

Akademisyenlerin Sınıflarında Örgütsel Değer Yönetimi Düzeyleri ve Öğretim Sürecinde İnovatif Uygulamaları

Mustafa FİDAN, Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, mustafafidan@hacettepe.edu.tr

Öz: Bu çalışmayla akademisyenlerin sınıflarındaki örgütsel değerleri yönetme düzeylerine yönelik üniversite öğrencilerinin görüşlerine başvurulmuştur. Öğrenci görüşlerindeki durum, sınıflardaki inovatif öğretim uygulamaları açısından değerlendirilmiştir. Araştırmada, kaynaklar ve değerler sistemi üzerine inşa edilen ve örgüt yaşamında birçok konuda etkili olan inovasyonun, sınıflardaki değer yönetimine etkisi saptanmak istenmiştir. Bu çalışmanın bütününde karma yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın nitel bölümünde görüşme tekniğiyle akademisyenlerden öğretim sürecine ilişkin görüş alınmıştır. Akademisyen görüşlerinin analiz sonuçlarına göre çalışma grubu belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, 2013-2014 öğretim yılı güz döneminde Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesinde "Sınıf Yönetimi" dersi almakta olan 182 öğrenciden oluşturulmuştur. Belirlenen çalışma grubundan nicel olarak veri toplanmıştır. Veriler, "Değer Yönetimi Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin değer yönetim düzeylerine yönelik öğrenci algılarının olumlu olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin değer yönetim düzeylerine yönelik ortalamaların, inovatif uygulamaların olduğu sınıflarda geleneksel uygulamalar olan sınıflara göre anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Akademisyenler, sınıf yönetimi, değer yönetimi, inovasyon

Organizational Value Management Levels in Classroom and Innovative Practices in Teaching Processes of Academics

Abstract: In this study, students' opinions were sought regarding the level of the management of organizational values in the classes of academics. Students' opinions were evaluated in terms of innovative teaching practices in the classroom. Innovative practices in teaching processes are determined by the opinions of academics. Mixed method was used in this study. In the qualitative part of the study interview technique was used. The sample was selected according to the results of the analysis of the opinions of academics. In the quantitative part of the study survey method was resorted to. "Value Management Scale" has been applied to the opinions of the students who took part in a "Classroom Management" course in the fall semester of the academic year 2013-14 in Erzincan University, Faculty of Education. As a result, student perceptions found to be positive towards value management levels of academics. This rate is significantly higher in the class of innovative practices than that of the traditional practices.

Key Words: Academics, classroom management, value management, Innovation

1. GİRİŞ

Sınıf, öğretim sürecinde öğretmen ve öğrencilerin birlikte zaman geçirdikleri öğrenme alanıdır. Bir anlamda örgüt olan sınıfların anlamı ve amacı konusunda öğrencilerin ve akademisyenlerin ortak bir sonuca varmaları, öğretim hedeflerini sağlamada önemlidir. Olumlu bir sınıf ortamı için anlamları ortak hale getirme ve yeni anlamlar oluşturma olarak tanımlanan sınıf yönetimi önemli bir gerekliliktir (Turan, 2012). Bireyler, gruplar ve örgütlerde motive edici kuvvet özelliği ile bilinen, bireylerin ve toplumların seçimlerini etkileyen kavramlar olarak tanımlanan değerlerin yönetimi de sınıf yönetimi içerisinde yer almaktadır (Hodgkinson, 1978; Akt.: Kowalski ve Lasley, 2009: 21). Sınıfta her yönüyle etkili bir yönetim sağlanması konusunda sınıf yönetiminin en temel değişkeni olan sınıf yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Bu görevlerden biri olarak sınıflarda öğrenmenin planlama, uygulama ve değerlendirilmesinden oluşan öğretim süreci sınıf yöneticisi tarafından planlanmaktadır. Bu süreçte öğrencilerin katılımını sağlayacak talepler doğrultusunda fikir ve bilgilerin hayata geçirilmesi ve yeni uygulamaların geliştirilmesi verimlilik açısından gereklidir.

1.1. Sınıfta Değer Yönetimi

Sınıfı bir örgüt olarak düşündüğümüzde, sınıfın yönetim sürecinde bireyin insani özellikleri gün geçtikçe daha çok dikkate alınmaktadır. Örgüt yaşamında örgütsel davranışın merkezi bir özelliği haline gelen bireyin, sadece maddi güdülerle motive edilememesi nedeniyle onlarla ilgili moral-psikolojik faktörlerin ortaya çıkarılması, amaç ve beklentilerin karşılanması yönünden büyük önem taşımaktadır (Mullins, 2006; Memduhoğlu, 2011). Toplumun her kesiminden öğrencileri olan sınıf yöneticisi, her öğrencisinin geçmişine ve ihtiyaçlarına karşı hassas olmalıdır. Böyle yaparak onların güçlerini ortak değerlerde birleştirebilir. Bilindiği üzere sınıf oluşturan öğrencilerin değerleri arasında benzerlikler olduğu kadar farklılıklar da olabilmektedir. Sınıfta değer yönetimi, sınıfın değerlerinin belirlenmesi, bu değerlere farkındalığın sağlanması ve bu değerlere vurgu yaparak örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesini kapsayan önemli bir stratejik görevdir (Padaki, 2000; DeCenzo ve Robbins, 2005; 34; Yılmaz, 2007).

İnsan duygularının, düşüncelerinin, iletişiminin ve aksiyonlarının temel kontrol ve teşvik edicisi olarak nitelenen değerler (Harung ve Dahl, 1995), sınıftaki öğrenciler arasında dayanışma için gerekli koşulları yaratmaya yardımcı olan önemli bir unsurdur (Mowles, 2008). Sınıftaki her bireyin faaliyetlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağı değerlerdir. Birey, nesne ve olayların örgüt açısından ne anlam ifade ettiği, örgütte var olan değerlerle açıklanabilir (Çelik, 2012). Bilinçli olarak kullanılabilir olsun veya olmasın değerler, bireylerin ve birey gruplarının bilişsel süreçlerinde genel olarak önemli bir etkiye sahiptir (Kowalski ve Lasley, 2009). Ayrıca bu örgütsel değerler, bir yönetim çevresinde yöneticinin tutumlarını, tercih önceliklerini ve hizmet standardını belirlemede etkili olabilmektedir (Summak ve Özgan, 2007). Yöneticileri liderlik konumuna yükseltecek olan bazı insanî donanımlardan bir tanesi değerlerdir.

İnsani donanım olmanın yanında örgüt bağlamında düşünüldüğünde, örgütün değerleri ve performansı birbirini etkileyen iki değişken olarak görülebilir (Padaki, 2000). Birçok araştırmacı ve uygulayıcı bir örgüt performansının, örgütte geniş bir alanda paylaşılan ortak değerlerin varlığı ve bu değerlerin güçlülüğüne bağlı olduğunda hemfikirlerdir (Deal ve Kennedy, 1982; akt: Ogbonna ve Harris, 2000). Bu nedenle örgütsel değerler hafife alınması mümkün olmayacak kadar önemlidir. Bu değerler periyodik olarak yeniden gözden geçirilmeli, örgütsel değerler ve yönetim sistemleri arasındaki uyumluluk sürekli kontrol edilmelidir (Padaki, 2000).

Sınıfta İnovatif Uygulamalar

Günümüzde sürekli değişim karşısında; değişime ayak uydurmak için değişmekten başka çare yoktur. Bugünün çamaşırını dünün güneşiyle kurutmak mümkün değildir (Töremen, 2002). Sürekli ve öngörülemez sosyal ve teknolojik gelişim, tüm kurumları olduğu gibi eğitim kurumlarını da etkilemektedir. Bu değişimlerle artan gereksinimlere yanıt verme görevi olan eğitim kurumları bu süreçte, geçmişe oranla daha esnek ve yenilikçi uygulamalar geliştirmelidirler. Bu konuda Betz (2001) etkin bir stratejiyle geliştirilen yeni uygulamaların, değişim gereksinimlerini önceden görebilme ve hazır bulunabilme konusunda gerekliliğini vurgulamıştır. Bu yenileşme sürecinde yönetim alanına “inovasyon” kavramı girmiştir. İnovasyon, yeni bir şeyin yapılması veya bir şeyin farklı olarak sunulması şeklinde tanımlanan yenileşimdir (webster.com; tdk.gov.tr). Sınıf örgütü açısından ise inovasyon, örgüt içerisindeki mevcut uygulamaların dışındaki, her türlü teknik, örgütsel, ekonomik ve yönetsel değişiklikler olarak görülmektedir. Sınıfta öğrencilerin, tatmin olmasını sağlayacak olan talepler doğrultusunda fikir ve bilgilerin hayata geçirilmesi ve yeniliğin uygulanması süreci ile yaratıcılık sürecinin bütünü inovasyon tanımına dahildir (Morozov, 2000; Surin ve Molchanova, 2008, Akt.: Nergiz, 2013).

Süreç olarak öğretim, sınıflarda öğrenmenin planlama, uygulama ve değerlendirilmesinden oluşur. Geleneksel rolleri değişen ve çeşitlenen, kurumsal değişimin ve dönüşümün en kritik ögesi olan akademisyenlerin öğretim sürecinde en büyük görevi, bu süreci öğrenci ilgi yetenek ve gereksinimleri doğrultusunda planlamaktır (Erçetin, 2001; Kuran, 2012). Bilişim alanındaki gelişmelerle beraber her şeyde olduğu gibi öğretim süreçlerinde de bir takım değişimler kaçınılmazdır. Dinçer (1992), sınıf örgütü için değişimin yaratıcılık, yenilik yapma ve gelişme gibi olay ve olguların tümünü içine alabilecek derecede geniş kapsamlı olduğunu vurgulamaktadır (Akt: Töremen, 2002). Surin ve Molchanova (2008) sınıfta öğrencilerin tatmin olmasını sağlayacak olan talepler doğrultusunda fikir ve bilgilerin hayata geçirilmesi ve yeniliğin uygulanması sürecini inovasyon olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda, akademisyenlerin öğretim sürecinde yeni bir şey yapmaları veya bir şeyin farklı olarak sunmaları inovatif uygulama olarak tanımlanabilir. Kurtuluş (2012) tarafından yapılan bir çalışmada sınıfta inovasyonun neleri kapsadığı sorusuna, öğretmenler oybirliğiyle ders anlatımı ve bunun bir parçası olarak sunum yöntemlerini içerdiğini belirtmişlerdir.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin görüşlerine göre, akademisyenlerin sınıflarında örgütsel değerleri yönetme düzeylerini belirlemektir. Öğretim sürecinde kullanılan inovatif uygulamalar, akademisyen görüşleri ile saptanmış; akademisyenlerin örgütsel değerleri yönetme düzeyleri ise öğrenci görüşlerine dayalı olarak tespit edilmiştir. Akademisyenlerin değer yönetim düzeylerine yönelik öğrenci görüşleri, sınıfta kullanılan inovatif uygulamalar temel alınarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada kaynaklar ve değerler sistemi üzerine inşa edilen ve örgüt yaşamında birçok konuda etkili olan inovasyonun, değer yönetimine etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmada yanıt aranan sorular aşağıdaki gibidir:

1. Öğrenci görüşlerine göre akademisyenlerin sınıflardaki değer yönetim düzeyleri nedir?
2. Öğrenci görüşlerine göre akademisyenlerin değer yönetim düzeyleri, sınıflardaki inovatif ve geleneksel uygulamalara göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Bu çalışmanın bütününde karma yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemle nicel ve nitel olarak elde edilen veriler genel amaca hizmet edecek şekilde birleştirilmektedir (Creswell, 2003). Çalışma grubu oluşturma sürecinde sınıf yönetimi dersi veren akademisyenlerle yapılan görüşmeler çalışmanın nitel bölümünü oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formu ile elde edilen nitel verilerle araştırmanın çalışma grubu ayrıntılı olarak tanımlanmıştır. Görüşme formunda temel olarak, “Öğretim sürecinin planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında neler yapıyorsunuz?” problemine yanıt aranmıştır. Sınıf yönetimi dersi vermekte olan akademisyen yanıtlarının nitel analizi ile araştırmanın çalışma grubu oluşturulmuştur. Görüşme formunun hazırlanışı, uygulanışı ve analizine ilişkin ayrıntılı bilgi “çalışma grubu” başlığı altında verilmiştir. Görüşme sonuçlarının analiziyle Tablo 1’de görülen geleneksel ve inovatif uygulama sınıfları belirlenmiştir. Nitel verilerle belirlenen çalışma grubu üzerinden araştırmanın nicel bölümü uygulanmıştır. Nicel veri toplanması aşaması betimsel araştırma olarak nitelenebilir.

2.1. Çalışma Grubu

Çalışma grubu Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde “Sınıf Yönetimi” dersi almakta olan 182 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenebilmesi için akademisyenlerle görüşülmüş, alınan görüşler çerçevesinde, akademisyenlerin değer yönetim düzeylerine yönelik ölçek uygulanacak çalışma grubu belirlenmiştir. Çalışmanın amacına hizmet edecek nitelikte bir çalışma grubu belirlenmesinde ayrıntılı olarak şu basamaklar izlenmiştir:

1. Alanyazın incelenerek görüşme formu hazırlanmıştır.
2. Görüşme formuna uzman görüşleriyle düzenlenerek son hali verilmiştir.
3. Sınıf yönetimi dersi yürütmekte olan üç akademisyenle görüşmeler yapılmıştır.
4. Elde edilen veriler nitel olarak analiz edilmiştir.
5. Analiz sonuçları ile sınıf yönetimi dersi olan sınıflar geleneksel ve inovatif uygulama yapılan sınıflar olarak iki gruba ayrılmıştır.
6. Bu şekilde gruplanan sınıflar üzerinde araştırma ölçeği uygulanmıştır. Bu grupların özellikleri ayrıntılı olarak Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunu Oluşturan Alt Grupların Özellikleri

1. Geleneksel uygulamalar	2. İnovatif uygulamalar
Sunuş stratejisi	Buluş stratejisi-Araştırma ve inceleme
Slayt üzerinden anlatım	İşbirlikli öğretim (Jigsaw uygulaması)
Kitap üzerinden anlatım	Örnek olay incelemesi
Öğretmen merkezli	Öğrenci merkezli
Sonuç değerlendirme	Süreç değerlendirme
Vize ve final sınavı	Ödev, anlık sınav ve konu anlatımları

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan alt gruplar Tablo 1’de görüldüğü gibi geleneksel ve inovatif olmak üzere iki başlıkta toplanmıştır. Bu gruplama yapılırken nitel olarak yapılan görüşmeler kullanılmıştır. Akademisyen görüşleri geleneksel ve inovatif başlıkları altında gruplandırılarak hangi sınıfta hangi yöntemin kullanıldığı belirlenmiştir. Bu gruplardan alınan ikişer sınıf üzerinde çalışmanın nicel bölümü uygulanmıştır.

2.2. Veri toplama araçları

Akademisyenlerin inovatif uygulamaları araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formu ile toplanmıştır. Çalışma grubu başlığı altında kullanılan görüşme formunun hazırlanışı ayrıntılı bir şekilde anlatılmaktadır. Araştırmanın nitel bölümünü oluşturan bu aşama çalışma

grubunun belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede kullanılan görüşme formunda temel olarak şu probleme yanıt aranmıştır:

Öğretim sürecinin planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında neler yapıyorsunuz?

Sınıflardaki değer yönetimi düzeyleri, Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen “Değer Yönetimi Ölçeği” ile belirlenmiştir. Değer yönetimi ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı Yılmaz (2007) tarafından $\alpha=.94$ bulunurken, bu çalışmada ise $\alpha=.91$ olarak belirlenmiştir.

Ölçekte verilen maddelere ilişkin olarak katılma durumlarını belirtmeleri için beşli likert tipi bir yanıt ve değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Bunlar şu şekildedir:

Tablo 2. Ağırlıklı Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı

1-1.80 arası	Hiç katılmıyorum
1.81-2.60 arası	Az katılıyorum
2.61-3.40 arası	Orta derecede katılıyorum
3.41-4.20 arası	Çok katılıyorum
4.21-5.00 arası	Tamamen katılıyorum

2.3. Verilerin analizi

Öğrenci görüşlerinin incelenmesinde mevcut durumu ortaya koymak için betimsel istatistikler, değişkenler arası ilişki ve farklılıkların belirlenmesi için de “t testi” kullanılmıştır. Akademisyenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler de içerik analizi ile betimsel olarak analiz edilmiştir.

3. BULGULAR VE YORUM

3.1. Akademisyenlerin Sınıfta Değer Yönetim Düzeyleri

Tablo 3. Akademisyenlerin Sınıflarındaki Değerleri Yönetme Düzeyleri

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
Değer yönetimi düzeyi	182	3,71	0,46

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğrenci algılarına göre akademisyenlerin sınıflarındaki değerleri yönetme düzeyleri $\bar{X}=3,71$ olarak bulunmuştur. Sınıfta dayanışma için gerekli koşulları yaratmaya yardımcı olan önemli bir unsur olan değerlerin bu yüksek düzeyi umut vericidir. Çünkü değerler etkili yönetilemediği zaman sınıf örgütünde moral bozukluğu kaynağı ve yıkıcı çatışma sebebi olabilir (Mowles, 2008). Aypay (2012), örgütlerde ortak değerlerin olduğu kadar birbiriyle çatışan değerlerin de olduğunu; etkili bir değer yönetimiyle örgütün mutlu birer aile haline getirilebileceğini belirtmiştir. Sınıf yöneticisi olan akademisyenin öğrencilerle sağlıklı ve üretici değerleri geliştirebilmesi ve sürdürülebilirliği temin edebilmesi çok önemlidir (Harung ve Dahl, 1995). Böylelikle, anlamları ortak hale getirme ve bir anlam oluşturma süreci olan sınıf yönetimi, daha etkili olabilecektir.

3.2. İnovatif Öğretim Uygulamaları İle Değer Yönetimi Düzeyleri İlişkisi

Tablo 4. İnovatif Uygulamalara Göre Değer Yönetimi Ölçeği Puanlarının Farklılığı

Öğretim süreci	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Geleneksel	88	3,57	0,53	180	4.1	.000
İnovatif	94	3,84	0,35			

Tablo 4'te görüldüğü gibi, öğrencilerin değer yönetimi algıları inovatif uygulamalara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(180)}=4.1$, $p<.01$). İnovatif uygulamalarla ders işlenen öğrencilerin algıları ($\bar{X}=3,84$), geleneksel ders işleyen öğrencilerin algılarına ($\bar{X}=3,57$) göre daha olumludur. Bu bulgu akademisyenlerin değer yönetimi düzeyleri ile öğretim sürecindeki inovatif uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yavuz (2010), işletmelerde inovasyon ve performans ilişkisinin incelenmesi konulu çalışmasında, işletmelerin uygun şartları sağlayıp inovasyona yönelmeleri ile işletme performansını artırmaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gürel de (2011) işletmeler üzerinde yaptığı çalışmada, firma performansını tahmin etmede örgütsel inovasyonun anlamlı bir rolü olduğu sonucunu belirtmiştir. Benzer bir diğer çalışmada da Arıkan (2008), inovasyonun şirket performansını olumlu etkilediğine yönelik sonuçlar elde etmiştir. Yine ekonomi alanında yapılan bir çalışmada Özdemir (2012), inovatif girişimciliğin yeni değer yaratımındaki rolüne ilişkin önemli bulgulara yer vermiştir. Eğitim alanında bu konudaki çalışmalar az olmakla birlikte, Kurtuluş (2012) tarafından eğitimde inovasyon başlıklı bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada inovasyonun öğrencilerde, öğrenimin kolaylaşması, bireysel gelişimin artması, istekliliğin artarak monotonluktan uzaklaştırması, özgüveni geliştirme, aktif öğrenmenin artması, okulu ve dersi sevdirmesi gibi etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen, öğretim sürecindeki inovasyon uygulamalarının sınıflardaki değer yönetimini olumlu etkilediği sonucu alandaki diğer çalışmalarla örtüşür niteliktedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada akademisyenlerin sınıfta örgütsel değerleri yönetme düzeylerine yönelik üniversite öğrencilerinin algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Öğrenci görüşlerindeki durum, sınıflardaki inovatif öğretim uygulamaları açısından incelenmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre inovatif uygulamalarla derslerin zenginleştirildiği sınıflarda, akademisyenlerin değer yönetimi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Literatürde çeşitli konularla inovasyonun birlikte incelendiği birçok çalışma bulunmaktadır. Var olan çalışmalarda inovasyon ile strateji (Satı ve ışık, 2011), liderlik (Adıgüzel, 2012), verimlilik (Şengün, 2009), örgüt kültürü (Kurt, 2010; Aksel, 2010), performans (Gürel, 2011; Yavuz, 2010; Arıkan, 2008) ve ekonomik gelişim ve girişimcilik (Özdemir, 2012) konularının ilişkisi belirlenmiştir. Bu çalışmaların yanında Kurtuluş (2012) tarafından yapılan eğitimde inovasyon başlıklı çalışmada; inovasyonun öğrencilerde öğrenimin kolaylaşması, bireysel gelişimin artması, istekliliğin artarak monotonluktan uzaklaştırması, özgüveni geliştirme, aktif öğrenmenin artması, okulu ve dersi sevdirmesi gibi etkileri olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen, öğretim sürecindeki inovatif uygulamaların sınıftaki değer yönetimi sürecini olumlu yönde etkilediği sonucu önemlidir.

Adıgüzel (2012) “İnovasyon ve inovasyon yönetimi” isimli çalışmasında örgütlerde inovatif bir kültürün güçlü bir yönetim desteği ile ortaya çıkarılabileceğini ifade etmiştir. Çünkü örgütsel vizyon, misyon ve stratejiyi belirlemede etkin bir role sahip olan yenilikçi liderler tarafından böyle bir desteğin verilebilecek olduğunu belirtmiştir. Robbins ve Coulter’ a (2012) göre yönetim, başkalarının çalışma faaliyetlerini koordine etme, denetleme ve böylece faaliyetlerini verimli ve etkin bir şekilde tamamlanmasını içeren bir süreçtir. Drucker’e (2011) göre de yönetici, örgütün performansını ve eylemlerini dayandırdığı değerleri, ilkeleri ve varsayımları ayrıntılı bir şekilde gözden geçirmekle sorumludur. Sınıf yöneticisi olarak akademisyenler sınıftaki öğretim sürecinin de yönetiminden sorumludurlar. Öğrenme öğretme sürecindeki planlanan tüm faaliyetler sınıfın diğer yönetim süreçlerini etkileyecektir. Bir akademisyen, planladığı bir uygulamanın etkilerini ve sonuçlarını değerlendirmelidir

Sakıncı ve Bursalıoğlu (2012), günümüz üniversitelerinin öğrenci merkezli, küresel gelişmelere uygun eğitimi amaçlayan, girişimci ve yaratıcı insan kaynağı üreten ve buna uygun eğitim programları geliştiren birer kuruma dönüştüğünü belirtmektedirler. Kalaycı (2009) değişen yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performanslarının değerlendirilmesi ve geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapmıştır. Ona göre akademisyenlerin uluslararası standartlara ulaşması hedefleniyorsa, üniversitelerin sağlıklı performans değerlendirme sistemlerine gereksinimi vardır. Bizim yaptığımız bu çalışmada akademisyenler öz değerlendirme yaparak öğretim sürecindeki kendi performanslarını değerlendirmişlerdir. Bu değerlendirme sonucunda, inovatif uygulamalar geliştirip uygulayan ve geleneksel yöntemlerle devam eden akademisyenler olarak iki grup oluşturulmuştur. Bu gruplarda uygulanan ölçekte öğrenci algıları, inovatif uygulamaların olduğu sınıflarda geleneksel uygulamalar olan sınıflara göre anlamlı derecede yüksektir. Shantz (2005), “öğretmen eğitiminde yenilikçi bir yaklaşım mı yoksa geleneksel bir anlayış mı?” isimli çalışmasında mesleğe hazırlanan öğretmen adaylarına, yeni yöntem ve teknikleri uygulama imkânı sağlanmasını önermektedir. Bu öneri ve bizim sonuçlarımız çerçevesinde akademisyenlere, öğretim süreçlerini inovatif uygulamalarla güncellemeleri tavsiyesi yapılabilir.

Kurt’un (2010) yapmış olduğu “örgüt kültürünün inovasyon performansı üzerindeki etkileri” isimli araştırma sonuçları, örgüt kültürünün örgütsel yenilik üzerinde önemli bir etkisinin varlığı yönündedir. Bilindiği gibi yönetsel uygulamalarda önemli bir etkileyici olan değerler, örgüt kültürünün çekirdeği ve güçlü kültürün en birinci belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir (Harung ve Dahl, 1995; Begley, 2000; Yılmaz, 2008; 80). Öte yandan Bozkurt (2012), İnovasyonun kaynaklar ve değerler sistemi üzerine inşa edildiğini belirtmektedir. Yani inovasyonun örgütte benimsenmesi ve uygulanmasında örgütün değerleri ve kaynakları önemlidir. Yani değerlerle inovasyon arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda sınıflarında inovatif uygulamalar geliştirme gayretinde olan akademisyenler sınıfın değerlerini ve kaynaklarını yönetmeleri gerektiğini bilmelidirler. Sınıftaki en önemli kaynak olarak insan kaynağı ve onların değerlerinin yönetimi inovasyonun uygulanması açısından da gereklidir. Aynı zamanda bireyi ön plana alan yeni yaklaşımlar ve öğretim etkinlikleri öğrenci algılarında olumlu kabuller geliştirmektedir. Bu gibi inovatif uygulamaların yapıldığı sınıflarda görülen değer yönetimi algılarındaki yükseklik bu literatürle desteklenmektedir. Bu çerçevede şu öneriler getirilebilir:

- ✓ Öğretim sürecindeki inovatif uygulamaların sınıftaki değer yönetimi sürecini olumlu yönde etkilediği bulgusuyla, akademisyenlere inovatif uygulamaları geliştirmeleri ve uygulamaları önerilebilir.

- ✓ Öğrenme öğretme sürecindeki planlanan tüm faaliyetler sınıfın diğer yönetim süreçlerini etkileyecektir. Akademisyenlere planladığı bir uygulamanın etkilerini ve sonuçlarını değerlendirmeleri önerilebilir.
- ✓ Öğrenme öğretme sürecindeki inovatif uygulamaların sınıflardaki diğer süreçlerle ilişkisini inceleyen çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, B. (2012). *İnovasyon ve inovasyon yönetimi: Steve Jobs örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksel, İ. (2010). *İşletmelerde inovasyon ve inovasyonu destekleyen örgüt kültürünün belirleyicileri ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ankan, C. L. (2008). *Türkiye'deki inovasyon dinamiklerinin değerlendirilmesi: İnovasyonun şirket performansı üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aypay, A. (2012). Sosyal bir sistem olarak okul. S. Turan (Çev. Edt.), *Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama*, içinde (1-36), Ankara: Nobel Yayıncılık
- Betz, F. (2010). *Yönetim stratejisi: stratejik yönetim ve enformasyon teknolojisi*. Ankara: Tübitak popüler bilim kitapları.
- Bozkurt, R. (2012). İnovasyon, kaynaklar ve değerler sistemi üzerine inşa edilir. <http://haber.tobb.org.tr/ekonomikforum/2012/11/094-95.pdf>. Erişim:15.02.2014
- Çelik, V. (2012). Okul kültürü ve yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Creswell, J. W. (2003). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. (second edition) Sage publication.
- DeCenzo, D. A. ve Robbins, S.P. (2005). *Fundamentals of human resource management*, (Eight edition). John Wiley and Sons.
- Drucker, P. F. (2011). *Büyük değişimler çağında yönetim* (Çev. Z. Dicleli). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Gürel, G. (2011). *Örgütsel öğrenme, dönüşümcü liderlik, pazar yönlendirmesi ve örgütsel inovasyonun firma performansı üzerine etkilerinin analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Harung, H. S. ve Dahl, T. (1995). Increased productivity and quality through management by values: a case study of manpower scandinavi. *The TQM Magazine*, 7(2), 13.
- Hine, S. D. (2008). *The expression of values in the context of non-govermantel development organisation*. Master of Philosophy, Massey University.
- Kalaycı, N. (2009). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 625-656.
- Kowalski, T. J. ve Lasley, T. J. (2009). *Handbook of data-based decision making in education*. London: Taylor & Francis.

- Kuran, K. (2012). Sınıfta öğrenme öğretme sürecinin yönetimi. (Ed: M. Şişman ve S. Turan). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Kurt, T. (2010). *Örgüt kültürünün yenilikçilik (inovasyon) performansı üzerindeki etkileri: Kayseri imalat sektöründe uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurtuluş, M. F. (2012). *Eğitimde inovasyon: öğretmen ve öğrencilerin inovasyona bakışı ve yeterliliğinin sorgulanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Leonardi, P.M. ve Barley, W.C. (2011) Materiality as organizational communication: technology, intent, and delegation in the production of meaning. T. Kuhn (Ed.), *Matters of communication: political, cultural, and technological challenges to communication theorizing*, içinde (101-122). Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Memduhoğlu, H. ve B. (2011). Liselerde farklılıkların yönetimi: bireysel tutumlar, örgütsel değerler ve yönetsel politikalar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 37-53.
- Mowles, C. (2008). Values in international development organisations: negotiating nonnegotiables. *Development in Practice*, 18(1), 5-16
- Mullins, L. J. (2006). *Essentials of organisational behaviour*. Essex: Pearson Education Limited
- Nergiz, M. (2014). İnovasyon çalışmalarında bir ülke analizi: Rusya örneği <https://docs.google.com/file/d/0B7tHv5DadjG2RFF3d2NMOElwQWc/preview?pli=1>
- Ogbonna, E. ve Harris, L. C., (2000). Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *Int. J. of Human Resource Management*, 11(4), 766-788.
- Özdemir, Ö. G. (2012). Ekonomik gelişme ve girişimcilik: inovatif girişimciliğin yeni değer yaratımında rolü. *E-Journal of New World Sciences Academy (NWSA)*, 7(1), Special section p. 1-18.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem A Yayınları
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik bir olgu olarak değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 217-239.
- Padaki, V. (2000). Coming to grips with organisational values. *Development in Practice*, 10: 3-4, 420-435.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2012) *Management*, (Eleventh Edition). Pearson Education.
- Sakınç, S. ve Bursalioğlu, S. A. (2012). Yükseköğretimde küresel bir değişim: girişimci üniversite modeli. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 2(2), 92-99.
- Satı, Z. E. Ve Işık, Ö. (2011). İnovasyon ve stratejik yönetim sinerjisi: stratejik inovasyon. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 92, 538-559.
- Shantz, D. (2005). Öğretmen eğitiminde yenilikçi bir yaklaşım mı yoksa geleneksel bir anlayış mı? (Çev. E. Gökçe ve C. Demirhan). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 38(2), 187-195
- Summak, M. S. Ve Özgan, H. (2007). İlköğretim okulu müdürlerinin yönetim süreçlerini kullanma etkinlikleri ile bazı duygusal sosyal ve ruhsal yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 261-288.

- Şengün, M. (2009). Süreç inovasyonunun verimliliğe etkisi: bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(1), 185-202.
- Turan, S. (2012). Sınıf yönetiminin temelleri. (Ed: M. Şişman ve S. Turan). *Sınıf yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde inovasyon-performans ilişkisinin incelenmesine dönük bir çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(2),143-175.
- Yılmaz, K. (2007). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü, Ankara.

SUMMARY

A class is a learning space that teachers and students spend time together at teaching process. Classroom management is an important requirement that defined as the creation of new meanings and unite the meaning for a positive classroom environment. The management of value defined as concepts that affect the choices of individuals and society included in classroom management. There are important tasks of the class manager the most main variables of classroom management in ensuring the effective management every aspect of classroom. As one of these tasks the teaching process consists of planning learning, application and evaluation in the classroom is planned by the class manager. The development of new applications that allow the participation of students is required for efficiency in this process.

In this study, students' opinions regarding the level of the management of organizational values in the classes of academics were investigated. Students' opinions were evaluated in terms of innovative teaching practices in the classroom. Innovative practices in teaching processes are determined by the opinions of academics. In this study the effect of innovation built on the system of resources and values and effective in many aspects of organizations life on value management was explored. Research questions of the study are stated as follows:

1. What is the value management levels of academics in class according to the students' opinions?
2. Is there a significant difference in value management levels of academics, compared to innovative and traditional practices in the classroom?

Mixed method was used in the whole of this study. At this method, obtained data both quantitative and qualitative are combined to serve the aim of general. In the qualitative part of the study interview technique was used. In the quantitative part of the study survey method was resorted to. Quantitative scale has been applied to the opinions of the students who took part in a "Classroom Management" course in the fall semester of the academic year 2013-14 in Erzincan University, Faculty of Education. Interviews with academics who entering the course of classroom management is the qualitative part of the study in the process of creating a working group. Working group of the survey are described in detail with qualitative data obtained from through interviews with forms prepared by the researcher. Interview form was mainly tried to answer the following problems: what do you do in the planning, implementation and evaluation of the teaching process? Quantitative section of the study was implemented to the working group that determined by qualitative data. Value management levels in the classroom is determined by "Value Management Scale". Students' opinions was stated as descriptive statistics to illustrate the current status. Relationships between variables and differences between groups was analyzed with "t test". Moreover, the data obtained from interviews with academics have been analyzed descriptively by content analysis.

The purpose of the study was to state students' perception on the level of the management of organizational values of academics in the classes. The statement of students' perceptions was investigated in terms of innovative class implementations. As a result, student perceptions found to be positive towards value management levels of academics. This rate is significantly higher in the class of innovative practices than that of the traditional practices. According to results of this study, the lessons that enhanced with the innovative implementations, academics have higher level of management of organizational values.

In the literature, there have been many studies that investigated the both innovation and different concepts. In these studies, the relationship between innovation and strategy, leadership, productivity, organizational culture, performance, economic development and entrepreneurship were stated. In addition to these studies, in a study that is about the innovation in education, it is found that innovation could facilitate the learning, improve individual development, increase willingness and eliminate the monotony, develop self-confidence, increase in active learning, the love of school and course. The result that obtained from this study, the value management process in the class of

innovative practices in the teaching process as a positive influence on the results is important. In the light of this result, following suggestions could be done:

- ✓ Academics can develop and implement innovative practices proposed with the advent of the finding of a positive influence of innovative practices on the teaching process of value management.
- ✓ All activities planned in the learning and teaching process management process will affect other classes. It is also suggested that academics could evaluate the impact of the implementation plans.
- ✓ Studies examining the relationships between innovative practices in teaching and learning and other processes in the class can be done.