

T.C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

OKUL MÜDÜRLERİNİN ALGILANAN YENİLİK YÖNETİMİ YETERLİLİKLERİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞ YAŞAM KALİTESİNE ETKİSİ

THE IMPACT OF SCHOOL PRINCIPALS PERCEIVED COMPETENCIES IN INNOVATION MANAGEMENT ON TEACHER QUALITY OF WORK LIFE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Serkan KÜTÜKÇÜ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN

GİRESUN- 2023

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 10/10/2023 tarihli toplantısında oluşturulan jüri, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Serkan KÜTÜKÇÜ'nün "Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Etkisi" başlıklı tezini incelenmiş olup, aday 03/11/2023 tarihinde, saat 10:30 da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Sunulan çalışma, sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmzası
Üye (Başkan)	Prof. Dr. Güven ÖZDEM	
Üye (Danışman)	Doc. Dr. Fatmanur ÖZEN	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Sevgi YILDIZ	

ONAY

03/11/2023

Prof. Dr. Oğuz Serdar KESİCİOĞLU

Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Etkisi” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

03/11/2023

Serkan KÜTÜKÇÜ

ÖN SÖZ

Okul müdürlerinin algılanan yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi incelendiği bu araştırmanın tez raporu beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm araştırmayı genel hatlarıyla açıklayan amaç, önem, problem durumu, varsayım, sınırlılık ve tanımları kapsamaktadır. İkinci bölümde kuramsal çerçeveye ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölüm olan yöntem bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analize hazır hale getirilmesi yer almaktadır. Dördüncü bölümde araştırma kapsamında öğretmenlere uygulanan ölçeklerin ve ölçeklerle toplanan verilerin geçerlik, güvenirlik kanıtları ile analizler sonucu elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Beşinci ve son bölümde ise bu araştırmadan elde edilen sonuç, tartışma ve öneriler sunulmuştur.

Çalışmamın her aşamasında emeği olan saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Fatmanur ÖZEN'e, araştırmamda kullandığım veri toplama araçlarını sabırla dolduran eğitim camiasını saygın üyeleri olan değerli öğretmen arkadaşlarıma ve son olarak canım kızım Duru'ya ve beni her zaman destekleyen sevgili eşim Ebru KÜTÜKÇÜ'ye teşekkürlerimi sunuyorum.

Serkan KÜTÜKÇÜ

Giresun, 2023

ÖZET

Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Etkisi

Bu araştırmanın amacı, okul müdürlerinin algılanan yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisinin incelenmesidir. Araştırma, yordayıcı ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda 2022-2023 eğitim öğretim yılında Samsun ve Giresun illerinde görev yapan 524 öğretmenlerden veri toplanmıştır. Araştırmada veriler, Bülbül'e (2012) tarafından geliştirilen, öğretmenler için güvenirliği Göl (2012) tarafından sınanan Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği Öğretmen Versiyonu ile Van Laar ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye ve eğitim örgütlerine uyarlanan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin istatistiksel analizi SPSS 24 ve RStudio programları kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde öncelikle okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilik düzeyi ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyi tespit edilmiş; bu düzeylerin demografig değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediği belirlenmiştir. Okul müdürlerinin algılanan yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler ve okul müdürlerin algılanan yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, okul müdürlerinin yenilik yönetimi düzeyi, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, branş, görev yaptıkları okulun türü ve okul müdürü ile çalışma süresine göre farklılaşırken; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ise cinsiyet, branş ve okul türüne göre farklılaştığı, öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ayrıca öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilik yönetimi, iş yaşam kalitesi, eğitim örgütleri

ABSTRACT

The Impact Of School Principals Perceived Competencies In Innovation Management On Teacher Quality Of Work Life

The purpose of this study is to examine the effect of school principals' perceived innovation management competences on teachers' quality of work life. The research is a predictive relational survey model. For the purpose of the study, data were collected from 524 teachers working in Samsun and Giresun provinces in the 2022-2023 academic year. The data were collected with the Teacher Version of the Scale of Innovation Management in Schools developed by Bülbül (2012), whose reliability for teachers was tested by Göl (2012), and the Quality of Work Life Scale developed by Van Laar et al. (2007) and adapted to Turkish and educational organisations by Akar and Üstüner (2017). Statistical analysis of the data was performed using SPSS 24 and RStudio programmes. In the analyses, firstly, the level of innovation management competence of school principals and the level of quality of work life of teachers were determined; it was determined whether these levels showed a significant difference according to demographic variables. The relationships between school principals' perceived innovation management competencies and teachers' quality of work life and the effect of school principals' perceived innovation management competencies on teachers' quality of work life were analysed.

According to the results of the research, while the level of innovation management of school principals differs according to the gender, branch, type of school they work in and the duration of working with the school principal of the teachers participating in the research, the quality of work life of teachers differs according to gender, branch and type of school, there is a positive and significant relationship between the innovation management competencies of school principals perceived by teachers and the quality of work life, and the innovation management competencies of school principals perceived by teachers predict the quality of work life of teachers in a positive and significant way.

Keywords: Innovation management, work-life quality, educational organizations

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ ..... **I**

ÖZET ..... **II**

ABSTRACT ..... **III**

İÇİNDEKİLER ..... **IV**

TABLOLAR ..... **VIII**

ŞEKİLLER ..... **X**

EKLER LİSTESİ ..... **XI**

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ ..... **XII**

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ **1**

1.1 Araştırmanın Problem Durumu **1**

1.2. Araştırmanın Amacı **4**

1.3. Araştırmanın Önemi **5**

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları **7**

1.5. Araştırmanın Varsayımları **7**

1.6. Tanımlar **7**

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE **8**

2.1. Yenilik **8**

2.1.1. Yeniliğin Önemi **10**

2.1.2. Yeniliğin Özellikleri **11**

2.1.3. Yeniliğin Kaynakları **11**

2.1.4. Yenilik Türleri **12**

2.1.5. Yenilik Süreci **14**

2.1.6. Yeniliğin Önündeki Engeller **16**

2.2. Yenilik Yönetimi 19

2.2.1. Yenilik Yönetimi Süreci 20

2.2.2. Başarılı Yenilik Yönetim Süreci için Gerekli Şartlar 21

2.2.3. Eğitim Örgütlerinde Yenilik Yönetimi 23

2.2.3.1. Öğretmen ve Öğrencilerin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri 24

2.2.3.2. Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri 25

2.2.3.3. Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri Boyutları 27

2.3. İş Yaşam Kalitesi 27

2.3.1. İş Yaşam Kalitesinin Tanımı ve Bileşenleri 29

2.3.1.1. İş ve Kariyer Memnuniyeti 31

2.3.1.2. Genel İyi Olma 32

2.3.1.3. İşi Kontrol Edebilme 33

2.3.1.4. İş Yaşamında Stres 34

2.3.1.5. Çalışma Koşulları 34

2.3.1.6. Aile-İş Yaşamı Dengesi 35

2.3.2. İş Yaşam Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Programlar 35

2.3.2.1. Kalite Çemberleri 36

2.3.2.2. İşin Zenginleştirilmesi 36

2.3.2.3. Esnek Çalışma Saatleri 36

2.3.2.4. Kendi Kendini Yöneten Takımlar 37

2.3.3. Okullarda İş Yaşam Kalitesi 38

2.3.4. Öğretmenlikte İş Yaşam Kalitesi 39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM 40

3.1. Araştırmanın Modeli 40

3.2. Evren Örneklem 40

3.3. Veri Toplama Araçları 43

3.3.1. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği 43

3.3.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği 44

3.4. Verilerin Toplanması ve Analize Hazır Hale Getirilmesi 45

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR 48

4.1. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerine İlişkin Bulgular 48

4.2. Farklı Değişkenlere Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının İncelenmesi ... 49

4.2.1. İl Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 49

4.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 51

4.2.3. Yaş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 54

4.2.4. Öğretmenlerin Öğrenim Seviyesi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 56

4.2.5. Branş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 57

4.2.6. Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 62

4.2.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 67

4.2.8. Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 70

4.2.9. Okul Müdürü ile Çalışma Süresine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları 74

4.3. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Arasında İlişki 77

4.4. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesini Yordamasının İncelenmesi..... 80

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER..... 82

5.1. Sonuçlar..... 82

5.2. Öneriler 86

5.2.1. Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler 86

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler 87

KAYNAKÇA 88

EKLER..... 114

TABLOLAR

Tablo 2. 1 Yenilik Türleri ve Özellikleri 13
Tablo 2. 2 Yeniliğin Önündeki Engeller 17
Tablo 3. 1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Betimsel İstatistikler…….42
Tablo 3. 2. Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutların Bu Araştırma Kapsamındaki Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayıları 45
Tablo 3. 3. Ölçek Değerleri, Seçenekleri ve Puan Aralıkları 47
Tablo 4. 1. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri 48
Tablo 4. 2. İl Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına ilişkin t-Testi Sonuçları 49
Tablo 4. 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına ilişkin t-Testi Sonuçları 51
Tablo 4. 4. Yaş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları 54
Tablo 4. 5. Öğretmenlerin Öğrenim Seviyesi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları t-Testi Sonuçları 56
Tablo 4. 6. Branş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına ilişkin t-Testi Sonuçları 58
Tablo 4. 7. Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Anova Sonuçları 62
Tablo 4. 8. Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Kruskal Wallis H Testi Sonuçları 64

Tablo 4. 9. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Anova Sonuçları..... 67
Tablo 4. 10. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Tüm Alt Boyutlarının Anova Sonuçları 68
Tablo 4. 11. Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Anova Sonuçları 71
Tablo 4. 12. Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresine Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Tüm Alt Boyutlarının Anova Sonuçları 72
Tablo 4. 13. Okul Müdürü ile Çalışma Süresi Değişkenine Göre Okullarda Yenilik Yönetimi ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin t-Testi Sonuçları 74
Tablo 4. 14. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Arasında İlişkinin İncelenmesine Ait Bulgular 77
Tablo 4. 15. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri Alt Boyutları ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Arasında İlişkinin İncelenmesine Ait Bulgular..... 78
Tablo 4. 16. Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları..... 80

ŞEKİLLER

Şekil 2.1. Yenilik Oluşturma Aşamaları 15

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Veri Toplama Araçları Kullanma İzinleri 114
Ek 2: Araştırma ve Uygulama İzni 115
Ek 3: Etik Kurul Kararı 116
Ek 4: Kişisel Bilgiler Formu 117
Ek 5: Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği 118
Ek 6: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği 120

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

YYÖ : Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Ölçeği
YY : Yenilik Yönetimi
İYKÖ : Öğretmenlerin İş-Yaşam Kalitesi Ölçeği
İYK : İş Yaşam Kalitesi
GY : Girdi Yönetimi
YS : Yenilik Stratejisi
ÖKY : Örgütsel Kültür ve Yapı
PY : Proje Yönetimi
İKM : İş Kariyer Memnuniyeti
GİO : Genel İyi Olma
İKE : İşi Kontrol Edebilme
ÇK : Çalışma Koşulları
İYS : İş Yaşamında Stres
AİYD : Aile-İş Yaşam Dengesi
TUBİTAK : Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TUİK : Türkiye İstatistik Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu kısımda araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın varsayımları ile terim ve tanımlar başlıklarına yer verilmiştir.

1.1 Araştırmanın Problem Durumu

Günümüzde her alanda baş döndürücü bir şekilde değişimler ve yenilikler meydana gelmekte ve bu durum tüm toplumları ve kişileri derinden etkilemektedir. Tıpkı yeniliklerden etkilenen ve bu yeniliklere uyum sağlayan insanlar gibi yeniliklere uyum sağlayan ve yenilikleri gerçekleştiren örgütler de hayatlarına devam edebilmekte ve başarılı olmaktadırlar (Bülbül, 2021; Demiraçan, 2019; Dinçman, 2020; Durna, 2002, s. 2; Özevren, 2000; Sönmez ve Çekmecelioğlu, 2016; Uzkurt ve Demirci, 2013, s. 3-4). Ancak yeniliği bir tehlike olarak gören veya görmezden gelen örgütler ise üretkenliklerini kaybederek zamanla rekabetten uzak hale gelmektedirler (Adair, 2015, s.11).

Yeniliğin doğası hakkında, literatürde sıkça tartışılan konular arasında yeniliğin "bir süreç mi, strateji mi, yeni bir ürün veya hizmet mi, yoksa yönetim teknikleri ve liderlik sorumluluğu mu" olduğu yer almaktadır. Yenilik uygulamalarının başarısının, "bu soruların tümünün yanıtını içermesine bağlı olduğu" belirtilmektedir (Uzkurt ve Demirci, 2013, s.8). Nitekim Öner ve İşcan'a (2022) göre yenilik sadece fikir olarak kalmamalı, ihtiyaçlar doğrultusunda rekabeti teşvik etmeli, fırsatlar yaratmalı ve aynı zamanda ekonomik ve sosyal bağlamda değer ilavesi sağlayan sonuçlar üretmelidir. Durna (2002) yeniliği yalnızca bir teknoloji veya bilim olarak değil, "sosyal bir süreç, değer ve ihtiyaçlarla şekillenen bir olgu" (s. 5) olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, bir örgütün uzun süre varlığını sürdürebilmesi, sadece yeniliklere uyum sağlamakla kalmayıp aynı zamanda bu yeniliklerle amaçlarını etkili bir şekilde gerçekleştirmebilmesine bağlıdır (Yue, 2008). Örgütler çağın gereksinimlerine uyum sağlamak için sürekli olarak yenilik yapma ve yönetme

yeteneğine sahip olmalıdır. Bu bağlamda, örgütlerin çevreden elde ettikleri bilgileri anlamlandırabilen ve amaçları doğrultusunda kullanabilen bir yapıda olmaları gerekmektedir (Öğüt vd., 2007). Ayrıca, örgütlerin belirsizlik ve rekabetle daha iyi başa çıkabilmesi için yenilik yönetimi süreçlerini etkili bir şekilde işletmeleri gerekmektedir (Dinçman, 2020). Bu noktada, yeniliği yönetebilmek için örgütsel çaba ve titizlik gereklidir (Bülbül, 2012). Hiçyılmaz ve Şahin (2020) başarılı bir yenilik yönetimi için yeniliğin örgüt içinde benimsenmesi ve önemsenmesinin yanı sıra, sabırla desteklenmesi, örgüt üyelerinin bilgi, zekâ ve özveri ile katkı sağlaması gerektiğini vurgulamışlardır.

Drucker (1985) yenilik yönetimini "örgütlerin çevresindeki gelişmelere uyum sağlama amacıyla yönetim faaliyetlerini harekete geçirme ve karşılaşılan yenilikleri etkili bir şekilde yönetme süreci" (s. 30-31) olarak tanımlamıştır. Yenilik süreci bir "sorunun tanımlanması, olası fikirlerin üretilmesi, farklı fikirler arasında etkileşimlerin sağlanması, yeniliğin örgüt içinde kabul görmesi ve somut bir ürüne dönüşmesi aşamalarını" içerir (Durna, 2002, s. 5-7). Drucker'a göre, yenilik yönetimi sadece örgütlerin yeni durumlara uyumunu değil, aynı zamanda yönetimin gerektiğinde yeniden yapılandırılmasını, değiştirilmesini ve özgün fikirlerin uygulanmasını içeren bir süreçtir (akt. European Commission, 2004).

Çağdaş örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında en kritik faktörlerden biri kuşkusuz insandır (Venkatesh ve Aarthy, 2013). Turunç ve diğerlerine (2010) göre örgütlerde insan unsuruna gereken önemin verilmesi ya da verilmemesinin örgütün etkililiği, verimliliği ve iklimi üzerinde olumlu/olumsuz yönde etkileri söz konudur. İnsan kaynaklarının etkili bir biçimde yönetilebilmesi, insan merkezli yönetim uygulamaları ile sağlanabilir. Çalışanların işlerinden tatmin duymaları, rahat ve güvende hissetmeleri, iş yaşam kalitesini artırmak ve insan odaklı bir yaklaşımı desteklemek için gereklidir. Çalışanların rahat ve güvende hissetmeleri aynı zamanda sağlıklı bir çalışma ortamını da beraberinde getirir ve bu da işverenlerin iş yaşam kalitesini yükseltmeyi amaç edinmelerini sağlar (Demir, 2011). İş yaşam kalitesi işin sosyal, psikolojik ve zihinsel gereksinimleri göz önünde bulundurularak düzenlenmesini içerir. Bu kavram, işin insan onuruna uygun şekilde yapılandırılmasını, çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve çalışanların korunmasını içerir (Huzzard, 2003, s. 21). Taşdan (2008, s.5-8) iş yaşam kalitesini, klasik yönetim

anlayışından çağdaş yönetim anlayışına geçişi temsil eden, örgütsel boyut yerine çalışan boyutuna vurgu yapan ve iş verimliliğini arttırmayı hedefleyen bir yaklaşım olarak tanımlar. Davis (1983) ise iş yaşam kalitesini "iş ortamı ile işgören arasındaki ilişkinin kalitesi" (s. 80) olarak tanımlar. Wang ve diğerleri (2012) iş yaşam kalitesini, adil ve yeterli ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, güvenlik hissi, demokratik yönetim, kişisel ilişkiler gibi alanlarda çalışanların kişisel algıları olarak tanımlar. Tüm bu tanımlardan hareketle, işin insanlaştırılması olarak özetlenebilecek olan iş yaşam kalitesi teknolojik gelişmeler, değişim ve yeniliklerden de fazlasıyla etkilenmektedir (Çiçek, 2021; Gallie, 2018). Örgütler nitelikli çalışanlarını elde tutabilmek, onların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak adına iş yaşam kalitesini daha da artırmaya çalışmaktadırlar. İş yaşam kalitesini arttırmanın en önemli unsuru çalışanların ihtiyaçlarını bilmekten geçmektedir. Dolayısıyla ihtiyaç ve beklentileri karşılamak üzere gerçekleştirilen yenilik yönetimi gün geçtikçe daha da önem verilen bir konu haline gelmektedir (Ünlü ve Aydoğan, 2015).

Yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesinin önemi anlaşıldıkça konu ile ilgili araştırmalar da atmıştır. İş yaşam kalitesi ile ilgili çalışmalar öncelikle işletmeler üzerinde yapılmış, sonrasında diğer çalışma alanlarına da yayılmıştır. Tarih boyunca yeniliklerden en çok etkilenen ve üzerinde en çok araştırma yapılan alanlardan biri olan eğitim ve okullar iş yaşam kalitesi için çalışma yapılan alanların başında gelmiştir (Erdem, 2008; Uygur, 2020; Yılmaz, 2019). Son yıllarda eğitim alanında iş yaşam kalitesi ile ilgili yapılan çalışmaların artması, bu konunun araştırmacılar tarafından önem kazandığı ve ilgi gördüğü şeklinde yorumlanabilir. Eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen araştırmalar sayesinde iş yaşam kalitesinin geliştirilmesine önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilebilir. Ayrıca, bu araştırmalar sayesinde okullarda iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilecek faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin ortadan kaldırılması da mümkün olacaktır (Akar, 2017).

Akar'a (2017) göre öğretmenlerin kendi çalıştıkları okullarda iyi hissetmeleri, karar alma süreçlerine katılmaları, iş-aile dengelemesi yapabilmeleri, uygun çalışma koşulları ve yüksek iş doyumu gibi faktörler, iş yaşam kalitesini artırıp stresi azaltır. Eğitim kurumlarının verimliliği büyük ölçüde öğretmenlerin çabalarına ve performansına dayanmaktadır. Ancak öğretmenlerin etkili bir şekilde rol alabilmeleri, çağın gereksinimlerine uygun nitelikli eğitim faaliyetleri sunabilmeleri büyük ölçüde

okul yöneticilerinin yaklaşımlarına ve okul ortamının niteliğine bağlıdır (Manju, 2014). Bu bağlamda, okul yöneticilerinin yaklaşımları ve okul ortamının nitelikleri, öğretmene değer veren bir anlayışı yansıtması beklenir.

Eğitim faaliyetlerinin etkili bir biçimde düzenlenmesi ve öğrencilere çağın gereksinimlerine uygun olarak yaratıcı ve yenilikçi olma yetileri kazandırabilecek fırsatların sunulması zorunludur (Korkmaz, 2009). Okul yöneticileri ve öğretmenleri, yenilikçi rollere bürünerek, teknolojik ve eğitim alanındaki gelişmeleri yakından takip etmeli ve yenilikleri okul ortamına ve sınıflara yansıtmalıdırlar (İsmetoğlu, 2017). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine dair algısı sadece kendi durumlarını değil aynı zamanda öğrencileri, velileri, toplumu, eğitimin ilerlemesini ve ülkenin geleceğini de etkileyebilmektedir (Erdem, 2010; Yang ve Lou, 2014). Bu nedenle, eğitim kurumları öğrencilerin başarılı olmaları için gerekli destekleri sağlarken, öğretmenlerin de kendilerini geliştirebilecekleri bir ortam oluşturmalı ve sürekli olarak yeniliklere açık olmalıdırlar. Bu gerekçelerle okullarda okul müdürlerinin yenilikleri yönetmek üzere yaptığı uygulamaların, öğretmenlerin iş yaşamı kalitesine ilişkin algılarını etkilediği öngörüsü bu araştırmanın gerekçesini oluşturmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisinin incelenmesidir. Bu araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin düzeyi ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyi nedir?
- Öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile iş yaşam kalitesi düzeyleri arasında öğretmenlerin görev yaptıkları il (Samsun-Giresun), cinsiyet, mesleki kıdem, okul müdürü ile birlikte çalışma süresi, çalıştığı okulun türü (temel eğitim kurumları, ortaöğretim kurumları), bağımsız değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?
- Öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasında ilişki ve düzeyi nedir?

- Öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul müdürlerinin yenilik yönetimi ile ilgili olarak yapılan araştırmalar genellikle okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin ölçülmeye çalışıldığı (örneğin Aydoğar, 2018; Bayrakçı ve Eraslan, 2014; Bülbül, 2021; Göl, 2012; Güzen ve Kaya, 2020; Karataş vd., 2015; Kurnaz, 2013; Öztürk, 2017; Top, 2011) ve okul müdürlerinin liderlik özellikleri ile yenilik yönetimi yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelendiği (örneğin Arkaz, 2021; Esen 2016; Demiraçan, 2019; Hiçyılmaz, 2021; Kani, 2019; Öner, 2020; Öner ve İşcan, 2022) araştırmalardır. Bu araştırmalar, okul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerinde önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Ayrıca okul müdürlerinin yenilik yönetimi becerileri ile girişimcilik yeterlilikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu (Şahin, 2018; Uygur, 2020), örgütsel bağlılığı arttırıp (Dönmez, 2018; Uygur, 2020) örgütsel öğrenmeyi olumlu yönde etkilediğini açıklayan çalışmalar (Dönmez, 2018; Güzen, 2020; Ömür 2014) da mevcuttur.

İş yaşam kalitesi ile ilgili olarak çoğu araştırmalar öğretmenlerin iş yaşam kalite düzeyini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalardır (örneğin Bharathi vd., 2011; Gowrie, 2014; Hamidi ve Mohamadi, 2012; Manju, 2014; Mentz, 2001; Yang ve Lu, 2014). Okul müdürlerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara da (örneğin Chao vd., 2005; Yalçın, 2014; Yılmaz, 2019) literatürde sıklıkla rastlanmaktadır. Olumlu iş yaşam kalitesinin işe bağlılığı, iş tatminini, iş performansını ve örgütsel mutluluğu arttırdığı (örneğin Akar, 2018; Erdem, 2010; Hong vd., 2010; Karaköse ve Bozgeyikli, 2012). ayrıca tükenmişlik (Akar, 2018; Beğiş, 2019), stres (Aktaş, 2021; Hong vd., 2010) ve işe yabancılaşmayı (örneğin Akar, 2018; Köstereliođlu, 2011) azalttığını ortaya koyan çalışmalara da rastlanmaktadır.

İş yaşam kalitesi ve yenilik/yenilik yönetimi ilişkisini inceleyen araştırmacılardan Gallie (2018) yapmış olduğu çalışmada iyi iş yaşam kalitesi olan işletmelerde yenilikçiliğin olumlu yönde etkilendiği ve iş yaşam kalitesi ve yenilikçilik

arasında karşılıklı ilişki olduğunu belirtmiş, özellikle İskandinav ülkelerinde yenilikçiliği teşvik eden çalışmaların sıklıkla yapıldığı, bunun asıl nedeninin iş yaşam kalitesinin artırılmasının şirket politikalarının üst sıralarında yer alması olduğunu belirtmektedir. Pot (2011) işyerinde gerçekleştirilen yenilikçi davranışların iş yaşam kalitesinde yeni ufuklar açtığını belirtmektedir (akt. Limongi-França vd., 2021). Pierre (2018) hastanelerde yaptığı araştırma sonuçlarına göre hastane yöneticilerinin proaktif iş davranışlarının hastane çalışanlarının iş yaşam kaliteleri üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda yöneticilerin sergilediği proaktif davranışların zamanla yenilikçi davranışa dönüştüğü de aynı araştırmanın bulguları arasındadır. Ünlü ve Aydoğan (2015) devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde yapmış oldukları çalışmada, yenilik üreten firmaların iş yaşam kalitelerinin daha fazla olduğu ve yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Literatür taramasından elde edilen sonuçlara göre her ne kadar yenilik yönetimi yeterlilikleri ile iş yaşam kalitesi ilişkisi Gallie (2018), Limongi-França vd. (2021), Pierre (2018), Ünlü ve Aydoğan'ın (2015) araştırmalarına konu olmuşsa da bu araştırmalar eğitim örgütlerinden farklı gruplarla tamamlanmıştır. Oysa günümüzde teknolojinin hızlı gelişimi, insan hayatında köklü değişikliklere yol açmakta ve bu değişikliklere ayak uydurabilmek ve rekabetçi kalabilmek, eğitim örgütleri için de büyük önem taşımaktadır. Okullarda, bu yenilikleri yönetme görevi okul müdürlerindedir ve yeniliklerin etkili bir şekilde yönetilmesi, en az uygulanması kadar önemlidir. Okul müdürlerinin yenilik yönetimi konusundaki becerilerinin, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini doğrudan etkileyeceği düşünülmekle birlikte alanyazında yapılan inceleme sonucunda bu konuda herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini inceleyen bu araştırma, eğitim alanındaki literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi anlamak, eğitim kurumlarının daha etkili bir şekilde yönetilmesine ve öğretmenlerin daha mutlu ve verimli çalışmasına yardımcı olacak diğer araştırmalar içinde ön bilgi sağlayacağı düşünülmüştür.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma, Giresun ve Samsun illerinde il milli eğitim müdürlüklerine bağlı okullarda 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan,
- Araştırmanın yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesine ilişkin görüş bildirmeyi sağlayan veri toplama aracını gönüllü dolduranlarla sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama aracındaki maddelere samimi ve gerçek durumlarını yansıtacak şekilde yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.
- Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin iş yaşam kalitesine etkisinin tüm eğitim örgütü çalışanlarının algılarına genellenebileceği varsayılmıştır.

1.6. Tanımlar

Yenilik: Eğitim örgütlerinde bilinçli ve kasti değişim, değiştirme süreci ve müdahalesidir.

Yenilik Yönetimi: Eğitim örgütü çalışanlarının var olan verimliliğini, performansını, etkinliğini arttırmak ya da iyileştirmek için eğitim örgütü yöneticilerince uygulanan, bilinçli ve kasti değişim, değiştirme süreci ve müdahalesidir.

İş Yaşam Kalitesi: Eğitim örgütü çalışanlarının kendi kültür ve değerleri bağlamında iş yeri olan okullarında hissettikleri refah ve mutluluklarına ilişkin algılarıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesi kavramları ve bu kavramlar arasında yer alan ilişkiler alanyazın üzerinden tartışılmıştır.

2.1. Yenilik

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne (1999) göre yenilik ya da inovasyon (innovation) "radikal, orijinal ve farklı düşüncelerin hayata geçirilmesi" (s. 1827) demektir. Etimoloji Sözlüğüne göre kelime Latince "yeni (bir şey) tanıtmak için innovare fiilinden türetilen isim olan innovation'dan gelir. Anlamı "yeni bir değişiklik, deneysel varyasyon, yerleşik bir düzenlemede ortaya çıkan yeni şey" dir (Online Etymology Dictionary, t.y.). Yenilik, epistemolojik olarak "yeni bir şey yapmak" anlamındadır (Tidd ve Bessant, 2020). Alanyazında yenilik (innovation) yenilikçilik (innovativeness), yenilik yönlü olma ve yenilik kapasitesi (innovation capacity) gibi kavramlar sıklıkla kullanılır ve anlamları sıklıkla birbirleriyle karıştırılır (Berthon vd., 2004; Berthon vd., 1999; Han vd., 1998). Yenilik genellikle, daha önce yapılmamış veya kullanılmamış bir şeyi ifade eder ve en önemli özelliği ise sadece bir seferlik bir eylem değil, sürekli olarak devam etmesidir. Ansızın ve herhangi bir zamanda herhangi bir noktadan başlayabilir. Yenilik kavramıyla sıkça karıştırılan yenilikçilik ise bir süreçtir ve farklı fikirlerin bir araya gelmesi, test edilmesi ve sonuçta yenilikçi bir çözümün bulunması için bir dizi adım içerir. Ayrıca yenilikçilik, yaratıcılık, risk alma, liderlik ve yenilik yönetimi gibi birçok unsuru içeren karmaşık bir süreçtir (Merrifield, 2000; Eriş vd., 2010, s. 3).

Yenilik kavramının öncüsü olarak kabul edilen Schumpeter (1967) yeniliği "örgüt içindeki farklı kaynakların yeni yollarla kullanılması" olarak tanımlamıştır (akt. Harrisson ve Laberge, 2002). Benzer bir tanımlama yapan Hinver ve diğerleri, (2003) yeniliği özetle, yeni (new) ya da yenilikçi (innovative) düşüncenin ürün, süreç ya da hizmet gelişimi için kullanması olarak tanımlamaktadır. Avrupa Yeşil Komisyonu ise yeniliği daha çok "ekonomik ve sosyal alanda başarılı ürün, özümseme ve uygulama"

olarak tanımlar (akt. Johannessen vd., 2001, s. 22). Yenilik temelde özgün fikirlerin oluşturulması, bu fikirlerin geliştirilmesi ve bu fikirlerin kurum içinde uygulanabilir hale getirilmesi süreciyle ilgilidir. Bu fikirler, genellikle mevcut durumun sınırlarını aşan ve örgüt içinde henüz benimsenmemiş olan yenilikler, uygulamalar veya nesneleri ifade eder (Herrmann ve Gordillo, 2001; Madsen ve Ulhoi, 2005). Bu nedenle, yenilik tanımları genellikle "orijinalliğe odaklanır ve öncelikle yeni ve benzersiz fikirlerin doğmasına" işaret eder (Cho ve Pucik, 2005). Yenilik zaman zaman daha önce üretilmiş bir bilginin pratikte uygulanması anlamına gelebilir iken, bazen mevcut problemlere "yeni fikirlerin geliştirilmesi ve bunların hayata geçirilmesi" anlamına gelir (Bell, 2005, s. 288).

Yenilik bireysel ve kurumsal düzeyde gerçekleştirilebilir (Damanpour, 1996). Yenilik kurumlar arasında bilgi transferi ve araştırma geliştirme (Ar-Ge) gerektirir. Bu nedenle yenilikçi kurumlar, bilgiye daha iyi erişebilen, genellikle "çevreye duyarlı" ve doğru yapılandırılmış örgütlerdir (Bell, 2005, s. 288; Gallie, 2018; Khan ve Manopichetwattana, 1989). Kurumlarda yenilik "süreç, araç, politika, program, ürün veya hizmetin uyarlanması" aşamalarında gerçekleştirilir (Damanpour, 1991, s. 556-561). Bir kurumda yenilik yapılmak isteniyorsa yapılacak olan yeniliğin öncesinde yeniliğin kaynağı veya gerekçesi olarak gösterilebilecek bazı öğeler önceden belirlenmelidir. Bu öğeler örgütün içerisindeki bir problemi çözmeye yönelik hedef olabileceği gibi, örgütün ilerlemesine veya gelişmesine odaklanan bilgiler de olabilir. Sonuç olarak, "her yeniliğin başlatılması belirli bir amaca odaklanılarak" gerçekleştirilir (Eriş vd., 2010, s. 33). Yeniliğin gerçekleştirilme sürecinde bireysel, yapısal, iletişim odaklı ve değişim yönelimli yaklaşımlar olmak üzere dört farklı yaklaşımdan söz edilmektedir. Bireysel yaklaşım yeniliğin bireysel olarak çalışan kişi veya ekip tarafından gerçekleştirilmesini ifade eder. Yapısal yaklaşım ise örgütsel yapı ve süreçlerin yeniden düzenlenmesi yoluyla yeniliği gerçekleştirir. İletişim odaklı yaklaşım, örgüt içi iletişimin ve işbirliğinin güçlendirilmesi yoluyla yeniliği desteklerken; değişim yönelimli yaklaşım ise, örgüt kültürü ve tutumlarında değişiklik yaparak yeniliği gerçekleştirir (Johannessen vd., 2001, s. 22).

2.1.1. Yeniliğin Önemi

Ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda meydana gelen değişimler bireyler, toplumlar ve kurumları etkilemekte, değişim ve yenilikleri zorunlu kılmaktadır. Örgütler, yenilikçi yaklaşımlar benimseyerek rekabet güçlerini arttırmakta ve iş süreçlerini geliştirmekte böylece müşterilerinin ve çalışanlarının ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilir hale gelmektedirler. Yenilik örgütlerin sadece kısa dönemde değil orta ve uzun dönemde de varlıklarını sürdürmelerini (Ada ve Küçükali, 2011) daha rekabetçi olmalarını ve çevreye daha hızlı uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır (Naktiyok, 2010). Bu bağlamda yenilikler, örgütün çevresel değişimlere uyum sağlamasını ve sürdürülebilirliklerini korumasını sağlamaktadır (Avcı, 2009). Yeniliğin örgütlerde olduğu gibi örgüt çalışanlarına da önemli katkıları söz konusudur. Bu katkılara göre yenilik,

- Çalışanların farklı becerilerini kullanmalarını, yeni beceriler öğrenmelerini, yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmelerini ve işlerine karşı daha motive olmalarını sağlar (Cansoy, 2018).
- Örgütte öğrenme, yeni fikirler üretme ve bilgi paylaşımını teşvik eder (Naktiyok, 2010).
- İş görenlere "işbirliği, gelişme, keşfetme, stratejik değişim ve tüm bunlarla ilgili olarak deneyim" sağlar (Drucker, 2003, s.130-134).
- Örgüt çalışanlarının "başarısızlıklardan ders çıkarmasını teşvik ederek", onlara "risk alma ve yeni fikirleri deneme" konusunda cesaret verir (Drucker, 2003, s. 130-134).
- Örgütün ve işgörenin daha esnek, dinamik ve değişime açık ve dışa dönük bir yapıya sahip olmasını sağlar (Avcı, 2009, Bayrakçı ve Eraslan 2014; Mische, 2001, s. 129).

2.1.2. Yeniliğin Özellikleri

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütünce (OECD) hazırlanan Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler de (2006) örgütlerde yenilik "örgütün performansını geliştirme ile ilgilidir ve planlanmış faaliyetleri içerir" denilmektedir. Örgütlerde gerçekleştirilmek istenen yenilik için faaliyetler planlanmış olsa da yenilik faaliyetlerinin sonuçları belirsizdir. Ayrıca her yenilik bir yatırım gerektirir. İlgili yatırımlar somut unsurlara yatırım (örneğin malzeme) olabileceği gibi somut olmayan unsurlar (örneğin hizmet) için de olabilir. Yenilik yayılma gösterir ve nadiren icat edenlerce tam olarak kullanılır. Yenilik, yenilik yapanları taklit eden diğer örgütlere de yayılabilir. Nihayet "yenilik yeni bir bilgiden yararlanmayı veya mevcut bir bilginin yeni kullanımını ya da bunların bir birleşimini" içerir (Oslo Kılavuzu, 2006, s. 38-39).

Yeniliğin özelliklerini toplumsal ve örgütsel olarak açıklayanların (örneğin Uzkurt ve Demirci, 2013, s.8) yanı sıra Rogers (1995) gibi yeniliğe ait özellikleri göreceli avantaj, uygulanabilirlik, karmaşıklık, test edilebilirlik ve gözlemlenebilirlik ile açıklayanlar söz konusudur. Yenilik sağladığı sosyal saygınlık (prestij) ve ekonomik fayda ile göreli bir avantaj sağlar. Yeniliği benimsemek isteyen birey veya gruplar yeniliğin kendileri için iyi olduğunu düşündüklerinde uygularlar. Her yenilik karmaşıktır. Yani kullanılması ve uygulaması zordur. Her yenilik bir deneme yanılma gerektirir. Yeni fikirler veya yenilikler denendiği sürece, öğrenme ve benimseme hızı artacaktır. Yenilik sadece yeniliği uygulayanlarca değil, diğer gruplar tarafından da fark edilebilir/gözlenebilir. Tüm bu bileşenler yeniliğin yalnızca belirli bir birim veya kişinin sorumluluğunda olmadığını, aksine birçok boyutu olan karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

2.1.3. Yeniliğin Kaynakları

Bir örgütüm stratejik yönetimi açısından önemli olan kararlardan biri, yenilik oluştururken içsel ve dışsal kaynakların nasıl kullanılacağının belirlenmesidir (Erol, 2017). Drucker (1985) yenilik kaynaklarını kurum içi ve kurum dışı kaynaklar olarak iki gruba ayırmıştır. Kurum içi kaynaklar kurumların yenilik kapasitesi ile ilgilidir ve bu kaynaklar dört gruba ayrılır: "Beklenmeyen oluşumlar (beklenmeyen başarılar,

beklenmeyen başarısızlıklar, kurum dışında oluşan ancak beklenmeyen durumlar) yenilik için bir fırsattır. Uyumsuzluk gerçekte var olan ile kurumların öngördükleri arasındaki farka işaret eder. Yenilik için bir sürece ihtiyaç vardır ve yenilik aslında herkesi hazırlıksız yakalar.” (s.35). Drucker (1985) kurum dışı kaynakların, ilk olarak değişen demografilerin (popülasyon); ikinci olarak çalışanların anlam, algı ve ruh halindeki değişikliklerin; üçüncü olarak ise hem bilimsel hemde bilimsel olmayan yeni bilgilerin örgütleri yeniliğe zorunlu kıldığını bildirmektedir. Drucker (1985) yenilik için tespit ettiği bu yedi kaynağın arasındaki etkileşimin “bulanık” olduğunu yine de kaynaklar arasında önemli ölçüde “örtüşme” olduğunu ifade etmektedir (s. 36).

2.1.4. Yenilik Türleri

Yenilik türleri konusunda yapılan sınıflandırmalar, disiplinlerarası bir kavram olan yeniliğin farklı perspektiflere göre çeşitli şekillerde değerlendirildiğini göstermektedir. Bu nedenle ürün, süreç, artan-radikal, yönetsel-teknolojik yenilik gibi farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır (Eriş vd., 2010, s. 33; Tidd ve Bessant, 2018). Downs ve Mohr’a (1976) göre yenilik türlerinin sınıflandırılması konusundaki tartışmaların temel nedeni her bir yeniliğin farklı özelliklere ve etkilere sahip olmasıdır. Daft (1978) yeniliğin türünü örgütün içinde bulunduğu çevreye göre sonuçlarını ise, somut ve somut olmayan sonuçlar bağlamında değerlendirilmektedir. Schumpeter (1942) yeniliği devrim niteliğinde sürekli bir değişim süreci olarak tanımlamış ve ürün, süreç, pazar, girdi ve örgütsel yenilik olmak üzere beş farklı türünden bahsetmiştir (akt. Drejer, 2004). Marquis (1969) ise radikal, artan ve sistem yeniliği olmak üzere üç farklı yenilik türünden bahsetmektedir. Tablo 2.1'de, literatürde yer bulmuş olan farklı yenilik türleri ve özellikleri özetlenmektedir.

Tablo 2. 1.

Yenilik Türleri ve Özellikleri

Yenilik türü	Özelliği
Radikal -Artan Yenilik	Yeni teknolojilere dayanan ürünlerin geliştirilmesini ifade eder. Mevcut ürünlerin, hizmetlerin veya süreçlerin önemli bir şekilde değiştirilmesi veya iyileştirilmesi de radikal yenilik olarak kabul edilebilir (Goffin ve Mitchel, 2005, s.14; Uzkurt ve Demirci 2013, s.18).
Yıkıcı Yenilik	Düşük maliyetlerle veya daha farklı bir iş modeliyle ürün veya hizmet sunulmasını ifade eder. Marjinal faydayı ve değer yaratımını en fazla olacak şekilde arttırarak, yeni fırsatlar yaratarak pazarı dönüştürür (George vd., 2005, s.23-34).
Ürün -Süreç Yeniliği	Mevcut ürün veya hizmetlerde farklılık yaratmak, yeni ürünler geliştirmek veya mevcut ürünleri iyileştirmek ve süreçlerde farklılık yaratmak, mevcut süreçleri geliştirmek veya yeniden tasarlamak ürün süreç yeniliği olarak ifade edilir (Uzkurt, 2008, s.41; Uzkurt ve Demirci, 2013 s.20).
Hizmet Yeniliği	Bir organizasyonun sunmuş olduğu hizmetlerde ki yeniliklerdir. Daha çok müşteri deneyimi odaklıdır (Uzkurt, 2008, s.40; Uzkurt ve Demirci 2013, s.20).
Yönetsel Teknolojik Yenilik	Örgütün özellikle tepe yönetimindeki yaratıcı ve inovatif fikirlerin uygulamalara dönüşmesi olarak ifade edilmektedir (Butler, 1988). Teknolojik yenilik, örgütlerin teknolojideki gelişmeleri takip ederek yeni teknolojileri benimsemesi ve kullanması sonucu ortaya çıkan değişimleri ifade etmektedir (Herrmann ve Gordillo, 2001).
Sürekli-Sürekli Olmayan Yenilik	Sürekli yenilik (continuous innovation), sürekli iyileştirme ve geliştirme anlamına gelir. Sürekli olmayan yenilik (discontinuous innovation), büyük çaplı yeniliklerdir. Bu tür yenilikler, mevcut ürün, hizmet veya süreçlerde radikal değişiklikler yaparak tamamen yeni bir şey yaratmayı hedeflerler (Francis ve Bessant, 2005; Veryzer, 1998).
Kapalı-Açık Yenilik	Kapalı yenilik (closed innovation), örgüt içerisindeki kaynaklar, bilgi, tecrübe ve beceriler kullanılarak gerçekleştirilen yeniliklerdir. Açık yenilik (open innovation) ise mevcut bilgiler ile birlikte örgüt dışındaki kaynaklarla gerçekleştirilen yeniliklerdir (George vd., 2005:93-98).
Hızlı Yavaş Yenilik	Hızlı yenilik (fast innovation), kısa süre içinde gerçekleşen, yoğun bir şekilde araştırma ve geliştirme gerektiren yenilikleri ifade eder. Yavaş yenilik (slow innovation) ise uzun bir süreçte gerçekleştirilen, daha az yoğun bir araştırma ve geliştirme süreci gerektiren yenilikleri ifade eder (George vd., 2005).

Tablo 2.1. (Devam)

Yenilik Türleri ve Özellikleri

Yenilik türü	Özelliği
Stratejik Yenilik	Stratejik yenilik (strategical innovation), mevcut iş ortamında organizasyonların tamamının yeniden şekillendirilmesi anlamına gelmektedir. Kim, ne ve nasıl sorularına yanıt verdikten sonra yenilik yapılmaktadır (Markides, 1998, akt. Eriş, 2010, s. 33).
Pazarlama Yeniliği	Pazarlama yeniliği (marketing innovation), pazarlama faaliyetlerinde yaratılan yenilikleri ifade eder (OECD, 2006). Pazarlama yeniliği, müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak ve müşteri memnuniyetini artırmak için yapılan değişiklikler olarak da düşünülebilir.
Finansal Yenilik	Finansal piyasalarda veya finansal işlemlerde yeni teknolojilerin, yeni finansal araçların veya yeni finansal süreçlerin kullanımıdır (Leathers ve Raines, 2004).
Bireysel Örgütsel Yenilik	Bireysel yenilik, bir bireyin yarattığı yeni fikir, ürün ya da süreçlerdir. Örgütsel yenilik ise bir örgütün yeniliğe yatkınlığı, yarattığı yeni fikir, ürün ya da süreçlerdir (Eriş vd., 2010 s. 33).

2.1.5. Yenilik Süreci

Örgütsel yeniliğin önemli bir özelliği bütün bir yenilik sürecinin örgütün ve çevresinin ihtiyaçlarıyla ilişkili olmasıdır. Yenilik süreci bir yeniliğin fikir aşamasından gerçekleştirilmesine kadar geçen süreci ifade eder. Bir başka ifadeyle, herhangi bir organizasyonda özgün fikirlerin üretilip uygulanması süreci olarak da tanımlanabilir. (Barker, 2001, s. 108) yenilik geliştirme sürecinin en basit haliyle üç aşamadan oluştuğunu belirtmektedir. Bu aşamalar, "İhtiyacın Belirlenmesi, Fikir Geliştirme, Uygulama ve Ticarileştirme" aşaması olarak adlandırılmaktadır. Benzer bir değerlendirme de Durna (2000) tarafından yapılmıştır. Durna (2000) yenilik sürecini üç aşamaya ayırmıştır: "İhtiyacın Belirlenmesi, Başlama, Yürütme"dir. Araştırmacılar tarafından belirtilen bu üç aşama, yenilik yapma sürecinin örgütsel ilk modelidir. Yenilik sürecinde bu aşamalar birbiriyle ilişkilidir ve her aşamanın başarılı bir şekilde tamamlanması, sonraki aşamanın başarısını da etkiler. Şekil 2.1'de yenilik oluşturma aşamaları görülmektedir.

Şekil 2.1.

Yenilik Oluşturma Aşamaları



Kaynak: Barker, 2001, s. 108

Şekil 2.1'de görüldüğü üzere yenilik süreci, teorik düzeyden gerçek bir ürün veya sürece dönüştürülmesi için gereken adımları içerir. Örgüt, yenilik fikrini araştırma ve geliştirme çalışmalarıyla fiziksel bir ürüne veya sürece dönüştürerek teknik ve ticari olarak yapılabilir olup olmadığına karar verir. Yenilik süreci, fikirlerin uygulanabilirliği, maliyeti, pazarlama potansiyeli ve müşteri talepleri gibi faktörleri dikkate alırken, örgüt aynı zamanda yenilikçi hedeflerine ulaşmak için gerekli kaynakları ve stratejileri belirler. Bu süreçte, yenilikçi düşüncelerin organizasyonun tüm departmanlarına yayılması ve çalışanların katkı sağlaması önemlidir çünkü farklı birimlerden gelen katkılar yenilik sürecinin zenginleşmesine ve farklı perspektiflerin dikkate alınmasına yardımcı olur (Acaray, 2007; Aygen, 2006; Bayrakçı ve Eraslan, 2014; Kavrakoğlu, 2006).

İhtiyaçların belirlenmesi, yenilik çalışmalarının önemli bir aşamasıdır. Bu aşama, yenilik için gereksinimlerin ortaya çıkarılması veya fırsatların yakalanması ile başlar. İhtiyaçlar, farklı kaynaklardan ortaya çıkabilir. İş görenlerin önerileri veya müşterilerin talepleri gibi iç kaynaklı ihtiyaçlar iş süreçlerinin verimliliğini artırmak için ortaya çıkabilir. Sektördeki rakiplerin gelişmeleri veya yeni teknolojilerin ortaya çıkması gibi dış kaynaklı ihtiyaçlar da yenilik yapma gerekliliğini tetikleyebilir. Ayrıca, belirli bir kanuna veya standarda uyma zorunluluğu da örgütleri yenilik yapmaya yönlendirebilir. İhtiyaçların doğru bir şekilde belirlenmesi, organizasyonun başarısı için kritik önem taşır (Acaray, 2007; Bayrakçı ve Eraslan 2014; Durna, 2000). Rekabet avantajı elde etmek için organizasyonun yenilikçi fikirler geliştirmesi ve uygulaması büyük önem taşımaktadır**.** Fikir oluşturma aşaması, organizasyon iç ve dış kaynaklardan faydalanarak yenilik alt yapısının oluşturulduğu bir süreçtir. Bu süreçte, çalışanlardan ve paydaşlardan gelen fikirlerin toplanması ve değerlendirilmesi başarısı için kritik bir faktördür. Bu nedenle, özgürce fikir paylaşımının teşvik edildiği, çeşitli seçeneklerin olduğu ve derinlemesine düşünme ve karar verme imkânı sağlayan bir

ortam oluşturulmalıdır. Ayrıca, iletişimin açık ve sürekli olması, iletişim engellerinin ortadan kaldırılması ve örgütsel yapının bu sürece uyum sağlaması da önemlidir (Bayrakçı ve Eraslan, 2014; Drucker, 2003; Durna, 2002, s. 120; Özdaşlı, 2010).

Yeniliklerin uygulanması için örgüt içinde tüm birimler, gruplar ve bireylerin katılımı ve sorumlulukları önceden belirlenmelidir. Uygulama sürecinde örgüt, bir orkestra gibi uyum içinde hareket etmelidir. Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu'na (TÜBİTAK) göre yenilik kapasitesinin ölçülmesi için nicel ölçümler ve çıktı ölçümleri kullanılabilir (TÜBİTAK, 2005). Geri besleme süreci, performansı kontrol etmede ve rehberlik etmede önemli bir rol oynar. Bu süreçte, başarı ve başarısızlıklar ve örgüt üretimin başarısı değerlendirilir (Bayrakçı ve Eraslan, 2014). Yenilik sonuçları bakımından soyut olabileceği için özellikle hizmet sektöründeki yenilikler genellikle istatistik, teknolojik ve somut bilgiler içermez ve ölçülmesi zor olabilir (Akçomak, 2008). Yenilik sürecinin ölçülmesi uygulayıcılar ve akademisyenler için önemlidir ancak bu konuda "bütüncül bir çerçeve eksikliği" bulunmaktadır (Adams vd., 2006, s. 21).

Farklı niteliklere sahip çalışanlar birlikte çalışarak yenilikleri hayata geçirmelidir. Bu nedenle, başarılı bir uygulama için tüm birimlerin, grupların ve bireylerin uyumlu bir şekilde çalışması gerekmektedir. Takım çalışması, iletişim, bilgi paylaşımı ve iş akışının düzenlenmesi gibi faktörler de uygulama sürecinde önemlidir (Durna, 2000). Yenilik sürecinde dirençle karşılaşma durumu sık görülür ve bu noktada yönetimin tam desteği ve liderliği hayati önem taşır. Yönetim, çalışanların fikirlerini dinlemeli, çalışanları cesaretlendirmeli ve yenilikçi projeler için gerekli kaynakları sağlamalıdır (Acaray, 2007). Dolayısıyla herhangi bir örgütte yenilikçi fikirlerin geliştirilmesi, uygulanması ve başarıya dönüştürülmesi için yenilik süreçlerinin ve kaynakların doğru bir şekilde yönetilmesinin son derece önemli olduğu değerlendirilebilir.

2.1.6. Yeniliğin Önündeki Engeller

Yenilikle ilgili alanyazın karşılaşılan sorunlara ilişkin olarak insan kaynaklı problemler, süreç problemleri, yapısal problemler ve stratejik problemler olmak üzere dört muhtemel soruna odaklanmaktadır. İnsan kaynaklı problemler, bireylerin

dikkatlerini ve odaklarını yönetme açısından önemlidir ve yenilik sürecinde etkili katılımın sağlanması gerekmektedir. Süreç problemleri ise fikirlerin keşfedilmesi, değerlendirilmesi ve uygulanması sürecinde ortaya çıkabilir. Yapısal problemler ise yenilik için gereken etkileşimlerin, ilişkilerin ve işlevlerin yönetimiyle ilgili olup, farklı birimler veya departmanlar arasındaki işbirliğinin sağlanması önem taşır. Son olarak, stratejik problemler, kurumsal liderliğin yenilikçilik sürecini desteklemesi ve vizyonu doğrultusunda yönlendirme yapması gerektiğini vurgular (Drucker, 1985; Tidd ve Bessant, 2020; Van de Ven, 1986). Bu sorunlar yenilik için sarf edilen çabaların sonuçsuz kalmasına sebep olabilir dolayısıyla yöneticilerin bu sorunlara yönelik çözümler geliştirmesi son derece önemlidir. Örgütlerin yenilik sürecinde karşılaştıkları engelleri Borins (2001) iki başlık altında incelemiştir. Bunlar "ortaklık engelleri (sistem yaklaşımı gereği tüm kurum ve birimler birbiriyle ilintilidir) ile bilgi teknolojileri (bilginin paylaşım hızı) engelleridir" (akt. Osborne ve Brown, 2005, s. 207). Ayrıca Durna (2002) yeniliğin önündeki engelleri "örgütsel, bireysel ve diğer engeller" (s. 144-164) olarak sınıflandırılmaktadır. Tablo 2.2'de yeniliğin önündeki engeller başlıklar halinde verilmiştir.

Tablo 2. 2

Yeniliğin Önündeki Engeller

Örgütsel Engeller	**Bireysel Engeller**	**Diğer Engeller**
Tepe yönetiminin tutumu	Ekonomik nedenler	Personel istihdamı
Farklılıklara karşı hoşgörüsüzlük	Psikolojik nedenler	Pazar zorluğu
Kariyer statü ve yeteneklerin tehdit edilişi	Sosyal nedenler	Finansman eksikliği
Riskten kaçınma	Belirsizlik ve bilgi eksikliği	Talep yokluğu
Aşırı rasyonel düşünce	Farklı hedefler	
Aşırı bürokrasi	Güven eksikliği	
Uygun olmayan özendirmeler		

Kaynak: Durna, 2002, s. 144-164'den tablolaştırılmıştır.

Tablo 2.2'de görüleceği üzere yeniliğin başarısı için farklılıklara hoşgörüyle yaklaşmak, örgüt içinde iletişimin güçlü olması ve liderin yetenekli olması son derece önemlidir. İyi bir lider, örgüt içinde ve dışındaki iletişim kanallarını açık tutarak her türlü yeniliğin ve fikrin örgütün uzun vadeli çıkarlarına uygun olduğunu açıklayarak benimsenmesini ve gelişmesini sağlar (Bulut ve Arbak, 2012). Yeniliklerin getirdiği

belirsizlik durumu yeniliğe karşı direnç göstermesine neden olabilir. Yenilik, genellikle belirsiz bir geleceği temsil eder. Bu nedenle insanlar, değişimin getireceği sonuçlar hakkında "net bir fikirleri olmadığı için endişe duyabilirler" (Durna, 2002, s. 145). Örneğin, bir örgütün yeni bir ürün veya hizmet geliştirmesi, piyasadaki belirsizlik nedeniyle riskli bir girişim olarak görülebilir ve çalışanlar yeniliği kabul etmek yerine, mevcut durumda kalmanın daha güvenli olduğuna inanabilirler. Bürokratik engeller de yenilik faaliyetlerini yavaşlatabilir veya engelleyebilir. Bürokrasinin fazla olduğu bir ortamda, örgütlerin yenilik yapması daha zor hale gelir. Bunun başlıca nedeni yenilikler için gerekli olan hızlı karar alma ve esneklik gereksinimin, bürokrasi sebebiyle engellenmiş olmasındandır (Naktiyok, 2010).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD) göre yeniliklerin gerçekleşmesi için yapılan yatırımların önündeki engellerden biri finansman eksikliğidir. Bunun yanı sıra "talep yetersizliği, yüksek maliyet, bilgi eksikliği ve vasıflı personel eksikliği" de yeniliklerin gerçekleşmesini zorlaştıran diğer faktörler arasında yer almaktadır (OECD, 2006, s. 23). Bu engellerin aşılması için atılacak adımların belirlenmesi, yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesi için önemlidir.

Yeniliğin önündeki engeller eğitim örgütleri açısından değerlendirildiğinde üç başlık altında toplanabilir. Bunlar insan kaynaklı problemler, süreç problemleri, yapısal problemlerdir (Ardıç ve Arslanargun, 2020; Eriş vd., 2010; Karip, 1997; Taş, 2007). Bu başlıklar eğitim örgütlerini içerecek biçimde şu şekilde açıklanabilir:

a. İnsan kaynaklı problemler: Örgüt çalışanlarının dikkatini dağıtan, motivasyonlarını etkileyen, sorumluluk almakta güçlük çeken veya işbirliği yapmakta zorlanan diğer örgüt çalışanlarını içerir. Örgüt içi etkili iletişim, dikkat dağıtıcı faktörleri azaltmak ve motivasyon stratejilerinin kullanılması gerekebilir.

b. Süreç problemleri: Örgüt çalışanlarının bir konuda fikirlerini ifade etmeleri, gruplar halinde çalışmaları, tartışmaları ve fikirlerini geliştirmeleri gerekebilir. Yöneticiler örgüt üyelerinin birbirleriyle etkileşimlerini teşvik ederek ve fikirlerini özgürce ifade etmeleri için güvenli bir ortam sağlayarak süreç problemleriyle başa çıkabilirler.

c. Yapısal problemler: Bu tür sorunlar, öğretim programının düzenlenmesi, sınıf düzeninin sağlanması ve öğrencilerin öğrenme sürecinde ihtiyaç duydukları kaynaklara erişmeleri ile ilgili olabilir. Yöneticiler öğretim programını kontrol ederek,

okul çapında sınıf düzenini sağlayan tedbirler alarak ve eğitim örgütü çalışanlarının ihtiyaç duydukları kaynaklara erişimlerini sağlayarak yapısal problemleri çözebilirler.

2.2. Yenilik Yönetimi

Yenilik yönetimi, örgütlerin iç ve dış çevredeki değişimlere uyum sağlayabilmek için yönetimsel faaliyetlerini harekete geçirerek, yeniliği bir süreç içerisinde kontrol altında gerçekleştirme sürecini ifade eder (Drucker, 1985). Yenilik yönetimi kavramı büyük ölçüde yenilik kavramı odağında tanımlanmaya çalışılan bir konudur. Bir başka tanıma göre yenilik yönetimi "örgütlerin ya da firmaların çok yönlü olarak geliştirilmesi için gerçekleştirilen araştırma, yenileştirme ve gelişim faaliyet ve süreçlerinin birlikte bütüncül bir yaklaşımla yönetilmesidir" (Uzkurt, 2008, s. 10). Yenilik yönetimi sürecinde kritik nokta, yenilik yapmaya karar verme ve yenilik stratejisi belirlemedir. Yenilik stratejisi belirlenirken yenilik için ayrı bir örgüt oluşturmak, yeniliği örgüt politika ve uygulamalarıyla bütünleştirmek, yenilik yapmayı yaymamak, yenilik yapma sorumluluğunu örgütün üst kademelerine vermek ve yenilik için bütçe oluşturmak ve yenilikten sorumlu kişinin veya birimin hesap verebilir olmasını sağlamak gereklidir (Barker, 2001).

Yenilik yönetimi, örgütlerin değişen iş dünyasında ayakta kalabilmesi ve rekabet avantajı elde etmesi için kritik bir öneme sahiptir (Acaray, 2007). Yenilik yönetimi stratejik bir süreçtir. Her örgütün benzersiz olduğunu göz önünde bulundurarak, yenilik yönetimi süreci için stratejik bir yaklaşım benimsemek gereklidir (Davila vd., 2006; Ortt ve Duin, 2008). Süreç, örgüt içi ve dışı dinamiklerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkar ve çeşitli faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenir (Davila vd., 2006; Tidd, vd., 2005, s. 559).

Yenilik yönetimi, sonuçlar, süreç dışında kültüre de odaklanmayı gerektirir (Durna, 2002). Örgütün yenilikçi bir kültüre sahip olması, yenilik yönetimi süreçlerinin başarısını büyük ölçüde etkiler (Smith vd., 2008; Uzkurt ve Demirci, 2013). İşbirlikçi örgüt kültürü çalışanların yeni fikirler geliştirmesi ve uygulaması için gereklidir (Uzkurt ve Demirci, 2013). Sonuç olarak, yenilik yönetimi, örgütlerin değişen dünyaya ayak uydurmasını sağlayan ve rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olan çok önemli kritik bir stratejik süreçtir.

2.2.1. Yenilik Yönetimi Süreci

Yenilik süreci, örgütün içinde birçok bölüm ve kişiyi kapsar aynı zamanda gelişim süreci de karmaşıktır. Bu nedenle, yenilik sürecini yönetmek oldukça zordur. (Elçi ve Alpkan, 2009; Liao ve Wu, 2010). Yenilik sürecinde örgütler, sorunlarını çözme gereksinimleri doğrultusunda yeni bilgilere ve fikirlere ihtiyaç duyarlar. Bu bilgi ve fikirlerin üretilmesi ve paylaşılması için örgüt içi çalışanlar ve bölümler ile örgüt dışındaki aktörler arasında bilgi paylaşımını kolaylaştıracak iletişim sürecinin işletilmesi ve yönetilmesi önem kazanmaktadır. Dahası, bu süreçlerin sürdürülebilirliğini ve dinamizmini koruyarak işlevselliğini artıracak bilgi toplama ve paylaşım sistemlerinin etkin bir biçimde uygulanması büyük önem taşımaktadır. (Nonaka, 1994; Trott, 2002, s. 22). Ekonomik, politik ve sosyal çevresel faktörler, yenilik sürecini etkileyen önemli unsurlardır ve bu faktörlerin dikkate alınması, etkili bir yenilik yönetiminin temelini oluştur (Trott, 2002). Alanyazında yenilik modellerin yapı ve sürece göre şekillendirildiği görülmektedir. Yapısalcı bakış açısına göre yenilik, yeni teknoloji veya yeni yönetim uygulamaları gibi örgüte eklenmiş olan dışsal öğelerdir. Süreç modelleri ise, yeniliği örgütlerde politik olarak desteklenen ve örgütler içindeki çoklu sosyal grupların karar sürecine dâhil olduğu karmaşık bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Swan vd., 1999; Wolfe, 1994).

Adams ve diğerleri (2006) alanyazın taramasına dayalı olarak örgütlerde yedi kategoride örgütün yenilik durumunun tespit edilebileceğini dile getirmektedirler. Bu kategoriler: girdi yönetimi, bilgi yönetimi, yenilik stratejisi, örgüt kültürü ve yapısı, portföy yönetimi, proje yönetimi ve ticarileştirmedir.

Girdi Yönetimi (input management): Yenilik çalışmalarının kaynağı ile ilgilidir. Bu kaynaklar içinde örgütün fiziki ve madde kaynakları ile insan kaynakları yer almaktadır. Araştırma ve geliştirme fikirlerinin yoğunluğu da yine girdi yönetiminde önemli bir göstergedir (Deeds, 2001; Greve, 2003, Malhotra vd., 1996).

Bilgi Yönetimi (Knowledge management): Örgütün kritik önem taşıyan dışsal bilgileri tanımlama, elde etme ve kullanma yeteneğidir. Bilgi yönetimi ilgili üç unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar fikrin doğuşu, bilgi kaynağı (gizli ve açık) ve bilgi akışıdır (Li vd., 2020).

Yenilik Stratejileri (innovation strategy): Örgütlerin yeni ürün, hizmet geliştirmede ki tutumunu ifade eder (Dyer ve Song, 1998'den akt. Adams vd., 2006).

Yenilik stratejileri yeni hizmet ve ürün için tanımlanan yeni rolleri ve kurum içinde yenilikleri şekillendiren ve rehberlik eden dinamikleri kapsar (Nylén ve Holmström, 2015).

Örgütsel kültür ve yapı (organizational culture and structure): Örgütsel kültür, paylaşılan bir vizyonu içererek yeniliklere kolaylık sağlamak ve yeni fikirlerin tam olarak değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Bu kültür, yenilik ve gelişim süreçlerini kolaylaştırmak için gereklidir (West, 1990, s.322). Pinto ve Prescott'a (1988) göre yenilik sürecinde başarı için açıkça belirlenmiş misyon ve vizyon gerekir.

Portföy Yönetimi (portfolio management): Başarı, ürün yönetimi için anahtar roldür. Portföy yönetiminin odak noktası, proje seçimini ve örgütün gelecekteki şeklini yönetecek stratejik, teknolojik ve kaynak seçimlerini yapmaktır (Bard vd., 1988'den akt. Adams vd., 2006).

Proje Yönetimi (projetct management): Girdileri pazarlanabilecek yeniliklere dönüştürülen süreçlerle ilgilidir. Yenilik karmaşık bir yapıda, rastlantısal veya sıralı birçok olaydan oluşur. Proje yönetimi örgütler arasında hatta aynı örgüt içinde projeden projeye bile değişen bir süreçtir (Adams vd., 2006).

Ticarileşme (commercialization): Örgütün devamı ve gelişimi için, yeni ürünler veya hizmetler piyasaya başarılı bir şekilde anlatılmalıdır. Ticarileşme, yenilik sürecini ürün/hizmet olarak ortaya koymak ve pazarlamaktır veya kendileri için uygun olan yeni teknolojiyi kullanmak için yöneticileri ikna etmektir (Single ve Spurgeon, 1996'den akt. Adams, vd., 2006).

2.2.2. Başarılı Yenilik Yönetim Süreci için Gerekli Şartlar

Yeniliklerin başarısı, birçok faktöre bağlıdır ve bu faktörler yeniliğin niteliğine göre değişebilir. Ayrıca, yeniliğin etkileri sektörden sektöre de büyük farklılıklar gösterebilir (OECD, 2006). Çeşitli araştırmalar, başarının sadece tek bir strateji unsuruna indirgenemeyeceğini, aksine başarının çok yönlü bir kavram olduğunu göstermektedir (Martensen ve Dahlgaard, 1999). Başarılı bir yenilik yönetim süreci için örgütte bazı şartların gerçekleşmesi gerekir. Bu şartlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Adair, 2015, s. 23-33):

Örgütün sahip olduğu değişim stratejisi: Örgütler, mevcut ürünlerin iyileştirilmesi ve yeni ürünlerin geliştirilmesi amacıyla bir strateji benimsemelidirler. Bu strateji, sürekli bir değişim planını içerir ve aynı zamanda uzun vadeli başarı için gerekli teşviki sağlar.

Yönetim kararlılığı: Yönetimin kararlılığı yenilikçi bir örgüt için kritik bir faktördür. Örgüt yöneticileri, yeniliğe karşı çıkanlarla mücadele etmek ve yenilik için gerekli kaynakları sağlamak için kararlılıklarını göstermelidirler. Bu kararlılık, örgütteki tüm çalışanları harekete geçirerek, değişimin gerçekleşmesini sağlayacaktır (Martens ve Calvalho, 2016).

Uzun süreli bir perspektif: Yenilik süreci zaman alıcı ve maliyetli olabilir, ancak uzun vadede örgütün sürdürülebilirliği için önemlidir. Örgütler, yenilikçi stratejileri uygularken, "kısa vadeli kazançlar yerine uzun vadeli başarıları hedeflemelidir" (Tushman ve O'Reilly, 2002, s. 25).

Değişime duyarlılık: Esneklik, değişimlere ve yeniliklere uyum sağlamak için gereklidir. Yenilikçi bir örgüt, dış faktörlerde meydana gelen değişikliklere ve fırsatlara hızlı bir şekilde uyum sağlamak için esnek bir yapıya sahip olmalıdır. Esnek bir örgüt, farklı iş süreçlerini uygulamaya koyabilir, yeni teknolojileri benimseyebilir ve müşteri ihtiyaçlarına uygun yeni ürünler ve hizmetler sunabilir (Helfat ve Peteraf, 2015).

Risk kabulü: Riskin kabul edilmesi yenilik yönetim sürecinde çok önemlidir. Yenilikçi bir örgütün, riskleri hesaba katması ve kaynaklarına uygun bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Her zaman tüm riskleri ortadan kaldırmak mümkün olmayabilir. Başarısızlıkların ve hataların kaçınılmaz olduğu kabul edilmelidir. Başarısızlık ihtimali, örgütteki yenilikçi düşünceleri dizginlemek için değil, aksine örgütteki üretken düşünceyi teşvik etmek için kullanılmalıdır (Elmquist ve Olander, 2014).

Doğru iç ortam: İç ortam ve kültür, yenilikçi fikirlerin örgüt içinde ortaya çıkmasını teşvik eder. Örgütlerde katı kuralların yerine daha esnek kuralların ve yönergelerin kullanılması, çalışanların fikirlerini ifade etmeleri için daha rahat bir ortam yaratır. İyi işleyen bir iç iletişim, çalışanların birbirleriyle fikirlerini paylaşmalarına, geri bildirim almalarına ve işbirliği yapmalarına olanak tanır (Elkington ve Hartigan, 2008).

2.2.3. Eğitim Örgütlerinde Yenilik Yönetimi

Bilgi ve teknoloji alanındaki hızlı ilerlemeler, küreselleşme, çevresel sorunlar, toplumsal sorunlar gibi faktörler eğitim kurumlarında yenilik yapmayı zorunlu kılmaktadır. Geleneksel eğitim anlayışının yetersiz kaldığı günümüzde, eğitim kurumlarının yapı ve işlevlerinde, eğitim politikalarının amaçlarından, eğitim programlarının içeriklerine değin köklü yenilikler planlamak bir ihtiyaç haline gelmiştir. Eğitim örgütleri bu yenilikleri yönetmek için gerekli beceri ve yeterlilikleri edinmeli, okullarında yenilik kültürü oluşturmalı ve eğitim programlarını çağın gereksinimlerine göre güncellenmelidir (Ada ve Küçükali, 2011; Günbayı, 2016, s. 277; Zhao vd., 2009, s. 1).

Taş'a (2017) göre eğitimde yenilik, eğitim sürecini daha etkili ve hedef odaklı hale getirerek daha kaliteli bir eğitim yaratmak, günceli yakalayan ve yaratıcı düşünebilen çocuklar yetiştirmek anlamına gelmektedir. Özkan (2009) ise eğitim örgütleri açısından yeniliği, eğitim sürecinin tüm öğelerini dikkate alarak yaratıcılığa yön veren, geliştiren; eğitim kurumunun yönetim ve denetimine, öğrenme-öğretme süreçlerine çağdaş gelişmeleri uygulayan, pratiği uygulamaya dönüştüren; çıktılarını kontrol edilebilir süreç ve sonuç olarak tanımlar. Çağımızda sürekli değişen koşullar ve karşılaşılan yenilikler öğretmen yetiştirme politikalarını da etkilemektedir (Hepp vd., 2015). Yukarıda verilen tanımlardan hareketle ilerleyen teknolojiyi takip edebilen ve bilişim teknolojilerini kullanabilen, yabancı dil bilen, takım çalışmasına yatkın, özgüvenli, çevresiyle iyi iletişim kuran öğretmenler/yöneticilerin yetiştirilmesi ve okullarda görevlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Süphesiz eğitimde meydana gelen herhangi bir değişiklik ya da gelişme, okulları da aynı ölçüde etkilemekte ve değiştirmektedir. Dolayısyla yenilik için planlı uygulamaların ilk olarak okullarda başlatılması gerekmektedir (Şahin ve Aslan, 2008). Yenilikçi okullar, okul yöneticileri, öğretmenler ve öğrencilerinin öğrenmelerindeki mükemmelliği artırmak, yeni ve geliştirilmiş öğretim tekniklerine odaklanmak ve öğrenme uygulamalarının keşfini yapmak için çaba sarf eden okullardır (Watt, 2002'den akt. Akcanca, 2022).

Okullardaki yenilik hareketlerinin başarılı olabilmesi için öncelikle okullarda geçmiş uygulamaların gözden geçirilmesi ve eksikliklerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu şekilde, ihtiyaç duyulan yeniliklerin açıkça ortaya konması ve ilgililerin

(yöneticiler, öğretmenler, öğrenci, veliler) yeniliğe verdiği desteğin artması, yenilik hareketlerinin başarısını etkileyen en önemli faktörlerdir (Ada ve Küçükali, 2011). Eğitim kurumları, teknolojinin, sosyal ve ekonomik koşulların gerektirdiği değişikliklere uyum sağlarken öğrencilerin akademik, sosyal ve kişisel gelişimine katkıda bulunmak için sürekli olarak kendilerini yenilemeli ve geliştirmelidirler. Bu bağlamda, eğitim kurumları yenilikçilik, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine büyük önem vermeli ve bu alanlarda ilerlemeyi hedeflemelidirler (Argon ve Özçelik, 2007; Günbayı, 2016, s. 277; Lubienski, 2003). Bu bağlamda eğitim kurumları gelişen toplumlara uyum sağlamak ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için kendilerini ve çevrelerini yenilemek, yenilikçi adımlar atmak durumundadırlar. Bu yenilikçi adımlar, öncelikle okulların çevrelerini şekillendirip, sonrasında ise toplumun gelişimine katkı sağlayabilir.

Öğrencilerin ihtiyaçlarına ve toplumdaki değişimlere cevap verebilmek için eğitim örgütleri, yenilikçi yaklaşımlar ve yöntemler geliştirmelerinin yanı sıra eğitim programlarını güncellemeli, öğretim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanmalı ve öğretmenlerin sürekli olarak hizmetiçi eğitime alarak gelişimini sağlamalıdır (Beycioğlu ve Aslan, 2009). Eğitim örgütleri, diğer örgütlerden farklı olarak, değişimi başlatma sorumluluğunu taşırlar bu nedenle yeniliklerde öncü rol oynamaları gerekmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000). Ancak bu şekilde toplumun değişen ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan nitelikli iş gücü yetiştirilebilir, eğitim sistemimizin kalitesini ve etkinliğini artırabilirler.

2.2.3.1. Öğretmen ve Öğrencilerin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri

Öğretmenler eğitimdeki yeniliklerin uygulanmasında kilit bir role sahiptir. Okulda yeniklerin uygulanması, öğretmenlerin bilgi ve becerileriyle doğrudan ilgilidir. Öğretmenler, yeniliklerin eğitim sürecine entegrasyonunu yönetmek, öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak için öğrenme materyalleri ve kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmak ve öğrenme ortamlarını zenginleştirmek için çalışırlar. Ayrıca, öğretmenler, öğrencilere farklı öğrenme fırsatları sunarak, onların ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarına doğrultusunda geliştirirler. Öğretmenler, yenilikleri uygulayarak, öğrencilerin kritik düşünme, problem çözme, iletişim ve işbirliği gibi becerilerini geliştirmelerine yardımcı olurlar (MEB, 2017a). Yeniliklerin eğitimde uygulanabilir

olması ve başarılı olabilmesi için öğrencilerin ihtiyaçları ve beklentilerini kapsaması gerekir. Öğretmenlerin rolü de eğitimdeki yeniliklerle birlikte değişmektedir. Artık öğretmenlerin sadece bilgi aktarmaktan öte, öğrencilere yardımcı olma ve rehberlik etme görevleri bulunmaktadır (Özkan, 2009). Öğretmenlerden beklenen tüm özellikler, öğrencilerin öğrenme süreçleriyle birlikte gelişmesini sağlamak için gereklidir (OECD, 2016). Dolayısıyla, okulların kendilerini çağın gereklerine ve yeniliklere uygun bir şekilde geliştirmeleri, gerekli düzenlemeleri yapmaları ve öğretmenlerin değişen rolünü benimsemeleri büyük önem taşır (Şahin ve Aslan, 2008).

Eğitim örgütlerinde etkili bir yenilik yönetimi için öğrencilerin de etkisi oldukça önemlidir. Öğrencilerin geri bildirimleri, yeniliklerin tasarım ve uygulama sürecinde önemli bir rol oynar (Özkan, 2009). Öğrenciler, yeniliklerin uygulanmasında aktif bir rol oynayarak, öğrenme deneyimlerini daha etkili hale getirirler (Fullan, 2007). Bu kapsamda, öğrencilerden sadece bilgi depolamaları değil, aynı zamanda düşünme, bilgi paylaşma, fikir üretme, yaratıcılık ve özgüven sahibi olma, çevreyle ilişki kurma, takım çalışması, bilişim teknolojilerini kullanma ve yabancı dil bilme gibi becerileri kazanmaları beklenmektedir. Bu şekilde eğitimde yenilik, öğretim tekniklerinde daha etkili ve heyecan verici yollarla öğrencilere ulaşmak ve yeni ve benzersiz fikirleri destekleyecek bilgiyi aramak anlamına gelir (OECD, 2016).

2.2.3.2. Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri

Eğitim ve eğitim yönetim sistemleri, çağın gerekliliklerine uygun olarak sürekli güncellenmeli ve insanların donanımlı bir şekilde yetişmesini sağlamalıdır. Bu süreçte, teknolojik imkânlardan yararlanılarak üretilen bilgiler hızla topluma yayılmalı ve toplumsal alanın tüm unsurlarına ulaşmalıdır. Eğitim örgütleri, müfredat, eğitim hizmetlerinin sunumu ve bilişim teknolojilerinin kullanımı gibi uygulamalarda yenilikler yaparak eğitim hizmetlerinin gelişimini sağlamalı ve öğrenci ve velilerle iletişimini güçlendirmelidir. Okul müdürleri, statükonun korunmasından vazgeçip, yenilik gerçekleştirme çabalarını ve eğitim örgütlerinde gerçekleşen yenilikçi düşünce ve uygulamaları teşvik ederek, okullarda yaşanan yenilik süreçlerinde öğretmenleri cesaretlendirecek biçimde yönetmeli ayrıca öğretmenlerin eğitimde çağın gerektirdiği

teknolojilerini kullanma konusundaki eğitimlerinin koordinasyonunu yapmalıdır (Ada ve Küçükali 2011; Bülbül, 2012; Göl ve Bülbül, 2012; Kabakçı, 2008).

Okul müdürleri yenilikleri doğru şekilde yönetip, gerçekleştirirken aynı zamanda bu yenilikleri okul kültürüne dâhil etmek için çaba göstermelidirler. Okul müdürleri yeniliklerin gerekli olduğunu anlamalı, bu yeniliklerin öğrencilerin öğrenme sürecine katkı sağlayacağını ve öğretmenlerin işlerini daha verimli hale ettireceğini bilmelidirler. Ayrıca öğretmenlerin, öğrencilerin ve diğer paydaşların yeniliklere karşı tutumlarına da dikkat etmeli ve onların da fikirlerini dinlemelidirler (Beycioğlu ve Aslan, 2010; Hallinger ve Heck, 2010). Özetle okul müdürlerinin yeniliğe açık olması, karşılaşılan yenilikleri yönetme yeterliliğine sahip olması ayrıca bu yenilikleri uygulama konusunda kararlı bir duruş sergilemesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Okul müdürleri yenilikleri okulun stratejik hedeflerine uygun olarak planlamalı ve yönetmelidir. Yeniliklerin kabul görebilmesi için okulun misyonunu ve vizyonunu destekleyecek şekilde entegre edilmesini gerektirir. Okul müdürleri yenilikleri hayata geçirmek için finansal ve insan kaynakları etkili bir şekilde kullanmaya çalışmalıdır. Bu çalışmalar, okul yöneticilerini, okullarını çağın gerekliliklerine uygun hale getirmelerine yardımcı olacaktır. Okul yöneticileri, yenilik ve değişim çabalarını teşvik etmek için bir dizi yeterlilik ve beceriye sahip olmalıdır. Yenilikçi düşünceleri teşvik, takım çalışması ve işbirliğini yönetmek bu becerilerden yalnızca birkaçıdır. Yenilikçi fikirleri ve pratik çözümleri araştırma, geliştirme ve uygulama için yenilikçi düşünme becerileri gereklidir. Yenilikler hakkında açık, net ve etkili bir şekilde iletişim kurma, fikirleri etkin dinleme ve çözüm odaklı olma ise diğer becerilerdir. Yenilikçi projelerin başarılı bir şekilde uygulanması için değişim yönetimi becerisi de gereklidir. Yeniliğin etkilerini önceden değerlendirme, kaynakları planlama ve yeniliğin tüm paydaşlar tarafından kabul edilmesini sağlama yenilik yönetimi için değerlidir (Ada ve Küçükali, 2011; Aydoğan ve Helvacı, 2011; Erdoğan, 2000; Taymaz, 2011; Toytok, 2016).

Nihayet eğitim örgütlerinde yenilik, yeni fikirlere açık olan ve bu fikirleri uygulayan, değişiklikleri anlayan, yol gösterici, sorunları yeni yöntemlerle çözme amacı güden, risk alan ve sürekli yeni fırsatlar yaratan eğitim örgütlerinde mümkün olup; yenilik sürecinde okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve öğrencilerin okullarda yenilikçi yapıların oluşturulmasında önemli rol ve sorumlulukları bulunmaktadır (Kart

ve Parlar, 2022; Naktiyok, 2010). Dolayısıyla bilgi toplumunun eğitim yöneticileri, öncelikle kendilerini geliştirerek farklı ve yeni düşünceler bulmalı, bu yeniliklerin okulunu daha ileri götürebileceği bilinciyle hareket etmelidir.

2.2.3.3. Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri Boyutları

Bülbül (2012) yapmış olduğu çalışmada öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerini dört boyutta incelemektedir: Bu boyutlar girdi yönetimi, yenilik stratejileri, örgütsel kültür ve yapı ile proje yönetimidir.

Girdi yönetimi: Girdiler, okulun içinde bulunduğu ortam, öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler, kaynaklar, teknoloji gibi unsurlardan oluşur. Yenilik yönetiminde, girdilerin doğru bir şekilde yönetilmesi ve kullanılması, yeniliklerin başarılı bir şekilde uygulanması için kritik öneme sahiptir.

Yenilik stratejisi: Belirlenen stratejiler yeniliklerin başarılı bir şekilde uygulanması açısından önemlidir. Stratejiler okulun vizyonuna ve misyonuna uygun olarak belirlenmelidir.

Örgütsel kültür ve yapı: Okul kültürü, yeniliklere açık ve değişime uyum sağlayabilen bir yapıda olmalıdır. Okulun yapısı ise, yenilikleri uygulayacak ekip ve süreçleri düzenlemek açısından önemlidir.

Proje yönetimi: Proje yönetimi, yeniliklerin planlama, uygulama, izleme ve değerlendirme süreçlerini yönetir. Süreçlerin doğru bir şekilde yönetilmesi, yeniliklerin başarılı bir şekilde uygulanmasını sağlar.

2.3. İş Yaşam Kalitesi

İş, bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile yani bir emek harcanarak işgörenin kendisi ya da başkaları için "değer ifade eden herhangi bir şey ortaya koyması veya mal ve hizmetleri üretme faaliyeti" olarak tanımlanmaktadır (Tınar, 1996, s. 6). Aynı zamanda iş, işgörenin çalışma gücünü belirli bir zaman için işverene bir bedel karşılığı kiralaması olarak da tanımlanır (Kapız, 2001). Çalışmak ise işgörenin fiziksel ve zihinsel güçlerini belirli bir sonuca ulaşmak için sistematik bir şekilde kullanılmasıdır. Çalışma belirli bir ekonomik gelir elde etmek için ise bu ücretli çalışmadır ve bu

noktada kişinin işinden söz edilmektedir. Çalışma başkaları için değer üretmek olarak ele alındığında ise çalışma bir gelir beklentisi olmadan yapılan işleri de (kendi rıza ile iş yapma, gönüllü işler ve ev işleri gibi) kapsar (Corcoran ve Duncan, 1979). Kalite ise hem somut hem de soyut bir şekilde ele alınabilir. Somut bağlamda kalite bir ürünün tasarımı, işlevi, malzeme niteliği, işçilik değeri ve dayanıklılığı gibi özellikleri ile ölçülebilir özellikleridir. Soyut bağlamda ise kalite aynı zamanda ürün kullanıcısının memnuniyet düzeyine göre de ölçülebilir. Bu ölçü ürün veya hizmeti kullanma veya deneyimleme sürecinde kullanıcının hissettiği tatmin, güven, hoşnutluk, sadakat ve benzeri öğeleri içerir (Açık, 2006; Juran, 1999; Özevren, 2000). Kalite subjektif ve objektif bağlamda da değerlendirilir. Subjektif bağlamda kalite, kalite değerlendirmesinin kişiden kişiye değiştiği ile ilgilidir. İnsanların deneyimleri, beklentileri ve tercihleri farklıdır dolayısıyla kalite algıları da farklı olacaktır. Objektif değerlendirme ise genellikle birçok kullanıcının ürün veya hizmete verdikleri benzer tepkilerin bir araya getirilmesiyle oluşan bir ortak algıyı ifade eder. Bu nedenle, kaliteden bahsederken kalitenin ölçülebilir, ortak yönleriyle birlikte, subjektif algılar da dikkate alınmalıdır (Avşar, 2011).

Teknolojik ve sosyo-ekonomik gelişme sürecinde psiko-sosyal ve ekonomik refahın sağlanması, dengeli bir biçimde sürdürülmesi ile ilişkili olan yaşam kalitesi insanların hayatlarının çeşitli yönlerindeki ihtiyaçlarının ve isteklerinin tatminiyle ilgilidir. Yaşam kalitesi kavramı sağlık, eğitim, iş, sosyal ilişkiler, ekonomik durum ve çevresel faktörler gibi unsurlarla da ilişkilidir. Anlaşılacağı üzere yaşam kalitesi, sadece maddi zenginlikle veya gelir düzeyiyle ilgili değildir aynı zamanda kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacını da kapsar (Gönen ve Özmete, 1999). Bir ülkedeki yaşam kalitesi bireyin ve toplumun sağlık, ekonomi, çevre, sosyal hayat, eğitim, kültür ve diğer alanlarda ihtiyaçlarını karşılamasına bağlı olarak tanımlanırken, iş yaşam kalitesi de çalışanların işlerinden memnuniyet ve tatmin düzeyleri, iş yaşam dengesi, işverenin sağladığı imkânlar gibi faktörlere bağlı olarak tanımlanır (Aba, 2009; Ballou ve Godwin, 2007, s. 41). Bu tanımlardan hareketle; tıpkı kalite kavramı gibi iş yaşamı kalitesinin de hem soyut hemde somut yönleri vardır. Nitekim iş yaşam kalitesi işin kişinin ihtiyaçlarını karşılaması ve beklentilerine cevap vermesi ile ilgili iken aynı zamanda kişilerin farklı iş yaşam kalite algılarına sahip olmaları kişilerin işle ilgili öznel değerlendirmelerinin toplamın bir sonucudur (Nadler ve Lawler, 1983).

İş yaşam kalitesi, genel yaşam kalitesinin önemli bir bileşenidir. İnsanlar büyük bir bölümünü çalıştıkları iş yerlerinde geçirdiğinden, iş yaşam kalitesi, genel yaşam kalitesi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İş yaşam kalitesi, çalışanların memnuniyetini artırmayı ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan stratejileri içerir (Lau ve May, 1998). Çalışanların kendilerini güvende ve ayrıcalıklı hissettikleri bir iş ortamı, onların motivasyonunu artırmakla beraber aynı zamanda iş performanslarını da artırır. Dolayısıyla kurumlar, çalışanlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayacak bir çalışma ortamı yaratmak için çaba harcamalıdır. Bu durum çalışanların işlerine bağlılıklarını artırır. Ayrıca örgütün onları güvenilir ve örgütsel hedeflere ulaşmaya katkıda bulunabilecek kişiler olarak gördüğünü fark etmelerini sağlayabilir (Baleghizadeh ve Gordani, 2012; Rose vd., 2006). İş yaşam kalitesinin çalışanların işleri, meslektaşları ve örgütleri hakkındaki algılarına dayanmaktadır. Bu nedenle kurumlar, çalışanlarının gerek işyeri gerekse örgüt hakkındaki algılarını olumlu yönde etkilemek için çaba harcamalıdırlar. Çalışanların işleriyle ilgili olumlu hisler beslemeleri, örgütlerin verimliliğini artırarak, çalışanların işyerine bağlılıklarını da artırır. Kurumların çalışanlarının iş yaşam kalitesini desteklemek için çaba harcaması hem çalışan memnuniyetini (Elmas, 2021) artırmasını sağlar hem de örgüt performansını iyileştirir. Bu durumda çalışan ve yöneticiler için kazan-kazan bir durumu gerçekleşir (Sasser, vd., 1997'den akt. Akram vd., 2017). Sonuç olarak, iş yaşam kalitesinin artırılması, çalışanların işleri, meslektaşları ve örgütleri hakkındaki algılarını olumlu yönde etkileyerek, örgütlerin gelişimini ve verimliliğini artırmakla kalmayıp aynı zamanda örgüt performansını da geliştirmektedir.

2.3.1. İş Yaşam Kalitesinin Tanımı ve Bileşenleri

İş yaşamı kalitesi kavramı, 1950'li yılların sonlarında, endüstriyel toplumların gelişmesiyle birlikte Avrupa'da çalışma yaşamının çalışanlar üzerinde ortaya çıkardığı sorunlara çözüm bulmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, "işverenler çalışanların refahını artırmak ve iş yaşamında daha iyi bir denge sağlamak" için çeşitli politikalar ve uygulamalar geliştirmeye başlamıştır (Arslan, 2018, s. 4). İş yaşam kalitesi dünya genelinde her geçen gün daha büyük bir ilgi ve önem kazanmaktadır. İş

yaşam kalitesi hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırmak, böylece işin sürdürülebilirliğini sağlamak için büyük bir rol oynamaktadır (Bora, 2015). Walton (1975) iş yaşam kalitesini motivasyona, performansa ve iş tatminine katkıda bulunan koşullar ve özellikler olarak tanımlamaktadır. İş yaşam kalitesi aynı zamanda çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirecek koşulları sağlamaya da yardımcı olur. Şüphesiz bu durum kurumun hem verimliliğini hem de başarısını arttıracaktır (Baleghizadeh ve Gordani, 2012; Türkay, 2015).

İş yaşam kalitesi kavramı "işin insancıllaştırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanın korunması" gibi anlamları kapsar (Huzzard, 2003, s. 21). İş yaşam kalitesi çalışanların iş ortamında yaşadıkları deneyimlerinin kalitesini artırmak için yapılabilecek bir dizi faaliyeti içerir. Bu faaliyetler arasında işin yeniden yapılandırılması veya yeniden tasarlanması, çalışma koşullarının insanileştirilmesi ve iş yeri yönetiminin demokratikleştirilmesi gibi unsurlar yer almaktadır (Walton, 1975). Schulze (1998) iş yaşam kalitesi tanımlarının ülke, zaman, insanlar ve kültürlere göre içerik ve önceliklere göre değişebileceğini bildirmektedir. Bu nedenle kavramın sınırlarının belirsiz olduğu değerlendirilmiştir. Serbest (2000) tarafından belirtildiği üzere, iş yaşam kalitesi, çağdaş yönetim anlayışına geçiş yaparak örgütteki çalışan boyutunu öne çıkartan, yapı ve süreci içeren, sistem yaklaşımı içerisinde çalışanların iş doyumu ve kişisel beklentilerine önem veren ve insanı değiştirme ve işe motive etme yoluyla iş verimliliğini arttırmayı hedefleyen özetle insan boyutunu da içerisine alan çalışan ve çalışma ortamı arasındaki ilişki olarak nitelendirilebilecek teknik bir uygulamadır. Taşdan (2008) iş yerinde stresin kontrol altına alınmasının, örgüt içi adaletin sağlanmasının, işi zenginleştirme ve geliştirmenin, katılımcı yönetim ve örgüt içi doğru kurgulanmış iletişim ve takım çalışmalarının iş yaşam kalitesini artıracağına işaret etmektedir. Ayrıca Wang ve diğerleri (2012) ise iş yaşam kalitesini, adil ve yeterli ücret, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, güvenlik hissi, demokratik yönetim, kişisel ilişkiler gibi alanlarda çalışanların kişisel algıları olarak nitelendirilmektedir.

İş yaşamında çalışanların çalışma yaşam kalitelerini belirleyen pek çok unsur bulunmaktadır. Her çalışanın algısı farklı olsa da iş yaşam kalitesini gösteren bazı temel unsurların olduğu düşünülmektedir. Bu unsurlar arasında ücret, işin niteliği, terfi olanakları, sosyal haklar, yönetici veya yöneticilerin tutum ve davranışları, iş

arkadaşları, iletişim kanalları, kurumun piyasadaki yeri ve iş güvenliği gibi göstergeler bulunmaktadır. Bu unsurlar, çalışanların işleri hakkındaki görüş ve düşüncelerini etkileyen temel değişkenlerdir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 9). Yine Walton'a (1975) göre, iş yerinde sağlıklı bir çalışma ortamı, çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlar, örgütün güvenli bir şekilde büyüyebilmesi, iş yerindeki ilişkilerin ve iletişimin sağlıklı olması, işveren ve çalışan arasındaki koordinasyon, danışma ve karar alma süreçlerinde çalışanların dâhil edilmesi, çalışma sırasında ve sonrasında sağlanan ayrıcalıklar gibi yönetimsel süreçlerin kapsamlı bir şekilde ele alınması gerekmektedir. Bu süreçler, ücret ve ödül sistemlerinden, örgütün sürdürülebilirliği için alınması gereken önlemlere kadar geniş bir yelpazede yer almaktadır (Walton, 1975).

İş yaşam kalitesinin en önemli parçası şüphesiz insandır. Bu nedenle örgütler için çalışan memnuniyetinin artırılması öncelikli hedef olmalıdır. Walton'dan (1975) sonra dünyanın farklı yerlerinde farklı araştırmacılar çalışanların iş yaşam kalitesini farklı davranışsal boyutlara ayırmışlardır (Al Muftah ve Lafi, 2011; Baba ve Jamal, 1991; Ellis ve Pompli, 2002; Gadon, 1984; Lau ve May, 1998; Mirvis ve Lawler, 1984; Rethinam ve Maimunah, 2008; Stephen, 2012; Wyatt ve Wah, 2001; Van Laar, vd., 2007). Bu çalışmada Van Laar ve diğerleri (2007) tarafından iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılacağı için bu ölçekte yer alan davranışsal boyutlar ele alınacaktır. Van Laar ve diğerleri (2007) yapmış oldukları çalışmada sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeği altı davranışsal boyuttan oluştuğunu tespit etmişlerdir. Bunlar: iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesidir.

2.3.1.1. İş ve Kariyer Memnuniyeti

İş ve kariyer memnuniyeti, çalışanların işlerine yönelik tutumlarını ifade eden bir kavramdır. Başka bir ifadeyle iş ve kariyer memnuniyeti, çalışma ortamındaki istek ve ihtiyaçların karşılanmasıyla yaşanan mutluluk düzeyidir (Cook, 2008). İş ve kariyer memnuniyeti iş doyumu, çalışma koşulları, işin kendisi, denetimi, yönetim politikaları, terfiler, ücret, kişiler arası ilişkiler, tanınma ve yetkilendirme gibi pek çok

faktörden etkilenmektedir (Cano ve Castill, 2004; Meena ve Dangayach, 2012). İş ve kariyer memnuniyeti, çalışanların işlerinde mutlu ve tatmin olmalarını sağlar. Dolayısıyla çalışanların iş yerinde kalma süresini artırarak, iş verimliliğini ve işyerindeki motivasyonu artırırken, işten ayrılma oranlarını da büyük ölçüde düşürür (Karaköse ve Bozgeyikli, 2012; Köşterelioğlu, 2011; Tekingündüz vd., 2015). Bu bağlamda çalışanların iş yerinde geçirdikleri zaman uzunluğu göz önüne alındığında, iş ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesinin önemi artmaktadır. İşgörenlerin monoton bir çalışma yaşamı içinde bulunmaları, çalışanlar üzerinde bıkkınlık ve yılgınlık hissi yaratır (Erdem, 2014). Bu nedenle, çalışanlara iş ortamında ve iş dışında kendilerini geliştirebilecekleri fırsatlar sunmak, çalışanların memnuniyetini ve iş tatminini artırmaktadır (Yüksel, 2004). Anlaşılacağı üzere iş ve kariyer memnuniyeti, iş yaşam kalitesinin çok önemli bir bileşenidir. Dolayısıyla işverenler ve/veya kurum müdürleri çalışanların, iş ve kariyer memnuniyetini artırmak için çaba sarf etmelidirler.

2.3.1.2. Genel İyi Olma

Genel iyi olma iki başlık altında değerlendirilebilir. Bunlardan birincisi öznel iyi oluş, ikincisi ise psikolojik iyi oluştur. Öznel iyi oluş, yaşam doyumu, mutluluğu, rahatlamayı ve problemlerin göreceli olarak yokluğunu ifade ederken, psikolojik iyi oluş, meydan okuma, çaba harcama ve bireysel gelişim için uğraşma olarak tanımlanmaktadır (Keyes vd., 2002; Ryan ve Deci, 2001). Bradburn tarafından yapılan araştırmada, iyi oluş kavramı mutluluk ile özdeşleştirilerek, iyi oluşun yüksekliği olumlu duyguların olumsuz duygulara göre daha fazla olmasıyla açıklanmıştır (Bradburn, 1969'dan akt. Akar, 2017).

Çalışanların iyi oluş hali, iş yaşamındaki performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Genel iyi olma kişinin kendisini mutlu, tatmin olmuş ve huzurlu hissetmesi durumudur dolayısıyla iş yaşamında başarılı olmak için önemlidir. Çalışanlar kendilerini iyi hissettikleri zaman, motivasyonları ve enerjileri artar ve bu da iş performanslarını olumlu yönde etkiler. Ancak, çalışanların iş ve ev ortamından kaynaklanan kaygı ve sıkıntıları, iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir (Easton ve Laar, 2012). Bu bağlamda, işverenler ve/veya kurum müdürleri, çalışanların iyi oluş

halini desteklemek için çaba göstermelidir. İşyerinde sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak, çalışanların iş yaşam dengesini korumalarını sağlamak, çalışanların kişisel gelişimlerine yatırım yapmak ve işyerinde stres yönetimi programları gibi çeşitli stratejiler kullanmak, çalışanların genel iyi oluş halini artırmaya yardımcı olacaktır.

Okullarda görev yapan öğretmenlerin genel iyi oluş halleri üzerine araştırma gerçekleştirmiş olan Çelik ve Kahraman (2022), öğretmenlerin iyi oluş hali üzerinde etkisi olduğu görülen değişkenler arasında, iş yükü, çalışanlar arası ilişkiler, maddi imkânlar, adil ve tarafsız değerlendirme ve geri bildirim, pozitif okul iklimi, öğrenci merkezli öğretim uygulamaları, sınıf iklimi ve mesleki gelişim gibi faktörler yer aldığını tespit etmişlerdir. Çelik ve Kahraman tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, bu değişkenlerin öğretmenlerin iyilik halleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

2.3.1.3. İşi Kontrol Edebilme

İşi kontrol edebilme, bir işin, çalışanlara çalışma saatlerini düzenleme, kararlar alma ve görevleri yerine getirmek için kullanılan yöntemleri seçme konusunda özgürlük, bağımsızlık ve takdir imkânı sağlama derecesidir (Saragih, 2011). Özellikle kendi işlerini düzenleyebilen ve kendi işlerine yön verebilen çalışanlar, iş yaşam kaliteleri daha yüksek olan kişilerdir (Ibrahim, 2017; Karasek, 1979; Rethinam ve Ismail, 2008). Yöneticilerinin kontrolünde yoğun bir iş yükü altında çalışan çalışanlar, işlerini düzenleyememe veya işlerinde karar verme yetkisine sahip olmama gibi faktörler nedeniyle işlerinden memnuniyetsiz olabilirler (Spector, 1986). İşverenler veya kurum müdürleri, çalışanların işlerinde daha fazla karar alma yetkisi vererek veya özerkliklerini artırarak, çalışanların iş kontrollerini ve otonomi sahibi olmalarını sağlayabilirler. Bu yaklaşım, iş yaşam kalitesini artırdığı gibi çalışanların sağlıklarını destekler ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendirir. İyi olma hallerini ve iş performanslarını artırır (Langfred ve Moye, 2004; Saragih, 2011; Thompson ve Prottas, 2005).

2.3.1.4. İş Yaşamında Stres

Lazarus ve Folkman stresi, kişinin kendi algısına göre çevre ile uyum sağlamak için gereken çabalarının ve bireysel kaynaklarının, üstesinden gelinemeyecek taleplerle karşı karşıya kaldığında oluşan durum olarak tanımlamıştır. Onlara göre eğer bireyler yaşadıkları olayları veya insanları tehdit olarak görmezlerse stres yaşamazlar. Ancak, uyaranları tehdit olarak görür ve durumla baş edemeyeceklerini düşünürlerse stres başlamaktadır (Lazarus ve Folkman 1984, akt. Altan, 2018).

Çalışma ortamında yaşanan stres faktörleri arasında yüksek iş talepleri, iş yükü, kontrol eksikliği, düşük kazanç, kötü yönetim uygulamaları, aşırı eleştiri, denetim, kaynakların yetersizliği, güvensiz iş ortamı, yetersiz tanınma ve ödüllendirme gibi unsurlar yer almaktadır. Araştırmalar ayrıca çalışma ortamında adaletsiz uygulamaların da stresi artırdığını göstermektedir. Bu faktörlerin çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olmakta ve sonuçta iş performansını ve iş yaşam kaliteleri de olumsuz etkilenmektedir (Jackson ve Rothmann, 2006; Jones ve Bright, 2001; Wolff, 2008). Sonnentag ve Fritz (2015) yaptıkları bir araştırmada, iş stresinin fiziksel ve zihinsel sağlık problemleriyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca yüksek mesleki stres altında olduğunu bildiren kişilerin, stres altında olmayanlara göre 2,5 kat daha yüksek sağlık harcamalarına sahip olduğunu tespit edilmiştir (Winslow, 1998'den akt. Jackson ve Rothmann, 2006). Bu bağlamda iş yaşamında stres şüphesiz iş yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir. Nitekim yapılan araştırmalarda yüksek düzeyde iş yaşam kalitesi algılayan kişilerde düşük düzeyde stres olduğu tespit edilmiştir (Turunç, vd., 2010).

2.3.1.5. Çalışma Koşulları

Çalışma ortamının güvensiz olması, çalışanların verimsizliğini, iş devamsızlığını, çalışan devrini arttırırken örgütsel bağlılığı ise azaltmaktadır. Çalışma ortamıyla ilgili güven algıları düşük olan çalışanlar işe daha az çaba göstermekte ve iş dışı davranışlarında artış görülmektedir (Fatimah vd., 2012; Sverke and Hellgren, 2002). Nitekim durum eğitim örgütleri açısından değerlendirildiğinde okullardaki uygun çalışma koşulları, öğretmenlerin motivasyonunu, iş doyumunu, işbirliğini ve sınıftaki etkinliğini arttırırken, öğrenci başarısına da olumlu etki etmektedir. Aşırı iş

yükü, kalabalık sınıflar, düşük maaş ve statü, öğrencilerin davranış ve motivasyon sorunları, gerekli kaynakların yetersizliği, yöneticilerin ve meslektaşların düşük desteği gibi kötü çalışma koşulları ise öğretmenlerin stres düzeyini, işi bırakma düzeyini, devamsızlığını ve hastalığını arttırmaktadır (Jackson ve Rothmann, 2006; Arbetsmiljöverket, 2003, akt. Öztürk, 2011).

2.3.1.6. Aile-İş Yaşamı Dengesi

Frone ve diğerlerine (1996) göre aile – iş yaşam dengesi, bireylerin hem aile yaşamlarını hem de iş yaşamlarını etkili bir şekilde düzenlemelerini ifade eder. Bu kavram, çalışanların iş yaşamlarındaki taleplerle aile hayatındaki sorumlulukları arasındaki uyumu yönetme becerisini vurgular. Aile-iş yaşamı dengesi, çalışanların işyerindeki performansını etkiler iken aynı zamanda aile ilişkileri, sağlık ve mutluluk gibi diğer hayat alanlarını da etkileyebilmektedir.

Çalışanların iş ve ev arasındaki duygusal yoğunlaşmaların iş yaşam kalitesi üzerinde önemli etkileri olduğu bilinmektedir. İş ve çalışan arasında yaşanabilecek çatışmalar ise çalışanların olumsuz sağlık problemleriyle karşılaşmasına neden olabilmektedir. Ayrıca, kötü iş yaşam kalitesi sonucunda çalışanların örgütsel bağlılık, iş doyumu, yaşam memnuniyeti, genel mutluluk ve iyi olma düzeyi düşerken, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik yaşama düzeyi ise artabilmektedir (Erben ve Ökten, 2014; Greenhaus vd., 2003; Netemeyer vd., 1996; Topgül, 2016).

2.3.2. İş Yaşam Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Programlar

İş yaşam kalitesi, çalışanların fiziksel, zihinsel, psikolojik ve toplumsal beklentilerini karşılamayı amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik iş yaşam kalitesi programları ile çalışanlara uygun çalışma koşulları sağlanarak örgütün etkili bir şekilde çalışması hedeflenmektedir. Literatür taraması yapıldığında İş yaşam kalitesinin artırılması için çeşitli programlar geliştirilmiş olduğu görülmüştür. Bunlar; kalite çemberleri, işin zenginleştirilmesi, esnek çalışma saatleri, kendi kendini yöneten takımlardır (Demir, 2019). Aşağıda bu programlardan bazıları açıklanmaktadır.

2.3.2.1. Kalite Çemberleri

Kalite çemberleri, belirli aralıklarla toplanan küçük grupların, belirledikleri bir konu üzerinde çalışarak, sorunların belirlenmesi, incelenmesi ve çözüm önerileri sunmasıyla oluşturulan bir kalite geliştirme yöntemidir. Bu yöntemin temel hedefi, kurum veya örgütün üretim veya hizmet kalitesini artırmaktır (Balcı, 2002, s.187). Ayrıca, kalite çemberlerinin çalışanların iş tatminini ve iş performansını artırdığı, stres düzeyini azalttığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür (Şahin ve Özer, 2002).

2.3.2.2. İşin Zenginleştirilmesi

İş zenginleştirme, iş görevlisinin yeteneklerinin ve yeteneklerinin arttığı, dikey olarak büyüyen bir süreçtir. İş zenginleştirme, mevcut işlere yeni deneyimler, genişletilmiş sorumluluklar ve işe motivasyon sağlayan özellikler eklemek için yeniden şekillendirme programıdır. Mevcut işlerin zenginleştirilmesi, çalışanlara farklı görevleri yerine getirme fırsatı sunar (Özüçağlıyan, 2015). Bir başka değişle işin zenginleştirilmesi, bir işin çeşitlendirilerek çalışanların işleri daha anlamlı, ilginç ve tatmin edici hale getirmek için yapılan bir yaklaşımdır. Bu, iş görevlerinin genişletilmesi, iş rotasyonu, özerklik, öğrenme fırsatları ve daha fazla sorumluluk verme yoluyla gerçekleştirilebilir. İşin zenginleştirilmesi, çalışanların iş tatmini, motivasyonu, bağlılığı, üretkenliği ve iş yaşam kalitesi gibi birçok faktörü artırmaya yardımcı olur (Altun ve Bahçecik, 2008; Eren, 2016, s. 78-79; Fındıkçı, 2006, s. 340). Marta ve diğerleri (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, işin zenginleştirilmesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, Karatepe ve Kiliç (2009) tarafından yapılan bir başka araştırmada da işin zenginleştirilmesinin iş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisi olduğu bulunmuştur.

2.3.2.3. Esnek Çalışma Saatleri

Esnek çalışma saatleri çalışanlara kendi tercihlerine göre işe başlama ve bitirme saatlerini, bazı durumlarda ise günlük çalışma sürelerini serbestçe seçme,

ayarlayabilme özgürlüğü veren bir iş zamanı düzenleme programıdır (Elbing vd., 1974; Lange, 1986). Esnek çalışma saatlerinin çalışanların üretkenliği, motivasyonu ve iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Hashim vd., 2017; Setiyani, vd., 2019).

2.3.2.4. Kendi Kendini Yöneten Takımlar

Kendi kendini yöneten takımlar, organizasyonlarda çalışanların belirli bir alanda bir araya gelerek, kendi işlerini yönetmelerine ve karar almalarına olanak tanıyan bir organizasyon yapısıdır. Bu takımlar, belirli bir hedefe yönelik çalışmalar yaparlar, problemleri belirler, çözümler üretir, sorumluluk alırlar ve iş süreçlerinde iyileştirme yaparlar. Kendi kendini yöneten takımlar, üretkenliği, motivasyonu, iş tatminini ve işten ayrılma niyetini arttırabileceği gibi, iletişim, liderlik ve işbirliği becerilerini geliştirerek çalışanların kişisel gelişimlerine de katkı sağlar (Manz ve Sims, 1993; Robbins ve Judge, 2015 s. 310). Kendi kendini yöneten takımların kalite çemberinden farkı değişik uzmanlık alanı olan ve farklı özellikli bulunan kişilerin bir araya gelerek bir iş üzerine çalışması ve karşılaşılan problemleri çözüme kavuşturulmasıdır (Demir, 2019; Zengin, 2018).

Alanyazında, kendi kendini yöneten takımların çalışanların iş yaşam kalitesine olumlu etkileri olduğu gösterilmiştir (Elmuti ve Kathawala, 1997). Yine yapılan araştırmalarda kendi kendini yöneten takımların çalışanların öz-yönetim becerileri, iş tatmini, iş performansı, iş güvenliği ve sağlık problemleri üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmüştür (Avdiaj ve Ziberi, 2019; Vregelaar, 2017). Ancak, kendini yöneten iş takımlarının etkinliği üzerine yapılan araştırmalar her zaman olumlu sonuçlar vermemiştir. Bazı durumlarda kendini yöneten takımlar genellikle çatışmaları iyi yönetemezler. Anlaşmazlıklar çıktığında, üyeler işbirliğini durdurur ve güç mücadeleleri ortaya çıkar, bu da grup performansını düşürür (Robbins ve Judge, 2015, s. 310).

2.3.3. Okullarda İş Yaşam Kalitesi

Okullar yaşamla iç içe geçmiş yapılardır. Birlikte gelişir, birlikte değişir ve birbirlerini etkilerler. Okulu toplumdan ve yaşamdan bağımsız düşünmek olası değildir (Zhao vd., 2009; Erdem, 2010; Yılmaz ve Türkoğlu, 2017). Okullar, toplumun bir parçası olarak eğitim faaliyetlerini yürüten kurumlardır. Okulların öğretim programları ve eğitim yöntemleri, toplumun ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olarak düzenlenir. Okullarda öğrenci ve öğretmenler başta olmak üzere, eğitimde görev alan bireylerin zamanlarının büyük birçoğunu bu mekânlarda geçirmeleri nedeniyle okulda iş yaşam kalitesi kavramından söz etmek mümkündür (Karatzias vd., 2001).

Okulda iş yaşam kalitesi, öğrencilerin ve öğretmenlerin okula ve kendilerine verdikleri değere, öğrencilerin kimlik duygusuna, iletişim kalitesine, gelecekte sunabileceği fırsatlara ve değerlerine dayanan bir algıyı ifade eder. Bu algı, öğrencilerin akademik başarıları, okula devam oranları, riskli davranışlar ve psikolojik iyi oluş gibi faktörler üzerinde etkilidir. Okulda iş yaşam kalitesi, öğrencilerin ve öğretmenlerin deneyimlediği fiziksel, psikolojik ve sosyal ortamlarının özelliğini yansıtır. Okuldaki iyi iş yaşam kalitesi, öğrencilerin sağlıklı gelişim göstermelerine, akademik başarılarına, mutlu olmalarına ve toplumda aktif bir rol almalarına katkı sağlar. Ayrıca, sosyal ve duygusal becerilerini geliştirmelerine ve özgüvenlerini artırmalarına yardımcı olur (Linnakylä, 1996; Sarı, 2007; Wang ve Degol, 2016). Okuldaki iş yaşam kalitesi, hem bireyin sahip olduğu bireysel özelliklerden hem de deneyimlerden etkilenmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin öğrencileriyle, öğretmenlerin birbirleriyle, okul yöneticileriyle ve okul kültürü ile olan iletişimi de okuldaki iş yaşam kalitesini etkileyen önemli bir faktördür (Malin ve Linnakylä, 2001).

Daily ve diğerleri (2014) tarafından yapılan bir araştırma, okuldaki iş yaşam kalitesinin öğrencilerin akademik başarıları, okul memnuniyetleri ve okuldaki devamsızlıkları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Okuldaki iş yaşam kalitesini arttırmak, öğrencilerin başarısı, okul katılımı, okul ortamında disiplin, okul memnuniyeti ve psikolojik iyi oluş gibi alanlarda olumlu sonuçlar doğurur. Bu nedenle, okuldaki iş yaşam kalitesi, öğrencilerin ve okul topluluğunun sağlığı, refahı ve başarısı için çok önemli bir faktördür. Öğretmenler açısından bakıldığında, iş doyumu ve motivasyonu okuldaki iş yaşam kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Bir

öğretmenin iş yaşam kalitesi yüksekse, öğrencileriyle daha iyi bir ilişki kurma, öğretim kalitesini arttırma ve daha az stresli bir çalışma ortamı oluşturma eğilimi daha yüksektir. Yine Skaalvik ve Skaalvik'e (2011) göre öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonu arttıkça, okulların temel amaçlarında birisi olan öğrencilerin akademik başarıları da artmaktadır.

2.3.4. Öğretmenlikte İş Yaşam Kalitesi

Öğretmenlikte iş yaşam kalitesi, öğretmenlerin işlerini yaparken yaşadıkları deneyimlerin kalitesini ifade eder. Bu kavram, öğretmenlerin iş ortamı, çalışma koşulları, iş yükü, işten tatmin düzeyi, mesleki gelişim imkanları, özlük hakları gibi birçok faktörden etkilenir. Bu bağlamda eğer öğretmen okulda kendisini değerli, mutlu, huzurlu ve güvende hissediyor ise çalışmakta olduğu okulda iş yaşam kalitesi de yüksektir (Akar, 2018; Cenkseven ve Sarı, 2009; LeCompte ve Dworkin, 1991, s.137).

Öğretmenlerin rollerini ve görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmeleri için birçok etmenin gerekli olduğu belirtilmektedir. Bu etmenler arasında okulun fiziki şartları, yönetim, öğretim programı, sınıflardaki öğrenci sayısı, ekonomik olanaklar, okul iklimi, öğretmene verilen değer gibi faktörler yer almaktadır (Canoğulları, 2018). Bu nedenle, okuldaki iş yaşamının kalitesi, öğretmenin mesleğini icra ederken iç içe olduğu birçok faktörden etkilenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etki eden çok önemli bir faktör olan okul müdürü, öğretmenlerin beceri ve bilgilerini tam olarak kullanmalarını sağlayan, yeni beceri ve bilgiler kazanmalarına yardımcı olan ve yeni örgütlenme ve öğretim yöntemlerini denemelerini teşvik eden kişidir. Ayrıca, tüm öğretmenler aynı değerlere, inançlara ve beklentilere sahip değillerdir. Bazı öğretmenlerin iş yaşamını iyileştirdiğini algıladığı eylemler, diğerleri tarafından olumsuz algılanabilir (Rossmiller, 1992). Bu bağlamda, öğretmenlerin çalıştıkları okullarda iyi bir iş yaşam kalitesine sahip olmaları, stresli deneyimler yaşamamaları, karar alma süreçlerine katılmaları, iş ve aile yaşamlarının olumsuz etkileşim göstermemesi, elverişli çalışma şartları ve yüksek iş tatmininin öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algılarını artırdığı ifade edilebilir (Akar, 2017).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklemi ile verilerin toplanmasında yararlanılan ölçme araçları hakkında bilgiler ile toplanacak verilerin çözümlenmesinde yararlanılacak istatistikî tekniklere ait bilgiler sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin iş yaşam kalitelerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada yordayıcı ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir. Tarama bir evren içinden seçilmiş örneklem üzerinde katılımcıların ilgi, beceri, yetenek, eğilim, tutum veya görüşlerinin belirlendiği, sayısal olarak ifade edildiği ve sonuçların evrene genellenebildiği nicel araştırma yöntemlerindendir (Creswell, 2013, s. 155; Keser-Özmantar, 2019, s. 59). Yordayıcı ilişkisel tarama "bağımsız değişkende meydana gelen değişmelerin bağımlı değişkendeki değişmelerin ne kadarını açıkladığını" gösteren bir tarama türüdür (Özdemir ve Abaslı, 2020, s. 850). Bu araştırmada bağımlı değişken öğretmenlerin iş yaşam kalitesi iken, bağımsız değişken ise öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleridir.

3.2. Evren Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Giresun ve Samsun illerinde temel eğitim ve ortaöğretim (okul öncesi, ilkokul, ortaokul, lise) düzeyindeki resmi okullarda görevli öğretmenler oluşturmaktadır. 2022-2023 eğitim-öğretim yılında araştırmanın yapılmaya başladığı tarih itibariyle Giresun ilinde toplam 5203 öğretmen, Samsun ilinde 20684 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırma evreninin büyük olması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Arseven'e (1993) göre, örneklem istatistiklerine (yüzde, aritmetik ortalama, ortanca, standart sapma, korelasyon katsayısı, vs.) bakarak evren parametresi hakkında

doğru bir yargıya varmak için örneklem büyüklüğünün doğru saptanması gerekir. Araştırmalarda doğru örneklem büyüklüğüne ulaşabilmesi için farklı hesaplama yöntemleri söz konusudur. Sayısı kesin olarak bilinen evrenlerde örneklem büyüklüğünün hesaplanabilmesi için alanyazın incelenmiş, GPower 3.1 programı (Faul vd., 2007) ve https://tr.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/ sitesi kullanılmıştır. Hesaplama için kullanılan web sayfasında evren büyüklüğü Samsun ve Giresun ili toplam öğretmen sayısı olan 25887 (5203+20684) olarak giriş yapılmış, Precision %5, β=%90 değerleri ile yapılan işlem sonucunda, araştırma kapsamındaki evreni temsil etmek üzere örneklem sayısı 379 olarak tespit edilmiştir. Alanyazında örneklem büyüklüğü ile ilgili olarak Israel (2003) %5'lik bir hata payı ile ilgili evren için 370 kişiye ulaşılmasının yeterli olduğunu bildirmektedir. Cohen'e (1988) göre tarama araştırmalarında güç oranının %80 alınması yeterlidir. Bu araştırmada daha kesin bir sonuca ulaşabilmek için güç oranı %90 kabul edilmiştir. Bu araştırmanın veri analizlerinde t-Testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve regresyon testleri yapıldığından GPower 3.1 programı ile yapılan hesaplama sonucunda bu araştırma kapsamında 338 ila 379 kişiden veri toplanması gerektiğini bulunmuştur (Faul vd., 2007). Araştırma da veri toplamak için kullanılacak araçlar için güvenilirlikte yoklanacağından bu araştırma kapsamında seçilen Samsun ve Giresun illeri evrenini temsil etmek üzere toplam 500 kişiden araştırma kapsamında veri toplanmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Böylece bu araştırmanın tahmin duyarlılığı 25887/(25887+500)=.981 yani %98.1'dir. Veri toplama aracı Tabakalı örneklemeye (Balcı, 2004) uygun olarak Samsun ve Giresun illerinde görevli öğretmenleri temsil etmek üzere araştırmada Samsun İlinden 360 ve Giresun İlinden 140 öğretmenden veri toplanması planlanmış, araştırma kapsamında seçilen bağımsız değişkenlerin her biri için en az 30 katılımcının sağlanabilmesi için de Giresun ilinden toplam 156, Samsun ilinden ise 368 öğretmenden veri toplanmıştır. Bu araştırmada kapsamında toplam 524 öğretmenden veri toplanmış olup, bu örneklem sayısının araştırma evrenini yeterince temsil ettiği değerlendirilmiştir.

Katılımcılara ait betimsel istatistikler Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3. 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Betimsel İstatistikler

Analiz Birimi	**Alt Boyutları**	***f***	***%***
İl	Giresun	156	29.8
	Samsun	368	70.2
Cinsiyet	Kadın	289	55.2
	Erkek	235	44.8
Yaş	40 Yaş ve Altı	266	50.8
	41 Yaş ve Üzeri	258	49.2
Öğrenim Seviyesi	Önlisans	14	2.7
	Lisans	378	74.1
	Lisansüstü	132	25.9
Branş	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Öğretmeni	196	37.4
	Branş Öğretmeni	328	62.6
Okul Türü	Okul Öncesi	63	12
	İlkokul	123	23.5
	Ortaokul	177	33.8
	Lise	161	30.7
Mesleki Kıdem	10 Yıl ve Daha Az	123	23.5
	11-15 Yıl	196	22.7
	16-20 Yıl	93	17.7
	21 Yıl ve Üzeri	189	36.1
Okulda Çalışma Süresi	1 Yıl ve Daha Az	78	14.9
	2-5 Yıl	202	38.5
	6-10 Yıl	151	28.8
	11 Yıl ve Üzeri	93	17.7
Okul Müdürü ile Çalışma Süresi	1 Yıl ve Daha Az	160	30.5
	1 Yıl Üzeri	364	69.5
	Toplam	**524**	**100.0**

Buna göre Giresun ilinden toplam 156 (%29.8) öğretmen, Samsun ilinden ise 368 (%70.2) öğretmen çalışmaya katılmıştır. Katılımcıların 289'unun (%55.3) kadın, 235'inin (%44.8) erkek olduğu görülmektedir. 40 yaş ve altı toplam 266 (%50.8) öğretmenin olduğu, 41 yaş ve üzeri 258 (%49.2) öğretmenin olduğu görülmektedir. Öğrenim seviyesi önlisans olan 14 (%2.7) öğretmen, lisans olan 378 (%74.1) öğretmen ve lisans üstü düzeyde olan ise 132 (%25.9) öğretmen vardır. Aynı öğretmenin bir gruba/sınıfa ders vermesi şeklinde birleştirilmiş olan sınıf öğretmeni, özel eğitim

öğretmeni ve okul öncesi öğretmeni toplam sayısı 196 (%37.4), birden fazla öğretmen tarafından bir gruba/sınıfa ders vermesi şeklinde birleştirilmiş olan Branş öğretmeni (Branş ile Mesleki ve Teknik Öğretmen) sayısı toplamı 328 (%62.6)'dir. Katılımcılardan 63 (%12) öğretmen okul öncesi kurumlarda, 123 (%23.5) öğretmen ilkokullarda, 177 (%33.8) öğretmen, ortaokullarda ve 161 (%30.7) öğretmen lise okul türüne ait okullarda görev yapmaktadır. Ankete katılan öğretmenlerden mesleki kıdemi 10 yıl ve daha az olan toplam 123 (%23.5) öğretmen, 11-15 yıl arasında olan 196 (%22.7) öğretmen, 16-20 yıl olan 93 (%17.7) öğretmen, 21 yıl ve üzeri ise 189 öğretmen bulunmaktadır. Okulda çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmen sayısı 78 (%14.9), 2-5 yıl olan öğretmen sayısı 202 (%38.5), 6-10 yıl olan öğretmen sayısı 151 (%28.8), 11 yıl ve üzeri olan öğretmen sayısı 93 (%17.7)'dir. Okul müdürü ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az 160 (%30.5) öğretmen, 1 yıl üzeri 364 (%69.5) öğretmen bulunmaktadır. Ankete toplam 524 katılımcı katıldığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile Bülbül (2012) tarafından geliştirilen Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği ile Van Laar ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ve Akar (2017) tarafından Türkçe'ye ve eğitim örgütlerine uyarlanan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği

Bu araştırmada okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin öğretmen algılarını tespit etmek amacıyla ön izinleri alınan Bülbül (2012) tarafından geliştirilen Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği (Öğretmen Formu) kullanılmıştır.

Araştırmacı tarafından gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi (AFA) neticesinde ölçeğin 5'li Likert tipi 32 madde ve dört alt boyuttan oluştuğunu göstermiştir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. AFA ile elde edilen faktör yapısının doğrulanması amacıyla Bülbül (2012) ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonuçları (x^2 /sd= 2.27, CFI=0.98, NFI=0.96, NNFI=0.98, PGFI= 0.67, RMSEA=0.077, GFI = 0.77, AGFI= 0.73) Yenilik Yönetimi

Ölçeği'nin Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür ve Yapı ve Proje Yönetimi olmak üzere dört alt boyuttan oluşan geçerli bir ölçek olduğunu göstermiştir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %62.99'dur. Proje Yönetimi faktörü toplam varyansın %50.0'ini, Örgütsel Kültür ve Yapı %4.9'unu, Yenilik stratejisi %4.4'ünü, Girdi Yönetimi ise %3.7'sini oluşturmaktadır. Ölçek içerisinde yer alan 1-5. maddeler Girdi Yönetimi, 6-11. maddeler Yenilik Stratejisi, 12-17. maddeler Örgütsel Kültür ve Yapı, 18-32. maddeler Proje Yönetimine ilişkin görüşleri betimlemektedir. Bu araştırmada kullanılan Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği Öğretmen Formu için Göl (2012) tarafından öğretmen grubu için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin yapısı doğrulanmıştır (Cronbach Alfa= .98). Göl (2012) gerçekleştirdiği ölçeğin güvenirliğinin incelenmesinde, ölçeğin alt boyutlarına ve geneline ilişkin Cronbach alfa katsayıları sırayla; Girdi Yönetimi (.88), Yenilik Stratejisi (.93), Örgütsel Kültür ve Yapı (.87), Proje Yönetimi (.96), Yenilik Yönetimi Ölçeği Öğretmen Formu genel toplam (.96) olduğu görülmüştür. Bu bağlamda ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

3.3.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Araştırmada Van Laar ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından bir grup öğretmenden toplanan verilerle Türkçe'ye ve eğitim örgütlerine uyarlanan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipindeki ölçek 23 madde ve altı alt boyuttan oluşmaktadır. 7., 9. ve 19. Maddelerin ters puanlaması gerekmektedir. Ölçeğin yapısının Türk kültüründe de doğrulanması için Akar ve Üstüner'in (2017) yaptığı DFA sonuçları ölçeğin model uyumuna sahip olduğunu (χ^2/Sd = 402.6657/224 = 1.79; RMSEA = .05; SRMR = .05; CFI = .96; NNFI =.95) göstermektedir. Ölçeğin alt faktörlerinde İş ve Kariyer Memnuniyeti altı (Madde 1, 3, 8, 11, 18 ve 20), Genel İyi Olma altı (Madde 4, 9, 10, 15, 17 ve 21), İşi Kontrol Edebilme üç (madde 2, 12 ve 23), Çalışma Koşulları üç (madde 13, 16 ve 22), İş Yaşamında Stres iki (madde 7 ve 19), Aile-İş Yaşamı Dengesi üç (madde 5,6 ve 14) maddeden oluşmaktadır. Akar ve Üstüner (2017) ölçeğin tümü için iç güvenirlik katsayısını .88 olarak tespit etmiştir. Tüm bu veriler ışığında İş Yaşam Kalitesi

Ölçeği'nin eğitim örgütlerinde öğretmenlerden veri toplamaya uygun olduğu değerlendirilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analize Hazır Hale Getirilmesi

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisinin tespiti için gerçekleştirilen bu araştırmada veriler Millî Eğitim Bakanlığından alınan izinle Samsun ve Giresun illerinde görevli öğretmenlerden çevrimiçi olarak Google form aracılığıyla toplanmıştır. Çalışma kapsamında öncelikle hata kontrolü yapılmış, olumsuz maddelerin ters kodlaması (İş Yaşam Kalitesi Ölçeği 7., 9. ve 14. maddeler) gerçekleştirilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda kayıp değerlerin olmadığı görülmüş, ölçeklerin alt boyutları için toplam puanlar hesaplanmıştır.

Veri analizinde SPSS 24 ve R-Studio programları kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenirliğinin incelenmesi için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 3.2'de ölçeklerin ve alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları görülmektedir.

Tablo 3. 2.

Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutların Bu Araştırma Kapsamındaki Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayıları
Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği Toplamı	0.990
Girdi Yönetimi	0.940
Yenilik Stratejisi	0.942
Örgütsel Kültür ve Yapı	0.958
Proje Yönetimi	0.985
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Toplamı	0.941
İş ve Kariyer Memnuniyeti	0.832
Genel İyi Olma	0.862
İşi Kontrol Edebilme	0.843
Çalışma Koşulları	0.861
İş Yaşamında Stres	0.733
Aile-İş Yaşamı Dengesi	0.710

Ölçeklerin güvenilirliği test edilmesinden sonra ölçeklerden alınan toplam puanların dağılımlarının normalliği incelenmiştir. Araştırmada ölçeklerden alınan toplam puanlar ile tüm alt boyutlardan alınan puanların araştırmanın tüm bağımsız değişkenleri için (il, cinsiyet, yaş, öğrenim seviyesi, branş, okul türü, mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve okul müdürü ile çalışma süresi) normal dağılıp dağılmadıkları Kolmogorov-Smirnov Testi, çarpıklık, basıklık katsayıları, histogram, kutu grafiği ve normal olasılık grafikleri ile aritmetik ortalama, median (ortanca) ve mod değerlerinin birbirine yakın olup olmadığı değerlendirilmiştir (Çokluk vd. 2010, s.16; Sezgin, 2009, s. 83; Tabachnick ve Fidell, 2020). Araştırma için uygulanan Kolmogorov-Smirnov Test sonuçları ($p<0.05$), toplamların çarpıklık/basıklık değerler, grafikler ile aritmetik ortalama, median (ortanca) ve mod değerleri araştırma veri setinin her biri için normal dağılımın çoğunlukla sağlanamadığına işaret etmektedir. Şencan (2005, s. 196) Kolmogorov-Smirnov testinin az sayıda ayrık/uç değerden büyük ölçüde etkilenmesi nedeniyle hesaplanan p değerinin her zaman sağlıklı sonuç vermediğini belirtmektedir. Tabachnick ve Fidell (2020, s. 78-83) normallik testlerinin örneklem sayılarına aşırı duyarlı olduğunu bildirmektedirler. Pallant (2016) özellikle sosyal bilimlerde bağımlı değişkenlere ilişkin ölçümlerin normal dağılım göstermemesinin normal kabul edilmesi gerektiğini bildirmektedir. Merkezi Limit Teoremi, örneklem yeteri kadar büyükse (n=30+), değişkenlerin dağılımına bakılmaksızın ortalamaların örnekleme dağılımının normal kabul edilebileceğini, normal dağılım ihlalinin büyük bir soruna neden olmayacağı öne sürmektedir (Everitt ve Howell, 2005, s. 249; Field, 2018; Pallant, 2016; Tabachnick ve Fidell, 2020, s. 78-83). Büyük örneklemlerde çarpıklık normalden önemli derecede sapmamaktadır. 100'den fazla örneklem büyüklüğünde pozitif basıklık, 200'den büyük örneklemde negatif basıklık kaybolmaya başlamaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2020, s. 78-83). Bu bilgiler doğrultusunda bu araştırma kapsamında analizlere dâhil edilen örneklem sayısı, yeterli örneklem sayısını sağladığından analizlerin parametrik istatistiki tekniklerle yapılmasına karar verilmiştir. Etki büyüklüğü için eta kare (η^2) değeri hesaplanarak rapor edilmiştir. (η^2) değeri .010 ise küçük, .60 ise orta, .140 ise büyük olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2011, s.44).

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri algıları arasındaki ilişkiyi incelemek

amacıyla SPSS 24 paket programı aracılığıyla korelasyon analizi (Pearson Korelasyon Katsayısı); araştırma kapsamında seçilmiş bağımsız değişkenlere ait fark analizleri için t-Testi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Nihâyet öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini yordama düzeylerini belirlemek için de doğrusal regresyon analizi testi uygulanmıştır.

Bu araştırmada ağırlıklı ortalama puanlarının değerlendirilmesi ve yorumlanması için Balcı'nın (2004, s. 220) önerdiği Tablo 3.3'de sunulan değerler kullanılmıştır.

Tablo 3. 3.

Ölçek Değerleri, Seçenekleri ve Puan Aralıkları

Seçenek Aralıkları	Verilen Puanlar	Puan Aralıkları	Aralık Değeri
Tamamen Katılıyorum		4.20 – 5.00	Oldukça yüksek
Çok Katılıyorum		3.40 – 4.19	Yüksek
Orta Derecede Katılıyorum	1-5	2.60 – 3.39	Orta
Az Katılıyorum		1.80 – 2.59	Düşük
Hiç Katılmıyorum		1.00 – 1.79	Oldukça düşük

Buna göre Okullarda Yenilik Yönetimi ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Ölçekleri için aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00 – 1.79 "oldukça düşük", 1.80 – 2.59 "düşük", 2.60 – 3.39 "orta", 3.40-4.19 "yüksek" ve 4.20 – 5.00 aralığı "oldukça yüksek" olarak değerlendirilmiştir.

4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında iki ayrı ölçek ile toplanan verilerin uygun istatistik yöntemleri ile çözümlenmesinden elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci alt araştırma problemi olan Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4. 1.

Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Düzeyleri

Ölçek/Alt boyutlar	Ortalama ($\bar{X}$)	Ss	Minimum	Maksimum
Okullarda Yenilik Yönetimi	3.8113	0.99665	1.00	5.00
Girdi Yönetimi	3.7985	1.05424	1.57	5.00
Yenilik Stratejisi	3.7891	1.01057	1.00	5.00
Örgütsel Kültür ve Yapı	3.8957	1.02369	1.00	5.00
Proje Yönetimi	3.7913	1.04113	1.00	5.00
İş Yaşam Kalitesi	3.8387	0.72894	1.00	5.00
İş ve Kariyer Memnuniyeti	3.9494	0.76027	1.67	5.00
Genel İyi Olma	3.7226	0.86522	1.00	5.00
İşi Kontrol Edebilme	3.8721	0.94099	1.00	5.00
Çalışma Koşulları	3.8289	0.94066	1.00	5.00
İş Yaşamında Stres	3.8569	1.12657	1.00	5.00
Aile İş Yaşam Dengesi	3.8136	0.90828	1.00	5.00

Tablo 4.1 incelendiğinde ölçekler toplam puan ortalamasına göre; öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin,

öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerine göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin alt boyutlarından en yüksek puan ortalaması örgütsel kültür ve yapı, en düşük puan ortalaması yenilik stratejisine aittir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından en yüksek puan ortalaması iş ve kariyer memnuniyeti iken en düşük puan ortalaması ise genel iyi olmadır. Her iki ölçek birlikte değerlendirildiğinde en yüksek puan ortalaması iş ve kariyer memnuniyeti, en düşük puan ortalaması genel iyi olmaya aittir.

4.2. Farklı Değişkenlere Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarının İncelenmesi

Bu bölümde farklı değişkenlere göre (görev yapılan il, cinsiyet, yaş, öğrenim seviyesi, branş, okul türü, öğretmenlerin mesleki kıdemi, öğretmenlerin okulda çalışma süresi, okul müdürü ile çalışma süresi) okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları incelenecektir.

4.2.1. İl Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Okullarda yenilik yönetimi ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile ölçeklerin tüm alt boyutlarının il değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemler t-Testi sonuçları Tablo 4.2'da sunulmuştur.

Tablo 4. 2.

İl Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına ilişkin t-Testi Sonuçları

	İl	***N***	$\overline{X}$	**Ss**	***t***	***sd***	***p***
Okullarda Yenilik	Giresun	156	119.7885	33.00342	-1.016	522	0.310
Yönetimi	Samsun	368	122.8833	31.41044			
İş Yaşam Kalitesi	Giresun	156	86.3846	16.42766	-1.697	522	0.090
	Samsun	368	89.0978	16.89497			

Tablo 4.2. (Devam)

İl Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına ilişkin t-Testi Sonuçları

	İl	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	***t***	***sd***	***p***
Girdi Yönetimi	Giresun	156	18.7051	5.23415	-0.812	522	0.417
	Samsun	368	19.1141	5.28924			
Yenilik Stratejisi	Giresun	156	22.3205	6.20404	-1.018	522	0.309
	Samsun	368	22.9103	6.00273			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Giresun	156	22.8654	6.49177	-1.235	522	0.217
	Samsun	368	23.5897	5.98387			
Proje Yönetimi	Giresun	156	55.9295	16.19801	-0.898	522	0.370
	Samsun	368	57.2690	15.36924			
İş ve Kariyer Memnuniyeti	Giresun	156	23.2949	4.36883	-1.313	522	0.190
	Samsun	368	23.8668	4.63621			
Genel İyi Olma	Giresun	156	21.3013	5.38627	-2.993	522	0.003
	Samsun	368	22.7745	5.05023			
İşi Kontrol Edebilme	Giresun	156	11.4423	2.69346	-0.919	522	0.358
	Samsun	368	11.6902	2.87652			
Çalışma Koşulları	Giresun	156	11.2244	2.77912	-1.386	522	0.166
	Samsun	368	11.5978	2.83635			
İş Yaşamında Stres	Giresun	156	7.6346	2.22039	-0.523	522	0.601
	Samsun	368	7.7473	2.26903			
Aile İş Yaşam Dengesi	Giresun	156	11.4872	2.57152	0.253	522	0.800
	Samsun	368	11.4212	2.79046			
	Toplam	**524**					

İstatistiksel olarak varyansların homojenliği varsayımı sağlanmış olup, Tablo 4.2 incelendiğinde katılımcılar tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri illere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(522)}$= -1.016, p>0.05). Yine öğretmenlerin iş yaşam kalitesi de illere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(522)}$= -1.697, p>0.05). Ölçeklerin alt boyutlarından sadece öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan genel iyi olma illere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= -2.993, p<0.05). Buna göre; Samsun ilinde çalışan öğretmenlerin genel iyi olma durumunun ($\bar{X}$=22.7745), Giresun ilinde çalışan öğretmenlerin genel iyi olma durumuna göre ($\bar{X}$=21.3013), istatistiksel olarak daha

olumlu olduğu değerlendirilmiştir. Bu konuda daha önce yapılmış herhangi bir araştırma yoktur. Ancak Anılan ve diğerlerinin (2015) yapmış olduğu araştırmada kırsal bölgelerde çalışan öğretmenlerin kentlerde çalışan öğretmenlere göre mutluluk algılarının daha düşük olduğunu belirtmektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin genel iyi olma hallerinin Samsun'un büyükşehir olmanın getirdiği olanaklar dolayısıyla daha iyi olduğu düşünülebilir. Yine Giresun'un Samsun iline göre nüfusa oranla kırsalda yaşayan nüfusun daha fazla olması (TUİK, 2023) ayrıca dağlık/engebeli ve ulaşımın zor olması bu konuda öğretmenlerin genel iyi olma hallerinin Samsun'a oranla daha az olduğu söylenebilir.

4.2.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemler t-Testi sonuçları Tablo 4.3'da sunulmuştur.

Tablo 4. 3.

Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına ilişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	***N***	$\bar{X}$	**Std. Sapma**	***t***	***sd***	***p***
Okullarda Yenilik Yönetimi	Kadın	289	124.8997	31.56321	2.348	522	0.019
	Erkek	235	118.3489	31.99154			
İş Yaşam Kalitesi	Kadın	289	90.3045	16.72938	3.075	522	0.020
	Erkek	235	85.8128	16.51078			
Girdi Yönetimi	Kadın	289	19.2803	5.29816	1.388	522	0.166
	Erkek	235	18.6383	5.22742			
Yenilik Stratejisi	Kadın	289	23.3010	6.03888	2.381	522	0.018
	Erkek	235	22.0383	6.03361			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Kadın	289	23.8824	6.03117	2.108	522	0.036
	Erkek	235	22.7489	6.23205			
Proje Yönetimi	Kadın	289	58.4533	15.47417	2.587	522	0.010
	Erkek	235	54.9234	15.60443			
İş ve Kariyer Memnuniyeti	Kadın	289	24.3253	4.51365	3.537	522	0.000
	Erkek	235	22.9234	4.51049			

Tablo 4.3. (Devam)

Cinsiyet Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına ilişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	***N***	$\bar{X}$	**Std. Sapma**	***t***	***sd***	***p***
Genel İyi Olma	Kadın	289	23.0104	5.07341	3.330	522	0.001
	Erkek	235	21.5064	5.22516			
İşi Kontrol Edebilme	Kadın	289	11.8201	2.79548	1.835	522	0.067
	Erkek	235	11.3660	2.84239			
Çalışma Koşulları	Kadın	289	11.7336	2.81396	2.230	522	0.026
	Erkek	235	11.1830	2.80806			
İş Yaşamında Stres	Kadın	289	7.8789	2.21325	1.865	522	0.063
	Erkek	235	7.5106	2.28963			
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Kadın	289	11.5363	2.74992	0.889	522	0.374
	Erkek	235	11.3234	2.69490			

İstatistiksel olarak varyansların homojenliği varsayımı sağlanmış olup, katılımcılar tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= 2.348, $p<0.05$). Kadınların tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$=124.8997), erkekler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$=118.3489), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Aynı şekilde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= 3.075, $p<0.05$). Kadınların tarafından algılanan iş yaşam kalitesi ($\bar{X}$=90.3045), erkekler tarafından algılanan iş yaşam kalitesinden ($\bar{X}$=85.8128), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan yenilik stratejisi cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= 2.381, $p<0.05$). Kadın öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik stratejisi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 23.3010), erkek öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik stratejisi yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 22.0382), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan örgütsel kültür ve yapı, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= 2.108, $p<0.05$). Kadın öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin örgütsel

kültür ve yapı yeterlilikleri ($\bar{X}$= 23.8824), erkek öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin örgütsel kültür ve yapı yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 22.7489), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Yine katılımcılar tarafından algılanan proje yönetimi cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(522)}$= 2.587, p<0.05). Kadın öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin proje yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 58.4532), erkek öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin proje yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 54.9234), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Belirlenen farkların cinsiyet değişkenine göre etki büyüklük değeri okullarda yenilik yönetimi için (η^2=0.010), iş yaşam kalitesi için (η^2=0.018), alt boyutlardan yenilik stratejisi (η^2=0.011), örgütsel kültür ve yapı (η^2=0.008), proje yönetimi (η^2=0.013), iş ve kariyer memnuniyeti (η^2=0.023), genel iyi olma (η^2=0.021) ve çalışma koşulları için (η^2=0.009) olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere göre farklılaşmanın küçük düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmacı ile paralellik gösterecek şekilde Argon ve Özçelik (2007) ve Aydoğar (2018) okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeteneklerini cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Yukarıda yapılmış olan çalışmaların aksine Akraz (2021), Göl (2012), Güzen (2020) ve Kani (2019) tarafından yapılan çalışmalarda, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yetenekleri öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Katılımcılar tarafından algılanan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan iş kariyer memnuniyeti cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(522)}$= 3.537, p<0.05). Kadın öğretmenlerin iş kariyer memnuniyeti ($\bar{X}$= 24.3252), erkek öğretmenlerin iş kariyer memnuniyetinden ($\bar{X}$= 22.9234), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Yine katılımcılar tarafından algılanan genel iyi olma da cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(522)}$= 3.330, p<0.05). Kadın öğretmenlerin genel iyi olma durumları ($\bar{X}$= 23.0103), erkek öğretmenlerin genel iyi olma durumlarından ($\bar{X}$= 21.5064), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. İsmetoğlu (2017), Karadaş (2020), Kaşık (2022), Koyuncu (2021), Manju (2014), Nair (2013), Yalçın (2014), Yaman (2019) ve Yılmaz (2019) araştırmacı ile paralellik gösterecek şekilde iş yaşam kalitesi için öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Demir (2016), Demir (2019), Elmas (2021), Köşterelioğlu (2011), ve

Yaman (2019) ise iş yaşam kalitesinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir.

4.2.3. Yaş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemler t-Testi sonuçları Tablo 4.4'da sunulmuştur. 30 yaş altı (n=47) ve 51 yaş üzeri (n=56) kategorisinde yeterli sayıda katılımcı olmadığı için bu kategoriler diğer kategoriler ile birleştirilerek 40 yaş ve altı ile 41 yaş ve üzeri olarak gruplandırma yapılmıştır.

Tablo 4. 4.

Yaş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Yaş	**N**	$\bar{X}$	**Ss**	***t***	***sd***	***p***
Okullarda	40 Yaş ve Altı	266	123.6917	30.05082	1.261	522	0.208
Yenilik Yönetimi	41 Yaş ve Üzeri	258	120.1783	33.65202			
İş Yaşam Kalitesi	40 Yaş ve Altı	266	88.4774	15.77440	0.260	522	0.795
	41 Yaş ve Üzeri	258	88.0969	17.75849			
Girdi Yönetimi	40 Yaş ve Altı	266	19.3271	4.95662	1.475	511.142	0.141
	41 Yaş ve Üzeri	258	18.6473	5.56563			
Yenilik Stratejisi	40 Yaş ve Altı	266	23.0451	5.77289	1.189	514.023	0.235
	41 Yaş ve Üzeri	258	22.4147	6.34440			
Örgütsel Kültür	40 Yaş ve Altı	266	23.6429	5.83971	1.017	522	0.309
ve Yapı	41 Yaş ve Üzeri	258	23.0969	6.43875			
Proje Yönetimi	40 Yaş ve Altı	266	57.6955	14.65352	1.227	510.406	0.221
	41 Yaş ve Üzeri	258	56.0194	16.53729			
İş ve Kariyer	40 Yaş ve Altı	266	23.8158	4.29742	0.606	511.179	0.545
Memnuniyeti	41 Yaş ve Üzeri	258	23.5736	4.82419			
Genel İyi Olma	40 Yaş ve Altı	266	22.5150	4.97103	0.802	522	0.423
	41 Yaş ve Üzeri	258	22.1512	5.41259			
İşi Kontrol	40 Yaş ve Altı	266	11.6917	2.59806	0.618	504.503	0.537
Edebilme	41 Yaş ve Üzeri	258	11.5388	3.04065			

Tablo 4.4. (Devam)

Yaş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Yaş	**N**	$\bar{X}$	**Ss**	***t***	***sd***	***p***
Çalışma	40 Yaş ve Altı	266	11.4925	2.69765	0.048	522	0.962
Koşulları	41 Yaş ve Üzeri	258	11.4806	2.94991			
İş Yaşamında	40 Yaş ve Altı	266	7.6053	2.29318	-1.119	522	0.264
Stres	41 Yaş ve Üzeri	258	7.8256	2.20994			
Aile-İş Yaşamı	40 Yaş ve Altı	266	11.3571	2.68403	-0.714	522	0.476
Dengesi	41 Yaş ve Üzeri	258	11.5271	2.76886			

İstatistiksel olarak varyansların homojenliği varsayımı sağlanmış olup, öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ($t_{(522)}$= 1.261, p>0.05) ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ($t_{(522)}$= 0.260, p>0.05) yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Aynı zamanda gerek okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri alt boyutları gerekse öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarında yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir (p>0.05). Bir başka ifadeyle yaş değişkenlerine göre öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerini ve iş yaşam kalitesi algıları farklılaşmamaktadır. Aydoğar (2018), Güzen (2020), Kani (2019), Ömür (2014), Şahin (2018), Top (2011) ve Yaman (2019) öğretmenlerinin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarında öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık tespit edilmediğini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar araştırmacı tarafından bulunan sonuç ile paralellik göstermektedir. Göl'e (2012) göre öğretmenlerinin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarında öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık tespit edildiğini belirtmektedir.

Karadaş (2020) ve Kaşık (2022) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş yaşam kalitesi yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmacı tarafından bulunan sonuç ile paralellik göstermektedir. Deveci (2021) ve Doğan'a (2021) göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi öğretmenlerin yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

4.2.4. Öğretmenlerin Öğrenim Seviyesi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Okullarda yenilik yönetimi ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi öğretmenlerin öğrenim seviyesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemler t-Testi sonuçları Tablo 4.5'de sunulmuştur.

Tablo 4. 5.

Öğretmenlerin Öğrenim Seviyesi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları t-Testi Sonuçları

	Öğrenim Seviyesi	***N***	$\overline{X}$	**Ss**	***t***	***sd***	***p***
Okullarda Yenilik	Lisans	378	121.7513	32.65602	0.343	508	0.732
Yönetimi	Lisansüstü	132	120.6439	29.68798			
İş Yaşam Kalitesi	Lisans	378	87.6138	32.65602	-0.862	508	0.389
	Lisansüstü	132	89.6439	29.0682			
Girdi Yönetimi	Lisans	378	18.8519	5.41922	-0.731	508	0.465
	Lisansüstü	132	19.2424	4.88356			
Yenilik Stratejisi	Lisans	378	22.7169	6.18390	0.602	508	0.547
	Lisansüstü	132	22.3485	5.66492			
Örgütsel Kültür ve	Lisans	378	23.3280	6.27684	0.150	508	0.881
Yapı	Lisansüstü	132	23.2348	5.79004			
Proje Yönetimi	Lisans	378	56.8545	15.87041	0.633	508	0.527
	Lisansüstü	132	55.8561	14.82011			
İş ve Kariyer	Lisans	378	23.5291	4.63929	-0.858	508	0.391
Memnuniyeti	Lisansüstü	132	23.9242	4.29738			
Genel İyi Olma	Lisans	378	22.0794	5.35073	-1.296	508	0.195
	Lisansüstü	132	22.7576	4.63166			
İşi Kontrol Edebilme	Lisans	378	11.5106	2.87422	-0.787	508	0.432
	Lisansüstü	132	11.7348	2.65543			
Çalışma Koşulları	Lisans	378	11.3862	2.88213	-0.640	508	0.523
	Lisansüstü	132	11.5682	2.60415			
İş Yaşamında Stres	Lisans	378	7.7434	2.21887	0.839	508	0.402
	Lisansüstü	132	7.5530	2.31923			
Aile-İş Yaşamı	Lisans	378	11.3651	2.76086	-0.597	508	0.550
Dengesi	Lisansüstü	132	11.5303	2.65996			

İstatistiksel olarak varyansların homojenliği varsayımı sağlanmış olup, katılımcılar tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ($t_{(508)}$= 0.343, p>0.05) ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ($t_{(508)}$= -0.862, p>0.05) öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Tüm alt boyutlarda öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p> 0.05). Bu bulgular ışığında gerek öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri gerekse okul müdürlerinin yeniliği yönetme yeterliliklerine ilişkin öğretmen görüşleri, öğretmenlerin eğitim durumlarından etkilenmemektedir.

Aydoğar (2018), Esen (2016), Ömür (2014) ve Şahin (2018) tarafından yapılan araştırmalarda; eğitim durumu ile okul müdürü hakkındaki görüşe ilişkin yenilik yönetimi ölçeğinden alınan puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Demir (2016), Demir (2019), Deveci (2021), Güzen (2020), Karadaş (2020), Koyuncu (2021), Köşterelioğlu (2011) ve Yaman (2019), tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin okul yaşam kalitesi puanlarının eğitim durumlarına göre farklılaşma olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlar araştırmacı tarafından bulunan sonuç ile paralellik göstermektedir. Araştırmacının bulgularından farklı olarak Doğan (2021) öğretmenlerin okul yaşam kalitesi puanlarının eğitim durumlarına göre farklılaşma olduğunu tespit etmiştir.

4.2.5. Branş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Okullarda yenilik yönetimi ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemler t-Testi sonuçları Tablo 4.6'de sunulmuştur.

Tablo 4. 6.

Branş Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarına ilişkin t-Testi Sonuçları

	Branş	**N**	$\overline{X}$	**Ss**	**t**	**sd**	**p**
Okullarda Yenilik Yönetimi	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi	196	128.7551	28.85474	3.947	453.260	0.000
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik)	328	117.9024	32.95632			
İş Yaşam Kalitesi	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi	196	90.9133	15.26476	2.881	453.290	0.04
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik)	328	86.7226	17.43628			
Girdi Yönetimi	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	19.8673	4.97612	2.959	522	0.003
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	18.4695	5.37968			
Yenilik Stratejisi	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	24.1276	5.49116	4.262	451.777	0.000
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	21.9024	6.24203			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	24.5153	5.37370	3.477	469.240	0.001
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	22.6921	6.47080			
Proje Yönetimi	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	60.2704	14.43157	3.905	522	0.000
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	54.8384	15.96273			
İş ve Kariyer Memnuniyeti	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	24.3724	4.35349	2.637	522	0.009
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	23.2927	4.64123			
Genel İyi Olma	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	23.2041	4.59980	3.112	464.783	0.002
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	21.8171	5.45569			
İşi Kontrol Edebilme	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	12.1735	2.55213	3.653	454.501	0.000
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	11.2835	2.92654			
Çalışma Koşulları	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	11.9133	2.59933	2.771	448.176	0.006
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	11.2317	2.92118			
İş Yaşamında Stres	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	7.6173	2.37757	-0.757	522	0.450
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	7.7713	2.17706			
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Sınıf, Özel Eğitim, Okul Öncesi Ö.	196	11.6327	2.65403	1.246	522	0.213
	Branş (Branş, Mesleki ve Teknik) Ö.	328	11.3262	2.76395			

İstatistiksel olarak varyansların homojenliği varsayımı sağlanmamış olup, katılımcılar tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri branşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(453.260)}$= 3.947, $p<0.05$). Sınıf, özel eğitim, okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$=128.7551), Branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenleri tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$=117.9024), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi branşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(453.290)}$= 2.881, $p<0.05$). Sınıf, özel eğitim, okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan iş yaşam kalitesi ($\bar{X}$=90.3045), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenleri tarafından algılanan iş yaşam kalitesinden ($\bar{X}$=85.8128), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Belirlenen farkın branş değişkenine göre etki büyüklük değeri okullarda yenilik yönetimi için (η^2=0.029), iş yaşam kalitesi için (η^2=0.016), alt boyutlardan girdi yönetimi (η^2=0.016), yenilik stratejisi (η^2=0.034), örgütsel kültür ve yapı (η^2=0.023), proje yönetimi (η^2=0.028), iş ve kariyer memnuniyeti (η^2=0.013), genel iyi olma (η^2=0.018), işi kontrol edebilme (η^2=0.025) ve çalışma koşulları için (η^2=0.014) olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla branş değişkenine göre etkinin, küçük düzeyde olduğu söylenebilir.

Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan girdi yönetimi, öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= 2.959, $p<0.05$). Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan, okul müdürlerinin girdi yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 19.8673), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürlerinin girdi yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 18.4695) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan yenilik stratejisi, öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(451.777)}$= 4.262, $p<0.05$). Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan, okul müdürlerinin yenilik stratejisi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 24.1276), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik stratejisi yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 21.9024) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan örgütsel kültür ve yapı,

öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(469.240)}$= 3.477, p<0.05). Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan, okul müdürlerinin örgütsel kültür ve yapı yeterlilikleri ($\bar{X}$= 24.5153), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürlerinin örgütsel kültür ve yapı yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 22.6921) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan proje yönetimi, öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(522)}$= 2.637, p<0.05). Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenlerinin algıladıkları, okul müdürlerinin proje yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 60.2704), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenleri tarafından algılanan okul müdürlerinin proje yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 54.8384) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Katılımcılar tarafından algılanan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan iş kariyer memnuniyeti, öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(522)}$= 2.637, p<0.05). Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan, iş kariyer memnuniyeti ($\bar{X}$= 24.3724), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenleri tarafından algılanan iş kariyer memnuniyetinden ($\bar{X}$= 23.2927) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Yine öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan genel iyi olma, öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(464.783)}$= 3.112, p<0.05). Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan, genel iyi olma ($\bar{X}$= 23.2041), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenleri tarafından algılanan genel iyi olmadan ($\bar{X}$= 21.8171) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcılar tarafından algılanan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan işi kontrol edebilme, öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(454.501)}$= 3.653, p<0.05). Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan, işi kontrol edebilme ($\bar{X}$= 12.1735), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenleri tarafından algılanan işi kontrol edebilmeden ($\bar{X}$= 11.2835) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcılar tarafından algılanan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan çalışma koşulları, öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(448.176)}$=

2.771, p<0.05). Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri tarafından algılanan, çalışma koşulları ($\bar{X}$= 11.9133), branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenleri tarafından algılanan çalışma koşullarından ($\bar{X}$= 11.2317) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Göl ve Bülbül (2012), Kani (2019), Karataş ve diğerleri (2015) ve Uygur (2020) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliğine ilişkin olarak ölçek geneli branşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Göl (2012) tarafından yapılan araştırmada ise okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinden sadece proje yönetimi alt boyutunda bir farklılaşmanın olduğu diğer alt boyutlarda bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Ömür (2014) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliğine ilişkin olarak yenilik stratejisi ve girdi yönetimi alt boyutlarında branş bazında farklılaşmaların olduğu tespit edilmiştir. Öztürk (2017) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları toplam ölçek puanında farklılaşmadığı ancak ilkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarına göre yenilik stratejisi boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aydoğar (2018) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Katılımcılar tarafından algılanan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan iş yaşamında stres ve aile-iş yaşamı dengesi öğretmenlerin branşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Karadaş (2020) öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından aile iş yaşam dengesi puan ortalamalarının branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği diğer alt boyutlarda herhangi bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Doğan (2021) öğretmenlerin iş yaşam kalitesi toplam puanında branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit etmiştir. Bu sonuçlar araştırmacı tarafından bulunan sonuçlarla paralellik göstermektedir.

4.2.6. Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Okullarda yenilik yönetiminin ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.7'de ve Tablo 4.8'da sunulmuştur.

Tablo 4. 7.

Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Anova Sonuçları

	Okul Türü	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	**F**	***p***	**Fark**
Okullarda	1.Okul Öncesi	63	131.1746	27.64787	6.990	0.000	1>4
Yenilik	2.İlkokul	123	128.3984	30.97242			2>4
Yönetimi	3.Ortaokul	177	121.4237	31.96138			
	4.Lise	161	114.0311	32.31977			
	Toplam	**524**	**121.9618**	**31.89272**			
İş Yaşam	1.Okul Öncesi	63	91.5873	15.03827	3.927	0.009	2>3
Kalitesi	2.İlkokul	123	91.6829	15.85711			2>4
	3.Ortaokul	177	86.4463	16.98023			
	4.Lise	161	86.4348	17.37591			
	Toplam	**524**	**88.2901**	**16.76562**			

Tablo 4.7 incelendiğinde, okul müdürlerinin algılanan yenilik yönetimi yeterlilikleri okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($F_{(3, 520)}$= 6.990, p<0.05). Okul öncesi kurumlarda çalışan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$=131.17), liselerden çalışan öğretmenlerce algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$=114.03) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Ayrıca ilkokullarda çalışan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 128.40), liselerde çalışan öğretmenlerin algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$=114.03) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Daha özge bir ifadeyle okul öncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenler,

liselerde görevli öğretmenlere göre müdürlerinin daha yenilikçi olduğunu düşünmektedirler.

Göl ve Bülbül (2012) tarafından yapılan bir araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarının, liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.7 incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($F_{(3, 520)}$= 3.927, $p<0.05$). Araştırmacı tarafından yapılan Bonferroni, Gabriel ve Tukey testine göre ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ($\bar{X}$=91.6829), liselerde ($\bar{X}$=86.4463) ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesinden ($\bar{X}$=86.4463) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Özetle ilkokullarda çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi, ortaokullarda ve liselerde çalışan öğretmenlerin iş yaşam kalitesinden daha yüksektir. Belirlenen farkın etki büyüklük değeri okullarda yenilik yönetimi için (η^2=0.039), iş yaşam kalitesi için (η^2=0.022) olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla okul türü değişkenine göre etkinin, okullarda yenilik yönetimi için orta düzeyde, iş yaşam kalitesi için ise küçük düzeyde olduğu söylenebilir.

Rimm-Kaufman ve diğerleri (2015) tarafından yapılan bir çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin, ortaokul ve lise öğretmenlerine kıyasla daha yüksek bir iş tatmini düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Johnson ve diğerleri (2005) tarafından yapılan bir çalışmada da ilkokul öğretmenlerinin, ortaokul ve lise öğretmenlerine kıyasla daha yüksek bir iş tatmini düzeyine sahip oldukları ve daha az stres yaşadıkları belirtilmiştir

Okullarda yenilik yönetimi ve iş yaşam kalitesi ölçek alt boyutları için, okul türüne göre farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.8'de sunulmuştur.

Tablo 4. 8.

Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Anaova Testi Sonuçları

	Okul Türü	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	**F**	***p***	**Fark**
Girdi Yönetimi	1.Okul Öncesi	63	20.1270	4.75019	4.908	0.002	1>4
	2.İlkokul	123	19.8699	5.19767			2>4
	3.Ortaokul	177	19.0508	5.23132			
	4.Lise	161	17.8137	5.37378			
Yenilik Stratejisi	1.Okul Öncesi	63	24.7143	5.02391	6.837	0.000	1>4
	2.İlkokul	123	23.8780	6.06060			2>4
	3.Ortaokul	177	22.5028	6.06511			
	4.Lise	161	21.3416	6.11260			
Örgütsel Kültür ve Yapı	1.Okul Öncesi	63	24.8254	5.21332	5.162	0.002	1>4
	2.İlkokul	123	24.4065	5.87554			2>4
	3.Ortaokul	177	23.3955	6.17837			
	4.Lise	161	21.9938	6.39580			
Proje Yönetimi	1.Okul Öncesi	63	61.5873	13.9360	7.684	0.000	1>4
	2.İlkokul	123	60.2439	15.1632			2>4
	3.Ortaokul	177	56.4746	15.5761			
	4.Lise	161	52.8820	15.6869			
İş ve Kariyer	1.Okul Öncesi	63	24.6349	4.15545	4.369	0.005	2>4
Memnuniyeti	2.İlkokul	123	24.6504	4.49222			
	3.Ortaokul	177	23.3220	4.50041			
	4.Lise	161	23.0124	4.68907			
Genel İyi Olma	1.Okul Öncesi	63	23.9048	4.14540	4.463	0.004	1>3
	2.İlkokul	123	23.1463	4.84968			
	3.Ortaokul	177	21.6893	5.28823			
	4.Lise	161	21.8137	5.52518			
İşi Kontrol Edebilme	1.Okul Öncesi	63	12.1746	2.25431	5.773	0.001	2>3
	2.İlkokul	123	12.3252	2.71757			2>4
	3.Ortaokul	177	11.4068	2.80899			
	4.Lise	161	11.0870	2.98829			
Çalışma Koşulları	1.Okul Öncesi	63	12.0635	2.46834	4.179	0.006	2>4
	2.İlkokul	123	12.0650	2.71227			
	3.Ortaokul	177	11.2373	2.87824			
	4.Lise	161	11.0932	2.88704			

Tablo 4.8. (Devam)

Okul Türü Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Anova Testi Sonuçları

	Okul Türü	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	**F**	***p***	**Fark**
İş Yaşamında Stres	1.Okul Öncesi	63	7.2698	2.57285	1.692	0.125	
	2.İlkokul	123	7.7154	2.31715			
	3.Ortaokul	177	7.5989	2.28697			
	4.Lise	161	8.0124	1.99996			
Aile-İş Yaşam Dengesi	1.Okul Öncesi	63	11.5397	2.74641	1.162	0.324	
	2.İlkokul	123	11.7805	2.61000			
	3.Ortaokul	177	11.1921	2.71095			
	4.Lise	161	11.4161	2.81194			

Tablo 4.8 incelendiğinde varyansların homojenliği varsayımı sağlanmış olup öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin algıladıkları okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından girdi yönetimi ($F_{(3, 520)}$= 4.908, p<0.05) ve yenilik stratejisi ($F_{(3, 520)}$= 6.837, p<0.05), örgütsel kültür ve yapı ($F_{(3, 520)}$= 5.162, p<0.05), ve proje yönetimi ($F_{(3, 520)}$= 7.684, p<0.05) ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutları olan iş ve kariyer memnuniyeti ($F_{(3, 520)}$= 4.369, p<0.05), genel iyi olma ($F_{(3, 520)}$= 4.463, p<0.05), işi kontrol edebilme ($F_{(3, 520)}$= 5.773, p<0.05) ve çalışma koşulları ($F_{(3, 520)}$= 4.179, p<0.05) okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Hangi alt gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için yapılan analizler sonucunda:

Okul öncesi (anaokulu) okullarda çalışan öğretmenlerin, iş yaşam kalitesi alt boyutları olan genel iyi olma alt boyutunda ($\bar{X}$=23.9048), ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden ($\bar{X}$=21.6893), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Yine okul öncesi (anaokulu) okullarda çalışan öğretmenlerin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri alt boyutlarından olan girdi yönetimi ($\bar{X}$=20.1270), yenilik stratejisi ($\bar{X}$=24.7143), örgütsel kültür ve yapı ($\bar{X}$=24.8254) ve proje yönetimi ($\bar{X}$=61.5873) boyutlarında liselerde görev yapan öğretmenlerin girdi yönetimi ($\bar{X}$=17.8137), yenilik stratejisi ($\bar{X}$=21.3416), örgütsel kültür ve yapı ($\bar{X}$=21.9938) ve proje yönetimi ($\bar{X}$=52.8820) boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

İlkokullarda çalışan öğretmenler öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından işi kontrol edebilme ($\bar{X}$=12.3252) alt boyutunda, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden ($\bar{X}$=11.4068) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. İlkokullarda çalışan öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri alt boyutlarından olan girdi yönetimi ($\bar{X}$=12.3252), yenilik stratejisi ($\bar{X}$=23.8780), örgütsel kültür ve yapı ($\bar{X}$=24.4065) ile proje yönetimi($\bar{X}$=60.2439) ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin alt boyutları olan iş ve kariyer memnuniyeti ($\bar{X}$=24.6504), işi kontrol edebilme ($\bar{X}$=12.3252) ve çalışma koşulları ($\bar{X}$=12.0650) alt boyutlarında liselerde görev yapan öğretmenlerin girdi yönetimi ($\bar{X}$=17.8137), yenilik stratejisi ($\bar{X}$=21.3416), örgütsel kültür ve yapı ($\bar{X}$=21.9938), proje yönetimi ($\bar{X}$=52.8820), iş ve kariyer memnuniyeti ($\bar{X}$=23.0124), işi kontrol edebilme ($\bar{X}$=11.0870) ve çalışma koşulları ($\bar{X}$=11.0932) alt boyutlarından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Belirlenen farkın etki büyüklük değeri okul türü değişkenine göre, ölçeklerin alt boyutlarından yenilik stratejisi için (η^2=0.038), proje yönetimi için (η^2=0.042) olarak hesaplanmış olup, bu alt boyutlar için farklılaşmanın orta düzeyde olduğu söylenebilir. Girdi yönetimi için (η^2=0.028), örgütsel kültür ve yapı için (η^2=0.029), işi kontrol edebilme için (η^2=0.032), iş ve kariyer memnuniyeti için (η^2=0.025), genel iyi olma için (η^2=0.025) ve çalışma koşulları için (η^2=0.024) tespit edilmiş olup, bu alt boyutların okul türü değişkenine göre küçük düzeyde farklılaştığı söylenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutları olan iş yaşamında stres ($F_{(3, 520)}$= 1.6922, p>0.05) ve aile-iş yaşam dengesi ($F_{(3, 520)}$= 1.162, p>0.05) öğretmenin görev yaptığı okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmacı ile paralellik gösterecek şekilde Esen (2016) ve Ömür (2014) yöneticilerin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin okul türü değişkenlerine göre ise farklılaştığı tespit edilmiştir. Yine Karataş ve diğerleri (2015) görev yapılan okul türü ile girdi yönetimi boyutunda da lisede görev yapan öğretmenlerin, ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yenilikçi bir algıya sahip olduğu görülmüştür. Öztürk (2017) okul türünü özel ve kamu okul türüne göre incelemiş olup; ilkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları okul türlerine göre toplam ölçek puanında ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit etmiştir. Yine Şahin (2018) ve Uygur (2020) tarafından yapılan araştırmada okul

türünü lise türlerine göre incelenmiş olup; öğretmenlerinin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kani (2019) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliği ölçek geneli çalışılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmacı ile paralellik gösterecek şekilde Aydoğar (2018), Demir (2019), Doğan (2020), Elmas (2021) ve Kaşık (2022) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ancak Korkmaz'a (2009) göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.2.7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin, öğretmenlerin mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4.9' da sunulmuştur.

Tablo 4. 9.

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Anova Sonuçları

	Kıdem	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	**F**	***p***	**Fark**
Okullarda	10 Yıl ve Daha Az	123	124.0813	32.06745	0.412	0.744	-
Yenilik	11-15 Yıl	119	122.7059	3064210			
Yönetimi	16-20 Yıl	93	121.9570	27.42219			
	21 Yıl ve Üzeri	189	120.1164	34.61594			
	Toplam	**524**	**121.9618**	**31.89272**			
İş Yaşam	10 Yıl ve Daha Az	123	87.8374	16.30919	0.354	0.786	-
Kalitesi	11-15 Yıl	119	89.1597	15.70274			
	16-20 Yıl	93	89.2473	13.83651			
	21 Yıl ve Üzeri	189	87.5661	18.95521			
	Toplam	**524**	**88.2901**	**16.76562**			

Tablo 4.9 incelendiğinde, okul müdürlerinin algılanan yenilik yönetimi yeterlilikleri ($F_{(3, 520)}$= 0.412, p>0.05) ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin ($F_{(3, 520)}$= 0.354, p>0.05) mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin tüm alt boyutları için öğretmenlerin mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 4.10 'de sunulmuştur.

Tablo 4. 10.

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Tüm Alt Boyutlarının Anova Sonuçları

	Kıdem	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	**F**	***p***	**Fark**
Girdi Yönetimi	10 Yıl ve Daha Az	123	124.0813	32.06745	0.397	0.755	-
	11-15 Yıl	119	122.7059	3064210			
	16-20 Yıl	93	121.9570	27.42219			
	21 Yıl ve Üzeri	189	120.1164	34.61594			
Yenilik	10 Yıl ve Daha Az	123	23.1545	6.03410	0.430	0.732	-
Stratejisi	11-15 Yıl	119	22.9412	5.83574			
	16-20 Yıl	93	22.5054	5.35607			
	21 Yıl ve Üzeri	189	22.4444	6.55609			
Örgütsel	10 Yıl ve Daha Az	123	23.5691	6.39426	0.224	0.880	-
Kültür ve Yapı	11-15 Yıl	119	23.5630	5.86810			
	16-20 Yıl	93	23.4624	5.17216			
	21 Yıl ve Üzeri	189	23.0847	6.60136			
Proje Yönetimi	10 Yıl ve Daha Az	123	58.1382	15.64584	0.506	0.678	-
	11-15 Yıl	119	57.0336	15.10188			
	16-20 Yıl	93	56.9140	13.37393			
	21 Yıl ve Üzeri	189	55.9206	16.94042			
İş ve Kariyer	10 Yıl ve Daha Az	123	23.8618	4.27981	0.349	0.790	-
Memnuniyeti	11-15 Yıl	119	23.9580	4.40992			
	16-20 Yıl	93	23.4301	4.14256			
	21 Yıl ve Üzeri	189	23.5556	5.02794			

Tablo 4.10. (Devam)

Öğretmenlerin Mesleki Kıdemi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Tüm Alt Boyutlarının Anova Sonuçları

	Kıdem	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	**F**	***p***	**Fark**
Genel İyi Olma	10 Yıl ve Daha Az	123	22.2033	5.22597	1.222	0.301	-
	11-15 Yıl	119	23.1092	4.64464			
	16-20 Yıl	93	22.2581	4.69482			
	21 Yıl ve Üzeri	189	21.9735	5.69194			
İşi Kontrol	10 Yıl ve Daha Az	123	11.4715	2.85532	1.164	0.323	-
Edebilme	11-15 Yıl	119	11.7143	2.50133			
	16-20 Yıl	93	12.0538	2.27637			
	21 Yıl ve Üzeri	189	11.4339	3.20440			
Çalışma	10 Yıl ve Daha Az	123	11.5041	2.72924	0.383	0.766	-
Koşulları	11-15 Yıl	119	11.4706	2.62589			
	16-20 Yıl	93	11.7419	2.54910			
	21 Yıl ve Üzeri	189	11.3598	3.12466			
İş Yaşamında	10 Yıl ve Daha Az	123	7.6098	2.23839	1.341	0.260	-
Stres	11-15 Yıl	119	7.4370	2.34571			
	16-20 Yıl	93	8.0108	2.20914			
	21 Yıl ve Üzeri	189	7.8095	2.21833			
Aile İş Yaşam	10 Yıl ve Daha Az	123	11.1870	2.73816	0.766	0.513	-
Dengesi	11-15 Yıl	119	11.4706	2.80382			
Koşulları	16-20 Yıl	93	11.7527	2.27298			
	21 Yıl ve Üzeri	189	11.4339	2.86989			

Tablo 4.10 incelendiğinde, gerek okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutları olan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi gerekse öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları olan iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesinin öğretmenlerin mesleki kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0.05$).

Akraz (2021), Esen (2016) ve Göl (2012) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliğine ilişkin olarak ölçek geneli öğretmenlerin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Aydoğar (2018) tarafından yapılan araştırmada farklılaşmanın sadece okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliği ölçek alt boyutlarından kültür ve yapı boyutunda gerçekleştiği diğer alt boyutlar ve ölçek toplam puanına göre herhangi bir farklılaşmanın olmadığını tespit etmiştir. Sonuçlar araştırmacı tarafından gerçekleştirilen araştırma ile paralellik göstermektedir.

Bülbül (2012) okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarını incelediği çalışmasının sonucunda okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliği toplam ve alt boyutlarından sadece kıdeme göre proje yönetimi ve yenilik yönetimi yeterlilikleri toplam puanlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Baş ve Şentürk (2011), Demir (2019), İsmetoğlu (2017), Karadaş (2020), Kaşık (2022), Koyuncu (2021), Köşterelioğlu (2011), Manju (2014) ve Yaman'a (2019) göre mesleki kıdeme göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı değişmemektedir. Bu sonuçlar araştırmacı tarafından bulunan sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Doğan'a (2021) göre öğretmenlerin kıdemlerine öğretmene yönelik toplam algı puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Deveci'ye (2021) göre iş kariyer memnuniyetinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırılmasında sadece işi kontrol edebilme alt boyutu hariç, ölçek geneli ve tüm boyutlarda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Elmas'a (2021) göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme ve aile içi yaşam dengesi boyutlarına ilişkin algılarında da mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

4.2.8. Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4. 11.

Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin ANOVA Sonuçları

	Çalışma Süresi	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	**F**	***p***	**Fark**
Okullarda Yenilik Yönetimi	1 Yıl ve Daha Az	78	125.7692	33.75616	0.879	0.452	-
	2- 5 Yıl	202	120.3911	31.91049			
	6-10 Yıl	151	123.6755	29.56339			
	11 Yıl ve Üzeri	93	119.3978	33.90689			
	Toplam	**524**	**121.9618**	**31.89272**			
İş Yaşam Kalitesi	1 Yıl ve Daha Az	78	88.0000	17.19710	0.723	0.538	-
	2- 5 Yıl	202	87.1584	17.04062			
	6-10 Yıl	151	89.7881	16.39212			
	11 Yıl ve Üzeri	93	88.55.91	16.46898			
	Toplam	**524**	**88.2901**	**16.76562**			

Tablo 4.11 incelendiğinde, okul müdürlerinin algılanan yenilik yönetimi yeterlilikleri ($F_{(3, 520)}$= 0.879, p>0.05) ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ($F_{(3, 520)}$= 0.723, p>0.05 öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin tüm alt boyutları için öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.12'da sunulmuştur.

Tablo 4. 12.

Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresine Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Tüm Alt Boyutlarının Anova Sonuçları

	Çalışma Süresi	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	**F**	***p***	**Fark**
Girdi Yönetimi	1 Yıl ve Daha Az	78	19.7051	5.54816	0.880	0.451	-
	2-5 Yıl	202	18.7525	5.23366			
	6-10 Yıl	151	19.1987	4.82220			
	11 Yıl ve Üzeri	93	18.5806	5.79978			
Yenilik	1 Yıl ve Daha Az	78	23.3974	6.46738	0.498	0.684	-
Stratejisi	2-5 Yıl	202	22.4901	6.00269			
	6-10 Yıl	151	22.8742	5.75419			
	11 Yıl ve Üzeri	93	22.4839	6.37865			
Örgütsel	1 Yıl ve Daha Az	78	23.8974	6.63440	0.961	0.411	-
Kültür ve Yapı	2-5 Yıl	202	23.2129	6.14576			
	6-10 Yıl	151	23.7947	5.68192			
	11 Yıl ve Üzeri	93	22.6022	6.42539			
Proje Yönetimi	1 Yıl ve Daha Az	78	58.7692	16.00886	0.985	0.400	-
	2-5 Yıl	202	55.9356	15.96828			
	6-10 Yıl	151	57.8411	14.36017			
	11 Yıl ve Üzeri	93	55.7312	16.45689			
İş ve Kariyer	1 Yıl ve Daha Az	78	23.8974	4.62795	0.430	0.732	-
Memnuniyeti	2-5 Yıl	202	23.4109	4.60202			
	6-10 Yıl	151	23.8808	4.39686			
	11 Yıl ve Üzeri	93	23.8495	4.72032			
Genel İyi	1 Yıl ve Daha Az	78	22.3846	5.29943	0.142	0.935	-
Olma	2-5 Yıl	202	22.1832	5.09229			
	6-10 Yıl	151	22.5430	5.43045			
	11 Yıl ve Üzeri	93	22.2903	4.98384			
İşi Kontrol	1 Yıl ve Daha Az	78	11.5769	2.93000	0.437	0.727	-
Edebilme	2-5 Yıl	202	11.4752	2.88966			
	6-10 Yıl	151	11.8212	2.66855			
	11 Yıl ve Üzeri	93	11.6237	2.85487			
Çalışma	1 Yıl ve Daha Az	78	11.4487	2.97892	1.192	0.312	-
Koşulları	2-5 Yıl	202	11.2822	2.77777			
	6-10 Yıl	151	11.8411	2.69590			
	11 Yıl ve Üzeri	93	11.3871	2.97099			

Tablo 4. 12. (Devam)

Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresine Değişkenine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Tüm Alt Boyutlarının Anova Sonuçları

İş Yaşamında	1 Yıl ve Daha Az	78	7.5128	2.33963	0.941	0.420	-
Stres	2-5 Yıl	202	7.5792	2.24964			
	6-10 Yıl	151	7.8940	2.26319			
	11 Yıl ve Üzeri	93	7.8817	2.17120			
Aile İş Yaşam	1 Yıl ve Daha Az	78	11.1795	2.81344	1.601	0.188	-
Dengesi	2-5 Yıl	202	11.2277	2.84380			
Koşulları	6-10 Yıl	151	11.8079	2.51055			
	11 Yıl ve Üzeri	93	11.5269	2.69295			

Tablo 4.12 incelendiğinde, gerek okullarda yenilik yönetimi ölçeği alt boyutları olan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi gerekse öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları olan iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile-iş yaşam dengesinin öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0.05$).

Esen (2016) ve Ömür (2014) okullarda yenilik yönetimi ölçeği toplam puanları ve tüm alt boyutlarında öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar araştırmacı tarafından bulunan sonuçlarla paralellik göstermektedir. Güzen (2020) ise okullarda yenilik yönetimi ölçeği toplam puanı ile alt boyutlardan yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetimi boyutlarında farklılık tespit etmemiş olup; girdi yönetimi boyutunda öğretmenlerin okulda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu çalışmayla benzerlik gösterecek şekilde Çiçek (2021), Demir (2016) ve Köşterelioğlu'nun (2011) yapmış olduğu çalışmalarda öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi toplam puanına göre anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Bir başka ifadeyle bir öğretmenin iş yaşam kalitesine ilişkin algılarının, bulunduğu okuldaki çalıştığı yıla göre bu boyutlarda değişmediği söylenebilir. Doğan (2021) öğretmenlerin bulunduğu okulda çalışma sürelerine göre öğretmene yönelik algı puanları anlamlı farklılık yansıtmış olduğunu tespit etmiştir. Bu farklılaşmanın bulunduğu okulda 1 yıl altı görev

yapanların öğretmene yönelik algı puanlarının bulunduğu okulda 1-5 yıl, 6-10 ve 10 yıl üzeri görev yapanların öğretmene yönelik algı puanlarından düşük olması olduğunu tespit etmiştir.

4.2.9. Okul Müdürü ile Çalışma Süresine Göre Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algıları

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemler t-Testi sonuçları Tablo 4.13'de sunulmuştur.

Tablo 4. 13.

Okul Müdürü ile Çalışma Süresi Değişkenine Göre Okullarda Yenilik Yönetimi ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	***t***	***sd***	***p***
Okullarda Yenilik	1 Yıl ve Daha Az	160	126.6187	31.56323	2.224	522	0.027
Yönetimi	1 Yıl Üzeri	364	119.9148	31.86448			
İş Yaşam Kalitesi	1 Yıl ve Daha Az	160	88.6187	16.45931	0.591	522	0.555
	1 Yıl Üzeri	364	88.9148	16.91292			
Girdi Yönetimi	1 Yıl ve Daha Az	160	19.7750	5.25806	2.262	522	0.024
	1 Yıl Üzeri	364	18.6484	5.24732			
Yenilik Stratejisi	1 Yıl ve Daha Az	160	23.6750	5.92888	2.364	522	0.018
	1 Yıl Üzeri	364	22.3214	6.08376			
Örgütsel Kültür ve	1 Yıl ve Daha Az	160	24.0813	6.10492	1.751	522	0.081
Yapı	1 Yıl Üzeri	364	23.0632	6.14103			
Proje Yönetimi	1 Yıl ve Daha Az	160	59.0875	15.48641	2.162	522	0.031
	1 Yıl Üzeri	364	55.8956	15.59562			
İş ve Kariyer	1 Yıl ve Daha Az	160	24.0375	4.37961	1.135	522	0.257
Memnuniyeti	1 Yıl Üzeri	364	23.5467	4.63732			
Genel İyi Olma	1 Yıl ve Daha Az	160	22.3000	5.44128	-0.105	522	0.917
	1 Yıl Üzeri	364	22.3516	5.08522			
İşi Kontrol	1 Yıl ve Daha Az	160	11.7250	2.82832	0.583	522	0.560
Edebilme	1 Yıl Üzeri	364	11.5687	2.82320			

Tablo 4. 13. (Devam)

Okul Müdürü ile Çalışma Süresi Değişkenine Göre Okullarda Yenilik Yönetimi ve Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine İlişkin t-Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	***N***	$\bar{X}$	**Ss**	***t***	***sd***	***p***
Çalışma Koşulları	1 Yıl ve Daha Az	160	11.7000	2.76728	1.148	522	0.252
	1 Yıl Üzeri	364	11.3929	2.84437			
İş Yaşamında Stres	1 Yıl ve Daha Az	160	7.6750	2.28902	-0.261	522	0.794
	1 Yıl Üzeri	364	7.7308	2.24014			
Aile-İş Yaşamı	1 Yıl ve Daha Az	160	11.5063	2.65168	0.364	522	0.716
Dengesi	1 Yıl Üzeri	364	11.4121	2.75950			

Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri okul müdürü ile çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= 2.224, p<0.05). Okul müdürü ile çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmeneler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$=126.6187), 1 yıl üzeri olan öğretmenlerden ($\bar{X}$=119.9148), istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Belirlenen farkın etki büyüklük değeri okullarda yenilik yönetimi için η^2=0.009 olarak hesaplanmıştır. Bu değer küçük düzeyde bir etki büyüklüğü olarak yorumlanmaktadır. Araştırmacı bulgularıyla benzerlik gösterecek şekilde Datnow ve diğerleri (2015) tarafından yapılan bir çalışmada da göreve yeni başlayan öğretmenlerin, daha tecrübeli olan öğretmenlere göre daha fazla yeniliğe açık oldukları ve müdürlerin liderliği ile yenilik sürecinin daha kolay yönetildiği belirtilmiştir (Datnow vd., 2015). Göreve yeni başlayan öğretmenlerin, daha tecrübeli olan öğretmenlere göre okullarda daha fazla yenilikle karşılaştıkları ve bu yenilikleri uygulamak için daha fazla zaman ve kaynak harcadıkları tespit edilmiştir (Fives vd. 2007).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi okul müdürü ile çalışma süresi göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(522)}$= 0.591, p>0.05). Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan girdi yönetimi, okul müdürü ile çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= 2.262, p<0.05). Okul müdürü ile 1 yıl ve daha az süre ile çalışan öğretmenler tarafından algılanan, okul müdürlerinin girdi yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 19.7750), Okul müdürü ile 1 yıldan fazla süre birlikte çalışan

öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürlerinin girdi yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 18.6484) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan yenilik stratejisi, okul müdürü ile çalışma süresi'ne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(522)}$= 2.364, p<0.05).

Okul müdürü ile 1 yıl ve daha az süre ile çalışan öğretmenler tarafından algılanan, okul müdürlerinin yenilik stratejisi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 23.6750), okul müdürü ile 1 yıldan fazla süre birlikte çalışan öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürlerinin yenilik stratejisi yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 22.3214) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Katılımcılar tarafından algılanan okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarından olan proje yönetimi, okul müdürü ile çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($t_{(522)}$= 2.162, p<0.05). Okul müdürü ile 1 yıl ve daha az süre ile çalışan öğretmenler tarafından algılanan, okul müdürlerinin proje yönetimi yeterlilikleri ($\bar{X}$= 59.0875), Okul müdürü ile 1 yıl'dan fazla süre birlikte çalışan öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürlerinin proje yönetimi yeterliliklerinden ($\bar{X}$= 55.8956) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği tüm alt boyutların, okul müdürü ile çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir (p>0.05).

Okul müdürü ile çalışma süresine göre, okullarda yenilik yönetimi (η^2=0.009), girdi yönetimi (η^2=0.010), yenilik stratejisi (η^2=0.011) ve proje yönetiminin (η^2=0.009) küçük düzeyde farklılaştığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle okul müdürü ile çalışma süresinin okullarda yenilik yönetimini ve alt boyutlarından girdi yönetimi, yenilik stratejisi ve proje yönetimini küçük düzeyde farklılaştırdığını, bu boyutlara orta düzeyde bir etkide bulunduğunu söyleyebiliriz.

Koyuncu (2021) yapmış olduğu araştırmada akademik personelin iş yaşam kalitesi iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş dengesi boyutları ile mevcut kurumlarındaki kıdemi arasında anlamlı olarak kabul edilebilecek bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir. Yılmaz'a (2019) göre öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları mevcut okulda çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. Elmas'a (2021) göre öğretmenlerin iş yaşam

kalitesi ölçeğinin tüm boyutuna ilişkin algılarında aynı müdürle çalışma yılı değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

4.3. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Arasında İlişki

Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için yapılan ilişki testinin sonuçları Tablo 4.14'de sunulmuştur.

Tablo 4. 14.

Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Arasında İlişkinin İncelenmesine Ait Bulgular

	Okullarda Yenilik Yönetimi	İş Yaşam Kalitesi
Okullarda Yenilik Yönetimi	1	0.741**
İş Yaşam Kalitesi	0.741**	1

**p=0.000

Tablo 4.14 incelendiğinde öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi becerileri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri alt boyutları ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için yapılan ilişki testinin sonuçları Tablo 4.15'de sunulmuştur.

Tablo 4. 15.

Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri Alt Boyutları ile Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Arasında İlişkinin İncelenmesine Ait Bulgular

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Girdi Yönetimi	r	1									
	p										
2. Yenilik Stratejisi	r	.867	1								
	p	.000									
3. Örgütsel Kültür ve	r	.837	.904	1							
Yapı	p	.000	.000								
4. Proje Yönetimi	r	.843	.925	.940	1						
	p	.000	.000	.000							
5. İş ve Kariyer	r	.693	.728	.752	.766	1					
Memnuniyeti	p	.000	.000	.000	.000						
6. Genel İyi Olma	r	.469	.521	.509	.522	.717	1				
	p	.000	.000	.000	.000	.000					
7. İşi Kontrol Edebilme	r	.593	.622	.660	.694	.777	.614	1			
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
8. Çalışma Koşulları	r	.680	.738	.759	.785	.841	.724	.793	1		
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
9. İş Yaşamında Stres	r	.167	.168	.203	.194	.251	.332	.303	.297	1	
	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
10. Aile-İş Yaşamı	r	.495	.559	.561	.580	.654	.591	.619	.724	.26	1
Dengesi	p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00	

p=0.000. N=524. r= .000-.250 çok düşük düzeyde ilişki, r= .251-.490 düşük düzeyde ilişki, r= .491-.699 orta düzeyde ilişki, r= .700- .899 yüksek düzeyde ilişki, r= .900- 1.000 çok yüksek düzeyde ilişki (Ersöz ve Ersöz, 2022, s. 282-284).

Tablo 4.15 incelendiğinde; İş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarından olan iş yaşamında stres her iki ölçeğim tüm alt boyutları ile pozitif yönde, çok düşük/düşük düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Aşağıda alt boyutlar arasındaki ilişkilerden orta düzey ilişki ve üzeri ilişkiler açıklanmıştır. Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin alt boyutları olan girdi yönetimi ile yenilik stratejisi ($r=0.867$, $p<0.05$), örgütsel kültür ve yapı ($r=0.837$, $p<0.05$) ve proje yönetimi ($r=0.843$, $p<0.05$) arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin alt boyutları olan girdi yönetimi, iş yaşam kalitesi ölçeğinin

alt boyutu olan iş ve kariyer memnuniyeti (r=0.693, p<0.05), işi kontrol edebilme (r=0.593, p<0.05), çalışma koşulları (r=0.680, p<0.05), aile iş yaşam dengesi (r=0.495, p<0.05), arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin alt boyutları olan yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı (r=0.904, p<0.05), proje yönetimi (r=0.925, p<0.05) arasında pozitif yönde, çok yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin alt boyutları olan yenilik stratejisi, iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan iş ve kariyer memnuniyeti (r=0.728, p<0.05) ve çalışma koşulları (r=0.738, p<0.05), arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Genel iyi olma (r=0.521, p<0.05), işi kontrol edebilme (r=0.622, p<0.05), aile iş yaşam dengesi (r=0.559, p<0.05) arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin alt boyutları olan örgütsel kültür ve yapı ile proje yönetimi (r=0.940, p<0.05) arasında pozitif yönde, çok yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin alt boyutları olan örgütsel kültür ve yapı, iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan iş ve kariyer memnuniyeti (r=0.752, p<0.05) ve çalışma koşulları (r=0.759, p<0.05), arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Genel iyi olma (r=0.509, p<0.05), işi kontrol edebilme (r=0.660, p<0.05), aile iş yaşam dengesi (r=0.561, p<0.05) arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin alt boyutları olan proje yönetimi, iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan iş ve kariyer memnuniyeti (r=0.766, p<0.05) ve çalışma koşulları (r=0.785, p<0.05) arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Genel iyi olma (r=0.522, p<0.05), işi kontrol edebilme (r=0.694, p<0.05), aile iş yaşam dengesi (r=0.580, p<0.05) arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan iş ve kariyer memnuniyeti genel iyi olma (r=0.717, p<0.05), işi kontrol edebilme (r=0.777, p<0.05), çalışma koşulları (r=0.841, p<0.05), arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Aile iş yaşam dengesi (r=0.654, p<0.05) ile arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan genel iyi olma, çalışma

koşulları (r=0.724, p<0.05) arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır, işi kontrol edebilme (r=0.614, p<0.05) ve aile iş yaşam dengesi (r=0.591, p<0.05) arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan işi kontrol edebilme, çalışma koşulları (r=0.793, p<0.05) arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Aile iş yaşam dengesi (r=0.619, p<0.05) arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutu olan çalışma koşulları ile aile iş yaşam dengesi (r=0.724, p<0.05) arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin algıladıkları stres arasında çok düşük/düşük düzeyde de olsa bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu Safavi ve diğerlerinin (2014) yapmış oldukları araştırma bulgularıyla benzerlik taşımaktadır.

4.4. Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesini Yordamasının İncelenmesi

Bu bölümde okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesini yordayıp yordamadığına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir. Okul müdürlerinin yenilik yönetimi değişkenini kullanarak iş yaşam kalitesi değişkenini yordamak amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz için SPSS programı kullanılmış çıkan sonuçları kontrol etmek amacıyla R-Studio programı ile tekrar analiz gerçekleştirilmiş ve her iki programda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 4. 16.

Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesini Yordamasına İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	40.752	1.946	-	20.940	0.000
Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi	0.390	0.15	0.741	25.247	0.000
R=0.741	R^2 = 0.55				
F (1, 522) =637.409	P=0.000				

P<0.05*

Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli (R =0.741, F(1, 522) =637.409, p<0.05) ve bağımlı değişkendeki varyansın %55'ini ($R^2_{Adjusded}$ = 0.55) bağımsız değişken tarafından açıklandığı bulunmuştur. Buna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Diğer bir deyişle okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri arttıkça öğretmenlerin iş yaşam kalitesi de artmaktadır.

Analizler sonucu araştırmacı tarafından elde edilen bulgularla Ünlü ve Aydoğan'ın (2015) yapmış olduğu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Bu çalışmanın amacı okul müdürlerinin algılanan yenilik yönetimi yeterliliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda toplanan verilerle yapılan analiz bulgularına dayanarak ulaşılan sonuçlar sırasıyla sunulmuştur.

1. Öğretmenlerce algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2. Araştırma kapsamında kullanılan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitelerine ilişkin kullanılan ölçme araçlarının tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri tüm alt boyutlarının, öğretmenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutu olan iş yaşamında stres ile çok zayıf veya zayıf ilişkili olduğu; öğretmenlerin iş yaşam kalitesi diğer alt boyutlar olan iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesi ile ise yüksek ve çok yüksek düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri arttıkça iş yaşamında stresin az miktarda da olsa artmasının nedeni, yeniliklerin getirdiği değişimlerin insanların alışık oldukları düzenleri bozabileceği ve buna bağlı olarak stres yaratabileceğidir. Örneğin, bir çalışma ortamında uygulanan yenilikler, çalışanların rollerinde, sorumluluklarında ve iş akışında değişikliklere neden olabilir ve bu değişiklikler stres, kaygı ve belirsizlik gibi duygulara neden olabilir.

3. Okul müdürlerinin girdi yönetimi sürecini iyi bir şekilde yönetmeleri öğretmenlerin iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Okul müdürlerinin yenilik stratejisi sürecini iyi bir şekilde yönetmeleri öğretmenlerin iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Okul müdürlerinin örgütsel kültür ve yapı sürecini iyi bir şekilde yönetmeleri öğretmenlerin iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları ve aile-iş yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.
4. Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri görev yapılan il (Samsun, Giresun), yaşa, öğretmenlerin öğrenim seviyesine, öğretmenlerin mesleki kıdemine ve okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri görev yapılan il değişkenine göre farklılık göstermemesinin sebebi olarak; Millî Eğitim Bakanlığınca tüm illerin tek merkezden yönetiliyor ve her ilde aynı uygulamaların yapılıyor olması ve okul yöneticilerinin her ilde benzer eğitimlerden geçiyor olması olabilir. Yine mesleki kıdeme, yaşa ve okulda çalışma süresine bağlı olarak öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin farklılık göstermemesinin nedeni, öğretmenlerin aynı okul içinde benzer süreçleri yaşaması, benzer kaynaklara, örgütsel desteklere, çalışma koşullarına, iş stresine, çalışma saatlerine ve öğrenci sayısına tabii olmaları olarak düşünülebilir.
5. Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri cinsiyete, branşa, okul türüne ve okul müdürü ile çalışma süresine göre; öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ise cinsiyete, branşa ve okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.
6. Cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretmenlerin okul müdürü yenilik yönetimi yeterliliklerini erkek öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları görülmüştür.

Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi de cinsiyete göre anlamlı fark göstermektedir. Kadın öğretmenler iş yaşam kalitesini, erkek öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları görülmüştür. Maçin ve Türkoğlu (2019) tarafından yapılan bir araştırmada da Türkiye'deki kadınların teknoloji kullanımına yönelik tutumlarının erkeklere göre daha olumsuz olduğu ortaya konmuştur. Bu araştırmada, kadınların teknolojik cihazları daha az kullandıkları, internet kullanım sıklıklarının daha düşük olduğu ve dijital becerilerinin de daha az gelişmiş olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla erkeklere oranla teknoloji konusunda dezavantajlı olan kadınların yenilikleri takip etmesi daha zordur. Bu sebeple okul müdürlerini daha fazla yenilikçi olarak algılıyor olabilirler.

7. Branş değişkenine göre sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenlerine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerini daha fazla algılamaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin iş yaşam kalitesi de branşa göre de anlamlı fark göstermektedir. Sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenleri iş yaşam kalitesini, branş (branş, mesleki ve teknik) öğretmenlerinden daha yüksek algıladıkları görülmüştür. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri okullarda farklı sorumluluklara sahiptirler. Sınıf öğretmenleri, öğrencilerin tümünün eğitiminden sorumlu iken, branş öğretmenleri sadece belirli bir alandaki öğrencilerin eğitiminden sorumludur. Bu farklı sorumluluklar, yenilik yönetimi becerilerine olan ihtiyacı farklılaştırabilir ve dolayısıyla öğretmenlerin müdürlerin yenilik yönetimi yeterliliklerini farklı algılamalarına neden olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri, okul müdürleriyle farklı etkileşimler yaşayabilirler ve farklı deneyimlere sahip olabilirler. Bu deneyimler de öğretmenlerin müdürlerin yenilik yönetimi yeterliliklerini farklı algılamalarına sebep olabilir. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında iş yaşam kalitesi konusunda farklı algılamaların temelinde çalışma ortamları, görevleri, öğrencilerin yaş düzeyi ve farklı öğrencilerle çalışma durumu ve sorumluluklarındaki farklılıklar yatmakta olduğu düşünülebilir. Ayrıca sınıf, özel eğitim ve okul öncesi öğretmenlerinin diğer öğretmenlere kıyasla iş yaşam kalitelerini daha fazla algıladıkları ve bu sebeple iş yaşamında daha mutlu olduklarını şeklinde yorumlanabilir. Bunun nedenleri arasında, ilkokul

öğretmenlerinin genellikle daha küçük sınıflarda ve daha düşük seviyedeki öğrencilerle çalışmaları, daha fazla öğrenciye bireysel olarak ilgi göstermeleri, öğrencilerin öğrenme sürecine katkıda bulunmanın daha anlamlı ve tatmin edici olması gibi faktörler sayılabilir.

8. Okul türü değişkenine göre okul öncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenler, liselerde görevli öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerini daha fazla algılamaktadırlar. Yine öğretmenlerin iş yaşam kalitesini, okul öncesi ve ilkokullarda çalışan öğretmenler, ortaokullarda ve liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek algıladıkları görülmüştür.
9. Okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre okul müdürü ile çalışma süresi bir yıl ve daha az olan öğretmenler okul müdürü ile çalışma süresi bir yıl üzeri olan öğretmenlere göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerini daha fazla algılamaktadırlar. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini okul müdürü ile çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucu göreve yeni başlayan öğretmenlerin, okullarda yeniliklere daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.
10. Öğretmenler tarafından algılanan okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerinin, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Dolayısıyla okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri arttıkça öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri de artmaktadır denilebilir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda Türk Eğitim Sisteminde okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin geliştirilen öneriler şunlardır:

5.2.1. Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri arttıkça öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla;

1. Gerek yerel gerekse ulusal düzeyde, okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerini geliştirecek araştırmalar, eğitimler ve çalıştaylar yapılmalıdır.
2. Yapılacak eğitimlere farklı bölgelerden okul müdürlerinin katılması sağlanmalı, bu okul müdürleri "Yenilik Formatörleri" olarak yetiştirilmelidir. Ayrıca bu formatörler çalıştıkları ilçe/illerde eğitimler düzenlemelidirler.
3. Okul müdürleri, diğer okul müdürleri ve eğitim profesyonelleri ile yenilikçi uygulamaları paylaşarak deneyimlerini artırabilirler. Bu konuda iyi örneklerin paylaşıldığı platformlar ve radyo istasyonu vb. kurulabilir.
4. Bakanlıkça daha önce kısa bir süre denenmiş olan "Eğitim ve Öğretimde Yenilikçilik Ödülleri" revize edilerek yarışmalar tekrar düzenlenebilir. Yarışmaların ulusal kanallarda yayınlanması sağlanabilir.
5. Özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlere yenilikleri tanıtmak ve uygulamak için okul müdürlerine daha fazla destek sağlanabilir.

Okuldaki iş yaşam kalitesinin yüksek olan öğretmenin veriminin de artacağından hareketle, öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırmaya yönelik çalışmaların yapılması önerilebilir. Örneğin:

1. Öğretmenlere daha fazla destek ve kaynak sağlanması
2. Öğretmenlerin iş yükünün azaltılması
3. Öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi
4. Öğretmenlerin manevi olarak teşvik edilmesi
5. Mesleki gelişim fırsatlarının ve hizmetiçi eğitimlerin attırılması
6. Öğretmenler için psikolojik destek programlarının oluşturulması
7. Okul yönetiminin kararlarına katılım fırsatlarının arttırılması

önerilebilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Aynı araştırma farklı değişkenlerle örneğin okul müdürlerinin bilişim teknolojileri yeterlilikleri, kullandıkları güç kaynakları, okul binası yeterliliği vb. öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki incelenebilir. Böylece öğretmenlerin iş yaşam kalitesini arttırmak için ne gibi çalışmaların yapılması gerektiği sonuçlarına ulaşılabilir.

Araştırma verileri sadece öğretmenlerden alınan görüşler oluşturmaktadır. Okuldaki farklı paydaşların da görüşleri alınarak aynı çalışma tekrar edilebilir.

Benzer bir araştırmayı farklı bir örneklemden veya farklı ülkelerden yaparak sonuçların genelleştirilebilirliği arttırılabilir. Yapılacak benzeri bir çalışmada öğretmenlerin medeni durumu, çocuk sayısı, okul öğrenci sayısı, okul öğretmen sayısı ve idareci sayısı da çalışmaya eklenebilir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin cinsiyete, branşa ve okul türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumun gerekçelerini daha detaylı şekilde inceleyen araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Aba, G. (2009). *İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama*. (Tez no. 229292). [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi] YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Acaray, A. (2007*). Küçük ve orta boy işletmelerde yenilik yönetimi: yenilik yönetiminde etkili olan örgütsel yapı ve faktörlere ilişkin bir araştırma.* (Tez No. 308381) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Açık, S. (2006). Toplam Kalite Yönetimi ve Tam Zamanında Üretim Sisteminin Birlikte Uygulanabilirliği. *EKEV Akademi Dergisi*, *10*(26), 235-250.

Ada, S., ve Küçükali, R. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (2. Baskı). Anı.

Adair, J. (2015). *Yenilikçi liderlik.* S. Uyan (Çev.). Babıali Kültür. (Orijinal basım 2007).

Adams, R., Bessant, J., Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, *8*(1), 21-47.

Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi.* (Tez No. 463313) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, *7*(2), 169-180.

Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18*(2), 159-176. https://doi.org/10.17679/inuefd.302675

Akcanca, N. (2022). Okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama, 18*(2), 156-168. https://doi.org/10.17244/eku.1185084

Akçomak, I. S. (2008). Innovation and productivity in Turkish manufacturing industry. *The European Journal of Comparative Economics*, *5*(2), 255-277.

Akram, M., Ilgan, A., Ozu, O. (2017). Quality of school work life of public school teachers: cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development, 4*(2), 245-269.

Aktaş, D. Ç. (2021). *Psikolojik danışmanların iş yaşam kalitelerinin, bilişsel duygu düzenleme stratejileri ve algıladıkları stres düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi* (Tez No. 678912) [Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Al Muftah, A. M., & Lafi, H. H. (2011). A proposed model for improving quality of work life (QWL) in private organizations in Qatar. *International Journal of Business and Management, 6*(4), 53-63.

Anılan, H., Kılıç, Z.,Demir, Z.M.(2015). Kırsal Alanda Öğretmen Olmak: Sınıf Öğretmenlerinin Bakış Açısı, *Journal of Turkish Studies,10*(11) 149-172 http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8450

Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi , 2*(3) , 137-158 . doi: 10.30692/sisad.470420

Altun, Ş. A. ve Bahçecik, N. (2008). Örgütlerde işin zenginleştirilmesi uygulamaları ve bir uygulama örneği. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10*(2), 15-34.

Ardıç, A. K. ve Aslanargun, E. (2020). İlçelerde eğitimin yönetiminde karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi , 8*(2), 114-139. https://dergipark.org.tr/en/pub/ajeli/issue/59056/827198

Argon, T. ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16,* 70-89.

Arkaz, G. (2021). *Öğretmenlerin okul liderliği ve yenilik yönetimi algıları: bir karma yöntem çalışması*. (Tez No. 697909) [Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Arseven, A., D. (1993) *Alan araştırma yöntemi (ilkeler, teknikler, örnekler).* Kadıoğlu.

Arslan, I. (2018). *Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü.* (Tez No. 538001) [Yüksek lisans tezi,

Okan Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Avcı, U. (2009). Öğrenme yönelimliliğin yenilik performansı üzerine etkisi: Muğla mermer sektöründe bir inceleme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler, 5*(10), 121-13.

Avdiaj, B., & Ziberi, B. (2019). Job Satisfaction, motivation and performance at self-managing teams. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship, 2*(2), 137-154.

Avşar, Z. E. (2011). Çalışma yaşam kalitesi ve iş doyumu. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 3*(2), 1-14.

Aydoğan, İ. ve Helvacı, M.A. (2011). *Kuram ve uygulamada eğitim bilimi* (2. Baskı). Öncü Kitap.

Aydoğar, N. (2018). *Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Kahramanmaraş il merkezi özel ve devlet okulları örneği).* (Tez No. 511655) [Doktora tezi, Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Aygen, S. (2006). *İşletmelerde yenilik yönetimi sürecinde örgüt yapılarında ve hizmet tasarımlarında yaşanan dönüşümler: Antalya ili beş yıldızlı konaklama işletmelerinde ampirik bir araştırma ve hizmet tasarımı önerisi*. (Tez No. 189208) [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Baba, M., Jamal, A. (1991). Job stress and job satisfaction among health care professionals. *Journal of Social Psychology, 131*(5), 643-645.

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 7,* 1-30. https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868884.pdf

Balcı, A. (2002). *Örgütsel gelişme*. Pegem Akademi.

Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* **(**4. Baskı). Pegem.

Baleghizadeh, S., Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education,* 37(7), 30-42. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ995194.pdf

Ballou, B., Godwin, N. H. (2007). Quality of "work life": have you invested in your organization's future? *Strategic Finance*, 41-45. https://link.gale.com/apps/doc/A170115909/...46.

Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin simyası*. A. Kardam (Çev.). Mess.

Baş, G.. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 1*(1), 29-62. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/108208

Bayrakçı, M. ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, *28*, 96-136. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/115886

Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik sendromu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir uygulama* (Tez No. 579231) [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Bell, G. G. (2005). Clusters, networks, and firm innovativeness. *Strategic Management Journal, 26*(3), 287-295. https://doi.org/10.1002/smj.448.

Berthon, P., Hulbert J. M. and Pitt, L. F. (1999) To Serve or Create? Strategic Orientations toward Customers and Innovation, *California Management Review*, *42*(1), 37-58.

Berthon, P., Mac Hulbert, J., Pitt, L. (2004). Innovation or customer orientation? An empirical investigation. *European Journal of Marketing, 38*(9/10), 1065-1090.

Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 7*(1), 153-173. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/146285

Bharathi, P. S., Umaselvi, M., Kumar, N. S. (2011). Quality of work life: Perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, *2*(1), 47-69.

Bora, B. (2015). Quality of work life-an overview. *Management Today, 5*(4), 184-191.

Bulut, Ç. ve Arbak, H. (2012). İnovasyon, direnç ve iletişim: kavramsal bir tartışma. S. Karaata (Ed.), *Yenilik, yenileşim, inovasyon dünyasına bir yolculuk* içinde (s. 5-19). EGİAD.

Butler, J.E. (1988). Theories of technological innovation as useful tools for corporate strategy. *Strategic Management Journal, 9*(1),15-29.

Bülbül, T. (2021). Yenilik yönetimi. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* içinde (s. 43-72). Pegem A..

Bülbül, T. (2012). Okullarda yenilik yönetimi ölçeği'nin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, *12*(1), 157-175.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem.

Cano, J., Castillo, J. X. (2004). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural Education, 45*(3), 65-74. https://doi.org/105032/ jae.2004.03065

Canoğulları, E. (2018). *Öğretmenlerin okullarındaki yaşam kalitesine ve öğrenci direnç davranışlarına ilişkin algılarının incelenmesi*. (Tez No. 517856) [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Cansoy, R. (2018). Uluslararası çerçevelere göre 21.yüzyıl becerileri ve eğitim sisteminde kazandırılması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7*(4), 3112-3134 . https://doi.org/10.15869/itobiad.494286

Cenkseven, Ö.F., Sarı, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective wellbeing among teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, *9*(3), 1223-1235.

Chao, C. Y., Huang, Y.L., Lin, C. W. (2005). The relationship between leadership behavior of a principal and quality of work life of teachers in an industrial vocational high school in Taiwan. Redesigning Pedagogy: Research, Policy, Practice. *National Institute of Education*, Nanyang Technological University Singapore

Cho, H., Pucik, V. (2005). Relationship between innovativeness, quality, growth, profitability, and market value. *Strategic Management Journal*, *26*(6), 555-575. https://doi.org/10.1002/smj.461

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Basımed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Cook, A. L. (2008). *Job satisfaction and job performance: is the relationship spurious?* [Yüksek lisans tezi, Texas A&M Üniversitesi].

Corcoran, M., Duncan, G. J. (1979). Work history, labor force attachment, and earnings differences between the races and sexes. *Journal of Human Resources, 14*(1), 3-20. https://doi.org/10.2307/145535

Creswell, J. W. (2013). *Araştırma deseni: nicel, nitel ve karma yöntem yaklaşımları* (4. Basımdan çeviri). Nobel.

Çelik, O. T., ve Kahraman, Ü. (2022) Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ile Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi, 7*(1), 1-17.

Çiçek, M. S. (2021). *Okulların mekân kalitesi ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki.* (Tez No. 689689) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.

Daft, R. L. (1978). A dual-core model of organizational innovation. *Academy of Management Journal, 21*(2), 193-210.

Daily, S. M., Smith, M. L., Lilly, C. L., Davidov, D. M., Mann, M. J., & Kristjansson, A. L. (2020). Using school climate to improve attendance and grades: Understanding the importance of school satisfaction among middle and high school students. *Journal of School Health, 90*(9), 683-693.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *The Academy of Management Journal, 34*(3), 555-590. https://doi.org/10.2307/256406

Damanpour, F. (1996). Organizational complexity and innovation: developing and testing multiple contingency models. *Management Science, 42*(5), 693-716. https://www.jstor.org/stable/2634460

Datnow, A., Hubbard, L., Mehta, J. (2015). *School reform from the inside out: Policy, practice, and performance*. Routledge.

Davila, T., M. J. Epstein ve R. Shelton. (2006). *Making innovation work: How to manage it, measure it, and profit from it.* Wharton School Publishing.

Davis, L. E. (1983). Design of new organizations. H. Kolodny ve H. V. Beinum (Eds.), *The quality of working life and the 1980s* içinde (s. 65–86). Free Press.

Deeds, D. L. (2001). The role of R&D intensity, technical development and absorptive capacity in creating entrepreneurial wealth in high technology start-ups. *Journal of Engineering and Technology Management*, *18*(1), 29-47. https://doi.org/10.1016/S0923-4748(00)00032-1

Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No. 535877). [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi, *Ege Akademik Bakış*, *2*(3), 453-464.

Demir, T. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Tez No. 422393). [Yüksek lisans tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Demiraçan, A. (2019). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasında ilişkinin incelenmesi.* (Tez No. 562339) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki.* (Tez No. 674226) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Dinçman, M.P. (2020). Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerinin cinsiyete göre incelenmesi: bir meta-analiz çalışması. *OPUS Ulusal Toplum Araştırma Dergisi, 16*(31), 4238-4264. https://doi.org/10.26466/opus.739482

Doğan, A. (2021). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişki*. (Tez No. 685074) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi], Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara

Doğan, S. (2020). İsveç eğitim sistemi. *Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, *1*(1).

Downs, A. ve Mohr, L. (1976). *Institutional innovations: diffusion and adoption*. Urban Institute Press

Drejer, I. (2004). Identifying innovation in surveys of services: a Schumpeterian perspective. Research Policy, *33*(3), 551-562. https://doi.org/10.1016/j.respol.2003.07.004

Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. Harper.

Drucker, P. F. (2003). Yenilikçilik disiplini. A. Kardam (Çev.), *Harvard Business Review Dergisinden seçmeler: yenilikçilik* içinde (s. 119-134). Mess.

Durna, U. (2000). *Yenilik yönetimi ve yenilik yönetiminde etkin olan örgütsel yapı ve faktörler ve bir araştırma* (Tez No. 94283) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Durna, U. (2002). *Yenilik yönetimi*. Nobel Akademik.

Easton, S., & Van Laar, D. L. (2012). *User manual for the work-related quality of life (WRQoL) scale: a measure of quality of working life*. University of Portsmouth.

Elbing, A. O., Gadon, H., Gordon, J. R. (1974). Flexible working hours: it's about time. *Harvard Business Review, 17*(3), 50-57. https://doi.org/10.2307/41162148

Elkington, J. Hartigan, P. (2008). *The Power of Unreasonable People: How Social Entrepreneurs Create Markets That Change the World*. Harvard Business Press

Elmquist, G., Olander, S. (2014). Risk acceptance in innovation management: a systematic review of current research. *International Journal of Management Reviews, 16*(3), 285-305. https://doi.org/10.1111/ijmr.12015

Elçi, M., ve Alpkan, L. (2009). The impact of organizational culture on innovation performance: evidence from Turkish SMEs. *International Journal of Production Economics, 120*(1), 1-11.

Ellis, T. J., Pompli, J. A. (2002). The impact of information technology on job satisfaction in a developing country: An exploratory study. *Information Technology for Development, 10*(1), 15-31.

Elmas, E. (2021). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Tez No. 640404).[Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Elmuti, D., Kathawala, Y. (1997). Self-managing teams, quality of work life, and productivity: A field study. *American Journal of Business*. *12*(1), 19-26 https://doi.org/10.1108/19355181199700002

Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. (Tez No. 235723). [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. Ankara üniversitesi akademik arşiv sistemi. https://teav.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/34286

Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 4(*4), 511-537.

Erdem, M. (2014). The level of quality of work life to predict work alienation. *Educational Sciences: Theory and Practice*, *14*(2), 534-544.

Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. Sistem.

Eriş, D.E., Süral Özer,P., Timurcanday Özmen, N. (2010). Yeni ekonomi düzeninde yenilik. Ö. N. Timurcanday Özmen, P. Süral Özer, D.E.Eriş (Ed.), *Seçme yazılarla örgütler ve yenilik* içinde (1-31). Detay.

Erol, Y. (2017). Stratejik yönetim ve işletme analizi ilişkisi: kavramsal bir çalışma. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, *12(*1), 1-26. http://dx.doi.org/10.19129/sbad.311

Ersöz F., ve Ersöz, T. (2022). *İstatistik – I*. Seçkin.

Esen, F. (2016). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki*, (Tez No. 432531). [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

European Commission. (2004). *The new SME definition: user guide and model declaration*. Enterprise and Industry Publications.

Everitt, B. S., & Howell, D. C. (2005). *Encyclopedia of statistics in behavioral science.* John Willey and Sons.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, *39*(2), 175-191.

Fatimah, O., Noraishah, D., Nasir, R. and Khairiddin, R. (2012). Employment security as moderator on the effect of job security on worker's job satisfaction and well-being. *Asian Social Science*, *8*(9), 50-56.

Fındıkçı, İ. (2006*). İnsan kaynakları yönetimi*. (6. Baskı). Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. Sage.

Fives, H., Hamman, D., & Olivarez, A. (2007). Does burnout begin with student teaching? Analyzing efficacy, burnout, and job satisfaction in pre-service teachers. *Educational researcher, 36*(10), 601-611. doi: 10.3102/ 0013189X07311525

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4. Baskı). Teachers College.

Francis, D., & Bessant, J. (2005). Targeting innovation and implications for capability development. *Technovation, 25*(3), 171-183.

Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 57-69

Gadon, H. (1984). Making sense of quality of work life programs. *Business Horizons, 27*(1), 42-46.

Gallie, D. (2018). *Quality of work and innovative capacity: implications for socialequality.* QuInnE. https://www.soc.lu.se/en/sites/soc.lu.se.en /files/quinne_working_paper_no._8.pdf

George, M.J., Works, J. & Watson-Hemphill, K. (2005). *Fast Innovation*, USA: McGraw-Hill.

Goffin, K. , ve Mitchell, R. (2005). *Innavation management*. Palgrave Macmillan.

Gowrie, G. (2014). Perceived factors that ınfluence teachers' quality of work life in primary schools in one education district in Trinidad and Tobago. International *Journal of Humanities Social Sciences and Education*, *1*(10), 101-113. https://www.arcjournals.org/pdfs/ijhsse/v1-i10/15.pdf

Göl, E. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli İli Örneği).* (Tez No. 321003). [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *8*(2),97-109

Gönen, E. ve Özmete, E., (1999). Yaşam kalitesi, yaşam standardı ve refah kavramlarına yaklasımlar, *Verimlilik Dergisi*, 1999(4), 39-55.

Greenhaus, J.H., Collins, K.M. ve Shaw, J.D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

Greve, H. R. (2003). A behavioral theory of R&D expenditures and innovations: evidence from shipbuilding. *Academy of Management Journal, 46*(6), 685-70. https://doi.org/10.2307/30040661

Günbayı, İ. (2016). Liderlik ve toplumsal değişme. N. Güçlü ve S. Koşar (Ed.), *Eğitim yönetiminde liderlik teori, araştırma ve uygulama* içinde. (245-282). Pegem Akademi.

Güzen, S. A. (2020). *Liselerde yenilik yönetimi ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki Şanlıurfa ili örneği*. (Tez No. 646383). [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Güzen, S. A., ve Kaya A. (2020). Liselerde yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşleri doğrultusunda incelenmesi. *Harran Maarif Dergisi, 5*(2), 1-28.

Hamidi, F.,& Mohamadi, B. (2012). Teachers' quality of work life in secondary schools. *International Journal of Vocational and Technical Education*, *4*(1),1-5.

Han, J. K., Kim, N. ve Srivastava, R. K. (1998). Market orientation and organizational performance: is ınnovation a missing link?. *Journal Of Marketing*, *62*(4), 30-45.

Harrisson, D., & Laberge, M. (2002). Innovation, identities and resistance: The social construction of an innovation network. *Journal of Management Studies*, *39*(4), 497-521.

Hashim, O.H., Jayapalan, J.J., Lee, C.S. (2017), Lectins: An effective tool for screening of potential cancer biomarkers. *PeerJ 7*(5), e3784. DOI: 10.7717/peerj.3784

Helfat, C. E., Peteraf, M. A. (2015). Organizational agility: A review and research agenda. Journal of Management, *41*(1), 262-290. https://doi.org/10.1177/0149206314559703

Hepp K., P., Prats Fernández, M. À., Holgado García, J. (2015). Teacher training: technology helping to develop an innovative and reflective professional profile.

RUSC. *Universities and Knowledge Society Journal*, *12*(2), 30. https://doi.org/10.7238/rusc.v12i2.2458

Hallinger, P., Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School leadership & Management*, *30*(2), 95-110. https://doi.org/10.1080/13632431003663214

Herrmann, P., ve Gordillo, M. (2001). Organizational innovation in developing countries: An empirical approach. *International Journal Organization Theory and Behavior*, *4*(1-2), 33-55.

Hiçyılmaz, Y. (2021). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerinin okullarındaki yenilik yönetimine etkisinde öğrenen örgüt ve yetenek yönetiminin rolü.* (Tez No. 670664). [Doktora tezi, Dokuzeylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Hiçyılmaz, Y. ve Şahin, S. (2020). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi düzeyleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (50), 243-257.

Hinver, W., S. A. Hopkins, W. E. Hopkins (2003). Facilitating, accelerating and sustaining the innovation diffusion process: an epidemic modeling approach, *European Journal of Innovation Management*, 6(2), 80-89.

Hong, K., Tan, K., and Bujang, S. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study In Kuching, Sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi*, *52*, 1–15.

Huzzard, T. (2003). The convergence of the quality of working life and competitiveness: a current Swedish literatüre review. *Elanders Gotab*. http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2003/aio2003_09.pdf

Ibrahim, K. (2017). *Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi: Gaziantep örneği.* (Tez No. 481841) [Yüksek lisans tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Israel, G. D. (2003). Sampling the evidence of extension program impact. *Program evaluation and organizational development*, *2*(1), 159-179.

İsmetoğlu, M. (2017). *Branş öğretmenlerinin çokkültürlü yeterlik düzeyleri ve iş yaşam kalitesine yönelik algıları*. (Tez No. 451171). [Yüksek lisans tezi, Abant

İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Jackson, L., ve Rothmann, S. (2006). Occupational stress, organisational commitment, and ill-health of educators in the North West Province. *South African journal of education*, *26*(1), 75-95.

Johannessen, J. A., Olsen, B., Lumpkin, G. T. (2001). Innovation as newness: what is new, how new, and new to whom?. *European Journal of innovation management*, *4*(1), 20-31.

Johnson, S., Berg, J. H., & Donaldson, M. L. (2005). Who stays in teaching and why: A review of the literature on teacher retention. *Project on the Next Generation of Teachers*, Harvard Graduate School of Education.

Jones, F. & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, theory and research.* Harlow, England: Prentice-Hall.

Juran, J. M. (1999). *Juran's quality handbook* (5. Baskı). McGraw-Hill.

Kabakçı, H. (2008). *Eğitimde yenileşme çalışmaları ve öğretmenlerin ilçe milli eğitim müdürlüğü çalışmalarındaki yenileşme ve yeterliklere yönelik algı ve beklentileri (Kandıra örneği).* (Tez No. 226256). [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Kani, Ş. (2019). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve yenilik yönetimi yeterliliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü*. (Tez No. 646855). [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Kapız, S. Ö. (2001). İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi . *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *3*(2). https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25517/269136

Karadaş, Y. S. (2020) *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği).* (Tez No. 646638). [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Karataş, S., Gök, R., ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *1*(33), 167-185

Karaköse, B., ve Bozgeyikli, H. (2012). Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişki: rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personel üzerine bir çalışma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, *1*(2).

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*(2), 285. doi:10.2307/2392498

Karatepe, O. M., ve Kiliç, H. (2009). The effects of two directions of conflict and facilitation on frontline employees' job outcomes. *The Service Industries Journal*, *29*(7), 977-993.

Karatzias, T., Power, K., & Swanson, V. (2001). Quality of school life: development and preliminary standardisation of an ınstrument based on performance ındicators in scottish secondary schools. *School Effectiveness and School Improvement*, *12*(3), 265-284. https://doi.org/10.1076/sesi.12.3.265.3449

Karip, E. (1997). Eğitimde yeniliklerin uygulanmasını etkileyen etkenler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, *9*(9), 63-82.

Kart, S. ve Parlar, H. (2022). Yenilikçi okul: bir ölçek geliştirme çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, *51*(236), 3443-3470. https://doi.org/10.37669/ milliegitim.1020284

Kaşık, Ü. (2022). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları*. (Tez No. 241486). [Tezsiz yüksek lisans projesi, Pamukkale Üniversitesi]. Pamukkale GCRIS Veritabanı. https://hdl.handle.net/11499/38982

Kavrakoğlu, İ. (2006). *İnnovasyon yönetiminde devrimin rehberi.* ALTEO.

Keser-Özmantar, Z. (2019). Eğitim çalışmalarında sık kullanılan araştırma yöntemleri. S. Turan (Ed.). *Eğitimde araştırma yöntemleri* içinde (49-77). Nobel.

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002) Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.

Khan, A. M., Manopichetwattana, V. (1989). Models for distinguishing innovative and noninnovative small firms. *Journal of Business Venturing, 4(3), 187–196. https://doi.org/10.1016/0883-9026(89)90020-7*

Korkmaz, G. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesini algılama düzeyleri ve mesleki tutumlarının incelenmesi*. (Tez No. 241486). [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Koyuncu, D. (2021). *Yükseköğretim kurumlarında iş yaşam kalitesi, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı*. (Tez No. 692122). [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Köşterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki*. (Tez No. 278836) [Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Kurnaz, A. (2013). *Qualification perception of academics in universities for innovation management* (Tez No. 387286) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Lange, A. H. (1986). The effects of flexible working hours on employee attendance and absenteeism. *Journal of Occupational Behaviour*, *7*(2), 133-139.

Langfred, Claus W. ve Moye Neta, A. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, ınformational and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, *89*(6), 934-945

Lau, R. S. M., May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, *9*(3), 211-226. https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302

Lazarus, R. S.,& Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Leathers, C. G., Raines, J. P. (2004). The Schumpeterian role of financial innovation in the New Economy's Business Cycle, *Cambridge Journal of Economics*, *28*, 667-681.

LeCompte, A., Dworkin, A. G. (1991). *Giving up on teaching: A critical examination of a persistent problem*. Teachers College Press.

Liao, S. H., Wu, C. C. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert systems with Applications, 37*(2), 1096-1103.

Limongi-França, A.C., Barcauí, A.B., Mendes, P.B., da Silva, R.R., Nogueira, W. (2021). Innovation and quality of the work life management: managers, purpose of life and joy. McMurray, A., Muenjohn, N., Weerakoon, C. (Ed.), The *Palgrave handbook of workplace innovation* içinde (s.427-443). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-59916-4_23

Linnakylä, P. (1996). Quality of school life in the Finnish comprehensive school. *Scandinavian Journalof Educational Research, 40,* 69–85.

Lubienski, C. (2003). Innovation in education markets: theory and evidence on the ımpact of competition and choice in charter schools. *American Educational Research Journal, 40*(2), 395–443. https://www.jstor.org/stable/3699394

Naktiyok, A. (2010). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21*(2), 211-230. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30161

Maçin, S. ve Türkoğlu, N. (2019). Türkiye'de cinsiyet farklılıkları: Kadınların bilişim teknolojileri alanında durumu. *Journal of Human Sciences, 16*(3), 4515-4533

Madsen, H., Ulhøi, J. P. (2005). Innovation and competence building in the 21st century. *Journal of European Industrial Training, 29*(2/3), 135-147.

Malhotra, M. K., Grover, V., Desilvio, M. (1996). Reengineering the new product development process: A framework for innovation and flexibility in high technology firms. *Omega, 24*(4), 425–441. https://doi.org/10.1016/0305-0483(96)00007-2

Malin, A., & Linnakylä, P. (2001). School as a developmental context: Difficulties and possibilities in monitoring students' well-being. *European Journal of Psychology of Education, 16*(3), 295-312.

Manju, N. D. (2014). Quality of work life: perception of school teachers. *International Journal of Educationand Psychological Research, 3*(2), 77-80.

Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1993). Self-management as a substitute for leadership: A social learning perspective. *Academy of management journal*, 36(2), 475-484.

Marquis, D. G. (1969). The anatomy of successful innovation. *Innovation Magazine*. *1(1)*, 28-37.

Markides, C. (1998). Strategic innovation in Established Companies, *Sloan Management Review*, *39*(3): 31-42

Marta, I. A., Supartha, I., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. (2021). Job enrichment, empowerment, and organizational commitment: The mediating role of work motivation and job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *8*(1), 1031-1040.

Martens, M. L., Carvalho, M. M. (2016). Key factors of sustainability in project management context: A survey exploring the project managers' perspective. *International Journal of Project Management*, *35*(6), 1084–1102. https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.04.004

Martensen, A., Dahlgaard, J. J. (1999). Strategy and planning for innovation management: a business excellence approach. *International Journal of Quality & Reliability Management, 16*(8),734-755. https://doi.org/10.1108/ 02656719910283344

MEB, (2017a). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. MEB Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü.

MEB, (2017b). *2015-2016 Eğitim ve öğretimde yenilikçilik ödülü alan çalışmalar*. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı.

Meena, M. L. Dangayach, G. S. (2012). Analysis of employee satisfaction in banking sector. *International Journal of Humanities and Applied Sciences* (*IJHAS*) *1*(2). 22-77.

Mentz, K. (2001). *Change and the quality of work life of teachers in rural schools in Shout Africa*. Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association.

Merrifield, D. (2000). Innovation as a nonlinear process. *Journal of Product Innovation Management*, *17*(3), 224-234. doi: 10.1111/1540-5885.1730224

Mirvis, P. H., & Lawler III, E. E. (1984). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, *27*(4), 779-801.

Mische, M. A. (2001) *Strategic renewal Becoming a high-performance organization*. Prentice Hall.

Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics, 11*(3), 20–30. https://doi.org/ 10.1016/0090 -2616(83)90003-7

Nair, S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organizational citizenship behaviour (OCB)-With Special reference to College Teachers is Thrissur District, Kerala. *Integral Review-A Journal of Management*, *6*(1), 34-46.

Netemeyer, R. G., Boles, J., Mc Murran, R. C. (1996). Development and validation of Work–family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400–410.

Nylén, D., Holmström, J. (2015). Digital innovation strategy: a framework for diagnosing and improving digital product and service innovation. *Business Horizons, 58*(1), 57–67. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.09.001

OECD. (2006). *Oslo kılavuzu yenilik verilerinin toplanması ve uygulanması için ilkeler* (3. Bakı). TUBİTAK. https://www.tubitak.gov.tr/ tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_3_TR.pdf (Orjinal yayım 2005).

OECD. (2016). *Innovating education and educating for innovation the power of digital technologies and skills*. OECD. http://dx.doi.org/ 10.1787/9789264265097-en

Online Etymology Dictionary. (t.y.). Innovation. Online Etymology Dictionary içinde. Erişim 11 Mayıs 2023, https://www.etymonline.com/

Ortt, J. R. ve Duin, P. A. (2008). The evolution of innovation management towards contextual innovation. *Europen Journal of Innnovation Management*, *11*(4), 522-538.

Osborne, S. P., Brown, K. (2005*). Managing change and innovation in public service organizations*. Routledge.

Öğüt. A., Aygen, S., ve Demirsel, M. T. Personel güçlendirme inovasyonu hızlandırır mı? *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *2007*(3), 163-172.

Ömür, Y. E. (2014), *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri.* (Tez No.

370227) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Öner, N. ve İşcan, Ö. (2022). Örgüt kültürü ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki . *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 27* (1) , 53-66 .

Özdaşlı, K 2010, 'İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model Önerisi'*, Türkiye Sosyal Araştırmalar, 14*(1), 92-109.

Özevren, M. (2000). *Toplam Kalite Yönetimi.* Alfa

Özdemir, M. ve Abaslı, K. (2020). Liderlikte araştırma yaklaşımları. Kürşad Yılmaz (Edt.). *Liderlik kuram araştırma uygulama içinde* (ss: 847-857). Pegem Akademi.

Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). Eğitimde örgütsel yenileşme ve karara katılma. T.C. MEB Yayımlar Dairesi Başkanlığı. *Milli Eğitim Dergisi*. http:// yayim.meb.gov.tr/dergiler /146/ozdemir.htm

Özkan, H. H. (2009). *Mesleki Teknik Eğitimde İnovasyon İhtiyacı.* The First International Congress of Educational Research. "Trends and Issues of Educational Research Çanakkale Onsekiz Mart University. http://oc.eab.org.tr

Öztürk, G. (2011). Public primary school teachers' perceptions of their working conditions and job stress: cases from İstanbul and Stockholm. *Institutionen för internationell Pedagogik,* Stockholms university.

Öztürk, M. (2017). *İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği.* (Tez No. 473444) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın ve Yıldız Teknik Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Özüçağlıyan, H. N. (2015). *İş zenginleştirmenin örgütsel çekicilik üzerine etkisi.* (Tez No. 422024) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual*. McGraw-Hill Education.

Pierre, P. L. (2018). *Promouvoir la qualité de vie au travail, l'innovation et la performance au travail des cadres hospitaliers: La proactivité au travail, une nouvelle ressource?* (Promoting the quality of work life, innovation at work and job performance of hospital managers : proactivity at work a new resource?).

[Doktora tezi, Université de Bordeaux]. https://theses.hal.science/ tel-03189534/document

Pinto, J. K., ve Prescott, J. E. (1988). Variations in critical success factors over the stages in the project life cycle. *Journal of Managenment 14*(1), 5-18. https://doi.org/10.1177/014920638801400102

Rethinam, G. S., Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: a perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, *7*(1), 58-70.

Rethinam, G. S., & Maimunah, I. (2008). The relationship between quality of work life and job satisfaction. *Journal of Social Sciences*, *4*(3), 203-208.

Rimm-Kaufman, S. E., Baroody, A. E., Larsen, R. A. A., Curby, T. W., & Abry, T. (2015). To what extent do teacher–student interaction quality and student gender contribute to fifth graders' engagement in mathematics learning? *Journal of Educational Psychology*, *107*(1), 170-185. doi: 10.1037/a0037053

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2015). *Örgütsel Davranış.* (Çev. İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Rogers, E. (1995). *Diffusion of innovations*. Free Press.

Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., Idris, K. (2006). Quality of work life: Implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, *2*(2), 61-67.

Rossmiller, R. A. (1992). The secondary school principal and teachers' quality of work life. *Educational Management & Administration, 20*(3), 132-146.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52,* 141-166.

Safavi, S., Baratpour, S., & Nikkhah, M. (2014). The impact of innovation on stress at work. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 109,* 291-295. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.438

Saragih, S.(2011). The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an ıntervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, *4*(3), 203–215.

Sarı, M. (2007). *Demokratik değerlerin kazananımı sürecinde örtük program: Düşük ve yüksek Okul Yaşam Kalitesine sahip iki ilköğretim okulunda nitel bir çalışma*.

(Tez No. 206423) [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Schulze, N., (1998). Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancıllaştırılması, 6. Ergonomi Kongresi, MPM Yayınları, No.622, Ankara..

Serbest, F. (2000). İş yaşam niteliği (QWL). *Verimlilik Dergisi, 2*, 27-40.

Setiyani, A., Djumarno, D., Riyanto, S., & Nawangsari, L. (2019). The effect of work environment on flexible working hours, employee engagement and employee motivation. *International Review of Management and Marketing*, *9*(3), 112-116.

Sezgin, F. (2009). Ölçme ve değerlendirmede temel istatistiksel işlemler. E. Karip (Ed.), *Ölçme ve değerlendirme* (3. Baskı) içinde (ss. 51-88). Pegem Akademi.

Skaalvik, E. M.,Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, *27*(6), 1029-1038. https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001

Smith, M., Busi, M., Ball, P., & Van Der Meer, R. (2008). Factors influencing an organisation's ability to manage innovation: a structured literature review and conceptual model. *International Journal of innovation management*, *12*(04), 655-676.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(S1), 72-103.

Sönmez, A. N., ve Çekmecelioğlu, H. G. (2016). Yenilik yönetimi ve yenilik yönetimini etkileyen faktörlerin yenilik performansı açısından incelenmesi: Yenilik desteği alan işletmeler üzerinde bir araştırma. *Eurasian Academy of Sciences Eur-asian Business &EconomicsJournal, 1,* 419-429.

Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: a meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, *39*(11), 1005-1016. https://doi.org/10.1177/00187267860390110

Stephen, A. (2012). The impact of quality of work life on job satisfaction, job commitment and turnover intention. *International Journal of Business and Management*, *7*(16), 43-58.

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review, 51*(1), 23-42. http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.0077z

Swan, J., Newell, S., Scarbrough, H., & Hislop, D. (1999). Knowledge management and innovation: Networks and networking. *Journal of Knowledge Management, 3*(4), 262-275.

Şahin, K. (2018). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri ile girişimcilik yeterlikleri arasındaki ilişki*. (Tez No. 529193) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Şahin, E. M., ve Öner, C. (2002). Use of quality circles among first year medical students and impact on student satisfaction. *Swiss Medical Weekly, 132*(1112), 143-147.

Şahin, S. ve Aslan, N. (2008). İlköğretim okul yöneticilerinin stratejik planlamaya ilişkin görüşleri üzerine nitel bir çalışma (Gaziantep ili örneği). *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*(1), 172-189. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/223500

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik.* Seçkin.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2020). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (6. basımdan çeviri). M. Baloğlu (Çev. Ed.). Nobel.

Taş, S. (2007). Eğitimde yenilemenin önündeki engeller (dört köşe tekerlekler). *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2007* (15), 4-13 .

Taş, S. (2017). İnovasyon, eğitim ve küresel inovasyon endeksi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *1*(1), 99-123. https://dergipark.org.tr/tr/pub/busad/issue/31102/336639

Taşdan, M. (2008). İş yaşamı niteliği çalışmaları. *Milli prodüktivite merkezi verimlilik dergisi 1*(1), 127-151. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/875742

Taymaz, H. (2011*). İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Pegem A.

Tekingündüz, S. , Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği . *Verimlilik Dergisi, (4*), 39-64. https://dergipark.org.tr/en/pub/ verimlilik/issue/21773/234017

Thompson, C. A., & D., J. Prottas (2005). Relationship among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, No. 4, pg. 100-118

Tınar, M.Y. (1996*). Çalışma psikolojisi* (1.Baskı). Dokuz Eylül Üniversitesi.

Tidd, J., ve Bessant, J. (2018). İnnovatıon management challenges: from fads to fundamentals. *İnternational Journal Of Innovation Management, 22*(05), 1840007. doi:10.1142/s1363919618400078

Tidd, J., ve Bessant, J. (2020). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. Seventy Edition. Wiley.

Tidd, J., J. Bessant ve K. Pavitt. (2005). Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change. Wiley.

Top, M. Z. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. (Tez No. 298609) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi (zliği) nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, *23*(1), 217-231.

Toytok, E. H. (2016). School leaders' innovation managements and organizational stress: a relational model study. *Universal Journal of Educational Research, 4*(12A), 173 – 179. https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041322

TUİK, (2023). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2022. (2023). *TÜİK/ Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni*. 06 Şubat 2023. (Sayı: 49685). Erişim adresi: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49685

Turunç, O., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. ISGUC *The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 12*(2), 115-134. https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25482/268766

Tushman, M. L., O'Reilly, C. A. (2002). *Winning through innovation: a practical guide to leading organizational change and renewal*. Harvard Business.

Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, *22*(1), 240-256

Türk Dil Kurumu. (1999). İnovasyon. *Türk Dil Kurumu İngilizce-Türkçe Sözlük* içinde. Türk Dil Kurumu Yayın No 714.

Uygur, Ö., 2020. *Öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin yenilik yönetimi ve girişimcilik algılarının örgütsel bağlılığa etkisi üzerine proje okullarında bir araştırma.* (Tez No. 695957) [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Uzkurt, C. (2008). *Yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Basım.

Uzkurt, C. ve Demirci, A. (eds.) (2013). *Yenilik yönetimi.* Anadolu Üniversitesi.

Ünlü, Z. ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokenetlerde bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, *25*(2), 29-66. https://dergipark.org.tr/tr/pub/khobilim/issue/34217/378217

Walton, R.E. (1975). Criteria for quality of working life. L. E. Davis, A. B. Cherns (Ed.), *The quality of working life* içinde (s. 91-104). The Free Press and Associates.

Wang, X., Chontawan, R., Nantsupawat, R. (2012). Transformational leadership: effect on the job satisfaction of registered nurses in a hospital in China. *Journal of Advanced Nursing*, *68*(2), 444-451. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05762.x

Wang, M. T., Degol, J. L. (2016). School climate: a review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review*, 28(2), 315-352.

West, M. A. (1990). The social psychology of innovation in groups. M. A. West, J. L. Farr (Ed.), *Innovation and creativity at work: psychological and organizational strategies* içinde (s. 309-333). John Wiley & Sons.

Wolfe, D. A. (1994). Organizational innovation: review, critique and suggested research directions. *Journal of Management Studies, 31*(3), 405-431.

Wolff, A.D. (2008). Employment insecurity and health. *National Collaborating Centre for Determinants of Health*. Retrieved from http://alicedewolff.ca/Employment%20Insecurity%20Review.pdf

Wyatt, T. A., Wah, L. E. (2001). The effects of perceived job and life stress on quality of life and job satisfaction among physicians. *Journal of Medical Systems, 25*(2), 155-167.

Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science, 32*(5), 590-607.

Van Laar, D., Edwards, J. A., Easton, S.(2007). The work relatedquality of life scalefor health careworkers. *Journal of ClinicalNursing*. *3*(60), 325-33.

Venkatesh, J.,& Aarthy, C. (2013). Assessment and evaluation of production efficiencies in textile industry through quality of work life. *Autex Research Journal, 13*(4), 118-121.

Veryzer, R. W. (1998). Discontinuous innovation and the new product development process. *Journal of Product İnnovation Management, 15*(4), 304-321.

Vregelaar, R., (2017). Identifying factors for successful self-managing teams: an evidence-based literature review. *Enschede: University of Twente*, Retrieved 3 January 2019 from: https://essay.utwente.nl/72758/1/ Vregelaar_ten_BA_BMS.pdf

Yalçin, S. (2014). *Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No. 381628) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi

Yaman, Z. B. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Tez No. 588647) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/ UlusalTezMerkezi/

Yang, D., Lu, J. (2014). Rural teachers' quality of work life (QWL) in China: the case of Shanxi Province. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, *3*(4), 39. https://doi.org/10.5901/ajis.2014.v3n4p39

Yılmaz, R. Y. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş yaşam kalitesine etkisi*. (Tez No. 569004) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Yılmaz, N., ve Türkoğlu, R. (2017). İş yaşam kalitesinin çalışanların iş tatmini üzerine etkisi: özel bir hastane örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13*(30), 105-118.

Yue, W. (2008). Resistance, theecho of change. *International Journal of Business and Management, 3*(2), 84-89. https://doi.org/10.5539/ijbm.v3n2p84.

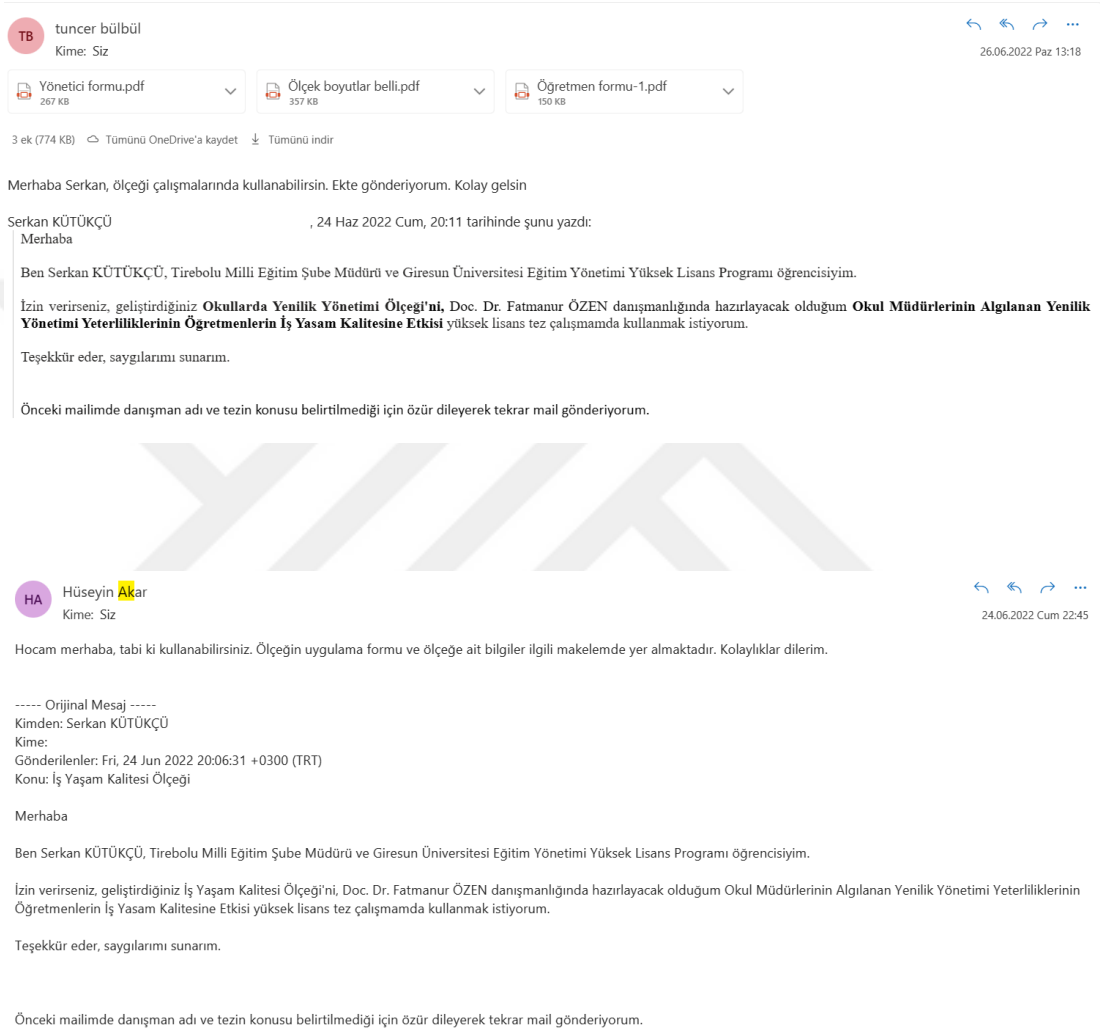
Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *5* (1), 47-58.

Zengin, A. A. (2018). *Algılanan liderlik stilinin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: X ve Y kuşakları arası karşılaştırma*. [Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Zhao, J., ve Ordonez de Pablos, P. (2009). School innovative management model and strategies: *The perspective of organizational learning. Information Systems Management*, *26*(3), 241-251.

EKLER

Ek 1: Veri Toplama Araçları Kullanma İzinleri



TB tuncer bülbül
Kime: Siz
26.06.2022 Paz 13:18

Yönetici formu.pdf 267 KB | Ölçek boyutlar belli.pdf 357 KB | Öğretmen formu-1.pdf 150 KB

3 ek (774 KB) Tümünü OneDrive'a kaydet Tümünü indir

Merhaba Serkan, ölçeği çalışmalarında kullanabilirsin. Ekte gönderiyorum. Kolay gelsin

Serkan KÜTÜKÇÜ , 24 Haz 2022 Cum, 20:11 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba

Ben Serkan KÜTÜKÇÜ, Tirebolu Milli Eğitim Şube Müdürü ve Giresun Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim.

İzin verirseniz, geliştirdiğiniz **Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'ni,** Doc. Dr. Fatmanur ÖZEN danışmanlığında hazırlayacak olduğum **Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yasam Kalitesine Etkisi** yüksek lisans tez çalışmamda kullanmak istiyorum.

Teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Önceki mailimde danışman adı ve tezin konusu belirtilmediği için özür dileyerek tekrar mail gönderiyorum.

HA Hüseyin Akar
Kime: Siz
24.06.2022 Cum 22:45

Hocam merhaba, tabi ki kullanabilirsiniz. Ölçeğin uygulama formu ve ölçeğe ait bilgiler ilgili makelemde yer almaktadır. Kolaylıklar dilerim.

----- Orijinal Mesaj -----
Kimden: Serkan KÜTÜKÇÜ
Kime:
Gönderilenler: Fri, 24 Jun 2022 20:06:31 +0300 (TRT)
Konu: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Merhaba

Ben Serkan KÜTÜKÇÜ, Tirebolu Milli Eğitim Şube Müdürü ve Giresun Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim.

İzin verirseniz, geliştirdiğiniz İş Yaşam Kalitesi Ölçeği'ni, Doc. Dr. Fatmanur ÖZEN danışmanlığında hazırlayacak olduğum Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yasam Kalitesine Etkisi yüksek lisans tez çalışmamda kullanmak istiyorum.

Teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Önceki mailimde danışman adı ve tezin konusu belirtilmediği için özür dileyerek tekrar mail gönderiyorum.

Ek 2: Araştırma ve Uygulama İzni

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

Sayı : E-49614598-605.01-67683829 05.01.2023
Konu : Araştırma Uygulama İzni

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: a) Bakanlığımızın 21/01/2020 tarihli ve 2020/2 No.lu Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesi.
b) Giresun Üniversitesi Rektörlüğünün 20/12/2022 tarihli ve E-89840054-100-131898 sayılı yazısı.

İlgi (b) yazı ile Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Serkan KÜTÜKÇÜ'nün, "Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Etkisi" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla anket çalışması yapma izin talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri Bakanlığımız tarafından incelenmiştir.

Bakanlığımıza bağlı resmi/özel okul ve kurumlarda öğretmenlerin katılımıyla yapılması planlanan uygulamanın denetimi il/ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan, veri toplama araçlarının http://meb.ai/Uzcerof adresinden online olarak uygulanmasına ilgi (a) Genelge doğrultusunda izin verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Mehmet Fatih LEBLEBİCİ
Bakan a.
Başkan

Ek:
1-Veri Toplama Araçları (7 Sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Giresun ve Samsun Valiliğine
(İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi:
Giresun Üniversitesi Rektörlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Milli Eğitim Bakanlığı 4/A
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys
Bilgi için: Fatma TABALU
Unvan : Şube Müdürü
Telefon No : 0 (312) 413 27 51
E-Posta: sgb_arastirmaizinleri@meb.gov.tr
İnternet Adresi: www.sgb.gov.tr Faks:3124186401
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 6633-a9b8-3c22-a93d-532e kodu ile teyit edilebilir.

Ek 3: Etik Kurul Kararı

T.C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı :E-50288587-050.01.04-122628 07.11.2022
Konu :2 Kasım 2022 tarihli ve 28/04 sayılı
Etik Kurul Kararı

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Serkan KÜTÜKÇÜ'nün 04.10.2022 tarihli başvurusu.

Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulumuza sunmuş olduğunuz *" Okul Müdürlerinin Algılanan Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesine Etkisi"* başlıklı çalışmanız 2 Kasım 2022 tarihli ve 28/04 sayılı Etik Kurulumuzca değerlendirilmiş olup etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunulur.

Prof. Dr. Eyüp NEFES
Kurul Başkanı

Dağıtım:
Gereği:
Sayın Serkan KÜTÜKÇÜ
Bilgi:
Sayın Doç.Dr. Fatmanur ÖZEN

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 8EE39AA4-993B-447B-B45C-68B97BD298CC Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/
Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Güre Yerleşkesi Gaziler Mah. Prof. Ahmet Taner Kışlalı Cad. 28200 Merkez/GİRESUN E-Posta Adresi: bilgi@giresun.edu.tr İnternet Ağı: www.giresun.edu.tr
Telefon No : (454) 310 10 00 Belgegeçer No : (454) 310 11 19
KEP Adresi : gru@hs01.kep.tr
Bilgi için:Adem USTA
Öğretim Elemanı
Telefon No:(454) 310 11 24

Ek 4: Kişisel Bilgiler Formu

1. Katılım Yaptığınız İl : ☐ Samsun ☐ Giresun
2. Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
3. Yaşınız: ☐ 30 yaş ve altı ☐ 31-40 yaş ☐ 41-50 yaş ☐ 51 yaş ve üzeri
4. Öğrenim seviyeniz: ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
5. Branşınız: ☐ Okulöncesi Öğretmeni ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Branş öğretmeni ☐ Mesleki-teknik öğretmen
6. Çalıştığınız okul: ☐ Okul öncesi ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Genel Lise ☐ Meslek Lisesi
7. Kıdeminiz: ☐ 5 yıl ve daha az ☐6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri
8. Bulunduğunuz okulda çalışma süreniz: ☐ 1 yıl ve daha az ☐2-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11 yıl ve daha fazla
9. Mevcut okul müdürünüz ile çalışma süreniz: ☐ 1 yıl ve daha az ☐ 2-5 yıl ☐ 6-8 yıl

Ek 5: Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği

Bu bölüm öğretmen algılarına göre Okul Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterliliklerini içeren maddelerden oluşmaktadır.	1:Hiç Katılmıyorum 2: Az Katılıyorum 3: Orta Derecede Katılıyorum 4:Çok Katılıyorum 5:Tamamen Katılıyorum				
1. Okulun çevresindeki kamu kuruluşlarından okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışır.	1	2	3	4	5
2. Okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışır.					
3. Yenilik konusunda okul dışından uzman (danışman) desteği alır.					
4. Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis eder.					
5. Yenilik sürecinde kullanılabilecek araç ve gerecin teminini sağlar.					
6. Yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmek için tüm okul personelinin çeşitli etkinliklere (hizmetiçi eğitim, seminer vb.) katılmasını sağlar.					
7. Yenilik için gerekli bilgiye ulaşabilmek için kitap, dergi vb. kaynakların teminini sağlar.					
8. Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izler.					
9. Eğitim alanındaki yeniliklerin tüm okul personeli tarafından anlaşılması için çaba harcar.					
10. Okulumuzun, tüm personelinin de bildiği ve paylaştığı açık bir yenilik vizyonunun olması için çalışır.					
11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiği yenilik projelerini hemen sonlandırır.					
12. Okuldaki tüm personele yenilikçi anlayışın önemini vurgular.					
13. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatır.					
14. Okulda yenilikçi bireyleri açıkça takdir eder.					
15. Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılar.					
16. Yeniliğe giden öğrenme ve çabayı açıkça teşvik eder.					
17. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okulda tutmak için çaba harcar.					
18. Karar verirken fikir birliğini ve ortak bir yaklaşımı benimser.					

19. Okulda yeniliğin çevreye uyum sağlamanın ve çevreyle bütünleşmenin bir aracı olarak görülmesini sağlar.					
20. Yenilik sürecinde tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimimde açık olur.					
21. Tüm okul personeli arasında güçlü bağlar oluşturarak okulda yeniliği sahiplenme duygusunun hâkim olmasına çaba gösterir.					
22. Tüm yeniliklerde okul çevresinin sesine kulak verir.					
23. Tek kişi ya da gruptan değil tüm okul personelinden yenilikçi fikirler bekler.					
24. Yenilik için alınan riskin, kazanç olarak geri döneceğine tüm okul personelini inandırmaya çalışır.					
25. Yenilik sürecinde okul kaynaklarının verimli bir biçimde kullanılmasını sağlar.					
26. Okulumuzun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik verir.					
27. Yenilik sürecinde kullanılacak araç-gereç ve kaynakların seçimine özen gösterir.					
28. Okulda yenilik sürecinin kestirilemeyen sonuçlarına karşı hazırlıklı olur.					
29. Yeniliğin okula kazandıracaklarının maliyet/yarar analizini yapar.					
30. Yenilik sürecinde görev alan okul personelinin sürece katkılarını sürekli kontrol eder.					
31. Yenilikçi projeleri geliştirmek için tüm personelin birbirleri ile işbirliği içerisinde olmasını sağlar.					
32. Yenilik projelerimizin etkililiğini ölçmek için ölçütler geliştirir.					

Ek 6: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Bu bölümde öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi Algılarını tespit eden maddeler yer almaktadır.	1:Hiç Katılmıyorum 2: Az Katılıyorum 3: Orta Düzeyde Katılıyorum 4: Çoğunlukla Katılıyorum 5: Tamamen Katılıyorum				
1 Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	1	2	3	4	5
2 Görev yaptığım okulda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.					
3 Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.					
4 Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.					
5 Çalıştığım okul, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.					
6 Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.					
7 Çalıştığım okulda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.					
8 Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda okul yöneticim tarafından takdir edilirim.					
9 Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.					
10 Hayatımdan memnunum.					
11 Okul yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.					
12 Çalıştığım okulda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.					
13 Okul yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.					
14 Çalıştığım okul bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.					
15 Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.					
16 Çalışmakta olduğum okul bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.					
17 İşlerim genellikle yolunda gider.					
18 Çalıştığım okuldaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.					
19 Çalışmakta olduğum okulda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.					
20 Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.					

21 Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.					
22 Görev yaptığım okuldaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.					
23 Çalıştığım okuldaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.					