

Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Algılarının İncelenmesi

İmadeddin Oğuz¹, Hakan Bencik², Selehattin Varan³, Ahmet Çolak⁴

DOI 10.5281/zenodo.7550146

Özet

Yapılan araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evreni, Hatay il'inde görev yapan okul müdürleri olmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise tesadüfi örnekleme yöntemi ile tespit edilmiş araştırmaya gönüllü olarak katılım gösteren 130 okul müdürü oluşturmaktadır. Çalışmada okul müdürlerinin yenilik yönetimine ait görüşlerini tespit etmek amacıyla "Yenilik Yönetimi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma için toplanan veriler SPSS 25. Paket programına işlenmiştir. Veriler SPSS 25.0 programına işlendikten sonra verilerin normal dağılım özelliklerine bakılmış ve araştırma için toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemleri göz önünde bulundurularak veriler "ortalama", "standart sapma", "Bağımsız Örneklemeler t-Testi" ve "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)" testleri ile analiz edilmiştir. Araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada cinsiyete göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır; mezun olunan öğretim kurumu, mesleki kıdem ve bransa göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Okul, Okul Müdürü, Yenilik, Yenilik Yönetimi.

Examining School Principals' Perceptions of Innovation Management

Abstract

In this study, it was aimed to determine the perceptions of school principals on innovation management. Survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. The universe of the study consists of school principals working in Hatay Province. The sample of the study consists of 130 school principals who voluntarily participated in the research, which was determined by the "Random Sampling" method. In the study, "Innovation Management Scale" was used to determine the opinions of school principals on innovation management. The data collected for the research were processed into the SPSS 25. Package program. After the data were processed into the SPSS 25.0 program, the normal distribution characteristics of the data were checked and it was determined that the data collected for the study showed normal distribution. Parametric tests were used in the analysis of normally distributed data. Considering the sub-problems of the research, the data were analyzed with "mean", "standard deviation", "Independent Samples t-Test" and "One Way Analysis of Variance (ANOVA)" tests. In the study, it was determined that school principals were at a moderate level regarding innovation management. In addition, while it was concluded in the research that the innovation management perceptions of school principals differed significantly according to gender; It has been concluded that the innovation management perceptions of school principals do not differ significantly according to the graduated education institution, professional seniority and branch.

Keywords: School, School Principal, Innovation, Innovation Management.

¹ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, oguz-7556@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-0959-6811

² Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, hakanbencik@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8690-5529

³ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, varan1201@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6394-2159

⁴ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, ah_colak@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7863-2409

Giriş

21. yüzyılda teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak klasik organizasyon yapısını değiştirmeyen, yenilik ve gelişimleri takip etmeyen, değişmeyen örgütsel yapılardan uzaklaşıp, sürekli değişen ve gelişen yenilikleri takip eden ve gelişen, değişimi içselleştiren ve bu değişimle birlikte yenilik yapan kuruluşlara ihtiyaç duyulmakta ve bu tarz örgütler tercih edilmektedir. Bu tür organizasyonlara üye olan liderler ve takipçiler, hiç şüphesiz özgür, yaratıcı, yenilikleri benimseyen ve sürekli gelişim içinde olan bireyler olacaktır (Kılıncı, Recepoğlu ve Güçlü, 2014). Dolayısıyla yenilik sadece yeni fikirler edinmekle ilgili değildir. Fikirleri iyi sunmak ve bunları yararlı ve uygulanabilir hizmetlere dönüştürmekle ilgilidir (Göl ve Bülbül, 2012).

Eğitim, cumhuriyetin kuruluşundan bu yana ülkemizde yenilik ve düzenlemelerin merkezi konularından biri olmuştur. Aynı zamanda eğitim, amaçlanan hedeflere ulaşmada en önemli araçlardan biri olarak kabul edilmiştir (Kurt, 2006). Son derece karmaşık bir yapıya sahip olan eğitim sürecindeki değişim ve yenilik hareketinin daha verimli ve etkili olabilmesi için belirlenen hedefler ve eğitim politikalarının net ve düzenli bir şekilde tanımlanması, düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu durum gelişmiş ülkelerde çok sorun olmamakla birlikte gelişmekte olan ülkelerde denetim ve kontrol aşamalarında yeterli araştırma yapıldığı söylenemez (Karip, 1998).

Örgütsel sürekliliği sağlamak için, örgüt üyelerinin hızla değişen çevre koşullarına ayak uydurabilmesi ve hatta çağın ilerisinde kalabilmesi gerekir. İlgili bilgileri toplamalı ve örgüt için kullanıma hazır hale getirmelidir (Ömür, 2014). Bu, kuruluşların yeniliği nasıl ve ne ölçüde başlatacaklarına karar vermelerini sağlar. Kuruluşlar, değişen çevreye ayak uydurmak için yenilik yapmaya devam etmeli, asla rehavete kapılmamalı ve bu yenilik stratejileriyle çevreye yön vermelidir. Başka bir deyişle, kuruluşların yenilik stratejilerini etkilemesi ve bunlardan etkilenmesi gerekir (Acaray, 2007).

Küreselleşme, iletişimin hızlanması, bilginin önemi ve bilgi teknolojilerinin gelişmesi, tüketici bilincinin artması gibi birçok faktör ulusal ve uluslararası düzeyde rekabetin artmasına neden olmuştur. İşletmeler, hem yurt içinde hem de yurt dışında rekabet edebilmelidir. Fakat bunun olması farklı bir yönetim tarzının gerektirmektedir. Günümüz iş yaşamının tüm yönlerini etkileyen değişimlerin hızına ve yapısına uyum sağlayamayan firmaların hayatta kalma şanslarının azalacağı öngörülmektedir (Türksoy, 2005). Firmaların rekabet ortamında başarılı olabilmeleri ve ayakta kalabilmeleri için rekabetin bazı unsurlarına sahip olmaları gerekmektedir. Stratejik etkinlik, ortak rekabet, ürün ve hizmet kalitesi, maliyet tasarrufu, yenilikçilik, süreklilik ve istikrar gibi rekabet faktörleri, şirketlerin rekabet ortamındaki başarıları için oldukça önemlidir (Zerenler vd., 2007).

Rekabetin her alanda çok yoğun olduğu günümüzde eğitim örgütlerinin bu rekabet ortamında yapacakları değişim, dönüşüm ve yeniliklerle çağa ayak uydurabilirler. Yenilik eğitimde, eğitim kurumlarında verilen eğitimin daha kaliteli bir hale getirilmesi, çağın gereklerini kaçırmayan ve çocuklara yaratıcı düşünme becerisini kazandıran, eğitimin etkili ve hedefe odaklanmış bir sisteme dönüştürülmesini ifade etmektedir (Çiftci ve Gündüz, 2016).

Yenilik süreçleri, yeniliğin her geliştirme aşamasındaki faaliyetleri tanımlar. Yenilik yönetimi, bu yenilik süreçlerinin yönetimi ve organizasyonudur (Ortt, 2008; akt. Güzen, 2020). Yenilik yönetimi, alandaki yeniliğin organizasyonel hedeflerini ilerletmeyi amaçlayan bir yönetim uygulamasıdır. Günümüzde artık bir toplumun neredeyse tüm bireyleri okullarda eğitim alma durumundadırlar. Bundan dolayı okul örgütlerinin verdikleri eğitim bir toplumun tüm geleceğine sirayet etmektedir. Eğitimde yenileşmenin en genel etkisi toplumun

değişmesi; en özel etkisi ise bireyin topluma olumlu değişimlerle hazırlanmasıdır (Göl ve Bülbül, 2012).

Küresel rekabet, küresel çapta yoğun bir değişim sürecini başlatmış olup, bu süreç organizasyonları da önemli ölçüde etkilemiştir. Örgütler paydaşlarını memnun etmek ve birbirleriyle rekabet etmek için değişim sürecine girmek zorunda kaldılar ve bu değişim sürecinde yeni ürün, hizmet ve organizasyon yapılarını araç olarak kullanmışlardır (Acaray, 2007).

Bir organizasyondaki yenilik süreci, o organizasyon için riskli ve meşakkatli bir süreç olabilir ancak organizasyonun ayrılmaz bir parçasıdır. İnovasyonun hızı da kuruluşlar arasında bazı farklılıklar doğurur. Hızlı olmak, literatürde yenilikçiliğin tamamlayıcı unsurlarından biridir. Hızlı yenilik yapan örgütler, yavaş yenilik yapanlara göre rekabet avantajına sahiptir (Bülbül ve Öğüt, 2003). Bu durum eğitim örgütleri bağlamında düşünüldüğünde yeni değişimlere hızlı ayak uyduran okullar yavaş değişim yaşayan veya değişime direnen okullara göre daha başarı olmaları kaçınılmaz bir hal alacağı söylenebilir.

Bülbül'e (2012b) göre literatürde yenilik yönetimine ilişkin farklı tanımlar, boyutlar ve yaklaşımlar bulunmakla birlikte hepsinin ortak noktaları şu şekildedir: Yenilik yönetimi, bir organizasyonun tüm yapısını ve üyelerini kapsayan bir yönetim sürecidir. Bir organizasyonda bu süreç için gereken sürekli dikkat ve çabadır.

Bilim, teknoloji ve yönetimde yaşanan hızlı değişimlere paralel olarak tüm örgütlerde olduğu gibi toplumu eğiten ve geleceği inşa eden toplumdaki en önemli kuruluşlar olan okullarda da yeniliklere ihtiyacı doğurmuştur. Bilgi ekonomisinin yanı sıra, ülkenin rekabet gücünün temel unsurları bilgi ve yenilik. Eğitim, bir bireyin veya kuruluşun yaratıcılığını ve yenilikçi kapasitesini geliştirmede önemli bir rol oynar. Yenilikçi okul yönetimi yaratıcılığı teşvik eder. Ayrıca, okulların sürekli gelişimleri için rekabet edebilirliğe ulaşmalarına yardımcı olur. Bu amaçla eğitim sistemlerinin çağın gereklerine göre sürekli güncellenmesi; eğitim kurumlarının en tepesinden öğretmenlere kadar sınıfta yenilik yapmanın önemli olduğuna inanılmaktadır. Eğitimsel yeniliklerin odak noktası, bilgi toplumunda gerekli donanıma sahip insan yetiştirmek olup bunun sonucunda da amaç, bilgi üretmek ve bu bilgiyi kullanarak katma değerli teknolojiye dönüştürmektir (Kabakçı, 2008).

Günümüzde artık bir toplumun neredeyse tüm bireyleri okullarda eğitim alma durumundadırlar. Bundan dolayı okul örgütlerinin verdikleri eğitim bir toplumun tüm geleceğine sirayet etmektedir. Eğitimde yenileşmenin en genel etkisi toplumun değişmesi; en özel etkisi ise bireyin topluma olumlu değişimlerle hazırlanmasıdır (Göl ve Bülbül, 2012).

Yeniliğin bir parçası olarak, okul organizasyonları müfredat, eğitim hizmetlerinin sağlanması, bilgi teknolojisinin kullanımı ve hem öğrenciler hem de velilerle iletişim gibi uygulamalarda yenilik yaparlar. Bu yeni uygulamalar, eğitim hizmetlerinin olumlu yönde gelişmesini sağlamaktadır (Bülbül, 2012a). Eğitim ve toplum arasında sürekli bir ilişki vardır. Toplumdaki yenilikler eğitimi nasıl etkiliyorsa, eğitim yenilikleri de toplumu etkiliyor ve şekillendirmektedir (Kabakçı, 2008).

Yeniliğin birçok boyutu vardır. Yeni bir programın veya politikanın uygulanması sırasında en az üç bileşen veya boyut bulunmalıdır: Bunlardan ilki, yeni veya gözden geçirilmiş materyallerin (müfredat veya teknolojiler gibi öğretim kaynakları) kullanımı, ikinci olarak yeni öğretim yaklaşımlarının kullanımı (yeni öğretim stratejileri veya etkinlikleri) ve son olarak da mevcut inançların (yeni politikaları veya programları temel alan pedagojik varsayımlar ve teoriler) değişimidir. Eğitim alanında yapılması planlanan sağlıklı bir yenilik yönetiminde yeniliğin bu üç yönü de gereklidir çünkü bu üç boyut birlikte belirli bir eğitim

hedefine ya da hedef setine ulaşma araçlarıdır (Fullan, 2007). Okullarda yenilik yönetimi dediğimizde birçok unsur akla gelmektedir. Burada okul yönetimi, öğretmenler ve öğrenciler üzerinde durulacaktır.

Merkez tarafından geliştirilen eğitim programlarının tam olarak uygulanmasından ve denetlenmesinden okul yöneticileri sorumludur. Diğer okul çalışanlarını ve öğrencileri motive ederek öğrencilerin okuldan üst düzeyde yararlanmalarını sağlarlar (Top, 2011). İnovasyon yönetimini etkileyen faktörler arasında yenilik yönetiminde yönetimin öneminden ve yönetim tarzının nasıl olması gerektiğinden bahsedilebilir. Okul müdürleri, yeniliği kontrol eden, kararlara ve uygulamalara öğretmen katılımını sağlayan ve etkili yenilik yönetimini sağlamak için hem öğretmenleri hem de öğrencileri yenilik yapmaya teşvik eden, yöneticilerden daha lider olarak görülüyor. Ayrıca yapılan yeniliklerin öğrenci velilerine aktarılması, gelebilecek tepkilere hazırlıklı olup olası tepkilerin yönetiminin de yönetilmesinin gerekeceği düşünülmektedir. Okul yöneticileri, okul örgütünün dış çevresi ile iç çevresi arasındaki bir köprü vazifesi görmektedir. Yönetici, meydana gelen değişimleri ve bu değişimlere gelen dönütlere verdiği tepki ve yönetim anlayışıyla iyi bir yönetim tarzına sahip olup olmadığını gösterir.

Okul yöneticilerinin sadece yönetici olarak değil, lider olarak da yetiştirilebileceği ve bu niteliklere sahip olmayanların okul yöneticisi olmaması için çeşitli önlemler alınabileceği unutulmamalıdır. 1984'ten beri, Singapur'daki eğitim kurumlarının liderlerinin, Ulusal Eğitim Bakanlığı ve Ulusal Eğitim Enstitüsü tarafından ortaklaşa düzenlenen bir eğitim yönetimi kursuna katılmaları gerekmektedir. Bu başvuru, okul müdürü olmak isteyen müdür yardımcılarını kapsar ve bu adaylar arasından seçilir. Bu bir yıl süren tam zamanlı bir uygulamadır. Bu uygulamaya katılan müdür yardımcılara ücret ödenmeye devam edilir. Uygulamanın içeriği "yönetim, liderlik ve müfredat yönetimi" konulu dersler ile okulda dört haftalık uygulamalı bir programdan oluşmaktadır. Bu şekilde bir nevi staj yaptırırlar ve yeterli görülenler okul müdürü olarak seçilirler (Korkmaz, 2005).

Okul yeniliğinin en önemli ayaklarından biri hiç kuşkusuz öğretmenlerdir. Öğretmenlerin sınıfta öğrencilerle kişisel olarak etkileşime giren ve bilgiyi öğrencilere aktaran unsur olması onların neden bu kadar önemli olduğunu açıklamaya yeterli olduğu söylenebilir. Planlanan eğitim hedeflerine ulaşılması, bu süreçte kilit rol oynayan öğretmen nitelikleri ile ilgilidir. Eğitimde getirilen yeniliklerin okul öğretmenlerine yansıtılmaması durumunda istenilen amaca ulaşamayacağı yadsınamaz bir gerçektir. Nitelikli öğrenci yetiştirmede mesleğin gerektirdiği nitelikler kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle, çok hızlı değişen bir dünyada öğretmenleri temel yeterliliklere sahip olacak şekilde geliştirmeye yönelik uygulamalar geliştirmek çok önemlidir (MEB, 2017a).

Öğretmenlerin yenilikleri takip ederek hem teknolojiyi, hem sınıf yönetimini hem de öğretim yöntemlerini sınıf ortamında uygulamaları önemlidir. "2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Yenilikçilik Ödülü Alan Çalışmalar" kitabında öğretim yöntem ve teknikleri, bilimsel ve teknolojik etkinlikler, kurumsal kapasitenin geliştirilmesi, eğitimin mevcudiyeti ve eğitime yönelim, olumlu tutum ve davranışlar yer almaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı (2017b) 2015-2016 eğitim-öğretim yılında farklı şehirlerdeki öğretmenlerin geliştirdikleri yenilikçi yöntemler incelendiğinde, yenilikçi bir öğretmenin ne kadar önemli olduğunu görmek kolaylaşacaktır.

Eğitim örgütlerinde etkili yenilik yönetiminin bir başka mihenk taşı da öğrencilerdir. Son yıllara kadar, öğrenciler eğitim kurumlarının pasif alıcılarıydı, ancak son zamanlarda geliştirilen eğitim programları, öğretmenin öğrenciyi bulması için yönlendirdiği ve teşvik ettiği öğrenci merkezli bir yaklaşım benimsemiştir. Fullan (2007), sınıf ve okul kültürünün

dönüştürülmesi ve öğrencilere yenilik yapma fırsatı verilmesi gerektiğini savunarak öğrencilerin de değişim sürecine katılması gerektiğini vurgulamıştır.

Okullarda yenilik yönetimi bağlamında vizyon sahibi ve okulun nereye doğru ilerleyip hedeflenen yere nasıl gideceğini bilmek, açıkça tanımlanmış hedef ve amaçlara odaklanmış olmak, güvenilir olmak; çalışanlar ve öğrencilerin çabalarını duygusal ve maddi bakımdan desteklemek, dinleyen ve iletişim kuran birisi olmak, danışman özelliğine sahip olmak, çevreden gelecek fikir ve önerilere açık olmak, görüş ve önerilerin danışılacağı bir özellikte olmak, iyimser olmak; çalışanları girişimlerde bulunmaya ve risk almaya teşvik eden birisi olmak, destekleyici olmak, çalışanlar ve öğrencilerin girişim ve kazanımlarını desteklemek, elde edilmiş başarıları takdir edici bir tutum içerisinde olmak okul müdürünün sergilediği liderlik özelliklerindedir (Watt, 2002). İfade edilen durumlardan dolayı okul yönetiminde okul müdürlerinin sergilemiş olduğu yenilik yönetimi davranışlarının önemli olduğu söylenebilir. Belirtilen bu önemden dolayı yapılan araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin algılarının belirlenmesi problem durumu olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın ifade edilen genel amacı doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının düzeyi nasıldır?
2. Cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Branş değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Mesleki kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Mezun olunan öğretim kurumu değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Bu bölümde çalışmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Yapılan çalışmada ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, bir örneklemden bireylerin verilerinin bir ve birden fazla değişkene göre nasıl dağılım gösterdiğini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak Kılıç, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, Hatay ilinde görev yapan okul müdürleri oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise tesadüfi örnekleme yöntemi ile tespit edilmiş araştırmaya gönüllü olarak katılım gösteren 130 okul müdürü oluşturmaktadır. Çalışmaya katılım gösteren 130 okul müdürüne ait kişisel özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Okul müdürlerinin kişisel bilgilerine ilişkin bulgular

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	62	47,7
	Erkek	68	52,3
Branş	Matematik ve Fen Bilimleri	43	33,1
	Sosyal Bilimler	40	30,8
	Güzel Sanatlar ve Spor	47	36,2
Mesleki Kıdem	1 -5	30	23,1
	6-10	34	26,2
	11-15	34	26,2
	16-20	32	24,6
Mezun Olunan Öğretim Kurumu	Eğitim Fakültesi	98	75,4
	Diğer Fakülteler	32	24,6
TOPLAM		130	100

Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %47,7'sinin kadın (n=62), %52,3'ünün erkek (n=68); %33,1'inin Matematik ve Fen Bilimleri (n=43), %30,8'inin Sosyal Bilimler (n=40), %36,2'sinin Güzel Sanatlar ve Spor (n=47) branşlarına sahip olduğu; %23,1'inin 1-5 yıl (n=30), %26,2'sinin 6-10 yıl (n=34), %26,2'sinin 11-15 yıl (n=34), %24,6'sının 16-20 yıl (n=32) mesleki kıdeme sahip olduğu; %75,4'ünün Eğitim Fakültesi (n=98), %24,6'sının diğer fakültelerden (n=32) mezun oldukları anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada öğretmenlerin yenilik yönetimine ait görüşlerini tespit etmek amacıyla “Yenilik Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır. Bülbül'ün (2012a) geliştirdiği ölçekte 32 madde bulunmaktadır. Ayrıca ölçekte “girdi yönetimi”, “yenilik stratejisi”, “örgütsel kültür ve yapı”, “proje yönetimi” olmak üzere 4 alt boyut bulunmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde olup ölçek maddelerine yanıtlar “hiç katılmıyorum, katılıyorum, orta derecede katılıyorum, çok katılıyorum ve tamamen katılıyorum” biçimindedir.

Yenilik yönetimi ölçeğinin Bülbül (2012a) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmaları neticesinde Cronbach alfa değerleri girdi yönetimi alt boyutunda “.88”, yenilik stratejisi alt boyutunda “.85”, örgütsel ve kültürel yapı alt boyutunda “.90”, proje yönetimi alt boyutunda “.94”, ölçeğin geneline ilişkin olarak ise “.96” çıkmıştır. Yapılan çalışmada ise Cronbach alfa değerleri girdi yönetimi alt boyutunda “.77”, yenilik stratejisi alt boyutunda “.85”, örgütsel ve kültürel yapı alt boyutunda “.86”, proje yönetimi alt boyutunda “.74”, ölçeğin geneline ilişkin olarak ise “.90” çıkmıştır. Yenilik yönetimi ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 32, en yüksek puan ise 160'tır.

Verilerin Toplanması

Çalışmanın verileri elektronik ortamda toplanmıştır. Bunun için araştırmacılar çalışmanın amaçları doğrultusunda kullanılacak olan ölçeği belirlemiştir. Daha sonra bu ölçekleri online olarak Google Forms aracılığı ile okul müdürlerine iletmiştir. İletilen ölçeklere yanıt veren okul müdürlerinin görüşleri önce Microsoft Excel programına, daha sonra ise SPSS 25 programına işlenmiştir. SPSS 25 paket programına işlenen veriler ise analiz için hazır hale getirilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışmanın yenilik yönetimi ölçeği aracılığı ile toplanan verilerinin SPSS 22 programına işlenmesinden sonra çalışmanın amaçları çerçevesinde belirlenen alt problemlere göre şu şekilde analiz edilmiştir:

Tablo 2. Veri analizleri

No	Alt Problem	Analiz Türü
1	Okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının düzeyi nasıldır?	Aritmetik ortalama ve standart sapma
2	Cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?	Bağımsız Örneklem t-Testi
3	Mezun olunan öğretim kurumu değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?	
4	Branş değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?	ANOVA
5	Mesleki kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?	

Bulgular

Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının düzeyi nasıldır?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının düzeyine ait bulgular

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Girdi Yönetimi	3,38	,746
Yenilik Stratejisi	3,33	,757
Örgütsel Kültür ve Yapı	3,10	,827
Proje Yönetimi	3,41	,510
GENEL	3,33	,543

Tablo 3’te yer alan okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin algı düzeyine ait bulgular incelendiğinde “Yenilik Yönetimi Yeterlilikleri” ölçeğinin “Girdi Yönetimi” alt boyutunda ortalamasının “3.38” olmasından dolayı “Orta Derecede Katılıyorum”, “Yenilik Stratejisi” alt boyutunda ortalamasının “3.33” olmasından dolayı “Orta Derecede Katılıyorum”, “Örgütsel Kültür ve Yapı” alt boyutunda ortalamasının “3.10” olmasından dolayı “Orta Derecede Katılıyorum” ve “Proje Yönetimi” alt boyutunda ortalamasının “3.41” olmasından dolayı “Çok Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bunun yanında okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri puanlarının genel ortalamasının “3.33” olmasından dolayı “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Okul Müdürlerinin Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Bulguları

Araştırmanın “Cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Müdürlerinin Algılarının Cinsiyete Göre Analiz Verileri

Boyutlar	Durum	n	\bar{X}	S	t	p
Girdi Yönetimi	Kadın	62	3,55	,709	2,658	,00
	Erkek	68	3,21	,746		
Yenilik Stratejisi	Kadın	62	3,72	,520	6,478	,00
	Erkek	68	2,98	,768		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Kadın	62	3,28	,776	2,462	,01
	Erkek	68	2,93	,843		
Proje Yönetimi	Kadın	62	3,57	,465	3,544	,00
	Erkek	68	3,26	,510		
GENEL	Kadın	62	3,54	,440	4,497	,00
	Erkek	68	3,14	,560		

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyete göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının ölçeğin genel ortalaması açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p = ,00$; $p < ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyete göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p = ,00$; $p < ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyete göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p = ,00$; $p < ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyete göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p = ,01$; $p < ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyete göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p = ,00$; $p < ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği anlaşılmaktadır.

Okul Müdürlerinin Algılarının Mezun Olunan Öğretim Kurumuna Göre Analiz Bulguları

Araştırmanın “Mezun olunan öğretim kurumu değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Müdürlerinin Algılarının Mezun Olunan Öğretim Kurumuna Göre Analiz Verileri

Boyutlar	Durum	n	\bar{X}	S	t	p
Girdi Yönetimi	Eğitim Fakültesi	98	3,32	,793	-1,644	,10
	Diğer Fakülteler	32	3,53	,557		
Yenilik Stratejisi	Eğitim Fakültesi	98	3,32	,771	-,380	,70
	Diğer Fakülteler	32	3,38	,721		
Örgütsel Kültür ve Yapı	Eğitim Fakültesi	98	3,08	,858	-,349	,72
	Diğer Fakülteler	32	3,14	,735		
Proje Yönetimi	Eğitim Fakültesi	98	3,40	,551	-,450	,65
	Diğer Fakülteler	32	3,44	,363		
GENEL	Eğitim Fakültesi	98	3,31	,586	-,803	,42
	Diğer Fakülteler	32	3,39	,387		

Tablo 5 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının ölçeğin genel ortalaması açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,42$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,10$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,70$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,72$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5 incelendiğinde mezun olunan öğretim kurumuna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,65$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Okul Müdürlerinin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analiz Bulguları

Araştırmanın “Mesleki kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Müdürlerinin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analiz Verileri

	Mesleki Kıdem	\bar{X}	S	F	p
Girdi Yönetimi	1. 1-5	3,16	,977	1,443	,23
	2. 6-10	3,33	,628		
	3. 11-15	3,49	,772		
	4. 16-20	3,50	,539		
	Toplam	3,38	,746		
Yenilik Stratejisi	1. 1-5	3,44	,820	1,266	,28
	2. 6-10	3,17	,755		
	3. 11-15	3,48	,798		
	4. 16-20	3,25	,632		
	Toplam	3,33	,757		
Örgütsel Kültür ve Yapı	1. 1-5	3,10	,999	,084	,96
	2. 6-10	3,05	,769		
	3. 11-15	3,15	,952		
	4. 16-20	3,08	,561		
	Toplam	3,10	,827		
Proje Yönetimi	1. 1-5	3,41	,642	,098	,96
	2. 6-10	3,39	,517		
	3. 11-15	3,45	,522		
	4. 16-20	3,39	,348		
	Toplam	3,41	,510		
GENEL	1. 1-5	3,32	,686	,325	,80
	2. 6-10	3,28	,518		
	3. 11-15	3,40	,574		
	4. 16-20	3,32	,377		
	Toplam	3,33	,543		

Tablo 6 incelendiğinde mesleki kıdeme göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının ölçeğin genel ortalaması açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p= ,80$; $p>,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde mesleki kıdeme göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p= ,23$; $p>,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde mesleki kıdeme göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p= ,28$; $p>,05$).

Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde mesleki kıdeme göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,96$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde mesleki kıdeme göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,96$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Okul Müdürlerinin Algılarının Branşa Göre Analiz Bulguları

Araştırmanın “Branş değişkenine göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?” alt problemine yönelik olarak yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Müdürlerinin Algılarının Branşa Göre Analiz Verileri

	Branş	\bar{X}	S	F	p
Girdi Yönetimi	1. Matematik ve Fen Bilimleri	3,21	,852	1,837	,16
	2. Sosyal Bilimler	3,52	,762		
	3. Güzel Sanatlar ve Spor	3,41	,600		
	Toplam	3,38	,746		
Yenilik Stratejisi	1. Matematik ve Fen Bilimleri	3,30	,795	,063	,93
	2. Sosyal Bilimler	3,35	,853		
	3. Güzel Sanatlar ve Spor	3,35	,640		
	Toplam	3,33	,757		
Örgütsel Kültür ve Yapı	1. Matematik ve Fen Bilimleri	2,99	,947	,594	,55
	2. Sosyal Bilimler	3,19	,904		
	3. Güzel Sanatlar ve Spor	3,12	,625		
	Toplam	3,10	,827		
Proje Yönetimi	1. Matematik ve Fen Bilimleri	3,37	,597	,227	,79
	2. Sosyal Bilimler	3,42	,509		
	3. Güzel Sanatlar ve Spor	3,44	,428		
	Toplam	3,41	,510		
GENEL	1. Matematik ve Fen Bilimleri	3,26	,624	,561	,57
	2. Sosyal Bilimler	3,38	,574		
	3. Güzel Sanatlar ve Spor	3,36	,432		
	Toplam	3,33	,543		

Tablo 7 incelendiğinde branşa göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının ölçeğin genel ortalaması açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,57$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının branş değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde branşa göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,16$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Girdi Yönetimi” boyutunda branş değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde branşa göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,93$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Yenilik Stratejisi” boyutunda branş değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde branşa göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,55$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda branş değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde branşa göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p = ,79$; $p > ,05$). Erişilen bulgu doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının “Proje Yönetimi” boyutunda branş değişkeni açısından benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmada ilkokullarda görev yapan okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin algılarını belirlemek amaçlanmıştır. Belirtilen amaç doğrultusunda yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda alt problemlerin veriliş sırasına göre anlatılmıştır.

Araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin algılarının “Girdi Yönetimi” alt boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum”, “Yenilik Stratejisi” alt boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum”, “Örgütsel Kültür ve Yapı” alt boyutunda “Orta Derecede Katılıyorum” ve “Proje Yönetimi” alt boyutunda “Çok Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri puanlarının genel ortalamasının ise “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının orta düzeyde olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmada okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Arkaz (2021) öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarını orta düzeyde olduğunu belirlerken, Göl ve Bülbül (2012), Ekinci ve Yıldırım (2013) ile Karataş, Gök ve Özçetin (2015) yaptıkları araştırmalarda okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeteneğine ilişkin öğretmen algılarını “çok katılıyorum” düzeyinde yani yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Araştırmada cinsiyete göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının cinsiyet değişkeni açısından benzerlik göstermediği söylenebilir.

Araştırmada cinsiyete göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan farklı olarak Göl (2012), Boydak ve Karabatak (2013), Aydoğar (2018), Demiraçar (2019), Hiçyılmaz ve Şahin (2020), Arkaz (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarının cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını belirlemişlerdir.

Araştırmada mezun olunan öğretim kurumuna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç

doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmada mezun olunan öğretim kurumuna göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca benzer şekilde Tahaoğlu ve Gedikoğlu (2009), Bülbül (2012b), Karataş, Gök ve Özçetin (2015), Arkaz (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarının mezun olunan öğretim kurumuna göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını belirlemişlerdir.

Araştırmada mesleki kıdeme göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmada mesleki kıdeme göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca benzer şekilde Top (2011), Karataş, Gök ve Özçetin (2015), Aydoğar (2018), Arkaz (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını belirlemişlerdir.

Araştırmada branşa göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının branş değişkeni açısından benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmada branşa göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi algılarının anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca benzer şekilde Göl (2012), Göl ve Bülbül (2012), Bayrakçı ve Eraslan (2014), Karataş, Gök ve Özçetin (2015), Öztürk (2017), Arkaz (2021) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin okullarda yenilik yönetimi algılarının branşa göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığını belirlemişlerdir.

Yapılan araştırmanın sonuçları dikkate alınarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Yapılan araştırma nicel araştırma yaklaşımı ile yapılmıştır. Benzer bir çalışma nitel araştırma yaklaşımları ile de yapılabilir.
- Yapılan çalışmada okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin olarak algıları belirlenmiştir. Bu konuda okulun diğer paydaşları olan öğrenci, veli ve öğretmenlerle görüşmeler yapılarak karşılaştırma yapılabilir.
- Yapılan çalışma Hatay ilindeki yapılmıştır. Çalışmanın yapıldığı alan dışında farklı illerde ve büyük örneklem grupları ile daha kapsamlı ve derinlemesine çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2007). *Küçük ve orta boy işletmelerde yenilik yönetimi: yenilik yönetiminde etkili olan örgütsel yapı ve faktörlere ilişkin bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Arkaz, G. (2021). *Öğretmenlerin okul liderliği ve yenilik yönetimi algıları: bir karma yöntem çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Aydoğar, N. (2018). *Okul müdürlerinin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi: Kahramanmaraş il merkezi özel ve devlet okulları örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Aydoğar, N. (2018). *Okul müdürlerinin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Kahramanmaraş il merkezi özel ve devlet okulları örneği)*.

- Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Bayrakçı, M., ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 96-136.
- Boydak, O. M. ve Karabatak, S. (2013). Ortaöğretim okul müdürlerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar. *International Journal of Educational Science*, 5(1), 258-273.
- Bülbül, H. ve Öğüt, A. (2003). Yenilik yönetiminde zaman boyutu ve zaman temelli rekabet. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 115-136.
- Bülbül, T. (2012a). Okullarda yenilik yönetimi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 157-175.
- Bülbül, T. (2012b). Okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 45-68.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (27. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çiftci, S. ve Gündüz, S. N. (2016). Eğitimde inovasyon ve yaratıcılık. İçinde, E. Yılmaz, M. Çalışkan ve S. A. Sulak (Ed.), *Eğitim Bilimlerinden Yansımalar*, (ss.95-104). Konya: Çizgi Kitabevi.
- Demiraçar, A. (2019). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Ekinci, Ö. ve Yıldırım, A. (2013). *Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin yönetici ve öğretmen algıları*. International symposium on changes and new trends in education içinde (76-84). Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (Fourth edition). New York, US: Teachers College Press.
- Göl, E. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları, Kırklareli ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.
- Göl, E., ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.
- Güçlü, N., Receptoğlu, E. ve Kılınç, A. Ç. (2014). İlköğretim okullarının örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 140-156.
- Güzen, S.A. (2020). *Liselerde yenilik yönetimi ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki (Şanlıurfa İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Hiçyılmaz, Y. ve Şahin, S. (2020). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi düzeyleri. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50, 243-257.
- Kabakçı, H. (2008). *Eğitimde yenileşme çalışmaları ve öğretmenlerin ilçe milli eğitim müdürlüğü çalışmalarındaki yenileşme ve yeterliklerine yönelik algı ve beklentileri (Kandıra Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karataş, S., Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 167-185.

- Karataş, S., Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 167-185.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 4(16), 443-466.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar çözümler ve öneriler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Kurt, T. (2006). Eğitim yönetiminde yerelleşme eğilimi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 61-72.
- MEB, (2017a). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. Ankara : MEB – Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü.
- MEB, (2017b). 2015-2016 eğitim ve öğretimde yenilikçilik ödülü alan çalışmalar. Ankara: MEB - Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Ömür, Y.E. (2014). *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Öztürk, M. (2017). *İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul ili avcılar ilçesi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın ve Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Tahaoğlu, F. ve Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 274-298.
- Top, M. Z. (2011). *İlköğretim okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Top, M. Z. (2011). *İlköğretim okul müdürlerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Türksoy, A. (2005). Otel işletmelerinde dış kaynaklardan yararlanma (outsourcing). *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 11-18.
- Watt, D. (2002). How Innovation Occurs In Highschool Within The Network Of Innovative Schools: The Four Pillars Of Innovation Research Project'. Canada Information Highway Applications Branch Industry.
- Zerenler, M., Türker, N. ve Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme (ar-ge) ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 653-667.