

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**POZİTİF-NEGATİF DUYGULARIN, OTOMATİK DÜŞÜNCELERİN VE
BAZI KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN YENİLİK
YÖNETİMİ YETERLİK İNANÇ DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Serkan MÜRTEZAOĞLU
Y1212.041203**

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı

Doç.Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN

Kasım 2015





T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1212.041203 numaralı öğrencisi **Serkan MÜRTEZAOĞLU**'nun "**POZİTİF-NEGATİF DUYGULARIN, OTOMATİK DÜŞÜNCELERİN VE BAZI KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN YENİLİK YÖNETİMİ YETERLİK İNANÇ DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 26.11.2015 tarih ve 2015/22 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından **aybır. hq** ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak **kabul** edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :13/01/2016

1)Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ragıp ÖZYÜREK

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Pozitif-Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

(13/01/2016)

Serkan MÜRTEZAOĞLU

ÖNSÖZ

Ülkemizin insan sermayesinin yetişip şekillendiği okullarımızın yöneticilerinin yeterlilikleri çok önemli bir konudur. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeylerine pozitif ve negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin etkisinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmanın sonucunda okul yöneticilerinin yenilik yönetimi düzeylerinin artması için önerilerde bulunulmuştur.

Önce, tezimde danışmanlık yapmasını istediğimden itibaren bana yol göstermeye başlayıp tezimin sonlandırılmasına dek buna devam eden; desteği, bilgisi ve tecrübesiyle beni güçlendiren tez danışmanım Doç. Dr. Fulya YÜKSEL-ŞAHİN'e sürekli sabrından dolayı sonsuz teşekkürler etmek isterim. Kendisine minnettarım...

Ulaşımın oldukça güç olduğu İstanbul'da, veri toplanması sürecinde karşılıksız desteklerini gördüğüm onlarca öğretmen ve eğitim emekçisi arkadaşşıma teşekkür ederim. Onlar olmasaydı bu kadar çok sayıda okul yöneticisine ulaşamayacaktım...

Ona ayırmam gereken zamanlardan feragat ederek araştırmama yöneldiğimde beni fazlasıyla hoşgörerek destekleyen eşim Ebru Mürtezaoğlu'na ve yaşam boyunca desteklerini benden esirgemeyen anneme ve babama teşekkür ve minnetlerimle.

Kasım, 2015

Serkan MÜRTEZAOĞLU



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	ix
ÇİZELGE LİSTESİ	xiii
ŞEKİL LİSTESİ	xv
ÖZET	xviii
ABSTRACT	xix
1. GİRİŞ	1
1.1.Problem	7
1.2. Alt Problemler	7
1.3.Tanımlar	8
1.4.Sayıtlılar	9
1.5.Sınırlılıklar.....	9
1.6.Araştırmanın gerekçesi ve önemi	9
2. İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR	13
2.1. Pozitif Ve Negatif Duygular.....	13
2.1.1. Pozitif ve negatif duygularla ilgili bazı araştırmalar	17
2.2. Otomatik Düşünceler	19
2.2.1. İnançlar.....	23
2.2.2. Bilişsel çarpıtmalar.....	25
2.2.3. Otomatik düşüncelerle ilgili bazı araştırmalar	27
2.3. Yenilik Yönetimi.....	29
2.3.1. Yenilik ve benzer kavramların tanımlanması	29
2.3.1.1. Yenilik.....	29
2.3.1.2. Yaratıcılık.....	31
2.3.1.3. Buluş	31
2.3.2. Yenilik türleri	32
2.3.2.1. Ürün-hizmet yeniliği	32
2.3.2.2. Süreç yeniliği	33
2.3.2.3. Pazarlama yeniliği	34
2.3.2.4. Organizasyonel yenilik	35
2.3.2.5. Aşamalı ve radikal yenilik	36
2.3.3. Yeniliğin önündeki engeller	37
2.3.4. Okullarda yenilik yönetimi	38
2.3.5. Yeniliğin önemi.....	41
2.3.6. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançları ile ilgili bazı araştırmalar.....	43
3. YÖNTEM	45
3.1. Evren Ve Örneklem.....	45
3.2. Veri Toplama Araçları.....	48

3.2.1. Pozitif-negatif duygu ölçeği.....	48
3.2.2. Otomatik düşünceler ölçeği.....	49
3.2.3. Okullarda yenilik yönetimi ölçeği.....	50
3.2.4. Kişisel bilgi formu.....	51
3.3. İşlem Yolu	51
3.4.Verilerin Analizi	52
4. BULGULAR	53
4.1. Pozitif Ya Da Negatif Duygu durumuna Sahip Olmanın, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	53
4.2. Olumlu Ya Da Olumsuz Otomatik Düşüncelerin, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	57
4.3. Cinsiyetin, Okul Yöneticilerinin Yenilik yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	60
4.4. Medeni Durumun Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	61
4.5. Eğitim Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	64
4.6. Kıdemin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	65
5. TARTIŞMA VE YORUM	69
5.1.Pozitif Ya Da Negatif Duygu Durumuna Sahip Olmanın, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu	69
5.2. Otomatik Düşüncelerin, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu	72
5.3. Cinsiyetin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu	76
5.4.Medeni Durumun Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu	77
5.5.Eğitim Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu	79
5.6. Yöneticilik Kıdeminin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu	79
6. VARGI VE ÖNERİLER	83
KAYNAKLAR.....	87
EKLER.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	115

KISALTMALAR

- Akt.** : Aktaran
Diğ. :Diğerleri
PNDÖ : Pozitif ve negatif duygu ölçeği
PD : Pozitif duygu
ND : Negatif duygu
ODÖ : Otomatik düşünceler ölçeği
OYYÖ : Okullarda yenilik yönetimi ölçeği





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1. Okul Yöneticilerinin Cinsiyete, Göreve, Medeni Duruma ve Kıdeme Göre Dağılımı.....	47
Çizelge 4.1. Okul Yöneticilerinin Pozitif-Negatif Duygular İle Otomatik Düşünceler Puan Ortalamaları	54
Çizelge 4.2. Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Puan Ortalamaları	54
Çizelge 4.3. Pozitif Y ada Negatif Duygu Durumuna Sahip Olmaya Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Analiz Sonuçları.....	55
Çizelge 4.4. Pozitif-Negatif Duygulara Göre, Yöneticilerin Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür, Proje Yönetimi ve Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç.....	56
Çizelge 4.5. Otomatik Düşüncelere Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları.....	58
Çizelge 4.6. Olumlu-Olumsuz Otomatik Düşüncelere Göre, Yöneticilerin Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür, Proje Yönetimi Ve Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç t-Testi Sonuçları.....	59
Çizelge 4.7. Cinsiyete Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Analiz Sonuçları.....	61
Çizelge 4.8. Medeni Duruma Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Analiz Sonuçları	62
Çizelge 4.9. Medeni Duruma Göre Okul Yöneticilerinin Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür, Proje Yönetimi Ve Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Games-Howell Testi Sonuçları	63
Çizelge 4.10. Eğitim Düzeyine Göre Yöneticilerin Yenilik yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Analiz Sonuçları	65
Çizelge 4.11. Kıdeme Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Farklılıklarına İlişkin MANOVA Analiz Sonuçları	66



ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. Negatif ve pozitif duygusallık boyutları.....	16
Şekil 2.2. Temel inanç, ara inanç ve otomatik düşünce ilişkisi.....	20
Şekil 2.3. Bilişsel yapı.....	21
Şekil 2.4. Otomatik düşünceler için örnek hiyerarşi.....	24
Şekil 2.5. Yenilik süreci.....	30





POZİTİF-NEGATİF DUYGULARIN, OTOMATİK DÜŞÜNCELERİN VE BAZI KİŞİSEL DEĞİŞKENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN YENİLİK YÖNETİMİ YETERLİK İNANÇ DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ÖZET

Araştırma, pozitif ya da negatif duyguların, olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, cinsiyetin, medeni durumun, eğitim düzeyinin ve kıdemin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeye yönelik olarak yapılmış olan betimsel bir çalışmadır. Araştırma evrenini; 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli, Avrupa Yakası Bayrampaşa, Fatih, Eyüp, Gaziosmanpaşa, Sultangazi, Bakırköy, Esenler, Beylikdüzü, Bahçelievler ve Beşiktaş ilçelerinde kamu ilköğretim ve ortaöğretim (ilkokul, ortaokul ve lise) kurumlarında görev yapan 2230 okul yöneticisi(müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı) oluşturmuştur. Belirtilen evrenden tesadüfî örneklem yöntemi kullanılarak 304 okul yöneticisi, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada gerekli verileri elde etmek için “Pozitif ve Negatif Duygular Ölçeği (PNDÖ), “Otomatik Düşünceler Ölçeği (ODÖ)”, “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği OYYÖ)” ve “Kişisel Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Verilerin toplanması amacı ile ölçekler Okul Yöneticilerine uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS Paket Programı’ndan yararlanılmıştır. Araştırmada, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeylerinin, pozitif ve negatif duygulara, otomatik düşüncelere ve kişisel değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için Parametrik İstatistik olan MANOVA (Çok Değişkenli Varyans Analizi) Tekniği kullanılmıştır. Araştırmada, farklılığın nereden kaynaklandığını saptamak amacı ile de Tukey Testi, Games-Howell Testi ve t-testi kullanılmıştır.

Araştırmada, pozitif ya da negatif duygu durumuna sahip olmanın, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucunda, pozitif ya da negatif duygulara göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmada, olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan

yöneticilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucunda, otomatik düşüncelere göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmada, cinsiyetin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, cinsiyete göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada, medeni durumun okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda medeni duruma göre, bekar olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, boşanmış olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucunda, medeni duruma göre, yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmada, eğitim düzeyinin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, eğitim düzeyine göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada, kıdemin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, kıdeme göre, kıdemi 6-11 yıl olan ve 12-17 yıl olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucunda, kıdeme göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler:Yenilik Yönetimi, Pozitif-Negatif Duygular, Otomatik Düşünceler, Yönetici, Öznel İyi oluş

**THE IMPACT OF POSITIVE-NEGATIVE AFFECT, AUTOMATIC
THOUGHTS, AND CERTAIN PERSONAL VARIABLES UPON SCHOOL
ADMINISTRATORS' BELIEF LEVELS ABOUT INNOVATION
MANAGEMENT EFFICACY**

ABSTRACT

This is a descriptive study conducted to examine the impact of positive or negative affect, positive or negative automatic thoughts, marital status, education level, and seniority upon school administrators' belief levels about innovation management efficacy. The study universe consists of 2230 school administrators (principals, senior deputy principals, and deputy principals) who were employed in public primary and secondary schools (elementary, secondary, and high schools) in Bayrampaşa, Fatih, Eyüp, Gaziosmanpaşa, Sultangazi, Bakırköy, Esenler, Beylikdüzü, Bahçelievler, and Beşiktaş districts in the European Side of İstanbul in 2014-2015 academic year. Out of this universe, 304 school administrators were selected by random sampling method to form the study sample. "Positive and Negative Affect Scale (PANAS)," "Automatic Thoughts Scale (ATS)," "Innovation Management Scale for Schools (IMSS)," and a "Personal Information Form" were employed to obtain the data for the study. These scales were administered to the School Administrators for data collection. SPSS Software Pack was used for data analysis. A parametric statistical tool, MANOVA (Multivariate Analysis of Variance) was employed to determine whether the school administrators' belief levels about innovation management efficacy significantly differ according to positive and negative affect, automatic thoughts, and personal variables. Tukey Test, Games-Howell Test, and t-test were used in order to identify the causes of difference.

The study examined whether positive or negative affect has significant impact upon school administrators' belief levels about innovation management (input management, innovation strategy, organizational culture, project management). The results of the study revealed significantly higher belief levels about innovation management among school administrators with positive affect when compared to those with negative affect. The results also demonstrated that the school administrators scored significantly differently according to positive or negative affect in the sub-constructs of efficacy belief about innovation management; i.e., input management, innovation strategy, organizational culture, and project management.

The study also examined whether the school administrators' belief levels about innovation management (input management, innovation strategy, organizational culture, project management) are significantly affected by positive or negative automatic thoughts. The results revealed significantly higher belief levels about innovation management for the school administrators with positive automatic thoughts when compared to those with negative ones. Another study result was that

school administrators had significantly different scores according to automatic thoughts in input management, innovation strategy, organizational culture, and project management, all being sub-constructs of efficacy belief about innovation management.

Another study question was whether gender has any significant effect on the school administrators' belief levels about innovation management (input management, innovation strategy, organizational culture, project management) and the results showed no significant difference between their belief levels about innovation management according to gender.

The study further examined whether marital status has any significant effect on the school administrators' belief levels about innovation management (input management, innovation strategy, organizational culture, project management) and it was demonstrated that the belief levels about innovation management of single administrators were significantly higher those of divorced administrators. Moreover, according to marital status, significant difference was found between the administrators' scores in the sub-constructs of efficacy belief about innovation management; i.e., input management, innovation strategy, organizational culture, and project management.

Any possible significant effect of education level upon the school administrators' belief levels about innovation management (input management, innovation strategy, organizational culture, project management) was also examined in the study. However, the results revealed no significant difference between their belief levels about innovation management according to their education levels.

Finally, the study examined whether seniority has any significant impact upon the school administrators' belief levels about innovation management (input management, innovation strategy, organizational culture, project management). According to seniority, significantly higher belief levels about innovation management were found among the administrators with 6-11 and 12-17 years of seniority when compared to those with seniority years of 24 years and longer. The results further revealed significant differences between the administrators' scores according to seniority in the sub-constructs of efficacy belief about innovation management; i.e., input management, innovation strategy, organizational culture, and project management.

Keywords: Innovation Management, Positive-Negative Affect, Automatic Thoughts, Administrator, Subjective Wellbeing

1. GİRİŞ

Örgüt ve örgüt içindeki bireyi inceleyen araştırmalar oldukça fazladır. Bu araştırmalar sonucunda literatüre göreceli yeni diyebileceğimiz çok sayıda kavram dahil olmuştur. Farklı adlar verilen bu kavramlar bireyin bulunduğu, etkileşim içinde olduğu örgütün, onun örgüt içindeki hareket biçiminin oluşumunu ve örgütteki davranışlarının nedenlerinin önemini vurgulamaktadır. Örgüt ve örgüt çevresi iyi bilindiği ölçüde örgütteki bireylerin davranışlarının kontrol altına alınabileceği sanılmaktadır (Uras, 2000). Değişim, liderlik, örgütsel tükenmişlik, örgütsel bağlılık, örgütsel stres gibi, araştırmalara konu olmuş çok sayıda kavramın örgütlerdeki sosyal, ticari, teknolojik ilerleme ve gelişmeyle ilişkisi ele alınmıştır.

Örgütlerde insan ve grup davranışlarının sistematik ve bilimsel biçimde incelenmesi organizasyonlarda insan unsuruna özel bir önem atfedilmesine neden olmuştur. Zaten, insan ve grup davranışlarının ayrıntılarına girmeksizin işletme yönetimi, sosyal siyaset ve endüstriyel ilişkiler gibi kavramların anlaşılması yeterince mümkün değildir. Sanayileşme ve moderniteyle birlikte çalışma organizasyonlarının daha karmaşık bir yapıya sahip olma eğilimine paralel olarak, bu organizasyonlarda çalışan her kademedeki yöneticilerin ve işgörenlerin beklenti ve isteklerinin değişmesi ve ekonomik teşvik edici faktörler yanı sıra ekonomik olmayan başka davranışsal teşvik edici yöntemlerin geliştirilmesi ihtiyacını da artan bir tempoyla hissettirmektedir (Dereli, 1976).

Küreselleşmeyle uyumlu olarak çeşitli alanlarda kendini gösteren yenilik, yaşadığımız dönemin eğilim duyulan süreçlerinden biridir. Çeşitli gelişmelerin ortaya çıkardığı toplumsal hareketlilikle insan ihtiyaçları sınırlı olan kaynaklardan orantısızca giderilebilmeye çalışılmaktadır. Kapitalizmle ortaya çıkan kar ve kazanç edinme odaklı fikirler sonucunda kişisel isteklere olabildiğince etkili, nitelikli cevaplar verebilme ihtiyacı yenilikçi hareketleri zorunlu hale getirmiştir. Bilgi çağı olarak da adlandırdığımız bu dönemde teknolojik gelişmelere paralel olarak sürekli yeni ürünler sunulmaktadır. Yenilik isteğinin devamlı ve hızla arttığı görülmektedir

(Güngör ve Göksu, 2013). Yenilikle ilgili bilgilerin artması sonucu evrensel olarak ve her alanda yenilik uygulamaları sürmektedir. Yeniliğin küresel rekabetin temel unsurlarından birine dönüşmesi örgütlerin yeniliğe odaklanmalarını ve yenilik isteklerini daha da arttırmaktadır (Bayrakçı ve Eraslan, 2014).

Eğitim örgütlerinin birincil amaçlarının iyi, üretken, toplumsal gelişimi hızlandıran bireyler ortaya çıkarmak olduğu göz önünde bulundurulursa gelişimi öteki kurumlardan öncelikli gerçekleştirmesi beklenir (Yıldız, 2012). Eğitim ve yenilikçilik birbiriyle karşılıklı olarak bağlantılıdır. Eğitim aracılığıyla öğrencilerin, çalışanların, vatandaşların, yenilikçilik becerileri, yenilikçiliğe karşı olumlu tutumları geliştirilebilir. Yenilikçi uygulamalar ile yeni ve daha etkili eğitim yöntemleri, teknolojileri, yaklaşımları oluşturulabilir (Öztürk ve Summak, 2014). Evrendeki her şeyin değişime uğramasına benzer şekilde değişime açık bireylerce yapılandırılmış olan kurumların değişime uğraması da olağandır. Evrendeki bazı değişimlerin yönlendirilebilmesi ve önlenmesi çok zor hatta bazen olanaksızdır. Örgütlerdeki değişimlerin ise örgütü iyileştirmek için yapılandırılması ve kontrol edilebilir duruma getirilebilmesi örgüt yöneticisinin bazı bilgileri, becerileri ve yeterlikleri ile sağlanabilmektedir (Argon ve Özçelik, 2008).

Literatürde okul yöneticilerinin yenilik yönetimi sürecinde göstermesi gereken davranışlara ilişkin bir bulguya rastlanmamakla beraber; okul yöneticilerinin yeniliği gerçekleştirme sürecinde yeniliğin başarıya ulaşabilmesi için uyması gereken ilkeler olduğu bilinmektedir. Taş (2010)'ın Freiberg (1999)' ten aktardığına göre bu ilkeler şunlardır;

- I. Yapılacak düzenlemelerde çıkacak sorunlarla ilgili önceden hazırlık yapmak (önlemsellik)
- II. Yeniliği sahiplendirmek (benimseme)
- III. Yenilikle ilgili araç ve görevleri oluşturmak (örgütlenme)
- IV. Konu ile ilgili bilgi vermek (iletişim)
- V. Yenilikle ilgili madde ve kaynakların birleştirilmesi (eşgüdüm) gerekir (Korkmaz, 2005).

Doğru yönetilemeyen yenilik süreci örgüt için risklidir. Örgütsel götürüleri olup olumsuz etkiler gösterebilir. Bu nedenle bu sürecin uygulanmasında, alınan risklerin

etkilerini göğüsleyebilecek, birlikte çalışabilme yeterliğine sahip öncülere ihtiyaç duyulur. Çalışanların yeniliğe bakış açısıyla da ilgili olan yenilik yönetimi sürecinde risk yönetimi iyi yapılırsa belirsizliklerden arınılmış ve başarıya ulaşılmış olur (Ozan ve Karabatak, 2012). Karip (1997) eğitimde yeniliklerin ve daha genel anlamda planların ve politikaların uygulanmasını etkileyen etkenleri; politika, ortam, kaynaklar ve müdahale (bilgi, teknoloji, iletişim, katılım, algı, motivasyon, eylem v.b.) etkenleri olarak sınıflandırmıştır. Ancak, okul yöneticilerinin düşünce ve duygularının yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyi üzerindeki etkisi, çalışma yaşamında incelenmemiş önemli bir konudur. Günümüzde, yöneticinin ve yönetimin başarısı için alınan eğitim ve sahip olunan bilgilerin, fiziksel yetinin yanı sıra psikolojik yetinin de oldukça önemli olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle yöneticiler örgütsel hedeflerin tespitinde ve gerçekleştirilmesinde yeterli olmayla birlikte (Kara ve Acet, 2012); olumsuz otomatik düşüncelerini ve negatif duygularını yönetmede de gerekli yetilere, bilgiye ve beceriye sahip olabilmelidir. Okul yöneticilerinin olumlu ya da olumsuz düşüncelere ve duygulara sahip olmalarının, onların yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyi üzerinde etkisi olacağı düşünülmektedir. Bu açıdan, okul yöneticilerinin düşünce ve duygularının yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyi üzerindeki etkisi, çalışma yaşamında incelenmemiş önemli bir konu olduğu için bu tezin araştırma konusunu oluşturmuştur.

Duygu, düşünce ve davranışlar birbiriyle ilişkilidir. Yöneticinin olumsuz düşünceleri kaygı, mutsuzluk, öfke, kızgınlık gibi duyguları yaşamasına neden olur (Corey, 2008; Hackney ve Cormier, 2008; Gladding, 2013). Bu durum yöneticinin yaratıcı düşünceler ortaya koymasını ve uygulamasını engeller (Korkmaz, 2006). Yöneticinin çalışanlara özendirici etkide bulunmasını engeller. İş arkadaşlarının risk alabilme, deneme-yanılma ve hatalı davranma gibi davranışlarına karşı sabırlı olunmasını engeller. Gelişime açık örgütsel yapı oluşmasını; insan odaklı yönetim anlayışının oluşmasını ve örgütteki ekip çalışmasının işleyişini engeller. Örgütün her birimindeki çalışmaların aksamasına neden olur. Okulda gelişim hareketliliğinin sürekliliğini engeller. Yenilik sürecinin ödüllendirildiği bir yapının oluşmasını engeller (Boydak-Ozan ve Karabatak, 2013). Özetle yöneticilerin ve astlarının yenilikçi davranmasını engeller. Bu nedenle, yöneticilerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz otomatik düşünceler ve buna bağlı olarak ortaya çıkan duygular ve davranışlar önem kazanmaktadır.

Duygu, bir his ve bu hisse dair belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik durumlar ve sıralı hareket eğilimidir. Karışımları, çeşitlemeleri, değişimleri ve ayrıntılarıyla çok sayıda duygu vardır. Araştırmacılar birincil duyguların hangileri olduğu, hatta asal duyguların olup olmadığı hakkında uzlaşmasalar da bazı araştırmacılar bazı temel duygu kümelerini öfke, üzüntü, korku, zevk, sevgi, şaşkınlık, iğrenme ve utanç olarak sıralarlar (Goleman, 2014). Duygular, çalışanların organizasyonlarında yaşadıklarıyla beraber gelişen unsurlardır. Günlük yaşamda karşılaşılan olaylara dair doğan duygusal tepkiler, bireye verilen göreve yönelik tutumuna yansiyabilir. Bu duygusal tepki etkileşimde olunan insanlara da verilebilir. Organizasyonlardaki her türlü eylem ve durum belirli bir sistematığe göredir. Çalışılan yerler tatmin, üzüntü, kıskançlık, sevgi gibi duyguların günlük yaşamdaki sıklıkta ve yoğunlukta yaşandığı yerlerdir. Yaratıcılık kavramının çok önemli olduğu, değişimlere çabuk çözümlerin gerektiği iş yeri ortamında da duygular atlanmaması gereken insani özelliklerdir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Yapılan bilimsel çalışmalarda duygunun birbirine bağımlı olmayan iki temel faktörden meydana geldiği belirtilmektedir. Bunlar pozitif ve negatif duygu durumudur. Pozitif duygu yaşamdan alınan aktif doyum ve keyfi ifade eder. Negatif duygu ise bireyin hissettiği stres, korku, kızgınlık gibi hoşuna gitmeyen duygularının aktifleşmesiyle tanımlanır (Gençöz, 2000).

Pozitif duygular birey üzerinde sağlık ve iyilik halini işaret etmenin yanı sıra sağlık ve iyilik haline de neden olur. İlişki kurabilmek için her ne kadar daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulsa da pozitif duygulanımda yüksek seviyelere ulaşan bireylerin daha iyi evlilikler yaptığı, işinden daha fazla doyum aldığı, daha fazla fiziksel aktiviteyle meşgul olduğu ve daha iyi uyku düzenlerinin olduğu yönünde bilgiler bulunmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2014). Çalışma ortamındaki bireylerin tehdit algılama ve bunları ifade etme şekillerinin de duygu yapısıyla ilgili olduğu söylenebilir (Özdemir, 2013). Negatif duygulanımı yüksek çıkan bireylerin öfke, gerginlik, endişe, suçluluk, üzüntü gibi duyguları taşıdığı görülmektedir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Yüksek negatif duygulanıma sahip bireylerde örgütsel adalet algılamasının da azaldığı sonucu elde edilmiştir (Özdevecioğlu, 2004).

Bireyde kaygı, depresyon ve öfke gibi durumların ortaya çıkmasında ve sürmesinde; bozuk ve sağlıksız davranışların ortaya çıkmasında ve sürmesinde düşüncenin önemi vurgulanmaktadır (Gladding, 2013; Leahy, 2010). Bilişsel modelde bireylerin duygu,

davranış ve fizyolojisinin olaylara karşı algılarından ve düşüncelerinden etkilendiği varsayılır. İnsanların duygusal yönden nasıl hissettikleri ve nasıl davrandıkları, bir durumu nasıl yorumladıkları ve o durumla ilgili nasıl düşündükleriyle ilgilidir. Buna göre, durumun kendisi nasıl hissedildiği ya da ne yapıldığını doğrudan belirlemez. Zihnin bir kısmı, üzerinde düşünmeden ve akıl süzgeçinden geçirmeden aniden ortaya çıkan düşüncelere sahip olur (Beck, 2014). Bireyin yaşadığı sorunlar olaylardan kaynaklanmaz. Olaylarla ilgili çarpıtılmış algılarından ötürü ortaya çıkar. Çarpıtılmış algılar ve yorumlamalarsa otomatik olarak doğar ve gelişir. *Otomatik düşünceler*, bireyin gündelik zihinsel akışı içinde, en yüzeyde bulunurlar. Otomatik düşüncelerden daha derinde, “*mutlak ve katı*” olan ve davranışı düzenleyen ara inançlar, tutumlar ve sayıltılar yer alır. Bunlar, uyum bozucu ve/veya işlevsizdirler. İşlevsiz veya bozuk işlevli sayıltılar, inançlar ve tutumlar derinlikli bilgiyi başka deyişle *şemaları* belirginleştirir. Şemalarsa aralarında ilişki bulunan iki faktörün etkisindedir. Bu faktörler kalıtım ve içinde bulunulan çevredir. Kişiliğin oluşmasında öncü rolü olan şemalar yaşam boyunca devam eder ve bireyin çevreye uyumunu kolaylaştırır. Çocukluktaki birincil ihtiyaçlardan olan sevgi, şefkat, ilgi, takdir, kabul görme, istek ve düşüncelerini ifade edebilme, ihtiyaçların giderilmesi, kendine güven duygusunun oluşması ihtiyaçları giderilemezse şemalar olumsuz ve uyumsuz hale dönüşür. Devreye girerek birçok ruhsal bozukluklara neden olurlar (Karahan, 2006). Bu açıdan bakıldığında, yöneticilerin nasıl bir ailede ve sosyal çevrede yetiştikleri, sahip oldukları şemaları, ara inançları ve otomatik düşünceleri önem kazanmaktadır.

Otomatik düşüncelerin ortaya çıkarılması yöneticilerin yaşananlara karşı verdiği tepkilerin anlaşılması yönünden önemlidir (Hiçdurmaz ve Öz, 2011). Bireyin kendisi, çevresi ve geleceğiyle ilgili içsel konuşmaları olan otomatik düşünceler kendiliğinden ortaya çıkarlar (Beck, 2014). Otomatik düşünceler mantıksız belki de sıra dışı olsalar da bireyler bunların düşünülmesini engelleyemezler. Açıkça bu düşüncelere inanma eğilimindedirler. Otomatik düşünceler olumsuz duyguların hissedilmeye başlanmasını sağlayabilirler (Gökçakan ve Gökçakan, 2005). Bireyler, kendi düşüncelerinden ziyade bu düşüncelerin sonucu olan duygularının bilincinde olurlar (Murdock, 2012). Otomatik düşünceler özellikle kararsızlık, dikkat ve bellekte zayıflama, umutsuzluk ve kaygı gibi önemli ruhsal sorunların oluşmasını sağlayabilirler (Bilgin, Karaca ve Pasinlioğlu, 2014).

Yukarıdaki açıklamaların ışığında; işlevsel düşünen ve olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin olumlu duygularının daha fazla olacağı tahmin edilebilir. Öznel iyi oluş düzeyinin olumlu etkileneceği, buna bağlı olarak olumlu davranışlarının ve birçok konuda verimlerinin artacağı ve diğer bireylerle olan ilişkilerinin olumlu etkileneceği söylenebilir. İşlevsel düşünmeyen, olumsuz otomatik düşüncelere sahip yöneticiler ise kaygı, öfke, mutsuzluk gibi duyguları hissederler. Verimleri azalır. Diğer bireylerle olan ilişkileri olumsuz etkilenir. Şüphesiz okul yöneticilerinin otomatik düşüncelerinin ortaya çıkarılması onların birçok davranışının anlaşılması noktasında ışık tutacaktır. Onların yönetim tarzlarına, öğretmen ve öğrencileriyle kişisel ilişkilerini kurma şekillerine kadar çok geniş bir alanda yorum yapabilmenin önünü açacaktır.

Duygu, düşünce ve gösterilen davranışlar birbiriyle ilişkilidir. Duygular hedefe yönelik davranışlarımızın itici gücüken düşüncelerimiz hedefe ulaşmak için hangi davranışları göstereceğimiz konusunda bize yardımcı olmaktadır (Koçak, 2002). Duygu ile düşüncenin ilişkisinde, duygusal yetenek akılcı zihinle birleşip düşünceyi öne çıkarır veya etkisizleştirir. Kararlarımızı sürekli yönetir. Düşünen beyin, duyguların kontrolsüzleşip duygusal beynin devreye girdiği zamanlar dışında duyguları yönetir (Goleman, 2014).

Okul yöneticilerine ve yönetici adaylarına ne üniversite eğitiminde ne de çalışma hayatında duygularla ilgili eğitim verilmez. Ancak duygusal durum kaynaklı olaylarla sık sık karşı karşıya gelinir. Aslında okul yöneticilerinin doğru bir okul ortamı oluşturmalarında ve başarılı olabilmelerinde önemli rolü olan bir faktör de kişiliktir (Korkmaz, 2005). Yöneticilerin değişime uğrayan şartlara ve örgütsel ortamlara hızla uyum göstermeleri gerekir. Değişimi takip edebilmeleri, bulunduğu koşullardan memnun olmaları sağlanmalıdır. Çalıştıkları kuruma aitlik hissi duyabilmeleri ve iş doyumuna ulaşabilmeleri gerekmektedir. Duyguları tanıyabilmeleri, düşüncelerin duyguları ve davranışları nasıl etkileyebildiğini bilmeleri gerekir. Duyguların ifade ediliş biçimleri ve duyguların yönlendirilmesi konusunda donanımlı olmaları bir yeterlik olarak zorunludur (Töremen ve Çankaya, 2008).

Yöneticinin astlarıyla, astların kendi aralarında ve üstleriyle kurdukları ilişkilerle ilgili bazı inanç ve düşüncelerinin olması beklenir. Örgütteki bireylerin ilişkilerle ilgili inançları işlevsel olmadığında, örgütsel iletişim, takım çalışması gibi

birliktelikle çözülmesi gereken sorunlarda ve yapılacak işlerde başarılı olamayacakları görülür. Bu durumun kişilerarası etkileşimin yoğun ve yüzyüze olduğu okullarda önemli bir sorun olabileceği düşünülmektedir. Okullarda görev yapan okul yöneticilerinin yönetimin ana unsurları arasında yer alan insanlara dair bilişsel çarpıtmaları bize yöneticilerin yönetim anlayışı, iletişim becerileri, çevre ile ilişkileri, öğretim liderliği, öğrencilerle ilişkileri, kişilik gibi bazı yönetici yeterlik davranışları ile ilgili bilgiler verecektir. Bu bilgiler okulların etkili yönetilebilmesi ile ilgili yorum yapabilmemizi sağlayacaktır (Akan ve diğ., 2014).

Bütün bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançları bazı kişisel ve psikolojik değişkenlerin etkisi altında olabilir. Okullarda başarılı yenilik süreci için yöneticilerin göstereceği beceriler önemlidir (Bülbül, 2012b). Okul yöneticilerinin yenilik sürecini iyi ve doğru yönetebilmeleri, kendilerini bu alanda yeterli görmeleri; görev yaptıkları kurumların işleyişi, öğretmen ve öğrencilerin dünya ile bütünleşebilmeleri yönünden çok önemlidir. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançları ile ilgili araştırmalar az sayıdadır. Bu araştırmada okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde pozitif ve negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin etkisi incelenmiştir.

1.1.Problem

Pozitif ve negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

1.2. Alt Problemler

Belirtilen problemin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi için aşağıda verilen alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Pozitif ya da negatif duygu durumuna sahip olmanın, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
2. Olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
3. Cinsiyetin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
4. Medeni durumun okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
5. Eğitim düzeyinin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
6. Yöneticilik kıdeminin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

1.3.Tanımlar

Pozitif-Negatif Duygu Durumu: İnsanlarda var olan temel bazı neşe, sevinç, heyecan, mutluluk gibi olumlu duygularla, kin, korku, nefret, teamüslülük gibi olumsuz duyguların hissedilme düzeyidir (Töremen ve Çankaya, 2008; Gençöz, 2000; Watson, Clark ve Tellegen, 1988).

Otomatik Düşünceler: Kavramsal modele göre bir durumun kendisinden ziyade durumun yorumlanması, bireyin bir sonraki duygu, davranış ve psikolojik tepkisini etkileyen, açığa vurulmasını sağlayan düşüncelerdir (Beck, 2014).

Öznel İyi Oluş: Yaşama dair sahip olunan duygu ve düşüncelerin değerlendirilmesi olup bilişsel boyut olarak yaşam doyumunu, duyuşsal boyut olarak pozitif ve negatif duyguları içeren bir kavramdır (Doğan, 2013).

Yenilik: Örgüt içindeki yaratıcı fikirlerin başarılı bir şekilde uygulanmasını içeren süreçtir (Marangoz, 2012)

Yönetim: Belirli amaçlara varmak için belirli faaliyetleri insan unsuru kanalıyla ve insanlarla birlikte yürütmektir (Dereli, 1976).

Okul Yöneticisi: Görev, yetki ve sorumlulukları yönetmeliklerce sınırlanan; okulu belirlenmiş amaçlara uygun olacak şekilde yaşatmak ve geliştirmeyi sağlamak sorumluluğunda olan okul müdürleri ve yardımcılarıdır (Taymaz, 2011).

Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı: Yenilik yönetiminin girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı, proje yönetimi gibi örgütsel niteliklerine ilişkin okul yöneticilerinin yeterlik inancıdır (Bülbül, 2012b).

1.4.Sayıtlar

Bu araştırmaya katılan okul yöneticilerinin veri toplama araçlarını doğru ve eksiksiz şekilde yanıtladığı varsayılmıştır.

1.5.Sınırlılıklar

Bu araştırma İstanbul İli Avrupa Yakasında, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında, kamu (devlet) ilkokul, ortaokul ve liselerinde görevli okul yöneticileriyle sınırlı olup özel okullar araştırma dışında bırakılmıştır. Aynı zamanda araştırma, ortaya konulan problem durumu üzerinde gerçekleştirilen literatür taraması, okul yöneticilerinin görüşlerinin alınmasında kullanılan ölçekler ve ölçeklerde işaretlenen yönetici cevaplarıyla sınırlıdır.

1.6.Araştırmanın Gerekçesi Ve Önemi

Okullar, eğitim çağına gelen toplum bireylerinin önemli bir zamanlarını geçirdikleri, belirli bir bilinç düzeyine ulaştıkları, öğrenme yaşantıları geçirdikleri ve sosyal ilişkilerini geliştirdikleri örgütlerdir. Bu örgütler belli sayıda öğretmenin etkinlikleriyle hedeflediği kitle üzerinde etkili olmaya çalışırlar. Okullar öğretmenlik geçmişi olan en az bir okul müdürü ve varsa onun yardımcısıyla yönetilirler. Okul yöneticileri okuldaki her türlü etkinliğin uygulanmasında önemli bir konuma

sahiplerdir. Onlarda bulunması gereken nitelikler olduğunda açıktır. Yöneticiler, yönetim sürecine hem mesleki bilgi ve becerilerini hem de birey olarak kendisini katarlar. Bu nedenle yöneticilerin sahip olması gereken mesleki ve kişisel özellikleri vardır. Yöneticilerin, otomatik düşüncelerini ve duygularını fark etme ve yönetmede de gerekli yetilere, bilgi ve becerilere sahip olması önemlidir.

Bireylerin hissettiği temel bazı duygular ki bunları pozitif ve negatif olarak sınıflandırmak mümkündür. Onların olaylar karşısındaki tutumlarının ve gösterdikleri davranışların da pozitif ve negatif olarak değerlendirilmesini gerektirebilir. İnsan yaşamında önemli yere sahip duyguları fark etmek ve ifade etmek de önemlidir. Görünürdeki ve görünürün altındaki duygularımızı yani toplumla kurulan ilişkiler nedeniyle bastırılmış duygularımızı dile getirmek sağlıklı ve dengeli ilişkiler kurmamızda rol oynar (Koçak, 2002). İlişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmalarda ise bireylerin sosyal ilişkilerinde işlevsel olmayan duygu ve davranışlarının gelişmesi önemli bir faktördür. Bireylerin inançları ve yetiştirilmesi ile ilgili olan bilişsel çarpıtmalar kişilerarası iletişimde olumlu ilişki kurulmasını engeller ve yanlış anlaşılmalara ve yorumlara beraberinde ortaya çıkarır (Akın, 2010).

Okul yöneticilerinin kişiye özgü bazı yeterlikleriyle bilişsel çarpıtmalarının ilişkisinin bilinmesi okul yönetimi süreciyle ilgili önemli bilgiler verebilecektir (Akan ve diğ., 2014). Yine okul yöneticilerinin hissettikleri duyguları fark edip olumlu bir şekilde belirtmesi ve birlikte çalıştıkları insanların da duygularını fark edip dikkate alması ve onlara karşı duyarlı olması okulun örgüt iklimine olumlu katkı sunacaktır (Babaoğlan, 2010). Okullarda başarılı yenilik süreci için yöneticilerin ortaya koyacağı beceri ve yeterlikler önem taşımaktadır. Bir okulun yenilikçilik düzeyi okul müdürünün, yardımcılarının ve okul liderlerinin yeterlikleri ile ilişkilidir (Bülbül, 2012b). Yenilik sürecinin iyi yönetilmesi de okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterliklerden biridir. Okullarda, tüm bileşenleriyle yeniliğin yönetilmesi sürecine okul yöneticilerinin sağlayacağı katkı önemliken onların birey olduğu ve birçok psikolojik değişkenin etkisi altında bulunabilecekleri kabul edilmelidir.

Bu araştırma ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarına, pozitif negatif duygularının, otomatik düşüncelerinin ve bazı kişisel değişkenlerin etkisi incelenmiştir. Bu araştırma, İstanbul İli'ne bağlı ilçelerde görev yapan okul yöneticilerinin pozitif-negatif duyguları, otomatik düşünceleri ve yenilik yönetimi

yeterlik inançları hakkında bulgular verecektir. Bu bakımdan araştırma, yapılmış olan diğer araştırmalar arasında farklılık yaratabilmesi açısından önemli olabilir. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarını etkileyebileceği bazı kişisel ve psikolojik değişkenlerin ortaya çıkarılabilecek olması yönüyle araştırmanın önem kazanacağı düşünölmektedir.





2. İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, Pozitif ve Negatif Duygular, Otomatik Düşünceler ve Yenilik Yönetimi konuları deyatlı olarak açıklanmıştır. Konu başlıklarıyla ilgili yurt içi ve yurt dışı bazı araştırmalara da değinilmiştir.

2.1. Pozitif Ve Negatif Duygular

Duygular kişilere, objelere veya olaylara karşı gösterilen hislerdir. Tecrübeler sonucu kazanılır ve bireyi davranış göstermeye iter. Algı ve tutum geliştirmede zihinsel ve davranışsal faktörler gibi önemlidir. Bireylerin davranışlarının nasıl olacağı konusunda belirleyicidir. Bireyin duygusal tarafı onun ilişkilerinde ve çevreye uyumunda yönlendirici olup acı çekmesine de doyuma ulaşmasına da neden olabilir. Günlük yaşamın önemli kısmı çeşitli duyguların izlerini taşır. Örgütsel yaşam da günlük yaşamın önemli bir kısmını bazense çok büyük bir kısmını içerir konumdadır. Yani duygular, örgütsel yaşamla iç içedir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2005). Duygular belirgin bir olaya ya da geçmiş, şimdi veya gelecek duruma odaklanma eğilimindedirler. Bununla beraber, duygular muhtemelen kısa sürelidir ve meydana geldikleri sırada farkına varılır. Değişken ya da amaçsız, daha uzun süreli ve bilincin arka planını meşgul ettiklerinden dolayı duygulardan daha farklı olan duygudurum ise odaklanılma ve sürekli olma eğilimindedir. Araştırmacılar duygulanımı pozitif-negatif duygudurumu deneyimleme derecesi olarak tanımlamaktadırlar (Hefferon ve Boniwell, 2014). Duygu yapısının pozitif ve negatif olarak ayrıştırılması lateralizasyon çalışmalarında da önem kazanmaktadır. Bu çalışmalarda elde edilen bilgilere göre, pozitif duyguların yaşanması ve iletilmesinden beynin sağ yarımküresi sorumlu tutulurken, negatif duyguların yaşanması ve iletilmesinden ise beynin sol yarımküresi sorumlu tutulur. Duyguların değerlendirilmesi sürecinde iki faktörün ayrı ele alınması gerekir (Gençöz, 2000).

İlgili literatür incelendiğinde pozitif ve negatif duyguların iyilik hali, öznel iyi oluş gibi kavramların altında ele alındığı görülür. Bu kavramların anlamlarıysa birebir aynı değildir. Ancak birbirleriyle önemli bir ilişki içindedirler. İyilik hali sağlıklı olmak isteyen beden, akıl ve ruhun bütünleşmesi, amaçlı bir tavır sergileme, işlevsel bir yaşam sürdürme anlamında kullanılır (Tuzgöl Dost, 2005). Öznel iyi oluş, Diener (1984) tarafından bilişsel ve duygulanım olmak üzere ikili yapıda incelenmiştir. Öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu yaşam doyumunu; duyuşsal boyutunu ise pozitif ve negatif duygulanım (positive-negative affect) oluşturur (Diener, 1984; Türkmen, 2011; Malkoç, 2011). Öznel iyi oluşu açıklayan birçok kuram vardır. Bu kuramlar birey ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi, bireylerin neden ve nasıl mutlu olduklarını ve hangi koşullarda öznel iyi oluşun gerçekleştiğini açıklamaktadır (Satan, 2014).

Erek Kuramına göre öznel iyi oluş bir amaca ulaşılması, bir ihtiyacın giderilmesi ile sağlanabilir. Herhangi bir seviyede bir ihtiyacın giderilmesi öznel iyi oluşu beraberinde getirirken her ihtiyacın aynı oranda haz sağlayacağı düşünülemez. Ayrıca karşılanan ihtiyaçların yarattığı mutluluğun uzun veya kısa süreli olması belirlenen ihtiyaçların gerçekçi ve net olmasıyla da ilgilidir (Diener, 1984; Malkoç, 2011; Tuzgöl-Dost, 2005).

Seligman (2002) tarafından geliştirilen *Etkinlik Kuramına* göre ise amacın kendisi değil amaca yönelindiğinde yapılan etkinliklerin kendisinin iyi oluşa neden olduğu varsayılmaktadır. Bu etkinlikler günümüz yaşamın içinde yer alan hobiler, sosyal ilişkiler ve egzersiz gibi kavramlardır. Bu kurama göre mutluluk ile ilgili düşünmek bireyi yıpratır. Birey etkinliklerine odaklanırsa mutluluk kendiliğinden gelecektir (Akt. Satan, 2014).

Yukarıdan Aşağıya ve Aşağıdan Yukarıya Kuramlarına göre öznel iyi oluşun belirleyicileri farklılaşabilmektedir. Aşağıdan Yukarıya Kuramına göre mutluluk bireyin yaşamında doyum aldığı anlar ve yaşantılarla ortaya çıkmaktadır. Yukarıdan Aşağıya Kuramında ise bireyin kişilik özelliklerinin mutlu olmada önemli etken olduğu ve yaşantılara verilen tepkilerde kişilik özelliklerinin rolü üzerinde durulmuştur (Diener, 1984; Yavuz, 2006).

Diener (1984)'e göre olaylar gerçekleştikleri ilk anda iyi ya da kötü hissedilmelerine göre mutluluk veya mutsuzluk durumunun ortaya çıkmasına neden olabilir. Zaman

geçtikçe mevcut duruma alışan birey daha mutlu hisseder hale gelebilecektir. Bu durum *Uyum Kuramı* ile açıklanmıştır (Diener, 1984; Osmanoğlu ve Kaya, 2013).

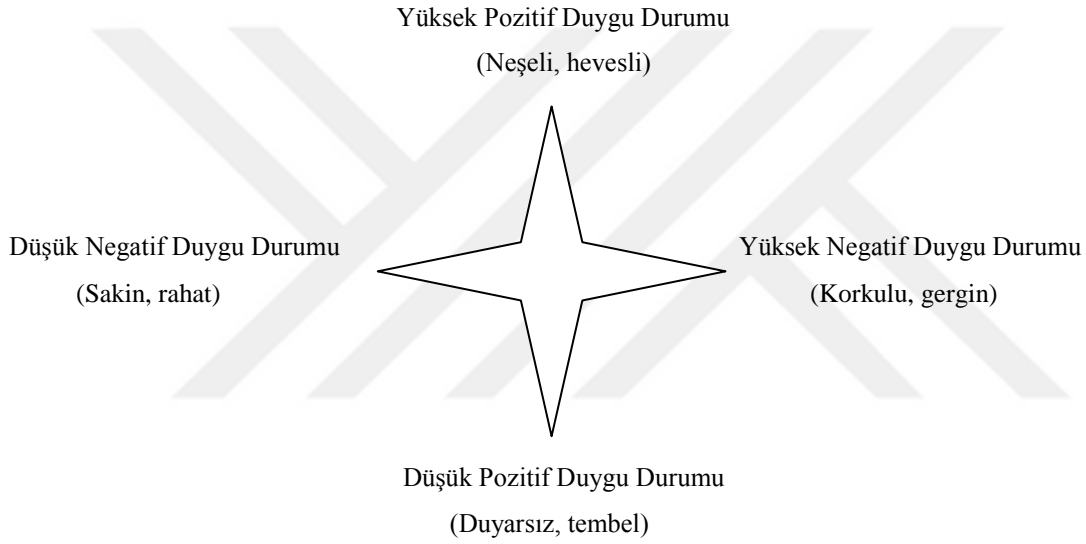
Bağ Kuramlarına göre ise sağlıklı kurulan ilişkilere dayanan bağlar mutluluğu getirecektir. Tabi bağ kurmanın öğrenilmesi ve bu bağların olumlu olması da önem taşımaktadır. Bağ kuramları hafıza, koşullanma ve bilişsel ilkelerle mutluluğa ulaşma istekliliğini açıklamaya çalışmıştır. Yine bu kuramlarda hafızadaki mutluluk ağının, duyguların ortaya çıkmasında klasik koşullanmanın önemi vurgulanmıştır (Diener, 1984; Topuz, 2013; Yavuz, 2006).

Farklı teorilerle açıklanmaya çalışılan öznel iyi oluş ile ilgili çalışmalar günümüzde de devam etmektedir. Yapılan araştırmalarda öznel iyi oluşu yaş, cinsiyet, ekonomi (gelir), kişilik, psikolojik ihtiyaçlar, kültür, eğitim, meslek (iş), başkalarıyla kurulan ilişkiler, evlilik gibi faktörlerin doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir (Çevik, 2010; Nigar, 2014; Yavuz, 2006).

Öznel iyi oluş ile psikolojik iyilik kavramları çoğu araştırmada özdeş kavramlar gibi ele alınmıştır. Birlikte incelenen bu kavramlar temel olarak farklı değerlendirilmelidir. Psikolojik iyilik ile öznel iyi oluşu birbirinden ayıran en önemli özellik değerlendirmede ölçüt alınan durumdur. Hazcı bakış açısıyla durumu değerlendiren öznel iyi oluşta, iyi oluşu belirlemedeki temel ölçüt bireylerin öznel değerleriyken, psikolojik işlevsellik bakış açısı ile duruma yaklaşan psikolojik iyi oluşta bazı teorilerin açıkladığı sağlıklı davranışlar ölçüttür. Öznel iyi oluş bireyin anlık hisleri ile belirlenirken, psikolojik iyi oluş teorik temeli olan bazı ölçme araçları ile belirlenebilir. Geçmişten günümüze yaşamın her döneminde mutlu ve huzurlu bir hayat geçirmek bireyin en önemli ihtiyaçlarından biri haline gelmiştir. Zaman içinde ortaya çıkan ve yaşamı zorlaştıran maddi manevi etkenler insanın bu ihtiyacını karşılamasını zorlaştırmıştır. Bu nedenle günümüzde insanların mutluluklarını koruyup geliştirebilmek zorlaşmıştır (Polatçı, 2011).

Mutluluk pozitif psikolojide öznel iyi oluşa karşılık gelmektedir. Öznel iyi oluş üzerinde yapılan araştırmalarda mutluluğun içeriği, bazı insanların neden daha mutlu hissettiği, mutluluğu elde etmek için insanların neler yaptığı, mutluluğun belirleyicilerinin neler olduğu gibi konular üzerinde çalışılmıştır (Doğan, 2013). Bireyin olumlu duyguları yoğunlukla yaşaması, olumsuz duygularıyla çok az yaşaması ve yaşamından yüksek haz alması öznel iyi oluş durumuna işarettir

(Eryılmaz, 2011). Diener (1984) öznel iyi oluşun bileşenlerini olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu olarak belirtmiştir. Diener'e göre öznel iyi oluş, bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygulara ve yaşamdan aldığı doyuma dair kişisel değerlendirmesidir (Akt Malkoç, 2011). Olumlu duygulanım (positive affect) ve olumsuz duygulanım (negative affect) pozitif ve negatif duygulanım ya da pozitif-negatif duygu durumu şeklinde de kullanılabilir. Ayrıca tanımdan anlaşılacağı gibi öznel iyi oluş öznel bir değerlendirmedir. Yani bireyin kendine özgü değerlendirmesidir. Doğan ve Özdevecioğlu (2005), Weiss ve Cropanzano (1996)'dan negatif-pozitif duygusallık boyutlarını şu şekilde aktarmıştır:



Şekil 2.1:Negatif ve Pozitif Duygusallık Boyutları

Olumlu yani pozitif duygu olarak tanımlanan bileşen, bireyin hayattan aldığı zevk, gurur, tatmin, mutluluk, güven gibi duyguları içinde barındırır. Negatif duygu durumu ise farklı bir yapıya sahiptir. Negatif duygulanımı yüksek olan bireylerin, öfke, gerginlik, endişe, suçluluk benzeri duyguları yaşadıkları görülmüştür. Öte yandan negatif duygulanımın düşük olması pozitif duygusallığa sahip olma olarak yorumlanmamalıdır. Bu durum negatif duyguların eksikliğidir. Negatif duygusallığı düşük olan bireyler sakin ve memnun durumdadırlar (Doğan ve Özdevecioğlu, 2005; Polatçı, 2011). Ayrıca pozitif duygulanım bireyin neşe, rahatlık ve benzeri şeyleri tecrübe ettiği bir alanken, negatif duygulanım üzüntü veya korku gibi duyguları tecrübe ettiği alandır. Aslında negatif duyguların evrimsel avantajları vardır. Bunlar hayatı tehdit eden durumlarda hayatta kalmak üzere atalarımız tarafından

geliştirilmiştir. Bunlar aynı zamanda, bazı belirgin davranış yatkınlıklarına da bağlıdır. Bu yüzden korku kaçmamıza, öfke saldırganla tartışarak çözümlenmeye iter (Hefferon ve Boniwell, 2014).

Bireyin yaşamında pozitif duyguları negatif duygularından baskınsa ve bireyin yaşamına ilişkin bilişsel yargısı olumlu ise öznel iyi oluş durumuna da sahip olduğu yorumu yapılabilir (Tuzgöl Dost, 2005). Öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturan yaşam doyumu ise, bireyin şimdiki ve geçmiş yaşamından aldığı doyumla değerlendirmesidir. Bireyin iş, arkadaşlık, aile, sağlık gibi çeşitli yaşam alanlarından aldığı doyumu kapsayan değerlendirme aynı onun pozitif ve negatif duyguları gibi öznel iyi oluşunu etkileyecektir (Malkoç, 2011).

2.1.1. Pozitif ve negatif duygularla ilgili bazı araştırmalar

Yurt içinde ve yurt dışında pozitif ve negatif duygular ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların çoğu psikoloji alanındadır. Ancak psikolojinin önemli bir değişkeni durumuna gelmiş bu konu ile ilgili beden sağlığından örgütsel yaşama kadar çok çeşitli alanlarda araştırmalara rastlanmaktadır.

Curtis, Watson ve Cunningham (1990) pozitif ve negatif duygu tablosundaki 20 maddeyi kullanarak sosyal etkileşim, egzersiz ve stresin pozitif ve negatif duygu üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu değişkenlerdeki analiz konuları ve testler karşılaştırıldığında; pozitif duyguların sosyal etkileşim ve egzersiz yoluyla arttığı, stresin ise pozitif duygularda etkili olmadığı bulunmuştur. Negatif duyguların ise sosyal etkileşim ve egzersizden etkilenmediği, stres yoluyla ise arttığı ortaya çıkmıştır.

Brennan ve diğerleri (2006) ağız sağlığı kalitesi ile ilgili öz bildirim ölçekleri üzerine pozitif ve negatif duyguların etkisini ele alarak ağız sağlığı ile duygulanım arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Avustralya'da 45-54 yaş aralığındaki bireyler üzerinde yapılan araştırmaya göre her ne kadar ağız sağlığı yaşam kalitesinin üzerinde daha başka değişkenlerin etkili olduğu görülse de pozitif ve negatif duyguların yaşam kalitesinin ilave değişkenlerinin nedenini açıkladığı görülmüştür.

Versteeg ve diğerleri (2009) 562 perkütan koroner hastası üzerinde yaptığı araştırmada hastalığın tedavisinde pozitif ve negatif duygu ilişkisi incelenmiştir. 12

aylık uygulama sonunda perkütan koroner hastaların sağlık durumları ile ilgili raporda negatif ve pozitif duyguların bağımsız bir şekilde katkıda bulunduğu görülmüştür. Buna göre pozitif duyguların sağlık durumları üzerindeki etkisini negatif duyguların etkisinin azalttığı bulunmuştur. Pozitif duyguların arttırılmasının hastalarda hasta merkezli sonuçların iyileştirilmesinde önemli hedeflerden olabileceği düşünülmüştür.

Erdem ve diğerleri (2010) fiziksel olarak sağlıklı sayılabilecek 66 erkek denek üzerinde yaptıkları araştırmada kalpte bir çeşit ritim bozukluğu için risk etkeni olan P-dalga değişkenliğiyle pozitif-negatif duygulanım arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Buna göre pozitif duygu düzeyi ile P-dalga değişkenliği arasında anlamlı bir fark gözlenmezken negatif duygu düzeyi ile P-dalga değişkenliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani bu araştırmada P-dalga değişkenliğinin negatif duygu düzeyiyle ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Can ve diğerleri (2011) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise Türkiye'nin değişik yerlerinde görev yapan aktif futbol hakemlerinin negatif duygusallıkları ile stres düzeyleri incelenmiştir. Araştırmaya katılan 104 hakemde iş stresi ile negatif duygusallık düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Deniz ve diğerleri (2012) Türkiye'den 127, diğer ülkelerden 122 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada Türkiye'deki erkek ve kız öğrenci grupları ile diğer ülkelerdeki erkek ve kız öğrenci grupları arasında yaptıkları karşılaştırmada pozitif duygu ve öz anlayış açısından önemli düzeyde farklılaşma tespit etmişlerdir. Araştırmada Türkiye'deki öğrencilerin negatif ve pozitif duygu korelasyonları ve başka bazı faktörlerin diğer ülke öğrencilerinin korelasyonlarından daha yüksek ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Telman ve diğerleri (2013) ergen bilişsel eğitimi üzerine yaptıkları araştırmada 15-18 yaş aralığındaki 49 ergen üzerinde çalışmada bulunmuş ve yeni belirsiz durumlarda pozitif eğitilmiş ergenlerin negatif eğitilmiş ergenlere göre daha uyumlu kararlar verdiklerini tespit etmişlerdir. Buna göre pozitif eğitilmiş ergenlerin negatif eğitilmiş ergenlere göre stresten daha az etkilendikleri görülmüştür.

Baştuğ ve diğerleri (2014) yaptıkları araştırmada 200 Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu öğrencisinde spor yaşı ile negatif duygusallık arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Ayrıca algılanan stres düzeyi ile pozitif-negatif duygu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya çıkarmışlardır.

Kuo ve Kwantes (2014) farklı ırklardaki 301 lisans öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada bunlarda stresin fark edilmesi, sosyal stres, çift yönlü kültürel etkileşim, dinle başa çıkma ve kültürle başa çıkma gibi değişkenlerin pozitif ve negatif duygular üzerine etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda stresli hissetme, dinle başa çıkma konusunda daha az uğraşma ve stresle daha iyi başa çıkabilmenin pozitif duyguların yüksek olmasıyla ilgili olduğu öngörülmüştür. Yüksek seviyede stresli hissetme ve stresle başa çıkabilme konusunda iyi hissedilmemesinin negatif duyguların yüksek olmasıyla ilgili olduğu öngörülmüştür.

Charlson ve diğerleri (2014) kronik kalp hastalarının ve akciğerle ilgili hastalıkları bulunanlar arasında sağlıklı davranışların artmasında pozitif duyguların ve öz olumlamanın sağlıklı davranış geliştirmeye etkisini incelemiştir. Bu çalışmada pozitif duygu müdahalesi ile pozitif duyguların artışının sağlandığı bunun da hasta eğitim kontrolünde daha başarılı sonuçlar elde edilmesini getirdiği görülmüştür. Hastalara pozitif duygu müdahalesinin, stres durumundaki olumsuz davranışlara karşı tamponlamada kritik rol oynadığı bulunmuştur.

2.2. Otomatik Düşünceler

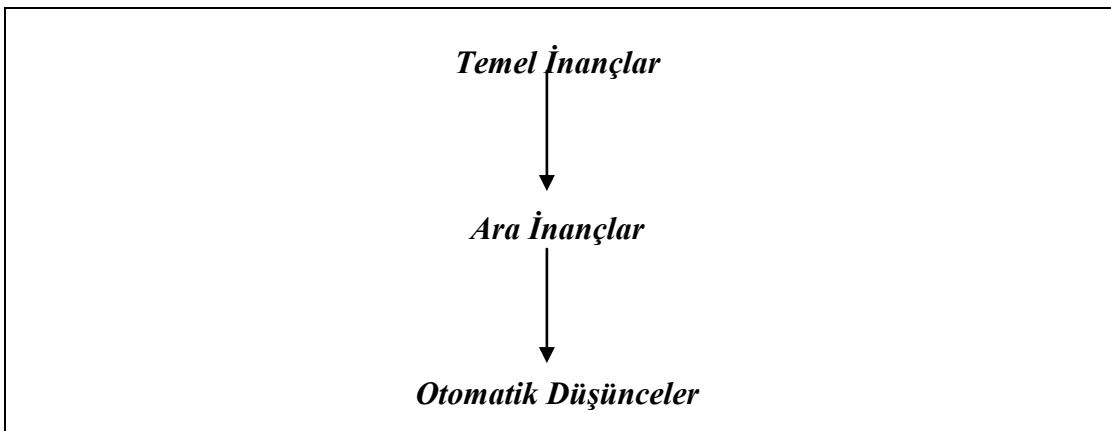
Bilişsel Terapi, Aaron T. Beck tarafından 1960'ların sonunda geliştirilmiş bir kuramdır. Bu terapi modeli, kısmen psikoanalizden türemiştir. Kısmen de ona bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Murdock, 2012). 1980'li yıllarda davranışçı terapistlerin önemli bir kısmı da bu yeni ortaya çıkan bilişsel kuramı kabullenmişler ve Bilişsel-Davranışçı Terapi olarak adlandırdıkları bu akımın etkisi altına girmişlerdir (Türkçapar, 2008). Beck, bu psikoterapi yöntemini geliştirdiğinde, Epicetus'tan, Karen Horney, Alfred Adler, George Kelly, Albert Ellis, Richard Lazarus ve Albert Bandura'ya kadar pek çok kuramcıdan ve farklı kaynaklardan esinlenmiştir (Beck, 2014).

Bilişler, insanların yaşadıkları olaylarla ilgili düşünceleri, inançları ve hayal ettikleridir. Bilişsel terapi modeline göre; *“insanların düşünceleri, onların duygularını ve davranışlarını belirler”* (Gladding, 2013). Bireyde ortaya çıkan kaygı, öfke ya da depresyon gibi duyguların ortaya çıkmasında ve sürmesinde *“düşüncenin”* önemini vurgular (Leahy, 2010). Ayrıca, bozuk, sağlıksız davranışların

ortaya çıkmasında ve sürmesinde de “düşüncenin” önemini vurgular (Gladding, 2013).

Beck’in kuramı iki kısımda incelenebilir. Bunlar bireyin kendisi, geleceği ve dünya hakkındaki olumsuz algılamaları ve bilgiyi işleme yöntemlerindeki stratejilerdir. Yani düşünme sırasında yapılan mantıksal hatalar, düzensizlikler ve çarpıtmalardır (Beck, Freeman ve Davis, 2008; Bozkurt, 2003; Hiçdurmaz ve Öz, 2011). Bilişsel yöntemle daha yüzeysel olan ve farkına varılabilen bilişlerin aracılığıyla derindeki düşünce yapısı ortaya çıkarılmaya çalışılır. Bilişsel davranışçı yaklaşımla bireye, işlevsel ve gerçekçi olmayan bilişlerinin fark ettirilmesi sağlanır. Yine bilişlerin duygu ve davranışlarına, dolaylı olarak kişiliğine etkisini anlamlandırmasında ve alternatif düşünce ve stratejileri öğrenmesinde destek olunur. Böylece, şemaları yeniden yapılandırılır (Corey, 2008; Hackney ve Cormier, 2008; Hiçdurmaz ve Öz, 2011; Murdock, 2012; Yüksel-Şahin, 2015).

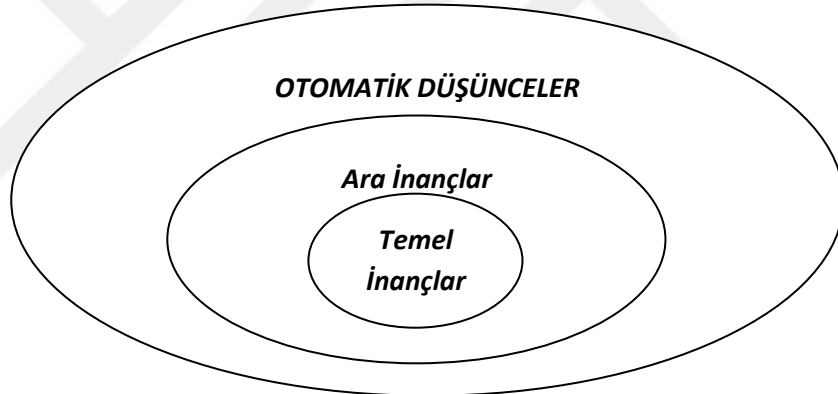
Beck’in bilişsel terapi modeline göre, bilişsel değerlendirmenin birçok katmanı vardır: İlk katman, kendiliğinden ortaya çıkan “otomatik düşüncelerdir”. Otomatik düşünceler, bilişsel çarpıtmalara bağlı olarak sınıflandırılabilirler. Örneğin; kişiselleştirme, zihin okuma, etiketleme vb gibi. Otomatik düşünceler, doğru ya da yanlış olabilirler. Bu otomatik düşünceler, altta yatan varsayımlardan ve kurallardan (örneğin: değerli olabilmem için herkesin onayını almalıyım) kaynaklanabilir. Altta yatan “kişisel şemalar” (örneğin; sevilmeye değer değilim) birey tarafından doğru kabul edilir. Bu şekilde, “herkesin onayını alması gerektiğini” düşünen bireyde kaygı, öfke, depresyon duyguları ortaya çıkar (Leahy, 2010).



Şekil 2.2: Temel inanç, ara inanç ve otomatik düşünce ilişkisi (Beck, 2014)

Bireyin bilişsel yapısı kavramlaştırılırken genelde otomatik düşünceler ve şemalar olmak üzere inceleme yapılır. Şemalar, bireyin karşı karşıya kaldığı birçok bilgiyi organize eden bilişsel yapılardır (Murdock, 2012). Şemalar, ara inançlar ve temel inançlar olmak üzere ikiye ayrılabilir. Zaten bazı araştırmacılarda anlamlandırması kolay olması için şemaların iki türünü ara inançlar ve temel inançlar olarak ayrı ele alırlar. Bu durumda bilişsel yapı otomatik düşünceler, ara inançlar ve temel inançlar olmak üzere kavramsal çerçeveye yerleşmiş olur (Ergin, 2013; Hiçdurmaz ve Öz, 2011; Kapıcı, 2010; Türkçapar, 2008).

Temel inançlar en önemli inanç düzeyi olup geniş kapsamlı, katı ve aşırı genellenmiştir. Ara inançlar olarak tanımlanan tutumlar, kurallar ve varsayımlar temel inançlardan etkilenir. Otomatik düşünceler ise en yüzeysel biliş düzeyi olarak kabul edilir ve duruma özgüdür (Beck, 2014). Başka araştırmacılar ise bilişsel yapıyı oluşturan bu unsurları şu şekil yardımıyla açıklarlar:



Şekil 2.3: Bilişsel Yapı (Ergin, 2013; Türkçapar, 2008)

Bir olaya karşı gelişen anlık, önceden düşünülmeden ortaya çıkan bireysel yorumlar otomatik düşünceler olarak tanımlanmaktadır. Otomatik düşünceler kendiliğinden ve müdahale edilmeden gerçekleşir. Bireyin olaya dair duygusunu ve tepkisini şekillendirir. Sadece ruhsal sorunlar yaşayanlar değil, günlük yaşamda ruhsal açıdan normal olarak gördüğümüz bireylerin bile anlık otomatik düşünceleri olabilir (Meriç, 2010). Çoğu zaman bu düşüncelerin neredeyse hiç farkında olunmaz. Yalnız birazcık alıştırmaya ile bu düşüncelerimizi kolayca bilincimize getirebiliriz. Düşüncelerimizin farkına vardığımız zaman, ruhsal bozukluklara sahip değilsek gerçeklik kontrolünü otomatik olarak yapabiliriz (Beck, 2014).

Otomatik düşünceler zihinde kurulan uzun düşünceler olmaktan öte kısaltılmış cümlelerdir. Sürekli olarak belirmez. Yapısına bağlı olarak işlevsel de olabilir sıkıntı da verebilir. Bunlar öylesine bir durumda ortaya çıkıp bireye doğruymuş gibi gelebilir (Kapıkıran, 2012). Bireyler kendi düşüncelerinden ziyade bu düşüncelerin sonucu olan duygularının bilincinde olurlar (Murdock, 2012). Onların hissettikleri duygular, mantıksal olarak otomatik düşüncelerinin içeriğiyle bağlantılıdır. Otomatik düşünceler sözel kalıp olabileceği gibi görsel kalıp şeklinde ya da her iki şekilde kendini gösterebilir. Anlamı (işyerinde bana çok iş verilecek) olan “O...o hayır!” cümlesi sözel otomatik düşünceye örnektir. Bireyin kendisini gece yarısı yapayalnız masa başında ve evraklarla boğuşur biçimde düşünmesi görsel kalıp şeklinde ortaya çıkan bir otomatik düşüncedir (Beck, 2014).

Otomatik düşünceler oldukça yoğundur. Otonom bir yapıdadır. Çoğu zaman birey otomatik düşüncelerini aktive etmek için bir çabada bulunmayıp refleksif olarak bunları gösterir. Birey açısından oldukça gerçek ve anlamlı olan otomatik düşünceler diğer kişilerce oldukça anlamsız ve gerçekdışı bulunabilir. Bazı kişilik bozuklukları dışında, her zaman olumsuzluk içerir (Hiçdurmaz ve Öz, 2011). Otomatik düşünceler daha çok zihin işleyişinde yer alır ve duygusal daralma anlarında ortaya çıkar. Duruma özgüdür. Bireyin zihninde bizzat olup biten şeylerdir (Türkçapar, 2008).

Otomatik düşünceler geçerliliğine ve yararlılığına göre değerlendirilir. Otomatik düşüncenin en yaygın türü, tarafsız kanıtlardan oluşmasına rağmen, bunun aksine, bir nedenle bozulmuş olarak ortaya çıkmasıdır. Çoğu otomatik düşünceler bu türdendir. Otomatik düşüncenin bir ikinci tipi doğrudur ancak bireyin vardığı sonuç yanlış olabilir. Üçüncü bir tip otomatik düşünce de doğrudur ancak kesinlikle işlevsel değildir. Örneğin bugün bu görevlerin tümünü yapmam oldukça zor olacak düşüncesi doğru olabilir. Ancak motivasyonu düşürebilir ve bu düşünce görevin tümüyle yapılmasının önüne geçebilir (Kapıkıran, 2012; Beck, 2014).

Özetlenecek olursa otomatik düşünceler, kendiliğinden ortaya çıkarlar. Fikirlerle ya da düşünmeye dayalı değildirler. Bireyler, otomatik düşüncelerini üzerinde düşünmeden ya da kendilerince değerlendirmeden doğru kabul ederler. (Beck, 2014). Burada birey, kendi düşüncelerinden daha çok duygularının farkında olur (Murdock, 2012). Düşünceler, duyguları oluşturur (Yüksel-Şahin, 2014). Buna göre, işlevsel olmayan otomatik düşünceler, bireyin kaygı düzeyini yükseltir (Yüksel-Şahin, 2015),

öfke, depresyon gibi duygulara neden olur (Leahy, 2010). Olumsuz davranışlara da neden olur (Gladding, 2013).

2.2.1. İnançlar

Bilişsel Terapide bireylerin otomatik düşüncelerinin kaynağı ve onun bir durumu başka bireylerden farklı yorumlaması, inanç ve şemalarla açıklanır. Şemalar, temel inançları içerir. “Temel inançlar”, en önemli inanç düzeyidir. Bireyin kendisi hakkındaki önemli düşüncelerini içerir. Bu temel inançlar, bireyin çocukluk döneminde anne-babasıyla olan ilişkileri tarafından ve karşılaştıkları önemli olaylar tarafından şekillenirler (Beck, 1987; Akt: Yalçın, 2014). “Temel inançlar”, genellikle aşırı genellemelerden oluşur. Kesin olma eğiliminde olup, kişinin kendisine yöneliktirler. Varsayımlar, kurallar ve tutumlar ise “ara inançlardır”. Ara inançlar, temel inançlarla otomatik düşünceler arasında yer alır (Murdock, 2012). Geniş kapsamlı, katı ve aşırı genellenmiştir. Temel inançlar, bireyin kendisi ve çevresiyle ilgili bilgilerini düzenlemesinde etkilidir. Bireyin, kendisi, diğerleri ve dünyayla ilgili temel varsayımlarını içerir. Bu bilişsel yapılar geçmişte yaşananlar ve deneyimlerin etkisiyle oluşmuştur. Temel inançların oluşumunda bireyin önceki yaşantısındaki olaylar ve onun için önemli sayılan insanlarla kurulan özdeşimler de önemlidir. Yaşamın ileriki yıllarında deneyim ve öğrenmelerle pekişirler. Bireylerde temel inançlar olumlu ve olumsuz çiftler halindedir. Yaşamının büyük bir döneminde olumlu temel inançları etkindir. Psikolojik zorlanma durumlarında ise olumsuz temel inançlar ön plana çıkar (Ergin, 2013; Hiçdurmaz ve Öz, 2011; Kapıcı, 2010; Türkçapar, 2008). Beck temel inançları çaresizlik, sevimsizlik ve değersizlik olmak üzere 3 kategoride ele almıştır (Beck, 2014; Türkçapar, 2008):

Çaresizlik Temel İnançlarına Örnekler

Yetersizim, etkisizim, beceriksizim, baş edemem, kaybedenim, muhtacım, kırılғанım.

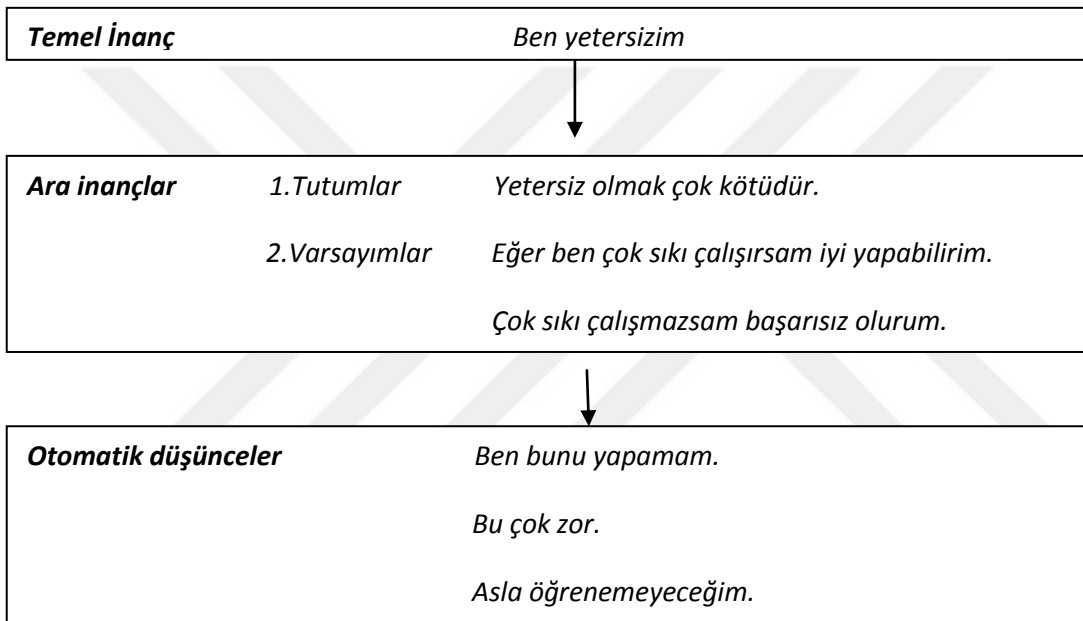
Sevimsizlik Temel İnançlarına Örnekler

Hoşlanılmayacak, istenmeyenim, çirkinim. Sıkıcıyım, sakıncalıyım, kötüyüm.

Değersizlik Temel İnançlarına Örnekler

Değersizim, kabul edilemem. Tehlikeliyim, yaşamayı hak etmiyorum.

Ara inançlar otomatik düşüncelerin bir alt basamağında yer alırlar. Tutum, kural ve varsayımlardan oluşan ara inançlar bireyin duruma bakışını etkiler. Bu da onun düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını etkiler. Kurallar ve varsayımlar dile getirilmeselerde davranışın düzenlenmesinde soyut etkiye sahiptir. İnançlar, tutumlar ve varsayımlar konuşulmamıştırlar; yerine göre uyum sağlayıcı olabildikleri gibi uyum bozucu da olabilirler. Birbiriyle bağlantılı şekilde bireyin kendisi ve diğerleriyle ilgili kurallarının oluşumunu sağlarlar. Bunlarla ilgili bilgiler bireyin düşünce ve davranış örüntüsünden çıkarılır. İnançlar, talepler, emirler ve olmalılar şeklindeki katı bilişlerdir (Beck, 2014; Türkçapar, 2008).



Şekil 2.4: Otomatik düşünceler için örnek hiyerarşi(Beck, 2014)

Beck ve Ellis gibi araştırmacılar geniş bir alanda davranışçı teknikleri kullanan ilk önemli kuramcılardır. Onlar bilişsel ve davranışçı tekniklerin sadece belirtileri değil aynı zamanda bilişsel şemalar ya da kontrol mekanizmasını oluşturan inançları da etkilediğini sürekli vurgulamaktadırlar. Şemalar günlük yaşam koşulları ya da özel koşullarda dikkat edilmesi gereken yönlendirmeleri sağlamaktadır. Bilişsel terapi kuramına göre işlevi olmayan duygu ve davranışlar büyük oranda belli şemaların işlevlerine dayanmaktadır. Bu şemalar, sürekli olarak önyargılı hüküm vermeleri ve beraberinde belli durumlarda bilişsel hatalar yapma ihtimalini arttırmaktadır (Beck, Freeman ve Davis, 2008).

2.2.2. Bilişsel çarpıtmalar

Bireyin önemli inanç ya da şemaları, bilişsel çarpıtmalara bağlıdır (Shark, 2014). Bilişsel çarpıtmalar olarak isimlendirilen “düşünmedeki sistematik hatalar”, bireyin kendisini stres altında hissettiği zaman ortaya çıkarlar (Wedding, 2012; Akt: Yalçın, 2014). Bilişsel çarpıtmalar çok fazla meydana gelirse psikolojik strese ya da psikolojik bozukluklara yol açar (Shark, 2014).

Bilişsel yapıda bulunan ve işlevsel olmayan inançlar bireyin düşüncesini biçimler ve bazı bilişsel hataların/çarpıtmaların oluşmasına neden olurlar. Bilgiyi işleme sürecindeki kendine özgü taraflılıklar veya eğilimler gibi görülebilirler. Bilişsel hatalar bilginin çarpıtılması yani yanlış işlenmesiyle duruma uymayan ve duygusal sıkıntılara sebep olan otomatik düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlarlar (Türkçapar, 2008). Bireylerde oluşan ve birçoğu doğru olmayan ya da çok az geçerli olan bu hatalar araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırılmıştır.

Ya Hep Ya Hiç Düşüncesi: Siyah-beyaz, ikiye bölünmüş, ya hep ya hiç algoritmasına indirgenmiş düşüncedir. Her türden deneyim ya da yaşantı iki uç arasında yaşanır. Örneğin bir öğrencinin ‘Bu sınavdan A alamazsam kalırım’ şeklinde düşünceye kapılması ya hep ya hiç düşüncesidir. Ona göre B almak başarısız olmaktır (Beck, 2014; Sarı, 2012; Shark, 2014; Türkçapar, 2008). Birey kendini bir uçta görür ve öyle değerlendirir (Hiçdurmaz ve Öz, 2011).

Felaketleştirme: Gerçekleşmesi olası başka sonuçları dikkate almaksızın geleceği sürekli kötü görme durumudur. Bir çalışanın ‘İşi yetiştiremedim, kesin kovulacağım’ düşüncesi bir çeşit, pireyi deve yapma şeklinde felaketleştirme örneğidir (Shark, 2014; Türkçapar, 2008).

Olumluda İndirim Yapmak ve Yaptıklarını Yetersiz Bulmak: Olumlu deneyimleri, edimleri ya da niteliklerin mantık dışı bir şekilde değersiz olduğunu kendi kendine söyleme durumudur. ‘Bu projeyi iyi yaptım, bu yetenekli olduğum anlamına gelmez’ gibi bir düşünce örnek olarak verilebilir (Beck, 2014; Corey, 2008).

Duygusal Muhakeme: Aksine kanıtlar olmasına rağmen bunların yok sayılması ve yalnızca öyle hissedildiğinden onun doğru olduğunun düşünülmesi durumudur. ‘Bazı şeyleri iyi yaptım fakat başarısız olduğumu hissediyorum’ düşüncesi bu duruma örnektir (Corey, 2008; Türkçapar, 2008).

Etiketleme: Daha uygun değerlendirmeler yapabilecekken bireyin kendisine veya diğerlerine etiket koymasıdır. Örneğin bireyin kendine ‘Kaybeden biriyim’ biçiminde

yapıştırdığı etiket buna örnektir (Beck, 2014). Temelde etiketleme, bireyin kendisine bakışını etkileyecek düzeyde aşırı genellenmenin bir örneğidir (Shark, 2014).

Büyütme ve Küçültme: Bireylerin kendileri ya da başkaları hakkındaki bazı durumları yorumlarken olumsuz olan tarafı büyütmesi olumlu olan tarafı ise küçültmesi durumudur. Bu tür bilişsel hatada bireyler kendi yapabildiklerini küçük yapamadıklarını ise büyük görme eğilimindedirler. Çok sayıda dersten geçerli not alan bir öğrencinin bir dersten aldığı geçersiz nottan ötürü kendini yeterli görmemesi gibi bir düşünce bu tür bilişsel çarpıtmaya örnektir (Beck,2014; Türkçapar, 2008).

Zihinsel Filtre: Resmin tamamını görmek yerine olumsuz bir detaya aşırı odaklanma durumudur. Bu tip bilişsel hata seçici soyutlama olarak da tanımlanır. Bir mühendisin gelişiminde önemli rol oynadığı bir motorun çalışmaması durumunda diğer tüm çalışanların etkinliklerini göz ardı edip kendini değersiz biri olarak görmesi bu çarpıtmaya örnektir (Beck, 2014; Kapıcı, 2010).

Zihin Okuma: Diğer insanların düşüncelerini bildiğimizi ve onların da bizim düşüncelerimizi bildiklerini ya da bilmeleri gerektiğini düşünme durumudur. ‘Sorup da ne olacak, zaten ne söyleyeceği belli’ şeklinde bir düşünce bu tür hataya örnek olarak verilebilir (Shark, 2014; Türkçapar, 2008).

Aşırı Genelleme: Mevcut durumdan öte kapsamlı, negatif bir sonuca varma durumudur. Erkek arkadaşı tarafından aldatılan bir genç kızın tüm erkeklere güvenilmeyeceği düşüncesine kapılması buna örnektir (Beck, 2014; Corey, 2008; Türkçapar,2008).

Kişiselleştirme: Bireyle ilişkili olmayan bir olayı üzerine almaktır (Shark, 2014). Başkalarının davranışları için akla yatkın açıklamaları dikkate alınmaması ve diğerlerinin kendisi nedeniyle olumsuz davrandığına inanılmasıdır (Beck, 2014). Örneğin bir öğrencinin öğretmenin dersteki sert çıkışlarının kendinden kaynaklandığını düşünmesi kişiselleştirmeye örnektir.

Gereklilik ve Zorunluluk İfadeleri: Bireyin bir konuda doğruluğunun mutlak olması, bireysel olarak ve topluca nasıl davranılması gerektiğiyle ilgili sabit fikirlerin olmasıdır. Birey, böyle olmaması durumunda durumun ne kadar kötü olacağını gözünde büyütür. ‘Yaptığım hata korkunçtu. Her zaman en iyisini yapmalıyım’ düşüncesi buna bir örnektir (Beck, 2014). Literatürde –meli,-malı ifadeleri ve emir kipi olarak da incelenir.

Birey bir olaya yönelik, kendine ait bilişsel çarpıtmalarının birini veya birkaçını birden devreye sokabilir. Bu düşünce çarpıtmaları çok hızlı ve otomatik olarak zihinde olduğundan çoğunlukla birey bunları fark edememektedir. Eğer uygun bir danışmanlık süreci gerçekleşirse, yapılan rehberlikle birey otomatik düşüncelerinin ve bilişsel çarpıtmalarının ne denli temelsiz ve yersiz olduğunun farkına varabilir (Hiçdurmaz ve Öz, 2011).

2.2.3. Otomatik düşüncelerle ilgili bazı araştırmalar

Gökdağ (2014) yaptığı araştırmasında bilişsel kuram ile psikobiyojik kişilik modeli arasında ilişki olup olmadığına bakmıştır. Bunun için bilişsel kuramla karakter özelliklerini depresyon tanısı konmuş hasta grubunda incelemiştir. Karşılaştırma yapabilmek adına kontrol grubunda da incelemiştir. Çalışma bilişsel kuram ile psikobiyojik kişilik modelinin depresyonu açıklamada kullanılabileceğini göstermiştir. Araştırmanın sonuçlarından yola çıkılarak depresyonu önleme çalışmaları yapılabileceği ortaya çıkarılmıştır.

Bilgin ve diğerleri (2014) kadınların ergen çocuklarınca şiddete uğraması durumu ve olumsuz otomatik düşünceleriyle ilişkisinin incelendiği bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın örneklemini 671 kadın oluşturmuştur. Otomatik düşüncelerle ilgili veriler Otomatik Düşünceler Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada ergen çocuklarınca şiddete maruz kalan kadınların otomatik düşüncelerinin şiddete maruz kalmayanlardan anlamlı düzeyde daha sık görüldüğü saptanmıştır.

Kara ve Acet (2012) tarafından 106 spor yöneticisi üzerinde yapılan bir araştırmada spor yöneticilerinde durumluk kaygısının otomatik düşünceler üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Araştırmacılar bilgi toplanması sürecinde Durumluk Sürekli Anksiyete Envanterini ve Otomatik Düşünceler Ölçeğini kullanmışlardır. Araştırmanın sonucunda spor yapan ya da spor ile uğraşan yöneticilerde genel olarak durumluk kaygısının azalabileceği ve otomatik düşüncelerin ortaya çıkmasının azalacağı durumu saptanmıştır.

Zarychta, Luszczynska ve Scholz (2014) 15-18 yaş aralığındaki 55 ergen ile yaptıkları çalışmada otomatik düşüncelerle yeme bozuklukları ve bunların belirtileri arasındaki ilişki ele alınıp kilo farklılığında yeme bozukluğunun etkisi olup olmadığı

incelenmiştir. Sonuçta yeme hakkındaki olumsuz düşüncelerin kilo farklılığı ve belirtileri arasında bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Miloseva (2012) Makedonya’da 230 kişilik örnekleme yaptığı bir araştırmada büyük yaş grubundaki öğrencilerin okul başarısı ve aileyi hayal kırıklığına uğratma korkusuyla olumsuz otomatik düşüncelerin ilişkili olmasını dikkate değer bulmuştur.

Flett ve diğerleri (2011) 250 ergen ile yaptıkları çalışmada mükemmeliyetçilik, bağımlılık ve depresyon durumunu ölçmüşlerdir. Bu araştırmada olumsuz otomatik düşüncelerin kişisel özelliklerle ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Hogendoorn ve diğerleri (2010) yaptıkları araştırmada çocukların otomatik düşünceleri ve pozitif ve negatif duyguları ile ilgili bir ölçek geliştirmişlerdir. 8-18 yaş aralığındaki 554 çocuk üzerinde yapılan çalışma ile çocukların otomatik düşüncelerinin ölçümünün yapılmasının çocuk hastalıklarının bilişsel faktörlerinin ortaya konmasında önemli ölçüde katkıda bulunacağı düşünülmüştür.

Muris ve diğerleri (2009) ise 9-12 yaşlarındaki 45 kaygı durumu yüksek çocuk üzerinde yaptıkları çalışmada bilişsel tedavi yöntemine başvurmuş ve bunun kaygı durumunu azalttığını belirlemişlerdir. Bu araştırmada elde ettikleri en önemli sonuç olarak kaygı durumunun belirtilerinin azaltılmasının olumsuz otomatik düşüncelerin azaltılmasıyla ilişkisini belirlemelerini görmüşlerdir.

Zıvcıç-Becirevic ve Anic (2001) üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmada onlara 5 alt ölçek uygulamışlardır. Elde edilen sonuçlarda otomatik düşüncelerin, verim ve başarısına göre öğrencileri daha iyi ayırt ettiğini görmüşlerdir. Ebeveynleri hayal kırıklığına uğratma korkusu ile ilişkili olan en önemli belirleyici otomatik düşüncelerdir.

Kazdin (1990) çalışmasında 6 yaşından 13 yaşına kadar depresif ya da depresif olmayan 250 çocuk ile otomatik düşünce anketi geçerliliği incelemiştir. Otomatik düşünce anketinin şiddetli depresyon, umutsuzluk ve dış kontrol odaklı olmayla pozitif ilişkili olduğunu; benlik saygısıyla negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir.

2.3. Yenilik Yönetimi

2.3.1. Yenilik ve benzer kavramların tanımlanması

Yeniliğin anlaşılabilmesi için yenilik ve ona benzer veya karıştırılan kavramların açıklanması gerekir. Aşağıda yenilik, yaratıcılık ve buluş kavramlarının tanımları yapılmıştır.

2.3.1.1 Yenilik

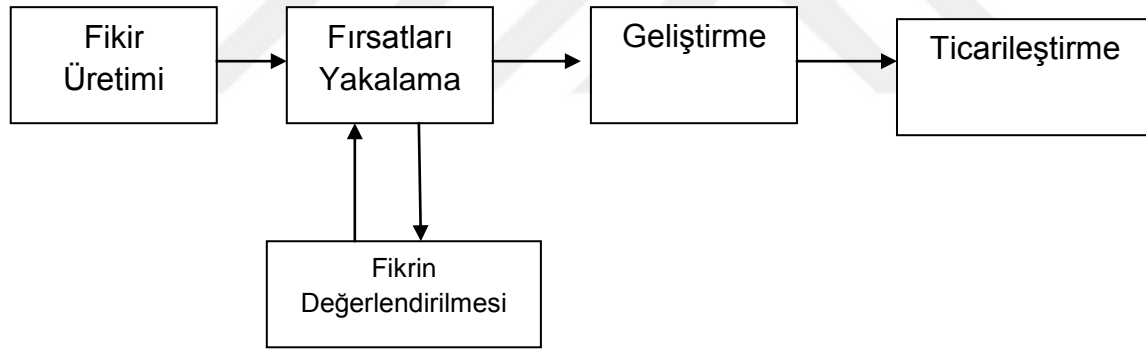
Günümüzde küreselleşme sonucu işletme karlarındaki düşüşler, ülkeler arası sınırların kalkması, ticari korumacılığın azalması ve bilerek zayıflatılması üretim kapasitesindeki fazlalaşma ve buna karşılık müşteri eğilimlerinde belirsizlik ve müşteri kitlesinin değişmesi; işletmelerin bölgelerinde, ülkelerinde ve kendi yörelerinde iyi olmasının yanı sıra, küresel çapta da iyi olmasını gerekli kılmaktadır. İyi olmak yolu sürekli her alanda yenilik yapmaktan ve çalışanların yaratıcılıklarından azami ölçüde yararlanmaktan geçmektedir (Top, 2008). Her alanda yaşanan hızlı, devamlı ve karmaşık gelişmeler bireysel çaba ve takım çalışmasıyla yenilikler ortaya çıkarmayı zorunlu hale getirmiştir. Ancak, yeniliğin kavramsal olarak tanımlanması, temel özelliklerinin ve ilişkili olduğu kavramların ortaya konulması öncelikli olmalıdır.

Innovation sözcüğünün kökeni Latince nova, yani yeni sözcüğüne dayanmaktadır. Inovasyon, yani yenilik sözcüğü genellikle yeni bir şeyin ya da yöntemin tanıtımı ya da sunumu olarak anlaşılmaktadır (Luecke, 2008). Yenilik kavramı Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğün 1998 basımında, “yeni olma durumu veya yeni olan bir şeyin özelliği” olarak tanımlanmaktadır.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve Avrupa İstatistik Ofisinin (Eurostat) birlikte yayınladığı Oslo Kılavuzu (2005) adlı belgede de inovasyon (yenilik), yenilik faaliyetleri, yenilikçi firma gibi kavramların tanımlarına ulaşılabilir. Oslo Kılavuzunda yenilik “işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet),

veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi” şeklinde tanımlanmıştır. Bunların dışında da yenilik ile ilgili başka tanımlar verilebilir.

Yenilik, mevcut durumdaki bir ihtiyacı gidermek veya sorunu ortadan kaldırmak amacıyla sunulan farklı bir çözümdür (Güleş ve Bülbül, 2004). Yenilik, onu uygulayanların hayatında değişiklik yaratan bir araçtır (Uzkurt, 2008). Schumpeter ise yeniliği farklı kombinasyonların uygulamaya koyulması veya ekonomide var olan üretim imkanlarının farklı şekillerde kullanımı diye tanımlamaktadır (İçke, 2014). Damanpour yeniliği, çevreye uyum sürecini kolaylaştırmak amacıyla bir örgütün, çıktısı, yapı veya süreçlerinde gerçekleştirilen farklılaştırma aracı şeklinde tanımlamıştır (Durna, 2002). Yenilik, ticari bir nitelik taşıyan yaratıcı düşüncelerin oluşturulması bu düşüncelerin ticari amaçla uygulanması ve piyasaya sunulması sürecidir (Marangoz, 2012). Tanımlarda anlaşılacağı gibi yenilikle ilgili farklı tanımlar ve yaklaşımlar bulunmaktadır. Tanımların üzerinde birleştiği nokta ise yeniliğin bir süreç oluşudur.



Şekil 2.5: Yenilik Süreci (Luecke, 2008)

Şekile 2.5.’ten anlaşılacağı üzere yenilik süreci fikir üretimi denilen bir aşamayla başlar. Fikir ticari bir kaygıdan veya teknik bir yeni bakış açısından kaynaklanabilir. İşletmeye sağlayacağı düşünülen yarar bir fırsat durumu olarak kendini gösterir. Ancak fırsat yakalandığı düşünüldüğü an karar vericiler bu fikri değerlendirmeye alır. Çeşitli sorular sorularak değerlendirme yapıldığında olumlu cevaplarla karşılaşırsa geliştirme ve ticarileştirme aşamalarına geçilir (Luecke, 2008).

2.3.1.2. Yaratıcılık

Örgütlerin yenilik faaliyetlerinde yaratıcı bir örgütsel ortamın sunulması çok önemlidir. Örgütlerde yaratıcılığın teşvik edilmesi, özellikle günlük ve kısa vadeli faaliyetlerdeki istikrar ile kimi zaman çatışabilmektedir. Çünkü örgütlerde günlük işlerin etkili ve sorunsuz bir şekilde yürütülebilmesi istikrar ve tutarlılıkla sağlanmış olacaktır. Oysa örgütler günlük faaliyetlerindeki etkinliği arttırmak için istikrarlı davranmalıdır. Diğer taraftan işletmeler uzun vadede rekabet avantajı sağlayacak yeniliklerin gerçekleştirilebilmesi için yaratıcı bir örgütsel ortam oluşturmaları gerekmektedir (Uzkurt, 2008).

Yaratıcılık psikoloji ve yönetim alanında tanımlanması oldukça zor bir kavramdır. Farklı kaynaklarda üzerinde tam uzlaşma olmayan yaratıcılık tanımları yapılmıştır. Türk Dil Kurumunun 1998 basımlı sözlüğünde yaratıcılık “yaratma yeteneği” ve “her bireyde var olduğu kabul edilen, bir şeyi yaratmaya iten farazi yatkınlık” olarak tanımlanmaktadır.

Yaratıcılığın Batı dillerindeki karşılıklarından biri olan creativity Latince creare kelimesinden gelmektedir. Bu kelime doğurmak, yaratmak, meydana getirmek gibi anlamlara gelmektedir. En geniş ve çağdaş anlamıyla yaratıcılık: daha önceden kurulmamış ilişkiler arasında ilişkiler kurabilme ve yeni bir düşünce şeması içinde yeni yaşantı, deneyim, fikir ve ürünler ortaya koyabilme olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcılık anlam evrenimizi yeniden yapılandırmadır. Bireyler veya kültür için gerçekliğe uygun bir yenilik ortaya koyma eylemidir (San, 1985).

Yaratıcılıkla ilgili pek çok tanım bulunmakla birlikte yaratıcılık var oluştaki en büyük karşı çıkıştır. Yaratıcılık donanımlarla, kişilikle, sorun çözmeye, hayallerle ve farklılıklarla ilişkilidir. Kişilikle ilişkilidir. Zaten yaratıcı kişilik özel bir durumdur, özel bir insandır, en olağanüstü ayırt edici bir üstünlüktür, sanatsal mizaçtır. Yaratıcılık bir başka açıdan düşünme ve sorun çözme ile de ilişkilidir (Top, 2008).

2.3.1.3. Buluş

İlk defa yeni bir şey yaratma, icat anlamında kullanılan buluş sözcüğü ilk bakışta teknik bir tanım gibi görünse de günümüzde daha çok hukuki bir terim olarak öne çıkmaktadır. Patent hukuku konusunu oluşturan buluşun kendine özgü özelliği gereği herkesçe kabul edilebilecek bir tanımının yapılması pek mümkün değildir

(Bayraktar, 2013). Hirsch'e göre buluş; genel olarak sanayide, sanatta, ticarete ve ziraatte faydalanılması gerekli olan ve yeniden bulunan her sonuç, eser ve usuldür (Sipahi, 2009).

Yenilik kavramının, icat ve yaratıcılık kavramlarıyla önemli ilişkisi bulunmasına rağmen bu kavramları da aşan daha geniş bir yelpazede ele alınması doğru olacaktır. Başka bir ifadeyle, icat ve yaratıcılık yenilik için bir başlangıç ve gereklilik olmakla birlikte bunların sonucunda ortaya çıkan şeylerin yeniliğe dönüşebilmesi için başka faktörlerin dikkate alınması kaçınılmazdır. Bu bağlamda yeniliğin icat ve yaratıcılığı da içine alan ancak bunları aşan farklı bir kavram olarak ele alınması gerekmektedir (Uzkurt, 2008).

2.3.2. Yenilik türleri

Yenilik türleri konusunda tıpkı yenilik tanımlarında olduğu gibi farklı yaklaşımlar söz konusudur. Durna (2002) yenilik türlerini '*ürün ve süreç yenilikleri*', '*radikal ve yavaş ilerleyen yenilikler*' ve '*işletmeye yönelik yenilik türleri*' olmak üzere sınıflandırmıştır. Uzkurt (2008) yenilik çeşitlerini '*radikal, artımsal ve yapısal yenilikler*', '*yıkıcı ve destekleyici yenilikler*', '*ürün-hizmet ve süreç yenilikleri*', '*teknolojik ve teknolojik olmayan yenilikler*' ve '*toplumsal yenilikler*' şeklinde açıklamıştır. Oslo Kılavuzu (2005) yeniliği dört alana ayırmaktadır. Bunlar '*ürün*', '*süreç*', '*pazarlama*' ve '*organizasyonel*'dir.

2.3.2.1. Ürün-hizmet yeniliği

Ürün ve hizmetlerde yapılan değişimler ürün yeniliği olarak tanımlanmaktadır. Ürün yeniliği, yepyeni bir patente konu olan yeni bir ürün şeklinde ortaya çıkabileceği gibi geliştirilmiş ürün veya hizmet olabilir (Marangoz, 2012). Burada sözü edilen geliştirme herhangi bir teknik özellikte, bir bileşende veya yazılımda olabilir.

Ürün yeniliği mevcut bir ürün veya hizmetin yaşam devrini yükselten, ürün veya hizmetin piyasadaki rekabet edebilirliğini arttıran bir ilerlemedir (Durna, 2002). Yeni ürünler, nitelikleri veya kullanım şekilleri yönünden üretici tarafından daha önce sunulmuş ürünlerden önemli farklılıklara sahip mal ve hizmetlerdir. Mikroişlemciler ve dijital kameralar, yeni teknolojilerin kullanılmasıyla ortaya çıkan yeni ürünler

arasında sayılabilir. Otomobillerde ABS frenleme, GPS tabanlı yer bulma cihazları ve başka bazı altyapı iyileştirmeleri, entegre bilişim sistemlerinde gerçekleştirilen bir dizi değişiklik veya bunlara eklemeler şeklinde ortaya çıkan yenilikler ürün yeniliğine örnektir (Oslo Kılavuzu, 2005).

Ürün ve hizmet yeniliği sağlayabilmek için her zaman geniş çaplı, önemli değişikliklerin gerçekleştirilmesi şart değildir. Çoğunlukla önemsiz sayılabilecek farklılıklar ve kolay değişikliklerle yenilenen ürünler tüketiciler nezdinde anlamı olan değişimlere uğramış sayılabilecektir. Bu nedenle ürün ve hizmetlerde yenilik yaparken asıl hedef, gerçekleştirilecek değişim ve yapılacak farklılıkların büyüklüğü değil tüketicilerin ihtiyaçlarını gerektiği gibi karşılayıp karşılamadığı ve alternatifi sayılan ürün ve hizmetlerden farklı olup olmadığıdır (Uzkurt, 2008).

2.3.2.2. Süreç yeniliği

İşletmelerde süreç kavramı, belirli bir mal ve hizmeti üretebilmek için yapılması gereken farklı iş ve faaliyet topluluğu şeklinde açıklanabilir (Marangoz, 2012). Süreç yeniliği ürün ve hizmetlerin yapılış veya sunuluş yöntemlerindeki değişimlere denir. İşletmenin bütününe kapsar ve her kademedeki çalışanların fikirlerine ihtiyaç duyulur. Ürün yeniliğiyle bütünlük bir ilişkide buluşurlar (Top, 2008).

Firma piyasada yoğun bir rekabet ortamı ile karşı karşıya kaldığında (özellikle fiyat rekabeti ise) maliyet tasarrufu sağlayan süreç yeniliği önemli hale gelmektedir. Eğer piyasada bu türden bir rekabet yoğunluğu yoksa işletme kar oranını arttırmak için verimlilik artışı sağlayan süreç yeniliği yolunu seçmeyi tercih edebilecektir (Batmaz ve Özcan, 2008).

Süreç yeniliği ürün maliyeti ve kalitesinde olumlu değişimlere neden olabilirken tüketici tarafından fark edilemeyebilen üretim ve dağıtım süreçlerindeki değişimi de getirebilir. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bir çelik üreticisi olan Nucor Corporation'ın ilk olarak geliştirdiği pres (mini-mill) örneği ele alınarak süreç yeniliğine doğru bir örnek verilmiş olur. Eski zamanlarda, çelik üretme işi hem çok büyük sermayeyi hem de arz ilişkisini gerektiriyordu. Dahası uzak bölgelerde maden filizi ve kömür üretim operasyonlarına kadar uzanan kapsamlı bir süreç söz konusuydu. Çelik sac üretimi, önce beyaz sıcak metalin yatak boyutundaki kalıplara dökülmesi, daha sonra da kademeli olarak ortaya çıkan plakaların inceltmesiyle gerçekleşiyordu. Bu üretim süreci çelik levhaların hadde makinelerinden geçirilmesi

ve yeniden ısıtılması gibi pahalı ve uzun bir süreci alıyordu. Nucor'ın ince çelik levhalar için geliştirdiği yenilik, o zaman henüz ispatlanmamış olan bir Alman teknolojisine lisans verilmesiyle sonuçlanmıştı. Bu teknolojiyle gerçekleştirilen çelik sac üretimi, freze ve yeniden ısıtma gibi işlemlere daha az ihtiyaç duyuyordu. Şirket ayrıca atık maden parçalarını elektrikli bir fırın ya da ocakta eritme işini başararak, maliyeti yüksek olan maden eritme ocağına da son veriyordu. Döküm işi hemen hemen yüz yıldır çelik üreticilerinin hedefiydi. Ancak Nucor'ın devrim yaratan yeniliğine kadar hiçbiri ticari düzeyde bu işlemi gerçekleştirmeyi başaramamıştı. Nucor'ın yöntemi çeliği işlemekle kalmamış üretim maliyetini %20 oranında düşürmüştü ve sanayideki rekabet temelinde değişime uğramıştır (Luecke, 2008).

2.3.2.3. Pazarlama yeniliği

Sürekli değişen piyasa koşulları karşısında işletmelerin yenilik gerçekleştirilmeden rekabetçi yönlerini, pazar paylarını ve karlılıklarını sürdürebilmeleri mümkün olmamaktadır. Bu ve başka nedenlerle işletmelerin değişen koşullar karşısında, yeni oluşan durumlara uyum göstermek, varlığını sürdürebilmek ve müşteri memnuniyetini en üst düzeyde tutmak için yenilik yapmaya yönelmeleri şart olmuştur. İşletmelerin çevresel değişikliklere doğru tepkiler verebilmeleri için birçok önemli alanda yenilik yapmaları zorunludur. Bu yenilik alanları içerisinde pazarlama yeniliğinin önemi oldukça fazladır. Çünkü pazarlama, günümüzde işletmenin bütünü tarafından sahiplenilmesi gereken bir anlayış haline gelmiştir. Bununla birlikte pazarlama işletme ve dış çevre arasındaki etkileşimi sağlayan en önemli fonksiyon olarak görülmektedir (Uzkurt, 2008).

Ürün tasarımı veya paketlenmesi, ürün konumlandırması, ürün promosyonu veya ücretlendirilmesinde ciddi sayılabilecek değişiklikleri içeren yeni pazarlama yöntemi pazarlama yeniliğidir (Oslo Kılavuzu, 2005). Tanımdan çıkarılabileceği gibi pazarlama yeniliği, yeni pazarlama yöntemlerini, değişik ve yeni ürün tasarımlarını hatta yeni ambalajlama yöntemlerini bile kapsar. Bu kapsamdaki yenilikler ülkelerin jeopolitik konumu, sosyoekonomik yapısı, tüketim alışkanlıkları gibi değişkenlerden etkilenecektir.

Pazarlama yeniliği müşteri ile iletişimde yeni bir tekniğin uygulanması şeklinde ortaya çıkabilir. Bunun dışında yeni pazarlara girişte kullanılacak, 'yeni pazarlara

giriş stratejisi' olarak da gerçekleştirilebilir. Yeniliklerin ekonomik katma değerinin artırılmasında, aktif pazarlamanın önemi düşünülürse, bu yeniliklerin pazarlanmasında yeni pazarlama uygulamalarının geliştirilmesi yeniliğin piyasaya sunumunda kolaylık sağlayacaktır (Demirci, Uzkuurt, Işık v.d. , 2014). Pazarlama yeniliği gıda, içecek ve deterjan ürünlerinde ambalaj yeniliği, ürün konumlandırmasında yeni pazarlama yöntemleri, çeşitli ürünlerde tasarım yeniliği olarak kendini gösterebilir.

Önceden beri şehirlerarası taşımacılık yapan bir firmanın, otogarlardaki ofisleri aracılığıyla satış yapıyorken internet ortamında bilet satışına başlaması ürün konumlandırmasında bir pazarlama yeniliği olarak görülebilir. Yine bir dış macunu markasının ambalajında görsel bir yeniliğe gitmesi ambalajlama noktasında bir pazarlama yeniliği olarak sayılabilir.

2.3.2.4 Organizasyonel(örgütsel) yenilik

Durağan yapılarını sürdürmeye çalışarak çevresel değişimler karşısında gerekli duyarlılığı kazanamayan örgütler çevreyle uyumsuzluk sorunu yaşar. Bu durum ileriki zamanlarda örgüt bileşenlerinin sürdürülebilir değerler oluşturabilme olasılığını azaltacaktır. Bu yönden yenilik; yapılanları gözden geçirme, fırsatları yakalama, sürekli değişme ve örgütsel yenilik getirme olanağı sunar (Naktiyok, 2007).

Ürün, pazarlama ve süreç yeniliklerinden başka işletmelerin önemli işlevlerinden biri sayılan ve yönetimin yakın ilişki içinde olduğu yenilik türü örgütsel yeniliktir (Sabuncu, 2014). Örgütsel yenilik, örgüt yapısında ve örgütsel işleyişte gerçekleştirilen yeniliktir (Marangoz,2012). Örgütsel yeniliklerin, işletmede her türlü maliyetleri düşürmesi, çalışanların memnuniyetini ya da firma performansını arttırması beklenebilir.

Marangoz (2012)'a göre örgütsel yenilikler farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bunlar:

- Örgüt yapısının önemli sayılabilecek şekilde değiştirilmesi,
- İleri yönetim tekniklerinin uygulanması,
- Yeni stratejilerin uygulanması.

2.3.2.5. Aşamalı ve radikal yenilik

Farklı kavramlar olmalarına rağmen ilgili literatür incelendiğinde aynı başlık altında ele alındıkları görülen radikal ve aşamalı(kademeli) yenilikler şüphesiz, zamanla birbirini bütünleyen özellik gösterdiği için bu şekilde açıklanmıştır.

Aşamalı yenilik, genel olarak varolan teknolojileri ve formları kullanma ve bunlardan bir yenilik üretme anlamına gelmektedir. Bu tarzda yapılan yenilikler, varolan bir şeyin geliştirilmesi ya da yeniden yapılandırılarak başka bir amaca hizmet edecek şekilde sunulmasıdır. Bu anlamda aşamalı yenilikler, belirli sınırlarda yapılan yenilikler olarak tanımlanabilir. Örneğin, Intel'in Pentium IV bilgisayar çipi, bir önceki Pentium III'e göre ya da ondan esinlenerek aşamalı olarak gerçekleştirilmiş bir yeniliği temsil etmektedir. Her ikisinde temelde aynı teknolojiye dayanmasına rağmen Pentium IV çip performansını yükseltmek için tasarlanmış, geliştirilmiş ve sunulmuştur (Luecke, 2008).

Radikal yenilikler bir sektörde veya bir iş kolunda önemli değişikliklere neden olan temel ürün ve süreç gelişmelerini ifade eder (Güleş ve Bülbül, 2004). Radikal yenilik bilimdeki en son şey ile başlar. Bu bilimsel bilgidir. Yeni bir bilimsel fenomen ile nasıl deney yapıldığı ve mucitlerin fenomeni kullanarak yeni teknolojiyi nasıl yarattıkları arasında doğrudan bağlantı vardır (Betz, 2010). Luecke (2008) vakum lambası teknolojisine karşı geliştirilen transistör teknolojisini; jet tahriki esasına dayanan ve havacılıkta kullanılan motorları piyasadan silen pistonlu motorları radikal yeniliklere örnek olarak gösterir.

Radikal yenilikler her ne kadar müşterilere önemli yararlar sunarak davranışlarında büyük değişimler yaratsa da aşamalı yenilikler bu faydayı maksimum düzeye ulaştıran değişim ve farklılıklardır. Değişimin olanca hızıyla yaşandığı günümüzde her radikal yenilik zaman içinde aşamalı yeniliğe ve iyileşmeye ihtiyaç duymaktadır (Uzkurt, 2008). Aynı zamanda, radikal yenilikler tamamen yeni, riskli ve çoğu zaman yüksek maliyetli olduğu için her örgütten radikal yeniliklere gitmesi beklenemez.

2.3.3. Yeniliğin önündeki engeller

İşletme mal ya da hizmet üretirken yeniliğe gitme ihtiyacı hissetse bile çok çeşitli nedenlerden ötürü işletme içinde veya dışsal bir unsurdan dolayı yeniliğe direnç ortaya çıkıp yenilik gerçekleştirilemeyebilir. Yeniliğe karşı bu içsel veya dışsal engeller istemli veya istemsiz şekilde oluşabilir.

Yeniliğin önündeki engeller işletme içi ve işletme dışı nedenlerden kaynaklandığı için işletme içi ve işletme dışı olarak ele alınabileceği gibi (Sabuncu, 2014); örgütsel ve bireysel olarak da incelenebilir (Durna, 2002). Oslo Kılavuzunda (2005) yenilik engellerinin ise sınıflanmasından daha ziyade hangi yeniliği etkilediği üzerinde durulmuştur.

Her zaman olumsuz bir his uyandıran belirsizlik durumu yeniliğin uygulayıcıları için yeniliğe karşı bir direnç göstermeye neden olabilir. Bir keşfin başarılıp başarılmayacağıyla ilgili olan belirsizlik, müşterilerin bulunması ve yeniliği kullandırmaya teşvik etmeyle ilgilidir. Belirsizlik örgütlerde öyle etkiler gösterebilir ki mütevazı, herkesçe kabul olunması beklenen geliştirmeleri öneren yenilikler dahi kabul görmeyebilir (Durna, 2002).

Günümüzün çalkantılı çevre koşulları pek çok alanda belirsiz koşullar ortaya çıkarmaktadır. Koşullar ne olursa olsun bireylerden belirsizliğe karşı toleranslı olmaları beklenir. Çünkü birey belirsizliği tolere edebildiği takdirde performansına olumlu katkıda bulunabilecektir (Marangoz, 2012).

Yeniliğe karşı ciddi engel olarak görülmesi gereken başka bir nokta ise örgüt içi zayıf iletişim ve güçsüz liderliktir. İyi bir lider örgüt içi ve dışı iletişim kanallarını açık tutarak her türlü fikrin ve yeniliğin gelişmesini ve benimsenmesini sağlar. Yetenekli ve donanımlı bir lider yeniliğin, işletmenin uzun vadeli çıkarlarına olduğunu açıklayıp yöneticiler arasındaki olumsuz fikirlerin giderilmesi için çaba gösterebilir (Bulut ve Arbak, 2012). Liderin tersi davranması ise yeniliği engeller.

Küçük ve orta boyuttaki işletmeler yeterli finansman eksikliğini yeniliğe yapılan yatırımın önünde engel olarak görebilir. Yüksek maliyetler, talep yetersizliği gibi ekonomik sebeplerin yanı sıra vasıflı personel ve bilgi eksikliği gibi girişimci faktörleri, vergi kuralları gibi yasal faktörler de yenilik faaliyetlerinin önünde engel olarak ortaya çıkabilir (Oslo Kılavuzu, 2005).

Müşterilerden gelen olumsuz tepkiler, Araştırma Enstitülerine girişim engelleri, bürokratik engeller, kartelleşme ve tekelleşme, kısa vadeli devlet politikaları,

sektörün gelişimine ilişkin olumsuz beklentiler, ulaşılması zor ya da pahalı teknoloji de yeniliğe engel olarak görülebilecek bazı dışsal faktörlerdir (Sabuncu, 2014).

Burada belirtilen yeniliğin önündeki engelleyici, adeta bir tıkaç görevi gören ifadelerin karşıtlarının ise örgütte yeniliğe açık bir ortama zemin sağlayacağı açıktır. Şimdiye kadar söz edilen engelleyici faktörler daha çok örgüt yapısıyla ilgili olan dışa bağımlı unsurlardır. Durna (2002) yeniliğin önündeki bireysel engelleri ise şu şekilde sıralamıştır:

- Ekonomik nedenler
- Psikolojik nedenler
- Sosyal nedenler
- Belirsizlik ve bilgi eksikliği
- Farklı değerlendirmeler ve hedefler
- Anlayış güven eksikliği

2.3.4. Okullarda yenilik yönetimi

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanması olarak tanımlanabilir. Okul yönetimi alanının sınırlarını eğitim sisteminin yapısı ve amaçları belirler (Bursalıoğlu, 2003). Okul yönetiminin temel görevi okulu belirlenmiş amaçlarına uygun olarak ayakta tutmak ve gelişmesini sağlamaktır. Okul müdürlerinin ve yardımcılarının görevleri, yetkileri ve sorumlulukları ilgili yönetmeliklerde belirlenmiştir (Taymaz, 2011). Türk Milli Eğitim Sistemi yapısında okul yönetimi süreci tepede okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları tarafından götürülür. Okul yöneticilerinin görevleri liseler için Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği 79, 80, 81, 82 ve 83. maddelerde; anaokulu, ilkokul ve ortaokullar için ise Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği 39, 40, 41 ve 42. maddelerde belirtilmiştir (MEB Mevzuat, 2014). Ülkemizde okul yöneticilerinin göreve getirilmesinde ise son yıllarda yapılan oldukça fazla değişiklik göze çarpmaktadır. 21/07/2012 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yayınlanmış ve okullarda görevlendirilecek yöneticilerin görevlendirilme ilkeleri ortaya koyulmuştur. 28/02/2013 tarihinde ise Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticileri Atama ve Yer Değiştirme

Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik çok geçmeden tekrar değiştirilmiş ve 04/08/2013 tarihinde yayınlanan yeni maddelerle birlikte yöneticilerin atanmasında aranan şartlar, sınav, duyuru, başvuru, komisyon ve görev maddeleri belirtilmiştir (Recepoğlu ve Kılınç, 2014). Bu yönetmelik 10/06/2014 tarihinde yayınlanan 29026 sayılı resmi gazetede köklü değişikliklere uğramıştır. 13/06/2014 tarihinde yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelik uygulanarak yeni yönetici atamaları yapılmaktayken Danıştay tarafından ilgili yönetmeliğin bazı maddeleri iptal edilmiştir. 06/10/2015 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığın Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik yeni görevlendirmelere esas olacaktır.

Milli Eğitim Sistemimiz içinde eğitim yöneticiliği ve buna paralel olarak okul yöneticiliği meslekleşip kurumsallaşmamıştır. Bunun en önemli sebebi öğretmenlik ve yöneticilik görev ve değerlerinin karıştırılıyor olmasıdır. Bu karışma öğretmen-yönetici modelinin oluşmasına ve aynı kişinin değişik iki değer sisteminin gerektirdiği rolleri oynamasına yol açmıştır. Bu rollerin çeliştiği durumlarda meydana gelen rol çatışmaları, eğitim yöneticisinin gücünü azaltmış, yıpratmıştır. Bu ve başka nedenlerle eğitim yöneticiliği öğretmenliğe ek bir görev olmaktan çıkarılıp, okul yöneticileri yöneticilik mesleğinin gereklerine göre yetiştirilmedikleri sürece eğitim sistemi verimini arttıracak model ve yapı değişimleri başarılı olamayacaktır (Bursalıoğlu, 2012). Bu durumda okul yöneticilerinin eğitimi ve eğitim yöneticiliğine uygun donanımları kazanmış olmaları önem kazanmaktadır.

Uzun vadeli insan kaynakları yönetimi stratejisinin önemli bir bölümü olan eğitim, organizasyonlarda da ciddi bir öneme sahiptir. Organizasyonların rekabetçi yönünü güçlendirecek olan insan unsurunun belirlenen vizyon, misyon, amaçlar, uzun dönemli planlar ve stratejiler eşliğinde eğitilmesi yönetime değer veren bir anlayış ve gayreti gerektirir (Barutçugil, 2002). Ancak gelişmekte olan ülkelerde okul yöneticiliğine görevlendirme öncesi geliştirme veya eğitim programları uygulanmaz. Okul yöneticisi olarak görevlendirmede öğretmenlik yapmış olmak temel şart olarak getirilmiştir. Öğretmenler arasından görevlendirilen veya atanan okul yöneticilerinin hizmet içi yetiştirme programlarına tabi tutulması yöneticilerin eğitiminde uygulanan en yaygın yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda Türkiye incelendiğinde diğer gelişmekte olan ülkelerdeki uygulamalardan çok farklı bir uygulama öne

çıkılmamaktadır. Okul yöneticileri görevlendirildikten veya atandıktan sonra görev içinde yetiştirilmesi uygulamasına gidilmektedir (Karip ve Köksal, 1999).

Bugün değişim gerçeğinden yola çıkılarak eğitim yöneticisinin yönünü dünyaya dönmesi gerekir. Dünyada neler meydana geliyor, eğitim alanında ne gibi yenilikler gerçekleşmektedir fark etmesi gerekir. Küreselleşen Dünyanın seyrine eğitim sistemimiz nasıl ayak uydurabilir gibi sorulara cevap verebilmelidir. Ülkemizi bilgi toplumuyla kucaklaştırabilecek eğitim yöneticilerine ihtiyaç vardır (Çelik, 1995). Çeşitli şartlar gözetilerek göreve getirilen okul yöneticilerinin yenilik yönetimi gibi önemli bir konuda yeterlik düzeyine sahip olması gerekir. Türkiye’de eğitim sistemi merkezde Milli Eğitim Bakanlığı’ndan taşrada okullara kadar uzanan ulusal düzeyde bir bürokratik yapı içindedir. Genellikle eğitimde değişim ve yenilik hareketleri merkez teşkilatından başlar ve merkezden yönetilir. Bu işleyişte değişim ve yenilik kendi akış sürecinde belli aşamaları izler (Karip ve Köksal, 1996). Okullarda kalkışılan her yenilik hareketi bireylerin durumlarında değişiklik meydana getirecektir. Bundan bazı birey ya da gruplar yararlanacaktır. Bunun için kimileri yeniliği ve değişmeyi kabullenecek ve sahip çıkacaktır. Bazı birey ya da gruplarsa yenilikten zarar görecektir ve yeniliği engellemeye çalışacaktır. Bunlar değişmeyi reddedeceklerdir. Yeniliğin uygulanması sırasında, karşı tavırlar takınacak bireylerin engellerinin ortadan kalkması için yollar aranıp bulunmalı ve uygulanmalıdır. Okulda değişiklik yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır (Taymaz, 2011):

1. Yeniliğin amaç ve politikası saptanmalı, açık ve anlaşılır şekilde ifade edilmelidir.
2. Yenilik için alternatifleri olan plan ve programlar ilgililerin görüşleri alınarak hazırlanmalıdır.
3. Kurum personeline ve ilgililere yenilik benimsetilmeli ve bu konuda isteklendirilmelidir.
4. Yenilik için gerekli kaynaklar, ortam ve destekler zamanında sağlanmalıdır.
5. Personelin yenilikle ilgili uygulamalardaki görev, yetki ve sorumlulukları saptanmalıdır.
6. Yenilik girişimlerinde personelde aranılacak yeterlikler belirlenmeli, kazandırılması için yetiştirilmelidir.
7. Görevli personelin yenilik sonucu statü ve kazanç kaybı olmamasına özen gösterilmelidir.

8. Katılanların yenilikle beraber ilgilerinin artırılması ve verimin yükseltilmesi için önlemler alınmalıdır.
9. Uygulamaya geçilmeden önce karşılaşılabilecek sorunlar ve çözüm yolları belirlenmelidir.
10. Yenilikle ilgili tüm taraflar için neden ve nasıl sorularının cevapları önceden hazırlanmalıdır.
11. Yenilik uygulamaları için sistemin çalışmaları durdurulmadan uygun zaman ve ortamlarda sisteme girişler yapılmalıdır.
12. Yenilik plan ve uygulamaları sürekli olarak izlenmeli, değerlendirilmeli ve dönüt sağlanmalıdır.

Taymaz'ın (2011) *değişiklik yapılırken dikkat edilecek hususlar* başlığı altında vermiş olduğu bu yönlendirmeler yenilik yönetimi süreci açısından da önemlidir. Zira Türkiye'de okul yöneticileri üzerinde yapılan pek çok araştırmada değişim ve yenilik kavramları birlikte ele alınmıştır. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri üzerine (Ak, 2006; Argon ve Özçelik, 2008; Can, 2009; Çalık, 2003; Ergün, 2005 Gökçe, 2004; Yıldız, 2012; Yılmaz, 2004) araştırmalar yapılmıştır. Sosyal sistemlerde meydana gelen değişimler, bir sosyal sistem olan okulları da etkiler. Okulların değişimin öncüsü olmak kadar değişime uyum sağlamak gibi bir görevleri de vardır (Cemaloğlu, 2005). Değişim yönetimi konusunda oldukça fazla araştırma yapılması bunun sonucudur. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumları üzerine Top (2011) bir araştırma yapmıştır. Ancak bu araştırma daha çok okul yöneticilerin yeniliği ne ölçüde benimsediği ve yeniliğe karşı olan tutumlarını belirlemeye yöneliktir. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançları üzerine bir araştırma Bülbül (2012b) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inançları belirlenmeye çalışılmıştır. Göl ve Bülbül (2012a) tarafından yapılan bir başka bir araştırmada ise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları ortaya koyulmuştur.

2.3.5. Yeniliğin önemi

Küresel rekabet ortamında işletmelerin başarılı olmasının temel şartlarından olan, yüksek kalitedeki ürünü düşük maliyetle üretmek ve bunu hızlı bir şekilde tüketiciye sunmanın ötesinde tüketicinin isteklerini dikkate almak iken ikinci önemli koşul

yenilik gerçekleştirmektir (Varlı, 2010). Yenilik toplumsal, ekonomik, bölgesel, sektörel ve işletme düzeyinde oldukça çeşitli alanları doğrudan etkiler. Bu alanların hepsi için yeniliğin vazgeçilmez bir koşul olduğu görülmektedir (Uzkurt, 2008).

Yeniliğin, işletmeler açısından önemi üzerinde durulması gerekir. İşletmelerin ekonomik rekabet ortamında varlıklarını koruyabilmeleri, büyüyebilmeleri, sürekli iş ortamı sağlayabilmeleri yeniliğe odaklanmalarıyla doğrudan ilgilidir. Yakın bir zamana kadar öncü işletmelere biçilen sürekli yenilik yapma politikası görevi artık bir tercih meselesi olmaktan çıkmış ve her işletmenin zorunluluğu olmuştur (Altuntuğ, 2008). Yenilik işletmelerin geleceğinde, başarıyı elde edebilmeleri için çok önemli bir araçtır. Yenilik, bir taraftan işletmeyi aktif hale getiren güç öte yandan işletmenin müşterilerce tercih edilmesini sağlayan bir süreçtir. İşletme işleyişindeki uygulamalarda, örgüt yapısında veya işletmenin dış ilişkilerinin yürütülmesinde yeni bir yöntem gerçekleştirilmesidir. Ayrıca başarılı faaliyetler gerçekleştiren işletmeler incelendiğinde bu başarılarının ortak noktalarının uygun koşullarda yenilik yapmaları olduğu görülür (Taşkın, 2014).

A.B.D.'de Stanford Araştırma Enstitüsünce zorlukla varlık gösterebilen işletmelerle hızlı gelişim gösteren işletmeler arasında yapılan karşılaştırmalı araştırmalar sonucu sürekli yenilik yapabilen işletmelerin gelişme eğrilerinin daha hızlı olduğu ve sektörlerinde lider oldukları görülmüştür. Yenilik, işletmenin yetkin çalışan ve müşteri memnuniyetini sağlayan bir unsurdur. Açık sistemler olan işletmelerin çevreye ve zamana uyum sağlaması gerekir. İşletmeler tüm bu koşulları yerine getirip yenilik odaklı olduklarında verimlilik artışı, rekabet üstünlüğü, ödeme dengesizliklerinin giderilmesi, sorumluluk bilinçlerinin gelişmesi, sadık müşterilere ulaşılması, kurumsallaşma ve AR-GE'ye yönelmesi gibi avantajlara sahip olmuş olurlar (Gökçe, 2010). Ancak ortaya çıkan bu avantajların sürekli hale gelebilmesi için yeniliklerin bilgiye dayalı etkileşim sonucunda oluşması gerekir. Bilgiye dayalı yenilikler başka işletmelerin oluşturulan yenilikleri zamanla kopyalamaları ihtimalini neredeyse olanaksız duruma getirirler (Altuntuğ, 2008).

İşletmelerin yeniliğin önemi konusunda bilinçlenmesi kadar yenilik çalışmalarında neden başarısız oldukları ya da yenilik başarılarının sürekli olamamasının nedenlerini bilmesi gerekir. Bu nedenler, yenilik için gerekli kaynaklara sahip olamama, yeniliğin örgütte az sayıda insana bağlı olarak gerçekleştirmesi ve yeniliğin sistematik olmasından öte tesadüfler sonucu ortaya çıkmış olması olarak sayılabilir

(Güleş ve Bülbül, 2004). Ayrıca işletmelerin yenilikle ilgili şu bilgilere sahip olmaları önemlidir (Betz, 2010):

1. Yeni temel teknolojilerin ortaya çıkabilmesi için bilimsel araştırmalar yapmak şarttır.
2. Yeni teknolojiler yeni fırsatları ortaya çıkarır.
3. Ekonomik fırsatlardan zenginliğe doğru olan süreç çoğunlukla zorludur.
4. Girişimcilik süreci ne kadar zorlu olsa da teknolojik yeniliğin sonucu olan ekonomik gelişim toplumsal yapının kalıcı bir özelliğidir.
5. Teknolojik yenilik ve ekonomik gelişim ne basittir ne de kaçınılmazdır.
6. Eğer teknolojik gelişim sağlanacaksa ve bu gelişme başarılı bir fırsata dönüştürülmek isteniyorsa yeniliğin dikkatlice yönlendirilmesi gerekir.

2.3.6. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançları ile ilgili bazı araştırmalar

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumları üzerine Top (2011) bir araştırma yapmıştır. Ancak bu araştırma daha çok okul yöneticilerin yeniliği ne ölçüde benimsediği ve yeniliğe karşı olan tutumlarını belirlemeye yöneliktir. Yeniliğe karşı tutumda cinsiyet, yaş ve kıdemin doğrudan anlamlı bir etkisinin tespit edilmemiş olması açısından araştırma önemlidir. Yönetici mevkileri ve eğitim düzeylerinin yeniliğe karşı tutumda etkili olduğunun bulunması araştırmayı farklı kılmaktadır.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançları üzerine bir araştırma Bülbül (2012b) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inançları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada “Yenilik Yönetimi Yeterliği” toplam ve alt boyutları görüşlerinde eğitim kademesi ve cinsiyet açısından anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Kıdeme göre ise hem yenilik yönetimi yeterlikleri açısından hem de “Proje Yönetimi” alt boyutunda toplam puanda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Göl ve Bülbül (2012) tarafından yapılan bir başka araştırmadaysa okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine yönelik öğretmen algıları ortaya koyulmuştur. Araştırmaya göre öğretmenlerin okul yöneticilerini yenilik yönetimi konusunda yeterlik algıları yaşa göre değişmektedir. 20-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin yöneticilerini yenilik yönetimi alanında daha yeterli gördükleri bulunmuştur. Araştırmada öğretmen algılarının cinsiyet ve branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Yapılan başka bir araştırmada lise öğretmenlerinin değerler yönetimi ve yenilik yönetimi hakkındaki görüşleri tespit edilerek öğretmen görüşlerinde kişisel değişkenlere göre anlamlı fark olup olmadığı irdelenmiştir. Öğretmenlerin değerler yönetimi ile yenilik yönetimi algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Argon ve diğ., 2014).

Karataş ve diğ. (2015) tarafından yapılan bir araştırmada yenilik yönetimi konusunda öğretmen algıları incelenmiştir. Araştırmada yenilik yönetimi “Örgütsel Kültür ve Yapı” alt boyutunda 41-60 yaş arası öğretmenlerin 20-40 yaş arasındakilere göre daha yüksek algıya sahip oldukları görülmüştür. Aynı zamanda “Girdi Yönetimi” alt boyutunda lise öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek algıya sahip oldukları bulunmuştur.

3. YÖNTEM

Araştırma, okul yöneticilerinin pozitif ve negatif duygularının, otomatik düşüncelerinin, cinsiyetinin, medeni durumunun, eğitim düzeyinin ve kıdeminin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlayan betimsel bir çalışmadır.

3.1. Evren Ve Örneklem

Evren, soruları yanıtlamak için gerek duyulan ölçümlerin elde edildiği canlı ya da cansız varlıklardan oluşan büyük grup olarak tanımlanmıştır (Büyüköztürk ve diğ., 2013). Araştırmada toplanan verilerin analizi sonucu ulaşılabilecek bilgilerin geçerli olacağı ve yorumlanacağı topluluktur. İki tür evrenden söz edilir. Bunlar hedef evren ve ulaşılabilebilir evrendir. Örneklemse özellikleri hakkında bilgi edinmek amacıyla çalışılan evrenden seçilen sınırlı bir parça olarak tanımlanır (Büyüköztürk ve diğ., 2009).

Belli değişkenlere göre sınırlandırılıp elde edilen evrene çalışma evreni denir. Çalışma evreni aynı zamanda ulaşılabilebilir evren olup bu araştırmanın evreni de, ulaşılabilebilir evrendir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, ancak bu sınırlı evrene genellenebilir. Araştırma evrenini; 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul İli Avrupa Yakasındaki Bahçelievler, Bakırköy, Bayramapaşa, Beylikdüzü, Beşiktaş, Esenler, Eyüp, Fatih, Gaziosmanpaşa ve Sultangazi ilçelerindeki resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerdeki okul yöneticileri oluşturmaktadır.

Araştırma evreninin Avrupa Yakasından seçilmesinin birkaç nedeni vardır. Öncelikli nedeni; araştırmacının araştırmanın yapıldığı tarihte o bölgede yaşıyor olmasıdır. Daha çok okul yöneticisine ulaşabilmesi açısından Avrupa Yakasında daha fazla sayıda okul yöneticisi bulunması etkili olmuştur. Ayrıca araştırmacı için Avrupa Yakası ulaşım açısından daha erişilebilir bölgedir.

Belirtilen evrenden “Tesadüfî Örneklem Yöntemi” kullanılarak, 344 yöneticiye uygulama yapılmıştır. Örneklemeye dahil deneklere, ölçeklerde veri kaybının olmaması için cevapları etkilemeden, ölçeğin nasıl doldurulacağına dair kontrollü bir şekilde araştırmacı tarafından rehberlik edilmiştir. Eksiksiz doldurulmuş olan ölçekler değerlendirmeye alınmıştır. Doğru işaretleme yapan 304 okul yöneticisi örnekleme oluşturmuştur. Araştırmaya katılan 304 okul yöneticisinin görev yaptıkları okulların dağılımı Ek 1’de gösterilmiştir.

Ek 1’de görüldüğü gibi, araştırmada Bahçelievler’den 30, Bakırköy’den 30, Bayrampaşa’dan 59, Beylikdüzü’nden 22, Beşiktaş’tan 18, Esenler’den 30, Eyüp’ten 20, Fatih’ten 28, Gaziosmanpaşa’dan 31, Sultangazi’den 36 olmak üzere toplam 304 okul yöneticisi değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin görev, cinsiyet, medeni durum ve kıdem özelliklerine ilişkin bilgiler Çizelge 3.1’de verilmiştir.

Çizelge 3.1. Okul Yöneticilerinin Cinsiyete, Göreve, Medeni Duruma ve Kıdeme Göre Dağılımı

Değişkenler	N	%
Cinsiyet	304	100
Kadın	56	18.4
Erkek	248	81.6
Görev	304	100
Müdür	61	20.07
Müdür Başyardımcısı	30	9.87
Müdür Yardımcısı	213	70.06
Medeni Durum	304	100
Evli	239	78.62
Bekar	56	18.42
Boşanmış	9	2.96
Kıdem	304	100
0-5 yıl	68	22.37
6-11 yıl	68	22.37
12-17 yıl	96	31.58
18-23 yıl	44	14.47
24 yıl ve üstü	28	9.21

Çizelge 3.1’de gösterildiği gibi araştırmaya katılan yöneticilerin 56 (%18.4)’ ini kadın, 248 (%81.6)’i erkeklerden oluşmaktadır. Yöneticilerin 61 (%20.07)’i okul müdürü, 30 (%9.87)’u müdür başyardımcısı ve 213 (%70.06)’ü müdür yardımcısıdır. Yöneticilerin 239 (%78.62)’u evli, 56 (%18.42)’sı bekar, 9 (%2.96)’u ise boşanmıştır. Ayrıca yöneticilerin 68 (% 22.37)’i 0-5 yıl, 68 (% 22.37)’i 6-11yıl, 96 (% 31.58)’sı 12-17 yıl, 44 (% 14.47)’ü 18-23 yıl ve 28 (% 9.21)’i 24 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

3.2. Veri Toplama Araçları

3.2.1. Pozitif ve negatif duygu ölçeği

Pozitif Ve Negatif Duygu Ölçeği(PNDÖ), öznel iyi oluş hakkında değerlendirme yapabilmek için geliştirilmiştir. Hem pozitif duyguyu (PD) hem de negatif duyguyu (ND) ölçebilen iki yönlü bir ölçme aracıdır. PNDÖ Watson ve diğerleri (1988) tarafından geliştirilmiş, Türk Kültürüne uyarlama çalışması ise Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır.

PNDÖ 20 maddeden oluşmaktadır. Bu 20 maddenin alt faktörlerinin 10’u PD 10’u ise ND ölçmeye yöneliktir. Araştırmada kullanılan ölçekteki 1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17 ve 19 numaralı maddeler PD; 2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18 ve 20 numaralı maddeler ise ND ölçmeye yönelik maddelerdir. Her bir madde ‘1-Çok az veya hiç’, ‘2-Biraz’, ‘3-Ortalama’, ‘4-Oldukça’, ‘5-Çok fazla’ biçiminde değerlendirilmektedir. Ölçekten hem PD hem ND için en az 10 en fazla 50 puan alınabilmektedir. ‘Heyecanlı’, ‘Mutsuz’ ve ‘Hevesli’ PNDÖ’nün bazı örnek maddeleridir. PD puanının yüksek, ND puanının düşük olması öznel iyi oluş olarak yorumlanmaktadır.

PNDÖ’nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için yapı geçerliğine ve ölçüt bağıntılı geçerliğine bakılmıştır. Ölçek 199 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan faktör analizinde iki faktörlü ve Varimax rotasyonlu çözüm yolu tercih edilmiştir. 20 madde 10’ar 10’ar PD ve ND adı verilen faktörler altında ağırlıklı olarak örüntülenmiştir. ND faktöründeki yüklemeler .46 ile .76 arasında değişirken; PD faktöründeki yüklemeler .48 ile .74 arasında değişmektedir. Bu iki faktör

varyansın % 44'ünü açıklamaktadır. Ortak varyans değerleri ise .22 ile .63 arasında değişmektedir. Beck Depresyon Envanteri ve Beck Anksiyete Envanteri ile ilişkileri incelenmiştir. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğine bakılmıştır. Beck Depresyon Envanteriyle pozitif ve negatif duygu korelasyonu sırasıyla -.48 ve .51 (her iki değer için de $p < .001$) bulunmuştur. Beck Anksiyete Envanteriyle PD ve ND için ise sırasıyla -.22 ($p < .005$) ve .47 ($p < .001$) değerlerine ulaşılmıştır.

Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach Alfa katsayısı ile 10'ar maddeden oluşan ND ve PD faktörlerinin iç tutarlılarına bakılmış ve Cronbach Alfa pozitif duygular için .86 ve negatif duygular için .83 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenirliği ND için .40, PD için .54 olarak belirlenmiştir.

Tüm bu bilgiler ışığında, PNDÖ'nin Türkçe uyarlamasının çalışılması, 2 boyutlu duygu yapısının kültürlerarası bir özelliğe sahip olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Ölçek, duygulanım ile ilgili Türkiye'de yapılan çalışmalarda ve pratik uygulamalarda yararlı olabilecektir. Tutarlık ve güvenirlik düzeyi kabul edilir düzeyde olan bir ölçek olduğundan kullanışlı bir ölçme aracıdır (Gençöz, 2000).

3.2.2. Otomatik düşünceler ölçeği (ODÖ)

Otomatik düşünceler ölçeği (ODÖ), bireylerin olumsuz otomatik düşüncelerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin orijinali Hollon ve Kendall (1980) tarafından ortaya çıkarılmıştır. Türkçe uyarlama çalışmaları Aydın ve Aydın (1990) ve Şahin ve Şahin (1992) tarafından yapılmıştır.

Ölçekte '1-Hiç', '2-Ender', '3-Ara sıra', '4-Sık sık', '5-Her zaman' şeklinde 5'li likert türünden puanlama kullanılmaktadır. Ölçekten, en az 30, en fazla 150 puan alınmaktadır. Yüksek puan yüksek olumsuz otomatik düşünceleri ifade etmektedir. 'Hayatım istediğim gibi gitmiyor', 'Artık hiçbir şeyin tadı kalmadı', 'Beni hiç kimse anlamıyor' gibi olumsuz ifadeler ölçeğin bazı maddeleridir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları bulunmaktadır. Ölçeğin geçerlik çalışması için faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin 5 faktörden oluştuğu bulunmuştur. Bunlar 'kişinin kendine yönelik negatif duygu ve düşünceleri (2, 3, 7, 8, 17, 18, 21, 23, 24, 27. maddeler)', 'şaşkınlık/kaçma fantezileri (13, 14, 15, 19, 20, 22. maddeler)', 'kişisel uyumsuzluk ve değişme istekleri (9, 26, 29. maddeler)', 'yalnızlık/izolasyon

(1, 4, 10, 28. maddeler)' ve 'ümitsizlik (6, 11, 12, 25. maddeler)'tir. Ölçüt bağıntılı geçerliği için kullanılan Beck Depresyon Envanteriyle korelasyonu .70 (Aydın ve Aydın, 1990) ve .75 (Şahin ve Şahin, 1992) olarak tespit edilmiştir (Kapıkıran, 2012). MMPI-D skalası ile 0.85, Çok Yönlü Depresyon Ölçeği ile 0.60 ve Fonksiyonel olmayan Tutumlar Ölçeği ile korelasyonu ise 0.27 bulunmuştur (Karahan ve diğ., 2006). Ölçeğin güvenirlik çalışması için İki Yarı Test güvenirliğine ve Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Şahin ve Şahin (1992) yaptığı çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısını .93, madde toplam puan korelasyonlarını ise 0.35 ile 0.69 arasında bulmuştur. Ölçeğin yarıya bölme güvenirlik katsayısının 0.59 ile 0.91 aralığında değişebildiği, test-tekrar test güvenirliğinin 0.77 olduğu araştırmacılar tarafından saptanmıştır. ODÖ'nin bu çalışmalara göre güvenirliği ve geçerliği uygun görülmektedir (Bozkurt, 1998).

3.2.3. Okullarda yenilik yönetimi ölçeği

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği (OYYÖ) Bülbül (2012) tarafından geliştirilmiş olup okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançlarını belirleme ve bireyin kendisi hakkında bilgi sunması ilkesine dayanmaktadır. 32 madde, 4 alt ölçeğin de maddelerini içermektedir. Alt boyutlar; Proje Yönetimi (15 madde), Örgütsel Kültür ve Yapı (6 madde), Yenilik Stratejisi (6 madde) ve Girdi Yönetimidir (5 madde) (Bülbül, 2012a).

Ölçekteki maddeler beşli likert tipi olup tüm maddeler '1-Hiç Katılmıyorum', '2-Az Katılıyorum', '3-Orta Derecede Katılıyorum', '4-Çok Katılıyorum', '5-Tamamen Katılıyorum' şeklinde puanlanabilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde yoktur. OYYÖ'nden toplam puan elde edilebilmektedir. OYYÖ'nin tamamından ve alt boyutlardan alınabilecek yüksek puan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi sürecine yönelik yeterlik inançlarının yüksek seviyede olduğu anlamına gelmektedir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Bülbül (2012a) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için faktör analizi yapılmıştır. 216 okul yöneticisine uyguladığı ölçeğin faktör yük değerlerinin 0.51 ile 0.77 arasında değiştiğini tespit etmiştir. Alt boyutlardan Proje Yönetimindeki 15 madde için Varimax dik döndürme yöntemiyle döndürülmüş faktör yük değerleri 0.51 ile 0.68 arasında değişkenlik göstermektedir. Bu faktörün öz değeri 16.0'dır. Tek başına açıkladığı varyans % 50.0'dır. Ölçeğin ikinci boyutu olan Örgütsel Kültür ve Yapı bölümündeki 6 madde için

Varimax dik döndürme yöntemiyle döndürülmüş faktör yük değerleri 0.54 ile 0.77 arasında değişmektedir. Bu faktörün öz değeri 1.6'dır. Tek başına açıkladığı varyans %4.9'dur. Üçüncü boyut olan Yenilik Stratejisi bölümündeki 6 madde için Varimax dik döndürme yöntemiyle döndürülmüş faktör yük değerleri 0.55 ile 0.64 aralığında değişmektedir. Bu faktörün öz değeri 1.4 ve tek başına açıkladığı varyans %4.4'dür. Ölçeğin Girdi Yönetimi boyutundaysa 5 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin Varimax dik döndürme yöntemiyle döndürülmüş faktör yük değerleri 0.59 ve 0.77 aralığında değişmektedir. Bu faktörün öz değeri 1.2 ve tek başına açıkladığı varyans %3.7'dir.

Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach alfa değerine bakılmıştır. Ölçeğin boyutlarının iç tutarlılık kat sayısının .85 ile .94 arasında değişip tümünün iç tutarlılık katsayısını .96 olarak hesaplamıştır.

Yapılmış olan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, OYYÖ'nün okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yönelik yeterlik inançlarının tespitinde kullanılabilir ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna götürür.

3.2.4. Kişisel bilgi formu

Kişisel Bilgiler Formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Formda yöneticilerin cinsiyetini, medeni durumunu, eğitim düzeyini ve kıdemini tespiti yönelik sorular vardır. Formun başında araştırmacının amacına yer verilmiş olup değerlendirmenin bireysel şekilde değil toplu yapılacağı açıklanarak isim yazılmaması belirtilmiştir.

3.3. İşlem Yolu

Pozitif ve negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyine etkisini belirlemek amacıyla Pozitif-Negatif Duygu Ölçeği (PNDÖ), Otomatik Düşünceler Ölçeği (ODÖ), Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği (OYYÖ) ve Kişisel Bilgiler Formu kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanılmasında ölçeğin uyarlamasını yapan uzmanlardan e-posta yoluyla izin alınması yoluna gidilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin

değerlendirmeye alınabilecek şekilde doldurulması ve veri kaybına engel olabilmek için mümkün olduğunca her yöneticinin yakınında bir alanda beklenerek formu doldurmasına rehberlik edilmiştir. Aracılarla yollanan ölçeklerde ise ölçeğin gönderildiği kişilere önce rehberlik edilerek ölçekleri doldurmada izlenecek yol açıklanmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

Verilerin elde edilebilmesi için ölçekler Okul Yöneticilerine uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 Paket Programı kullanılmıştır.

Araştırmada, pozitif-negatif duygular ile otomatik düşüncelerin kodlamaları şu şekilde yapılmıştır: Pozitif duygu puanı negatif duygu puanından daha yüksek olduğu durumda (1) kodlaması yapılmış; negatif duygu puanı pozitif duygu puanından daha yüksek olduğu durumda ise (2) kodlaması yapılmıştır. Ayrıca, otomatik düşünceler ölçek puanlarının ortalaması da bulunarak bu ortalamanın üzerinde bulunan puanlar yüksek olumsuz otomatik düşünceler (1) olarak; bu ortalamanın altına bulunan puanlar ise düşük olumsuz otomatik düşünceler (2) olarak kodlanmıştır.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeylerinin, pozitif ve negatif duygulara, otomatik düşüncelere ve kişisel değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmede Parametrik İstatistik olan MANOVA (Çok Değişkenli Varyans Analizi) Tekniğinden yararlanılmıştır. Çünkü MANOVA Tekniği bir veya daha çok faktörün oluşan gruplarda birden fazla bağımlı değişken bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmede kullanılabilir. Grup ortalama puanlarını karşılaştırmak içinse Wilks Lambda (λ) testinden yararlanılmıştır. MANOVA için hesaplanan Wilks Lambda λ değeri anlamlı çıkarsa grupların bağımlı değişken bakımından gözlenen bu farklarının kaynağını yorumlamak için gruplar, herbir bağımlı değişkende ANAVO ile karşılaştırılır (Büyüköztürk, 2002). Yine farklılığın nereden kaynaklandığını bulabilmek için Tukey Testi, Games-Howell Testi ve t-testi kullanılmıştır. Araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmada ele alınan problem durumunun çözümine yönelik toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesiyle ulaşılan sonuçlara dair elde edilen bulgular bu bölümde yer almıştır.

4.1. Pozitif Ya Da Negatif Duygu Durumuna Sahip Olmanın, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “pozitif ya da negatif duygu durumuna sahip olmanın, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için öncelikle yöneticilerin pozitif- negatif duygular puan ortalamaları ile otomatik düşünceler puan ortalamaları Çizelge 4.1’de ve yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi, yenilik yönetimi) puan ortalamaları Çizelge 4.2’de verilmiştir.

Çizelge 4.1. Yöneticilerin Pozitif- Negatif Duygular İle Otomatik Düşünceler Puan Ortalamaları

Değişkenler	n	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	\bar{X}	Ss
Pozitif-Negatif Duygu					
Pozitif	304	12	50	36.84	8.36
Negatif	304	10	36	16.24	6.66
Otomatik Düşünce	304	30	94	40.73	13.49

Çizelge 4.1’de görüldüğü gibi, yöneticilerin pozitif duygu puan ortalaması $\bar{X}=36.84$, $Ss=8.36$; negatif duygu puan ortalaması $\bar{X}=16.24$, $Ss=6.66$ ’dır. Yöneticilerin, otomatik düşünceler puan ortalaması $\bar{X}=40.73$, $Ss=13.49$ ’dur.

Çizelge 4.2. Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri (Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür, Proje Yönetimi, Yenilik Yönetimi) Puan Ortalamaları

Değişkenler	N	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	\bar{X}	Ss
Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç	304	61	160	139.53	24.26
Girdi Yönetimi	304	10	25	21.42	4.26
Yenilik Stratejisi	304	11	30	26.16	4.75
Örgütsel Kültür	304	10	30	26.68	4.76
Proje Yönetimi	304	28	75	65.25	11.76

Çizelge 4.2’de görüldüğü gibi, yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç toplam puan ortalaması $\bar{X}=139.53$, $Ss=24.26$ ’dır. Yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalaması $\bar{X}=21.42$, $Ss=4.26$, yenilik stratejisi puan ortalaması $\bar{X}=26.16$, $Ss=4.75$, örgütsel kültür puan ortalaması $\bar{X}=26.68$, $Ss=4.76$ ’, ve proje yönetimi puan ortalaması $\bar{X}=65.75$, $Ss=11.76$ ’dır.

Araştırmada, pozitif ya da negatif duygu durumuna sahip olmanın, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek için MANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4.3.’te gösterilmiştir.

Çizelge 4.3. Pozitif Ya Da Negatif Duygu Durumuna Sahip Olmaya Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Pozitif- Negatif Duygu(Öznel İyi oluş)	Girdi Yönetimi	618.973	1	618.973	38.23*	.00
	Yenilik Stratejisi	1292.911	1	1292.911	70.50*	.00
	Örgütsel Kültür	1837.883	1	1837.883	110.47*	.00
	Proje Yönetimi	13430.90	1	13.430.90	142.39*	.00
Wilks’ Lambda (Λ)=.640, F hesaplanan (4, 299) = 42.07 p< .00						

Çizelge 4.3.’de görülen MANOVA sonuçları, pozitif-negatif duygulara göre ($\Lambda=.640$, F hesaplanan (4, 299)= 42.07, $p<.00$) yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının pozitif-negatif duygulara göre MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise, girdi yönetimi (F hesaplanan= 38.23, $p<.00$), yenilik stratejisi (F hesaplanan= 70.50, $p<.00$), örgütsel kültür (F hesaplanan= 110.47, $p<.00$), proje yönetimi (F

hesaplanan= 142.39, $p < .00$) puanlarının da anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Pozitif-negatif duygulara göre, yöneticilerin girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi ve yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin olarak bağımsız gruplarda t testi yapılmış ve sonucu Çizelge 4.4’de sunulmuştur:

Çizelge 4.4. Pozitif-Negatif Duygulara Göre, Yöneticilerin Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür, Proje Yönetimi Ve Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı t-Testi Sonuçları

Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı	n	\bar{X}	Ss	t	p
Girdi Yönetimi					
Pozitif Duygu	268	21.94	4.03	6.18*	.00
Negatif Duygu	36	17.53	3.95		
Yenilik Stratejisi					
Pozitif Duygu	268	26.91	4.25	8.40*	.00
Negatif Duygu	36	20.53	4.50		
Örgütsel Kültür					
Pozitif Duygu	268	27.58	3.97	10.51*	.00
Negatif Duygu	36	19.97	4.80		
Proje Yönetimi					
Pozitif Duygu	268	67.68	9.48	11.93*	.00
Negatif Duygu	36	47.11	11.32		
Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı (Toplam)					
Pozitif Duygu	268	144.15	20.47	10.59*	.00
Negatif Duygu	36	105.14	22.91		

Çizelge 4.4’de görüldüğü gibi pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalaması (\bar{X} =21.94), negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalamasından (\bar{X} =17.53) anlamlı düzeyde

($t= 6.18, p<.00$) yüksek çıkmıştır. Pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalaması ($\bar{X}=26.91$), negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalamasından ($\bar{X}=20.53$) anlamlı düzeyde ($t= 8.40, p<.00$) yüksek çıkmıştır. Pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin örgütsel kültür puan ortalaması ($\bar{X}=27.58$), negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin örgütsel kültür puan ortalamasından ($\bar{X}=19.97$) anlamlı düzeyde ($t= 10.51, p<.00$) yüksek çıkmıştır. Pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalaması ($\bar{X}=67.68$), negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalamasından ($\bar{X}=47.11$) anlamlı düzeyde ($t= 11.93, p<.00$) yüksek çıkmıştır. Pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X}=144.15$), negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı puan ortalamasından ($\bar{X}=105.14$) anlamlı düzeyde ($t= 10.59, p<.00$) yüksek çıkmıştır.

4.2. Olumlu Ya da Olumsuz Otomatik Düşüncelerin, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Otomatik düşüncelerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek için belirlemek için MANOVA analizi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 4.5.’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.5. Otomatik Düşüncelere Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Otomatik	Girdi Yönetimi	1765.413	1	1765.413	142.45*	.00
Düşünceler	Yenilik Stratejisi	2286.031	1	2286.031	151.88*	.00
	Örgütsel Kültür	2624.434	1	2624.434	187.034*	.00
	Proje Yönetimi	16625.222	1	16625.222	198.520*	.00

Wilks' Lambda (Λ)= .582, F hesaplanan (4, 299) = 53.62 p< .00

Çizelge 4.5.'de görülen MANOVA sonuçları, otomatik düşüncelere göre (Λ =.582, F hesaplanan (4, 299)= 53.62, p <.00) yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının otomatik düşüncelere göre MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise, girdi yönetimi (F hesaplanan= 142.45, p < .00), yenilik stratejisi (F hesaplanan= 151.88, p < .00), örgütsel kültür (F hesaplanan= 187.03, p < .00), proje yönetimi (F hesaplanan= 198.52, p < .00) puanlarının da anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Otomatik düşüncelere göre, yöneticilerin girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi ve yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğine yönelik bağımsız gruplarda t testi uygulanmış ve sonuç Çizelge 4.6.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.6. Olumlu-Olumsuz Otomatik Düşüncelere Göre, Yöneticilerin Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür, Proje Yönetimi Ve Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı t-Testi Sonuçları

Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı ve Otomatik Düşünceler	n	\bar{X}	Ss	t	p
Girdi Yönetimi					
Olumlu Otomatik Düşünce	219	22.92	3.37	11.94*	.00
Olumsuz Otomatik Düşünce	85	17.55	3.88		
Yenilik Stratejisi					
Olumlu Otomatik Düşünce	219	27.86	3.67	12.32*	.00
Olumsuz Otomatik Düşünce	85	21.75	4.37		
Örgütsel Kültür					
Olumlu Otomatik Düşünce	219	28.51	3.12	13.68*	.00
Olumsuz Otomatik Düşünce	85	21.96	5.00		
Proje Yönetimi					
Olumlu Otomatik Düşünce	219	69.85	7.48	14.09*	.00
Olumsuz Otomatik Düşünce	85	53.38	12.48		
Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı (Toplam)					
Olumlu Otomatik Düşünce	219	149.11	16.58	14.29*	.00
Olumsuz Otomatik Düşünce	85	114.84	23.53		

Çizelge 4.6’de görüldüğü gibi olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalaması (\bar{X} =22.92), olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalamasından (\bar{X} =17.55) anlamlı düzeyde

($t= 11.94, p<.00$) yüksek çıkmıştır. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalaması ($\bar{X}=27.86$), olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalamasından ($\bar{X}=21.75$) anlamlı düzeyde ($t= 12.32, p<.00$) yüksek çıkmıştır. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin örgütsel kültür puan ortalaması ($\bar{X}=28.51$), olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin örgütsel kültür puan ortalamasından ($\bar{X}=21.96$) anlamlı düzeyde ($t= 13.68, p<.00$) yüksek çıkmıştır. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalaması ($\bar{X}=69.85$), olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalamasından ($\bar{X}=53.38$) anlamlı düzeyde ($t= 14.09, p<.00$) yüksek çıkmıştır. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X}=149.11$), olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı puan ortalamasından ($\bar{X}=114.84$) anlamlı düzeyde ($t= 14.29, p<.00$) yüksek çıkmıştır.

4.3. Cinsiyetin, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “cinsiyetin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Cinsiyetin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeylerine etkisini belirlemede MANOVA analizi yapılmış ve sonuçları Çizelge 4.7.’de belirtilmiştir.

Çizelge 4.7. Cinsiyete Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Cinsiyet	Girdi Yönetimi	1.943	1	1.943	.11	.74
	Yenilik Stratejisi	9.058	1	9.058	.40	.53
	Örgütsel Kültür	.754	1	.754	.03	.86
	Proje Yönetimi	98.803	1	98.803	.71	.40

Wilks' Lambda (Λ)= .989, F hesaplanan (4, 299) = .86 p> .05

Çizelge 4.7.'da görülen MANOVA sonuçları, cinsiyete göre (Λ =.989, *F hesaplanan* (4, 299)= .86, $p>.05$) yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

4.4. Medeni Durumun, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “medeni durumun, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Medeni durumun, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini tespit edebilmek için MANOVA analizi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 4.8.'de belirtilmiştir.

Çizelge 4.8. Medeni Duruma Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Medeni	Girdi Yönetimi	187.491	2	93.745	5.33*	.00
Durum	Yenilik Stratejisi	455.419	2	227.710	10.75*	.00
	Örgütsel Kültür	449.413	2	224.707	10.55*	.00
	Proje Yönetimi	2170.939	2	1085.470	8.22*	.00

Wilks' Lambda (Λ)= .916, F hesaplanan (8, 596) = 3.35 p< .00

Çizelge 4.8.'de görülen MANOVA sonuçları, medeni duruma göre (Λ =.916, F hesaplanan (8, 596)= 3.35, p <.00) yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının medeni duruma göre MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise, girdi yönetimi (F hesaplanan= 5.33, p < .00), yenilik stratejisi (F hesaplanan= 10.75, p < .00), örgütsel kültür (F hesaplanan= 10.55, p < .00), proje yönetimi (F hesaplanan= 8.22, p < .00) puanlarının da anlamlı olarak farklılık (p <.00) gösterdiği bulunmuştur.

Medeni duruma göre, yöneticilerin girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi ve yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin olarak Games-Howell testi yapılmış ve sonucu Çizelge 4.9.'da sunulmuştur.

Çizelge 4.9. Medeni Duruma Göre, Yöneticilerin Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür, Proje Yönetimi Ve Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı Games-Howell Testi Sonuçları

Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı ve Medeni Durum	\bar{X}	Evli	Bekar	Boşanmış
Girdi Yönetimi				
Evli	21.34	-	1.02	3.78
Bekar	22.36		-	4.81* (p<.02)
Boşanmış	17.56			-
Yenilik Stratejisi				
Evli	26.00	-	1.66* (p<.02)	5.79* (p<.02)
Bekar	27.67		-	7.45* (p<.01)
Boşanmış	20.22			-
Örgütsel Kültür				
Evli	26.56	-	1.56* (p<.02)	5.89* (p<.02)
Bekar	28.12		-	7.45* (p<.01)
Boşanmış	20.67			-
Proje Yönetimi				
Evli	65.16	-	2.61	14.05
Bekar	67.78		-	16.66* (p<.00)
Boşanmış	51.11			-
Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı (Toplam)				
Evli	139.24	-	6.83	29.55
Bekar	145.59		-	36.38* (p<.00)
Boşanmış	109.56			-

Çizelge 4.9.'da görüldüğü gibi bekar olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalaması ($\bar{X}=22.36$), boşanmış olan yöneticilerin girdi yönetimi puan

ortalamasından ($\bar{X}=17.56$) anlamlı düzeyde ($p<.02$) yüksek çıkmıştır. Çizelge 4.9.'da görüldüğü gibi evli olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalaması ($\bar{X}=26.00$), boşanmış olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalamasından ($\bar{X}=20.22$) anlamlı düzeyde ($p<.02$) yüksek çıkmıştır. Bekar olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalaması ($\bar{X}=27.67$), evli olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalamasından ($\bar{X}=26.00$) ($p<.02$) ve boşanmış olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalamasından ($\bar{X}=20.22$) ($p<.01$) anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Çizelge 4.9.'da görüldüğü gibi bekar olan yöneticilerin örgütsel kültür puan ortalaması ($\bar{X}=28.12$), evli olan ($\bar{X}=26.56$) ($p<.02$) ve boşanmış olan yöneticilerin örgütsel kültür puan ortalamasından ($\bar{X}=20.67$) anlamlı düzeyde ($p<.01$) yüksek çıkmıştır.

Çizelge 4.9.'da görüldüğü gibi bekar olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalaması ($\bar{X}=67.78$), boşanmış olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalamasından ($\bar{X}=51.11$) anlamlı düzeyde ($p<.00$) yüksek çıkmıştır.

Çizelge 4.9.'da görüldüğü gibi bekar olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X}=145.59$), boşanmış olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalamasından ($\bar{X}=109.56$) anlamlı düzeyde ($p<.00$) yüksek çıkmıştır.

4.5. Eğitim Düzeyinin, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “eğitim düzeyinin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Eğitim düzeyinin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini belirleyebilmek için MANOVA analizi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 4.10.'da verilmiştir.

Çizelge 4.10. Eğitim Düzeyine Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Eğitim	Girdi Yönetimi	76.063	2	38.01	2.11	.12
Düzeyi	Yenilik Stratejisi	40.459	2	20.230	.90	.41
	Örgütsel Kültür	11.268	2	5.634	.25	.78
	Proje Yönetimi	169.597	2	84.799	.61	.54

Wilks' Lambda (Λ)= .973, F hesaplanan (8, 596) = 1.04 $p > .05$

Çizelge 4.10.'da görülen MANOVA sonuçları, eğitim düzeyine göre ($\Lambda=.973$, F hesaplanan (8, 596)= 1.04, $p>.05$) yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

4.6. Kıdemin, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmada, “kıdemin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Kıdemin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisini belirleyebilmek için MANOVA analizi yapılmış ve sonuçlar Çizelge 4.11.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.11. Kıdeme Göre Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı Düzeylerinin Farklılığına İlişkin MANOVA Sonuçları

Kaynak	Değişkenler	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kıdem	Girdi Yönetimi	278.175	4	69.544	3.98*	.00
	Yenilik Stratejisi	321.369	4	80.342	3.69*	.00
	Örgütsel Kültür	221.759	4	55.440	2.50*	.04
	Proje Yönetimi	2233.143	4	558.286	4.21*	.00
Wilks' Lambda (Λ)=.903, F hesaplanan (16, 904) =1.93 p < .01						

Çizelge 4.11.'de görülen MANOVA sonuçları, kıdeme göre (Λ =.919, *F hesaplanan* (16, 904)= 1.93, $p<.01$) yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının kıdeme göre MANOVA uzantısında yer alan ANOVA sonuçlarına bakıldığında ise, girdi yönetimi (*F hesaplanan*= 3.98, $p<.00$), yenilik stratejisi (*F hesaplanan*= 3.69, $p<.00$), örgütsel kültür (*F hesaplanan*= 2.50, $p<.04$), proje yönetimi (*F hesaplanan*= 4.21, $p<.00$) puanlarının da anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Kıdeme göre, yöneticilerin girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi ve yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermesine ilişkin Tukey testi yapılmış ve sonuç Ek 2'de belirtilmiştir.

Ek 2'de görüldüğü gibi kıdemi 6-11 yıl olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalaması (\bar{X} =22.13), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalamasından (\bar{X} =19.39) anlamlı düzeyde ($p<.03$) yüksek çıkmıştır. Kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalaması (\bar{X} =22.29), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin girdi yönetimi puan ortalamasından (\bar{X} =19.39) anlamlı düzeyde ($p<.01$) yüksek çıkmıştır.

Ek 2.'de görüldüğü gibi kıdemi 6-11 yıl olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalaması ($\bar{X} = 26.57$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalamasından ($\bar{X} = 23.61$) anlamlı düzeyde ($p < .03$) yüksek çıkmıştır. Kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalaması ($\bar{X} = 27.18$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik stratejisi puan ortalamasından ($\bar{X} = 23.61$) anlamlı düzeyde ($p < .00$) yüksek çıkmıştır.

Ek 2'de görüldüğü gibi kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin örgütsel kültür puan ortalaması ($\bar{X} = 27.41$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin örgütsel kültür puan ortalamasından ($\bar{X} = 24.50$) anlamlı düzeyde ($p < .03$) yüksek çıkmıştır.

Ek 2'de görüldüğü gibi kıdemi 6-11 yıl olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalaması ($\bar{X} = 66.99$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalamasından ($\bar{X} = 58$) anlamlı düzeyde ($p < .00$) yüksek çıkmıştır. Kıdemi, 12-17 yıl olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalaması ($\bar{X} = 67.34$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin proje yönetimi puan ortalamasından ($\bar{X} = 58$) anlamlı düzeyde ($p < .00$) yüksek çıkmıştır.

Ek 2'de görüldüğü gibi kıdemi 6-11 yıl olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X} = 143.04$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalamasından ($\bar{X} = 125.50$) anlamlı düzeyde ($p < .01$) yüksek çıkmıştır. Kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalaması ($\bar{X} = 144.22$), kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı toplam puan ortalamasından ($\bar{X} = 125.50$) anlamlı düzeyde ($p < .00$) yüksek çıkmıştır.



5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde araştırmayla elde edilmiş bulgular, problem cümleleri etrafında tartışılmış ve yorumlanmıştır. Tartışmalar ve yorumlar ilgili literatür eşliğinde yapılmıştır.

5.1.Pozitif Ya Da Negatif Duygu Durumuna Sahip Olmanın, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada, pozitif ya da negatif duygu durumuna sahip olmanın, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Ayrıca araştırmanın sonucunda, pozitif-negatif duygulara göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin girdi yönetimi düzeyleri, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin girdi yönetimi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeyleri, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeyleri, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Pozitif

duygu durumuna sahip olan yöneticilerin proje yönetimi düzeyleri, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin proje yönetimi düzeylerinden anlamlı yüksek çıkmıştır.

Yenilik planının ve uygulamalarının sürekli olarak izlenmesi, değerlendirilmesi ve dönüt sağlanması için yöneticilerin bilgi ve becerileri önemlidir. Ancak, bir yöneticinin pozitif düşünmesi ve pozitif duygulara sahip olması ile ruhsal durumu son derece önemlidir. Pozitif duygu ve pozitif ruh hali içinde olan yöneticiler/bireyler, coşkulu, aktif, enerjik, tam odaklanmış, dikkatli, neşeli ve sorumluluk almaktan hoşlanırlar. Negatif duygu durumu içinde olan yöneticiler/bireyler ise, kızgınlık, öfke, sinirlilik, korku, suçluluk, üzüntü ve huzursuzluk duygularını yaşarlar (Watson ve Clark 1994; Watson, Clark ve Tellegen, 1988). Aslında yöneticiler/bireyler, pozitif ve negatif duygusallığa da sahiptirler. Ancak genellikle biri, diğerinden daha baskındır (Özdevecioğlu, Can ve Akın, 2013). Lucas 'a (1999) göre yöneticiler/bireyler yüksek düzeyde hoş giden pozitif duygulara ve düşük düzeyde negatif duygulara sahiplerse, bu kişiler mutlu kişiler olarak tanımlanabilir. Eğer yöneticiler/bireyler, yüksek düzeyde hem pozitif hem de negatif duygular yaşıyorlarsa bu kişilerde fazlasıyla duygusal olarak tanımlanabilirler (Akt: Deniz, Arslan, Özyeşil, ve İzmirli, 2012). Pozitif duyguları yüksek olan yöneticiler/bireyler, kendilerini iyi hissederler, çevreleriyle olumlu ilişki içerisinde olurlar. Negatif duyguları yüksek olan yöneticiler/bireyler ise, kendilerini kötü hissederler (Crowford ve Henry, 2004; Akt: Kuyumcu, 2012). Daha kötümserdirler, hata ve yanlışlıkları bulma ve görmeye daha eğilimlidirler, sürekli hata ararlar, başarısızlık ihtimaline çok fazla takılırlar ve bunun için zorluklardan kaçmaya çalışırlar (Goleman, 2007; Akt: Özdemir, 2013). Boydak-Ozan ve Karabatak (2013)'ın belirttiği gibi pozitif duygulara sahip olan yöneticilerse yeniliği, bir problemin çözümünde yeni yöntemlerle geliştirilen ve kullanılan yeni fikri, uygulama ya da ürünü etkili biçimde oluştururlar.

Pozitif-negatif duygularla ilgili araştırmalara bakıldığında, pozitif ve negatif duygular öznel iyi oluşun duyuşsal boyutunu oluşturduğuna göre (Diener, 1984), öznel iyi oluş ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri ile ilgili araştırmaların ele alınması gerekir. Ancak, doğrudan iki kavramı karşılaştıran ya da aralarında ilişki kurmaya çalışan araştırmaya rastlanılamamıştır. Literatürde öznel iyi oluşun ya da tek başına pozitif negatif duygu durumunun okul yöneticilerinin yenilik

yönetimi yeterlik inancına etkisi ile ilgili herhangi bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte pozitif negatif duyguların, öznel iyi oluşun alanyazındaki başka pek çok kavramla ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Özdevecioğlu (2004) özellikle negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğunu bulmuştur. Kuyumcu (2012) yaptığı araştırmada negatif duyguların psikolojik iyi oluşun tüm faktörlerini yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna göre üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluşlarının amaçlandığı durumda pozitif-negatif duygusallığın dikkate alınması gerektiği ortaya çıkar. Doğan ve Özdevecioğlu (2009) yaptıkları araştırmada bireyin performans düzeyi ile pozitif negatif duygusallığın anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Buna göre pozitif duyguların görev ve bağlamsal performans ile pozitif yönde ilişkili; negatif duyguların ise görev ve bağlamsal performans ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Negatif duygusallık ile negatif yönlü bir ilişki iş stresi arasında da tespit edilmiştir (Can ve diğ., 2011). Görüldüğü gibi pozitif ve negatif duygusallık tek başına ya da ikisi birlikte bireyin bazı özelliklerini etkileyebilmektedir. Hem pozitif hem negatif duygu o özellikle negatif yönde veya pozitif yönde bir ilişki gösterebilirken, tek başına pozitif duygu negatif ilişkiye ya da tek başına negatif duygu pozitif ilişkiye sahip olabilir. Kavram pozitif ve negatif duygudan sadece biriyle anlamlı bir ilişkiye sahip olup diğeriyle ilişki göstermeyebilir.

Pozitif duygusallıkla bireysel saldırganlık arasında negatif yönlü ilişki, negatif duygusallıkla bireysel saldırganlık arasında pozitif yönlü ilişki; pozitif duygusallıkla fiziksel etkinliklere katılım arasında pozitif yönde ilişki, negatif duygusallıkla fiziksel aktivitelere katılım arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu yapılan araştırmalarla bulmuşlardır (Özdevecioğlu ve diğ., 2013). Pozitif duyguların sosyal etkileşim ve egzersiz yoluyla arttığını, negatif duyguların ise sosyal etkileşim ve egzersiz yapmaktan etkilenmediği bulunmuştur (Curtis ve diğ., 1990). Koroner hastaları üzerinde yapılan bir araştırmada hastalığın tedavisinde pozitif ve negatif duyguların her ikisinin tedaviye bağımsız bir şekilde katkıda bulunduğu gözlenmiştir (Versteeg ve diğ., 2009).

Yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı gibi pozitif negatif duygu durumu bedensel ve ruhsal pek çok bileşeni etkilemektedir. Araştırmada elde edilen pozitif duygu durumuna sahip olan okul yöneticilerinin negatif duygu durumuna sahip olanlardan daha yüksek yenilik yönetimi yeterlik inancına sahip olmaları durumu da yenilik

yönetimi yeterlik inancının pozitif negatif duygu durumundan etkilendiğini göstermektedir. Yine araştırma bulguları, yenilik yönetimi yeterlik inancının tüm alt boyutlarının pozitif ve negatif duygu durumundan etkilendiğini göstermektedir. Alt boyutlardan olan girdi yönetimi her ne kadar finansal ve fiziksel kaynakların sağlanması ile ilgili olsa da (Bülbül, 2012a), girdi yönetiminin başka bir faktörü olan insan kaynaklarının edinilmesi sürecinde duygulanımın etkili olması beklenirdi. Yenilik yönetimi yeterlik inancının diğer boyutları olan yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve yapı ve proje yönetiminin maddeleri incelendiğinde iletişim, örgütsel disiplin, davranış biçimleri, örgütsel risk yönetimi, dışa dönük olma, vizyoner olma, işbirliği yapabilme gibi bireysel bazı özelliklerin ön plana çıktığı görülür. Duyguların hedefe yönelik davranışların itici gücünü oluşturduğu düşünülürse (Koçak, 2002) okul yöneticilerinin bu alanlarda gösterdikleri davranışların pozitif negatif duygularından kaynaklandığı düşünülebilir.

Okul yöneticileri okulların işleyişinde önemli bir konuma sahiptir. Okullardaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin devam ettirilmesi, öğretmenlerin ve diğer personelin özlük işlerinin yürütülmesi, okuldaki etkinlikler için gerekli finansal kaynakların sağlanması, aile-okul-öğrenci-öğretmen arasındaki iletişimin, bilgi akışının sağlanması gibi dışarıdan bakıldığında sıradan görünen görevler aksamaya uğradığında eğitim örgütünün yapısında ve çalışmasında ciddi sorunlar baş gösterebilir. Bununla birlikte bir okulun Milli Eğitim Bakanlığı tarafından getirilen yeniliklere veya toplumda kendiliğinden gerçekleşen yeniliklere uyum gösterebilip belki de yeniliği sağlayan konuma ulaşmasında okul yöneticilerinin anahtar rolü vardır. Bu denli önemli bir rol üstlenen okul yöneticilerinin pozitif duygu durumuna sahip olması ya da göreve getirilirken bu yapısının dikkate alınması okulların eğitimin yenilikçi amaçlarını gerçekleştirebilmesine önemli katkı sağlayabilecektir.

5.2.Otomatik Düşüncelerin, Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada, olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin

yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Ayrıca araştırmanın sonucunda, otomatik düşüncelere göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin girdi yönetimi düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin girdi yönetimi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin proje yönetimi düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin proje yönetimi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Otomatik düşünceler bireyin kendisi, çevresi ve geleceğiyle ilgili içsel konuşmalarıdır ve kendiliğinden ortaya çıkarlar (Beck, 2014). Bireyler, otomatik düşüncelerini mantıksız bulsada akıllarına gelmesini engelleyemezler ve onlara inanma eğilimindedir (Gökçakan ve Gökçakan, 2005). Bireyin gündelik zihinsel akışı içinde, en yüzeyde otomatik düşünceleri vardır. Otomatik düşüncelerden daha derininde, bunların oluşmasına zemin hazırlayan “mutlak ve katı olan” ara inançlar, tutumlar ve sayılıtlar yer alır. İşlevsel olmayan sayılıtlar, inançlar ve tutumlar daha derindeki bilgi yapıları olan şemaları yansıtır. Şemalar, kişiliğin oluşmasında öncü rolde olup bireyin tüm yaşamı boyunca devam ederler. Çevreye uyum göstermeyi kolaylaştırır. Çocukluğun temel ihtiyaçlarından olan sevgi, şefkat, ilgi, kabul edilme, düşüncelerini ifade edebilme özgürlüğü, duygu ve ihtiyaçlarının karşılanması ve kendine güven kazanılabilmesi ihtiyaçları karşılanamadığında şemalar olumsuz ve uyum bozucu hale gelir. Aktif olarak birçok ruhsal bozukluklara neden olurlar (Karahana, 2006). Görüldüğü gibi, doğumdan itibaren anne-babadan bakım, ilgi ve sevgiyi almak sağlıklı kişilik yapısı için; sağlıklı düşünme, duygulanma ve davranma için çok önemlidir (Yüksel-Şahin, 2015). Bu açıdan bakıldığında yöneticilerin

eğitimi, tecrübesi, işleri ile ilgili bilgi ve becerilerinin yanı sıra; sahip oldukları kişilik özellikleri; nasıl düşündükleri, duygulandıkları ve davrandıkları önem kazanmaktadır.

Olumsuz otomatik düşünceler özellikle kararsızlık, dikkat dağınıklığı, hafızada zayıflama, umutsuzluk ve kaygı gibi olumsuz psikolojik durumlara neden olmaktadır (Bilgin, Karaca ve Pasinlioğlu, 2014). Olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerde de bu özellikler ortaya çıkar. Bu durum yöneticilerin sağlıklı düşünmesini ve duygular yaşamasını ve yenilikçi davranmasını engeller. Bilişsel çarpıtmalar olarak isimlendirilen düşünmedeki sistematik hatalar da (örneğin; keyfi çıkarsama, seçici algılama, aşırı genelleme, abartma, kişiselleştirme vb gibi) bireyin kendisini stres altında hissettiği zamanlarda ortaya çıkarlar (Wedding, 2012; Akt: Yalçın, 2014). Yöneticilerde, bilişsel çarpıtmalar çok fazla meydana gelirse psikolojik strese ya da psikolojik bozukluklara yol açar (Shark, 2014).

İşlevsel düşünmeyen, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticiler kaygı, öfke, mutsuzluk gibi duyguları hissederler. Verimleri azalır. Diğer bireylerle olan ilişkileri olumsuz etkilenir. İşlevsel düşünen ve olumlu otomatik düşüncelere sahip yöneticiler olumlu duyguları hissederler. Haliyle bu durum yöneticinin pozitif duygularını ve öznel iyi oluş düzeyini olumlu etkiler. Böylece olumlu davranırlar, verimleri artar diğer bireylerle olan ilişkileri olumlu etkilenir. Olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticiler yeniliği Boydak-Ozan ve Karabatak (2013)'ın belirttiği gibi problemin yeni yöntemlerle çözümüne ilişkin geliştirilen ve kullanılan yeni fikri uygulamayı başarılı bir şekilde sağlarlar.

Otomatik düşüncelerle ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmalar daha çok çocuklar, ergenler ve üniversite öğrencileri üzerine yoğunlaştığı görülür. Miloseva (2012) okul başarısı ile olumsuz otomatik düşünceler arasında ilişki tespit etmiştir. Bozkurt (1998) da lise öğrencilerinde ders başarısı düşük öğrencilerin daha çok olumsuz otomatik düşüncelere ve aynı zamanda yüksek depresyon ve kaygı düzeyine sahip olduğuna yönelik araştırma sonucu elde etmiştir. Bu durum bireylerde olumsuz otomatik düşüncelerle depresyonun birlikte görülebildiği sonucuna varmamızı sağlayabilir. Yine çocuklar üzerinde yapılan bir araştırmada (Atalan Ergin, 2013) olumsuz otomatik düşüncelerle benlik saygısı ve benlik algısının negatif yönde sürekli kaygı ve depresyon belirtileriyle pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Özellikle depresyon ile otomatik düşünceler arasındaki bulgular birbirini

desteklemektedir. Atalan-Ergin (2013)'in yaptığı araştırma otomatik düşüncelerle kişilik arasında ilişki kurmanın yanlış olmayacağı düşüncesine götürür. Zira Gökdağ (2014)'ın yaptığı araştırmada elde edilen bulgular bireylerin kişilik özellikleri ile temel inançları arasında ilişki olduğunu desteklemiştir. Yine ergenler üzerinde yapılan başka bir araştırmada olumsuz otomatik düşüncelerle içsel güdülenme arasındaki ilişkinin aracılığı irdelenmiş ve öğrenmeye yönelimli olmanın olumsuz otomatik düşüncelerle içsel güdülenme arasında aracı olduğu bulunmuştur (Kapıkıran, 2012).

Literatürde otomatik düşüncelerle ilgili çalışmaların yetişkinler ve okul yöneticileri üzerinde yoğunlaşmamış olması otomatik düşüncelerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi düzeyleri üzerindeki etkisinin tartışılabilirliğini ortadan kaldırmamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarının yüksek olmasının, onların olumlu otomatik düşüncelere sahip olmasından kaynaklanıyor olabileceğini düşündürmektedir. Spor yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada spor yapan yöneticilerde kaygılılığın azalacağını bununla birlikte olumsuz otomatik düşüncelerin ortaya çıkmasında azalma görüleceği sonucuna ulaşılmıştır. Olumsuz otomatik düşüncelerin azalması yöneticilerin karar verme, kendine güven, yaşama olumlu bakış gibi sonuçları beraberinde getirecektir (Kara ve Acet, 2012). Okullarda yenilik yönetimi alt boyutlarındaki maddelerin kararlılık, özgüven ve bireyin yeniliğe bakış açısı gibi faktörlerden etkilenmeyeceği öngörülebilir ve araştırmada elde edilen sonuçla örtüşür.

Yapılan bazı araştırmalar ise olumsuz otomatik düşüncelerin stres, depresyon ve kaygı ile beraber arttıkları ya da birbirleriyle pozitif yönde ilişki gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır (Aydın, 1990; Aydın ve İmamoğlu, 2001; Kazdin, 1990; Muris ve diğ., 2009). Stres, depresyon ve kaygı durumları bireyin yönetsel kararlarını ve davranışlarını etkileyecektir. Bu durum bizi okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inancı ve yenilik yönetimi alt boyutlarının otomatik düşüncelerden etkilenmeyeceğini düşüncesine götürür. Araştırmada elde edilen olumlu otomatik düşüncelere sahip olan okul yöneticilerinin olumsuz otomatik düşüncelere sahip olanlardan daha yüksek yenilik yönetimi yeterlik inancına sahip olması sonucunun tesadüf olmadığını gösterir.

Yenilikle yakın hatta çoğu zaman karıştırılan bir kavram olan yaratıcılıkla otomatik düşünceler arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır (Kapıcı, 2010). Yaratıcılık

yeni yaşantı, fikir ya da ürün ortaya koyulabilmesi ile ilgili olduğuna göre (San, 1985), tıpkı onun gibi bu kavramlarla ilişki gösteren yenilik ve yöneticiler tarafından bu sürecin yönetilebilmesinin otomatik düşüncelerden etkilenebileceği düşünülmelidir. Şirin ve Izgar (2013) ise üniversite öğrencilerinde olumsuz otomatik düşünceler ile iletişim becerileri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulmuşlardır. Yenilik yönetimin alt boyutları kaynak sağlama, etkin plan geliştirme, kültürel faktörler, örgütsel risk ve proje yönetimi gibi faktörlerle bağlantılıdır (Bülbül, 2012ab). Görüldüğü gibi bu faktörlerin doğrudan veya dolaylı olarak iletişim becerileri ve yaratıcılıkla ilişkisi vardır.

Yönetim alanında yapılan araştırmalar incelenirse bir kurumda yöneticilik görevi yapan bireyin, çalışanlar ve çalışanlarla kurduğu ilişkilerine yönelik inanç ve düşüncelerinin bulunması ve bunlar doğrultusunda davranışlarına yön vermesi beklenir (Akan ve diğ., 2014). Okullar toplumsal açık sistemlerdir. Çünkü okullar girdisini bulunduğu toplumdan alır ve bu girdi işlendikten sonra yine topluma çıktı olarak sunulur. Okulun geliştirilmesinde gösterilen çabalar genellikle bireyler olarak sadece okul yöneticileri ve öğretmenleri etkilemekle kalmaz toplumun tümünün kolektif ilişkilerini etkiler (Taymaz, 2011). Toplumla bu kadar yüz yüze bir örgüt olan okulların yöneticilerinin olumsuz otomatik düşüncelere sahip olması onların toplumun kalaniyla ilişkilerinin ve onlara karşı davranışlarının bozulmasına neden olabilecektir. Araştırmada elde edilen olumlu otomatik düşüncelere sahip olmanın daha yüksek yenilik yönetimi yeterlik inancına sahip olunması durumu da okul yöneticilerinin şema ve inançlarının okulun toplumla ilişkilerindeki önemini ve yeniliğin uygulayıcısı olacak olan birey üzerindeki bir etkeni açıklamış olur.

5.3. Cinsiyetin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada, cinsiyetin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, cinsiyete göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının ve alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarına yönelik yapılan araştırmalar kısıtlı olsa da mevcut araştırmalardan Bülbül (2012b)'ün yaptığı çalışmada cinsiyete göre yenilik yönetimi ve tüm alt boyutlardaki puanlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yine yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarına yönelik yapılan araştırmada da öğretmenlerin cinsiyetine göre algılarında yenilik yönetimi ve alt boyutlarına dair herhangi bir farklılık tespit edilememiştir (Göl ve Bülbül, 2012). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarına cinsiyetin etkisi adına genel bir kaniya varabilmek için daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmasına rağmen yapılan araştırma ışığında cinsiyetin yenilik yönetimi yeterlik inancına etkisi olmadığı sonucuna varılabilir.

Yeniliğe karşı tutum açısından ele alınarak yapılan başka bir araştırmada da (Top, 2011) yeniliğe karşı olan tutumda cinsiyete göre bir farklılık tespit edilmemiştir. Günümüzde kadınlar yönetim alanında her ne kadar istenilen derecede söz sahibi olamasa da çalışma hayatının içinde oldukça etkili konumda olanları vardır. Okullarda da müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevi yürüten kadınlar vardır. Araştırmada kadın yöneticiler % 18 lik, erkeklere oranla küçük bir oranda kalsada yenilik yönetimi konusunda yeterlik inançlarının erkeklerle farklılık göstermemesi onların okul yönetimi alanında ve çalışma yaşamında daha çok etkin hale gelmelerinin gerektiğini göstermektedir.

5.4. Medeni Durumun Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada, medeni durumun, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, bekar olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, boşanmış olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Ayrıca araştırmanın sonucunda, medeni duruma göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Bekar olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeyleri, evli olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeylerinden ve boşanmış olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca, evli olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeyleri, boşanmış olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Bekar olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeyleri, evli olan yöneticilerin örgütsel düzeylerinden ve boşanmış olan örgütsel kültür düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Evli olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeyleri, boşanmış olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca, bekar olan yöneticilerin proje yönetimi düzeyleri, boşanmış olan yöneticilerin proje yönetimi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Okullarda yenilik yönetimi yeterlik inancı üzerine yapılan başka araştırmalarda medeni durumun etkisi incelenmemiş olup bununla ilgili yapılan araştırmadan başka bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Bu araştırmada boşanmış olan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inancının bekar ve evli olanlara göre daha düşük çıkması boşanmış olmanın yenilik yönetimine bakış açısından ziyade boşanmış olan okul yöneticilerinin hayata karşı genel tutumlarını olumsuz etkilemesinden kaynaklanabilir. Kişisel bilgi formunda yöneticilerin ne zaman boşandıkları ya da ayrıldıklarıyla ilgili bir bilgi yoktur. Ayrılma durumunun yakın zamanda gerçekleşmiş olması onların stres, kaygı, depresyon gibi durumların içerisine sürüklenmiş olabilir. Bu gibi durumlar onların yeniliğe, alt boyutlarına ve yaşamın geneline tutum ve inançlarını da olumsuz hale getirmiş olabileceğini düşündürmektedir.

Ancak yenilik stratejisi ve örgütsel kültür alt boyutlarında bekar olan yöneticilerin hem evli olanlardan hem de boşanmış olanlardan ve evli olanların da boşanmış olanlardan daha yüksek yeterlik inancına sahip olması yenilik sürecinin sağlam temellendirilmesinde, yenilikçi düşünme, yaratıcılık, birlikte hareket etme gibi faktörlerde medeni durumun en azından yönlendirici olduğu sonucuna götürmektedir. Eğitimde ve okullarda yeniliğin uygulanması süreci başka pek çok etkenle birlikte personelin yeterlikleri ile de ilgilidir (Karip, 1997). Süreci sağlamlaştırma, yaratıcılık ve birlikte çalışma gibi yeterlikler bekar olan yöneticilerde daha iyi olabilir. Bekar yöneticiler eş, çocuk ve aile ilişkilerine daha az zaman ayırmak zorunda olabileceklerinden bu yönlerinin daha gelişmiş oldukları söylenebilir.

5.5.Eğitim Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada, eğitim düzeyinin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, eğitim düzeyine göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının ve alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Okullarda yenilik yönetimi yeterlik inancına yönelik yapılmış olan hem Bülbül (2012b) hem Göl ve Bülbül (2012) araştırmaları ele alınacak olunursa her ikisinde de yöneticilerin eğitim düzeyinin etkisinin sorgulanmadığı görülmektedir. Her ne kadar araştırma bulguları ile direkt karşılaştırılabilecek durumda olmasa bile Top (2011)'un yaptığı araştırmada yeniliğe karşı tutumda yüksek lisans mezunu olmanın pozitif yönlü bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarının eğitim seviyesine göre farklılaşmıyor olması bulgusu günümüzde eğitim sisteminde ve okullarda çok sık ve danışılmadan tepeden inmece yöntemlerle yapılan yeniliklerin her eğitim seviyesindeki öğretmen ve yönetici tarafından fark edilebilmesiyle açıklanabilir. Günümüzde çok çeşitli alanlarda meydana gelen yeniliklere uyum ve bu yeniliklerin yeterince içselleştirilmesi konusunda eğitim seviyesinin çok da önemli olmadığı kolaylıkla fark edilebilir. Her eğitim seviyesindeki insanın pek çok yeniliğe adapte olabildiği ve belli bir yeterliliğe ulaştığı görülebilir. Okul yöneticilerinin de eğitim seviyesine göre yenilik yönetimi ve alt boyutlarında kendilerini gördükleri yeterlik seviyesinin farklılaşmaması yenilikle kişilik arasında kurulabilecek ilişkiyle açıklanabilir.

5.6. Yöneticilik Kıdeminin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu

Araştırmada, kıdemin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, kıdemi 6-11 yıl olan ve 12-

17 yıl olan yenilik yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Ayrıca, araştırmanın sonucunda kıdemi 6-11 yıl olan ve kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin girdi yönetimi düzeyleri, kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin girdi yönetimi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Kıdemi 6-11 yıl olan ve kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeyleri, kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik stratejisi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeyleri, kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin örgütsel kültür düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Kıdemi 6-11 yıl olan ve kıdemi 12-17 yıl olan yöneticilerin proje yönetimi düzeyleri, kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin proje yönetimi düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Yapılan araştırmayla, Bülbül (2012b)'ün yaptığı araştırmada kıdemi 11-20 yıl olan yöneticilerin toplam yenilik yönetimi yeterlik inancı puanının kıdemi 1-10 yıl ve 21-30 yıl olanlardan yüksek çıkması büyük ölçüde örtüşmektedir. Araştırmada böyle bir bulguya ulaşılmasının nedeni yöneticilerin çoğunlukla, bir süre öğretmenlik yaptıktan sonra yöneticilik görevine getirilmeleriyle ilgili olabilir. Çünkü okul yöneticiliği ile öğretmenlik birbirinden oldukça farklı alanlardır. Öğretmenler yöneticiliğe geçiş yaptıktan sonra bir süre bu konuma uyum sorunu yaşıyor olabilir. Resmi yazışmaların sürdürülüş biçimi, yöneticiyken ve öğretmenken öğrenci, veli ve diğer yöneticilerle iletişimin farklılaşması; yöneticiliğin gerektirdiği başka donanımlar gibi nedenlerle yöneticiler uzun bir süre yenilik yönetimi alanında ve başka konularda kendilerini yeterli görmüyor olabilirler. Ancak yöneticilikte geçen bir süre sonunda çeşitli yönetimsel konularda kendilerini daha yeterli görmeye başlayıp verimli olabilecekleri inancına kavuşabilirler. Yine yönetim alanında belli bir dönem sonunda, özellikle araştırmada elde edilen 24 yıl ve üstü kıdeme sahip olunduktan sonra yenilik yönetimi yeterlik inancının düşük çıkması yöneticilerin emeklilik dönemine gelmiş ve yeterliklerini yitirmiş olduklarının düşüncesinden kaynaklanmış olabilir.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine yönelik öğretmen algıları açısından yapılan araştırmada ise (Göl ve Bülbül, 2012) kıdem ile öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu elde edilmiştir. Sadece kıdemi

fazla olan öğretmenlerin (21-30) yöneticilerini tüm boyutlarda kısmen daha yeterli görmeleri onların yöneticilerini daha yenilikçi olarak algıladıkları anlamına gelir. Bu durum kıdemli öğretmenlerin iletişimlerini daha profesyonel kurmalarından ve daha objektif gözlem yapmış olmalarından kaynaklanabilir.

Araştırmada kıdemi 6-11 ve 12-17 yıl olan okul yöneticilerinin girdi yönetimi yeterlik inancının 24 yıl ve üstü kıdemlilerden daha yüksek çıkması sonucu girdi yönetimi sürecinin her türlü kaynak arayışı ile ilgili olmasından ve bunun belli bir enerji, istek gerektirmesiyle ilgili olabilir. 24 yıl ve üstü kıdeme sahip yöneticilerin istek ve enerji açısından diğerlerinden daha geride bulduklarını düşündürmektedir. Yenilik stratejisi konusunda 6-11 ve 12-17 yıl kıdemlilerin 24 yıl ve üstü kıdemlilerden daha yüksek inanca sahip olması plan geliştirme, bu planı uygulama ve sonuçlarını değerlendirme gibi yüksek performans ve isteklilik gerektirdiği düşünülen alanlarda kıdemi yüksek olanların daha düşük inanca sahip olması normal görülebilir. Aynı zamanda bu durum kıdemi fazla olan yöneticilerin planlama ve değerlendirme sürecinde daha duyarsız kalıyor olduğu düşüncesine götürmektedir. Proje yönetimi alt boyutunda ise araştırma bulguları Bülbül (2012b)'ün araştırmasıyla yine büyük ölçüde örtüşmektedir. Araştırmada 6-11 ve 12-17 yıl kıdemine sahip yöneticilerin Bülbül (2012b)'ün araştırmasındaki 11-20 yıl kıdeme sahip yöneticiler gibi daha yüksek yenilik yönetimi yeterlik inancına sahip olması birebir aynı sonuçların elde edilmesi gibi görülmesi de benzeşmektedir. Kaynak dağıtımı, örgütsel sinerji ve örgütsel risk alabilme gibi faktörlerle doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan proje yönetimi alt boyutu tecrübeli ancak mesleğinin sonunda olmayan yöneticilerin kendilerini daha yeterli gördükleri bir alan gibi düşünülebilir. Araştırmalardaki diğer farklı veriler ise araştırma gruplarının farklılıklarından kaynaklanmış olabilir.

Öte yandan Top (2011)'un yaptığı araştırmada kıdemin yeniliğe karşı tutumda doğrudan bir etkisi bulunamamıştır. Okul yöneticilerinin değişimi yönetme yeterliklerine yönelik yapılan bir araştırmada (Yıldız, 2012) ne yöneticilik kıdeminin ne de mesleki kıdemin yeterliklerini etkilemediği görüşüne ulaşılmıştır. Can (2009)'ın yaptığı araştırmada ise 21 yıl ve üstü kıdemli yöneticilerin değişim yönetme yeterlik algılarının diğer kıdem durumlarına göre daha düşük kaldığı görülmüştür.

Tüm bu açıklamalar göz önünde bulundurularak yorum yapılacak olursa her ne kadar alt boyutlardaki etkisi muğlak görünse de kıdemin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarını etkilediği sonucuna varılabilir. Okul yöneticiliği yenilikle bütünleşmesi ve yeniliğe olumlu bakış açısına sahip olması kaçınılmaz olan bir mesleki alandır. Okullar ülkelerde yeniliğin hem uygulama alanları hem de öncüleri durumunda olmalılar. Milli Eğitim Bakanlığı ve İl-İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin yeni, farklı, alışılmadık, sıra dışı, değişik gibi isimlerle adlandırılacak uygulamaları ancak yeniliğe bakış açısı olumlu, net ve profesyonelce davranabilen belli bir kıdeme sahip ve bezginliğe düşmemiş okul yöneticilerince hayata geçirilebilecek ve işlerlik kazanabilecektir.



6. VARGI VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarıyla ilgili olacak şekilde ulaşılan vargılar ve araştırma sonuçlarından yola çıkılarak getirilen öneriler bu bölümde yer almıştır.

Araştırmada, pozitif ya da negatif duygu durumuna sahip olmanın, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi, yenilik yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, pozitif duygu durumuna sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri, negatif duygu durumuna sahip olan yöneticilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucunda, pozitif ya da negatif duygulara göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmada, olumlu ya da olumsuz otomatik düşüncelerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi, yenilik yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri, olumsuz otomatik düşüncelere sahip olan yöneticilerinkinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucunda, otomatik düşüncelere göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmada, cinsiyetin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi, yenilik yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda,

cinsiyete göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada, medeni durumun okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi, yenilik yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda medeni duruma göre, bekar olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, boşanmış olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucunda, medeni duruma göre, yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırmada, eğitim düzeyinin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi, yenilik yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, eğitim düzeyine göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Araştırmada, kıdemin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri (girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür, proje yönetimi, yenilik yönetimi) üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, kıdeme göre, kıdemi 6-11 yıl olan ve 12-17 yıl olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeyleri, kıdemi 24 yıl ve üstü olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancı düzeylerinden anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucunda, kıdeme göre yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlik inancının alt boyutlarında yer alan girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgütsel kültür ve proje yönetimi puanlarının anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular dikkate alınarak, daha sonra yapılabilecek araştırmalara katkı sağlayabilecek öneriler aşağıda belirtilmiştir:

- 1) Pozitif duygu durumu negatif duygu durumuna sahip olmaya göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi alanında kendilerini daha yeterli görmelerine neden olmaktadır. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi konusunda kendilerini yeterli görmeleri her türlü yeniliğin hayata geçirilmesinde çok önemlidir. Buna göre okul yöneticilerinin duygu durumunu etkileyen

faktörler tespit edilerek negatif duygulanıma sebep olanlara karşı başedebilmelerine yönelik psikolojik destek programlarına katılmaları sağlanmalıdır.

- 2) Yenilik yönetimi alanında, olumlu otomatik düşüncelere sahip olan okul yöneticileri olumsuz otomatik düşüncelere sahip olanlardan daha fazla yeterlik inancına sahiptir. Zamanlarının çok büyük bir kısmını okulda geçiren okul yöneticilerini olumlu düşüncelere yöneltecek iş ortamının sağlanması adına gerginliklerden ve olumsuzluklardan uzak okul ortamı sunmak için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından alternatif iletişim kanalları ve iş yükünü azaltıcı planlamalar yapılmalıdır.
- 3) Kıdem okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inançlarını etkileyen bir faktördür. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından getirilen veya günlük yaşamın parçası olarak ortaya çıkan yeniliklerin okul ortamına uyarlanmasında görevlendirilecek yönetici personelin kıdemi göz önünde bulundurularak görevlendirme yapılmalıdır. Gerekli şartlara sahip personel yoksa eldeki personel, mutlaka yeniliğe karşı olumlu tutum sergileyeceği eğitime tabi tutulmalıdır.
- 4) Bu araştırmada yöneticilik kıdemi, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inancına etkisi incelenmiştir. Yapılacak başka araştırmalarda yenilik yönetimi yeterliğine yöneticilerin uyum düzeyleri, kişilik özellikleri, branşı, kurumdaki öğrenci sayısı ve kurumdaki öğretmen sayısı gibi değişkenlerin etkisi incelenebilir.



KAYNAKLAR

- AK, M.** (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri(Uşak İli Örneği)*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar, Türkiye
- AKAN, D., YILDIRIM, İ. Ve YALÇIN, S.** (2014). “Öğretmenlerin Algıladıkları Yönetici Yeterlik Davranışları İle İlköğretim Kurumları Yöneticilerinin İlişkilerle İlgili Bilişsel Çarpıtmaları Arasındaki İlişki”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 3, sf.187-207.
- AKIN, A.** (2010). “Self-Compassion and Interpersonal Cognitive Distortions”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi(H.U. Journal of Education)*, Cilt 39, sf. 01-09.
- AKIN, A.** (2013). *Eğitimde Kullanılan Güncel Ölçme Araçları(1. Baskı Editör Ahmet Akın ve diğ.)*, Ankara: Nobel Yayıncılık
- ALTUNTUĞ, N.** (2008). “İşletmelerin Sürdürülebilir Başarılarına Ulaşmalarında Yenilikçi Olmanın Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, sf.361-370.
- ARGON, T. ve ÖZÇELİK, N.** (2008). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 16, sf.79-84.
- ARGON, T., İSMETOĞLU, M. Ve İŞERİ, B.** (2015). “Okul Yöneticilerinin Değerlere Göre Yönetim ile Yenilik Yönetimlerine Yönelik Öğretmen Görüşleri”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, sf.111-119.
- AYDIN, B. ve İMAMOĞLU, S.** (2001). “Stresle Başa Çıkma Becerisi Geliştirmeye Yönelik Grup Çalışması”, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 14, sf. 41-52.
- AYDIN, G. ve AYDIN, O.** (1990). ” Otomatik Düşünceler Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği”, *Psikoloji Dergisi*, Cilt 7, Sayı 24, sf.51-55.

- BABAOĞLAN, E.** (2010). “Okul Yöneticilerinde Duygusal Zeka”, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, sf. 119-136.
- BARUTÇUGİL, İ.** (2002). *Eğitim Becerilerinin Geliştirilmesi Eğiticinin Eğitimi*(2. Baskı), İstanbul:Kariyer Yayıncılık
- BAŞTUĞ, G., METİN, S. C. VE BİNGÖL, E.** (2014). “Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Algılanan Stres Düzeyleri İle Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının İncelenmesi”, *International Journal of Science Culture and Sport*, Cilt 2, Sayı 4, sf.72-79.
- BATMAZ, N. Ve ÖZCAN, A.** (2008). “Yeniliği Etkileyen Unsurlar ve Toplumsal Refah İlişkisi”, *Uluslar Arası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt 1, Yıl 1, Sayı 1, sf.43-66.
- BAYRAKCI, M. Ve ERASLAN, F.** (2014). “Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri”, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28, sf. 96-136.
- BAYRAKTAR, S.** (2013). *İşçi Buluşları*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Türkiye.
- BECK, A. T., FREEMAN, A. Ve DAVIS, D. D.** (2008). *Kişilik Bozukluklarının Bilişsel Terapisi*(Çev:ÖZDEN, Y ve AKÇAY, E. N.), İstanbul:Litera Yayıncılık.
- BECK, J. S.** (2014). *Bilişsel Davranışçı Terapi Temelleri ve Ötesi*(2. Basımdan Çev:ŞAHİN, M. ve CÖMERT, I. T.) Ankara:Nobel Akademik Yayıncılık.
- BETZ, F.** (2010). *Teknolojik Yenilik Yönetimi Değişimle Gelen Rekabet Avantajı*(1. Baskı Çev:GÜRAN, P.), Ankara:TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları Yayını.
- BİLGİN, Z., KARACA, S. Ve PASİNLİOĞLU, T.** (2014) “Kadınların Ergen Çocukları Tarafından Şiddete Maruz Bırakılma Durumu ve Otomatik Düşünceler İle İlişkisinin İncelenmesi”, *International Journal of Human Sciences*, Cilt 11, Sayı 1, sf. 965-978.
- BOZKURT, N.** (1998). *Lise Öğrencilerinin Okul Başarısızlıklarının Altında Yatan, Depresyonla İlişkili Otomatik Düşünme Kalıpları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye.
- BOZKURT, N.** (2003). “Depresyonda Bilişsel Davranışçı Yaklaşımlar:Beck’in Bilişsel Kuramı”, *Ege Eğitim Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, sf.59-64.

- BRENNAN, D. S., SINGH, K. A., SPENCER, A. J. ve ROBERTS-THOMSON, K.F.** (2006). “Positive and negative affect and oral health-related quality of life”, *Health and Quality of Life Outcomes*, Cilt 4, Sayı 83,
- BULUT, Ç. Ve ARBAK, H.** (2012). “İnovasyon, Direnç ve İletişim:Kavramsal Bir Tartışma”, *EGIAD(Yayınları Editör KARAATA, S)*, sf. 5-19
- BURSALIOĞLU, Z.** (2012). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama(11. Baskı)*, Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık
- BÜLBÜL, T.** (2012). “Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimine İlişkin Yeterlilik İnançları”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, sf.45-68.
- BÜLBÜL, T.** (2012). “Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği’nin Geliştirilmesi:Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, sf.157-175.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK, E. K., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. ve DEMİREL, F.** (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri(15. Baskı)*, Ankara:Pegem Akademik Yayıncılık.
- CAN, S.** (2009). *Ortaöğretimde Görev Yapan Yöneticilerin Değişimi Yönetme Yeterlilikleri:Üsküdar ve Kadıköy İlçeleri Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- CAN, Y., ÇOBAN, Ü. ve SOYER, F.** (2011). “Negatif Duygusallığın Stres Üzerindeki Etkisi: Faal Futbol Hakemleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, sf.165-174.
- CEMALOĞLU, N.** (2005). “Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı:Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, sf.249-274.
- CHARLSON, M. E. , WELLS, M. T. , PETERSON, J. C. ve diğ.** (2014). “Mediators and moderators of behavior change in patients with chronic cardiopulmonary disease: the impact of positive affect and self-affirmation”, *Translational Behavioral Medicine*, Cilt 4, Sayı 1, sf.7-17.
- COREY, G.** (2008). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları. (Çev: Ergene, T.)*. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- CURTIS, W. M., WATSON, D. Ve CUNNINGHAM, A.** (1990). “The effects of social interaction, exercise, and test stres on pozitive and negative affect”, *Bulletin of the Psychonomic Society*, Cilt 28, Sayı 2, sf.141-143.

- ÇALIK, T.**, (2003). “Eğitimde Değişimin Yönetimi:Kavramsal Bir Çözümleme”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı 36 sf.536-557.
- ÇELİK, V.**, (1995). “Eğitim Yöneticisinin Vizyonu ve Misyonu”, *Eğitim Yönetimi*, Yıl 1, Sayı 1,
- ÇELİKTAŞ, H.**, (2008). *İnovasyon Yönetimi:Çukurova Bölgesinde Faaliyet Gösteren Şirketlerde İnovasyon Uygulamalarının Tespitine Yönelik Bir Araştırma,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.
- ÇEVİK, N.** (2010). *Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşunu Yordayan Bazı Değişkenler*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- DEMİRCİ, A. E., UZKURT, C.,IŞIK, N., ALUFTEKİN, N., GÖKTEPE, H. Ve AKDEVE, E.** (2012). *Yenilik Yönetimi(Editör Uzkurt C., Demirci A.E. v.d., Açıköğretim Fakültesi Yayını 1570)*, Eskişehir:T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını 2602
- DENİZ, M. E., ARSLAN, C., ÖZYEŞİL, Z. ve İZMİRLİ, M.** (2012). “Öz-Anlayış, Yaşam Doyumu, Negatif ve Pozitif Duygu: Türk ve Diğer Ülke Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 12, Sayı 23, sf. 428-446.
- DERELİ, T.**, (1976). *Organizasyonlarda Davranış(Birinci Baskı)*, İstanbul:İstanbul Üniversitesi Yayınları
- DIENER, E.** (1984). “Subjective Well-Being”, *Psychological Bulletin*, Cilt 95, Sayı 3, sf.542-575.
- DOĞAN, Y. ve ÖZDEVECİOĞLU, M.** (2009). “Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 9, Sayı 18, sf.165-190.
- DOĞAN, T.** (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, sf.56-64.
- DURNA, U.** (2002). *Yenilik Yönetimi(1. Baskı)*, Ankara:Nobel Yayın Dağıtım
- ERDEM, M., ÇELİK, C., BALIKCI, A., APARCI, M., TÜRKER, T., ÖZDEMİR, B.ve ÖZGEN, F.** (2010). “Sağlıklı Genç Erkeklerde Pozitif ve Negatif Duygu Düzeylerinin Elektrokardiyografik P Dalga Değişkenliği İle İlişkisi”, *Gülhane Tıp Dergisi*, Cilt 52, sf.100-103.

- ERGİN, D. A.** (2013). *Ankara’da Yaşayan İlköğretim Öğrencilerinde Olumsuz Otomatik Düşüncelerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- ERGÜN, H.** (2005). *Okul Müdürlerinin Değişimi Yönetme Yeterlik Düzeyleri*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, Türkiye
- ERYILMAZ, A.** (2011) “Ergen Öznel İyi Oluşunun, Öznel İyi Oluşu Arttırma Stratejilerini Kullanma ile Yaşam Amaçlarını Belirleme Açısından İncelenmesi”, *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, Cilt 24, sf.44-51.
- FLETT, G. L., HEWITT, P. L., DEMERJIAN, A., STURMAN, E. D., SHERRY, S. B. ve CHENG W.** (2011) ”Perfectionistic Automatic Thoughts and Psychological Distress in Adolescents: An Analysis of the Perfectionism Cognitions Inventory”, *Springer Science+Business Media*, DOI 10.1007/s10942-011-0131-7
- GENÇÖZ, T.** (2000) “Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 15, Sayı 46, sf.19-28.
- GLADDING, S.. T.** (2013). *Psikolojik Danışma, Kapsamlı Bir Meslek*(Çev Ed:N. Voltan-Acar)Ankara: Nobel Yayın.
- GOLEMAN, D.** (2014). *Duyusal Zeka EQ neden IQ ‘dan daha önemlidir* (Çev: Yüksel, B.S. İstanbul: Varlık Yayınları
- GÖKÇAKAN, Z. ve GÖKÇAKAN, N.** (2005). Depresyonda Bilişsel Terapi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 91-101.
- GÖKÇE, F.** (2004). “Okulda Değişiminin Yönetimi”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, sf.211-226.
- GÖKDAĞ, C.** (2014). *Otomatik Düşünceler, Fonksiyonel Olmayan Tutumlar ve Mizaç ve Karakter Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- GÖKSU, A. ve GÜNGÖR, G.** (2013). Kamu İnovasyon Uygulaması:Türkiye Örneği”, *Technologies Engineering and Science*, Sakarya, sf.1245-1254
- GÖL, E. ve BÜLBÜL, T.** (2012). “İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, sf.97-109.
- GÜLEŞ, H. K. ve BÜLBÜL, H.** (2004). *Yenilikçilik:İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı*, Ankara:Nobel Yayın Dağıtım

- GÜLEŞ, H. K. ve BÜLBÜL, H.** (2004). “Toplam Kalite Yönetiminin İşletmelerde Yenilik Çalışmalarına Katkıları”, *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 1/2004, sf.115-129
- GÜMÜŞ, E. Ve ŞİŞMAN, M.** (2012). *Eğitim Ekonomisi ve Planlaması(1. Baskı)*, Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık
- HACKNEY, H. Ve CORMIER, S.** (2008). *Psikolojik Danışma İlke Ve Teknikleri Psikolojik Yardım Süreci El Kitabı(Çev: Ergene, T., Sevim, S.)*, Ankara: Mentis Yayıncılık.
- HEFFERON, K. ve BONIWELL, I.** (2014). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar(1. Basımdan Çev. Ed. Doğan, T.)*,Ankara:Nobel Yayıncılık
- HİÇDURMAZ, D. ve ÖZ, F.** (2011). “Benliğin Bilişsel Yaklaşımla Güçlendirilmesi”, *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, Cilt 18 Sayı 2, s.68-78.
- HOGENDOORN, S. M., WOLTERS, L. H., VERVOORT, L., PRINS P. J. M.,BOER F., KOOIJ E. ve HAAN E.** (2010).“Measuring Negative and Pozitive Thoughts in Children: An Adaptation of the Children’s Automatic Thoughts Scale (CATS)”, *Cogn Ther Res*, Cilt34, sf.467-478.
- IŞIK, N. ve KILINÇ E. C.** (2011) “Bölgesel Kalkınmada İnovasyonun Önemi:Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, sf.9-54.
- İÇKE, M. A.** (2014). “Schumpeter ve Yeniliklerin Finansmanı”, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, sf.17-38.
- KAPICI, L.** (2010). *Olumsuz Otomatik Düşünceler ve Yaratıcılık ile Öğrenilmiş Çaresizlik Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- KAPIKIRAN, Ş.** (2012). “Ergenlerde Olumsuz Otomatik Düşünceler ve İçsel Güdülenme Arasındaki İlişkinin Aracı ve Farklılaştırıcısı Olarak Başarı Yönelimi ve Kendini Engelleme Davranışlarının Sınanması”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt12, Sayı 2, sf.695-711.
- KARA, H. Ve ACET, M.** (2012) “Spor Yöneticilerinde Durumluk Kaygısının Otomatik Düşünceler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, *NWSA-Social Sciences*, Cilt 7, Sayı 4, sf.244-258.
- KARAHAN, F., SARDOĞAN, M., ÖZKAMALI, E. ve MENTEŞ, Ö.** (2006). “Lise Öğrencilerinde Sosyal Yetkinlik Beklentisi ve Otomatik Düşüncelerin,

Yaşanılan Sosyal Birim ve Cinsiyet Açısından İncelenmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 26, sf.35-45.

KARAIMAK, Ö. ve SİVİŞ, R. (2008) “Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 30, sf.102-115.

KARATAŞ, S., GÖK, R. Ve ÖZÇETİN, S. (2015). “Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 33, sf.167-185

KARİP, E. ve KÖKSAL, K. (1996) “Etkili Eğitim Sistemlerinin Geliştirilmesi”, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl 2, Sayı 2, sf. 245-257.

KARİP, E. ve KÖKSAL, K. (1999). “Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı 18,s.193-202

KARİP, E. (1997). “Eğitimde Yeniliklerin Uygulanmasını Etkileyen Etkenler”, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Yıl 3, Sayı 1, sf.63-83.

KAZDIN, A. E. (1990). “Evaluation of the Automatic Thoughts Questionnaire:Negative Cognitive Processes and Depression Among Children”, *Psychological Assessment:A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Cilt 2, Sayı 1, sf.73-79.

KOÇAK, R. (2002). “Aleksitimi:Kuramsal Çerçeve Tedavi Yaklaşımları ve İlgili Araştırmalar”,*Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 35, Sayı 1-2, sf. 183-212.

KORKMAZ, M. (2005). “Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi:Sorunlar-Çözümler ve Öneriler”. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*,Cilt 25, Sayı 3, sf 237-252.

KUO, B. CH. ve KWANTES, C. T. (2014). “Testing predictive models of pozitive and negative affect with psychosocial, acculturation, and coping variables in a multiethnic undergraduate sample”, *Springer Plus Journal*, Cilt 3, Sayı 119,

KUYUMCU, B. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının Psikolojik İyi Oluşlarını Yordama Gücü”, *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, sf. 62-76.

KUZUCU, Y. (2011). “Duyguları İfade Etme Ölçeği'nin Uyarlanması:Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 19, No:3, sf.779-792.

LEAHY, R. L. (2010). *Bilişsel Terapi Yöntemleri*(Çev Ed: H. Türkçapar ve E. Köroğlu), Ankara: HYB Basım Yayın

- LUECKE, R.** (2008). *İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık*(1. Baskı çev. Turan Parlak) İstanbul:Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- MALKOÇ, A.** (2011). *Öznel İyi Oluş Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- MARANGOZ, M.** (2012). *Girişimcilik*(1. Baskı), İstanbul:Beta Basım A.Ş.
- MERİÇ, M.** (2010). *Yaygın Anksiyete Bozukluğu Olan Kadın Hastalarda Bilişsel Yaklaşım Temelli Danışmanlığın Hastalığın Tedaviyle İlgili Otomatik Düşüncelerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Komutanlığı Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- MİLOSEVA, L.** (2011). “Can Automatic Thoughts and test anxiety explain school success and satisfaction in adolescents”, *Primenjena Psihologija*, Cilt 2012/1, sf.43-57.
- MURDOCK, NANCY L.** (2012). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları*. (Çev. Ed.: Akkoyun,F.), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- MURIS, P., MAYER, B., ADEL, M., TAMARA, R. Ve WAMELEN, J.** (2009). “Predictors of Change Following Cognitive-Behavioral Treatment of Children with Anxiety Problems:A Preliminary Investigation on Negative Automatic Thoughts and Anxiety Control”, *Child Psychiatry Hum Dev*, Cilt 40, sf.139-151.
- NAKTİYOK, A.** (2007). “Yenilik Yönelimi ve Örgütsel Faktörler”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 21, Sayı 2, sf. 211-230.
- NİGAR, F.** (2014). *Ortaokul Öğrencileri ile Yatılı Bölge Ortaokul Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Temel Psikolojik İhtiyaçlar Düzeyinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat, Türkiye.
- OKAKIN, N. ve AYVACIOĞLU, M.** (2014). “Kurumlarda Yaratıcılık Üzerine Bir Çalışma”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, Cilt 11, Sayı 41, sf.283-300.
- OSLO Kılavuzu (2006). *Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler*(çev. TÜBİTAK) Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
- OSMANOĞLU, D. E. ve KAYA, H. İ.** (2013). “Öğretmen Adaylarının Yükseköğretime Dair Memnuniyet Durumları İle Öznel İyi Oluş Durumlarının Değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 12, sf.45-70.

- OZAN BOYDAK, M. ve KARABATAK, S.** (2013). “Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimine Yaklaşımları ve Karşılaştıkları Sorunlar”, *Internanional Online Journal of Educational Sciences*, Sayı 5 Cilt 1, sf.258-273.
- ÖZDAŞLI, K.** (2006). “Toplam Kalite Yönetimi ve Yenilik İlişkisi”, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı 10, 2006
- ÖZDEMİR, A.** (2013). “Araştırma Görevlilerinin Çalışma Ortamlarındaki Tehdit Algıları, Duygu Yapıları ve Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl 17, Sayı 2, sf.245-256.
- ÖZDEVECİOĞLU, M.** (2004). “Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 59, Sayı 3, sf.181-202.
- ÖZTÜRK YILMAZ, Z. ve SUMMAK, M. S.** (2014). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçiliklerinin İncelenmesi”, *International Journal of Science Culture and Sport*, Özel Sayı 1, sf.841-854.
- POLATCI, S.** (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, Türkiye.
- RECEPOĞLU, E. ve KILINÇ, A. Ç.** (2014). “Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi, Mevcut Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *TURKISH STUDIES Akademik E-Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, sf. 1817-1845.
- SABUNCU, B.** (2014). “KOBİ’lerde Yenilik ve Engellerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma:Denizli Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, sf.103-123
- SAN, İ.** (1985). “Sanat ve Yaratıcılık Eğitimi Olarak Tiyatro”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi*, Cilt 18, Sayı 1, sf.99-112.
- SATAN, A. A.** (2014). “Dini İnanç ve Bilişsel Esneklik Düzeylerinin Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi”, *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, Cilt 3, Sayı 7, sf.56-74.
- SAVAŞIR, I. ve ŞAHİN, N.** (1997). *Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme:Sık Kullanılan Ölçekler*, Ankara:Türk Psikologlar Derneği Yayınları
- SEÇER, H. Ş.** (2005). “Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek:Sosyoloji, Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, , Sayı 50, sf.813-834.
- SHARK, R. S.** (2014). *Psikoterapi ve Psikolojik Danışma Kuramları (Çev Ed: N. Voltan-Acar)*. Ankara: Nobel Yayın.

- SİPAHI, Ö. Ç.** (2009). *551 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İşçi Buluşlarına İlişkin Patent Haklarının Korunması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- ŞİRİN, H. ve IZGAR, H.** (2013). “Üniversite Öğrencilerinin İletişim Becerileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişki”, *Elementary Education Online*, Cilt 12, Sayı 2, sf.585-596.
- TAŞ, S.** (2010). “Yenilikçi Bir Okul Anlayışı:Zilsiz Okul”, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:22, sf.207-226
- TAŞKIN, E.** (2014). “İşletmelerde Yenilik Yönetiminin Önemi”, *Politik Ekonomik Durum*, Sayı 202, Mayıs, s.7
- TAYMAZ, H.** (2011). *Okul Yönetimi(10. Baskı)*, Ankara:Pegem Akademi Yayıncılık
- TELMAN, M. D. ,HOLMES, E. A. Ve LAU, J. Y. F.** (2013). “Modifying Adolescent Interpretation Biases Through Cognitive Training: Effects on Negative Affect and Stress Appraisals”, *Child Psychiatry Hum Dev*, Cilt 44, Sayı 5, sf.602-611
- TURA, M.** (2012). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İşdoyumuna Etkisi/Karacabey İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, Türkiye.
- TUZGÖL DOST, M.** (2005). “Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt III, Sayı 23, sf.103-111
- TUZGÖL DOST, M.** (2005). “Ruh Sağlığı ve Öznel İyi Oluş”, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Sayı 20, sf.223-231
- TÜRKÇAPAR, H.** (2014). *Bilişsel Terapi Temel İlkeler ve Uygulama(8. Baskı)*, Ankara:HYB Yayıncılık
- TÜRKMEN, M.** (2011). “Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Anababa Tutumları, Özsaygı ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- TOP, S.** (2008). *İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi(1. Baskı)*, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ
- TOPUZ, C.** (2013). *Üniversite Öğrencilerinde Özgeciliğin Öznel İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

- TÖREMEN, F. ve ÇANKAYA, İ.** (2008). “Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım:Duygu Yönetimi”, *Kuramsal Eğitimbilim*, Cilt 1, Sayı 1, sf.33-47.
- URAS, M.** (2000). “Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliği Boyutlarına İlişkin Algıları”, *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 7, Özel Sayı, sf. 1-8.
- UZKURT, C.** (2008). *Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü(1. Baskı)*, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- VARLI, B.** (2010). *Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Küçük ve Orta İşletmeler; Yeniliğin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Önemi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- VERSTEEG, H., PEDERSEN, S. S. , ERDMAN, R. A. M., NIEROP, J. W. I.,JAEGERE, P. Ve DOMBURG, R. T.** (2009). “Negative and positive affect are independently associated with patient-reported health status following percutaneous coronary intervention”, *Qual Life Res*, Cilt 18, Sayı (2009), sf. 953-960.
- WATSON, D. ve CLARK, L. A.**(1994). *The PANAS-X: Manual for the Positive and Negative Affect Schedule - Expanded Form*. Iowa: Department of Psychology Publications
- WATSON, D., CLARK, L. A. ve TELLEGEN, A.** (1988). “Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect:The PANAS Scales”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Cilt 54, Sayı 6, sf. 1063-1070.
- YALÇIN, S. B.**(2014). *Bilişsel Terapi. Psikolojik Danışma Kuramları. (Ed: Ahmet Akın ve Rukiye Şahin, İstanbul: Lisans Yayıncılık.*
- YAVUZ, Ç.** (2006) *Rehberlik ve Psikoloji Danışmanlık Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- YILDIZ, K.** (2012). “Yöneticilerin Değişimi Yönetme Yeterlilikleri”, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 12, Yıl 12, Sayı 2, sf.177-198.
- YILMAZ, S.** (2004). “Yöneticilerin Okullarda Değişim Yönetimini Gerçekleştirebilme Yeterlilikleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- YÜKSEL-ŞAHİN, F.** (2015). *Psikolojik Danışmanlar İçin El Kitabı*, Ankara: Nobel Yayınevi.

YÜKSEL-ŞAHİN, F. (2014). *Psikolojik Danışma Kuramlarına Genel Bir Bakış Psikolojik Danışma Kuramları*(Ed: Ahmet Akın ve Rukiye Şahin), İstanbul: Lisans Yayıncılık.

ZARYCHTA, K., LUSZCZYNSKA, A. ve SCHOLZ, U. (2014). “The association between automatic thoughts about eating, the actual-ideal weight discrepancies, and disorders symptoms: a longitudinal study in late adolescence”, *springerlink.com*, Cilt 19, sf.199-207.

ZIVCIC-BECIRECIC, I. ve ANIC, N. (2001). “Automatic thoughts, school success, efficiency and satisfaction of university students”, *Horizons Psychology*, Cilt 10, Sayı 1, sf.49-59.

İnternet kaynakları

GÖKÇE GÜRAVŞAR, S. (2010). “İnovasyon Kavramı ve İnovasyonun Önemi”, *Fırat Kalkınma Ajansı Web Sitesi*, PDF Dosyası, 16 Temmuz 2010, (Erişim tarihi 21/12/2014).

EKLER

Ek 1: Örnekleme Dahil Okul Yöneticilerinin Görevli Oldukları Okullar

Ek 2: Kıdeme Göre Yöneticilerin Girdi Yönetimi, Yenilik Stratejisi, Örgütsel Kültür, Proje Yönetimi Ve Yenilik Yönetimi Yeterlik İnancı Tukey Testi Sonuçları

Ek 3: Bilgilendirilmiş Onay Formu ve Kişisel Bilgi Formu

Ek 4: Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

Ek 5: Otomatik Düşünceler Ölçeği

Ek 6: Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği

Ek 7: Uygulama izin Belgesi

EK 1: ÖRNEKLEME DAHİL OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖREVLİ OLDUKLARI OKULLAR

Okulun Bulunduğu İlçe	Okulun Adı*	Uygulanan Ölçek Sayısı (n)
Bahçelievler	Ata İlkokulu-Ortaokulu	3
Bahçelievler	Türk Telekom Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	4
Bahçelievler	Emir Sultan Ortaokulu	2
Bahçelievler	Adnan Menderes Anadolu Lisesi	2
Bahçelievler	Bahçelievler Ticaret Meslek Lisesi	3
Bahçelievler	Bahçelievler İmam-Hatip Lisesi	2
Bahçelievler	Gazi İlkokulu-Ortaokulu	2
Bahçelievler	Hürriyet İlkokulu-Ortaokulu	3
Bahçelievler	Kocasinan Kız Teknik Meslek Lisesi	2
Bahçelievler	Yenibosna İlkokulu	3
Bahçelievler	Dr. Refik Saydam Ortaokulu	2
Bahçelievler	Yenibosna Çok Programlı Lisesi	2
Bakırköy	Osmaniye İlkokulu	2
Bakırköy	Pilot Cengiz Topel İlkokulu	2
Bakırköy	Bakırköy Anadolu Lisesi	3
Bakırköy	Ataköy Anadolu Lisesi	3
Bakırköy	Bakırköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	3
Bakırköy	İbni Sina İlkokulu	1
Bakırköy	İbni Sina Ortaokulu	2
Bakırköy	Cumhuriyet Ortaokulu	2
Bakırköy	Şenlikköy Ortaokulu	1
Bakırköy	Kartalpepe Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	4
Bakırköy	Medeni Berk İlkokulu	2
Bakırköy	Murat Kölük İlkokulu	2

Bakırköy	Bakırköy Anadolu İmam Hatip Lisesi	3
Bayrampaşa	Oğuzhan İlkokulu	5
Bayrampaşa	Prof. Muharrem Ergin Ortaokulu	5
Bayramapaşa	Sağmalcılar Lisesi	3
Bayrampaşa	İnönü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	8
Bayrampaşa	Bayrampaşa Anadolu İmam Hatip Lisesi	3
Bayrampaşa	Suat Terimer Anadolu Lisesi	2
Bayrampaşa	Kocatepe İlkokulu	3
Bayrampaşa	Nail Reşit İlkokulu-Ortaokulu	2
Bayrampaşa	Bayrampaşa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	5
Bayrampaşa	Cevatpaşa Ortaokulu	2
Bayrampaşa	Şair Baki İlkokulu-Ortaokulu	3
Bayrampaşa	Fetihtepe İlkokulu-Ortaokulu	2
Bayrampaşa	Bayrampaşa İlkokulu-Ortaokulu	5
Bayrampaşa	Hüseyin Bürge Anadolu Lisesi	3
Bayrampaşa	Tuna İlkokulu	2
Bayrampaşa	Nuri Örs Ortaokulu	4
Bayrampaşa	Mobil İmam Hatip Ortaokulu	2
Beylikdüzü	75.Yıl Cumhuriyet Mesl. ve Tek. Anadolu Lisesi	4
Beylikdüzü	Cahit Zarifoğlu Anadolu Lisesi	3
Beylikdüzü	Büyükşehir İlkokulu-Ortaokulu	2
Beylikdüzü	Gürpınar Ortaokulu	2
Beylikdüzü	Gürpınar Azime Yılmaz İlkokulu	1
Beylikdüzü	Gürpınar Azime Yılmaz İmam Hatip Ortaokulu	2
Beylikdüzü	Gürpınar İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	4
Beylikdüzü	Azem Yükseloğlu Anadolu İmam Hatip Lisesi	1
Beylikdüzü	Yeşilkent İlkokulu	1
Beylikdüzü	Evliya Çelebi İlkokulu	2

Beşiktaş	Burak Reis İlkokulu	2
Beşiktaş	Sakıp Sabancı Anadolu Lisesi	3
Beşiktaş	Kılıç Ali Paşa Ortaokulu	1
Beşiktaş	Ziya Kalkavan Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi	4
Beşiktaş	Şair Nedim İlkokulu-Ortaokulu	2
Beşiktaş	Beşiktaş İlkokulu	1
Beşiktaş	Hasan Ali Yücel İlkokulu	2
Beşiktaş	Lütfi Banat İlkokulu-Ortaokulu	3
Esenler	Atışalanı İsmetpaşa İlkokulu	2
Esenler	Atışalanı Ortaokulu	1
Esenler	Cumhuriyet İlkokulu	4
Esenler	Fatih Ortaokulu-İmam Hatip Ortaokulu	4
Esenler	Aksoy Ortaokulu	3
Esenler	Oruç Reis İlkokulu-Ortaokulu	3
Esenler	Amiral Vehbi Ziya Dümer Anadolu Lisesi	3
Esenler	Turgut Reis Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	3
Esenler	Esenler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	3
Esenler	Hasip Dinçsoy İlkokulu	4
Eyüp	Fatma Mehpere Buluş İlkokulu-Ortaokulu	3
Eyüp	Rami Atatürk Anadolu Lisesi	2
Eyüp	Rami İlkokulu-Ortaokulu	2
Eyüp	Tantavi İlkokulu-Ortaokulu	3
Eyüp	Eyüp Anadolu Lisesi	2
Eyüp	Otakçılar Anadolu İmam Hatip Lisesi	2
Eyüp	Topçular İlkokulu	1
Eyüp	İslambey İlkokulu	1
Eyüp	Silahtarağa İlkokulu-Ortaokulu	2
Eyüp	Alibeyköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2
Fatih	Çemberlitaş Anadolu Lisesi	4
Fatih	Yedikule Ortaokulu	2

Fatih	Hırkai Şerif Ortaokulu	3
Fatih	Sultan Selim Kız Teknik ve Meslek Lisesi	4
Fatih	Yavuz Selim İlkokulu-Ortaokulu	3
Fatih	Fatih Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi	3
Fatih	Ali Suavi İlkokulu-Ortaokulu	3
Fatih	Hattat Rakım İlkokulu-Ortaokulu	2
Fatih	Kocamustafapaşa Anadolu İmam Hatip Lisesi	2
Fatih	Semiha Ayverdi Anadolu Lisesi	2
Gaziosmanpaşa	Kadri Yörükoğlu Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	2
Gaziosmanpaşa	23 Nisan İlkokulu-Ortaokulu	3
Gaziosmanpaşa	Ertuğrul Gazi İlkokulu Ortaokulu	1
Gaziosmanpaşa	Dobruca İlkokulu-Ortaokulu	2
Gaziosmanpaşa	Behçet Canbaz Anadolu Lisesi	2
Gaziosmanpaşa	Kazım Karabekir Anadolu İmam Hatip Lisesi	5
Gaziosmanpaşa	Gaziosmanpaşa İlkokulu-Ortaokulu	5
Gaziosmanpaşa	Yıldıztabya İlkokulu	3
Gaziosmanpaşa	Mithatpaşa İlkokulu	2
Gaziosmanpaşa	Gaziosmanpaşa Anadolu İmam Hatip Lisesi	3
Gaziosmanpaşa	Gaziosmanpaşa Anadolu Lisesi	1
Gaziosmanpaşa	Cemal Gürsel İlkokulu-Ortaokulu	2
Sultangazi	Org. Eşref Bitlis Ortaokulu	4
Sultangazi	Org. Eşref Bitlis İlkokulu	4
Sultangazi	Cebeci Sultançiftliği İlkokulu-Ortaokulu	3
Sultangazi	Sultangazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	3
Sultangazi	İvat Turhan İlkokulu-Ortaokulu	5
Sultangazi	Cumhuriyet Anadolu Lisesi	2
Sultangazi	Cumhuriyet İlkokulu-Ortaokulu	2
Sultangazi	75. Yıl İlkokulu-Ortaokulu	5
Sultangazi	İsmetpaşa İlkokulu-Ortaokulu	3

Sultangazi	Yunus Emre İlkokulu-Ortaokulu	3
Sultangazi	Orhangazi İlkokulu	2
		Toplam 304

*Ölçeğin uygulanmasından sonra okul isimlerinde değişiklikler olmuş olabilir. Halen İlkokul-Ortaokul-İmam Hatip Ortaokulu, Anadolu Lisesi-Anadolu İmam Hatip Lisesi-Anadolu Teknik Lisesi dönüşümleri devam etmektedir.



EK 2: KIDEME GÖRE, YÖNETİCİLERİN GİRDİ YÖNETİMİ, YENİLİK STRATEJİSİ, ÖRGÜTSEL KÜLTÜR, PROJE YÖNETİMİ VE YENİLİK YÖNETİMİ YETERLİK İNANCI TUKEY TESTİ SONUÇLARI

Yenilik Yeterlik ve Kıdem	Yönetimi İnançı ve \bar{X}	0-5 yıl	6-11 yıl	12-17 yıl	18-23 yıl	24 Yıl ve Üstü
Girdi Yönetimi						
0-5 yıl	20.57	-	1.56	1.72	.45	1.18
6-11 yıl	22.13		-	.16	1.11	2.74* (p<.03)
12-17 yıl	22.19			-	1.27	2.90* (p<.01)
18-23 yıl	21.02				-	1.63
24 Yıl ve Üstü	19.39					-
Yenilik Stratejisi						
0-5 yıl	25.67	-	.90	1.50	.04	2.07
6-11 yıl	26.57		-	.60	.94	2.97* (p<.03)
12-17 yıl	27.18			-	1.54	3.57* (p<.00)
18-23 yıl	25.64				-	2.03
24 Yıl ve Üstü	23.61					-
Örgütsel Kültür						
0-5 yıl	26.60	-	.51	.80	.67	2.10
6-11 yıl	27.12		-	.29	1.19	2.62
12-17 yıl	27.41			-	1.47	2.91* (p<.03)
18-23 yıl	25.93				-	1.43
24 Yıl ve Üstü	24.50					
Proje Yönetimi						
0-5 yıl	64.49	-	2.5	2.86	.71	6.49
6-11 yıl	66.99		-	.35	3.21	8.99* (p<.00)
12-17 yıl	67.34			-	3.57	9.34* (p<.00)

18-23 yıl	63.77	-				5.77
24 Yıl ve Üstü	58					-
Yenilik Yeterlik (Toplam)	Yönetimi İnanç					
0-5 yıl	137.22	-	5.82	6.99	.86	11.72
6-11 yıl	143.04	-	1.17	6.68		17.54* (p<.01)
12-17 yıl	144.22	-		7.86		18.72* (p<.00)
18-23 yıl	136.36	-				10.86
24 Yıl ve Üstü	125.50					-

EK 3: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAY FORMU VE KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bilgilendirilmiş Onay Formu

“Bu araştırmayı yürüten **Serkan Mürtezaoğlu** araştırmanın amacı, süresi, ne yapmam istendiği hakkında ayrıntılı sözlü ve yazılı bilgi vermiştir. Araştırmayla ilgili her soruyu kendisine sorabildim. Cevapları ve bana verilen bilgiyi anladım. Bu çalışmadan istediğim zaman çıkabileceğimi anladım. Bu araştırma sonuçlarının kullanılmasını kısıtlamayacağımı; yayın, rapor ve benzeri bilimsel dokümanlarda kullanabileceğini kabul ediyorum”

Katılımcının Adı ve Soyadı:

Tarih:

İmza:

Araştırmacının Adı ve Soyadı:

Tarih:

İmza:

Kişisel Bilgi Formu:

Değerli Katılımcılar;

Bu lekler, “Pozitif-Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin Ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlik İnanç Düzeyleri zerindeki Etkisini” araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece Yüksek Lisans Tez çalışmasının amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. İlgisi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Serkan Mürtezaoğlu

İstanbul Aydın Üniversitesi Yüksek Lisans ğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz	: Kadın ()	Erkek ()			
Medeni durumunuz nedir?	: Evli ()	Bekar ()	Boşanmış ()		
Mezuniyetiniz nedir?	: 1) Yüksek Okul()	2) Lisans()	3) Yüksek Lisans()	4) Doktora()	
Yöneticilik kıdem süreniz nedir?	: 1)0-5 yıl ()	2) 6-11 yıl ()	3) 12-17 yıl ()	4) 18-23 yıl ()	5) 24 Yıl ve st ()
Görev yaptığınız okul türü nedir?	:1) İlkokul ()	2) Ortaokul ()	3) Lise ()		
Göreviniz	:1) Müdür ()	2) Müdür Başyardımcısı ()	3)Müdür Yardımcısı		

EK 4: POZİTİF VE NEGATİF DUYGU ÖLÇEĞİ

	KENDİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ 1(PNDÖ)					
	<p>Bu ölçek farklı duyguları tanımlayan bir takım sözcükler içermektedir. <u>Son iki hafta</u> nasıl hissettiğinizi düşünüp her maddeyi okuyun. Uygun cevabı her maddenin yanında ayrılan yere (x işareti koyarak) işaretleyin. Cevaplarınızı verirken yandaki puanları kullanın.</p>	1= Çok az veya hiç	2= Biraz	3= Ortalama	4= Oldukça	5= Çok fazla
1	İlgili					
2	Sıkıntılı					
3	Heyecanlı					
4	Mutsuz					
5	Güçlü					
6	Suçlu					
7	Ürkmüş					
8	Düşmanca					
9	Hevesli					
10	Gururlu					

11	Asabi					
12	Uyanık(Dikkati açık)					
13	Utanmış					
14	İlhamlı(Yaratıcı düşüncelerle dolu)					
15	Sinirli					
16	Kararlı					
17	Dikkatli					
18	Tedirgin					
19	Aktif					
20	Korkmuş					

EK 5: OTOMATİK DÜŞÜNCELER ÖLÇEĞİ

KENDİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ 2 (ODÖ) Aşağıda kişilerin zaman zaman aklına gelen bazı düşünceler sıralanmıştır. Lütfen her birini okuyarak, bu düşüncelerin 'son bir hafta' içinde aklınızdan ne kadar sıklıkla geçtiğini işaretleyiz.	Hiç aklımdan geçmedi	Ender olarak aklımdan geçti	Arada sırada aklımdan geçti	Sık sık aklımdan geçti	Hep aklımdan geçti
1. Tüm dünya bana karşıymış gibi geliyor	1	2	3	4	5
2. Hiçbir işe yaramıyorum	1	2	3	4	5
3. Neden hiç başarılı olamıyorum?	1	2	3	4	5
4. Beni hiç kimse anlamıyor	1	2	3	4	5
5. Başkalarını düş kırıklığına uğrattığım oldu	1	2	3	4	5
6. Devam edebileceğimi sanmıyorum	1	2	3	4	5
7. Keşke daha iyi bir insan olsaydım	1	2	3	4	5
8. Öyle güçsüzüm ki	1	2	3	4	5
9. Hayatım istediğim gibi gitmiyor	1	2	3	4	5
10. Kendimi düş kırıklığına uğrattım	1	2	3	4	5
11. Artık hiçbir şeyin tadı kalmadı	1	2	3	4	5
12. Artık dayanamayacağım	1	2	3	4	5
13. Bir türlü harekete geçemiyorum	1	2	3	4	5
14. Neyim var benim?	1	2	3	4	5
15. Keşke başka bir yerde olsaydım	1	2	3	4	5
16. Hiçbir şeyin iki ucunu bir araya getiremiyorum	1	2	3	4	5
17. Kendimden nefret ediyorum	1	2	3	4	5
18. Değersiz bir insanım	1	2	3	4	5
19. Keşke birden yok olabilseydim	1	2	3	4	5
20. Ne zorum var benim?	1	2	3	4	5
21. Hayatta hep kaybetmeye mahkumum	1	2	3	4	5
22. Hayatım karmakarışık	1	2	3	4	5
23. Başarısızım	1	2	3	4	5
24. Hiçbir zaman başaramayacağım	1	2	3	4	5
25. Kendimi çok çaresiz hissediyorum	1	2	3	4	5
26. Bir şeylerin değişmesi gerek	1	2	3	4	5

27. Bende mutlaka bir bozukluk olmalı	1	2	3	4	5
28. Geleceğim kasvetli	1	2	3	4	5
29. Hiçbir şey için uğraşmaya değmez	1	2	3	4	5
30. Hiçbir şeyi bitiremiyorum	1	2	3	4	5



EK 6: OKULLARDA YENİLİK YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ

KENDİNİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ 3 (OYYÖ) Bu bölümde Yenilik Yönetimi Yeterliliklerinize ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir maddede uygun gördüğünüz seçeneği işaretleyiniz. Maddeler	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta derecede katılıyorum	Çok katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Okulun çevresindeki kamu kuruluşlarından okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
2. Okulun çevresindeki özel kuruluşlardan (meslek odaları, sivil toplum örgütleri vb.) okuldaki yenilik çalışmaları için destek bulmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
3. Yenilik konusunda okul dışından uzman (danışman) desteği alırım.	()	()	()	()	()
4. Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis ederim.	()	()	()	()	()
5. Yenilik sürecinde kullanılabilecek araç ve gerecin teminini sağlarım.	()	()	()	()	()
6. Yenilik için gerekli dış bilgiye ulaşabilmek için tüm okul personelinin çeşitli etkinliklere (hizmetiçi eğitim, seminer vb.) katılmasını sağlarım.	()	()	()	()	()
7. Yenilik için gerekli bilgiye ulaşabilmek için kitap, dergi vb. kaynakların teminini sağlarım.	()	()	()	()	()
8. Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izlerim.	()	()	()	()	()
9. Eğitim alanındaki yeniliklerin tüm okul personeli tarafından anlaşılması için çaba harcarım.	()	()	()	()	()
10. Okulumuzun, tüm personelinin de bildiği ve paylaştığı açık bir yenilik vizyonunun olması için çalışırım.	()	()	()	()	()
11. Okula ve çevresine olumlu katkı getirmeyeceğini hissettiğim yenilik projelerini hemen sonlandırırım.	()	()	()	()	()
12. Okuldaki tüm personele yenilikçi anlayışın önemini vurgularım.	()	()	()	()	()
13. Yeniliğin okula ve çevresine getireceği katkıyı tüm okul personeline açıkça anlatırım.	()	()	()	()	()
14. Okulda yenilikçi bireyleri açıkça takdir ederim.	()	()	()	()	()
15. Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılarım.	()	()	()	()	()
16. Yeniliğe giden öğrenme ve çabayı açıkça teşvik ederim.	()	()	()	()	()
17. Yenilikçi fikirleri benimseyen ve savunan personeli okulda tutmak için çaba harcarım					
18. Karar verirken fikir birliğini ve ortak bir yaklaşımı benimserim.	()	()	()	()	()

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

EK 7: UYGULAMA İZİN BELGESİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/7128990

31/12/2014

Konu: Araştırma (Serkan MÜRTEZAOĞLU)

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a) İst. Aydın Üniversitesi'nin 21.11.2014 tarih ve 5732 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 29.12.2014 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Serkan MÜRTEZAOĞLU'nun "*Pozitif ve Negatif Duyguların, Otomatik Düşüncelerin ve Bazı Kişisel Değişkenlerin Okul Yöneticilerinin Yenilik Yöntemi Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*" konulu tezi kapsamında, araştırma çalışmasını ilimiz Bayrampaşa, Sultangazi, Fatih, Gaziosmanpaşa, Bakırköy, Esenler, Beylikdüzü, Bahçelievler, Eyüp ve Beşiktaş ilçelerine bağlı ilkokul, ortaokul ve lise yöneticilerine anket uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Şerafettin TURAN
Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
31/12/2014

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

- Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8b6e-3992-3f0e-8592-007a kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Adı, Soyadı : Serkan MÜRTEZAOĞLU
Doğum Yeri ve Tarihi : Bafra 21/06/1984
E-posta : serkanmurtezaoglu@gmail.com



ÖĞRENİM DURUMU:

Lisans :2006, Gazi Üniversitesi, Kastamonu Eğitim Fakültesi,
İlköğretim Fen Bilgisi Öğretmenliği
Lise :2001, Bafra Lisesi

MESLEKİ DENEYİM:

2006 yılında İstanbul İli Gaziosmanpaşa İlçesi Orgeneral Eşref Bitlis İlköğretim Okulunda Fen Bilgisi Öğretmeni olarak göreve başladım (Okul 2008'de Sultangazi İlçesine bağlandı). 2010 yılında Bayrampaşa Oğuzhan İlköğretim Okulu'na atandım. 2014 Yılı Ağustos ayına dek bu okulda görevime devam ettim. 2014 Ağustos ayından itibaren Beykoz Sedat Simavi Ortokulu'nda görevime devam etmekteyim.