

Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algıları

The Perceptions of the Teachers Regarding the Innovation Management Efficacies of the School Administrators

Süleyman KARATAŞ¹

Ramazan GÖK²

Serdar ÖZÇETİN³

Özet

Bu araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerini Antalya ilindeki eğitim örgütlerinde nasıl algıladıklarını tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 56 resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta bulunan 1143 öğretmen; örneklemini ise; tesadüfi örnekleme yoluyla gönüllü seçilen 209 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Bülbül (2012) tarafından geliştirilen ‘Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği’ kullanılmıştır. Ölçeğin oluşturulan öğretmen formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, Cronbach-Alpha katsayıları (0.966) hesaplanmıştır. Araştırmada toplanan veriler, SPSS 20 istatistik paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin, yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarının, yaş, eğitim durumları, okul türü ve mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için tek yönlü varyans analizi (One-WayAnova), cinsiyetlerine ve branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için ise t-testi uygulanmıştır. Bu araştırmada, resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin yaş durumlarına göre “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda 41-60 yaş arasında bulunan öğretmenlerin, 20-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre daha yenilikçi bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir ve görev yapılan okul türü ile “Girdi Yönetimi” boyutunda da lisede görev yapan öğretmenlerin, ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yenilikçi bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanarak eğitim kademesi yükseldikçe öğretmenlerin daha yeniliğe açık olduğunu ve müdürlerini de bu doğrultuda daha yenilikçi olarak algıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Yenilik Yönetimi, Yenilikçi Lider, Eğitim Örgütlerinde Yenilik Yönetimi

Abstract

The Perceptions of the Teachers Regarding the Innovation Management Efficacies of the School Administrators. The purpose of this study was to find out how elementary school teachers perceived innovation management efficacies of the school administrators in education organizations of Antalya. While the population is 1143 teachers who are working in 56 official education corporations, 209 participants randomly sampled as a volunteer for this study. “Innovation Management At Schools Scale” created by Bulbul (2012) was used as the data collection instrument. Based on the development stage of the scale, the confirmatory factor analysis was done and a Cronbach-Alpha coefficient was calculated (0.966). Data processing and analysis was done through the use of the statistical software package SPSS (edition) 20.0. One-WayAnova was performed to investigate the effects of age, education, school type, and seniority on the perceptions of teachers’ and administrators’ innovation management efficacies. Also, t test was used to determine the effects of gender and branch on the perceptions of teachers’ and administrators’ innovation management efficacies. In this study, the perceptions of

¹ Yrd. Doç. Dr. Süleyman Karataş, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, skaratas@akdeniz.edu.tr

² Ramazan Gök, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, rmzngk07@hotmail.com

³ Serdar Özçetin, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, serdarozcetin@gmail.com

the teachers who are working in official education organizations about the administrators' innovation management efficiencies according to the dimension of the "Organizational Culture and Construct", the teachers who are at 41-60 think that they have an innovator perception comparing with the teachers who are at 20-40. In addition, the teachers who are working high school think that they have a more sense innovation rather than the teachers who are working in middle school. Based upon findings, when the education level is increased, the teachers have more sense innovation and they are open to innovation and administrators also are perceived as more innovators in this way.

Key words: İnnovation Management, İnnovator Leader, İnnovation Management in Education Organisations

Giriş

Yenilik kavramını ilk insandan günümüze kadar gelmiş tartışıla gelmiş olgudur. Bu açıdan değerlendirildiğinde sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan yenilik kavramı insanların sürekli zihnini meşgul eden ve yeni olguların belirmesini sağlayan bir kavramdır.

Yenilik kavramı; eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme olarak kullanılmaktadır (TDK, 2014). Yenilik kavramına farklı bir bakış açısıyla değerlendiren Adair (2008) yeniliğin, iki önemli noktasına vurgu yapmış ve bu iki kavramın birbiriyle etkileşim içinde olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu kavramlardan ilki yenileşmeye dönük bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında orijinal, yeni fikirlerin elde edilmesi, ikinci olarak da elde edilen bu fikirlerin uygulama aşamasına geçirilmesidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yenilik için sadece orijinal, yeni fikirlerin elde edilmesi yeterli olmayıp aynı zamanda bu fikirlerin hayata geçirilmesi gerekliliği bulunmaktadır.

Yenilik; bilimsel gelişmelerle birlikte başlayan bir süreç olmasına rağmen süreçlerde, elde edilen ürünlerde ve bu ürünlerin paylaşılmasıyla kendini gösteren bir olgudur. Ancak yenilik alanlarını yalnızca teknoloji, ürün, hizmetle sınıflandırmak da mümkün değildir. Çünkü Uzku't'a göre (2008, 3) sosyal projelerden eğitime, yeni hammadde kaynaklarından pazarlara ve örgütsel yapılara kadar çok geniş bir alanda yeniliklerin ortaya çıktığı görülmektedir. Değişime ve yeniliklere hızla uyum sağlamanın artık bir zorunluluk olduğu günümüz yüzyılında örgütlerin, kurumların yenilik yönetimi konusunda kendilerini geliştirmeye ihtiyaçları bulunmaktadır.

Örgütlerin çevredeki değişim ve yeniliklere uyum sağlayabilmeleri ve yenilikçi uygulamaları örgüt kültürü haline getirebilmeleri için yenilik yönetimini temel alan uygulamaları günlük hayatlarına dâhil etmeleri, plan ve programlarını bu şekilde düzenlemeleri gerekmektedir (Öğüt, Aygen ve Demirsel, 2007, 164). Çağın değişen şartlarına uyum sağlamaya çalışan örgüt ya da kurumların etkililiği ve verimliliğinin sağlanması için yenilik yönetimi önemli bir rol üstlenebilir.

Bu bakımdan toplumların değişmesinde ve gelişmesinde örgütler içerisinde eğitim örgütü ayrıcalıklı ve önemli bir rol üstlenmektedir. Çünkü eğitim örgütleri hem içinde buldukları çevreyi etkiledikleri gibi çevreden etkilenmekte hem de değişim sürecini gerçekleştirip uygulayacak bireyleri topluma yetiştirip kazandırma işlevini gerçekleştirmektedir. Bu bakımdan eğitim sistemleri ve okullar yüzyıllardır toplumların ilgi odağı olmuş ve olmaya devam etmektedir. Yenilik yaratmak ya da başlatmak isteyenler bu nedenle yeniliği öncelikle eğitim sistemleri ve okullar üzerinde denemek ve uygulamak istemiştir (Argon ve Özçelik, 2007).

İnsanların bu değişim ve gelişmelere ayak uydurabilmesi genel anlamda ve temelde bireyde davranış değiştirme süreci olarak kabul edilen (Demirel ve Ün, 1987, 57) eğitimle mümkündür. Eğitim sistemlerinin genel amacı ise, toplum bireylerini toplumsal gereksinimler doğrultusunda geliştirmek, yetiştirmek ve bireylerin bu değişim ve gelişmelere uyumunu sağlamaktır. Bu uyumun gerçekleştirilebilmesi için ise Atay (1998,1)'a göre bireylerin ilgi, yetenek ve kabiliyetleri geliştirilerek, gerekli bilgi, beceri ve davranışlar ile birlikte iş görme yani işbirlikçi öğrenme ve çalışma alışkanlığı kazandırılması gerekmektedir. Bu alışkanlıklar da çoğunlukla temel eğitim dönemini kapsayan ilk ve ortaokul kademesinde kazandırılmaktadır. Bu nedenle öncelikle ilk ve ortaokul düzeyinde yeniliklerin ve yenilikçi etkinliklerin uygulanması gerekmektedir (Gülşen ve Gökyer, 2010).

Eğitim sistemimizin temelini oluşturan ilkökul ve ortaokul, belirlenen amaçlara ulaşma konusunda önemli görevleri bulunan ilk kademe yöneticilerinin değişim ve yenilik algıları, yeniliğe karşı bakış açıları belirlenen amaçların gerçekleşme düzeyini etkilemektedir. Kurumlardaki değişimleri büyük oranda yöneticilerin başlattığı dikkate alındığında ilk kademelerde yapılacak yenilik çalışmalarında ilk ve ortaokul yöneticilerinin önemi daha da artmaktadır (Gülşen ve Gökyer, 2010). İster ilkökul, ister ortaöğretim okulu olsun, okulun başarısındaki en önemli kişi aslında okuldaki tepe yönetici konumunda bulunan okul müdürüdür. Ayrıca okulların başarılı olabilmesi için de güçlü bir lidere sahip olması gerekir. Bu bakımdan bu lider de okul müdürüdür denebilir (Yavuz, 2006).

Değişimlere uyum sağlama aşamasında, günümüz eğitim yöneticilerinin yöneticilik rollerinde de önemli değişimler olmuştur. Okul yöneticisi, dünün “mevzuatı uygulayan ve hiyerarşiyi devam ettiren, geleneksel, otokratik ve klasik”, okul müdürü rolünü üstlenerek, bilgi çağının okul müdürü ya da yöneticisi olunamayacağına farkına varılmaya başlanmıştır. Bu açıdan okul yöneticisi, yenileşme, bilgi teknolojisi, bilimsel tutum ve davranış, örgütsel öğrenme ve toplam kalite yönetimi karşısında yeni roller üstlenilmesi gerektiğinin bilincinde olmalıdır. Okul müdürü, okulunun misyon ve vizyonunu belirleyerek, okulda işbirliği

ortamını ve yönetim anlayışını geliştirerek ayrıca bunlara okulca ulaşabilmek için “nasıl davranılması gerektiği” nin planını yaparak, okul/kurum atmosferini buna uygun hale getirmeye çalışmalıdır. Bütün bunların anlamı, günümüzün eğitim yöneticisi, mevcut durumu sürekli geliştirmek için okulunu “öğrenen örgütler” olarak düzenleyip yaşatmakla yükümlü olduğunun bilincinde olması gerektiğidir (Okutan, 2003). Okul ortamında, okul yöneticisi ile öğretmen arasındaki emir-komuta zincirinin ve hiyerarşik farklılıkların etkisini yok edecek prosedürler hazırlanması gerekir. Eğer alışılmış, sorunlu örgüt yapısında yenileşme uygulaması yapılıyorsa, yeniliğin başarıya ulaşma olasılığı oldukça düşük olabilir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000).

Watt’a göre (2002), yenilikçi okullar yeniliğin gelişimini sağlayan bir kültüre sahiptir. Bu koşulun temel bileşeni, ‘girişimcilik’ ve ‘risk alma ruhu’ dur. Yenilikçi okulun ruhu ayrıca işbirliğine de değer vermektedir. Öğretmenler yeni fikirler yaratmak, yeni beceriler öğrenmek ve program geliştirmek için birlikte çalışmaktadırlar. Pervaiz (1998)’e göre, kurum kültürü yenilik eğilimine katkı sağlayabilecek ya da ket vurabilecek birçok özelliğe sahiptir. Olumlu kültürel özellikler, yenilik yapmak için gerekli bileşenlere sahip bir örgüt yaratabilmektedir. Cornican ve Sullivan (2004)’de, yenilik ve kültür arasında derinlemesine ilişkinin olduğunu belirtmektedir.

Bir okulun geliştirilmesinde birçok faktör etkili olabilir. Ancak başarılı olabilmek için liderlik, bilginin etkili kullanımı personelin beklentilerinin çok iyi yönlendirilmesi gerekmektedir. Tüm değişkenlerin bir sonucu olan örgüt kültürünü ve insanların davranışlarını etkileyemeyen bir yeniliğin başarılı olma şansı pek fazla değildir (Şişman, 128).

Yöneticiler kendilerini yenilik yönetimi açısından yeterli görüp okullarını/kurumlarını ve kendilerini yenilikçi olarak nitelendirirken öğretmenler aynı fikirde olmayabilir. Bu durum okullarda yeniliklerin başarılı şekilde yönetilmesini, yenilikçi bir kültür yaratılmasını, öğretmenlerin yenilik yönetimi sürecine etkin şekilde dâhil edilmelerini, yenilikçiliğin örgüt vizyonu ve misyonu haline getirilmesini ve böylece okulların yeniliklere açık, gelişen ve değişen örgütler olmalarını engellemektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin yöneticilerini yenilik yönetimi yeterlikleri konusunda nasıl algıladıklarına açıklık getirmek, algı farklılıklarını ortaya çıkarmak yöneticilerin yenilik yönetimi konusunda yeterli ya da yetersiz algılandıkları alanların belirlenmesi ve yeniliklerde başarıya ulaşılması açısından önemlidir. Bu nedenle, bu çalışmada ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerini nasıl algıladıkları sorusuna cevap aranmakta, öğretmen algılarını etkileyen faktörlere açıklık getirilmeye çalışılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, ilkokul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın bu genel amacı çerçevesinde, şu alt sorulara yanıt aranmıştır:

- a) İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerini nasıl algılamaktadır?
- b) İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları; Cinsiyetlerine, Eğitim durumlarına, Branşlarına, Mesleki kıdemlerine, Yaşlarına ve Görev yaptıkları okul türüne göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Eğitimsel yenilikler ve değişimler söz konusu olduğunda, ortak bir vizyon ve misyon oluşturmadan önce, her türden eğitim ve öğretim kurumlarının vizyon ve misyonunu belirleyen yöneticilerinin yeterliliklerini sorgulamak, yöneticilerin nasıl bir vizyona ve misyona sahip olduğunu saptamak, yapılması gerekenlerin başında gelmektedir.

Töremen'e göre (2002), okul yöneticilerinin bilgi, beceri ve davranışları başta öğrenci ve öğretmenler olmak üzere diğer personel ve öğrenci velileri üzerinde de etkili olmaktadır. Bu bakımdan bu kadar önemli olan okul yöneticilerinin belirli yeterliklere sahip olması gerekmektedir.

Alanyazın incelendiğinde 'Eğitimde Yenilik Yönetimi' kavramı ile ilgili araştırmaların kısıtlı olduğu görülmekte ve bu nedenle yapılan bu çalışmanın halen görevde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise yöneticilerinin yenilik yönetimi açısından yönetsel yeterlik düzeylerinin öğretmenler tarafından değerlendirilmesine olanak sağlayacağı ve bu değerlendirmeler ışığında gelecekte ilkokul, ortaokul ve lise yöneticilerinin gerekli olan yeterliklere göre yetiştirilmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarının okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerinin ortaya çıkarılmasına katkı sağlayacağı ve farkındalık yaratılmasında da etki sağlayacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Araştırma, 2014-2015 eğitim-öğretim yılı içinde Antalya ili, Konyaaltı merkez ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

Yöntem

Antalya ilinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri öğretmenler tarafından nasıl algılanmaktadır sorusuna yanıt arayan bu araştırma, betimsel araştırma modelinde kurgulanmıştır. Tarama (survey) araştırması bir

grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2009, 16). Karasar'a (2005, 77) göre tarama modelleri geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak bu çalışmada, tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeliyle, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında, birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemek amaçlanmaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2014-2015 öğretim yılında Antalya ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 56 resmi ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 1143 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Antalya ili Konyaaltı ilçesinde bulunan 56 resmi ilkokul, ortaokul ve liseden tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen ve gönüllülük esasına dayalı olarak seçilen 209 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında kabul edilebilir hata payı 0.05 (%5) olarak alınmış, %95'lik güven seviyesine göre minimum örneklem büyüklüğü formülden yararlanılarak 209 olarak hesaplanmıştır (Anderson, 1990; Akt. Balcı, 2004).

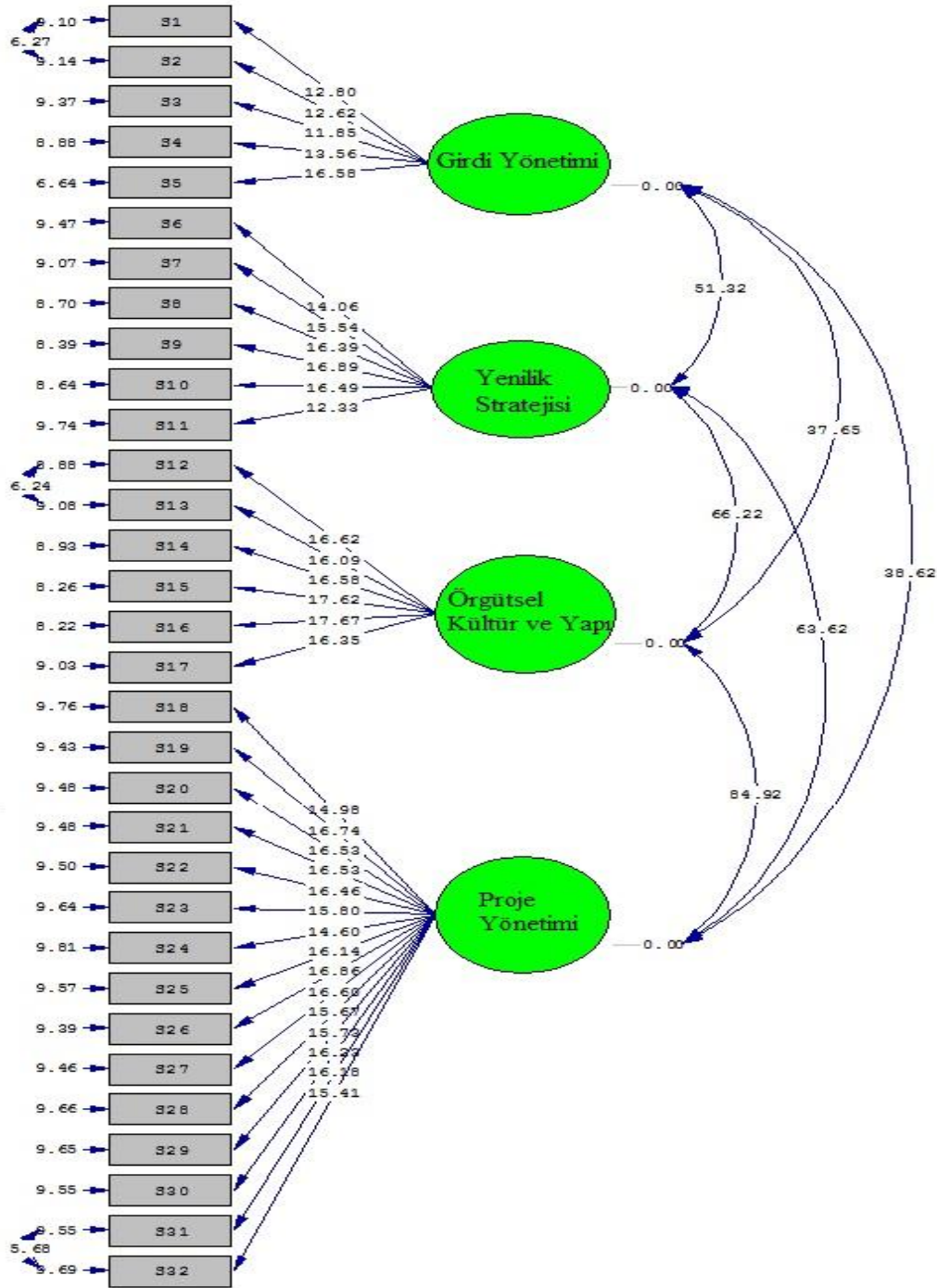
Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Bülbül'ün (2012) geliştirmiş olduğu "Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin öğretmen formu kullanılmıştır. Dört boyut, 32 maddeden oluşan ve özgün formu okul yöneticilerine yönelik hazırlanmış olan "Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin (Croanbach Alfa= .966) öğretmen grubunda da aynı yapıya sahip olup olmadığını görebilmek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve ölçeğin yapısı doğrulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliğini sağlamak adına üç defa uygulanan modifikasyon sonucunda elde edilen bulgular (Şekil 1) değerlendirildiğinde; χ^2 /sd oranı 2.52 ($\chi^2 /sd=1149.69/455$) bulunmuştur. Tabachnick ve Fidell (2007), χ^2 /sd oranının 2'den düşük olduğu zaman, modelin mükemmel olarak kabul edilebileceğini söylemektedir. Araştırmada bu değere yakın bir değer bulunmuştur. Sümer (2000), RMSEA değerinin ≤ 0.08 olmasının iyi uyuma karşılık geldiğini belirtmektedir. Bu çalışmada RMSEA=0.080 bulunmuş ve bu değer iyi uyum olarak nitelendirilmiştir. Brown RMR değerinin ≤ 0.05 olmasının mükemmel uyuma karşılık geldiğini belirtmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu çalışmada RMR= 0.040 bulunmuş ve bu değer iyi uyum göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Bu katsayılara göre ölçeğin güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Şekil 1.

Öğretmen Formunun Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Elde Edilen Yol Şeması



Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada öncelikle öğretmenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarını ortaya koymak amacıyla, doğrulayıcı faktör analizi için Lisrel 8.51 paket programı kullanılmış ve araştırmada ölçeğe dayalı olarak elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Öğretmenlerin “Okullarda Yenilik Yönetimi

Ölçeği”ne verdikleri yanıtların aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistikleri ayrı ayrı hesaplanmıştır. Araştırmada daha sonra öğretmenlerin, kişisel ve mesleki bazı özelliklerine göre, yenilik yönetimi yeterlik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmada analizler 0.05 manidarlık düzeyinde sınıanmıştır. Araştırmanın genel amacı çerçevesinde yanıtı aranan diğer araştırma soruları olan; “İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerini nasıl algılamaktadır sorusuna yanıtlar ortalama puanlara göre görüşleri saptanmaya çalışılmıştır

Araştırmanın alt amaçları arasında yer alan; “İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları cinsiyete ve branşa göre farklılık göstermekte midir? soruları bağımsız gruplar t testi ile yanıtlanmaya çalışılmıştır. Her bir boyutta madde ortalamaları, ifadeleri kullanma sıklığına göre numaralanmış ve böylece her boyutta en sık ve en az belirtilen görüşler saptanmaya çalışılmıştır.

Yine araştırmanın alt amaçları arasında yer alan; “İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları yaşa, mesleki kıdeme, eğitim durumları ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir?” sorularının yanıtları ise tek yönlü varyans analizi (One-WayAnova) ile yanıtlanmaya çalışılmıştır. Varyans analizi sonucunun anlamlı çıkması durumunda, farkın kaynağını bulmak amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin algılarına ve algılarının değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

İlkokul, Ortaokul ve Lisede Görev Yapan Öğretmenlerin, Yöneticilerin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algıları

İlkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarına ait betimsel istatistikler Tablo 1’de yer almaktadır:

Tablo 1.

Öğretmenlerin Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algıları

	n	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	\bar{X}	s.s.
Girdi Yönetimi	209	1,00	5,00	3,22	1,03
Yenilik Stratejisi	209	1,00	5,00	3,45	1,05
Örgütsel Kültür ve Yapı	209	1,00	5,00	3,45	1,16
Proje Yönetimi	209	1,00	5,00	3,40	1,07
Yenilik Yönetimi Toplam	209	1,00	5,00	3,38	1,01

Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin alt boyutlara ilişkin ortalama puanları sırasıyla **“Girdi Yönetimi”** boyutu için = 3.22, **“Yenilik Stratejisi”** boyutu için = 3.45, **“Örgütsel Kültür ve Yapı”** boyutu için = 3.45, **“Proje Yönetimi”** boyutu için = 3.40’dır. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yenilik Yönetimi Yeterlik Algısı” ve tüm alt boyutlarındaki görüşlerinin “Çok Katılıyorum” düzeyine karşılık geldiği görülmektedir.

Tablo 1’de yer alan ortalamalardan öğretmenlerin yöneticilerini en çok “Yenilik Stratejisi”, ikinci sırada “Örgütsel Kültür ve Yapı”, üçüncü sırada “Proje Yönetimi” ve en son sırada ise “Girdi Yönetimi” boyutunda yeterli gördükleri anlaşılmaktadır.

Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 2.

Cinsiyet durumuna göre T testi tablosu

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Girdi Yönetimi	Kadın	118	3,13	1,02	207	-1,48	,139
	Erkek	91	3,34	1,02			
Yenilik Stratejisi	Kadın	118	3,37	1,08	207	-1,25	,213
	Erkek	91	3,55	1,01			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Kadın	118	3,37	1,20	207	-1,15	,248
	Erkek	91	3,55	1,11			
Proje Yönetimi	Kadın	118	3,34	1,08	207	-,948	,344
	Erkek	91	3,48	1,06			

*p<0.05

Tablo 2’de yer alan ilkökul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları incelendiğinde hiç bir boyutta ve toplam puan da gruplar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Eğitim Durumlarına Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo3.

Eğitim Durumlarına Değişkenine Göre One-Way ANOVA testi tablosu

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p
Girdi Yönetimi	Gruplar Arası	1,375	2	,688	,646	,525
	Grup İçi	219,295	206	1,06		
	Toplam	220,671	208			
Yenilik Stratejisi	Gruplar Arası	2,635	2	1,31	1,179	,310
	Grup İçi	230,294	206	1,11		
	Toplam	232,929	208			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Gruplar Arası	,599	2	,300	,218	,804
	Grup İçi	283,311	206	1,37		
	Toplam	283,910	208			
Proje Yönetimi	Gruplar Arası	,246	2	,123	,105	,900
	Grup İçi	239,949	206	1,165		

Toplam	240,194	208
--------	---------	-----

*p<0.05

Tablo 3'te yer alan ilkökul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan One-Way ANOVA testi sonuçları incelendiğinde hiç bir boyutta gruplar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Branş Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 4.

Branş durumuna göre T testi tablosu

Boyut	Branş	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Girdi Yönetimi	Sınıf öğretmeni	71	3,23	,96	207	,118	,906
	Branş öğretmeni	138	3,21	1,06			
Yenilik Stratejisi	Sınıf öğretmeni	71	3,49	,94	207	,399	,691
	Branş öğretmeni	138	3,43	1,11			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Sınıf öğretmeni	71	3,48	1,07	207	,299	,765
	Branş öğretmeni	138	3,43	1,21			
Proje Yönetimi	Sınıf öğretmeni	71	3,42	,99	207	,229	,819
	Branş öğretmeni	138	3,39	1,11			

*p<0.05

Tablo 4'te yer alan ilkökul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarının branşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları incelendiğinde hiç bir boyutta ve toplam puanda gruplar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Ancak alınan puanların ortalamaları dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre yöneticilerini yenilik yönetimi konusunda daha fazla yeterli gördükleri ortaya çıkmaktadır.

Mesleki kıdem Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 5.

Mesleki kıdem Değişkenine Göre One-Way ANOVA testi tablosu

Boyut	Mesleki kıdem	n	\bar{X}	SS	F	p
Girdi Yönetimi	0-10 yıl arası	27	3,10	1,08	,579	,630
	11-20 yıl arası	96	3,17	,97		
	21-30 yıl arası	67	3,28	1,04		
	30 yıl ve üstü	19	3,44	1,20		
Yenilik Stratejisi	0-10 yıl arası	27	3,26	1,09	,429	,732
	11-20 yıl arası	96	3,44	1,04		
	21-30 yıl arası	67	3,50	1,03		
	30 yıl ve üstü	19	3,57	1,18		
Örgütsel Kültür ve Yapı	0-10 yıl arası	27	3,22	1,19	,538	,657
	11-20 yıl arası	96	3,45	1,16		
	21-30 yıl arası	67	3,48	1,17		
	30 yıl ve üstü	19	3,65	1,19		
Proje Yönetimi	0-10 yıl arası	27	3,25	,98	,267	,849
	11-20 yıl arası	96	3,41	1,08		

21-30 yıl arası	67	3,40	1,09
30 yıl ve üstü	19	3,53	1,14

*p<0.05

İlkokul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algıları ile mesleki kıdemleri arasında ilişki olup olmadığını gösteren Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdem değişkeni ile öğretmenlerin yenilik yönetimi algıları arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak ortalamalar dikkate alındığında 30 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer mesleki kıdem gruplarına oranla yöneticilerini tüm boyutlarda daha yeterli gördükleri, yenilikçi liderler olarak algıladıkları biçiminde yorumlanabilir.

Yaş Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo 6.

Yaş durumuna göre T testi tablosu

Boyut	Yaş	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Girdi Yönetimi	20-40	83	3,10	1,05	207	-1,384	,168
	41-60	126	3,30	1,01			
Yenilik Stratejisi	20-40	83	3,32	1,11	207	-1,392	,166
	41-60	126	3,53	1,01			
Örgütsel Kültür ve Yapı	20-40	83	3,09	1,17	207	-2,623	,036*
	41-60	126	3,55	1,15			
Proje Yönetimi	20-40	83	3,32	1,09	207	-,869	,386
	41-60	126	3,45	1,06			

*p<0.05

Tablo 6’da yer alan ilkökul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarının yaş durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları incelendiğinde “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 41-60 yaş arasında bulunan öğretmenlerin($\bar{X}=3,09$), 20-40 yaş arasındaki öğretmenlere($\bar{X}=3,55$) göre daha yüksek bir aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Yapılan Analizler

Tablo7.

Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre One-Way ANOVA Testi Tablosu

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler ort.	F	p
Girdi Yönetimi	Gruplar Arası	7,054	2	3,527	3,401	,035*
	Grup İçi	213,617	206	1,037		
	Toplam	220,671	208			
Yenilik Stratejisi	Gruplar Arası	3,971	2	1,986	1,787	,170
	Grup İçi	228,958	206	1,111		
	Toplam	232,929	208			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Gruplar Arası	1,425	2	,712	,520	,596
	Grup İçi	282,485	206	1,371		

	Toplam	283,910	208		
	Gruplar Arası	,966	2	,483	
Proje Yönetimi	Grup İçi	239,229	206	1,161	,416 ,660
	Toplam	240,194	208		

*p<0.05

Tablo 7’de görüldüğü gibi; görev yapılan okul türü ile girdi yönetimi boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 8.

Görev Yapılan Okul Türüne İlişkin Tukey Testi Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

Boyut	Okul Türüne	Lise	Ortalamalar farkı	p
Girdi Yönetimi	Lise	İlkokul	,207	,458
		Ortaokul	,449	,027*

*p<0.05

Tablo 8’de; görev yapılan okul türüne ilişkin Tukey testi karşılaştırılmasında, girdi yönetimi boyutunda lisede görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,44$) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasına ($\bar{X}=2,99$) göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Yenilik Yönetimi Yeterlik Algısı” ve tüm alt boyutlarındaki görüşlerinin “Çok Katılıyorum” düzeyine karşılık geldiği görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticilerini en çok “Yenilik Stratejisi”, ikinci sırada “Örgütsel Kültür ve Yapı”, üçüncü sırada “Proje Yönetimi” ve en son sırada ise “Girdi Yönetimi” boyutunda yeterli gördükleri anlaşılmaktadır. Bülbül’ün (2012) yaptığı araştırmaya katılan okul yöneticileri, yenilik yönetimi sürecinde kendilerini en çok “Örgütsel Kültür ve Yapı”, ikinci sırada “Proje Yönetimi”, üçüncü sırada “Yenilik Stratejisi” ve en son sırada ise “Girdi Yönetimi” boyutunda yeterli görmektedirler. Araştırma bulguları araştırmaya katılan yöneticilerin “Yenilik Yönetimi Yeterliği” toplam ve alt boyutlarındaki görüşlerinin “tamamen katılıyorum” düzeyine karşılık geldiğini ortaya koymuştur görüşüyle benzerlik göstermektedir.

İlkokul, ortaokul ve lise okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları incelendiğinde hiç bir boyutta ve toplam puan da gruplar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Yine İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan test sonuçları incelendiğinde hiç bir boyutta gruplar

arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Bu durum okul yöneticilerinin yenilik yönetimi konusunda başarılı tutumlar sergilediklerinin ön bir işaretçisi olabilir.

Branşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları incelendiğinde hiç bir boyutta ve toplam puanda gruplar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Ancak alınan puanların ortalamaları dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre yöneticilerini yenilik yönetimi konusunda daha fazla yeterli gördükleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

Yine benzer şekilde mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır. Ancak ortalamalar dikkate alındığında 30 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer mesleki kıdem gruplarına oranla yöneticilerini tüm boyutlarda daha yeterli gördükleri, yenilikçi liderler olarak algıladıkları biçiminde yorumlanabilir. Bu durumun temel sebebi kıdemli öğretmenlerin yöneticileri ile daha fazla zaman geçirme imkanına sahip olup yenilikçi uygulamalara daha fazla tanık olması iken, nispeten kıdemi düşük öğretmenlerin ise yeni olmaları sebebiyle yöneticileri ile geçirilen zamanın darlığı olabilir.

Diğer yandan yaş durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t testi sonuçları incelendiğinde “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 41-60 yaş arasında bulunan öğretmenlerin ($\bar{X}=3,09$) , 20-40 yaş arasındaki öğretmenlere ($\bar{X}=3,55$) göre daha yüksek bir aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buradan hareketle deneyimli öğretmenlerin yaşça ve kıdemce kendilerinden daha geriden gelen öğretmenlere göre örgütsel kültür/ birliktelik ve farkındalık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Ayrıca görev yapılan okul türü ile girdi yönetimi boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okul türüne ilişkin Tukey testi karşılaştırılmasında, girdi yönetimi boyutunda lisede görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalaması ($\bar{X}=3,44$) ortaokulda görev yapan öğretmenlerin aritmetik ortalamasına ($\bar{X}=2,99$) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Cormican ve O’Sullivan’ın (2004) belirttiği gibi mantıklı bir şekilde planlanmış yenilik girişimi başarı için esastır. Okul yöneticilerinin bu boyutta yeterli görmeleri, yöneticilerin okulun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik veren, yenilik sürecinde tüm okul personeli, öğrenciler ve velilerle iletişimde açık olan ve yenilik sürecinde okul kaynaklarının verimli bir biçimde kullanılmasını sağlayan, personeli yenilik yapmaya yönlendiren yenilikçi liderler olarak algılandıkları biçiminde yorumlanabilir (Göl, Bülbül, 2012).

Kaynakça

- Adair, J. (2008). *Yenilikçi liderlik*. İstanbul: Babiâli Kültür.
- Argon, T. ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 70- 89.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Bülbül, T. (2012). Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (1), 157-175.
- Büyüköztürk, Ş. vd. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara.
- Cormican, K. ve O’Sullivan, D. (2004). Auditing best practice for effective product innovation management. *Technovation* 24, 819–829.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik. SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: PegemA.
- Demirel, Ö. ve Ün, K. (1987). *Eğitim Terimleri*. Ankara: Şafak Matbaası.
- Göl, E. ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.
- Gülşen, C. ve Gökyer, N. (2010, Mayıs). *İlköğretimde yeniliklerin uygulanmasını etkileyen olası etkenler*. 9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumunda sunulan bildiri, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık. Okutan, M. (2003). Okul müdürlerinin idari davranışları. *Milli Eğitim Dergisi*, 157, 226-236.
- Öğüt, A., Aygen, S. ve Demirel, M. T. (2007). Personel güçlendirme inovasyonu hızlandırır mı? Antalya ili beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik görgül bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.BF Dergisi. Yerel Ekonomiler Özel Sayısı*. 163-172.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). Eğitimde örgütsel yenileşme ve karara katılma. *Milli Eğitim Dergisi*, 146, 54-63.
- Pervaiz, K., A. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1 (1), 30-43.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. (Fifth edition) New York: Allyn and Bacon.
- Uzkurt, C. (2008). *Yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. İstanbul: Beta.

Watt, D. (2002). How innovation occurs in high schools within the network of innovative schools: The four pillars of innovation research project. Retrieved January 9, 2011 <http://www.bishops.k12.nf.ca/poster2004/fourpillars.pdf> .

Yavuz, M. (2006.) İlköğretim okulu müdürlerinden beklenen roller ve karşılama düzeyleri Selçuk Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16: 657–670.

Extended Abstract

Introduction

The foundation of our education system, primary and secondary schools, the first stage administrators' who have important tasks on reaching specified purposes, perception of alteration and innovation, their point of view towards innovation have affected the level of realization of specified purposes. Since the administrators mostly begin the change in the schools, the importance of the primary and secondary school administrators increase.

During the conformance to the changes, modern-day school administrators have considerably changed their roles of management. School administrator realize that he cannot be the head master or administrator of information age by being traditional autocratic and classical head master who implements statute and continues hierarchy. In this respect, the school administrator must be conscious of requirement of taking new roles towards innovation, information technology, scientific attitude and behavior, organizational learning and total quality management. The head master by determining the school vision and mission, developing cooperation and consideration of management at school and also planning to reach them at entire school how to behave, must try to make suitable the school atmosphere to these respects. That is modern school administrator must be conscious of arranging his school as being learned organisations in order to continuously develop present situation .At school it should be prepared procedures in order to shatter the effects of hierarchical differences and the chain of command between school administrator and teacher. If it is innovated on common problematical organisation structure, the possibility of successful innovation can be quite low.

According to Watt (2002), innovational schools have a culture which supplies the development of the innovation. The foundation of this condition is entrepreneurship and the essence of taking risks. The essence of innovational school also values cooperation. The teachers interoperate to create new ideas, learn new skills and develop program. The culture of foundation has various qualities which contributes or shatters the tendency of innovation. The positive cultural qualities can create an organisation which has necessary component to innovate. Various factors can be effective on development of a school. However, in order to be

successful it is required the effective usage of information and well guidance of teachers' expectations. An innovation which cannot be affected the culture of organisation which is a result of all variances and people behaviours is not expected to be successful. While the school administrators who regard themselves sufficient on innovation management describe themselves as an innovator, teachers may not agree with them. This situation prevents successful innovation management, the creation of an innovator culture, the including of teachers to the innovation management, turning innovation into vision and mission of organisation, and also being open-minded, developing and changing for schools. Therefore it is essential for successful innovation to clarify how teachers perceive the school administrators on their proficiency about innovation management, appear the differences of perceptions, determine sufficient perception about innovation management.

In this research, it is tried to determine the teachers' perceptions about the sufficiencies of administrators of primary, secondary and high school of innovation management. Within the frame of the general purpose of this research, it is searched how teachers who work at primary, secondary, and high school perceive the sufficiency of innovation management of their administrator and also it is searched whether the teachers' perceptions differ from according to their sexes, educational background, branch, Professional seniority, age and the species of school where they work or not.

When it comes to educational innovations and changes, before constituting a common vision and mission, it is the primary question the sufficiencies of administrators who determine the vision and mission of education and training foundations and to determine what sort of vision and mission the administrators have.

The information, skills and behaviours of the school administrators is influential on initially students and teachers and also the other staff and students' guardians. In this respect the school administrators who are so important should have particular sufficiencies. When analyzed the literature, it is seen that the researches about the innovation management in education are limited. Therefore it is thought that this research will allow for evaluating the sufficiencies of administrators about the innovation management by teachers and in consideration of this research it will contribute the training of administrators for necessary sufficiencies. In addition it is thought that the results of this research will contribute to appear the sufficiencies of administrators about innovation management and it will create awareness.

Method

Study Group

This research which searches for an answer of the question of how the teachers perceive the sufficiencies of administrators who work at primary, secondary, and high schools in Antalya on innovation management is built on descriptive investigation modal. Survey investigation studies that purposes collecting data for determining the specific qualities of a group. Survey modals are research approaches which purpose to describe a past or current situation as it is. In this research, as it is suitable for its purposes, relational survey modal among survey modals has been used. Thanks to the relational survey modal, it is purposed to determine the inbeing and/or grade of change among two or more variances. The research is bounded by the teachers who work at primary, secondary, and high school in Konyaaltı in Antalya in 2014-2015 school year.

Therefore this research which searches for an answer of the question of how the teachers who work at primary, secondary, and high school perceive the sufficiencies of administrators tries to clarify the influencing factors to the teachers' perceptions. The nature of research consists of 1143 teachers who work at 56 official primary, secondary, and high school related to the Ministry of National Education in Antalya in 2014-2015 school year. The sample of the research consists of 209 teachers who are selected from 56 official primary, secondary, and high school in Konyaaltı in Antalya by means of random sample and based on voluntariness. However, for scales cannot come back efficiently, 300 scales are used to the teachers. After taking out missing and careless scales, 209 scales are used for the research.

Analysis of Data

In the reserach, as data collecting tool, teacher from of 'innovation management scale at school' developed by Bülbül (2012) has been used. Confirmatory factor analysis of innovation management scale at schools which consist of four dimensions and 32 items and its original form prepared for school administrators has been used in order to observe whether it has the same form in teacher group or not and the structure of scale has been confirmed. When the obtained finging in consequence of modification which has been implemented three times to supply goodness of fit in confirmatory factor analysis has been evaluated, the rate of χ^2/sd has been found as 2.52 ($\chi^2/sd=1149.69/455$). If the rate of χ^2/sd is low from 2, it can be said that the modal can be considered of excellent. In the research, the value which is close to this value has been found. According to Sümer(2000), the value of RMSEA which is <0.08 means goodness of fit. In this research RMSEA=0.80 has been found and this value has been accepted as goodness of fit. According to Brown, the value of RMR which is <0.05 means perfect fit. In this research, RMR=0.040 has been found and their value

has been accepted as the indicator of goodness of fit. According to these parameters, it can be said that the solidity of the scale is high.

Findings, Discussion and Conclusion

One-way analysis of variance to determine whether the teachers' perceptions about the sufficiencies of innovation management of administrators differ from their age, educational background, school species and professional seniority and t-test according to their sexes and branches or not have been implemented. The teachers', who participated to the research, perceptions of the sufficiency of innovation management and opinions in all subdimensions have corresponded the level of 'I agree much'. It is understood that teachers find their administrators sufficient mostly in innovation strategy, secondly in organizational culture and structure, thirdly in Project management and finally in input method. The school administrators according to Bülbül's research (2012), have found themselves sufficient mostly in innovation strategy, secondly in organizational culture and structure, thirdly in Project management and finally in input method. The research findings have resembled the opinion of the administrators' who participated in the research, opinions about the sufficiency of innovation management have corresponded the level of 'I completely agree'

When the t-test results have been analyzed, it has been seen that there is no meaningful difference among groups in total point and in any of dimensions. When the one-way analysis of variance results have been analyzed, it has been seen that there is no meaningful difference among groups in any of dimension. This situation can be a fore pointer of that school administrators have successful attitudes about innovation management.

When the t-test results have been analyzed, it has been seen that there is no meaningful difference among groups in total point and in any of dimension. However, when considered the average of received points, the first stage teachers find their administrators more sufficient about innovation management than branch teachers.

Likewise it has been seen that there is no meaningful difference according to the variance of professional seniority. However, when considered the averages, the teachers who have professional seniority for 30 years and over find their administrators more sufficient in all dimensions than the other groups of professional seniority and also it has been perceived that they find them more innovative leader than the others. The main cause of this situation can be that while senior teachers have more opportunity for spending time with their administrators and they witness more innovative applications, comparatively less senior teachers spend less time with their administrators because of being new comers.

On the other hand, when the results of t-test which is tested to determine whether it differs from according to age or not have been analyzed, there is a meaningful difference in the dimension of organizational culture and structure. It has been seen that the teachers who are 41-60 ($\bar{x}=3.09$) have higher arithmetical average than the teachers who are 20-40. In this respect, it has been drawn a conclusion that more experienced teachers have more organizational culture, togetherness and awareness than younger and less experienced teachers.

In addition, there is a meaning difference between school species and input method. It has been seen that in comparison of tukey test about school species the teachers' who work at high school have more arithmetic average than the teacher who work at secondary school. According to Cormican and O'Sullivan, sensibly planned innovation attempt is essential for success. School administrators who attach importance to innovation which contribute to development of school, is open-minded to all staff and students' guardians, use the school sources efficiently during innovation, lead the staff to innovate are perceived as innovator leaders.