları incelendiğinde “liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” ($\bar{X}=4,23$) en yüksek ortalama gösterirken, “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez” ($\bar{X}=3,89$) en düşük ortalama olarak görülmektedir. Araştırma evrenindeki öğretmenler “belirsizliklerden okulun başarısı için fırsatlar yaratma ve karmaşık sorunlara yönelik yeni çözümler bulma noktasında izleyenleri etkilemesi” davranışının okul müdürleri tarafından diğer davranışlara göre daha az gerçekleştirildiğini ifade etmektedirler. Standart sapma puanlarına bakıldığında ise en orantılı dağılımın “liderliğin etkisi etkileşime dayalıdır” ($S=0,62$), en orantısız dağılımın ise “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez” ($S=0,73$) boyutlarında olduğu gözlemlenmektedir.



Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarına Yönelik Algıları Arasındaki İlişki (Korelasyon)

Araştırmanın üçüncü alt problemi: “Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışları ve okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algılarının dağılım normalliğini test edilmiş, önce öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri için basıklık (0,18) ve çarpıklık (-0,46) katsayıları incelenmiş ve bu katsayıların ± 1 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları için basıklık (-0,30) ve çarpıklık (-0,70) katsayıları incelenmiş ve bu katsayıların ± 1 aralığında olmadığı görülmüştür. Normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov kullanılmış, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri normalliği yakınsamadığı ($K-S_{(386)} = 0,06$, $p < 0,05$) ve okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algılarının da normalliği yakınsamadığı görülmüştür ($K-S_{(386)} = 0,06$, $p < 0,05$). Histogram, Q-Q grafiği ve P-P grafiği ile birlikte kutu grafiği incelenmiş, dağılımda uç değerlerin mevcut olduğu görülmüştür. Bu kanıtlar doğrultusunda dağılımın normalliği yakınsamadığı belirlenmiştir. Bulgular doğrultusunda öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algılarının normal dağılım göstermedikleri, aralarında ki korelasyon Spearman Brown katsayısı ile incelenmiştir.

Değişkenler	N	r_s	p
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	386	0,77	0,00
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	386	0,69	0,00
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	386	0,71	0,00
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Liderlik Olgusunun Kesikliği	386	0,70	0,00
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	386	0,71	0,00
Değişime Direnç Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	386	-0,51	0,00
Değişime Direnç Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	386	-0,44	0,00
Değişime Direnç Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	386	-0,46	0,00
Değişime Direnç Liderlik Olgusunun Kesikliği	386	-0,46	0,00
Değişime Direnç Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	386	-0,50	0,00
Fikir Önderliği Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	386	0,50	0,00
Fikir Önderliği Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	386	0,45	0,00

Tablo 8. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarına Yönelik Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Brown Korelasyon Sonuçları



Fikir Önderliği Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	386	0,47	0,00
Fikir Önderliği Liderlik Olgusunun Kesikliği	386	0,47	0,00
Fikir Önderliği Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	386	0,46	0,00
Deneyime Açıklık Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	386	0,59	0,00
Deneyime Açıklık Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	386	0,55	0,00
Deneyime Açıklık Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	386	0,56	0,00
Deneyime Açıklık Liderlik Olgusunun Kesikliği	386	0,55	0,00
Deneyime Açıklık Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	386	0,53	0,00
Risk Alma Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	386	0,45	0,00
Risk Alma Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	386	0,37	0,00
Risk Alma Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	386	0,47	0,00
Risk Alma Liderlik Olgusunun Kesikliği	386	0,40	0,00
Risk Alma Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	386	0,39	0,00

Tablo 8. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarına Yönelik Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Brown Korelasyon Sonuçları

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında yüksek düzey ve pozitif bir ilişkinin varlığı görülmüştür ($r_s = 0,77$, $p < 0,05$). Buna göre okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları arttıkça öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri artmakta, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri arttıkça okul müdürlerinin kuantum liderlik davranış algılarının arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları alt boyutlarından “Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır” boyutu ile yüksek düzey ve pozitif ($r_s = 0,69$, $p < 0,05$), “Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez” boyutu ile yüksek düzey ve pozitif ($r_s = 0,71$, $p < 0,05$), “Liderlik Olgusunun Kesikliği” boyutu ile yüksek düzey ve pozitif ($r_s = 0,70$, $p < 0,05$), “Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır” boyutu ile pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki bulgulanmıştır ($r_s = 0,71$, $p < 0,05$).

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri “Değişime Direnç” alt boyutu ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında orta düzey ve negatif ($r_s = -0,51$, $p < 0,05$), “Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır” boyutu ile orta düzey ve negatif ($r_s = -0,44$, $p < 0,05$), “Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez” boyutu ile orta düzey ve negatif ($r_s = -0,46$, $p < 0,05$), “Liderlik Olgusunun Kesikliği” boyutu ile orta düzey ve negatif



($r_s = -0,46$, $p < 0,05$), “Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır” boyutu ile orta düzey ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r_s = -0,50$, $p < 0,05$).

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri “Fikir Önderliği” alt boyutu ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,50$, $p < 0,05$), “Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,45$, $p < 0,05$), “Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,47$, $p < 0,05$), “Liderlik Olgusunun Kesikliği” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,47$, $p < 0,05$), “Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır” boyutu ile pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir ($r_s = 0,46$, $p < 0,05$).

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri “Deneyime Açıklık” alt boyutu ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,59$, $p < 0,05$), “Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,55$, $p < 0,05$), “Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,56$, $p < 0,05$), “Liderlik Olgusunun Kesikliği” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,55$, $p < 0,05$), “Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır” boyutu ile pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir ($r_s = 0,53$, $p < 0,05$).

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri “Risk Alma” alt boyutu ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,45$, $p < 0,05$), “Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,37$, $p < 0,05$), “Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,47$, $p < 0,05$), “Liderlik Olgusunun Kesikliği” boyutu ile orta düzey ve pozitif ($r_s = 0,40$, $p < 0,05$), “Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır” boyutu ile pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir ($r_s = 0,39$, $p < 0,05$).

Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları Tarafından Yordanması

Araştırmanın dördüncü alt problemi; “Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları tarafından yordanmakta mıdır?”.

Değişkenler (öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları) aralık ölçek düzeyinde ölçülmüş sürekli değişkenler, normal dağılım göstermiş ve değişkenler arasındaki ilişki doğrusal olduğundan regresyon analizinin varsayımları karşılanmıştır. Aşağıdaki çizelgede regresyon analizinin sonuçları gösterilmiştir.

Değişkenler	B	R	R ²	F	p
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri	31,38	0,72	0,52	419,93	0,00
Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	9,10				
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri	34,30	0,65	0,42	276,56	0,00
Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	7,99				
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri	40,39	0,67	0,45	308,65	0,00
Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	7,13				
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri	38,88	0,66	0,44	295,76	0,00
Liderlik Olgusunun Kesikliği	7,23				
Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri	34,58	0,68	0,46	325,85	0,00
Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	8,41				

Tablo 9. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerini Tahmin Eden Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarına Yönelik Algıları Değişkeni İçin Regresyon Analizi



Değişime Direnç	34,70	0,47	0,22	110,79	0,00
Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	-3,56				
Değişime Direnç	33,31	0,42	0,17	80,20	0,00
Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	-3,07				
Değişime Direnç	31,03	0,43	0,19	87,60	0,00
Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	-2,75				
Değişime Direnç	31,68	0,43	0,18	86,50	0,00
Liderlik Olgusunun Kesikliği	-2,81				
Değişime Direnç	33,95	0,46	0,21	103,44	0,00
Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	-3,42				
Fikir Önderliği	9,90	0,51	0,26	134,81	0,00
Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	2,27				
Fikir Önderliği	10,41	0,47	0,22	107,66	0,00
Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	2,04				
Fikir Önderliği	12,29	0,46	0,21	103,78	0,00
Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	1,74				
Fikir Önderliği	11,75	0,47	0,22	106,68	0,00
Liderlik Olgusunun Kesikliği	1,81				
Fikir Önderliği	10,73	0,48	0,23	112,62	0,00
Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	2,09				
Deneyime Açıklık	11,32	0,58	0,34	193,97	0,00
Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	2,25				
Deneyime Açıklık	11,68	0,54	0,29	159,06	0,00
Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	2,06				
Deneyime Açıklık	13,64	0,53	0,28	147,96	0,00
Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	1,74				
Deneyime Açıklık	13,13	0,53	0,28	151,54	0,00
Liderlik Olgusunun Kesikliği	1,80				
Deneyime Açıklık	12,36	0,53	0,28	147,70	0,00
Liderlik Etkisi Etkileşime Dayalıdır	2,02				
Risk Alma	2,86	0,42	0,18	81,54	0,00
Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları	1,02				
Risk Alma	3,52	0,34	0,12	50,98	0,00
Liderlik, Lider-İzleyenler İkileminde Bir Etkileşim Alanıdır	0,82				
Risk Alma	3,48	0,44	0,19	89,53	0,00
Liderlik Yapılandırılmaz ve Kestirilemez	0,90				
Risk Alma	3,68	0,38	0,15	66,60	0,00
Liderlik Olgusunun Kesikliği	0,82				

Tablo 9. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerini Tahmin Eden Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarına Yönelik Algıları Değişkeni İçin Regresyon Analizi

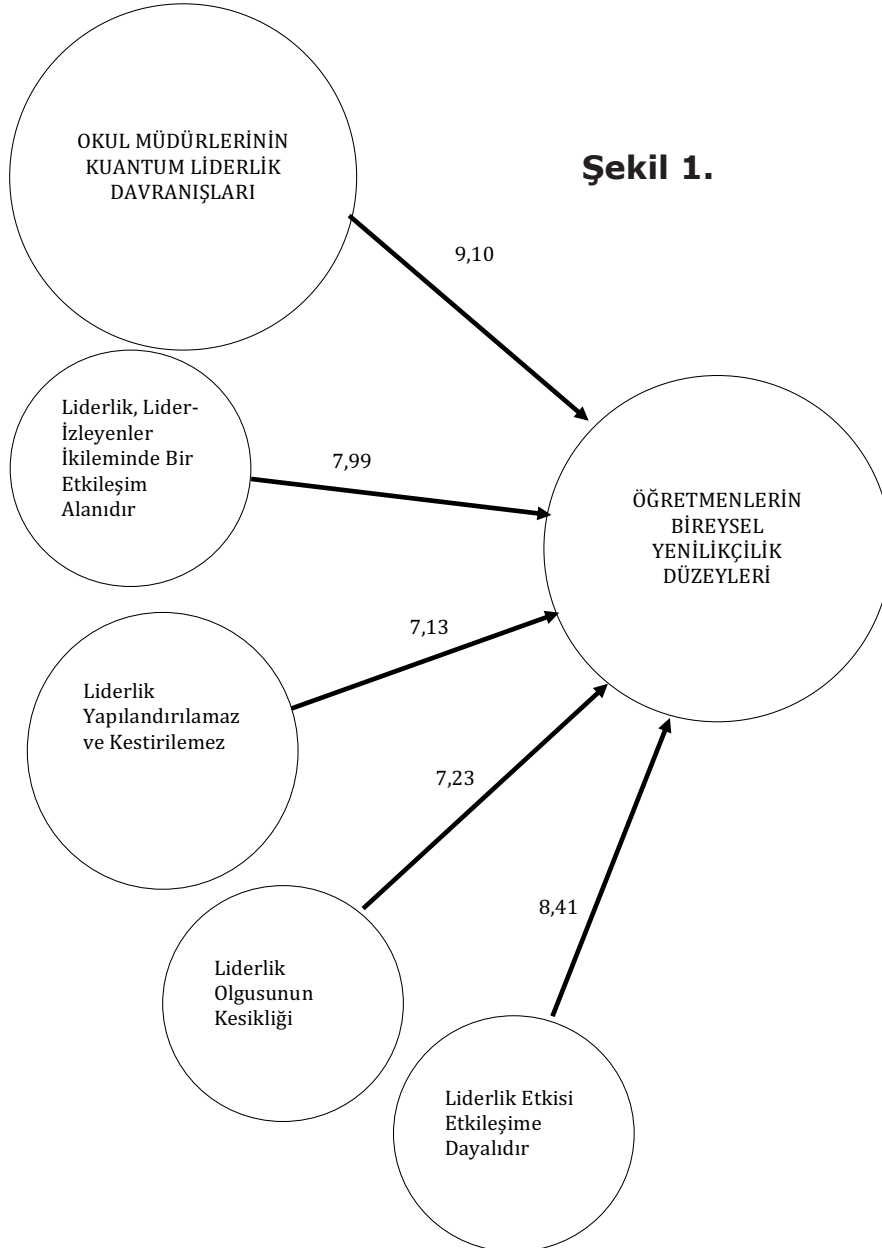
Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışı değişkenleri ile kurulan model doğrulanmıştır. Başka bir deyişle okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyle-



rinin anlamlı bir yordayıcısıdır ($F_{(1,384)} = 419,93$, $p < 0,05$). $R^2 = 0,52$ ve düzeltilmiş $R^2 = 0,52$ olarak elde edilmiştir. Bu değere göre öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin değişimin %52'si okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarından kaynaklanıyor denilebilir ($R = 0,72$, $R^2 = 0,52$, $F_{1,384} = 419,93$, $p < 0,05$).

Modelde yer alan katsayılar incelendiğinde a katsayısının 31,38, b katsayısının ise 9,10 olduğu görülmektedir. Her iki katsayının da kullanılabilirliği test edilmiş ve anlamlı olduğu görülmüştür ($t_a = 31,38$, $p < 0,05$; $t_b = 9,10$, $p < 0,05$).

Şekil 1, 2, 3, 4 ve 5' de Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve alt boyutları ile Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları ve alt boyutları arasındaki regresyon modeli görülmektedir.



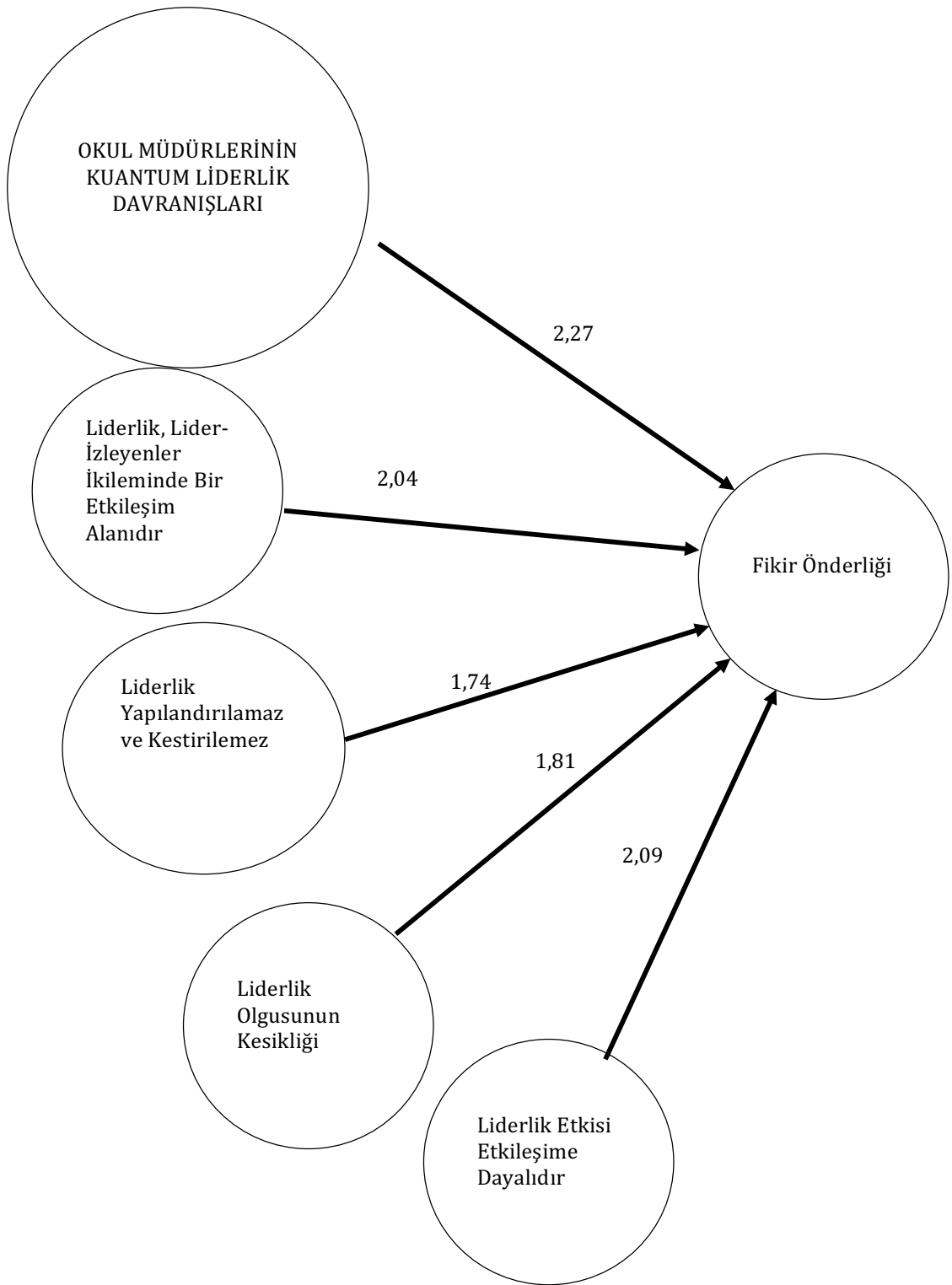
Şekil 1. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları Regresyon Modeli



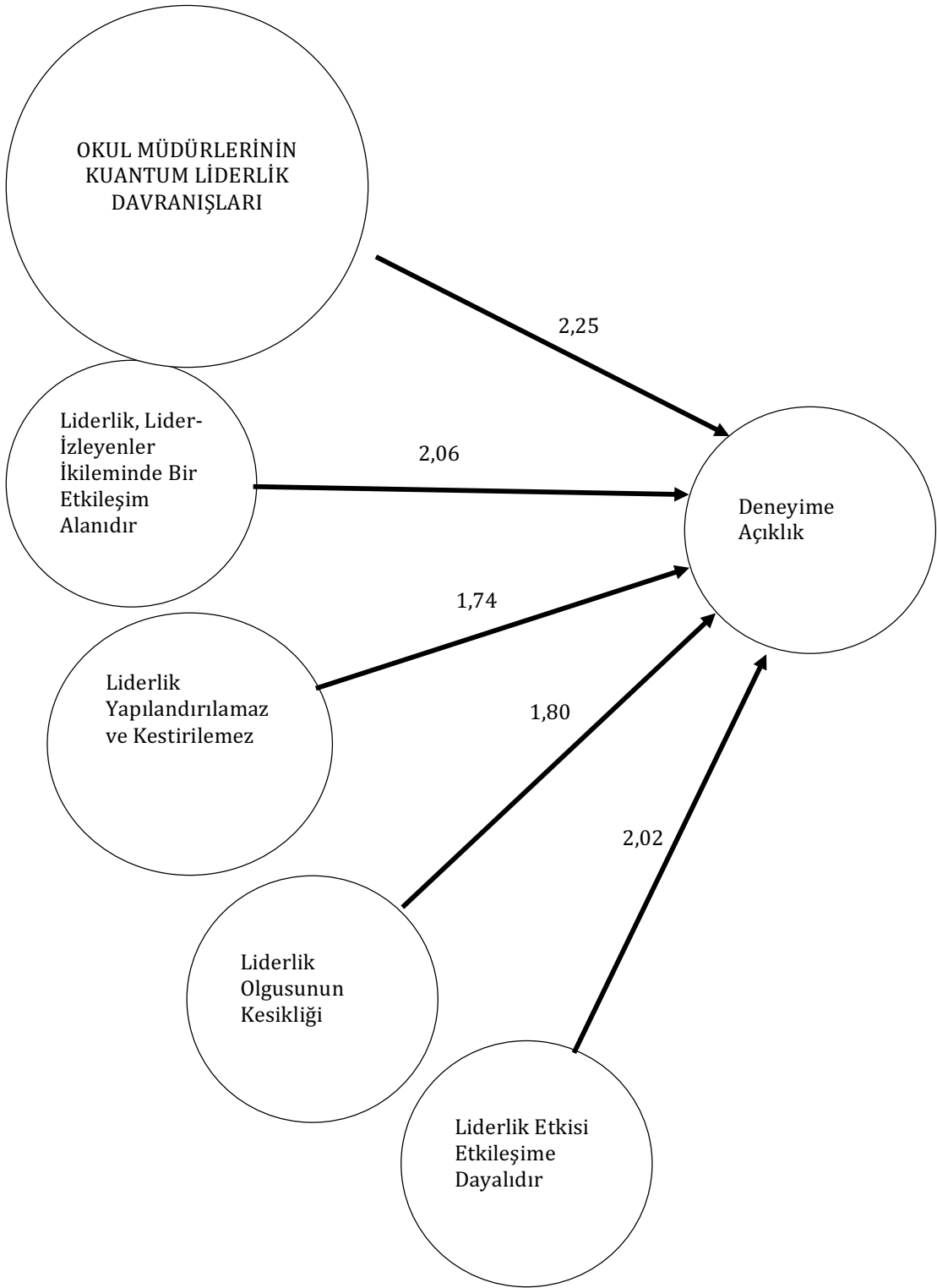


Şekil 2. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik “Değişime Direnç” Alt Boyut Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları Regresyon Modeli

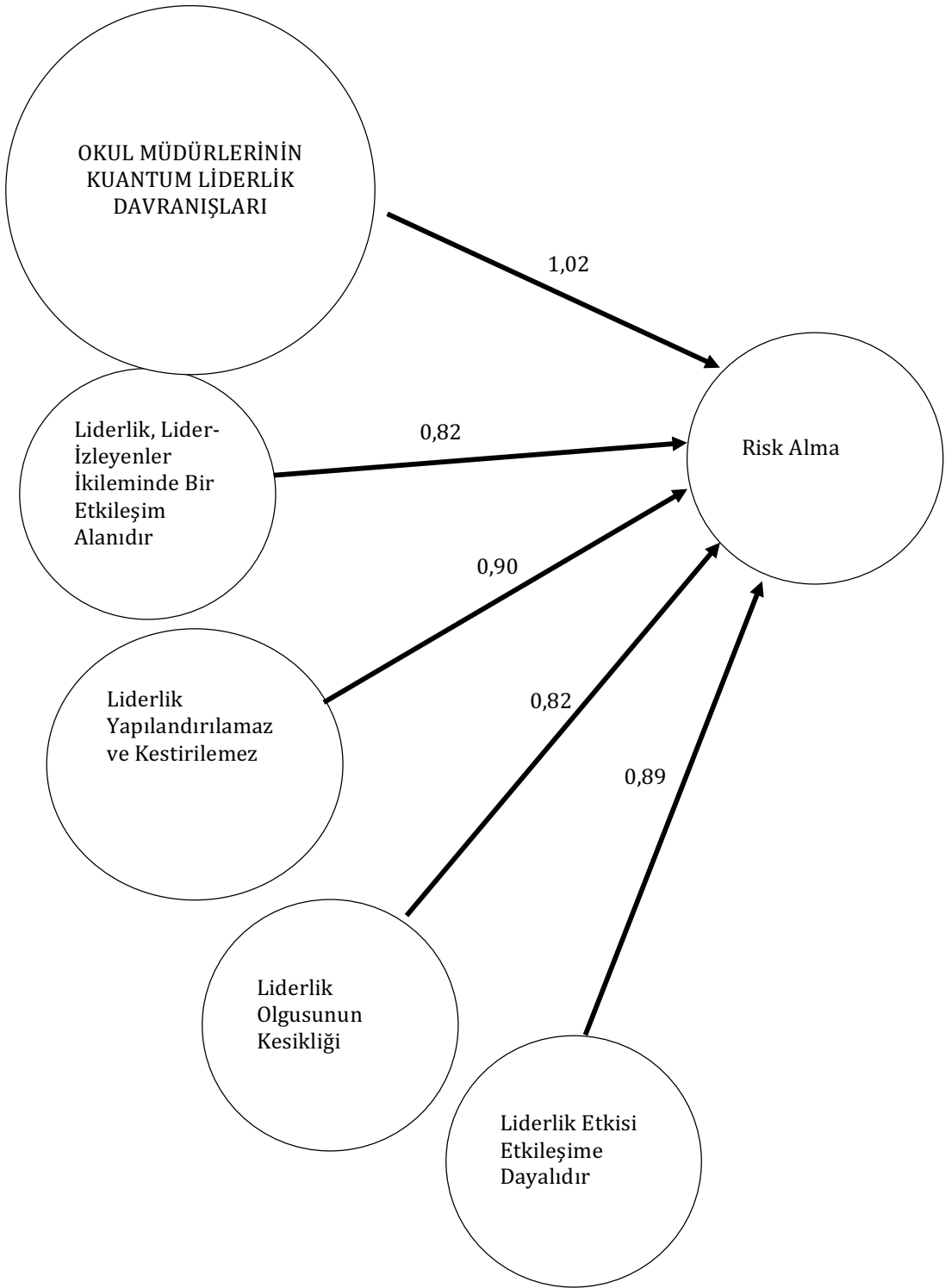




Şekil 3. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik “Fikir Önderliği” Alt Boyut Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları Regresyon Modeli



Şekil 4. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik “Deneyime Açıklık” Alt Boyut Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları Regresyon Modeli



Şekil 5. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik “Risk Alma” Alt Boyut Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışları Regresyon Modeli

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının, lideri izleyenler olarak öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarını ne düzeyde yordadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuca göre, bireysel yenilikçilik kategorileri incelendiğinde sırası ile öğretmenlerin %46,37'sinin “sorgulayıcılar”, %38,86' sının “öncüler”, %7,7' sinin “kuşkucular”, %6,99'unun “yenilikçiler” kategorisinde olduğu belirlenmiştir. Rogers (1983) sorgulayıcılar kategorisinde yer alan bireylerin yeniliklere karşı daha dikkatli davrandıklarını ifade etmektedir. Yeniliği benimseme eğilimi göstermeden önce yeniliğin üstün ve zayıf yönlerini değerlendiren sorgulayıcılar kitlesel olarak yeniliğin yayılmasında önemli rol oynadıkları belirtilmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin yenilikleri benimseme ve uygulama noktasında değişim ve yeniliklerin amacına ulaşması sorgulayıcı duruşlarının gecikmeye yol açabileceği olarak yorumlanabilir. Kılıçer (2011), öğretmen adayları ile yaptığı çalışmada, öğretmen adaylarının %42,2'sinin “sorgulayıcı” kategorisinde olduğunu gözlemlemiştir. Bahceci (2019), özel eğitim öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada, öğretmenlerin yüzde otuz altısını sorgulayıcı, yüzde otuz yedisinin öncü kategorisinde yer aldığı sonucuna varmıştır. Özgür (2013) bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının yer aldığı çalışmada, katılımcıların bireysel yenilikçilik kategorisini “sorgulayıcı” olarak belirlemiştir. Kert ve Tekdal (2012) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmalarında en çok “sorgulayıcı” olduklarını görmüşlerdir. Çuhadar ve diğerleri (2013) eğitim fakültesi öğretmen adayları ile yaptıkları çalışmada en fazla “sorgulayıcı” kategorisinde oldukları sonucuna varmışlardır. Erdoğan ve Güneş (2013) eğitim fakültesi öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin en çok “sorgulayıcı” kategorisinde bulundukları sonucuna ulaşmışlardır. Köroğlu (2014) okul öncesi öğretmenlerini ele aldığı çalışmada öğretmenlerin “sorgulayıcı” kategorisinde yer aldığı sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz Öztürk (2015) yürüttüğü çalışmasının bulgularında ilkökul öğretmenlerini çoğunlukla “sorgulayıcı” kategorisinde olduğunu belirlerken; bu kategoriye tabi öncüler, kuşkucular, yenilikçiler ve gelenekçiler olarak belirlemiştir. Kaya (2017) yaptığı çalışma sonucunda, biyoloji öğretmenlerini çoğunlukla “sorgulayıcı” kategorisinde olduğunu belirtmiştir. Yılmaz (2018) da yaptığı araştırmada, öğretmenlerin çoğunlukla sorgulayıcı ile öncü kategorisinde bulunduklarını ifade etmiştir. Bu araştırmanın öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin sonucu, alan yazındaki çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Geleneksel” kategorisinde yer almaması sevindirici bir durumdur olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Geçmişte yapılan eylemlere göre karar veren “Geleneksel” kategorisindeki bireyler liderlik özelliklerine sahip olmayan ve aynı zamanda önyargılı bireylerdir (Rogers, 1995). Bu özelliklere sahip olan öğretmenlerden gelecek nesli gerekli yetkinliklerle yetiştirmeleri de beklenemez.

Araştırmada bireysel yenilik düzeyleri incelendiğinde öğretmenlerin çoğunlukla yüksek düzeyde yenilikçi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin bir yeniliği benimseme, yeniliğe karşı olumlu tutum gösterme, yeniliği kabullenme ve uygulama süreçlerinde aktif oldukları şeklinde yorumlanabilir. Özgür (2013) bilişim teknoloji öğretmen adaylarının katılımıyla yaptığı çalışmada, öğretmen adaylarının yüksek düzeyde yenilikçi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kılıçer (2011) öğretmen adaylarıyla yaptığı çalışmada yüksek düzeyde yenilikçi oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik davranış algılarının “çoğu zaman” düzeyinde, alt boyutları; “liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır”, “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez”, “liderlik olgusunun kesikliği”, “liderliğin etkisi etkileşime dayalıdır” algılarının da “çoğu zaman” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turan (2017) çalışmada öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik davranış algılarının “çoğu za-



man” düzeyinde, alt boyutları; “liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır”, “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez”, “liderlik olgusunun kesikliği”, “liderliğin etkisi etkileşime dayalıdır” algılarının da “çoğu zaman” düzeyinde olduğu ifade etmiştir. Erçetin, Çevik ve Çelik (2018) yürüttükleri araştırmalarında öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik davranış algılarının “çoğu zaman” düzeyinde, alt boyutları; “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez”, “liderlik olgusunun kesikliği”, “liderliğin etkisi etkileşime dayalıdır” algılarının da “çoğu zaman” ve “liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” algılarında ise “her zaman” düzeyinde olduğunu belirlemişlerdir.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarına yönelik algıları arasında yüksek düzey ve pozitif, “Liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” alt boyutu arasında orta düzey ve pozitif, “Liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez” boyutu arasında yüksek düzey ve pozitif, “Liderlik olgusunun kesikliği” boyutu arasında yüksek düzey ve pozitif, “Liderlik etkisi etkileşime dayalıdır” boyutu arasında da yüksek düzey ve pozitif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarını algıları değişime direnç boyutu arasında orta düzey ve negatif, fikir önderliği boyutu arasında orta düzey ve pozitif, deneyime açıklık boyutu arasında orta düzey ve pozitif, risk alma boyutu arasında da orta düzey ve pozitif anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Alt boyutlar arası ilişki incelendiğinde, değişime direnç boyutu ile “liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” boyutu orta düzey ve negatif, “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez” boyutu orta düzey ve negatif, “liderlik olgusunun kesikliği” boyutu orta düzey ve negatif, “liderlik etkisi etkileşime dayalıdır” boyutu arasında orta düzey ve negatif anlamlı ilişki olduğu söylenebilir. Fikir önderliği boyutu ile “liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” boyutu orta düzey ve pozitif, “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez” boyutu arasında orta düzey ve pozitif, “liderlik olgusunun kesikliği” arasında orta düzey ve pozitif, “liderlik etkisi etkileşime dayalıdır” arasında orta düzey ve pozitif anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Deneyime açıklık boyutu ile “liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” boyutu ile orta düzey ve pozitif, “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez” boyutu arasında orta düzey ve pozitif, “liderlik olgusunun kesikliği” arasında orta düzey ve pozitif, “liderlik etkisi etkileşime dayalıdır” boyutu arasında orta düzey ve pozitif anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Risk alma boyutu ile “liderlik, lider-izleyenler ikileminde bir etkileşim alanıdır” boyutu orta düzey ve pozitif, “liderlik yapılandırılmaz ve kestirilemez” boyutu arasında orta düzey ve pozitif, “liderlik olgusunun kesikliği” arasında orta düzey ve pozitif, “liderlik etkisi etkileşime dayalıdır” boyutu arasında orta düzey ve pozitif anlamlı ilişki belirlenmiştir.

Bu araştırmanın neticesinde elde edilen bir diğer sonuç ise öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları tarafından yordandığıdır. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri puanlarına ilişkin toplam varyansın %52’si okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları ile izah edilebilir. Bir başka deyişle, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin % 52 oranda okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları ile açıklanabilir.

Öneriler

Toplumlari eğiten öğretmenlerin “sorgulayıcı” kategorisinde yer aldıkları göz önüne alınarak, bireysel yenilikçilik özelliklerini artırmaya ve yenilikleri benimsemelerine yönelik eğitici eğitimleri düzenlenebilir. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerini, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları yordadığı; toplam varyansın %52 sinin okul



müdürlerinin kuantum liderlik davranışlarından kaynaklandığı yönünde tahmin edilmektedir. Okul müdürlerinin kuantum liderlik ile ilgili ve bağlantılı olduğu kavramlar ile ilgili eğitimlere dahil olmaları sağlanabilir. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin “Sorgulayıcı” kategorisinde yer almasının sebepleri bağlam içerisinde ele alınabilir. Her ilçe, her il ve her bölgenin kendine özgü ekonomik ve sosyal yapısı bulunması sebebi ile; daha geniş bir tabakalı örneklem ile araştırmalar yapılabilir. Öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile eğitim yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarını ele almaya yönelik karma model araştırmaları yapılabilir. Bireysel yenilikçilik ile bağlantılı olabilecek; ekonomik özellikler, aile özellikleri, sosyal yapılar, duyuşsal özellikler doğrultusunda araştırmalar yürütülebilir. Yurt içinde yapılan çalışmaların azlığı ile dikkat çeken Kuantum Liderlik, kaos, karmaşa, belirsizlik ilkeleri konularındaki araştırmalar yoğunlaştırılabilir.

Kaynaklar

Akay, D. (2019). *Sağlık çalışanlarında etik lider algısının bireysel yenilikçilik düzeyi üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi.

Alşal, A. (2009). *Bir kamu kurumundaki orta düzey yöneticilerin, kuantum liderlik davranışlarını gerçekleştirme düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Argon, T., İsmetoğlu, M., & Yılmaz, D.Ç. (2015). Branş Öğretmenlerinin Teknopedagojik Eğitim Yeterlilikleri İle Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), ss. 319-333.

Bahceci, B. (2019). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin yardımcı teknolojilere yönelik tutumlarının ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.

Bitkin, A. (2012). *Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri İle Bilgi Edinme Becerileri Arasındaki İlişki*, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Şanlıurfa.

Blair, B. G. (1993). What does chaos theory have to offer educational administration? *Journal of School Leadership*, 3(5), pp. 579-596.

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

Çetin, D. (2017). *Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi Edirne ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi.

Çuhadar, C., Bülbül, T., & Ilgaz, G. (2013). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile teknopedagojik eğitim yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 12(3), ss. 797-807.

Dargahi, H. (2013). Quantum leadership: the implication for Iranian nursing leaders. *Acta Medica Iranica*, 51(6), pp. 411-417.

Erçetin, Ş. Ş., Potas, N., Açıkalın, Ş. N., & Turan, S. (2017). *A Study for Developing a Viable Quantum Leadership Scale*. ICPESS 2017, Ankara, Turkey.

Erçetin, Ş. Ş., Çelik M., & Çevik, M. S. (2018). Okul Müdürlerinin Kuantum Liderlik Davranışlarını Gerçekleştirme Düzeyleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*. 1(2), ss. 109-124.

Fonseca, J. (2002). *Complexity and innovation in organizations*. Psychology Press.

Freeman, C. (1995). The ‘National System of Innovation’in historical perspective. *Cambridge Journal of economics*, 19(1), pp. 5-24.



Goldsmith, R. E., & Foxall, G. R. (2003). The measurement of innovativeness. *The international handbook on innovation*, pp. 321-330.

Handa, M., & Gupta, N. (2009). Gender Influence on the Innovativeness of Young Urban Indian Online Shoppers. *VISION—The Journal of Business Perspective*, 13(2), pp. 25-32.

Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), pp. 58-65.

Karasar, N.(2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaya, S. (2017). *Biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Kert, S. B., & Tekdal, M. (2012). Farklı eğitim fakültelerine devam eden bireylerin yenilikçilik algılarının karşılaştırılması. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(4), ss. 1150-1161.

Kılıç, H. (2015). *İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Kılıçer, K., & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), ss. 150-164.

Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Kotter, J. P. (1982). What effective general managers really do. *Harvard business review*, 60(6), pp. 156-167.

Köroğlu, A. (2014). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Ve Öğretmen Adaylarının Bilişim Teknolojileri Özyeterlik Algıları, Teknolojik Araç Gereç Kullanım Tutumları Ve Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.

Oktuğ, Z., & Özden, M. S. (2013). Bireycilik/Toplulukçuluk ile Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Biçimlendirici Rolü. *Journal of Social Sciences Eskisehir Osmangazi University/Eskisehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), ss. 1-22.

Oslo Kılavuzu (2005): http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_3_TR.pdf adresinden 13 Aralık 2019 tarihinde alınmıştır.

Özden, Y. (2013). *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm* (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), ss. 409-420.

Papatya, G., & Dulupçu, M. A. (2008). Thinking quantum leadership for true transformation: the talisman of “not to know” at the threshold of new leadership.

Ritchhart, R. (2004). Creative teaching in the shadow of the standards. *Independent School*, 63(2), pp. 32-41.

Rogers, E.M. (1983). *Diffusion of innovations* (3rd ed.). New York: Free Press.

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

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), pp. 580-607.

Shelton, C. (1999). *Quantum Leaps: 7 Skills For Workplace Recreation*. Butterworth-Heinemann.



Şentürk, F. K., Durak, M., Yılmaz, E., Kaban, T., Kök, N., ve Baş, A. (2016). Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma A Research On Determining The Effects Of Transformational And Transactional Leadership On Individual Innovativeness. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 173-198.

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

Tabak, A., Erkuş, A. & Meydan, C.H. (2010). Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), ss. 159–176.

Turan, S. (2017). *Okul Yöneticilerinin Kuantum Liderlik Davranışlarının Örgütsel Zekâ Düzeyine Etkisi (Zonguldak İli Örneği)*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Anadalı.

Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M., & Ersun, O. (2000). *Şirket kültürü ve iş prensipleri*. İstanbul Ticaret Odası.

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

Yılmaz Öztürk, Z. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve bu düzeylere etki eden etmenlerin incelenmesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Yılmaz, H. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik ile mesleki değerlerini yansıtan düzeyleri*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Zohar, D. (1998). An additive model of test anxiety: Role of exam-specific expectations. *Journal of Educational Psychology*, 90(2), pp. 330.

Zohar, D. (1998). What would a quantum organization look like?. *Management Review*, 87(3), pp. 56.

