



A Research on the Effect of Perceptions of Teachers Regarding Innovation Management and Entrepreneurship on Organizational Commitment in Project Schools

Özgür UYGUR¹ & Nezihe TÜFEKÇİ²

Keywords

Project Schools,
Innovation
Management,
Innovation,
Entrepreneurship,
Organizational
Commitment,
School Principal,
Teachers.

Abstract

The purpose of this research is to determine to what extent the levels of teachers' working in Educational Institutions that implement Special Programs and Projects (Project Schools) organizational commitment affect their perception of innovation on school principals and entrepreneurship competencies of school principals. Therefore, the screening model was used in this research. The target population of the research consists of 1135 teachers working in the official 20 project schools under the National Education Ministry in Antalya Province in the academic year of 2019-2020. The research continued with the data set obtained from 434 teachers. Within the research, 'Management of Innovation Scale in Educational Institutions by Bülbül (2012), 'Organizational Commitment Scale' developed by Balay (2000) and 'School Administrator Entrepreneurship Scale' developed by Köybaşı (2016) were used as data collection tools. In the analysis of the data collected from the participants, using the SPSS 25.0 program and the AMOS 21.0 package program, frequency, percentage, t-test, one-factor variance analysis (One-way ANOVA), correlation analysis, multiple regression analysis were used. According to the results of the research, teachers are of the opinion that school principals have entrepreneurial spirit, can take risks, develop methods for understanding of competition, can be a role model in studies for new ideas, and can take the responsibility for maintaining their goals with the existence of the school. When the responses given to the sub-dimensions of the organizational commitment scale are examined, it can be seen that the teachers are able to express themselves in terms of work environments, duties and responsibilities, motivation factors related to their schools, and they are in environments where high motivation is provided under appropriate conditions for their work. As a result of the research, it has been observed that teachers' innovation management and entrepreneurship concepts with respect to the demographic features do differ significantly in terms of only school type and age. It has been observed that school principals' entrepreneurial competencies predicted 24% of the effect of teachers' organizational commitment and 16% of the effect of innovation management on teachers' organizational commitment.

Article History

Received
13 Jun, 2022
Accepted
08 May, 2023

¹ Corresponding Author. ORCID: 0000-0001-6710-999X. Dr., Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü, ozguruygur@yahoo.com

² ORCID: 0000-0002-8557-7823. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, nezihetufekci@sdu.edu.tr

Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi ve Girişimcilik Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Proje Okullarında Bir Araştırma

Anahtar Kelimeler

Proje Okulları,
Yenilik Yönetimi,
Yenilikçilik,
Girişimcilik,
Örgütsel Bağlılık,
Okul Müdürü,
Öğretmenler.

Özet

Bu araştırmanın amacı; Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumlarında (Proje Okulları) görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerine dair yenilikçilik ve girişimcilik yeterlilikleri algılarının, örgütsel bağlılıklarını ne ölçüde etkilediğini belirlemektir. Bu nedenle araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim-öğretim döneminde Antalya ilinde, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmî 20 proje okulunda görev yapan 1135 öğretmenden oluşmaktadır. 434 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuş ve elde edilen veri seti ile araştırmaya devam edilmiştir. Veri toplamak için Bülbül (2012) tarafından oluşturulan 'Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği', Balay (2000) tarafından geliştirilen 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ve Köybaşı (2016) tarafından geliştirilen 'Okul Yöneticisi Girişimcilik Ölçeği' kullanılmıştır. Katılımcılardan toplanan verilerin çözümlemelerinde SPSS 25.0 programı ve AMOS 21.0 paket programı kullanılarak frekans, yüzde, t-testi, tek faktörlü varyans analizi (One-way ANOVA), korelasyon analizi, çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, okul müdürlerinin girişimci ruha sahip, risk alabilen, rekabet anlayışına yönelik yöntemler geliştirebilen, yeni fikirlere yönelik çalışmalarda rol model olabilen ve okulun varlığıyla birlikte amaçlarını sürdürmede sorumluluk alabilen yöneticiler oldukları görüşündedirler. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevaplar incelendiğinde öğretmenlerin okullarıyla ilgili çalışma ortamları, görev ve sorumlulukları, motivasyon unsurları açısından kendilerini ifade edebildikleri ve çalışmalarını için uygun koşullar altında yüksek motivasyonun sağlandığı ortamlarda yer aldıkları görülmektedir. Araştırma sonucunda, yenilik yönetimi ve girişimcilik kavramlarına ilişkin demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık sadece okul türü ve yaş değişkenlerinde gözlenmiştir. Okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin %24'ünü ve okullardaki yenilik yönetiminin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin %16'sını yordadığı görülmüştür.

Makale Geçmişi

Alınan Tarih
13 Temmuz 2022
Kabul Tarihi
08 Mayıs 2023

1. Giriş

Sistem olarak eğitimin, karmaşık bir yapı ve işleyişi vardır. Amaçlar, programlar, yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler, makine ve materyal, bina ve tesis gibi çok çeşitli unsurların kullanıldığı yol ve yöntemlerin bir bütününden oluşur. Bu bütünün vazgeçilmez bir parçası olarak okul müdürleri ve öğretmenler merkezi bir konumda yer alırken, dinamik süreçleriyle farklı anlayışların yaşandığı eğitim örgütleri olarak okullarda bilgi toplumuna yönelik bir sürecin işleyebilmesi daha da önem kazanmıştır.

Okullarda öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen pek çok unsur vardır. Bu unsurlardan okullardaki yenilik yönetimi ve girişimcilik boyutlarının, okul müdürlerinin yeterlilikleriyle doğrudan veya dolaylı olarak bağlantılı olduğu düşünülmektedir. 2014 yılından beri eğitim sistemimizde olan özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarının, kısa adıyla proje okullarının, 21. Yüzyılın gereklerine yönelik sosyal, ekonomik, bilimsel, kültürel gibi pek çok önemli alanla ilgili fikir üretme, planlama, uygulama ve değerlendirme yapmaları beklenmektedir. Bu amaç doğrultusunda bakıldığında, proje okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına okul müdürlerinin yönetim ve

yenilikçi girişimciliklerinin etkisinin son derece önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Sistemsel bakış ve anlayışını benimseyen bireyler mekanik, analog veya dijital süreçlerde kendilerini ifade etme alanları oluşturmak durumundadır. Bireyin yaratıcılık ve yenilikçilik kavramlarını bu anlamda yaşam tarzı olarak belirlemesi kaçınılmazken, bulunduğu çevrenin anlamlı bir yaşam kalitesi için yenilikçi kültürü yaşaması gerekir. Geleceğe yönelik bir anlam içeren yenilikçilik kavramı özellikle toplumun gelişim ve değişim süreçlerine etki eden bir unsur olarak ön plana çıkarken, eğitim sistemini ve kurumlarını da değişim için zorlamaktadır (Erdoğan, 2012: 2).

Eğitim sistemi içinde taşıdıkları sorumluluk ve yerine getirdikleri rol gereği okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin kurumsal bir yansıma dönüşmesi her zaman mümkündür. Eğitim kurumundaki tüm paydaşların yenilikçi çalışmalarını benimsemesi ve uygulaması ise okul müdürünün özellikle etkileşimi güçlendirmesine ve etkili bir iletişim sürecini kurumuna yerleştirmesine olanak sağlayacaktır. Bu nedenle eğitim kurumu çalışanlarının örgütsel bağlılık süreçlerini ve yapılandırmasını okul müdürü çok iyi yönetebilmeli ve buna temel olan çalışmaları planlayıp uygulamalıdır ki kurumun hedef ve amaçlarını gerçekleştirilebilsin.

Okulların başarılı olabilmesi için güçlü bir lidere sahip olmaları gerekir. Bu lider de okul müdürüdür. Bir başka ifadeyle ister temel eğitim ister ortaöğretim kurumu olsun, okul müdürleri okulun başarısında kilit bir rol oynarlar (Yavuz, 2006). Öğrencilerin, öğretmenlerin, velilerin, diğer okul personel ve paydaşlarının okul müdürlerinden aldıkları ilham ile istenilen hedefe doğru beraber iş birliği içerisinde yol almaları beklenmektedir. Bu süreçte başta öğretmenler olmak üzere tüm okul paydaşlarının kendilerini gerçekleştirebilecekleri, deneyimlerini paylaşabilecekleri ve yeni projeler üretebilecekleri bir öğrenme ortamında çalışmaları hedeflenmektedir.

Okul müdürlerinin yenilikçi bir örgüt yapısı hedefine ulaşmada girişimcilik özelliklerini göstermeleri olağan bir duruma dönüşürken, yenilikçi bir örgüt kültürü oluşturma, destekleme, uygulama konusunda etkileri inkâr edilemez derecede büyük olduğu da unutulmamalıdır. Bu nedenle öğretmen grubuna model olması bakımından bir yandan eğitim biliminin farklı yöntemlerinden yararlanırken diğer bir yandan kurumu için risk alarak girişimci yeterliliklerini beklenen düzeyde göstermeleri gerekmektedir. Çünkü küresel rekabet ortamına insan yetiştiren kurumların baş aktörleri olan okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerinin öğretmenler tarafından nasıl ve ne boyutta algılandığı oldukça önemli bir konu olmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde literatür incelemesi yapılmıştır. “Eğitim Kurumlarında Yenilik Yönetimi”, “Okul Yöneticilerinin Girişimciliği” ve “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık” başlıkları altında kavramsal çerçeve ele alınmıştır.

2.1. Eğitim Kurumlarında Yenilik Yönetimi

Toplum çeşitlilik arz eder ve eğitim ihtiyaçları da çeşitlilik gerektirmektedir. Eğitim sistemindeki değişiklikler, örneğin bilişim ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, eğitim sürecinin ihtiyaca göre düzenlenmesine olanak verebilir. İkincisi; kamu kurumları da etkililiği arttırmak, harcamaları düşürmek ve harcanan paranın karşılığını en üst düzeyde almak için iş piyasasındaki gibi bir baskı altındadırlar. Böylece, yenilik bu hizmetler için etkili bir uyarıcı olarak görülmektedir. Üçüncü olarak; eğitim toplumla ve ulusal ekonomi ile alakalı olmalıdır. Eğitim sektöründe değişen ihtiyaçlara uyum sağlamak için gerekli ve önemli değişiklikler yapılmalıdır. Son olarak, eğitim çoğu ülkede eşitliği sağlayıcı bir amaçtan ziyade bir araç olarak görülmektedir. Yenilikler de eğitime girişte ve eğitimin uygulanmasında eşitliğin sağlanmasına katkı vermektedirler (OECD, 2009).

Bilgi toplumunun doğruları, toplumsal değer, beklenti ve yaşam biçimleri üzerinde kaçınılmaz olarak etkisini hissettirmektedir. Toplumların beklentilerini karşılayacak olan ve çağdaş gelişmeler doğrultusunda toplumsal dönüşümü sağlayacak olan kurumlar ise okullar olarak belirtilmektedir (Bayrak ve Terzi, 2004).

Okullar, üniversiteler, öğretim merkezleri gibi eğitim örgütleri; yeni bir müfredat gibi yeni ürünler ve hizmetler, hizmetlerin sunumunda yeni hizmet ve süreçler, bilişim ve iletişim teknolojilerinin e-öğrenmede kullanımı, bilişim ve iletişim teknolojilerini öğrenciler ve ailelerle iletişimde kullanmak gibi yeni teknikler gibi yeni pazarlama teknikleri ortaya atabilirler. Bu yeni çalışmalar, eğitim hizmetinin öyle ya da böyle geliştirmek-iyileştirmek için yapılmaktadır ve buna bağlı olarak eğitimdeki yenilikler 'gelişmeler (iyileşmeler)' olarak görülmelidir (OECD, 2009). İşbirliği, ortaklıklar, öğretmen ve öğrencilerin yenilik süreçlerine doğrudan dâhil edilmesi, okul 'oyuncuları' arasında sempati, genişletilmiş ve içeriğe özel öğrenim çeşitleri, sürdürülebilirlik, yapısal olduğu kadar pedagojik uygulamalar ve sürekli kapasite artırma çalışmaları yenilikçi okulların göstergeleridir (Musluoğlu, 2008).

Lander'e (1994) göre eğitimde yenileşme, okullarda yapılan işleri geliştirmek ve hepsinden öte öğrencilerin beceri, bilgi ve kişisel gelişimlerini geliştirmek için planlanıp uygulanmaktadır. Yenileşmelerin ilk kez katılanlar dışında herkes için yeni olması gerekmektedir. Bununla birlikte yeni programlar ve bu programlara bağlı yetiştirme olasılıkları yenilik olarak ifade edilmektedir.

Eğitim sistemlerindeki yeniliği teşvik etmek yüksek seviyede özen ve yeniliği destekleyecek mekanizmalar ile olanak bulacaktır. Yenilik daha iyi bir performansa giden özgün bir yoldur, yöntemdir ve usuldür. Çoğu okul, yenilikten ekstra yarar sağlamak için yenilik yönetimi becerileri oluşturmayı hissetmektedir (Bubner, 2009). Okul ortamında, okul yöneticisi ile öğretmen arasındaki ast-üst zincirinin ve hiyerarşik farklılıkların etkisini yok edecek prosedürler hazırlanması önem arz etmektedir. Eğer alışılmış, rutinleri sorunlu örgüt yapısında yenileşme uygulaması yapılıyorsa, yeniliğin başarıya ulaşma olasılığı oldukça düşük olabilir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000).

Buna ek olarak, eğitimde yenilik hem doğası hem de uygulayıcıları gereği kamu sektöründeki diğer yeniliklere göre daha farklı bir süreç olarak yaşanabilir. Sağlık ve eğitimde yapılan yenilikler çoğu zaman karşılaştırılmaktadır. Ancak, geleneksel

bilimsel bilgiden yararlanılan ve Ar-Ge'nin önemli rol oynadığı tıbbi yenilikler arasındaki farklılıklar ve uygulayıcı odaklı yaklaşımın daha yaygın olduğu eğitimdeki yenilikler daha önemli olabilmektedir (OECD, 2009).

2.2. Okul Yöneticilerinin Girişimciliği

Bilgi toplumunun yükselen değerleri arasında hızlı teknoloji dönüşümü, hızlı değişme ve yenileşme, insan kaynağına ilgi, bilgiye dayalı örgütler, öğrenen örgütler, bilgi insanı ve yaşam boyu öğrenen insan modeli yer almaktadır (Fındıkçı, 2001: 21). Öğrenen ve öğreten örgütler olarak okullar, bilgi toplumunda üretken, araştıran, yaşam boyu öğrenmeye ve gelişime açık bireyler yetiştirmeyi sağlayacak kurumlardır. Okulların sahip olduğu bileşenlerin ve alt yapısının istenen özelliklerde birey yetiştirme hizmetini sağlayacak yeterlikte olması gerekir. Okulların günümüz koşullarına cevap verecek mahiyette gelişimini sağlayacak imkânları yaratması ve bu amacı gerçekleştirmedeki başarısı önem kazanır. Bu doğrultuda okulların başarılı olmasını etkileyen en önemli unsurlardan birinin okul yöneticileri olduğu, birçok araştırmalar tarafından ortaya konulmuştur (Balcı, 2001).

Okul yöneticilerinin görevleri, okulun varlığını koruyacak ve geliştirecek liderlik özelliklerini göstermek, okulda bürokratik işlerin düzenini sağlamak adına teknik işleri yürütmek ve okul-çevre ilişkilerini sağlıklı bir şekilde yürütecek sosyal işleyişi bütünleştirmektir. Bunun yanında okul yöneticilerinin okulun amaçlarını gerçekleştirmesi için okul personelini eş güdümlenecek, eğitimin niteliğini artıracak çalışmalara girişmesi gerekir. Son yıllarda ülkemizde, eğitimin niteliğinin artırılmasına yönelik gerçekleştirilen uygulamaların ve çalışmaların bilimsel çalışmalardan uzak olması, okulları sadece bilgi aktaran ve sınavlara hazırlayan kurumlar haline getirmiştir (Bayrak ve Terzi, 2004). Bu eğitim niteliği anlayışı içerisinde okul yöneticisi belirli kalıplar, görevler ve sorumluluklar dizisi içerisinde kendisini bulabilir. Ayrıca eğitimin sosyal, siyasal, ekonomik ve bireysel görevlerinin tam anlamıyla gerçekleşmesine sekte vurabilir. Yapılan araştırmalardan yola çıkarak eğitim seviyesindeki artışla birlikte bireylerin yaratıcı fikirler üretme ve girişimci olma düzeylerinde düşüş olduğu bulgusu ve öğrenenlerin girişimcilik ve inovasyon becerilerindeki düşüş eğitim sistemindeki olumsuz çıktılardan birkaçı olarak değerlendirilebilir (Konokman ve Yelken, 2014). Ortaya çıkan olumsuz durumun sosyal öğrenme ile gerçekleşme olasılığı oldukça yüksektir. Eğitim süresi arttıkça bu durumun fazlaşması ve var olan inovasyon becerisini düşürmesi, bu becerinin kullanım alanını bulamamasından (eğitim sisteminden kaynaklı) ve girişimci olma düzeyinde düşüşten (sosyal öğrenme kaynaklı) kaynaklanan bir sorun olabilir. Okulların öğrenen örgüt olarak yerini almasında öğretimsel liderlik görevini yürütmesi beklenen okul yöneticilerinin girişimci olmaları ve bunu sosyal öğrenme yoluyla okul paydaşlarına benimsetecek rolleri oynamaları beklenir. Öğrenen, bağımsız, yenilikçi ve yaratıcı eğitim örgütlerinin oluşturulması büyük ölçüde, yöneticiliğin sadece otorite ve güç kullanmak olmadığını, çok çalışmak ve sorumluluk üstlenmek gerektirdiğini gören okul liderlerine bağlı olacaktır (Özden, 1998:9). Bu doğrultuda okul yöneticilerinin belirli prosedür ve yasal yetkilerle görevlerini tamamlamak ve okulun genel yapısını korumaktan öte daha çok farklılık yaratacak ve besleyici kaynaklarla büyüyen bir eğitim-öğretim anlayışı geliştirilebilir.

Okul yöneticilerinin okulun gelişimine yönelik fırsatları kovalaması ve yeniliği ilke edinen okul kültürü oluşturması daha yararlı sonuçlar doğurabileceği gibi, girişimci davranışları benimseyen ve yaratıcılık becerilerini geliştirmeye çalışan okul yöneticilerinin varlığı, eğitim örgütlerine önemli katkılar sunabilir.

Eğitimsel girişimci süreci, onaylama, hazırlama, uygulama ve geliştirme aşamalarından oluşan ve bu aşamalarda yapılacak işler doğrultusunda girişimsel hareketliliği devam ettiren bir döngüdür. Bu süreci başlatmada ve yürütmede okul yöneticilerinin görevleri gereği paylaşımcı liderlik göstermeleri beklenir. Onaylama sürecinde okul yöneticisi, önce okulun durumunu ve okul içi süreçleri gözlemler, analiz eder ve gereken adımları planlamaya dair taslak oluşturur. Hazırlama sürecinde okul yöneticileri tasarladığı fikir ve düşünceleri girişimlerde bulunarak bir plan oluşturabilir. Uygulama sürecinde girişimde bulunacağı faaliyete yönelik ilgili kişilerle, kurum veya kaynaklarla ilgili hazırlıklarını tamamlayarak gerçekleştirmek istediği rolü sergiler. Geliştirme aşamasında ise bir sonraki girişimde bulunacağı işlemleri sıralamada yol haritası çıkararak girişim döngüsünü devam ettirmede yeni yollar ekleyebilir veya yolları değiştirebilir.

Okul yönetimi alanında, etkili okul geliştirme sürecindeki girişimciliğin önemli avantajlar sağlayacağı açıktır. Örneğin okul yöneticilerinin görevlerinden olan çevresel güç ve faktörlerle çalışarak eğitimde gelişmenin sağlanması, çevre kaynaklarının kullanılarak eğitim programlarının geliştirilmesi gibi girişimci davranışlarda bulunabileceklerinden söz edilebilir.

2.3. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık

Eğitim kurumu olarak okullarda, öğretmen bağlılığını geliştirmenin en etkili ve önemli faktörlerden biri liderliktir (Okçu, 2011: 43). Liderlik stilleri ile okulun performansı arasında bir ilişki olduğu araştırmalarla desteklenmiştir. Bu süreçte okul yöneticilerinin sahip oldukları ve uyguladıkları liderlik özellikleri önemli rol oynamaktadır (Buluç, 2009). Bundan dolayıdır ki, okul yöneticileri eğitim sisteminin en etkili ve kritik konumunda olduklarının farkında olarak hareket etmelidir (Bennis ve Townsend, 2005). Geçmişten bugüne kadar yapılan gelen etkili okul araştırmaları, yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine bağlılığı kapsamında düşünülebilecek aşağıdaki özelliklere yer verirler (Balci, 1993: 56):

- Öğretmenlerin öğretim uygulamalarını sıkça ve sürekli konuşur olmaları,
- Yönetici ve öğretmenlerin sürekli olarak birbirlerinin öğretimini gözlemlemeleri, bu gözlemlerle kendi öğretimlerini değerlendirmeleri,
- Yönetici ve öğretmenlerin birlikte öğretim materyalleri planlamaları, araştırmaları, değerlendirmeleri ve hazırlamalarından oluşan bir dizi birleşik eylemler ile sonuçlanabilir.

Öğretmenlerin okula bağlılığı; okulun amaç ve değerlerinin benimsenmesi, bunların gerçekleştirilmesi için çaba gösterilmesi ve okulda kalmayı sürdürme isteği ile birebir ilgilidir (Celep, 2000). Bu etkenler üzerinde rol oynayan okul müdürlerinin okul bağlılığı oluşturmada önemli olduğu aşikârdır. Okulların verimliliği ve öğrenci başarısı, öğretmenlerin çok boyutlu örgütsel bağlılıkları ile ilişkili olup yüksek örgütsel bağlılık düzeyi ve verimlilik birbirini olumlu olarak etkilemektedir (Celep, 2000: 138).

Okula tam anlamıyla bağlılık bir nevi çıkarıcı yaklaşımları saf dışı bırakarak sağlanabilir. Okula tam anlamıyla bağlılık duyan okul yöneticileri ve öğretmenlerden, okulun gelişimini sağlayacak, okula katkıda bulunacak görevleri yüksünmeden yapması ve okul dışındaki zamanlarında bile okula ilişkin yapılacak işlemler üzerinde yoğunlaşmaları beklenir. Toplumsal dönüşüm çabalarında önemli bir yere sahip olan okullarda, eğitim iş görenleri olarak başta öğretmenlerin ve sonrasında diğer tüm paydaşların örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesini gerekli olduğu kadar önemli de bir konudur (Uğurlu ve Üstüner, 2011: 436).

3. Araştırmanın Arka Planı ve Önerilen Hipotezler

Literatür incelediğinde yenilik yönetimi ile ilgili birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Aşağıda konuyla ilgili yerli ve yabancı araştırma örneklerine yer verilmiştir.

Dibbon ve Pollock (2007) çalışmalarında yenilikçiliğin uygulandığı okullardaki yenilikçilik süreçlerini ve iş birliğine dayalı çalışmaların kurumsal öğrenmeyi nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Çalışmalarının sonunda yenilikçilik kültürü oluşturulmuş okullarda öğretmen ve yöneticilerin iş birliği içinde karar aldıkları ve bunun da kurumsal öğrenmeyi anlamlı şekilde olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Smith vd. (2008), yaptıkları araştırmada, yenilik yönetimini etkileyen faktörler arasındaki ilişkiyi esas alan bir model ortaya konulmuş, örgüt kültürünün tüm faktörlerle ilişkili olduğu, bütün faktörleri karşılıklı olarak etkilediği ve etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Argon ve Özçelik (2008) ilköğretim okulları yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliklerine ilişkin çalışmalarında yöneticilerin değişimi yönetme yeterliliği konusunda kendilerini çok yeterli gördüklerini ancak öğretmenlerin yöneticileri orta düzeyde yeterli buldukları sonuçlarına ulaşırken öğretmenlerin yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliliğine ilişkin görüşlerinin cinsiyete ve göreve göre anlamlı derecede farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. McCharen vd. (2011), örgütsel öğrenme, bilgi oluşturma ve yaratıcılığın okuldaki yenilikçilik sürecine katkısını inceledikleri çalışmalarında, okul reformu ve yenilikçilik sürecine katkı sağlayan en önemli faktörlerin okuldaki destekleyici öğrenme kültürü, örgütsel bilgi oluşturma ve iş birliği olduğu belirtilmiş, okuldaki destekleyici örgütsel öğrenme kültürünün yaratıcılık, örgütsel öğrenme ve bilgi oluşturma uygulamalarını olumlu ve önemli ölçüde etkilediği; ancak öğretmenlerin çalışmalarında özerk olmasının yaratıcılık ve bilgi oluşturma uygulamalarına anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bülbül (2012), okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarını belirlemeye çalıştığı araştırmasında, eğitim yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarının yüksek düzeyde olduğunu, cinsiyet ve eğitim kademesi değişkenlerine göre incelendiğinde eğitim yöneticilerinin yenilik yönetimi inançlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmediğini belirlemiştir. Boydak vd. (2013), ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yönelik tutumlarını incelemek ve yenilik sürecinde karşılaştıkları sorunlara ilgi çekmeyi amaçladıkları araştırmada yöneticilerin yenilikçiliğin gerekliliğine ve yenilikçilik yönetimine karşı tutumlarının yüksek olduğu ve bu tutumun yöneticinin sadece öğretim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşmışlardır. Koch vd.'nin (2015) okullarda uygulanan yenilikçiliğin başarılı olmasında hem

yöneticilerin işe adanmışlıkları ve desteği hem de öğretmenlerin yaratıcılığının güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gilad-Hai ve Somech (2016) yenilikçilik çalışmalarının uygulandığı okullarda örgütsel etkililik, öğrenci başarısı ve sosyal uyum düzeylerinin kontrol grubuna göre daha yüksek düzeyde olduğu; duygusal çatışma ve gerilim düzeyinin ise daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Stevenson vd. (2016) okul yöneticilerinin kendi kurumlarında sürekli mesleki gelişimi nasıl kolaylaştırdığını araştırmışlardır. Araştırmada çalışılan yönetici grubun, yenilikçilik çalışmaları sürecinde teknolojiye dayalı ve resmi olmayan mesleki öğrenme şekilleri ile yenilikleri sınıf ortamına getirmek isteyen öğretmenleri destekledikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Literatüre bakıldığında, okul yöneticilerinin, yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin genel olarak okul örgütünün geleceğine uygun vizyon ve misyon geliştirebilme, eğitim-öğretimin kalitesini artırabilme, öğrenen organizasyon ve birey felsefesini okulda yaşatabilme, ekip ruhunu yapılandırma, yetkiyi devredebilme, teknolojik gelişmeleri takip edip kendini güncelleyebilme, katılımcı ve demokratik bir yönetim anlayışını içselleştirebilme, okul-çevre bağını güçlendirme, okul kaynaklarını verimli bir şekilde yönetebilme, fiziksel açıdan yeterli bir öğrenme ortamı kurma, okul personelinin gelişimine destek sağlama, okuldaki değerlendirme süreçlerini yönetebilme, öğretim lideri olma, sosyal medyayı etkin bir şekilde kullanabilme ve etkili iletişim kurabilme gibi özelliklere sahip olmaları gerektiği görülmektedir.

Çalışmanın ikinci anahtar kavramı olarak girişimcilikle ilgili literatür incelediğinde araştırmaların ağırlıklı olarak özel ve kamu kurumlarında özellikle işletme ve kâr amaçlı şirketlerde gerçekleştirildiği göze çarpsa da son yıllarda girişimcilik kavramının eğitimle ilişkilendirildiği araştırmalara daha çok öncelik verildiği anlaşılmaktadır. Pashiardis ve Savvides (2011) okul müdürlerinin, öğrencinin öğrenme kapasitesini inşa etme çabalarında, liderliğin girişimciliği ve öğretimi nasıl kombine edeceğini göstermeyi amaçlamışlardır. Bulgulara göre başarılı okul liderlerinin çerçevesi şekillendirilmiştir. Eyal, Yosef-Hassidim (2012) okullarda müdürlerin yönetim stillerinin öğretmenlerin sürdürülebilir girişimciliğine etkisi üzerine yürütülen araştırmada müdürlerin sergilediği liderlik tarzı ile öğretmenlerin girişimciliği, yönetim stiline kolaylaştırdığı yarı özerk girişimcilik, otoriter yönetimle ortaya çıkan gevşekçe bağlı girişimcilik ve birleştirici/bütünleyici yönetimle oluşan sponsorlu girişimcilik olarak sınıflandırılmıştır. Fayolle ve Toutain (2013) ise girişimcilik kavramının mesleki okullarda ve üniversite kurslarında verilen girişimcilik eğitimin girişimciliği artıracığına dair düşüncenin çok daha ötesinde olduğunu ifade etmişlerdir. Girişimci okul lideri ile ilgili Hörnqvist ve Leffler (2014) tarafından yapılan çalışmada girişimciliğin anlamını ve girişimcilik davranışlarını besleyen okul liderliğini belirlemeye çalışmışlardır. Okul müdürlerinin girişimciliği ile ilgili Blake ve Mestry (2014) tarafından yapılan çalışmada okul finansmanında müdürlerin girişimcilik yaklaşımları incelenmiştir. Bu çalışma ile okul müdürlerinin girişimcilik aktivitelerini artırma yeterlikleri olduğu halde bu duruma uygun davranmadıkları görülmüştür. Eyal (2014) da çalışmasında okul müdürlerinin ağ kullanımı ile girişimcilikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Okul müdürlerin ağ kullanımı ile girişimcilikleri arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu

doğrultusunda okul müdürlerinin ağ ile sağladığı yoğun iletişimin bazı girişimcilik amaçları için avantaj sağladığı ifade edilmiştir. Şahin (2018) tarafından ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri ile girişimcilik yeterlikleri arasındaki ilişki incelenmiş ve aralarında anlamlı fark olup olmadığı çeşitli değişkenlere bağlı olarak belirlenmeye çalışılmıştır. Ortaöğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarında öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni hal, branş, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmadığı, çalışılan okul türü ve mesleki kıdemlerine göre ise anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Derin (2019) “Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Girişimcilik Özellikleri” adlı çalışmasıyla okul yöneticilerinin girişimcilik algı düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Okul yöneticileri kendilerini girişimci olarak algılamaktadır. Okul yöneticilerinin girişimcilik algı düzeylerinin cinsiyet, branş, yöneticilikte kıdem ve görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma görülmemiştir. Ancak yaş ve eğitim düzeyinde farklılaşma olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi arttıkça girişimcilik algı düzeyinin arttığı görülmüştür.

Araştırmanın anahtar kavramlarından biri olan örgütsel bağlılıkla ilgili son yıllarda yapılan araştırmalara bakıldığında eğitim alanıyla ilgili olanlarda ciddi bir artış göze çarpmaktadır. Shepherd-Osborne (2009) tarafından okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkla duygusal zekâları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada duygusal zekâ ile iş tatmini arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu, müdürlerin liderlik stilleri ile okul öncesi öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında önemli bir ilişki olmadığı belirtilmiştir. Berck (2010) devlet okullarındaki müdürlerin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yaptığı araştırmada okul müdürlerinin liderlik uygulamalarının iş bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu sonucunu elde etmiştir. İlköğretim okulu müdürlerinin güç stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki Sezgin ve Koşar (2010) tarafından ele alınmış, araştırmada okul müdürlerinin kişilik ve ödül gücünün öğretmenlerin uyum bağlılığı ile negatif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Yöneticilerin dönüşümcü liderlik ile meslek öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için Khasawneh vd. (2012) tarafından yürütülen çalışmada dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Okul müdürlerinin liderlik stillerinin, öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ve iş doyumuna etkisini belirlemeye çalışan Aydın vd. (2013) dönüşümcü liderliğin, öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ve yöneticilerin liderlik davranışlarının, sürdürümcülükten, dönüşümcülüğe doğru ilerledikçe, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin de yükseleceği belirtilmiştir. Koşar ve Pehlivan (2020) tarafından ilköğretim kurumu yöneticilerinin kullandıkları etkileme taktikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda ilköğretim kurumu yöneticilerinin en çok kullandığı etkileme taktığının “kurallara uygunluk”, en az kullandığı etkileme taktiklerinin de “karşılık verme ve kişisel çekicilik” olduğu tespit edilmiştir.

3.1. Yenilikçilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi talep etmesidir (İnce ve Gül, 2005). Örgüt-iş gören ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade eder (Uygur, 2007: 72). Örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu düşünülen yenilikçilik ise birçok örgüt için rekabet üstünlüğüne ulaşmanın temel kaynağını oluşturmaktadır (Güleş ve Bülbül 2004: 115). Martin ve Nicholls (1987) örgütsel bağlılığın şu öğeleri içerdiğini öne sürerler:

- Zamanın tümünü yararlı ve yaratıcı işlerde kullanmak
- Ayrıntılara dikkat etmek
- Fazladan çaba göstermek
- En iyi şekilde ilk defada işleri yapmak
- Yeniliklere açık ve istekli olmak
- Öneriler geliştirmek
- İş birliği içinde çalışmak
- Beceri ve yeteneklerini geliştirmek
- Güvenir olmak ve güveni zedelememek
- Yeteneklerinden gurur duymak
- Gelişime daima açık olmak

Örgütsel bağlılığın öğelerinden biri olan 'zamanın tümünü faydalı ve yaratıcı işlerde kullanmak' ile yenilikçilik düzeyi yüksek olan kişilerde görülen 'çevrelerini etkilemek ya da yeni çevreler yaratmasına olanak vermek' ve 'sürdürülebilir yeni ürün, süreç ve hizmet yaratmak' paralellik gösterir. Örgütsel bağlılığın diğer öğelerinden 'fazladan çaba göstermek' ile yenilikçilik düzeyi yüksek olan kişilerde görülen 'bulunduğu ortama değer katmak' örtüşmektedir. Bir diğer örgütsel bağlılık öğesi olan 'yeniliklere açık ve istekli olmak' ile yenilikçilik düzeyi yüksek olan kişilerde görülen 'Fikirlerle değer verme' davranışı birbirini desteklemektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda örgütsel bağlılık ile yenilikçilik ilişkisini gösteren aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

H1a: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan girdi yönetimi örgütsel bağlılığın uyum boyutunu etkilemektedir.

H1b: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan girdi yönetimi örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunu etkilemektedir.

H1c: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan girdi yönetimi örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunu etkilemektedir.

H2a: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan yenilik stratejisi örgütsel bağlılığın uyum boyutunu etkilemektedir.

H2b: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan yenilik stratejisi örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunu etkilemektedir.

H2c: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan yenilik stratejisi örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunu etkilemektedir.

H3a: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan örgütsel kültür ve yapı örgütsel bağlılığın uyum boyutunu etkilemektedir.

H3b: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan örgütsel kültür ve yapı örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunu etkilemektedir.

H3c: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan örgütsel kültür ve yapı örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunu etkilemektedir.

H4a: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan proje yönetimi örgütsel bağlılığın uyum boyutunu etkilemektedir.

H4b: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan proje yönetimi bağlılığın özdeşleşme boyutunu etkilemektedir.

H4c: Okullarda yenilik yönetimi boyutlarından biri olan proje yönetimi bağlılığın içselleştirme boyutunu etkilemektedir.

3.2. Girişimcilik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalar 'bir insan neden girişimci olur?' sorusu ile başlamıştır ve daha sonraki çalışmalarda girişimlerin ve bu girişimlerin yer aldığı yapıların, açık sistemler olarak çevreyle de karşılıklı etkileşim halinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Başar vd., 2013). Açık sistemler çevreleriyle sürekli olarak etkileşirler ve devamlı olarak çevreden girdiler alıp bunları çıktı olarak değişime ve gelişime dönüştürürler (Hodgetts, 1975).

Açık sistemlerden biri olan okullarda girişimciliğin karşılıklı etkileşimle kuvvet kazanacağı yorumu getirilebilir. Yönelimsel zihin yapısına göre girişimci; planlama, karar verme ve iletişim yeteneği, çalışanları yönetme ve onları güdüleme ve iş birliği içerisinde ekip olarak yönlendirme yeteneği olan kişidir (Naktiyok, 2004). Okullarda girişimci öğretmen ve yönetici kadrosu okul ve öğrenme ortamlarını geliştirir ve yeniliğe açar. Girişimci okul yöneticilerinin okullarda bulunması öğretmenlerin de girişimci olması yönünde motivasyonlarını artırabilir. Scott vd. (2003) yaptıkları çalışmada girişimci özelliklerini inceleyen nitel ve nicel çalışmalar üzerinden ortak özelliklerini şöyle sıralamışlardır: Nicel çalışmalar sonucunda; başarı ihtiyacı, risk alma, yöneltme, belirsizliğe tolerans, içsel kontrol odağı, özgüven, amaçlar ve hedefler seti oluşturma; nitel çalışmalar sonucunda bağımsızlık, yöneltme ve tutku şeklinde açıklamışlardır.

Girişimcilikte sözü edilen kişi özellikleri, örgütsel bağlılık gösteren kişi göstergeleri ile eşleştirildiğinde amaçlar ve hedefler seti oluşturma, yöneltme ve tutku sırasıyla örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için fedakârlıkta bulunma, örgütte devam için güçlü bir istek duyma olarak değerlendirilebilir. Örtülü bir ilişkiye kaynaklık eden girişimcilikteki başarı hazzı örgütsel bağlılıkta örgütün amaçlarını gerçekleştirme arzusuyla eşleştirilebilir. Girişimcilik özelliklerinden biri olan bağımsızlık ile yüksek örgütsel bağlılık gösteren kişinin daha az denetime, kontrole ve disipline ihtiyaç duyması ilişkilendirilebilir. Diğer taraftan girişimcilik fırsatları gören ve yaratan kişi olarak ele alındığında (Çetindamar, 2002) örgüt içi konumlardaki seçenekleri bir değer olarak görmesi ile paralellik sağlanabilir.

Ayrıca çalışanların güvenilirliğini ve samimiyetini kritik ve özel durumlarda göstermeleri girişimcilik özelliği olan içsel kontrol odağı olma ile ilişkilendirilebilir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin girişimci özelliklerini sergileyeceği hipotezi bu iki kavram arasındaki ilişkiyi betimlemektedir. Örgütsel bağlılık kavramı ile girişimcilik kavramı arasında ortak ve birbirini destekleyen özelliklerin olabileceği yukarıda ifade edilen açıklamalar doğrultusunda açıklanmıştır. Alan yazında ele alınan örgütsel bağlılık ve girişimcilik kavramlarına temel oluşturan özellikler arasında ortak durumların ve özelliklerin olduğu benzetilerek bu iki kavramın ilişkili olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Bu açıklamalardan hareketle araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

H5a:Okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği örgütsel bağlılığın uyum boyutunu etkilemektedir.

H5b:Okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği örgütsel bağlılığın özdeşleşme boyutunu etkilemektedir.

H5c:Okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunu etkilemektedir.

3.3. Proje Okullarının (PO) Kapsam ve İşleyişi

Okul yönetimi eğitim ve öğretim hizmetleri, öğrenci kişilik hizmetleri, destek hizmetleri gibi hizmetlerden oluşur ve başta okul müdürü olmak üzere okulun yönetim ekibi tarafından uygulanır. Okul yönetimi, milli eğitimle ilgili yasal mevzuat hükümlerini, öğretim programları ve üst yönetimin emirlerinin sınırları içinde, okulun bütün işleyişini sağlamaya ve işlerini yürütmeye, düzenlemeye ve denetlemeye yetkili olup okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, değerlendirilmesinden ve geliştirilmesinden sorumludur (Demirtaş vd., 2007: 422). PO'larda performansı yüksek öğretmenlerin çalışabileceği bir okul yönetim yapı ve işleyişi modeli vardır. Ayrıca PO'larda bir yöneticinin veya öğretmenin çalışma süresi 4+4 yıl iki ayrı dönem aynı unvanla toplamda 8 yıla sınırlandırılmıştır. PO'lardaki okul yönetim yapı ve işleyişini diğer okullardan ayıran önemli bir farklılık; 14 Mart 2014 tarihli 6528 sayılı kanunla yürürlüğe girmiştir (Resmî Gazete, 2014). Öğretmen ve yönetici görevlendirilmeleri Milli Eğitim Bakanı tarafından yapılırsa da seçilecek eğitim personeli konusunda yetki paylaşımı yapılarak okul müdürlerine yetki verilerek, mevcut atanma sürecinde yenilikçi bir uygulama örneği olarak kabul edilmektedir. Bu yetki paylaşımı, okul yönetim yapı ve işleyişinde yeni bir yönetim modelinin başlangıcı sayılırken, Türk Eğitim Sisteminde ilk defa gerçekleşmektedir.

PO kavramı öğrencilerin akademik başarılarını arttırmak ve proje tabanlı öğrenme süreçlerini yaygınlaştırmak amacıyla ortaya çıkmış yeni bir okul yönetim anlayışı olarak değerlendirilmektedir (MEB, 2016). Bu okulların eğitim sistemi içinde kendilerine özgü bir okul yönetim modeli ve bu modelin zaman içinde dikkate değer bir fark yaratma potansiyeli öngörüsüyle dikkatlice izlenmesi gerektiğine inanılırken, politika belirleyicileri ve uygulayıcıları için diğer ortaöğretim okullarından nasıl ayrışacakları, kritik değerlerde bir soru olarak tartışılmaktadır. MEB'in; ortaöğretim okullarının bazılarını PO olarak dönüştürmesi ile bu okulların yönetim yapı, işleyiş ve uygulamalarda "özerk" yönetime geçiş sinyallerinin

görülmesi nedeniyle bu konunun incelenmenin önemi daha çok artarken, bu uygulamayla birlikte Türk Eğitim Sistemi'nde okul yönetimi yapı ve işleyişinde yeni bir paradigmaya gidış olacağına işaretleri görülmektedir.

4. Araştırma

Bu araştırmada özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarındaki diğeri ismiyle proje okullarındaki okul müdürlerinin yenilikçiliklerine ilişkin yönetici ve öğretmenlerin görüşleri tespit edilmeye; girişimcilik ve yenilikçilik değişkenlerinin alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi ele alınacaktır.

4.1. Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarında (Proje Okulları) görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul müdürlerine ilişkin yenilik yönetimi ve girişimcilik yeterliliklerinden ne ölçüde etkilendiğini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Yenilik yönetimi, girişimcilik yeterlilikleri algısı ve örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?
- Yenilik yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi var mıdır?
- Girişimcilik yeterlilikleri algısının örgütsel bağlılığa etkisi var mıdır?

Bu çalışma;

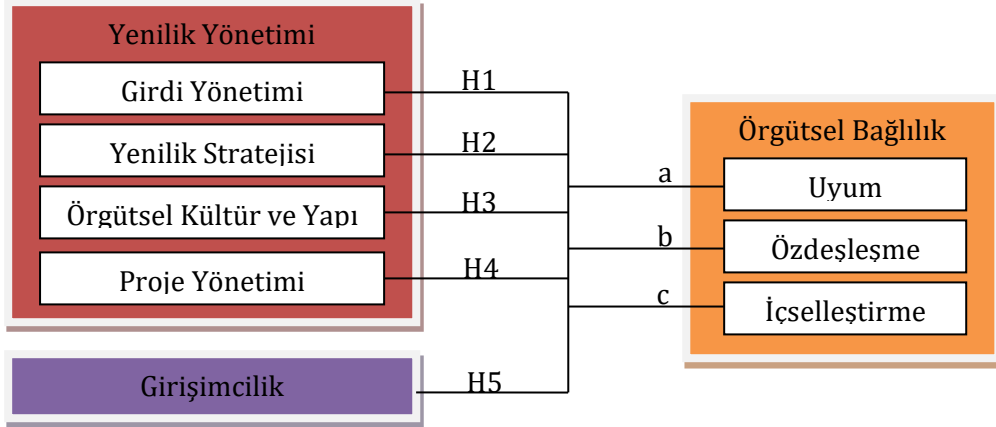
- Proje okullarında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul müdürlerine ilişkin yenilik yönetimi ve girişimcilik yeterliliklerinden ne ölçüde etkilendiğinin belirlenmesi, yenilik yönetimi ve girişimcilik süreçlerinin sağlıklı bir şekilde işlenmesi açısından,
- Proje okullarında görevlendirilen okul müdürlerinin yenilik sürecine ilişkin karşılaştıkları sorunları çözmek, süreci verimli ve etkili bir şekilde kullanıp geliştirmek, gerektiğinde risk almak, rekabetçi bir ortamda süreci yönetebilmek, çözüm odaklı yaklaşım sergileyebilen ağlar oluşturmak, öğretmen ve diğeri personelin motivasyonla çalışabileceği güven ortamını sağlamak, iş ve işlemlerin zamanında ve niteliksel bir şekilde yürütülmesine olanak oluşturmak, istenilen hedef ve vizyona ulaşmak için yeterlilikleri okula aktaran bir tutum ve davranışta bulunabilmek açısından önem arz etmektedir.

4.2. Araştırma Modeli

Bu araştırmada özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarındaki diğeri ismiyle proje okullarındaki okul müdürlerinin yenilikçiliklerine ilişkin yönetici ve öğretmenlerin görüşleri tespit edilmeye, girişimcilik ve yenilikçilik değişkenlerinin alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmış, araştırmanın modeli belirlenirken bu amaçlar temel ölçüt olarak alınmıştır. Okul yöneticilerinin girişimcilik, yenilikçilik ve bu değişkenlerin alt boyutları ile örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için betimsel araştırma

yapılmıştır. Araştırmanın arka planı anlatılırken bu araştırma kapsamında önerilen hipotezler Şekil 1’de görüleceği şekliyle modellenmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Çalışmada literatür doğrultusunda yenilik yönetimi ve girişimcilik ile örgütsel bağlılık ilişkisini gösteren bir model geliştirilmiştir. Araştırma modelinde temel olduğu düşünülen dört yenilik yönetimi ve bir girişimcilik boyutu yer almaktadır. Çalışmada geliştirilen model Şekil 1’te gösterilmiştir. Araştırmanın modelinde okullardaki yenilik yönetimi değişkeninin girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutlarıyla ve girişimcilik değişkeninin tek kendi boyutu olan girişimcilikle örgütsel bağlılık değişkenini etkilediği ileri sürülmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkenini örgütsel bağlılık (Uyum, Özdeşleme ve İçselleştirme), bağımlı değişkenlerini ise yenilik yönetimi (Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür ve Yapı ve Proje Yönetimi) ve girişimcilik (girişimcilik) oluşturmaktadır.

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı 20 proje okulunda görev yapan 1135, örnekleme ise tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 434 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında kabul edilebilir hata payı 0.05 (%5) olarak alınmış, %95’lik güven seviyesine göre minimum örneklem büyüklüğü formülden yararlanılarak 387 olarak hesaplanmıştır (Anderson, 1990). Ölçeklerin yeterli sayıda geri dönmeyebileceği düşünülerek 473 öğretmene anket formu dağıtılmış; geri dönen anketlerden eksik ve özensiz doldurulanlar çıkarıldıktan sonra 450 anket formu araştırma için kullanılmıştır. Veri kümesinin güvenilir ve doğru bir şekilde analizinin gerçekleştirilebilmesi için 450 örneklemden alınan veriler, uç veri ve kayıp veri açısından değerlendirilmiş, normal dağılımı bozan ve uç veriye sahip 16 anket analiz dışı bırakılmıştır. Son durumda araştırmaya 434 öğretmenden elde edilen veri seti ile devam edilmiştir.

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma için literatürde kullanılan ölçme araçları taranarak geçerlik ve güvenilirlik bakımından kullanmaya uygun olanlar tespit edilmiştir. Araştırmanın yürütülmesinde 2 kısımdan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk kısmında, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin kişisel ve

mesleki bilgilerini elde edilmesi için araştırmacı tarafından tasarlanan kişisel bilgi formu yer almaktadır.

Veri toplama aracı olarak, Bülbül (2012) tarafından geliştirilen “Okullarda Yenilik Yönetimi leği” kullanılmıştır. Ölçeğin oluşturulan ğretmen formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, Cronbach-Alpha katsayıları(0.966) hesaplanmıştır. Araştırmada toplanan veriler, SPSS 20 istatistik paket programı yardımı ile çözümlenmiştir. Okul müdürlerinin yenilikçiliklerine ilişkin düzeyi tespit etmek amacıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını belirlemek için Balay (2000) tarafından geliştirilen “rgtsel Bağlılık leği” kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak ayrıca, Köybaşı (2016) tarafından geliştirilen “Okul Yöneticisi Girişimcilik leği” kullanılmıştır. Ölçeğin oluşturulan ğretmen formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, Cronbach-Alpha katsayıları (0.90) hesaplanmıştır.

Araştırmanın alt amaçlarına ulaşmak için nicel analiz teknikleri kullanılmıştır. Katılımcılardan toplanan verilerin analiz edilmesinde SPSS 25.0 programı ve AMOS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların genel dağılım özelliklerini ortaya koymak, ‘Okul yöneticilerinin yenilikçilik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik algı düzeylerini belirlemek için ölçekten alınan en düşük ve en yüksek puanlar, aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Daha çok ölçek geliştirme çalışmalarında kullanılmakta olan Keşfedici Faktör Analizi (KFA) değişken sayısını azaltmak ve var olan değişkenlerin hangi faktör yapıları altında toplandığını incelemek amacıyla kullanılmaktadır (Conway ve Huffcut, 2003: 149).

4.5. Bulgular

Antalya ilindeki özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarında (Proje Okulları) görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul müdürlerine ilişkin yenilik yönetimi ve girişimcilik yeterliliklerinden ne ölçüde etkilediğini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada ulaşılan bulgular ve yorumlar, araştırmanın alt problemlerine göre analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait faktörlerin ayrı ayrı arpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında kalması ve örneklemin 200'n üzerinde olması (Tabachnick ve Fidell, 2013), hipotez testlerinin parametrik testler arasından gerçekleştirilmesi için yeterli görülmüştür.

4.5.1. Katılımcıların Demografik Bulguları

Katılımcıların demografik özellikleri başlığı altında Tablo 1’de araştırma örneklemine ait 434 öğretmenin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve branşlarına göre dağılımları ile ilgili betimsel bilgiler sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların (Örneklemede Yer Alan Öğretmenlerin) Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellik	Kategori	N	Geçerli Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	189	43,5
	Erkek	245	56,5
Yaş	23-35	73	16,8
	36-45	231	53,2
	45 ve üzeri	129	29,7
Eğitim Durumu	Lisans	339	78,1
	Lisansüstü	95	21,9
Branş	Arapça	3	0,7
	Biyoloji	19	4,4
	Coğrafya	25	5,8
	Din K. ve A. B.	15	3,5
	Felsefe	25	5,8
	Fizik	33	7,6
	İngilizce	53	12,2
	Kimya	19	4,4
	Matematik	66	15,2
	Meslek Dersleri	13	3,0
	Rehberlik	13	3,0
	Tarih	30	6,9
	Türk Dili ve E.	60	13,8
	Beden Eğitimi	21	4,8
	Görsel Sanatlar	9	2,1
	Müzik	12	2,8
	Almanca	13	3,0
Bilişim Tek.	5	1,2	
Okul Türü	Fen Lisesi	153	35,3
	Sosyal Bilimler L.	101	23,3
	Anadolu Lisesi	63	14,5
	A. İmam H. L.	117	27,0
Unvan	Öğretmen	405	93,3
	Müdür Yrd.	23	5,3
	Müdür Başyrd.	6	1,4
Okulda Görev Yapma Süresi	0-2 Yıl	165	38,0
	3-5 Yıl	145	33,4
	6-8 Yıl	59	13,6
	8-10 Yıl	24	5,5
	10 Yıl ve Üzeri	41	9,4
Mesleki Kıdem Süresi	1-6 Yıl	33	7,6
	7-12 Yıl	71	16,4
	13-18 Yıl	109	25,1
	19-24 Yıl	131	30,2
	25 Yıl ve Üzeri	90	20,7
Görev Yapılan Okuldaki Öğrenci Sayısı	100-400	73	16,8
	401-500	138	31,8
	501-600	161	37,1
	601 ve Üzeri	62	14,3
Görev Yapılan Okuldaki Öğretmen Sayısı	10-30	96	22,1
	31-39	79	18,2
	40-49	157	36,2
	50 ve Üzeri	102	23,5

Din K. ve A. B.= Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Türk Dili ve E.= Türk Dili ve Edebiyatı, Bilişim Tek.= Bilişim Teknolojileri, Sosyal Bilimler L.= Sosyal Bilimler Lisesi, A. İmam H. L.= Anadolu İmam Hatip Lisesi, Müdür Yrd.= Müdür Yardımcısı, Müdür Başyrd.= Müdür Başyardımcısı

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %56,5'i (189) kadın öğretmenlerden, %43,5'inin (245) erkek öğretmenlerden oluştuğu; öğretmenlerin %16,8'ini (73) 23-35 yaş grubu öğretmenlerden, %53,2'sinin (231) 36-45 yaş grubu öğretmenlerden ve %29,7'sinin (129) ise 45 yaş ve üzeri öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakıldığında, 339 (%78,1) öğretmen lisans derecesine sahipken, 95 (%21,9) öğretmen lisansüstü derecesine sahiptir.

Branş bağlamında dağılıma bakıldığında, 18 branştan öğretmen araştırmaya katılmıştır: Arapça, Biyoloji, Coğrafya, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Felsefe, Fizik, İngilizce, Kimya, Matematik, Meslek Dersleri, Rehberlik, Tarih, Türk Dili ve Edebiyatı, Beden Eğitimi, Görsel Sanatlar, Müzik, Almanca ve Bilişim Teknolojileri. Katılımcıların branş, kıdem, proje okulundaki görev süresi ile okulun öğrenci sayıları açısından dağılımları farklılık göstermektedir.

4.5.2. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Bu aşamada, katılımcıların araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin anket sorularına verdikleri cevaplar detaylı olarak ele alınmıştır. Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi, Okul Müdürlerinin Girişimcilik Yeterliliği ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ölçek maddelerine 5'li Likert ölçeği kapsamında verilen cevaplar neticesinde, ilgili maddelerin oluşturduğu boyutların ortalama sonuçları tablo olarak verilmiş; ilgili ölçeklerin boyutlarının her birine verilen puan ortalamaları büyükten küçüğe sıralanmıştır (1= en büyük).

Tablo 2. Ölçeklerin Boyutlarına Ait Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Boyutlar	Sıra	Ort.	S.S.
Okullarda Yenilik Yönetimi	Girdi Yönetimi	2	4,0696	1,07176
	Yenilik Stratejisi	1	4,0760	1,08597
	Örgütsel Kültür ve Yapı	3	4,0492	1,11405
	Proje Yönetimi	4	3,9550	1,07461
Girişimcilik Yeterliliği	Girişimcilik	1	4,3288	,76476
Örgütsel Bağlılık	Uyum	1	4,4203	,57728
	Özdeşleşme	3	3,9749	,94470
	İçselleştirme	2	4,0279	,91933

N=434

Ort.= Ortalama, S.S.= Standart Sapma

Tablo-2'de öğretmenlerin yenilik yönetimi boyutlarına verdikleri puanlar incelendiğinde en yüksek puanın yenilik stratejisi boyutuna, ikinci sırada girdi yönetimi boyutuna, üçüncü sırada örgütsel kültür ve yapı boyutuna son sırada ise proje yönetimi boyutuna verildiği görülmektedir. Ancak verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde boyutlar arasındaki puan farkının oldukça az olduğu görülmektedir. Tek boyut olan girişimcilik yeterliliği ölçeğinin ortalaması ise 4,32'dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına verilen puanlar incelendiğinde; en yüksek puanın uyum boyutuna, ikinci sırada içselleştirme boyutuna ve son sırada özdeşleşme boyutuna verildiği görülmektedir.

4.4.3. Değişkenler Arası Korelasyonlara İlişkin Bulgu ve Değerlendirmeler

Okul müdürlerinin yenilikçilikleri ve girişimcilikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla çoklu korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkilere Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Örgütsel Bağlılık	,612**	,942**	,923**	,492**	,360**	,386**	,406**	,427**	,413**
2.Uyum	1	,435**	,367**	,458**	,320**	,340**	,340**	,358**	,353**
3.Özdeşleşme		1	,831**	,467**	,343**	,375**	,394**	,413**	,398**
4.İçselleştirme			1	,364**	,273**	,288**	,312**	,330**	,316**
5.Girişimcilik				1	,534**	,548**	,568**	,611**	,590**
6.Girdi Yönetimi					1	,950**	,938**	,904**	,961**
7.Yenilik Stratejisi						1	,955**	,919**	,972**
8.Ö. K. ve Yapı							1	,947**	,983**
9.Proje Yönetimi								1	,979**
10.Yenilik Yönetimi									1

N= 434; **p < 0.001

Ö. K. ve Yapı=Örgütsel Kültür ve Yapı

Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve yönü incelendiğinde, tüm değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin bütüncül yapısı arasındaki ilişkilere bakıldığında; örgütsel bağlılık ile girişimcilik ($r= ,492$; $p<0,01$) ve yenilik yönetimi ($r= ,413$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde orta derecede anlamlı ilişki vardır. Bununla birlikte en güçlü pozitif ilişki öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği arasındadır. Yine örgütsel bağlılık ile bu çalışmada bağımsız değişken olarak yer alan yenilik yönetimi ölçek boyutlarının ilişkisi değerlendirildiğinde; en yüksek ilişki örgütsel bağlılık ile proje yönetimi arasındadır ($r=,427$; $p<0,01$). Bu ilişkiyi, örgütsel kültür ve yapı ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki ($r=,406$; $p<0,01$), yenilik stratejisi ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki ($r=,386$; $p<0,01$) ve girdi yönetimi ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki ($r=,306$; $p<0,01$) izlemektedir.

4.4.4. Değişkenlerin Etkisine İlişkin Bulgu ve Değerlendirmeler

Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yenilikçilik ve girişimcilik düzeylerine dair algılarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığına ilişkin çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile iki ya da daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesine olanak sağlayan bir analiz tekniğidir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Regresyon analizinin gerektirdiği varsayımların karşılanıp karşılanmadığına bakılmıştır.

Araştırmada girişimcilik ve yenilikçilik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinden, yenilikçilik ve girişimcilik yordayıcı ve örgütsel bağlılık yordanan değişken olarak alınmıştır. Çok değişkenli regresyon modeli sonucu

maksimum varyans büyütme faktörü olan VIF değerinin 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Ayrıca analiz sonucu elde edilen tolerans değerlerinin tümü en alt sınır olan 0,2'den yüksektir. Ulaşılan bu değerler sonucunda regresyon modelinde çoklu bağıntı sorununun olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Girişimcilik Yeterliliğinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Modeli

Bağımlı Değişken									
Toplam Örgütsel Bağlılık									
Bağımsız Değişken	β	S.H.	P	Regresyon Modeli Özeti					
Okul Müdürlerinin Girişimcilik Yeterliliği	,458	,039	,000	R ² =.242; Adj. R ² =.240; F=138,051; DW=1,816; p=.000					
Bağımlı Değişken									
Örgütsel Bağlılık Boyutları									
Bağımsız Değişkenler	Uyum			Özdeşleşme			İçselleştirme		
	β	S.H.	P	β	S.H.	p	β	S.H.	p
Okul Müdürlerinin Girişimcilik Yeterliliği	,346	,032	,000	,577	,053	,000	,438	,054	,000
Regresyon Modeli Özeti	R ² =.210; Adj. R ² =.208; F=114,970; DW=1,935; p=.000			R ² =.218; Adj. R ² =.216; F=120,443; DW=1,820; p=.000			R ² =.133; Adj. R ² =.131; F=66,060; DW=1,887; p=.000		

Bağımsız değişken olarak okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği ele alınırken, bağımlı değişkenler olarak örgütsel bağlılık ve alt boyutları ele alınmıştır.

Bulgular incelendiğinde, okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test etmek amacıyla kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=138,052; p=.000). Buna göre, okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği düzeyleri (β =.458; p=.000) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Ayrıca müdürlerin girişimcilik yeterlilikleri, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkinin %24'ünün açıkladığı görülmektedir (R²=.240). Dolayısıyla, okul müdürlerinin daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip öğretmenlerle çalışmak için kendi girişimcilik yeterliliklerini de arttırmaları gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Örgütsel bağlılık boyutları ile kurulan modellerin sonuçları incelendiğinde; okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerinin öğretmenlerin uyum (F=114,970; β =.346; p=.000), özdeşleşme (F=120,443; β =.577; p=.000) ve içselleştirme (F=66,060; β =.438; p=.000), düzeylerini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla, H5a, H5b ve H5c hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca müdürlerin girişimcilik yeterlilikleri, öğretmenlerin uyumları üzerindeki etkinin %21'ini (R²=.208), öğretmenlerin kurumları ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkinin %22'sini (R²=.216) ve öğretmenlerin kurumlarını içselleştirmeleri üzerindeki etkinin %13'ünü (R²=.131) açıkladığı görülmektedir. Kurulan modellerden elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde; öğretmenlerin kurumlarına uyum göstermeleri, kurumlarını içselleştirmeleri ve kurumları ile özdeşleşmeleri yani okullarında bağlılıkla çalışabilmeleri müdürlerinin girişimcilik konusunda yeterli olmalarının önemi ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 5. Yenilik Yönetimi ve Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Modeli

				Bağımlı Değişken					
				Toplam Örgütsel Bağlılık					
Bağımsız Değişkenler	β	S.H.	P	Regresyon Modeli Özeti					
Yenilik Yönetimi	,278	,029	,000	R ² =,170; Adj. R ² =,168; F=88,589; DW=1,756; p=,000					
Girdi Yönetimi	-,175	,098	,075						
Yenilik Stratejisi	,048	,114	,674	R ² =,189; Adj. R ² =,182; F=25,022; DW=1,775; p=,000					
Örgütsel Kültür ve Yapı	,103	,120	,391						
Proje Yönetimi	,295	,091	,001						
				Bağımlı Değişken					
				Örgütsel Bağlılık Boyutları					
Bağımsız Değişkenler	Uyum			Özdeşleşme			İçselleştirme		
	β	S.H.	P	β	S.H.	P	B	S.H.	p
Girdi Yönetimi	-0,66	,082	,424	-,292	,131	,026	-,154	,132	,246
Yenilik Stratejisi	,101	0,95	,289	,108	,152	,477	-,059	,153	,701
Örgütsel Kültür ve Yapı	-0,27	,101	,789	,156	,160	,330	,164	,162	,313
Proje Yönetimi	,184	,076	,016	,373	,121	,002	,315	,123	,011
Regresyon Modeli Özeti	R ² =,131; Adj. R ² =,123; F=16,158; DW=1,957; p=,000			R ² =,181; Adj. R ² =,173; F=23,643; DW=1,760; p=,000			R ² =,114; Adj. R ² =,106; F=13,856; DW=1,848; p=,000		

Bağımsız değişkenler olarak toplam yenilik yönetimi ve yenilik yönetimin boyutları ele alınırken, bağımlı değişkenler olarak örgütsel bağlılık ve alt boyutları ele alınmıştır.

Bulgular incelendiğinde, okullarda yenilik yönetimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test etmek amacıyla kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=88,589; p=.000). Buna göre, okullarda yürütülen yenilik yönetimi çalışmaları (β =.278; p=.000) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Ayrıca okullardaki yenilik yönetiminin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkinin %16'sünün açıkladığı görülmektedir (R²=,168). Yenilik yönetimi boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkisi incelendiğinde sadece proje yönetimi boyutu örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir (β =.295; F=25,022; p<0,05). Proje yönetimi boyutu, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarındaki değişimin %18'ini açıklamaktadır (R²=,182). Dolayısıyla, okullarda daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip öğretmenlerle çalışmak için başarılı bir yenilik yönetimi ve proje yönetimi süreci oluşturmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları ile kurulan modellerin sonuçları incelendiğinde; yenilik yönetimi boyutlarından olan proje yönetimin uyum (F=16,158; β = ,346; p<0,05), özdeşleşme (F=23,643; β = ,121; p<0,05) ve içselleştirme (F=13,856; β =,315; p<0,05) düzeylerini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla Tablo 5'teki gibi H4a, H4b ve H4c hipotezleri desteklenmiştir. Ayrıca

proje yönetiminin, öğretmenlerin uyumları üzerindeki etkinin %12'sini ($R^2=.123$), öğretmenlerin kurumları ile özdeşleşmeleri üzerindeki etkinin %17'sini ($R^2=.173$) ve öğretmenlerin kurumlarını içselleştirmeleri üzerindeki etkinin %10'unu ($R^2=.106$) açıkladığı görülmektedir. Girdi yönetimi boyutunun ise örgütsel bağlılık boyutlarından olan özdeşleşme boyutuna negatif yönde anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Böylece H1b hipotezi kabul edilmiştir. Diğer boyutların ise bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H1b, H1c, H2a, H2b, H2c, H3a, H3b ve H3c hipotezleri desteklenmemiştir.

4.4.5. Fark Testlerine İlişkin Bulgu ve Değerlendirmeler

Araştırmanın bu bölümünde; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem, görev okuldaki görev süresi, okulun öğrenci ve öğretmen sayısı, okul türü gibi demografik faktörlerin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında okul müdürlerinin yenilik yönetimi ve girişimcilik yeterliliklerine ilişkin algılarında farklılık oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir.

Katılımcı gruplarının arasında farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-WayAnova) kullanılmıştır.

Tablo 6. Görev Yapılan Okulun Türü Açısından Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Değişken	Okul Türü	N	Ort.	S.S.	p	Fark Analizi
Örgütsel Bağlılık	Fen Lisesi	153	4,1760	,69038	,060	Fark yok
	Sosyal Bilimler Lisesi	101	4,2461	,61030		
	Anadolu Lisesi	63	4,0284	,73411		
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	117	4,0204	,79178		
Girişimcilik	Fen Lisesi	153	4,3011	,77975	,000	Anadolu L.- Fen L. Anadolu L.- Sosyal Bilimler L. Anadolu L.-Anadolu İmam Hatip L. Sosyal Bilimler L.-Fen L.
	Sosyal Bilimler Lisesi	101	4,5721	,64575		
	Anadolu Lisesi	63	3,8912	,80402		
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	117	4,3907	,72179		
Yenilik Yönetimi	Fen Lisesi	153	3,9932	1,03809	,000	Anadolu L.- Fen L. Anadolu L.- Sosyal Bilimler L. Anadolu L.-Anadolu İmam Hatip L. Sosyal Bilimler L.-A.İ.H.L. Sosyal Bilimler L.-Fen L.
	Sosyal Bilimler Lisesi	101	4,4540	,70654		
	Anadolu Lisesi	63	3,4780	1,16750		
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	117	3,9706	1,13272		

$N= 434$; $p<0,05$

$N=Örneklem Sayısı$; $Ort.=Ortalama$; $S.S.=Standart Sapma$

Yapılan ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; farklı okul türlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Yine tabloda yer verilmemesine rağmen görev yapılan okul türlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarına (uyum, içselleştirme, özdeşleşme) ilişkin görüşlerinde bir farklılık olup olmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerine dair algıları ($F=11,370$; $p=.000$) ve okullarındaki yenilik yönetimi algıları ($F=12,160$; $p=.000$) ise okul türlerine göre farklılaşmaktadır. Bu farklılıkların hangi iki grup arasında meydana geldiğini tespit etmek amacıyla Tukey testi sonuçları incelenmiştir. Tukey testi sonuçlarına göre girişimcilik yeterliliği algıları incelendiğinde; Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği algıları (Ort.=3,89; S.S.=,80) ile diğer Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde çalışanların, okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği algıları arasında önemli bir farklılığın olduğu görülmüştür. Ayrıca, Sosyal Bilimler Lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin girişimcilik yeterliliği algıları (Ort.=4,57; S.S.=,64) ile Fen Lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin girişimcilik yeterliliği algıları (Ort.=4,30; S.S.=,77) farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, Sosyal Bilimler Lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin, okul müdürlerine dair girişimcilik yeterliliği algıları Fen Liselerinde ve Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin girişimcilik algıları ise Fen Liselerinde ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha düşüktür.

Tukey testi sonuçlarına göre öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları incelendiğinde; Anadolu Lisesinde çalışan öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algıları (Ort.=3,47; S.S.=1,16) ile diğer Fen Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde çalışanların okullarda yenilik yönetimi algıları arasında önemli bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu bulgu, girişimcilik yeterliliği algıları ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca, Sosyal Bilimler Lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları (Ort.=4,45; S.S.=,70) ile Fen Lisesinde (Ort.=3,99; S.S.=1,03) ve Anadolu İmam Hatip Lisesinde (Ort.=3,97; S.S.=1,13) görev yapmakta olan öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, Sosyal Bilimler Lisesinde görev yapmakta olan öğretmenlerin, okullarda yenilik yönetimi algıları Fen Liselerinde, Anadolu Lisesinde ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları ise Fen Liselerinde ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha düşüktür.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yaş Dağılımlarına Göre Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Değişken	Okul Türü	N	Ort.	S.S.	p	Fark Analizi
Örgütsel Bağlılık	25-35 Yaş	73	3,9801	,76507	,126	Fark yok
	36-45 Yaş	231	4,1711	,67565		
	45 Yaş ve üzeri	129	4,1504	,72682		
Girişimcilik	25-35 Yaş	73	4,2427	,72097	,017	36-45 Yaş – 45 Yaş ve üzeri
	36-45 Yaş	231	4,4286	,71298		
	45 Yaş ve üzeri	129	4,2071	,85266		
Yenilik Yönetimi	25-35 Yaş	73	3,9163	1,03107	,001	36-45 Yaş – 45 Yaş ve üzeri
	36-45 Yaş	231	4,1922	,92931		
	45 Yaş ve üzeri	129	3,7717	1,23136		

$N= 434$; $p<0,05$

$N=$ Örneklem Sayısı; $Ort.=$ Ortalama; $S.S.=$ Standart Sapma

Yapılan ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; farklı yaş aralıklarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Yine tabloda yer verilmemesine rağmen yaş dağılımlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık boyutlarına (uyum, içselleştirme, özdeşleşme) ilişkin görüşlerinde bir farklılık olup olmadığına bakıldığında yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerine dair algıları ($F=4,117$; $p=.017$) ve okullarındaki yenilik yönetimi algıları ($F=7,412$; $p=.001$) ise yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların hangi iki grup arasında meydana geldiğini tespit etmek amacıyla Tukey testi sonuçları incelenmiştir. Tukey testi sonuçlarına göre girişimcilik yeterliliği algıları incelendiğinde; 36 - 45 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul müdürlerine dair girişimcilik yeterliliği algıları (Ort.=4,42; S.S.=,71) ile 45 yaş ve üzeri öğretmenlerin okul müdürlerine dair girişimcilik yeterliliği algıları (Ort.=4,20; S.S.=,85) arasında farklılığın olduğu görülmüştür. Diğer yaş grupları arasında müdürlere dair girişimcilik algısı farklılaşmamaktadır. Yenilik yönetimine dair fark bulguları ise girişimcilik algısı ile benzerlik göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre yenilik yönetimi algı farklılıkları incelendiğinde; 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları (Ort.=4,42; S.S.=,71) ile 45 yaş ve üzeri öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları (Ort.=4,20; S.S.=,85) arasında farklılığın olduğu görülmüştür. Diğer yaş gruplarında arasında, yenilik yönetimi algısı farklılık göstermemektedir.

Elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul müdürlerine dair girişimcilik algıları ve okullarına dair yenilik yönetimi algıları, 45 ve öğretmenlere göre daha yüksektir. 25-35 yaş aralığında olan öğretmenlerin ise diğer yaş gruplarına göre girişimcilik yeterliliği ve yenilik yönetimi algıları değişmemektedir. Buradan yola çıkarak, 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin 45 yaş üstü öğretmenlere göre, okullarını daha girişimci bulduklarına ve okullarının yenilik yönetimi sürecini daha iyi yürüttüğüne dair algılarının yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

4.4.6. Öğretmenlerin Diğer Demografik Özelliklerine Göre Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Fark Testi Bulguları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık, yenilik yönetimi ve girişimcilik algılarının cinsiyet, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem, şu an çalışılan okuldaki görev yılı, görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı ve unvan şeklindeki demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı test etmek amacıyla bağımsız örneklem t-test ve ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu elde edilen bulgular incelendiğinde söz konusu demografik gruplar arasında (gruplara göre) örgütsel bağlılık, yenilik yönetimi algısı ve girişimcilik algısı düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

5. Sonuç

Girişimcilik ve yenilikçilik bağlamında, örgüt çalışanlarının bireysel yeteneklerinin kullanma derecesini yükseltebilmek için gerek çalışanlar gerekse bu faaliyetlerin yerine getirilmesinde itici güç konumunda bulunan işletme yöneticileri tarafından benimsenmiş bir örgüt kültürü ve bunun beraberinde gelen örgütsel bağlılığın sağlanmış olması oldukça önemlidir. Bu noktada yönetimin, çalışanlara her türlü konuda destek olabilecek ve yeni fikirleri yaşama geçirmede yardımcı olup yollarını açabilecek bir anlayışa sahip olması gerektiği söylenebilir (Demirel ve Karadal, 2007).

Topluma hizmet etmek amacıyla oluşturulan eğitim örgütlerinin hem varlıklarını sürdürmek hem de görev ve yükümlülüklerini yerine getirmek için 21. Yüzyıl ruhuna uygun proaktif bir anlayışa sahip olmaları bir zorunluluk halini almıştır. Bu konuda eğitim örgütlerinin amacına hizmet etmesi adına yapılan çalışmalara bakıldığında bürokrasinin üst katmanlarında yer alan yöneticiler, okul müdürleri ve öğretmenlere önemli görevler düştüğü görülmektedir.

Eğitim örgütleri olan okullarda öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen pek çok unsur vardır. Özellikle de okul müdürlerinin yeterliliklerinin okullardaki yenilik yönetimi ve girişimcilik unsurlarıyla doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantılı olduğu düşünülmektedir. 2014 yılı itibariyle eğitim sistemimize katılan özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarının (proje okulları) çağın ihtiyaçlarına yönelik sosyal, ekonomik, bilimsel, kültürel, teknolojik gibi pek çok önemli alanla ilgili fikir yürütmeleri, proje geliştirmeleri, planlama yaparak uygulama ve değerlendirmede bulunmaları beklenmektedir. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırma, Antalya ilinde yer alan özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarında görev yapan (Proje Okulları) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, okul müdürlerine dair yönetim ve yenilikçi girişimcilik yeterliliklerinden ne ölçüde etkilendiği belirlenerek sonuçlandırılmıştır.

Proje okullarındaki öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik çalışmalarına yönelik algıları incelendiğinde strateji geliştirme ve uygulama boyutu; gerekli bilgi, araç-gereç, insan, ortam, yöntem vb. girdileri sağlama boyutu ve yenilikçi örgüt kültürü ve yapısı boyutunun yapılan proje çalışmalarını yönetme yeterliliği boyutuna göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin '*Yenilik Yönetimi*' boyutlarına verdikleri puanlar incelendiğinde en yüksek puan '*Yenilik Stratejisi*' boyutuna aitken, ikinci sırada '*Girdi Yönetimi*' boyutu, üçüncü sırada '*Örgütsel Kültür ve Yapı*' boyutuyken son sırada ise '*Proje Yönetimi*' boyutu yer almıştır. Ancak verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde boyutlar arasındaki puan farkının oldukça az olduğu görülmektedir. Göl ve Bülbül'ün (2012) araştırmasında bu sıralama yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi ve girdi yönetimi şeklindedir. Argon vd.'nin (2014) araştırmasında ise örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi, yenilik stratejileri ve girdi yönetimi şeklinde çıkarken, Ömür'ün (2014) yaptığı çalışmada yenilik yönetimiyle ilgili alt boyutları sırasıyla '*Örgütsel Kültür ve Yapı*', '*Yenilik Stratejisi*', '*Girdi Yönetimi*' ve '*Proje Yönetimi*' takip etmiştir. Karataş vd., (2015) yaptıkları araştırmaya katılan öğretmenler okul müdürlerini en çok '*Yenilik Stratejisi*', ikinci sırada '*Örgütsel Kültür ve Yapı*', üçüncü sırada '*Proje Yönetimi*' en son sırada ise '*Girdi Yönetimi*' boyutunda yeterli görmekteydiler.

Şahin (2018), öğretmen algılarına göre ortaöğretimdeki okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılan çalışmanın anketine katılan öğretmenler, yöneticilerini sırasıyla örgütsel kültür ve yapı ile yenilik stratejisi, proje yönetimi ve girdi yönetimi alt boyutunda yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir. Dönmez'in (2018) araştırmasına katılan öğretmenlerin görüşlerine göre yenilik yönetimi konusunda okul müdürleri en fazla örgütsel kültür ve yapıya önem verirken, kültür ve yapının korunması yönünde de davranışlar sergilemektedirler. Bu başlık altındaki tüm araştırmalarda ortalamalar birbirine yakın olsa da birlikte değerlendirildiğinde yenilik stratejisi ile örgüt kültür ve yapı boyutlarının, girdi yönetimi ve proje yönetimi boyutlarını öncelediğinden söz edilebilir. Özellikle girdi yönetimine verilen önem tüm araştırmalarda diğer boyutlara göre en düşük olmasına rağmen bu araştırmada ön plan çıkması araştırmanın kendi içindeki sonuçlarıyla tutarlılık gösterdiği anlamına gelmektedir. Buna göre proje okullarındaki öğretmenler, okul müdürlerini yenilik çalışmaları için strateji geliştirme ve uygulama; gerekli bilgi, araç-gereç, insan, ortam, yöntem, vb. girdileri sağlama ile örgütsel kültür ve yapı boyutlarıyla ilgili çalışmalar konusundaki projeleri yönetme yeterliliğine göre başarılı görmektedirler. Bir başka ifadeyle yeniliğin uygulanması konusundaki yol, yöntem ve tekniklerin bulunması, ihtiyaca göre gerekli insan ve maddi kaynağın okula sağlanması hususlarında öğretmenler okul müdürlerini yeterli görmektedirler. Öte yandan okul müdürlerinin örgütsel kültür ve yapı ile proje yönetimi boyutlarına daha fazla önem vermeleri beklenmektedir. Yaratıcı fikirlerin kabul gördüğü bir yapı oluşturmak, yenilik kavramıyla başlatılacak bir süreci örgütün kültür ögesi olarak içselleştirmek ve farklı projelerin yürütülmesi amacıyla yenilik yönetim süreçlerini koordine etmek, yenilik yönetim boyutlarının her birinin doğru işlemlerini sağlayacaktır.

Tek boyut olan '*Girişimcilik*' yeterliliği ölçeğinin ortalaması 4,32'dir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerine ilişkin algıları "çok katılıyorum" düzeyindedir. Proje okullarında görev yapan okul müdürlerinin girişimci ruha sahip, risk alabilen, rekabet anlayışına yönelik yöntemler geliştirebilen, yeni fikirlere yönelik çalışmalarda rol model olabilen ve okulun varlığıyla birlikte amaçlarını sürdürmede sorumluluk alan bir düşüncede olduklarını göstermektedir. Pihie vd. (2014) öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimci liderlik uygulamaları algıları ile okulun yenileşmesine ilişkin algıları arasında önemli bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına verilen cevaplara göre en yüksek puan 'uyum' boyutuyken, ikinci sırada 'içselleştirme' boyutu ve son sırada 'özdeşleşme' boyutu yer almıştır. Buna göre proje okullarındaki öğretmenlerin okullarıyla ilgili çalışma ortamları, görev ve sorumluluklar, motivasyon unsurları bakımından kendilerini ifade edebildikleri ve yerine getirmeleri beklenen çalışmaları rahatlıkla ve yüksek bir motivasyonla yerine getirdikleri bir ortamda bulduklarından söz etmek mümkündür. Köybaşı'nın (2016) yaptığı araştırmada okul yöneticileri örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarını sırasıyla 'içselleştirme', 'özdeşleşme' ve 'uyum' olarak görmektedirler. 'Uyum' boyutu bu araştırmada öğretmenler tarafından ilk sırada yer almakta iken Köybaşı'nın (2016) yaptığı araştırmada okul yöneticileri tarafından son sırada yer almıştır. Bu durum okul yöneticileri ile

öğretmenlerinin “örgütsel bağlılık” kavramına farklı baktıklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Yapılan çoklu regrasyon analizi sonucuna göre okul müdürlerinin girişimcilik yeterlilikleri, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilerken, öğretmenlerin kurumla olan uyumu, kurumla özdeşleşmeleri ve kurumlarını içselleştirmeleri oransal bir sıralamayı doğurmuştur. Okul müdürlerinin yenilik yönetiminin, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi, girişimcilik yeterliliklerine göre daha azdır. Yenilik yönetimi boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde sadece “proje yönetimi” boyutu örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etki oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yenilik yönetimi ve girişimciliğin etkisinin cinsiyet, eğitim durumu, branş, mesleki kıdem, okuldaki görev yılı ile okulun öğrenci ve öğretmen sayılarından oluşan demografik özelliklere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının hiçbir demografik unsurda farklılaşmaması okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerini görev aldıkları okuldaki şartlara ve öğretmenlerin özelliklerine göre kullandıkları sonucunu doğurmaktadır. Bir başka ifadeyle okul müdürleri, okulların vizyon ve amaçlarını yerine getirmede en önemli paydaş olan öğretmenleriyle motive edici kurum kültürü çalışmaları yaparken, öğretmenlerin bu süreci içselleştirmesi anlamında okul müdürü tarafından önemsendiklerine dair bir hisse sahip olduklarını ifade etmektedirler. Cansu'nun (2019) yaptığı çalışmada 16 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenlerin, okul müdürlerinin yenilikçi olmasının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini dolayısıyla iş görenlerin bir kurumdaki çalışma süresi artıca örgütsel bağlılığının artabileceği sonucuna varmıştır. Bu bulguya benzer bir sonuç Gürsel ve Eröz (2017: 140) tarafından, örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılıkları çoğaldıkça, çalıştıkları örgütlerin yenilik yönetimiyle alakalı algıları da karşılıklı bir biçimde artış göstermesi şeklinde ortaya konmuştur. Ömür (2014) okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşleri çalışmasıyla öğrenci ve öğretmen sayısı, okul türü ve okuldaki yönetici sayısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini ileri sürerken, cinsiyet, yaş, kıdem, okuldaki çalışma süresi, medeni durum, öğrenim durumunun anlamlı farklılık göstermediği yönünde görüş belirtmiştir. İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyini cinsiyet, branş, medeni durum, okul türü, kıdem, öğrenim durumu, okul büyüklüğü ve okulun bulunduğu bölge değişkenleri açısından inceleyen Nayir (2013) tarafından örgütsel bağlılık ölçeği uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olarak üç faktörlü olarak ele alınmıştır. Uyum boyutunda yöneticilerin görüşleri cinsiyet, okul türü ve okulun büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında ise yönetici görüşleri medeni durum, okul türü, kıdem, öğrenim durumu, okulun büyüklüğü ve okulun bulunduğu bölge değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Şahin (2018), ortaöğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarında öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni hal, branş, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmadığı, çalışılan okul türü ve mesleki kıdemlerine göre ise anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Proje okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin *yenilik yönetimi* yeterliliklerine ilişkin algılarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre yenilik yönetimi algı farklılıkları incelendiğinde; 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları ile 45 yaş ve üzeri öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları arasında farklılığın olduğu görülmüştür. Diğer yaş gruplarında arasında, yenilik yönetimi algılarına dair bir farklılık tespit edilmemiştir. Elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin okullarına dair yenilik yönetimi algıları, 45 ve üzeri öğretmenlere göre daha yüksektir. 25-35 yaş aralığında olan öğretmenlerin ise diğer yaş gruplarına göre yenilik yönetimi algıları değişmemektedir. Buradan yola çıkarak, 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin 45 yaş ve üzeri öğretmenlere göre, okullarının yenilik yönetimi sürecinin daha iyi yürütüldüğü yönündeki algılarının yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Karataş vd. (2015) de çalışmalarında yaşlarına göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark olduğu ve 41-60 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 20-40 yaş aralığındaki öğretmenlere göre okul yöneticilerini “örgütsel kültür ve yapı” boyutunda daha yeterli gördükleri sonucuna varmışlardır. Göl (2012) araştırmasında 20-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin, okul yöneticilerini yenilikçi bir örgüt yaratma, yeniliğe girdi sağlama, yenilikçi projeler yönetme ve yenilik stratejilerini etkili şekilde kullanma konusunda daha az yeterli gördükleri sonucuna ulaşmıştır. Atıfta bulunulan çalışmalar tarafından aynı değişken üzerinden ulaşılan sonuçlar ile araştırmadan elde edilen bu sonuç birbirini destekler niteliktedir. Buradan hareketle “dijital göçmen” ile “dijital yerli” kavramları arasında kalan bir öğretmen yaş grubunun deneyim ve heyecan düzeyleriyle ilişkili olarak okul müdürlerinin yenilik yönetimi konusunda etkili olduğu söylenebilir. Proje okullarındaki öğretmenlerin iç motivasyon unsurları, okul müdürüyle öğretmen ekibinin yenilikçi temele dayanan uyumu, hedef ve deneyim birliği bu sonucun çıkmasında etkili olabilecek diğer unsurlar olarak kabul edilebilir. Aydın’ın (2019) okul müdürlerinin yenilikçilik algılarının incelenmesi ile ilgili çalışmada yaşa göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonucu ile paralellik göstermeyen çalışmalar da tespit edilmiştir. Turhan’ın (2009), Top’un (2011), Boydak vd.’nin (2013) ve Ömür’ün (2014) araştırmalarında da yaş değişkenine göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir.

Proje okullarında görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları *okul türüne* göre okul müdürlerinin *yenilik yönetimi* yeterliliklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları ile ilgili elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, Sosyal Bilimler Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin, okullarda yenilik yönetimi algılarının Fen Liseleri, Anadolu Liseleri ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Anadolu Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları ise Fen Liseleri ile Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlere göre daha düşüktür. Sosyal Bilimler Liselerindeki okul müdürleri için bu ölçekte elde edilen değerler göz önünde bulundurulduğunda; yeniliklere önem veren, yeni fikirlerin üretilmesini teşvik eden, yenilik sürecinde koordinasyonu sağlayan, okulun gelişimine katkı veren proaktif liderler olarak görüldüğü yargısında bulunulabilir.

Ömür (2014), yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşlerini okul türü değişkenine göre incelediği çalışmada yenilik yönetimi ölçeğinin toplam puanında ve bütün alt boyutlarında anlamlı farklılık belirlemiştir. Toplam ölçek puanındaki farklılık, fen ve Anadolu liseleri ile meslek liseleri arasında fen ve Anadolu liseleri yönünde, meslek liseleri ile imam hatip liseleri arasında imam hatip liseleri yönünde ve meslek liseleri ile güzel sanatlar lisesi arasında güzel sanatlar lisesi yönünde gözlemlenmiştir. Ölçeğin 'proje yönetimi' alt boyutuna ilişkin farklılığın, fen ve Anadolu liseleri ile meslek liseleri arasında fen ve Anadolu liseleri yönünde, meslek liseleri ile imam hatip liseleri arasında ise imam hatip liseleri yönünde olduğu belirlenmiştir. 'Kültür ve yapı' boyutundaki farklılık ise sadece meslek liseleri ile imam hatip liseleri arasında imam hatip liseleri yönündedir. 'Yenilik stratejisi' alt boyutundaki farklılığın da fen ve Anadolu liseleri ile meslek liseleri arasında fen ve Anadolu liseleri yönünde ve meslek liseleri ile imam hatip liseleri arasında imam hatip liseleri yönünde olduğu belirlenmiştir. Son olarak 'girdi yönetimi' boyutundaki farklılık ise, fen ve Anadolu liseleri ile meslek liseleri arasında fen ve Anadolu liseleri yönünde, fen ve Anadolu liseleri ile imam hatip liseleri arasında imam hatip liseleri yönünde, meslek liseleri ile imam hatip liseleri arasında imam hatip liseleri yönünde ve meslek liseleri ile güzel sanatlar lisesi arasında güzel sanatlar lisesi yönündedir. Karataş vd.'nin (2015), öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi davranışını ele aldığı araştırmasında okul türü değişkenine göre girdi yönetimi boyutunda anlamlı düzeyde fark çıkmıştır. Bu fark lise öğretmenleriyle ortaokul öğretmenleri arasındadır. Araştırmaya göre lise öğretmenlerinin okul yöneticilerinin girdi yönetimi davranışı hakkındaki algıları ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksektir. Şahin (2018), farklı kurumlarda görev yapan öğretmenlerin ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin görüşlerinde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Genel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerini yenilik yönetimi konusunda diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yeterli görmektedirler. Yenilik yönetimi alt boyutlarına bakıldığında ortaöğretim öğretmenlerinin görev yaptığı kurum türüne göre her boyutta (proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi, girdi yönetimi) anlamlı farklılıklara ulaşılmaktadır. Genel ortaöğretim kurumlarında, mesleki ve teknik eğitim kurumları ile imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerini "proje yönetimi" alt boyutunda diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yeterli bulurken, imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerini "örgütsel kültür ve yapı" alt boyutu ile "yenilik stratejisi" alt boyutunda diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yeterli olduğunu düşünmektedirler. Fen liseleri ve sosyal bilimler liseleri hariç diğer eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler, okul yöneticilerini "girdi yönetimi" alt boyutunda diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yeterli bulmaktadır. Öte yandan okul yöneticilerinin öğretmen görüşlerine göre yenilik yönetim yeterliği tüm alt boyutlarında en düşük ortalamaya sahip okullar, sosyal bilimler liseleri ile fen liseleri olmuştur. Aydın (2019) okul türlerinin, yenilikçilik algıları ve vizyonları üzerinde ciddi seviyede farklılık oluşturduğunu belirtmiştir. Aynı değişken üzerinden ortaya konan bu sonuçlar, araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Ancak Dönmez (2018) tarafından yapılan çalışmada okul

türü değişkenine göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin algılarında anlamlı düzeyde farklılık görülmediği sonucuna rastlandığını da söylemekte yarar vardır. Genel anlamda bakıldığında proje okullarındaki öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının demografik farklılıkların birkaçından etkilendiği söylenebilir. Bu durum farklı ortamlarda ve iş yaşamının farklı evrelerinde öğretmenlerin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin algılarının değişkenlik gösterebildiği şeklinde yorumlanabilir.

Proje okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın girişimcilik yeterliliğiyle ilgili bulguları incelendiğinde; 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin okul müdürlerine dair girişimcilik yeterliliği algıları ile 45 yaş ve üzeri öğretmenlerin okul müdürlerine dair girişimcilik yeterliliği algıları arasında farklılığın olduğu görülmüştür. Diğer yaş grupları arasında müdürlere dair girişimcilik algısı farklılaşmamaktadır. Buna göre 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin 45 yaş ve üzeri öğretmenlere göre, okullarını daha girişimci bulduklarını ve okullarının yenilik yönetimi sürecini daha iyi yürüttüğüne dair algılarının yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Bir başka anlatımla dijital göçmen ile dijital yerli kavramları arasında kalan bir öğretmen yaş grubunun deneyim ve heyecan düzeyleriyle ilişkili olarak okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliği ve yenilik yönetimi hususlarında etkili olduğu söylenebilir. Proje okullarındaki öğretmenlerin iç motivasyon unsurları, okul müdürüyle öğretmen ekibinin girişimci ve yenilikçi temele dayanan uyumu, hedef ve deneyim birliği bu sonucun çıkmasında etkili olabilecek faktörler olarak kabul edilebilir. Okul yöneticilerinin girişimcilik becerilerini öğretmen algıları değişkenini baz alarak araştıran Çelik (2013), “belirsizliğe tolerans” ve “başarı gereksinimi” boyutlarında anlamlı farklılık bulmuştur. Elde edilen bu veriye göre genç öğretmenlerin okul yöneticilerini tecrübeli öğretmenlere göre daha girişimci olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Derin (2019) ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin girişimcilik özellikleri üzerine yaptığı çalışmada katılımcıların yaş faktörüne göre normal dağılım gösterdiği ve çoğunlukla 41-50 yaş arasında olduğu verilerden hareketle yaş faktörünün, girişimcilikte bir farklılık yarattığını gözlemlemiştir. Artık (2019) okul yöneticilerinin liderlik ve girişimcilik özelliklerinin incelenmesi adlı araştırmada “21-30”, “31-40”, “41-50” ve “51-60” yaş gruplarında bulunan okul yöneticilerinin girişimcilik becerilerinin “61 ve üzeri” yaş grubunda bulunan okul yöneticilerinininkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Ancak benzer bir çalışmayla Şahin (2018) ortaöğretim öğretmenlerinin yaşlarına göre okul yöneticilerinin girişimcilik yeterliliklerine ilişkin algılarında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sadece yenilik alt boyutunda 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin, 46-55 yaş aralığındaki öğretmenlere göre okul yöneticilerini daha yeterli gördüklerini tespit etmiştir.

Proje okulları öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türüne göre okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, Sosyal Bilimler Liselerinde görev yapan öğretmenlerin, okul müdürlerine dair girişimcilik yeterliliği algıları Fen Liseleri ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlere

göre daha yüksektir. Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin girişimcilik algıları ise Fen Liseleri ve Anadolu İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlere göre daha düşüktür. Buna göre Sosyal Bilimler Lise türünde diğer türlere göre uzmanlık olarak daha çok sosyal bilimler üzerine yapılan çalışmaların dolaylı olarak etkisinin olduğu; okul müdürü tarafından daha girişimci ve yenilikçi bir eğitim ortamı sağlandığı; yine okul müdürü tarafından sosyal, dinamik, esnek ve açık bir iletişimin yaşandığı bir ortamın oluşturulduğu sonucundan söz etmek mümkündür. Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin girişimcilik yeterliklerine ilişkin algılarını okul türü değişkeni üzerinden değerlendiren Şahin (2018) imam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin, genel ortaöğretim kurumları ile mesleki teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere göre okul yöneticilerini başarı gereksinimi alt boyutunda daha yeterli gördüklerini ifade etmiştir. Ancak, Arık (2019), okul yöneticilerinin liderlik ve girişimcilik özelliklerinin okul türü değişkenine göre incelendiği çalışmasında, girişimcilik ölçeğinden elde edilen puanların okul yöneticilerinin görev yaptığı okulun türüne göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerin görev yaptıkları okulun türü ile girişimcilik becerileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bununla birlikte girişimcilik ölçeğinden elde edilen puanlar okul yöneticilerinin görev yaptıkları okulun niteliğine göre farklılaşmaktadır. Öğretmen görüşlerine göre, özel okullarda görev yapan yöneticilerinin girişimcilik becerileri anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Okul yöneticilerinin öz-yeterlik inancı, örgütsel bağlılık ile girişimcilik algı düzeyinin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılığın tespit edilmediği bir diğer çalışma ise Köybaşı (2016) tarafından yapılmıştır. Genel anlamda bakıldığında proje okulundaki öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin girişimcilik yeterlilikleri algılarının demografik farklılıkların birkaçından etkilendiği söylenebilir. Bu durum farklı ortamlarda ve iş yaşamının farklı evrelerinde öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin girişimcilik yeterlilikleri algılarının değişkenlik gösterebildiği şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırma bulgularıyla ilgili son bir aşama olarak okul müdürlerinin yenilikçilikleri ve girişimcilikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla çoklu korelasyon analizi yapılarak değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve yönü incelenmiştir. Tüm değişkenler arasında pozitif yönde orta derecede anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca bakarak Antalya ilindeki proje okullarında görev yapan okul müdürlerinin öğretmen algılarına göre yenilik yönetimi ve girişimcilik yeterliliğine sahip oldukları söylenebilir. Elde edilen bulguların genel bir değerlendirmesi yapıldığında öğretmenlerin okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliğine dair algıları arttıkça, okullarına (örgütlerine) olan bağlılıkları da artmaktadır. Yine öğretmenlerin okullarında yenilik yönetimi sürecinin iyi bir şekilde yürütüldüğüne dair algıları arttıkça okullarına (örgütlerine) olan bağlılıkları da artmaktadır.

Sonuç olarak sürdürülebilir rekabetçi bir sürecin yaşandığı günümüzde, dinamik süreçlerin yaşandığı okullarda yeniliğin yönetilmesinin ve girişimciliğe işlevsellik kazandırılmasının öğretmenlerin bağlılıklarıyla doğrudan ilişkili olduğu

görülmektedir. Var olan sürecin **proaktif okul müdürü**³ olarak yenilikçi bir kurum kültürü oluşturma yeterliliklerini göstermesi önemlidir. Bu durum aynı zamanda **organik okul müdürü**⁴ olarak girişimcilik süreçlerinin yaşanmasına olanak sağlayan bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır. Ayrıca, bir **kefir okul müdürü**⁵ olarak öğretmenlerin bir yandan beklenen kazanımları elde ederken aynı zamanda kendini güvende hissettiği, moral ve motivasyonun üst düzeyde hissedildiği ve öğrenen örgütün bir parçası olarak önemsenip değer verildiği bir okulda öğrenme sürecinin yürütülmesi açısından verimli kabul edilmektedir.

Araştırmanın süreci içinde elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar ışığında **uygulayıcılar** için şu öneriler sunulabilir:

Okul müdürlerine yönelik öğretmenlerin motivasyonlarını nasıl artıracakları ya da bu sürece nasıl katkı sunabilecekleri ile ilgili yenilikçilik, girişimcilik ve örgütsel bağlılık konularında teorik ve uygulamalı seminerler verilebilir. Okullarda örgütüne yüksek düzeyde bağlılık ve motivasyonla çalışan öğretmenlere teşvik edici farklı anlamlı olumlu pekiştirme süreçleri sunulurken, örgütüne düşük düzeyde bağlı ve motivasyon düşüklüğü gösteren öğretmenler için mevcut duruma yol açan nedenlerin tespitinde tüm paydaşların katılımıyla örgütsel bağlılık süreçlerine yönelik çalışmalar yapılabilir. Yenilik yönetimi ve girişimcilik süreçlerini tüm okullarda uygulamaya geçirmek adına planlamalar yaparken ilgili paydaşların sürece dahil olması ve süreçle ilgili fikir desteğinde bulunması sağlanabilir. Özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarında (proje okulları) yenilik yönetimi ve girişimcilik süreçlerinin verimliliğini takip etmek amacıyla oluşturulacak nesnel performans ölçme ve değerlendirme sisteminden elde edilecek bulgular ışığında yapılacak planlamalarla en az sorunun yaşanması için proaktif kararlar alınabilir. Özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarında (proje okulları) öğrenme süreçlerinin daha verimli ve etkin olabilmesi, uygulamalarda en az sorun yaşanması için dikey hiyerarşik bir örgüt kültüründen ziyade yatay eksenli bir karar ve uygulama mekanizması için ekip, grup ve çalışma zümreleri oluşturularak tüm çalışanların sürece katkısı sağlanabilir. Sadece Özel program ve proje uygulayan kurumlar (proje okulları) değil diğer tüm kurumlarda da örgüt yapıları bilen ve anlayan olmaktan ziyade öğrenen örgütler şeklinde geliştirilip, belli aralıklarla tüm proje okullarıyla fikir alışverişinde bulunulabilir. Katılımcıların yöneticilere yönelik yenilik yönetimi ve alt boyutlarındaki yeterliliklerini “çok katılıyorum” düzeyinde algıladıkları bulgusundan hareketle okulların yönetimi ile ilgili görevlerinde okul yöneticilerine destekleyici ve geliştirici yeni fırsat ve imkanlar sunulabilir. Sosyal etkileşimin kaynağı olarak iletişim, empati, işbirliği vb. sosyal becerilerin artırılmasına yönelik okul yöneticilerine eğitimler verilebilir. Özel program ve proje uygulayan kurumlarındaki (proje okulları) okul müdürleri öğretmenlerin kurumlarında daha fazla zaman geçirebilecekleri ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayabilecekleri öğrenme ve deneyim alanlarıyla birlikte atölyeler oluşturularak öğretmenlerin kurumlarına karşı bağlılıkları artırılabilir. Proje okullarındaki çalışmaların niteliğini artırmak amacıyla girişimci okul

³ Araştırmacı tarafından metafor olarak kullanılmıştır.

⁴ Araştırmacı tarafından metafor olarak kullanılmıştır.

⁵ Araştırmacı tarafından metafor olarak kullanılmıştır.

müdürleri ve öğretmenlerin sistemde yaygınlaşmasını sağlamak adına üniversiteler ve diğer kamu ve özel kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılabilir. Eğitim örgütlerinin işleyişinde okul müdürlerinin hem yasal hem de uygulamalı olarak yaşadığı süreçleri ülke genelinde istenilen eğitim hedef ve amaçlarını gerçekleştirmede etkin ve verimli kılmak adına merkezi ve yerel girişimci, yenilikçi okul müdürleri kurulları kurularak sistemde maksimum yarar sağlayacak çalışmalar yapılabilir.

Araştırmanın süreci içinde elde edilen bulgular ve ulaşılan sonuçlar ışığında **araştırmacılar** için şu öneriler sunulabilir:

Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi ve okul müdürlerinin girişimcilik yeterlilikleri algılarının farklılaşması ile ilgili nedenler araştırılabilir. Yapılan araştırma özel program ve proje uygulayan eğitim kurumlarını (proje okulları) kapsıyor olsa da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, okul müdürlerinin girişimcilik yeterliliklerine dair algıları ve okullarda yenilik yönetimi algıları konularında örneklem grubu değiştirilerek diğer eğitim kurumlarında da araştırmalar yapılarak hem literatüre hem de uygulamaya katkı sağlanabilir. Okul yöneticiliğinin bir meslek olması yönünde adımlar atılırken yenilikçi ve girişimci özelliğini içine alan çalışmalarla okul yöneticiliğinin farklı bir boyuta taşınıp taşınmaması yönünde fikirler geliştirilebilir ve bu konuda araştırmalar yapılabilir. Yenilik yönetimi ve girişimcilik kavramlarına ilişkin yeni ölçekler geliştirilerek eğitim örgütlerinde yeni araştırmalar yapılabilir. Eğitim örgütlerinde yenilik yönetiminin örgütsel adalet, liderlik, kuşaklar ve motivasyon gibi konularla ilişkisi araştırılabilir. Bu araştırma proje okullarında görev alan öğretmenlerle yapılmıştır. Benzer çalışma proje okullarında görev alan okul müdürleriyle de yapılabilir.

Kaynakça

- Anderson, J. C. and Gerbing, D. W. (1984). The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-of-Fit Indices For Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Arseven, A. D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim Yayıncılık
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara. Pegem Yayıncılık.
- Aydın, A., Sarier, Y. ve Uysal, S. (2013). The Effect of School Principals' Leadership Styles on Teachers' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Educational sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806-811.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Başar, E., Altın, H. ve Doğan, V. (2013). Girişimcilik. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Bayrak, Ç. ve Terzi, Ç. (2004) Okul Yöneticilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Okullara Yansımaları. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya.
- Bennis, W. G. and Townsend, R. (2005). Reinventing Leadership: Strategies to Empower the Organization. New York, NY: Collins Business Essentials.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15(1), 5-34.
- Bülbül, T. (2012). Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, 12(1).
- Cansu, R. (2019). Yenilikçi Yönetim Özellikleri Gösteren Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerin Motivasyon ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık
- Conway, J. M. and Huffcut, A. I. (2003). Organizational Research Methods. New York: Sage Publications Cortina.
- Çelik, A. ve Akgemci T. (2010). Girişimcilik Kültürü ve Kobiler. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çetindamar, D. (2002). Türkiye'de Girişimcilik. İstanbul: Türk Sanayicileri ve İş adamları Derneği Yayınları.
- Demirel, Y. ve Karadal, H. (2007).Örgüt Kültürünün Örgüt İçi Bireysel Becerilerin Kullanımına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi.12 (3), 254-269.
- Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2007). Okul Yönetiminde Karşılaşılan Sorunların Öğrenci ve Okul ile İlgili Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 51(51), 421-455.
- Erdoğan, İ. (2012). Eğitimde Değişim Yönetimi. (Üçüncü Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Fındıkçı, İ. (2001). Bilgi Toplumunda Eriyen Değerler ve Eğitim, 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu. Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı Yayınları.
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E. and Hyun, H.H. (2012). How to Design and Evaluate Research in Education. New York: McGraw-Hill.
- Güleş, H. ve Bülbül, H. (2004). Toplam Kalite Yönetiminin İşletmelerde Yenilik Çalışmalarına Katkıları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (1), 115-129.

- Gürsel, Ü., ve Eröz, S. (2017). Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Mutfak Personeli Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, C: 3 (13), s.109-132.
- Hodgetts, R. M. (1975). *Management: Theory Process and Practice*, London: W.B. Saunders Company.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algularının Analizi: Sivas İli Örneği*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Lander, R. (1994). *Management of Change and Innovation The International Encyclopedia of Education*. Second Edition.
- Martin, P. And Nicholls. J. (1987). *Hrm Practies and Employee Commitment. Possibilities, Pitfalls and Paradoxes*. *British Journal of Management*,1(3), 147-157.
- MEB. (2016). *MEB Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları Yönetmeliği* (2016), Md. 6.
- Musluoğlu, A. (2008). *Eğitimde İnovasyon*. Global Education Seminer Sunusu. İstanbul.
- Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Nayir, F. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi*. *İlköğretim Online*,12 (1),179-189.
- OECD (2009). *Measuring Innovation in Educationand Training*. OECD Discussion Paper. Paris: OECD
- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ömür, Y. E. (2014). *Lise Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Becerileri ile Okullardaki Örgütsel Öğrenme Mekanizmalarına Yönelik Öğretmen Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme ve Karara Katılma*. T.C. MEB Yayınlar Dairesi Başkanlığı. *Milli Eğitim Dergisi*.<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/146/ozdemir.htm> (Erişim Tarihi: 27.12.2010)
- Özden, Y. (1998). *Eğitimde dönüşüm: Yeni Değer ve Oluşumlar*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pihie, Z. A. L., Asimiran, S. And Bagheri, A. (2014). *Entrepreneurial Leadership Practices and School Innovativeness*. *South African Journal of Education*, 34(1), 1-11.

- Resmî Gazete, (2014). Milli Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve KHK'lerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
- Scott, T., Mannion, R., Davies, H. and Marshall, M. (2003). The Quantitative Measurement of Organizational Culture in Health Care: a Review of the Available Instrument, *Health Services Research*, 38 (3), 923-945.
- Şahin, K. (2018) Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlikleri ile Girişimcilik Yeterlikleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5. Baskı). Boston: Allynand Bacon.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston, Pearson.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İş Gören Performansını İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1,71-85.

© Copyright of Journal of Current Researches on Social Science is the property of Strategic Research Academy and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.