

OKUL YÖNETİCİLERİNİN DEĞERLERE GÖRE YÖNETİMLERİ İLE YENİLİK YÖNETİMLERİNE YÖNELİK ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Doç. Dr. Türkan Argon
AİBÜ, Eğitim Fakültesi, Bolu
turkanargon@hotmail.com

Mehmet İsmetoğlu
Akçakoca Anadolu Lisesi Müdür Yard., Akçakoca
mehmetismetoglu@hotmail.com

Buket İşeri
Koç Ortaokulu, Fen Bilgisi Öğretmeni, Bolu
frp_190@hotmail.com

Özet

Araştırmanın amacı lise öğretmenlerinin değerler yönetimi ve yenilik yönetimi üzerine görüşlerini belirleyerek, öğretmen görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı fark ortaya çıkarıp çıkarmadığını tespit etmek ve bu iki duruma yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmektir. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın çalışma grubunu 2013-2014 eğitim-öğretim yılı Akçakoca ilçesi liselerinde görev yapan 150 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Yenilik Yönetimi Ölçeği ve Değerler Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis Testi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin yenilik yönetimi (toplam ölçekte, tüm alt boyutlarda) ve değerler yönetimine yönelik algıları “çok katılıyorum” düzeyindedir. Kişisel değişkenlerden cinsiyet değişkeni değerler yönetimine yönelik kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı farklılık ortaya koyarken, diğer görüşlerde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin değerler yönetimi ve yenilik yönetimi algıları arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Anahtar Sözcükler: Yenilik yönetimi, değerlere göre yönetim, lise öğretmeni.

TEACHERS OPINIONS ON SCHOOL ADMINISTRATORS' ATTITUDES TOWARDS REVELATION MANAGEMENT AND MANAGEMENT IN VALUE

Abstract

The purpose of this study is to find out whether teachers' opinions create meaningful differences according to individual variables or not, determining high school teachers' opinions on value management and revelation management and to find out if there is a meaningful relation between these two case-oriented opinions. The research, applied relational survey model, has been studied with 150 teachers working at high schools in Akçakoca, in 2013-2014. Revelation Management Scale and Value Management Scale have been used as data collection tool. On data analysis; average, standard deviation, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis test and correlation analysis have been used. According to research, teachers' perception for revelation management (at total scale, whole sub-dimensions) and value management is at the level of “strongly agree”. While individual variables haven't created meaningful differences on teachers' opinions, gender variables create meaningful ones between male and female teachers' opinions on management in value. It hasn't been confirmed any meaningful relations between teachers' Value and Revelation Management perceptions.

Key Words: Revelation Management, Value Management, High School Teachers.

GİRİŞ

Felsefe biliminin temel konularından biri olmakla birlikte insanların davranışlarını etkilediği için sosyal bir olgu olarak kabul edilen değerler konusu, son zamanlarda sosyal bilimcilerin üzerinde araştırma yapmaya başladıkları konulardan biridir. Değerler kavramının temelini kişisel, kurumsal, toplumsal, ekonomik, dini ahlaki, kültürel, eğitim vb. kaynaklara dayanması sosyal bilimcilerin konuya olan ilgisini artırmış ve önem vermesine neden olmuştur. Literatürde değer kavramına yönelik pek çok tanım bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu (2011) değer kavramını bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık kıymet olarak tanımlarken; Rokeach (1973; akt: Sezgin, 2007) bir davranışın tercih edilmesini sağlayan güçlü bir inanç; Schwartz ve Sagie (2000) bireylerin yaşamına yön veren, kural görevi gören, önem dereceleri farklı olan, arzulan amaçlar; Arslan (1994) olgulara ilişkin insan tavrı, ihtiyaçları, ilgileri, idealleri bakımından verilen yargı; Sezgin (2006) belirli bir davranış biçimini ya da durumunu diğerlerine tercih etme biçimi şeklinde tanımlamıştır. Görüldüğü gibi tanımlar farklı olsa da değer kavramı soyut bir kavram olup, insanların inanışları, tercihleri, ilgilerinin belirlenip davranışlarının içselleştirmesini sağlamaktadır. Bir anlamda başarıma arzusu kişilik ile ilgiliyken bunu gerçekleştirme değerlerle ilgili örneğinde olduğu gibi sonuçları somut olup inanılanlar ve davranışlar arasında köprü oluşturmaktadır (Baltaş, 2008).

Kişilerin düşünce ve eylemlerini değerlendirip yargılamaya yarayan kıstasların kaynağını oluşturan değerler, günlük yaşamda olduğu gibi çalışma ortamında da çalışanların davranışlarında önemli etkiye sahiptir. Belli amaçları gerçekleştirmek için kurulan örgütlerin bu amaçlar doğrultusunda kullandığı yönetsel araçlardan biri olan değerler, çalışanların davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağını oluşturmaktadır (Şişman, 2002). Nitekim örgütler her ne kadar kurumsal yapılar olsalar da insanlardan oluşmuş, bu sayede canlılık ve kişilik kazanan organizmalardır. Üzerinde yer alan her çalışanın değer ve davranışlarından etkilendiği gibi kendi değerlerini oluşturarak çalışanlarını etkilemektedir. Dolayısıyla örgütlerin oluşturduğu değerler sisteminin çalışan davranışlarında etkisi oldukça fazladır. Örgütsel açıdan değerler örgütlerin ve yöneticilerinin günlük eylem ve kararlarında başvurdukları referanslardır (Vurgun ve Öztop, 2011). Yönetim bilgi ve becerisi, meslek onuru, adalet, doğruluk, dürüstlük, katılımla belirlenecek objektif ölçütler, önyargılardan sıyrılabilme ve gündelik kaygıların baskısından kurtulabilme (Torlak 2007; akt: Aslanargun, 2012) gibi özelliklerin yöneticilerinin sahip olması gereken değerler olduğu göz önüne alınırsa bu süreçte en büyük etkinin yöneticide olduğu söylenebilir. Çünkü yöneticiler örgüt çalışanlarının kendilerine model aldıkları kişiler olup, onların kişilik özellikleri ve sahip olduğu değerler davranışlarında kendisini gösterip kurumlarını ve çalışanlarını etkilemektedir. Kurum çalışanlarıyla örgüt ve yöneticinin değerlerinin uyuşması ise kurumsal başarıyı etkilemektedir. Kurumda paylaşılan ortak değerler, çalışanları birbirine bağladığı gibi bütünleşmenin, süreklilik ve istikrarın temel kaynağını oluştururken, ortak değerlerden yoksunluk, kurumda farklı değerlerin egemen olmasına ve kurumsal çatışmalara neden olabilmektedir (Şişman, 2002). Aynı zamanda sağlam ve güçlü kurumsal değerler çevresel faktörlerin olumsuz baskısını azaltmaktadır. Bu durumda yöneticilerin kurumsal değerlerin önemini dikkate alması ve belirlerken kurum içi ve dışı yaşatılan değerleri iyi analiz etmesi tüm çalışanlarca kolayca benimsenebilecek değerler belirlemeye özen göstermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Vurgun ve Öztop'un (2011) belirttiği gibi en başarılı örgütler, değer yargılarını akademisyenlere yazdırıp çerçeveleyenler değil, uzun dönemli ve sistematik biçimde, kendi özgün kurumsal değerler yaratan ve muhafaza eden örgütlerdir. Değerler statik olduğu kadar dinamik olgulardır. Çünkü toplumsal yapıda meydana gelen değişme ve gelişmeler bireysel ve toplumsal değerlerin de değişmesine neden olmakta, bu süreç örgütleri oluşturan çalışanlar yoluyla kurumları da etkilemektedir. Bu durum örgütlerin kendilerinin değişmesi ve yenilenmesi gerekliliği üzerine bir de çalışan etkisini getirmektedir. Nitekim örgütlerin verimli ve sürdürülebilir bir başarı elde edilebilmesi gelişmeye ve değişime açık, insani ve örgütsel değerlere duyarlı, nitelikli çalışanlarla mümkün olabilmektedir (Vurgun ve Öztop, 2011).

Çalışmanın diğer ayağını oluşturan yenilik yönetimi açısından değerlendirildiğinde bilim ve teknolojide yaşanan değişimlerin ister istemez hem örgütleri hem de çalışanlarını değişip yenilemeye ittiği gerçeği yaşanmaktadır. Hatta değişim ve yenileşmenin olduğu bilgi ve bilim çağında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinde yenilik yönetimi uygulamaları zorunluluktur. Sürekli değişen ve gelişen bilim ve teknoloji daima yeni yapılara, yeniliklerin gerektirdiği insan gücüne ve bilim ve teknolojik gelişmelerin uygulanabilmesi için yeni donatılara ihtiyaç göstermektedir (Buluç, 1996). Bunun yanında yenilik örgütte fark yaratan hem kurumsal hem de

çalışanların performansı destekleyen, motivasyonu artıran önemli bir süreçtir. Liderlik, vizyon, örgütsel yapı, anahtar bireyler, etkili ekip çalışması, bireysel gelişim, kapsamlı iletişim, yeniliğe yüksek katılım, müşteri odaklılık, yaratıcı iklim ve öğrenen örgüt şeklinde temel boyutları belirtilebilecek olan başarılı bir yenilik yönetimi için yenilik stratejisi, yaratıcılık ve fikir yönetimi, seçme ve portföy yönetimi, uygulama yönetimi ve insan kaynakları yönetiminde örgütte gösterilen çabaların birbirleriyle ilişkili olması gerekmektedir (Bülbül, 2012). Yenilikçi örgütler, liderlik, yenilik isteği ve vizyon, uygun bir örgüt yapısı, yenilikçi bireyler, eğitim ve geliştirme, yüksek düzeyde katılım, etkili ekip çalışması, yaratıcı iklim, dışa odaklanma gibi bazı temel özelliklere sahip (Özdemir 2013) olan örgütlerdir.

Değerler ve yenilik konuları toplumun neredeyse tamamını ilgilendiren, bilimsel ve teknolojik yeniliklerden etkilenen, sosyal, kültürel, politik, ekonomik vb. unsurların öğretildiği ve geliştirildiği yerler olan eğitim kurumlarında ayrı önem taşımaktadır. Eğitim kurumlarının hem dinamik hem de statik yanı düşünülduğünde bu durum daha açık görülebilecektir. Statik yanıyla eğitim kurumları toplumun sahip olduğu değerleri öğretip, korunmasını ve geliştirilmesini sağlarken, dinamik yanıyla değişim ve gelişime ayak uyduracak ve bizzat yaşayıp yaşatacak yerlerdir. Bülbül'ün (2012) aktarımına göre yenilikçi okulların temel amacı daha kaliteli bir eğitimle günceli yakalayan, yaratıcı düşünebilen bireyler yetiştirmek, eğitim sürecini daha etkili ve hedef odaklı hale getirmek (Musluoğlu, 2008) olup; yenilikçi okullar, öğretmenler, müdürler, müdür yardımcıları ve diğer ekip liderleri aracılığıyla öğrencilerin öğrenmelerinde mükemmelliğe ulaşmaya, yeni veya gelişmiş öğretim tekniklerinin ve öğrenme uygulamalarının keşfine adanmış (Watt, 2001) okullardır. Eğitim kurumlarının başarısından ilk elden sorumlu olan okul yöneticilerinin bu anlamda sahip oldukları özellik ve yeterlikler okulda ve çalışanlarda kendisini gösterecektir. Bu çalışmada da yenilik yönetimi boyutları olarak ele alınan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi okul yöneticilerinin yenilik yeterlik alanlarını oluşturmaktadır (Bülbül, 2012). Bülbül, girdi yönetiminin finansal, insan ve fiziki kaynakları sağlanmasında, yenilik stratejisinin kritik başarı faktörü olan etkin planlar geliştirip uygulanması ve sonuçlarla ilgili kararlar ve faaliyetler bütünü olmasından, örgütsel kültür ve yapının yenilik yönetimine anahtar rol olmasından, proje yönetiminin ise örgütte sinerjiyi yakalamak için gerekli olduğundan önemli yeterlikler olduğunu belirtmektedir. Okulların bu süreci başarı ile geçirmesinde yöneticilerin çalışanlarıyla aralarında oluşacak ortak değerler sistemi etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü yenileşme ve değişmeye yönelik inanç sistemi zayıf olan çalışanların bu doğrultuda davranış göstermesini beklemek pek akılcı bir söylem olmayacaktır. Bu süreç yönetici ve öğretmenlerin değişim ve gelişime açık olup kendilerini yenilemelerini gerektirmektedir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin sahip olduğu değerler onların meslekle ilgili ilgi, tutum, görüş ve davranışlarında etkili olduğu gibi yetiştirecekleri bireylerin kazanacakları özellik ve davranışlar açısından da önem taşımaktadır. Bunun için okulun değerlerinin yönetici ve öğretmenlerinin kendilerini yenilemeleri ve geliştirmelerini teşvik edecek şekilde olması beklenmektedir. Bu doğrultuda yapılan bu araştırma ile öğretmenlerin değerler yönetimi ve yenilik yönetimi üzerine görüşlerini belirlenerek, okullarda var olan durum ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı liselerde görev yapan öğretmenlerin değerler yönetimi ve yenilik yönetimi üzerine görüşlerini belirleyerek, öğretmen görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı fark ortaya çıkarıp çıkarmadığını tespit etmek ve bu iki duruma yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Bu genel amaç doğrultusunda çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır:

Düzce ili Akçakoca ilçesi lise öğretmenlerinin;

- a) Değerler yönetimi ve yenilik yönetim düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?
- b) Değerler yönetimi ve yenilik yönetim düzeylerine ilişkin görüşleri cinsiyet, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- c) Değerler yönetimi ve yenilik yönetim düzeylerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 1996).

Çalışma Grubu

Araştırma çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Araştırma çalışma grubunu 2013-2014 eğitim-öğretim yılı Akçakoca ilçesi liselerinde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 150 öğretmen oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında Bülbül'ün (2012) Yenilik Yönetimi Ölçeği ve Yılmaz'ın (2007) Değerler Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Yenilik Yönetimi Ölçeği, girdi yönetimi (5 madde), yenilik stratejisi (6 madde), örgütsel kültür ve yapı (6 madde) ve proje yönetimi (15 madde) olmak üzere 4 boyuttan ve toplam 32 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutlarının cronbach alpha katsayıları sırasıyla .85, .85, .90, .94'ken toplamda .96 şeklindedir. Bu çalışmada ise yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değerleri Yenilik Yönetimi Ölçeği'nde .99'ken alt boyutlarında girdi yönetiminde .92, yenilik stratejisinde .96, örgütsel kültür ve yapıda .98, proje yönetiminde .98 olarak hesaplanmıştır. Değerler Yönetimi Ölçeği tek boyutlu ve toplam 25 maddeden oluşan Cronbach's Alpha değeri .94 olarak belirlenmiş bir ölçektir. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular da ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ölçeklerin her ikisi de 5'li likert tipi olup değerlendirilmesi 1,00-1,80 Hiç katılmıyorum; 1,81-2,60 Az katılıyorum; 2,61-3,40 Orta derecede katılıyorum; 3,41-4,20 Çok katılıyorum; 4,21-5,00 Tamamen Katılıyorum şeklindedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	39	26,0
	Erkek	111	74,0
Kıdem	1-10 yıl	49	32,7
	11-20 yıl	70	46,7
	21 yıl ve üstü	31	20,7
Eğitim durumu	Lisans	137	91,3
	Lisansüstü	13	8,7
Toplam öğretmen sayısı		150	100,0

Tablo 1'e göre öğretmenlerin %26'sı kadın, %74'ü erkek; %32,7'si 1-10 yıl, %46,7'si 11-20 yıl, %20,7'si 10 yıl ve üzeri kıdeme sahiptirler. Araştırmada değişken olarak alınan eğitim durumu değişkenine göre lisans mezunu 137 öğretmen olmasına karşın lisansüstü 13 öğretmen sayısı olduğu için yapılan analizlerin anlamlı olmayacağı düşünülmüş, araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS for Windows 20.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizine başlanmadan önce, veri toplama araçları tek tek kontrol edilerek sıralanmış, veri toplama araçları yoluyla elde edilen veriler tanımlanmış ve SPSS programına yüklenmiştir. Araştırma verileri alt problemlere göre analiz edilmiştir. Önce verilere hangi testlerin uygulanacağını belirlemek amacıyla değişkenlerin dağılımının normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve tüm değişkenlerin normal dağılım göstermediği bulunmuş ($p < .05$), bu nedenle çalışmada nonparametrik testler kullanılmıştır. Bu doğrultuda cinsiyet değişkeninde Mann-Whitney U testi, kıdem değişkeninde Kruskal-Wallis Testi, algı düzeylerini belirlemede standart sapma ve ortalama, kişisel değişkenler için yüzde, frekans, yenilik yönetimi ve değerler yönetimi görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi (spearman's rho) yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma alt problemleri doğrultusunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuş ve tartışılmıştır.

Yenilik Yönetimi ve Değerler Yönetimine Yönelik Öğretmen Görüşleri

Tablo 2’de öğretmenlerin yenilik yönetimi ve değerler yönetimine yönelik görüşleri yer almaktadır.

Tablo 2: Yenilik Yönetimi ve Değerler Yönetimine Yönelik Öğretmen Görüşlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçekler	Boyutları	N	\bar{X}	ss
Yenilik Yönetimi Ölçeği	Girdi yönetimi	150	4,00	,8794
	Yenilik strateji	150	4,10	,8988
	Örgütsel kültür yapı	150	4,15	,8912
	Proje yönetimi	150	4,15	,8714
	Yenilik yönetimi toplam	150	4,13	,8595
Değerler Yönetimi Ölçeği	Değerler yönetimi toplam	150	3,96	,8383

Tablo 2’de öğretmenlerin yenilik yönetimine yönelik görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde girdi yönetimi ($\bar{X}=4,00$), yenilik stratejisi ($\bar{X}=4,10$), örgütsel kültür ve yapı ($\bar{X}=4,15$) ve proje yönetimi ($\bar{X}=4,15$) alt boyutları ile yenilik yönetimi ölçeğine yönelik toplamda ($\bar{X}=4,13$) ile “çok katılıyorum” düzeyindedir. Benzer şekilde öğretmenlerin değerler yönetimine yönelik toplam görüş düzeyleri de ($\bar{X}=3,96$) “çok katılıyorum” düzeyindedir.

Boyutlar ayrıntılı olarak ölçek maddeleri göz önüne alınıp değerlendirildiğinde, girdi yönetimi boyutunda yöneticilerin okuldaki yenilik çalışmaları için çevresindeki kamu kuruluşlarından destek bulmaya çalışması, yenilik çalışmalarında uzman görüşlerinden yararlanmaları, yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanların tahsisine çalışması ve kullanılacak araç gereçlerinin teminin sağlamaları konularında öğretmenlerin olumlu algıya sahip oldukları görülmektedir. Yenilik stratejileri boyutunda da öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplar doğrultusunda okul personelinin hizmet içi eğitim ve seminerlere katılımın sağlanması, eğitim alanındaki yeni gelişmeleri takip etmesi, eğitim alanındaki yeniliklerin okul çalışanlarınca anlaşılması için yöneticilerin çalıştıkları, eğitim için olumlu katkı sağlamayacağı anlaşılan projelerin sonlandırıldığı konularında olumlu algıya sahiptirler. Örgütsel kültür ve yapı boyutunda ise yine öğretmenlerin, yöneticilere yönelik, yenilikçi anlayışın öneminin vurgulanması, yenilikçi bireylerin açıkça takdir edilmesi, yeniliğe giden öğrenme ve çabanın takdir edilmesi maddelerinde olumlu algıya sahip oldukları görülmektedir. benzer şekilde proje yönetiminde boyutunda da karar vermede fikir birliği ve ortak bir yaklaşımın benimsendiği, yeniliğin çevreyle uyumda önemli bir araç görüldüğü, personel arasında yeniliğin pekişmesi için güçlü bağların oluşturulmaya çalışıldığı, yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak verildiği, yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlarına karşı hazırlıklı olduğu noktasında öğretmenler olumlu algıya sahiptirler. Belirtilen durumlar yenilik yönetiminin okullarda olumlu olarak algılanıp uygulanmaya çalışıldığının da göstergesi kabul edilebilir. Bu bulgular aynı zamanda değişim ve gelişmenin yaşandığı çağımızda eğitim kurumları olan kuralların bu süreye uyum sağlamaya çalıştıklarını da göstermektedir. Göl ve Bülbül (2012) yaptıkları araştırmada bu araştırmada olduğu gibi ilkökul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine yönelik öğretmen görüşlerinin tüm boyutlarda “çok katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucu bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Yapılan araştırmanın araştırma grupları göz önüne alındığında hem ilköğretim de hem liselerde yenilik yönetimi konusunda yöneticilerin yeterli görülmesi algısı olumlu bir durum olarak görülebilir. Bununla beraber öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde girdi yönetimi boyutunda okul yöneticilerinin diğer boyutlara göre daha az yeterlilik düzeyine sahip oldukları da söylenebilir. Bu bulgu bu boyutta okul yöneticilerinin yeterliliklerinin geliştirilmesi gerçeğini de göstermektedir.

Öğretmenlerin değerler yönetimine yönelik algılarının “çok katılıyorum” düzeyinde gerçekleşmiş olması, okul yöneticilerinin, yönetim bilgi ve becerisi, meslek onuru, adalet, doğruluk, dürüstlük, katılımıla belirlenecek objektif ölçütler, önyargılardan sıyrılabilme ve gündelik kaygıların baskısından kurtulabilme gibi alanlarda istenilen düzeye yakın bir tutum içerisinde olduklarını göstermektedir. Bu durum aslında olması gereken arzulan bir durumdur. Eğitim kurumlarında bu değer ve özelliklerin olması yetiştirecekleri nesillere kazandıracakları özellikler açısından önem taşımaktadır. Yılmaz’ın (2007) değerlere göre yönetime yönelik

öğretmen görüşleri çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmış, elde edilen sonuçlar bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Kişisel Değişkenlere Yönelik Bulgular

Cinsiyet Değişkeni

Tablo 3’de öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerine göre yenilik yönetimi ve değerler yönetimine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 3: Yenilik Yönetimi ve Değerler Yönetimine Yönelik Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçek	Boyutları	Değişken	N	\bar{X}	Sıra Toplamı	U	p
Yenilik Yönetimi Ölçeği	Girdi yönetimi	Kadın	111	72,99	8101,50	1885,500	,227
		Erkek	39	82,65	3223,50		
	Yenilik strateji	Kadın	111	73,38	8145,00	1929,000	,305
		Erkek	39	81,54	3180,00		
	Örgüt kültür yapı	Kadın	111	72,18	8012,50	1796,500	,110
		Erkek	39	84,94	3312,50		
	Proje yönetimi	Kadın	111	70,96	7877,00	1661,000	,078
		Erkek	39	85,11	3149,00		
	Yenilik yönetimi toplam	Kadın	111	70,58	7834,00	1618,000	,053
		Erkek	39	86,27	3192,00		
	Değerler Yönetimi Ölçeği	Kadın	111	70,38	7812,50	1596,500	,015*
		Erkek	39	90,06	3512,50		

* p<.05

Tablo 3’e göre öğretmenlerin cinsiyet değişkeni yenilik yönetimine ilişkin toplam görüşlerinde ve hiçbir alt boyutta anlamlı fark ortaya çıkmazken ($p>.05$), değerler yönetimine yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkmıştır ($p<.05$). Bu bulgu doğrultusunda kadın ve erkek öğretmenlerin yenilik yönetiminin tamamında ve girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi alt boyutlarında birbirine benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Göl ve Bülbül’ün (2012) de araştırmasında da benzer şekilde öğretmenlerin yenilik yönetimine yönelik görüşleri kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkarmamıştır. Bu yönüyle araştırma sonuçları birbirini desteklemektedir. Bununla birlikte her iki araştırmanın sonucunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla biraz daha olumlu algıya sahip olduklarını söylemek mümkündür. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul yöneticilerini yenilikçi yönetim uygulamalarına yönelik algılarının olumlu olması ve aynı zamanda anlamlı farklılığın olmaması okul yöneticilerinin yenilikçi liderlik konusunda mesafe aldıklarının kanıtı olabilir.

Değerler yönetimi konusunda ise kadın ve erkek öğretmenler birbirinden farklı görüşlere sahiptirler. Kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=90,06$) kadın öğretmenlerden ($\bar{X}=70,38$) daha olumlu algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak okul yöneticilerinin çoğunluğunun erkek olması gösterilebilir. Çünkü okullarda öğretmen ve yöneticiler arasında kurulan iletişim ve etkileşim düzeyi incelendiğinde erkek öğretmenlerin erkek yöneticilere daha yakın oldukları görülmektedir. Bu durum erkek öğretmenlerin yöneticilerin tutum, davranış ve özelliklerini daha yakından tanımak olup görmelerini sağlamaktadır. Değerler yönetimi açısından ele alındığında bu durum yöneticilerin yönetim bilgi ve becerilerini, eşitlik, adalet, doğruluk, dürüstlük, objektiflik gibi ölçütleri kullanıp kullanmadıklarını, önyargılarının kararlarını etkileyip etkilemediklerini, gündelik kaygı ve baskılardan kurtulup kurtulamadıkları konusunda daha fazla bilgiye sahip olmalarını sağlayacaktır.

Kıdem Değişkeni

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yenilik yönetimi ve değerler yönetimine yönelik algılarına ilişkin bulgular Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Yenilik Yönetimi ve Değerler Yönetimine Yönelik Öğretmen Algılarının Kıdem Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi

Ölçek boyutları	Kıdem	N	Sıra ortalama	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Girdi yönetimi	1-10 yıl	49	74,33	2	,847	,655	-
	11-20 yıl	70	73,54				
	21 yıl ve üzeri	31	81,79				
Yenilik strateji	1-10 yıl	49	73,05	2	,349	,840	-
	11-20 yıl	70	75,75				
	21 yıl ve üzeri	31	78,81				
Örgütsel kültür yapı	1-10 yıl	49	69,66	2	1,884	,390	-
	11-20 yıl	70	76,26				
	21 yıl ve üzeri	31	83,00				
Proje yönetimi	1-10 yıl	49	70,13	2	1,424	,491	-
	11-20 yıl	70	74,36				
	21 yıl ve üzeri	31	81,71				
Yenilik yönetimi toplam	1-10 yıl	49	70,90	2	,752	,687	-
	11-20 yıl	70	74,90				
	21 yıl ve üzeri	31	79,32				
Değerler Yönetimi Ölçeği	1-10 yıl	49	79,37	2	1,313	,519	-
	11-20 yıl	70	76,09				
	21 yıl ve üzeri	31	68,06				

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin kıdem değişkeni; yenilik yönetimine ilişkin toplam görüşlerinde ve hiçbir alt boyutta anlamlı fark ortaya çıkarmadığı ($p>,05$) gibi değerler yönetimine yönelik görüşlerinde de anlamlı fark ortaya koymadığı ($p<,05$) tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda öğretmenlerin 1-10 yıl, 11-20 yıl ya da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olmaları onların yenilik yönetimi ve değerler yönetimi görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamış, birbirine benzer algılara sahip olduğunu göstermektedir.

Bununla beraber yenilik yönetimine yönelik görüşlerin aritmetik ortalamaları incelendiğinde dört boyutta da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin daha olumlu bir algıya sahip olduklarını görülmektedir. En düşük algı ise 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde görülmektedir. Bu durum kıdem açısından daha yüksek kıdeme sahip olan öğretmenlerin okul yönetimi, süreçleri ve uygulamalarını daha iyi bilip analiz etmelerinden ve yöneticilerle geçirilen sürenin daha fazla olup yapılan uygulamalar konusunda daha tecrübeli olmalarından kaynaklanabilir. Çünkü bu öğretmenler çalıştıkları süre içerisinde yenilik yönetimine yönelik pek çok uygulamaya tanık olmuş kişilerdir. Kıdemi daha düşük öğretmenler okulu ve yönetimi hakkında çok fazla bilgiye sahip olmadıkları gibi, işe yeni başlayan daha idealist öğretmenlerdir. Beklentilerinin yüksek olması diğer kıdem gruplarından daha olumsuz algıya sahip olmalarının nedeni olabilir. Göl ve Bülbül'ün (2012) yaptığı araştırma sonuçlarında mesleki kıdemde anlamlı bir farkın olmaması araştırmamızı destekler niteliktedir.

Değerler yönetimi açısından da kıdem grupları arasında anlamlı fark çıkmasa da öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde 1-10 yıl kıdeme sahip olanların daha olumlu algıya sahipken, 21 yıl ve üzeri olanlarının algılarının daha düşük olduğu görülmektedir. Ortalamalar arasında çıkan bu durumun nedeni yenilik yönetiminde olduğu gibi işe yeni başlayan meslek hayatının başında olan öğretmenlerin değerler konusunda daha hassas olmaları olabilir.

Öğretmenlerin Yenilik Yönetimi ve Değerler Yönetimi Algıları Arasındaki İlişki

Tablo 5'de öğretmenlerin yenilik yönetimi ve değerler yönetimi ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar arasındaki spearman's rho korelasyon katsayısı verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerinin Yenilik Yönetimi ve Değerler Yönetimine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu (Spearman's rho)

Değişken	Girdi yönetimi	Yenilik stratejisi	Örgütsel kültür ve yapı	Proje yönetimi	Yenilik yönetimi toplam
Değerler yönetimi	,590	,990	,898	,764	,730

*p<,05; **p<,01

Tablo 5'ye göre öğretmenlerin değerler yönetimi ve yenilik yönetimi görüşleri arasında ne toplamda ne de alt boyutlar açısından hiçbir alt boyutta anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir. Bu bulgu doğrultusunda öğretmenlerin değerler yönetimi ile yenilik yönetimi algılarının birbirini etkilemediği söylenebilir. Araştırmanın planlanma sürecinde yöneticilerin sahip olduğu değerlerin öğretmenlerinin kendilerini yenilemeleri ve geliştirmelerini teşvik edecek şekilde olması beklenmekteydi. Çünkü okulların yenileşme sürecini başarı ile geçirmelerinde yöneticilerin çalışanlarıyla aralarında oluşacak ortak değerler sisteminin ve yenilik ve değişime açık olma konusunda olumlu tutum ve davranışlara sahip olmasının etkili olduğu düşünülmekteydi. Bununla birlikte bu iki duruma yönelik görüşleri arasında bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu durumun nedeni olarak değerler konusunun daha statik olup değişmez olması, yenilik konusunun ise değişimi içerip dinamik olması olabilir. Okullarda değerler ve yenilik konusu açısından değerlendirildiğinde yöneticilerin değerlerine sıkı sıkıya bağlı olması eğitimin dinamik yanı olan yenileşmeyi etkilemeyebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin yenilik yönetimine yönelik algıları; toplam ölçekte ve girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutlarında “çok katılıyorum” düzeyindedir. Benzer şekilde öğretmenlerin değerler yönetimine yönelik algıları da “çok katılıyorum” düzeyindedir.

Yenilik yönetimi açısından öğretmenlerin cinsiyet ve kıdem değişkenleri yenilik yönetimine yönelik toplamda ve alt boyutlara yönelik görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Kadın ve erkek öğretmenler ile mesleki kıdem olarak 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler birbirine benzer görüşlere sahiptirler. Değerler yönetimi açısından cinsiyet değişkeni kadın ve erkek öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark ortaya çıkartırken, kıdem değişkeni anlamlı fark ortaya çıkarmamıştır. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden olumlu görüşe sahiptir.

Öğretmenlerin değerler yönetimi ve yenilik yönetimi algıları arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin değerler yönetimine yönelik görüşleri yenilik yönetimine yönelik görüşleri birbirini etkilememektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda şu önerileri geliştirilmiştir: Okullarda yenilik yönetimi sürecinde yöneticilerin girdi yönetimi boyutunda yeterliliklerinin geliştirilmesi için gerekli eğitim ve seminerler düzenlenebilir. Kadın öğretmenlerin değerler yönetimine yönelik görüşlerinin erkek öğretmenlerden düşük olmasının sebebi araştırılabilir. Liselerde yapılan bu araştırma nicel bir araştırma olup elde edilen bulgular araştırma grubu ile sınırlıdır. Aynı konu nitel bir araştırma yapılarak genişletilip, ayrıntılı bulgulara ulaşılabilir ve çalışma farklı bölgelerde yapılarak sonuçlar genellenebilir.

Not: Bu çalışma 06-08 Kasım 2014 tarihlerinde Antalya'da 22 Ülkenin katılımıyla düzenlenen “3rd World Conference on Educational and Instructional Studies- WCEIS-2014”de bildiri olarak sunulmak olarak seçilmiş olup, JRET Bilim Kurulu hakemleri tarafından değerlendirilerek bu sayıda yayınlanmasına karar verilmiştir.

KAYNAKÇA

Arslan, H. (1994). Felsefeye Giriş. Ankara: Vadi Yayınları.

Aslanargun, E. (2012) Okul Müdürlerinin Sahip Olması Gereken Değerler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12 (2), 1327-1344.

Baltaş, A. (2008). Değerlerin Değer. http://www.acarbaltas.com/makaleler_detay.php?id=91#.VFYVS5R_tAA

Buluç, B. (1996). Yönetimde Örgütlenme Süreci. *Eğitim Yönetimi Dergisi*. 2 (4), 513-522.

Bülbül, T. (2012). Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 12(1): 157-175.

Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8(2), 97-109.

Karasar, N. (1996). Bilimsel Araştırma Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özdemir S. (2013). Eğitimde Örgütsel Yenileşme. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Sezgin, F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 12 (48): 558.

Sezgin, F. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlere İlişkin Önem Sıralamaları. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27 (19): 59-85).

Schwartz, S. H. ve Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4), 465-497.

Şişman, M. (2002). Örgütler ve Kùltürler. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Türkçe Sözlük. (2011). Ankara: Türk Dil Kurumu.

Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). Yönetim ve Örgüt Kùltüründe Değerlerin Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16 (3): 217-230.

Yılmaz, K. (2007). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 52, 639-664.