

Research Article

Received Date: 23/05/2020

Accepted Date: 09/07/2020

[doi.org/10.46291/wwsj.v5i5.22](https://doi.org/10.46291/wwsj.v5i5.22)

**Bireysel Yenilikçilik Eğilimi ve Yeniliğin Önündeki Engeller Açısından Kadın  
Akademisyen Profilleri:  
2006 Yılından Sonra Kurulan Üniversitelerde Bir Durum Analizi\***

Zuhal AKGÜN

Dr. Öğretim Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi SBMYO, [zuhal.akgun@bozok.edu.tr](mailto:zuhal.akgun@bozok.edu.tr)

**ÖZET**

Bilgi çağının şekillenmesinde önemli rol üstelen kurumlardan biri olan üniversiteler, yeniliklerin yönlendirilmesinde önemli yapı taşları olarak akademisyenler ışığında yol almaktadır. Akademisyenlerin yenilikçi bir profil çizmesinin eğitim-öğretim kalitesinin yükselmesine katkı sağlayacağı varsayılmaktadır. Toplumsal gelişimin merkezinde yer alan üniversitelerde, akademik kaliteyi yükselten kadın akademisyenlerin yenilikçi profilleri belirlemek bu çalışmanın amaçlarından biridir. Yükseköğretimin kadın temsilcileri için yenilikçi olmanın, yenilikçi bireyler yetiştirmenin sorumluluğu yanında yenilikçiliğin önündeki engellerin varlığından da söz edilmektedir. Kendini geliştirme, kariyer ilerlemesi gibi çeşitli alanlarda kendini göstermesi muhtemel olan bu engellere ilişkin tespitlerde bulunmak, çalışmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Belirlenen amaçlar doğrultusunda uygulanan anket formunda Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ), Yeniliğin Önündeki Engeller (YÖE) ölçekleri kullanılmıştır. Saha araştırması 2006 yılında kurulan 15 üniversiteye yönelik yapılmaktadır. Üniversitelerin web sitelerinde bulunan mail adresleri aracılığıyla elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Katılımcı kadın akademisyenlerin yüksek düzeyde yenilikçi olduğu tespit edilmiştir. En yenilikçi ve öncü kategorinin Dr. Öğretim üyesi ve öğretim görevlisi, 31-40 yaş aralığı olduğu belirlenmiştir. Yeniliğin önündeki engellerin kadın akademisyenler tarafından algılanmasında bağımsız değişkenler açısından anlamlı bir fark bulunmamakla beraber öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinin algı düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Kurumsal ve bireysel engeller yüksek öncelikli, toplumsal engeller düşük öncelikli değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Bireysel Yenilikçilik, Yeniliğin Önündeki Engeller, Üniversite, Kadın Akademisyen.

---

\* Bu çalışma 7-8 Mart 2020 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenen Dünya Kadın Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

## ABSTRACT

Universities are the institutions played a significant role in shaping knowledge period. It is assumed that an innovative profile of academicians will contribute to the improvement of the quality of education. One of the aims of this study is to identify innovative profiles of women academics who improve academic quality in universities at the center of social development. As well as the responsibility of being innovative and raising innovative individuals there are also some obstacles to innovation for women representatives of higher education. Determining these obstacles which are likely to manifest themselves in various areas such as self-development and career progression is another objective of the study.

In the application part of the study, The Individual Innovation Scale and The Barriers to Innovation Scale were used. The research is conducted for 15 universities established in 2006. The data obtained through the e-mail addresses on the websites of the universities were analyzed with SPSS. It has been determined that the participating female academicians are highly innovative. The most innovative and early adopter categories are assistant professor and the lecturer; 31-40 years old band. Although there is no meaningful difference in perception of barriers to innovation by female academics, the perception level of lecturers and assistants was higher. Institutional and individual barriers are considered high priority, social barriers are low priority.

**Keywords:** Individual Innovation, Barriers to Innovation, University, Women Academician.

## 1. GİRİŞ

Bilgi çağı ekonomik, siyasi, sosyo- kültürel ve eğitim faaliyetlerinde yenilikçi ve vizyoner kimliklerin önemli katkılar sağladığı, toplumsal gelişmeye yön verdiği bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Özellikle yenilikçilik olgusu global ölçekte fark yaratmak isteyen bireylerin gelişim sürecine katma değer sağlamaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyılın gereği yenilik pek çok alanda üzerinde çalışmalar yapılan konuların başında gelmektedir.

Yenilik, bir nesne, uygulama veya fikrin kişi veya gruplara göre yeni olarak değerlendirilmesidir (Rogers, 1983: 11). Katma değer yaratmak isteyen işletmeler ve bireyler kendilerini yenilikçi kimlikleri ile ifade etmeye çalışmaktadır. Günümüzde bireysel ve toplumsal gelişimin sürdürülebilir olması yeniliklere açık olmayla, yenilikleri uygulama ile mümkün olabilmektedir. Bu açıdan toplumun temel unsuru olan bireylerin yenilikçi bakış açısına sahip olması kendisi ve çevresindekileri ardından da toplumu oluşturan diğer birimleri etkileyen bir

domino görevi üstlenmektedir. Bireysel yenilikçilik toplumsal yenilikçiliğin başlangıç noktası olarak sosyal gelişme ve kalkınma kavramlarının alt yapısını oluşturmaktadır.

Hızla ortaya çıkan ve aynı hızla tüketilen “yeni” bireylerin yeniliğe adaptasyonunun önemini arttırmaktadır. Çok yönlü analiz etme ve değerlendirme, farklı yollarla problem çözme, etkin iletişim, birlikte çalışma isteği ve yetisi, bilgi okuryazarlığı, değerli ve yeni fikirler oluşturmak, bilgiyi işleyen teknolojiyi kullanmak, yenilikçi bakış açısı gibi beceriler 21. yüzyılın yenilikçi dünyasının vazgeçilmez unsurları olarak kabul görmektedir (Greenhill, 2010: 9-10). Bu unsurların da bireysel yenilikçiliği keyfi olmaktan çıkarıp zorunluluk haline getirmektedir.

Eğitim öğretim sürecinin son ve en önemli halkalarından olan üniversiteler, yeniliğin ve yenilikçi bakış açısının işlendiği merkezlerden biri olarak akademisyenlerin ışığı ile yol almaktadır. Bu noktada akademisyenler bilgiyi edinmek, işlemek ve aktarmak suretiyle her daim dinamik olan eğitim sürecine katkıda bulunmakta, akademik kimliği ile öğrencilerine rol model olmaktadır. Yenilikçi ve vizyoner bakış açısının tüm sektörlerde önemi yadsınamaz hale gelmişken akademisyenler için de alan yazındaki gelişmeleri, yenilikleri takip ederek öğrencilerine ve bilimsel gelişmeye katkı sağlama misyonu yenilikçi olmayı gerektirmektedir. Yenilik ekosisteminde, geleceğin yenilikçi, teknolojik, dijital ve bilgi merkezli gençliğini yetiştiren akademisyenlerin gereksinimleri karşılayacak nitelikte yenilikçi düşünceye sahip olmaları, yeniliğe açık ve uygulamaya dönük olmaları hem bireysel hem de toplumsal anlamda katma değer yaratacak unsurların başında gelmektedir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Bireysel Yenilikçilik**

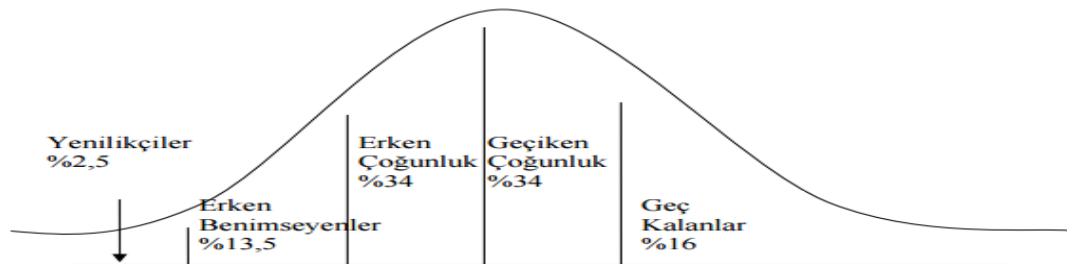
Goldsmith ve Foxall (2003) yenilikçiliği, yeni olarak algılanan şeylere verilen yanıtları karakterize eden bireyler arası farklılıklar olarak tanımlamakta ve yenilikçiliğin kavramsallaştırılmasında üç yaklaşımın varlığından söz etmektedir. Bunlardan ilki olan davranışsal yaklaşım, yeniliğe karşı tutumun davranışta gösterilmesi yani satın alma ya da stoklama ile özdeşleştirilmektedir. Sahip olunan yenilikçilik derecesi, yenilikle karşılaştıktan sonra ne kadar çabuk benimsendiğine bağlıdır. Küresel özellik yaklaşımında ise yenilikçilik bireysel ve davranışsal özelliklerin yarattığı bilişsel yapılarla şekillenmektedir. Kişinin yeni ve farklı şeylere gösterdiği olumlu ve olumsuz tepkiler, bireyin genel kişilik özelliklerine göre ne

kadar yenilikçi olduğunu gösterir. Buna göre, risk alma yeteneği, benimseme, hoşgörü, istekli olma ve yeni deneyimlere açık olma gibi kişilik özelliklerinin derecesi, bireyin yenilikçilik düzeyini göstermektedir. Alana özgü yenilikçilikte ise belirli bir ürün grubunda az/çok yenilikçi olmayı açıklanmaktadır (Goldsmith ve Foxall, 2003: 324).

Yeniye ve değişime reaksiyonu ifade eden yenilikçilik kavramı, bireysel yenilikçilik, kurumsal yenilikçilik veya toplumsal yenilikçilik olarak farklı kategorilerde sınıflandırılmaktadır. Tüm bu açılarda, fark yaratma yeteneği ile sonuçlanan yeniliklerin daha hızlı ve daha istekli bir şekilde benimsenmesinin, yeniliğe karşı gösterilen olumlu tepkilerin yansımalarının sonucu olduğu söylenebilmektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Rogers (1983)'a göre yenilikçilik, "bir bireyin veya başka bir benimseme biriminin yeni fikirleri bir sistemin diğer üyelerine göre benimsemeye nispeten daha erken kabul etme derecesi" dir. Yenilik, tüm bireyler için aynı zaman zarfında ve aynı hızla benimsenmemektedir. Bazıları yenilik ile ilk karşılaşmada bazıları ise yeniliğin çevresindekiler tarafından kabul edildiğini gördükten sonra bu süreci başlatmaktadır. Bir sosyal sistemdeki bireyler yenilikçilik derecelerine göre beş grupta sınıflandırmaktadır. Bu grupların yeni bir fikrin benimsenme zamanına dayanarak çan eğrisi şeklinde bir dağılım izleyerek normale yaklaştığı varsayılmakta ve ideal tipler ile ele alınmaktadır. Benimsenmeyen kategorileri olarak isimlendirilen bu gruplar; yenilikçiler, erken benimseyenler, erken çoğunluk, geç çoğunluk ve geç kalanlardır (Rogers, 1983: 245-247). Benimsenmeyen kategorilerinin bireyin dahil olduğu yenilikçi profili vermesi, yeniliğe bakış açısını da ortaya koymaktadır.

**Şekil 1. Rogers Yenilikçilik Temelli Tüketici (Benimsenmeyen) Kategorileri**



## 2.2. Yeniliğin Önündeki Engeller

Yeniliğin benimsenmesi sürecinde karar verme biriminin özellikleri ve yenilikçiliğin de içinde bulunduğu önceki durumlar etkili olabilmektedir (Rogers, 1983: 165). Ayrıca (a) yenilikçilerin toplumsal varlığı, (b) yeniliğe aşinalık, (c) statü özellikleri, (d) sosyoekonomik özellikler, ve (e) kültürel değişkenler yeniliklerin benimsenmesini modüle etmektedir (Wejnert, 2002: 302). Sosyal değerler, kurumsal öğeler ve kişilik özellikleri yenilikçiliğin şekillenmesinde rol oynamakta ve yenilikçiliği desteklediği gibi olumsuz yönde de etkileyebilmektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2013: 248). Çeşitli araştırmalarda yenilikçiliğin olumsuz algılanması bir takım unsurlar ile açıklanmaktadır. Eğitim düzeyi, yeniliğe olan ilgi, iletişim davranışı, gereksinimler, sosyo ekonomik düzey, (Rogers, 1983), ekonomik yoksunluk, risk alma korkusu (Andrews, 2007), yenilik farkındalığı eksikliği, şüpheli yaklaşım, kötümserlik, stres, başarısızlık korkusu, zihinsel karışıklık, sabırsızlık ve zaman yönetimi eksikliği (Entsminger, 1995) yenilikçiliğin önündeki engeller arasında gösterilmektedir.

Bireysel yenilikçilik, hem kişisel hem de organizasyonel yapı tarafından yeniliğe bakış açısını geliştirmektedir. Bireylerin yenilikçilik eğilimini etkilediği varsayılan; bireysel etkileşim, iletişim yapısı, bilgi yapısı, entegrasyon, proje tanımlama ve proje kolaylaştırması, liderlik, örgütsel destek ve görev üstlenme olarak dokuz özellikten bahsedilmektedir. Yenilikçiliğin önündeki engeller açısından ise toplumun normları ve sosyal yapısı en önemli sosyal engel olarak değerlendirilmektedir (Ong vd., 2003: 617).

Wejnert (2002)'e göre, yeniliğin yayılma ve benimsenme sürecinde küreselleşme, coğrafya, politik koşullar ve toplumsal kültür, aile yapısı, kurumun kurumsallaşması ve kurumun küresel düzeydeki konumu sosyal argümanları temsil etmektedir.

Noone (2000), yükseköğretimde yeniliğin/değişimin önündeki engeller olarak kültürü ve kurumsal ataletin, bürokrasi ve politik etmenlerin, kaynak ve altyapı eksikliğinin, geleneksel eğitim yaklaşımı ve kaliteli eksikliğinin yenilikçiliğini olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir. Özellikle eğitimde yenilikçi olma beklentisinden yoksun olmayı yenilikçiliği etkileyen başka bir faktör olarak rapor etmektedir.

Literatürde yenilik ve yenilikçilik alanlarındaki çalışmaların 1960'lı yıllara dayandığı, son 20 yılda sayıca arttığı söylenebilmektedir. Bireysel anlamda yenilikçilik olgusunun ve yenilikçi tüketici kategorilerinin araştırıldığı farklı alanlarda pek çok çalışma olduğu görülmektedir

(Robertson ve Kennedy, 1968; Uhl vd., 1970; Feldman ve Armstrong 1975; Mahajan vd., 1990; Madran ve Esen ,2002; Ong ve ark. 2003; ; Lu, J.vd., 2005; Demuth ,2010; Bayraktar ,2012; Yılmaz ve Bayraktar, 2014; Başaran ve Keleş, 2015; Demircioğlu vd., 2016; Akgün, 2017; Özdemir ve Özer, 2018; Akgün ve Kılıç, 2019). Bireysel anlamda yenilikçiliğin önündeki engellerin belirlenmesine ilişkin çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Kılıçer ve Odabaşı (2013), bilgisayar teknolojisi öğretmen adayları için öncelikli olarak kurumsal düzeydeki, ardından toplumsal ve bireysel boyuttaki unsurları yenilikçiliğe ilişkin engel olarak gördüklerini belirlenmiştir. Kurumsal engeller, yenilikçilik kategorilerinin tümünde yüksek öncelikli engel olarak yer almaktadır. Bu sonuca göre, eğitim alınan kurumun yenilikçiliğe engel teşkil ettiğinin altı çizilmektedir. Cinsiyet açısından yeniliğin önündeki engellerin algılanmasında anlamlı bir fark bulunurken, ekonomik düzey ile farklılık belirlenememiştir. Düşük seviyede olmakla beraber dini değerlerin yenilikçiliğe engel olarak algılandığı bulgular arasındadır.

Ertuğ ve Kaya (2017), hemşirelik öğrencileri açısından bireysel yenilikçilik ve yeniliğin öndeki engelleri belirlemeye yönelik uygulamasında, öğrencilerin düşük düzeyde yenilikçilik bulgusuyla “sorgulayanlar” sınıfında olduğu ve en önemli engelin “yabancı dil yetersizliği” olarak bireysel kategoride yer aldığı belirlenmiştir. Genel olarak kurumsal öğelerin engel olarak algılandığı görülmüştür.

Ceylan (2019), hemşirelik öğrencileri konu ettiği çalışmasında katılımcıların yarısından fazlasının erken çoğunluk kategorisinde, yenilikçilik düzeyinin ise düşük olduğu, yenilikçiliğin önündeki ana engelin eğitim boyutunda olduğunu tespit etmiştir.

Eğitim alanında yenilikçi bakış açısına sahip olmanın öğrencileri ve böylece toplumu yönlendirmek adına son derece önemli olması, akademisyenleri yakından ilgilendirmektedir. Bireysel ve kurumsal ölçüde yenilikleri takip etmek, bunları eğitime ve sosyal hayata uyarlayabilmek, geleceğe yön verecek gençlerin yetiştirilmesinde akademisyenlere önemli sorumluluklar yüklemektedir.

Kadın akademisyen sayısının hızla artması yüksek öğretim için yenilikçi bakış açısının bir gereği olarak görülmektedir. Değişim, dönüşüm ve yenileşim olgularını hayata geçirecek güce sahip olan kadın akademisyenler toplumun şekillenmesinde önemli bir misyonu yerine getirmektedir. Bu doğrultuda yenilikçi bir profil çizmeleri arzu edilmektedir. Yenilikçi olmaya

engel olabilecek bireysel-toplumsal-kurumsal engellerin belirlenmesi ise bu engelleri aşmaya muktedir olan kadın akademisyenler için bir yol haritası sunmaktadır.

### 3. YÖNTEM

Bu çalışma Türkiye’de 2006 yılından sonra kurulan üniversitelerde çalışan kadın akademisyenleri kapsamaktadır. Veriler akademisyenlerin üniversitelerin resmi web sitelerinde yer alan elektronik posta adreslerine gönderilen mail yolu ile toplanmıştır. 2019 yılı verilerine göre 5401 kadın akademisyen bu üniversitelerde görev yapmaktadır. Web sitelerinde yer alan ve ulaşılabilir nitelikte mail adreslerine gönderilen anketlerden 222’si analizler için kullanılmıştır.

Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Sosyo-demografik veriler olarak üniversitede çalışılan birim, akademik unvan, yaş, medeni durum ve kurumda çalışma süresini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Türkçe’ye Kılıçer ve Odabaşı tarafından uyarlanan “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)” ve geliştirilen “Yenilikçiliğin Önündeki Engeller” (YÖE) ölçekleri anketin ikinci ve üçüncü bölümlerini oluşturmaktadır. Ölçeklerin değerlendirilmesinde 5’li Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum,5=kesinlikle katılıyorum) kullanılmış ve katılımcıların yöneltilen ifadelere katılma dereceleri belirlenmeye çalışılmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Soruları

1. Kadın akademisyenlerin yenilikçilik profilleri nasıldır?
2. Kadın akademisyenlerin yenilikçi kategorilerinde (a) çalıştıkları birim, (b) akademik unvan, (c) yaş, (d) medeni durum, (e) meslekteki çalışma süresine göre farklılık var mıdır?
3. Kadın akademisyenlerin yenilikçilik engelleri hakkındaki algıları nelerdir?
4. Kadın akademisyenlerin yenilikçiliğin önündeki engeller konusundaki algılarında (a) çalıştıkları birim, (b) akademik unvan, (c) yaş, (d) medeni durum, (e) meslekteki çalışma süresine göre farklılık var mıdır?

#### 3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma 2006 yılından sonra kurulan üniversiteleri kapsamaktadır. Örneklem biriminin bu evrenden seçilmesinde temel sebep, akademik anlamda kadın akademisyen sayılarında bu

tarihte kurulan üniversiteler ile önemli bir artışın olduğunun gözlenmesidir. Ayrıca zaman kısıtı nedeniyle Türkiye'deki tüm üniversitelerde çalışan kadın akademisyenlere ulaşılması mümkün görülmemektedir. Bununla birlikte edu.tr uzantılı mail adreslerinin kişiler tarafından aktif olarak kullanılıp kullanılmadığı bilinmemektedir. Bu durumun geri bildirimlerin sayısının beklenenden az olmasına neden olduğu düşünülmektedir.

#### 4. ANALİZ VE BULGULAR

Kadın akademisyenlerin bireysel yenilikçilik profillerini belirlemek ve yenilikçiliğin önündeki bireysel-kurumsal-toplumsal engellere yönelik algılarını ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bu çalışmada, Ocak ve Şubat 2020 tarihleri arasında akademisyenlerin görev yaptıkları üniversitelerin internet sitelerinde yer alan [edu.tr](mailto:edu.tr) uzantılı mail adresleri kullanılarak online anket yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Analiz için IBM SPSS 23.0 programı kullanılmıştır.

**Tablo 1. 2006 Yılında Kurulan Üniversitelerde Kadın Akademisyen Sayısı**

2006 Yılında Kurulan Üniversiteler	2019	2015	2010
Adıyaman Üniversitesi	293	256	21
Aksaray Üniversitesi	293	282	128
Amasya Üniversitesi	249	281	45
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	377	186	38
Düzce Üniversitesi	497	263	83
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	338	348	142
Giresun Üniversitesi	404	262	60
Hitit Üniversitesi	323	315	48
Kastamonu Üniversitesi	311	216	18
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	327	246	80
Ordu Üniversitesi	336	289	155
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	441	426	130
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	527	260	71
Uşak Üniversitesi	315	321	42
Yozgat Bozok Üniversitesi	370	227	56
<b>Toplam</b>	<b>5401</b>	<b>4178</b>	<b>1117</b>





Türkiye 'de 2006 yılı her ilde bir üniversite düşüncesinin gerçekleştirildiği, pek çok üniversitenin kurulduğu bir dönemi içine almaktadır. Bu süreçte akademik personel ihtiyacı doğan yeni üniversitelerde özellikle kadın akademisyenlerin aktif olarak yer aldığı ve her geçen yıl bu sayının arttığı görülmektedir.

**Tablo 2. Frekans Analizi**

<b>Birim</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Fakülte	115	52,8
Yüksekokul/Myo	103	47,2
<b>Ünvan</b>		
Prof.Dr	2	,9
Doç.Dr	17	7,8
Dr.Öğr. Üye	60	27,5
Öğr.Gör	98	45,0
Arş.Gör	41	18,8
<b>Çalışılan Yıl</b>		
0-5yıl	81	37,2
6-10 Yıl	84	38,5
16-20 Yıl	29	13,3
16-21 Yıl	10	4,6
21 Yıl Ve Üstü	14	6,4
<b>Yaş</b>		
20-30	49	22,5
31-40	118	54,1
41-50	39	17,9
51-60	10	4,6
61-70	2	,9
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	136	62,4
Bekar	82	37,6

Çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin akademik birimlerinin dağılımı birbirine yakındır. Prof. Dr. Ve Doç Dr. Sayılarının diğer unvanlara göre az olduğu, yakın geçmişte kurulduğu için çalışma sürelerinin yoğun olarak 0-10 yıl periyodunda olduğu görülmektedir.

Çalışılan yıl, akademik unvan ve kuruluş yıllarına paralel olarak katılımcıların pek çoğunun yaş aralığının 20-40 yaş bandında ve evli görülmektedir (Tablo 2).

Çalışmanın veri setinin normal dağılıma sahip olduğu varsayılmaktadır, çarpıklık ve basıklık değerlerinin (çarpıklık değeri) +/-2, (basıklık değeri) +/-7 aralığında olması halinde normal dağılımı sağladığından hareketle (Bollen, 1989: 266-267) çalışmanın istatistikleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almakta olup Tablo 3'te yer verilmektedir.

**Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler**

	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
BYÖ1	1,00	5,00	4,0183	,82004	,672	-,540	,042
BYÖ2	2,00	5,00	4,3670	,75788	,574	-,983	,295
BYÖ3	2,00	5,00	4,3945	,73764	,544	-1,195	1,298
BYÖ4	1,00	5,00	3,6835	1,08437	1,176	-,525	-,454
BYÖ5	2,00	5,00	3,9771	,92802	,861	-,443	-,823
BYÖ6	1,00	5,00	2,2339	1,05400	1,111	,830	,235
BYÖ7	1,00	5,00	1,8807	,90289	,815	,958	,617
BYÖ8	1,00	5,00	4,0459	,81331	,661	-,603	,195
BYÖ9	1,00	5,00	4,1927	,81435	,663	-,988	1,009
BYÖ10	1,00	5,00	1,8532	1,07614	1,158	1,393	1,362
BYM11	1,00	5,00	4,0459	,89941	,809	-,628	-,263
BYÖ12	1,00	5,00	3,8807	1,05799	1,119	-,749	,007
BYÖ13	1,00	5,00	2,0505	,98009	,961	,906	,536
BYÖ14	2,00	5,00	4,2294	,70721	,500	-,517	-,292
BYÖ15	1,00	5,00	1,9312	,85859	,737	,706	,122
BYÖ16	1,00	5,00	4,0917	,85912	,738	-,838	,644
BYÖ17	1,00	5,00	2,4220	1,04545	1,093	,429	-,497
BYÖ18	1,00	5,00	4,4633	,66584	,443	-1,424	3,528
BYÖ19	2,00	5,00	4,2248	,76196	,581	-,719	,047
BYÖ20	1,00	5,00	2,0459	,93459	,873	,900	,700
YÖE1	1,00	5,00	3,5321	1,25223	1,568	-,479	-,760
YÖE2	1,00	5,00	3,3807	1,32574	1,758	-,285	-1,137
YÖE3	1,00	5,00	3,0550	1,39674	1,951	,055	-1,352
YÖE4	1,00	5,00	3,6101	1,19880	1,437	-,570	-,588
YÖE5	1,00	5,00	3,6697	1,26677	1,605	-,662	-,681
YÖE6	1,00	5,00	3,7936	1,25854	1,584	-,780	-,525
YÖE7	1,00	5,00	3,4083	1,25295	1,570	-,286	-1,058
YÖE8	1,00	5,00	3,4128	1,27515	1,626	-,261	-1,130
YÖE9	1,00	5,00	3,3670	1,39559	1,948	-,370	-1,164



	1,00	5,00	3,7936	1,19467	1,427	-,756	-,422
YÖE10	1,00	5,00	3,9174	1,12474	1,265	-,915	,061
YÖE11	1,00	5,00	3,4725	1,36165	1,854	-,428	-1,101
YÖE12	1,00	5,00	2,9358	1,38308	1,913	,063	-1,277
YÖE13	1,00	5,00	2,7051	1,38632	1,922	,310	-1,103
YÖE14	1,00	5,00					

Çalışmada yer alan ölçekler için yapılan analiz sonucu BYÖ'nün KMO değeri %87, YÖE'nin ise %80'dir. Bu değer 0,50'den büyük olduğu için faktör analizinin yapılabilirliği söz konusudur. Barlett testi sonuçlarının 0,000 olması değişkenler arasında kolerasyon bulunduğunu ve veri setinin faktör analizinin uygulanmasına olanak tanıdığı göstermektedir.

**Tablo 4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi (Alpha Katsayısı)-KMO Testi**

		BYÖ		YÖE	
		M= 3,40	$\alpha = ,729$	M= 3,42	$\alpha = ,832$
<b>KMO Örneklem Yeterliliği</b>		,872		,805	
<b>Değeri</b>					
<b>Bartlett's</b>	Ki-Kare	1798,819		1212,955	
<b>Testi</b>	sd	190		91	
	p	,000		,000	

#### 4.1. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Analizleri

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)'ne ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda faktör yapılarının sağlıklı olduğu görülen dört faktör belirlenmiştir. Faktörler, “değişime direnç”, “fikir liderliği”, “deneyime açıklık” ve “risk alma” olarak isimlendirilmiştir (Kılıçer, 2011: 94). Bu faktörler ve ifadelerin faktör yükleri Tablo 5'te görülmektedir. İlk faktör olan “değişime direnç” 7 ifadeden (20,6,7,10,17,15,13), ikinci faktör olan “fikir önderliği” 5 ifadeden (11,12,8,14,1) oluşmaktadır. “Deneyime açıklık” faktörü dört ifade ( 2,9,3,4), “risk alma” faktörü ise yine dört ifadelerini (19,16,18,5) kapsamaktadır.

**Tablo 5. BYÖ Alt Boyutlara Göre İfade Ortalamaları**

BYÖ Alt Boyutlar	Ortalama	Std.Hata
Değişime.Direnç	2,0596	0,66661



Fikir.Liderliği	4,0440	0,63033
Deneyime.Açıklık	4,1594	0,56040
Risk.Alma	4,1092	0,61988
Yenilikçili kategori	3,9358	0,05763

Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde madde puan ortalamalarına göre, en yüksek puanın (4,18) “deneyime açıklık”, en düşük puanın (2.05) ise “değişime direnç” alt boyutlarından alındığı görülmektedir. Kadın akademisyenlerin bireysel yenilikçilik puan ortalaması  $73,83 \pm 0,65065$  olarak bulunmuştur. Hurt vd. (1977)’ne göre 68 puan ve üzeri skor yüksek düzeyde yenilikçilik seviyesini gösterirken 64 puan altındaki skor düşük yenilikçilik seviyesini göstermektedir. Bu çalışma grubu için yenilikçilik seviyesinin, genel olarak yüksek düzeyde (73,83) olduğu görülmektedir.

**Tablo 6. Katılımcıların Yenilikçi Kategorileri**

Benimseyen Kategorileri	f	%
Yenilikçi	56	25,7
Öncü	105	48,2
Sorgulayıcı	47	21,6
Kuşkucu	7	3,2
Gelenekselci	3	1,4

BYÖ aracılığı ile elde edilen verilere göre “Yenilikçilik puanı=  $42 + (\text{pozitif ifadeler toplam puanı} - \text{negatif ifadeler toplam puanı})$ ” şeklinde hesaplanmıştır. Hesaplanan puanlara göre katılımcının aldığı puan 80 üzeri ise yenilikçi, 69-80 aralığında ise erken benimseyen (öncü), 57-68 aralığında ise erken çoğunluk (sorgulayıcı), 46-56 aralığında ise geç çoğunluk (kuşkucu), 46 puan altında ise geç kalanlar (gelenekçi) kategorisinde yer almaktadır. Çalışma kapsamında kadın akademisyenlerin %25,7’si yenilikçi, %48,2’ü erken benimseyen, %21,6’sı erken çoğunluk, %3,2’si geç çoğunluk ve %1,4’ü geç kalanlar olarak yenilikçi/benimseyen kategorilerine ayrılmaktadır. Genel olarak katılımcıların yenilikçiler ve erken benimseyenler grubunda olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre kadın akademisyenler, yenilik konusunda meraklı, cesur, risk almaktan çekinmeyen “öncüler” sınıfından oluşmaktadır. Bir sosyal sistemde fikir liderleri bu kategoriden çıkmaktadır. Potansiyel benimseyenler için yenilik konusunda bilgi ve tavsiye almak isteyenlere ışık tutan bir fener vazifesi görmektedir (Rogers, 1983: 249). Yeniliğe bakış açısını

olumlu yönde geliştirmek ve fikir liderliği açısından kadın akademisyenlerin hem akademi de hem de toplumsal hayatta aktif bir rol oynayarak öncü olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Kadın akademisyenlerin yenilikçi kategorilerinde (a) alıştıkları birim, (b) akademik unvan, (c) yaş, (d) medeni durum, (e) meslekteki çalışma süresine göre farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA analizine göre, çalışılan birim (Fakülte/Myo/Yüksekokul), alışma yılı ve medeni durum açısından kadın akademisyenlerin yenilikçilik profillerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0.05$ ). Yaş ve akademik unvan açısından farklılıklar bulunmaktadır. Mann-Whitney U Testi yapılarak bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit edilmektedir.

**Tablo 7. Akademik Unvan ve Yenilikçi Kategori  
 Mann-Whitney U Testi İstatistikleri**

Analiz	Dr. öğretim Üyesi-	Öğretim görevlisi-
	Araştırma görevlisi	Araştırma görevlisi
Mann-Whitney U	744,500	1290,000
Wilcoxon W	2574,500	6141,000
Z	-3,655	-3,569
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000

**Tablo 8. Yaş aralığı ve Yenilikçi Kategori  
 Mann-Whitney U Testi İstatistikleri**

Analiz	20-30	31-40
	31-40	41-50
Mann-Whitney U	2275,000	1684,000
Wilcoxon W	9296,000	8705,000
Z	-2,334	-2,705
Asymp. Sig. (2-tailed)	,020	,007

Sonuçlara göre bireysel yenilikçilik düzeyi Dr. Öğretim üyesi ve öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenler için farklılık göstermektedir. Ayrıca yaş aralığı 20-30, 31-40 ve 41-50 olan katılımcılar için de yenilikçilik kategorisi farklılık göstermektedir. Tablo 9 ve 10'da bu değişkenlere ilişkin çapraz tablo verileri yer almaktadır. En yenilikçi ve öncü kadın akademisyenlerin katılımcıların çoğunluğunu oluşturan Dr. Öğretim üyesi ve öğretim

görevlisi kategorisinde olduğu görülmektedir. Yaş aralığı olarak ise 31-40 yaş bandının yenilikçi ve öncü nitelikte olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 9. Yaş Aralığı- Yenilikçi Kategori Çapraz Tablo İstatistikleri**

Yenilikçi Kategori	20-30	31-40	41-50	51-60	61-70	Toplam
Gelenekselci	0	2	0	1	0	3
Kuşkucu	0	6	1	0	0	7
Sorgulayıcı	9	30	4	3	1	47
Öncü	24	57	20	3	1	105
Yenilikçi	16	23	14	3	0	56
Toplam	49	118	39	10	2	218

**Tablo 10. Akademik Unvan- Yenilikçi Kategori Çapraz Tablo İstatistikleri**

Yenilikçi Kategori	Prof.Dr	Doç.Dr	Dr.Öğr.Üye	Öğr.Gör	Arş.Gör	Toplam
Gelenekselci	0	0	1	2	0	3
Kuşkucu	0	0	3	3	1	7
Sorgulayıcı	0	5	14	26	2	47
Öncü	1	7	32	46	19	105
Yenilikçi	1	5	10	21	19	56
Toplam	2	17	60	98	41	218

#### 4.2. Yeniliğin Önündeki Engeller Ölçeği Analizleri

Kadın akademisyenlerin yeniliğin önündeki engellere yönelik 14 engel üzerindeki algılama düzeylerinin değerlendirildiği Tablo 11-12'de yüksek öncelikli engeller ve düşük öncelikli engeller hakkında bilgi verilmiştir. Toplam madde puan ortalaması  $3,43 \pm 0,727$  olarak bulunmuştur. En yüksek engel olarak bireysel kategoride “yeniliklerin maliyetli olması” olarak değerlendirilirken, en düşük seviyede engel olarak dini değerlerin algılandığı görülmektedir.

**Tablo 11. Yeniliğin Önündeki Yüksek Öncelikli Engeller**

İfadeler	Engel Kategorisi	Ort	Std.Hata
YÖE1 -Kurumum tarafından yenilikçiliği destekleyen yeterli etkinliklerin planlanamaması	Kurumsal	3,5321	1,25223



YÖE4 - <i>Öğretim elemanı değişim programlarının yetersizliği</i>	Kurumsal	3,6101	1,19880
YÖE5 - <i>Kurum tarafından verilen teknik konularla ilgili desteğin yetersizliği</i>	Kurumsal	3,6697	1,26677
YÖE6- <i>Kurumdaki teknolojik araçların sınırlılığı</i>	Kurumsal	3,7936	1,25854
YÖE10- <i>Risk alamamak (yeniliğe ilişkin belirsizlik)</i>	Bireysel	3,6936	1,19467
YÖE11- <i>Yeniliklerin maliyetinin yüksek olması</i>	Bireysel	3,9174	1,12474
YÖE12 - <i>Yeniliğe istekli olmamak</i>	Bireysel	3,4725	1,36165

Kadın akademisyenlerden elde edilen verilere göre yeniliğin önündeki yüksek önceliklerde ilk kategori bireysel engeller ( $M= 3,63$ ) olarak belirlenmiştir. İkinci sırada ise kurumsal engeller ( $M= 3,50$ ) yer almaktadır. Toplumsal engellerin ( $M= 3,11$ ) düşük öncelikli engeller olarak algılandığı çıkan sonuçlar arasındadır (Tablo 11-12). Kadın akademisyenler, bireysel olarak yeniliklerin maliyetli olması ile kurumsal açıdan kurumdaki teknolojik araçların sınırlı olmasını yeniliğin önündeki yüksek öncelikli engel olarak değerlendirmektedir. Toplumsal engeller kategorisinde yer alan toplum tarafından dışlanma korkusu ve dini değerlerin en düşük seviyede algılanan engeller olduğu görülmektedir.

**Tablo 12. Yeniliğin Önündeki Düşük Öncelikli Engeller**

İfadeler	Engel Kategorisi	Ort	Std.Hata
YÖE2- <i>Kurumun yenilikçiliği ve yaratıcılığı teşvik etmemesi</i>	Kurumsal	3,3807	1,32574
YÖE3- <i>Ders içeriklerinin güncel konuları barındırmaması</i>	Kurumsal	3,0550	1,39674
YÖE7- <i>Teknolojinin hızlı değişimi</i>	Toplumsal	3,4083	1,25295
YÖE8- <i>Toplumun yeniliğe karşı olumsuz bakış açısı</i>	Toplumsal	3,4128	1,27515
YÖE9- <i>Yabancı dil yetersizliği nedeniyle güncel bilgiye etkili bir şekilde ulaşamamak</i>	Bireysel	3,3670	1,39559
YÖE13- <i>Toplum tarafından dışlanma korkusu</i>	Toplumsal	2,9358	1,38308
YÖE14- <i>Dini değerler</i>	Toplumsal	2,7064	1,38326

Kadın akademisyenlerin bağımsız değişken grupları içinde YÖE toplam madde puan ortalamalarına göre (a) çalıştıkları birim fakülte (b) akademik unvanı araştırma görevlisi (c) yaş

aralığı 51-60 (d) medeni durumu bekar, (e) meslekteki çalışma süresi 0-5 yıl olanların yeniliğin önündeki engellere ilişkin algısı daha yüksek bulunmuştur (Tablo 13).

**Tablo 13. YÖE Toplam Madde Puan Ortalaması**

	Toplam Madde Puan		Toplam Madde Puan	
	Ort	Std.Hata	Ort	Std.Hata
<b>Fakülte</b>	3,44	,76637	Evli	3,6841
	35			4139
<b>Myo/Yüksek okul</b>	3,42	,68536	Bekar	3,7979
	02			4634
<b>Prof.Dr</b>	3,17	1,4647	20-30	3,8476
	86	2		5102
<b>Doç.Dr</b>	3,23	,87443	31-40	3,6331
	95			4673
<b>Dr.Öğr.Üye</b>	3,38	,63717	41-50	3,8245
	93			1777
<b>Öğr.Gör</b>	3,44	,66405	51-60	3,6778
	53			6143
<b>Arş.Gör</b>	3,55	,89802	61-70	3,4545
	75			5357
			0-5yıl	3,7616
				4991
			6-10 Yıl	3,7070
				3988
			11-15 Yıl	3,6904
				4409
			16-21 Yıl	3,5614
				4071
			21 Yıl Ve Üstü	3,8715
				2500

Anova analizi sonuçlarına göre değişken gruplarının yeniliğin önündeki bireysel, kurumsal ve toplumsal engelleri algılama düzeyleri arasındaki anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0,005).

**Tablo 14. Anova Analizi**





		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Signifikantlık
<b>Çalışılan Birim</b>	Gruplar	11,32	45	,252	1,0	,47
	Arasları	2			06	1
	Gruplar	43,01	17	,250		
	İçeriler	2	2			
	Toplam	54,33	21			
<b>Unvan</b>	Gruplar	46,63	45	1,036	1,4	,05
	Arasları	6			33	3
	Gruplar	124,3	17	,723		
	İçeriler	96	2			
	Toplam	171,0	21			
<b>Yaş Aralığı</b>	Gruplar	30,37	45	,675	1,0	,45
	Arasları	7			15	7
	Gruplar	114,4	17	,665		
	İçeriler	49	2			
	Toplam	144,8	21			
<b>Medeni Durum</b>	Gruplar	10,91	45	,242	1,0	,42
	Arasları	0			36	2
	Gruplar	40,24	17	,234		
	İçeriler	6	2			
	Toplam	51,15	21			
<b>Çalışılan Yıl Aralığı</b>	Gruplar	45,95	45	1,021	,76	,85
	Arasları	1			5	4
	Gruplar	229,5	17	1,335		
	İçeriler	90	2			
	Toplam	275,5	21			

**Tablo 15. Tanımlayıcı İstatistikler (Ortalama ve Standart Hata)**

Gelenekselci		Kuşkuçular		Sorgulayıcılar		Öncüler		Yenilikçiler	
Ortalama	Standart Hata	Ortalama	Standart Hata	Ortalama	Standart Hata	Ortalama	Standart Hata	Ortalama	Standart Hata



Kurumsa	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
I. engel.ort	,056	571	,857	374	,560	144	,503	097	,449	132
Bireysel.	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
eng.ort	,167	493	,857	323	,670	125	,688	083	,513	114
Toplums	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
al. eng.ort	,917	509	,143	334	,191	129	,238	086	,830	118

Kurumsal ve bireysel engellerin kuşkucu kategorisi, toplumsal engellerin ise öncü kategorisinde olanlar tarafından algılanma düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir. Genel olarak tüm kategorilerde bireysel engeller en yüksek, toplumsal engeller ise düşük öncelikli engel olarak değerlendirilmiştir. Kategoriler arasında engellerin algılanma düzeyi açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,005$ ).

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, bireysel yenilikçilik eğilimi ve yenilikçiliğin önündeki engeller, kadın akademisyenler örnekleminde araştırılmıştır. Katılımcıların BYÖ'den aldıkları puan ortalaması  $73,83 \pm 0,65065$  olarak bulunmuştur. BYÖ'nün yenilikçi davranış eğilimine etki eden alt boyutlara göre madde puan ortalamaları açısından en yüksek puanın (4,18) "risk alma" olduğu belirlenmiştir. Özdemir ve Özer (2018) çalışmasında değişime direnç faktörünün öne çıktığı görülmektedir. Kılıçer (2010), Akgün (2016), Ertuğ ve Kaya (2017) deneyime açıklık faktörü ilk sırada yer almaktadır. Alt boyutlar yönünden kadın akademisyenlerin fikir liderliği, deneyime açıklık ortalamalarının da yüksek olduğu bulgusu yükseköğretimin eğitim alanındaki kadın temsilcilerinin yenilikçi bir profil çizdiğini, buldukları toplumda risk alabilen, yeniliklere çabuk adapte olup değişimi başarabilen ve gerektiği durumlarda sorunları çözmek, belirsizlikle mücadele etmek adına risk alabilen ölçüde yenilikçi olduğunu göstermektedir.

Literatürde genel olarak eğitimcilerin bireysel yenilikçi profillerinin belirlemeye yönelik çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalara bakıldığında katılımcıların çoğunlukla sorgulayıcı (Bayraktar, 2012; Öztürk ve Summak, 2014; Demircioğlu vd., 2016; Başaran ve Keleş, 2015; Çetin ve Bülbül, 2017; Kaya, 2017), kategorisinde oldukları belirlenmiştir. Akademisyenlere yönelik yapılan çeşitli çalışmalarda yenilikçilik düzeyi yüksek bulunmakla beraber akademisyenlerin öncü (Akgün, 2016; Özdemir ve Özer, 2018) ve sorgulayıcı (Demircioğlu vd., 2016; Bayraktar, 2012; Tümkeya ve Hurioğlu, 2013) kategorisinde yer aldığı sonucuna ulaşan

çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada kadın akademisyenlerin yenilikçi profilleri incelendiğinde; yenilikçi ve öncü kategorilerinin öne çıktığı ve katılımcıların yenilikçilik profilinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürde akademisyen yenilikçiliğini inceleyen Akgün'ün (2016); Özdemir ve Özer, (2018) ulaştığı sonuç ile benzerlik göstermektedir. Yenilikçi kategori açısından öğretmen ve akademisyenler arasındaki fark, akademisyenlerin işleri nedeniyle daha fazla araştırma, daha fazla sorgulama yapmaları ve yeniliklere açık olmanın bir gereklilik olduğu ile açıklanabilir. Demircioğlu vd., (2016)' n den akademisyenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin, akademik unvana göre farklılaştığı bulgusundan farklı olarak öncü kategorisinde çoğunlukla unvanına sahip olanların yer aldıkları görülmüştür. Bu bulgu, çalışma kapsamında 2006 yılında kurulan üniversitelerin kadın akademisyenlerinin akademik unvan olarak çoğunlukla Dr öğretim üyesi ve öğretim görevlisi, araştırma görevlisi olduğu ve bu kademedeki araştırma faaliyetlerinin daha yoğun olduğundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada en yenilikçi ve öncü kadın akademisyenlerin Dr. Öğretim üyesi ve öğretim görevlisi kategorisinde olduğu görülmektedir. Yaş aralığı olarak ise 31-40 yaş bandının yenilikçi ve öncü nitelikte olduğu belirlenmiştir. Yenilikçi ve öncü kategorilerin bu unvanlarda yüksek olmasının sebebi olarak çalışma kapsamındaki üniversitelerde öğretim elemanlarının pek çoğunun kariyerinin ilk basamaklarında akademik araştırmaları yoğun olarak yapan bir kesimi nitelediği, prof ve doçent unvanlı öğretim elemanlarının sayısının nispeten az olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadın akademisyenlerin en yenilikçi kategorilerde olması çok önemlidir, çünkü yüksek eğitimdeki yenilikçi ve vizyoner akademisyenler bilim ve teknolojinin genişlemesine ve öğrenciler arasında bir teknoloji kültürü oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Bu kişilerin kadınlar olması, kız öğrenciler başta olmak üzere rol model alınmalarına, öğrencilerin kendilerine inancının artmasına olanak tanımaktadır. Akgün (2016), çalışmasında kadın akademisyenlerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğu tespit etmiştir. Kadın akademisyenlerin yenilikçi profillerinin benzer çalışmalarda da öne çıktığı görülmektedir.

Yeniliğin önündeki engellerin kadın akademisyenler tarafından algılanmasında bağımsız değişkenler açısından anlamlı bir fark bulunmamakla beraber öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerini algı düzeyi diğer unvanlardan daha yüksek çıkmıştır. Kurumsal ve bireysel engeller açısından akademik hiyerarşinin bu duruma neden olduğu düşünülmektedir.

Kurumsal engellerden değişim programlarının yetersizliği, yeniliğin yeteri kadar destek görmemesi, teknolojik araçların sınırlı olması kadın akademisyenlerin algıladığı yüksek öncelikli engeller arasında yer almaktadır. Bu durum için çalışma kapsamındaki üniversitelerin kurumsallaşma sürecinin yavaş olduğu söylenebilmektedir. Yenilikçi ve yaratıcı düşüncenin gelişmesinde yurt dışı deneyimlerinin teşvik edilmesi, bilimsel araştırma ve diğer projelerde destek miktarlarının iyileştirilmesi, akademisyenlerin kullanımındaki bilgisayar, laboratuvar malzemeleri gibi teknolojik cihazların periyodik olarak bakım ve yenilenme süreçlerinin iyi yönetilmesi ön plana çıkmaktadır.

Yeniliklerin maliyetli olduğu düşüncesinin en yüksek bireysel engel olması akademisyenlerin sürekli araştırma faaliyetleri yürüttüğü ancak ekonomik açıdan bu sürecin maliyetinin yüksek olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu finansal potansiyellerin bireylerin inovasyon tercihleri üzerinde etkili olduğu bulgularıyla tutarlıdır (Özaygen, 2004). Benzer konularda yapılan çalışmalarda (Kılıçer ve Odabaşı, 2013; Ertuğ ve Kaya, 2017; Ceylan, 2019) bireysel engellerden yabancı dil yetersizliği ön plana çıkarken bu çalışma akademisyenler üzerinde yapıldığı ve akademisyen olmanın temel şartlarından biri yabancı dil sınavını başarı ile vermek olduğu için bu ifade düşük öncelikli engel statüsünde yer almaktadır. Bireyin bilgi düzeyi ile yenilikçilik arasında bir ilişki olduğu (Ong ve ark. 2003) ve çalışma sonuçlarına göre yüksek öncelikli bireysel engellerden biri olan risk almadaki (yenilikle ilişkili belirsizlik) başarısızlığa bağlı olarak değişime karşı direnişin yenilikçiliğin önündeki en önemli algılanan engellerden biri (Noone, 2000) olarak belirlenmiştir. Bu sonucun çıkması beklenmediği bulunmaktadır. Çünkü akademisyenler yenilik ve yenilikçiliğe yönelik belirsizlik karşısında bilimden yararlanması beklenmektedir. Katılımcılar dini değerlerini düşük öncelikli engel olarak görmektedir. Buna göre, bireyin inanç sisteminin yenilikçiliğe engel teşkil etmediği anlaşılabilir.

Bu çalışmanın bilim, teknoloji, sanat, kültür gibi pek çok alanda toplumsal yapıyı şekillendiren üniversitelerde özellikle kurumsal engellerin belirlenmesinde öncü bir çalışma olduğu varsayılmaktadır. Ancak 2006 yılından sonra kurulan üniversitelerde sınırlı sayıda katılımcıya dayandığı ve yalnızca kadın akademisyen grubuyla çalışıldığı için tüm akademisyenler için genellenmesi söz konusu değildir. Ayrıca konuyla ilgili yapılan çalışmaların yetersizliği çalışmanın bulgularının tartışılmasını sınırlamaktadır. Benzer çalışmalarda engel ifadelerini

çoğaltarak daha büyük örneklem grupları ile araştırma yapılması hem karşılaştırma hem de genelleme yapılabilmesi açısından önerilmektedir.

### **KAYNAKÇA**

Akgün, F. (2017). Öğretim Elemanlarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri ve Öğretim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 8(3), 291-322.

Akgün, Z., & Kılıç, S. (2019). Türkiye'de Dijital Ürünlerin Benimsenme Düzeyleri: C Kuşağı Tüketicilerine Dair Bir Saha Araştırması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54( 2) , 1014-1034.

Andrews, P. (2007). Barriers to innovation. *Leadership Excellence*, 24 (10), 19.

Başaran, S., D., & Keleş, S. (2015). Yenilikçi Kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(4), 106-118.

Bayraktar, D. M. (2012.) “Öğretim Elemanlarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri Ve Web 2.0 Araçlarını Benimsemeleri”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 35-47.

Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations With Latent Variables*, New York: John Wiley & Sons Inc.

Ceylan, S. (2019). Innovativeness Levels and Perceived Barriers to Innovativeness of Nursing Students. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(4), 363-371.

Çetin, D., & Bülbül, T. (2017). Okul Yöneticilerinin Teknostres Algıları İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1241-1264

Demircioğlu, T., & Konokman, G., Y., & Akay, C. (2016). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Yenilikçilik Düzeylerinin Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Projelerine Yönelik Tutumlarına Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59).

Demuth, L.G. (2010). *Accepting Technology As A Solution: A Quantitative Study Investigating The Adoption Of Technology At Colleges*, Minnesota: Capella University, Doctoral Dissertations.

Dickerson, D. M., & Gentry, J. W. (1983). Characteristics of Adopters and Non Adopters of Home Computer, *Journal of Consumer Research*,10, 225-235.

Entsminger, V. (1995). Teachers' Perceptions Of A Pedagogic Innovation: Barriers and Mechanisms For Successful Implementation. Unpublished Doctoral Dissertation, Saint Louis University, St.Louis, MO.

Ertuğ, N., & Kaya, H. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri Ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi. Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi,14 (3), 192-197.

Feldman, L. P., & Armstrong, G. M. (1975). Identifying Buyers of A Major Automotive Innovation, Journal of Marketing, 39, 47-53.

Goldsmith, R. E., & Foxall, G. R. (2003). The measurement of innovativeness. In L. V. Shavinina (Ed.), The international handbook on innovation (321-330). Kidlington-Oxford, UK: Elsevier.

Greenhill, V. (2010). Partnership for 21st Century Skills. 21st Century Knowledge And Skills in Educator Preparation. [Available online at: <https://eric.ed.gov/?q=21ST+CENTURY+KNOWLEDGE+AND+SKILLS+IN+EDUCATOR+PREPARATION+&id=ED519336>], Retrieved on December 21, 2019.

Hurt, H. T., & Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales For The Measurement Of Innovativeness, [Available online at: <http://www.jamescmccroskey.com/measures/innovation.htm>], Retrieved on December 21, 2019.

Kaya, S. (2017). Biyoloji Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), Erişim Tarihi: 17.10.2018, (<https://tez.yok.gov.tr>), (Tez No: 472037)

Kılıçer, K. (2008). Teknolojik Yeniliklerin Yayılmasını Ve Benimsenmesini Arttıran Etmenler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 209–222.

Kılıçer, K., & Odabaşı, H. F. (2013). Exploring The Perceived Barriers To Innovativeness: Views of Turkish Pre-Service Teachers As Technology Leaders. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28(2), 246-265.

Kılıçer, K. (2011). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

Kılıçer, K., & Odabaşı H. F. 2010, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38, 150-164.

Lu, J., Yao, J. E., & Yu, C. S. (2005). Personal Innovativeness, Social Influences And Adoption Of Wireless Internet Services Via Mobile Technology. *The Journal of Strategic Information Systems*, 14(3), 245-268.

Madran, C., & Esen, K. (2002). Yeniliklerin Kabul Süreci; Üniversite Öğrencileri İle Yapılan Bir Pilot Çalışma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 9(9),136-152.

Mahajan, V., & Muller, E. & Srivastava, K. (1990). Determination of Adopter Categories by Using Innovation Diffusion Models, *Journal of Marketing Research*,.27(1). 37-50.

Noone, L. (2000). Perceived Barriers To Innovation In Higher Education Among Key Institutional Decision-Makers At Selected Regionally Accredited Baccalaureate Degree Granting Institutions. Unpublished Doctoral Dissertation, The Union Institute & University, Cincinnati, OH.

Ong, C., Wan, D. & Chng, S. (2003). Factors Affecting Individual Innovation: An Examination Within A Japanese Subsidiary In Sinfapure. *Technovation*, 23, 617-631.

Özaygen, A. (2004). Diffusion of Free And Open Source Software As Innovation: A Case Study of METU. Unpublished master's thesis. Middle East Technical University, Ankara

Özdemir,F., & Özer, G. (2018). Akademisyenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri: İskenderun Teknik Üniversitesi Akademisyenleri Üzerinde Bir Araştırma, IV.Uluslararası Kültür Ve Medeniyet Kongresi Tam Metin Kitabı, 9-20.

Öztürk, Z. Y., & Summak, M. (2014). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçiliklerinin İncelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 2(Özel Sayı 1), 844-853.

Robertson, T. S., & Kennedy, J. N. (1968). Prediction of Consumer Innovators: Application of Multiple Discriminant Analysis. *Journal of Marketing Research*, 5. 64-69.

Rogers, Everett M. (1983). Diffusion of Innovations, [Available online at: <https://teddykw2.files.wordpress.com/.../everett-m-rogers-diffusion-of-innovations.pdf>,

Retrieved on November 11, 2019.

Tümkiye, S., & Hurioglu, L. (2013). Öğretim Elemanlarının Yansıtıcı Düşünme Eğilimleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 243-256.

Uhl, K., & Andrus, R., & Poulsen, L. (1970). How Are Laggards Different? An Empirical Inquiry. *Journal of Marketing Research*, 7, 51-54.

Wejnert, B. (2002). Integrating Models Of Diffusion Of Innovations: A Conceptual Framework. *Annual Review of Sociology*, 28, 297-326.

Yılmaz, O., & Bayraktar, D. M. (2014). Teachers' Attitudes Towards The Use Of Educational Technologies And Their Individual Innovativeness Categories. *Social and Behavioral Sciences*, 116, 3458 – 3461.