

Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Adem BEYHAN
Milli Eğitim Bakanlığı
adembeyhan@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-4173-4217

Seher ERDOĞAN
Milli Eğitim Bakanlığı
serdogan.1985@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-6268-8267

Araştırma Makalesi	DOI: 10.31592/aeusbed.1137221
Geliş Tarihi: 28.10.2022	Revize Tarihi: 09.11.2022
	Kabul Tarihi: 15.11.2022

Atıf Bilgisi

Beyhan, A. ve Erdoğan, S. (2022). Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 817-835.

ÖZ

Bu çalışma, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algı düzeylerinin belirlenmesi ve öğretmen algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşma düzeyinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Ankara İli Yenimahalle ilçesinde ilk ve ortaokullarda görevli 3982 sınıf ve branş öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmış ve evreni temsil ettiği kabul edilen 371 öğretmen araştırmaya dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak dört boyutlu ve 32 maddeden oluşan Yenilik Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel analizler ve araştırma konusuna ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesinde t-testi ve ANOVA gibi istatistiksel testlerden yararlanılmıştır. Yapılan analizler ile öğretmenlerin okul müdürlerini yenilik yönetimi konusunda orta derece yeterli buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, görev (branş), eğitim durumu ve kıdem değişkenlerinin öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular diğer araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak tartışılmış ve araştırma sonuçlarına bağlı olarak araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yenilik yönetimi, yenilik, okul müdürü, öğretmen.

Investigation of Teacher Perceptions on the Innovation Management Competencies of School Principals According to Various Variables

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the level of primary and secondary school teachers' perceptions of the innovation management capacity of school leaders and to examine the extent of differences in teachers' perceptions according to various demographic variables. The survey was conducted using a general survey model, which is one of the quantitative survey methods. The research population consists of 3982 class and branch teachers working in primary and secondary schools in Yenimahalle District, Ankara Province in the 2021-2022 school year. A simple random sampling procedure was used to determine the sample, and 371 teachers recognized as representing the research population were included in the study. "Innovation Management Scale", which consists of 4 dimensions and 32 items, was used as an instrument of data collection. Analysis of the data using descriptive analyzes such as percentages, frequencies, arithmetic means, and standard deviations, and statistical tests such as t-test and ANOVA were used to determine teachers' perceptions on the research topics. The analysis conducted found that teachers rated school management in innovation management as moderately adequate. It was concluded that the variables gender, occupation (branch), education level, and seniority did not result in significant differences in teachers' opinions. The findings gained in the research were discussed by comparing them with previous research findings and suggestions were made to researchers and practitioners according to the findings.

Keywords: Innovation management, innovation, school principal, teacher.

Giriş

Günümüzde bilimsel-teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin etkisiyle hızlı değişimler ve yenilikler yaşanmaktadır. Bu değişim ve yenilikler kişisel, toplumsal, ekonomik, politik vb. pek çok alanı etkilediği gibi örgütleri de etkilemekte, örgütler için değişim ve yeniliği zorunlu kılmaktadır.

Örgütlerin küresel rekabet ortamında başarılı olabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için buldukları çevrede oluşan değişikliklere (Çetinkaya ve Gülbahar, 2019) ve yeniliklere hızlı bir şekilde uyum sağlamaları gereklidir. Bu bağlamda örgütlerden hızla meydana gelen yenilikleri takip etmeleri, bu yenilikleri kendilerine uyarlamaları ve yenilikler üretmelerinin de beklendiği söylenebilir.

Tüm örgütleri yakından ilgilendiren değişim ve yenilik kavramları eğitim örgütlerini de ilgilendirmektedir (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Birçok sektörü etkileyen ve toplumsal kalkınmada önemli rolü olan okulların yeniliklere uyumunu hızlı bir şekilde gerçekleştirmesi gereklidir. Okullar çevresinden girdi alan, önceden belirlenen amaçları doğrultusunda bu girdileri işleyen ve sürecin sonucunda çevresine çıktı sunan bir özellik göstermektedir (Aydoğar ve Yirci, 2020). Bu özelliği ile okulların değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilen, tüm sektörler için gerekli olan beşeri sermayenin yetiştirilmesi görevini üstlendiğini söylemek mümkündür.

Yenilik kavramı, yeni tekniklerin kullanılması anlamında Latince kökenli “innovatus” kelimesinden türemiştir (Çetinkaya ve Gülbahar, 2019). Tidd ve Bessant (2009) yeniliği, fırsatları yeni fikirlere dönüştürme ve bunları yaygın olarak kullanılan uygulamaya koyma süreci olarak ifade eder. Girişimciliğe dayalı ekonominin zorluklarını ve fırsatlarını analiz eden Drucker’a (1985) göre “inovasyon, girişimcilerin değişiklikleri farklı bir iş veya hizmet için bir fırsat olarak kullanmalarının özel bir aracıdır. Bir disiplin olarak sunulabilir, öğrenilebilir, uygulanabilir niteliktedir.” Yenilik kavramının farklı bağlam ve disiplinlerde onlarca tanımı bulunmasına rağmen en yaygın kullanılan tanımlardan biri Oslo Kılavuzundan gelmektedir. Bu kılavuza göre yenilik “yeni veya önemli ölçüde iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya sürecin, yeni bir pazarlama yönteminin veya yeni bir örgütsel yöntemin iş uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde uygulanmasıdır.” (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD], 2009). Yenilik kavramına yönelik tanımlamalar incelendiğinde yeni bir fikrin, fırsatın, değişikliğin, ürünün, yöntemin uygulamaya konularak başarılı olması süreci olarak ifade edilebilir.

Yenilik birkaç aşamadan oluşan bir süreçtir. İlk aşamada, belirlenen ihtiyaçlara ve mevcut kaynaklara dayalı olarak fikirler oluşturulur. İkinci olarak, yapılacak harcamalar için analizler yapılır. Yeniliğin örgüt üyeleri tarafından benimsenmesi için çalışanlar yenilik hakkında bilgilendirilir. Yenilik planının uygulanması sırasında ölçümler yapılır, benimsenme ve değer yaratma durumu takip edilir. Daha sonra ölçüm sonuçları dikkate alınarak yeniden düzenlemeler yapılır (Drucker, 2004).

Rogers (1995) yeni olarak kabul edilen bir fikrin, uygulamanın veya nesnenin benimsenmesini yenilikçilik olarak ifade etmektedir. Değişim ve yeniliklere uyum sağlayabilmek için örgütlerin yenilikçi uygulamaları bir kültür haline getirmeleri ve örgütsel uygulamalarında yenilik yönetimini temel alan çalışmalara yer vermeleri gerekmektedir (Öğüt, Aygen ve Demirsel, 2007). Yenilikçi uygulamaları benimseyerek, yenilikçi bir yapı oluşturan örgütler çevrelerindeki değişim ve gelişmelere uyum sağlayarak etkili ve verimli bir şekilde yaşamlarını sürdürebilir.

Yapılan araştırmalar, yenilikçiliği benimseyen örgütlerin, benzerlerine göre daha iyi bir performans sergilediğini göstermektedir (Sandal ve Gacar, 2021). Bu açıdan ele alındığında bir eğitim örgütü olarak okulların da yenilikçiliği benimsemesi önemli görülmektedir. Yenilikçi okullar bir fikri benimser ve bu fikri okulun felsefesini, müfredatını, kültürünü, iklimini ve yapısını içerecek şekilde örgütsel süreçlerine stratejik olarak uygular. Yenilik, okulun bir parçası haline gelir (Pollock, 2008). Toplumsal kalkınmada önemli rolü olan okulların da değişime ve yenilik süreçlerine açık olması, yenilikçi uygulamaları benimseyerek değişen çevrenin ihtiyaçlarına göre düzenlemeler yapması gerektiğini söylemek mümkündür.

Watt'a (2002) göre yeniliğin dört temel unsuru şunlardır: “insanlar”, “kültür ve iklim”, “yapılar ve süreçler” ve “liderlik”. Watt, insan unsurunu, okul çalışanlarının bilgi, beceri ve davranışlarına atıfta bulunan insan kaynakları kapasitesi açısından tanımlamaktadır. Yaratıcı bir okuldaki kişilerin yaratıcılık, sürekli iyileştirme becerileri, uygulama yetenekleri, risk alma kapasiteleri ve ilişki kurma becerileri gibi niteliklere sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Yeniliğin diğer bir unsuru kültür/iklimdir. Watt, yenilikçi okullardaki kültürün yeniliğin gelişmesine

imkan sağlayan bir kültür olduğunu vurgulamaktadır. Yenilikçi kültürün en önemli bileşenleri "girişimci olma" ve "risk alma ruhu" dur. Yenilikçi bir okul iş birliğine değer verir. Öğretmenler yeni beceriler öğrenmek, yeni fikirler yaratmak ve programlar geliştirmek için birlikte çalışırlar. Kültüre ek olarak yenilikçi düşünce ve eylemi teşvik etmek ve desteklemek için yapılar ve süreçler de mevcut olmalıdır. Watt (2002), yenilikçi okullarda bulunan yapıları ve süreçleri, bilgi paylaşımına ve ekipler halinde çalışma becerisine izin veren esnek olarak tanımlamaktadır. Yenilikçi okullar, öğretmenlere kaynaklara ulaşmada kolaylık sağlar ve güçlü topluluk ilişkileri kurar. Yeniliğin son unsuru ise liderliktir. Watt (2002), yeniliği teşvik edici liderliğin, okulların geleceğine dair net bir vizyona sahip, değişim için kararlı ve tutkulu, risk alabilen ve örnek olabilen liderler gerektirdiğini ifade etmektedir (Akt. Pollock, 2008).

Okul liderlerinin, okullardaki değişiklikleri etkili bir şekilde uygulamaktan sorumlu kilit personel oldukları, eğitim reformlarının başarısında çok önemli bir rol oynadıkları politika yapıcılar ve araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Bellibaş, Kılınç ve Polatcan, 2021). Yenilik ve okul etkililiği üzerine yapılan araştırmalar, okul müdürünün değişim olasılığını güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir (Fullan, 2001). Türkiye’de merkezi bir sistemle yönetilen okullarda okul yöneticilerinin okul lideri rolünü üstlendiği ve yeniliklerin uygulanmasında önemli rollerinin olduğu söylenebilir.

Alanyazında yenilik yönetiminin uygulanmasına yönelik farklı modeller önerilmektedir. Barker (2001) “yaratıcı aşama” ve “uygulama aşaması”ndan oluşan iki aşamalı bir model önermektedir. Adams, Bessant ve Phelps (2006) ise “girdi yönetimi”, “bilgi yönetimi”, “yenileşme stratejileri”, “örgütsel kültür ve yapı”, “portföy yönetimi”, “proje yönetimi” ve “ticarileşme” olmak üzere yenilik yönetimi için yedi kategori oluşturmuşlardır. Bülbül (2012) ise yeniliği yönetebilmek için “girdi yönetimi”, “yenilik stratejisi”, “örgütsel kültür ve yapı” ve “proje yönetimi” aşamalarından oluşan dört boyutlu bir model önermektedir. Bu çalışmada Bülbül (2012) tarafından önerilen dört boyutlu model temel alınmıştır.

Girdi yönetimi, yeniliğe yönelik faaliyetleri gerçekleştirebilmek için gerekli olan fiziksel kaynakları, insan kaynaklarını ve mali kaynakları içermektedir (Adams, Bessant ve Phelps, 2006). Brown ve Svenson (1988), girdileri, insanlar, ekipman, tesisler ve fonlar dahil olmak üzere “bir sistemin aldığı hammaddeler veya uyarıcılar” olarak tanımlamaktadır. Girdi yönetimi, yenilik çalışmalarında kullanılacak olan finansal, insan ve fiziksel kaynaklarla, bu kaynakların nasıl elde edileceği ve kullanılacağı ile ilgilenmektedir (Bülbül, 2012).

Yenilik stratejisi, genel olarak, bir örgütün yeni ürün ve pazar geliştirme planları açısından rekabet ortamına ilişkin yenilik duruşunu tanımlamak olarak anlaşılır (Dyer ve Song, 1998). Yenilik stratejisi, yenilik yönetimi sürecine dair etkili planlar hazırlamaya, bu planları hayata geçirmeye ve elde edilen sonuçları değerlendirmeye yönelik kararlar ve faaliyetler bütünüdür (Bülbül, 2012).

Örgüt kültürü ve yapısı, personelin gruplanma biçimi ve içinde çalıştıkları örgüt kültürü ile ilgilidir. Örgütsel kültür ve yapı, yenilik yönetiminde kilit bir role sahiptir. Yenilikçi örgüt kültürü, ortak bir vizyon oluşturmakta, yenilikleri kolaylaştırıcı ve geliştirici bir ortam oluşturulmasına imkan sağlamaktadır (Bülbül, 2012). Örgütlerde yeniliği destekleyen durumsal ve psikolojik faktörler üzerine yapılan çalışmalar, algılanan çalışma ortamının örgütlerdeki yenilik düzeyi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron, 1996; Ekvall 1996). Yaratıcı ve yenilikçi davranışların çalışma ortamı faktörlerinden etkilendiği ifade edilmektedir (Mathisen ve Einarsen, 2004).

Proje yönetimi, girdilerin pazarlanabilir yeniliklere dönüştürülmesi süreçleriyle ilgilidir ve bu süreç birçok fikir içerisinden uygulanacak projelerin seçimini, değerlendirilmesini ve kaynakların nasıl dağıtılacağını içermektedir (Adams, Bessant ve Phelps, 2006). Bülbül’e (2012) göre proje yönetimi, yenilik sürecine dair çeşitli fikirler arasından en iyisini seçerek uygulayabilmek için etkili yöntemler geliştirilmesine olanak sağlamaktadır.

Okullarda yenilik yönetiminin uygulanmasına yönelik alanyazında çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda genellikle okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerinin öğretmen görüşlerine göre tespit edilmeye çalışıldığı göze çarpmaktadır (Aydoğar ve Yirci, 2020; Bayrakçı ve Eraslan, 2012; Bülbül, 2012; Göl, 2012; Karaca, 2019). Demiraçan (2019) tarafından ise yönetici görüşlerine göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine dair algı düzeyleri ile teknoloji liderliği stratejileri arasındaki korelasyon incelenmiştir. Ayrıca Top (2011) yönetici görüşlerine göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi tutumlarını incelemiştir. Boydak ve Karabatak (2012) ise ortaöğretim okullarında görevli yöneticilerinin yenilik yönetimi tutumlarını ve yenilik sürecinde karşılaştıkları sorunları incelemiştir.

Uluslararası alanyazın incelendiğinde ise yenilik yönetiminin performansı nasıl etkilediğine yönelik çeşitli çalışmalar göze çarpmaktadır (Aragón-Correa, García-Morales ve Cordon-Pozo, 2007; Cho ve Pucik, 2005; Jiménez-Jiménez ve Sanz-Valle, 2011). Sitthisomjin, Somprach ve Phuseorn (2020) Tayland'da yaptıkları çalışmalarında dönüşümcü liderlik, örgütsel öğrenme, kaynak yönetimi ve okul yeniliği gibi yenilik yönetimi faktörlerinin okul performansını etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Mevcut eğitim sistemleri, okulların etkin ve yoğun bir şekilde yönetilebilmesi için yüksek düzeyde yetkinliğe sahip ve güçlü liderlik uygulamaları sergileyen okul yöneticilerine ihtiyaç duymaktadır (Ahamad ve Kasim, 2016). Bu yüzden okul müdürlerinin özellikle veli ve öğrenci isteklerinin karşılanması bakımından okullarını başarıya götürebilecek yenilikçi fikir ve stratejilerin oluşturulması konusunda hazırlıklı olmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle, okul yöneticilerinin eğitim alanındaki değişimlere ve yeniliklere karşı son derece duyarlı olmaları gerekmektedir.

Okullarda yenilik yönetimini gerçekleştirmek için değişim ve yeniliklere karşı hazırlıklı ve duyarlı olmanın yanı sıra okullardaki uygulamaların belirleyicisi rolünde olan okul yöneticilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesi yapılması gereken adımların ilkidir. Yapılan bu çalışma ile ilkökul ve ortaokullarda görevli yöneticilerin yenilik yönetimi yeterliklerinin öğretmenler tarafından değerlendirilerek, bu değerlendirmelerden elde edilen veriler doğrultusunda gelecekte okul yöneticilerinin ihtiyaç duyulan yeterliklere göre yetiştirilmelerine katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

Okullarda yenilikçi bir yapının oluşmasında ve sürdürülebilmesinde okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri önemlidir (Karsantuk, 2021). Okul yöneticilerinin yenilikleri benimsemeleri, yeniliği destekleme ve teşvik etme yöntemleri yeniliklerden etkili bir şekilde yararlanmayı sağlamaktadır (Göl ve Bülbül, 2012). Yukarıdaki açıklamalar ışığında okullarda yenilikçi bir yönetim anlayışının oluşmasında okul yöneticilerinin etkili olduğu söylenebilir. Bu bağlamda okul müdürlerinin yenilik yönetim yeterliklerinin tespit edilerek okullarda var olan durumun belirlenmesi etkili ve verimli bir okul yapısı oluşturulmasında yol gösterici olabilir. Bu araştırmanın problemi Ankara ili Yenimahalle ilçesindeki ilkökul ve ortaokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarının nasıl olduğudur.

Bu problemden hareketle araştırmada; ilkökul ve ortaokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bu genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algıları;
a) cinsiyet, b) görev (brans), c) eğitim durumu ve d) kıdem değişkenlerine bağlı olarak anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Bu başlık altında öncelikli olarak araştırma modeline ve araştırmanın gerçekleştirildiği evren ve örnekleme ilişkin detaylı açıklamalar yapılmıştır. Sonrasında veri toplama aracına, araştırmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemlerine ve araştırma etiğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Temel amacı ilkökul ve ortaokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algılarını tespit etmek olan bu araştırma, nicel araştırma modellerinden olan genel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bir durumu olduğu şekilde ortaya koymaya çalışan araştırmalara tarama araştırmaları denir. Bu durum geçmişte veya şu an olan bir durum olabilir (Karasar, 2016). Tarama araştırmalarında, bir topluluğun yetenekleri, fikirleri, tutumları, inançları gibi çeşitli veriler, bu topluluğu temsil eden bir grup insandan elde edilir. Bu veriler, bu topluluğu temsil eden gruba sorulan sorular yoluyla toplanır. Araştırma verileri, araştırılacak topluluğun tamamından değil, yalnızca ilgili topluluğu temsil edecek bir örneklem üzerinden elde edilir (Fraenkel ve Wallen, 2006). Bu araştırmada ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2021-2022 öğretim yılında, Ankara ili Yenimahalle ilçesindeki ilkökul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerden oluşmaktadır. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından açıklanan 2020–2021 eğitim-öğretim yılı istatistiklerine göre Ankara ili Yenimahalle ilçesindeki ilkökullarda 372 erkek ve 1312 kadın olmak üzere toplam 1684 ilkökul öğretmeni; ortaokullarda ise 519 erkek ve 1779 olmak üzere toplam 2298 ortaokul öğretmeni görev yapmaktadır. Araştırmanın evreni olan 3982 ilkökul ve ortaokul öğretmenini, %5 hoşgörü ve $\alpha = .05$ anlamlılık düzeyinde, 356 öğretmenin temsil edeceği değerlendirilmiştir (Anderson, 1990; Akt. Balcı, 2016).

Örneklemin seçiminde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde evrendeki tüm birimlerin örnekleme için eşit ve bağımsız seçilme şansı vardır. Diğer bir deyişle, tüm bireylerin seçilme ihtimali eşittir ve bir bireyin seçimi diğerlerinin seçimini etkilememektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020). Bu doğrultuda belirlenen örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1
Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Değişken	Düzye	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	245	66.0
	Erkek	126	34.0
	Toplam	371	100.0
Görev	Sınıf Öğretmeni	171	46.1
	Branş Öğretmeni	200	53.9
	Toplam	371	100.0
Eğitim Durumu	Ön lisans	38	10.2
	Lisans	299	80.6
	Lisansüstü	34	9.2
	Toplam	371	100.0
Mesleki Kıdem	0 - 5 Yıl arası	12	3.2
	6 - 10 Yıl arası	49	13.2
	11 - 15 Yıl arası	77	20.8
	16 - 20 Yıl arası	83	22.4
	21 ve üstü yıl	150	40.4
	Toplam	371	100.0

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %66'sının (245) kadın öğretmenlerden %34'nün (126) erkek öğretmenlerden oluştuğu; öğretmenlerin %46.1'nin (171) sınıf öğretmenlerinden %53.9'nun (200) branş öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir. Tablo 1'e göre katılımcıların %38'i "ön lisans" (38), %80.6'sı "lisans" (299) ve %9.2'si "lisansüstü" eğitim derecesine sahiptir. Katılımcı öğretmenlerin; 3.2'si "0-5 yıl arası", %13.2'si "6-10 yıl arası", %20.8'i "11-15 yıl arası", %22.4'ü "16-20 yıl arası" ve %40.4'ü "21 ve üstü yıl" kıdeme sahiptirler.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında ilkokul ve ortaokullarda görevli okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine dair öğretmen algı düzeylerini belirlemek için Bülbül (2012) tarafından okul müdürleri için geliştirilen ve Göl (2012) tarafından öğretmenler için uyarlanan "Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği" kullanılmıştır. 5'li Likert tipinde hazırlanan ölçek, 32 maddeden ve dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; "Girdi Yönetimi" (5 Madde), "Yenilik Stratejisi" (6 madde), "Örgütsel Kültür ve Yapı" (6 Madde) ve "Proje Yönetimi" (15 Madde) olarak belirlenmiştir.

Ölçek geliştiricisi ve uyarlayıcısı tarafından ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için yapılan testlerde; Cronbach Alfa Katsayısı yöneticiler için .96 (Bülbül, 2012) ve öğretmenler için .98 (Göl, 2012) olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma kapsamında ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için yapılan hesaplamada Cronbach Alfa Katsayıları boyutlara göre sırasıyla "Girdi Yönetimi" boyutunda .90; "Yenilik Stratejisi" boyutunda .92; "Örgütsel Yapı ve Kültür" boyutunda .94; "Proje Yönetimi" boyutunda .98 ve ölçek toplamı için .98 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının en az .70 ve üzerinde olması durumunda ölçeğin kabul edilebilir; .80 ve üzerinde olması durumunda iyi düzeyde güvenilir ve .90 ve üzerinde olması durumunda mükemmel düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2016). Buna göre araştırmada kullanılan ölçeğin mükemmel düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Ölçeğin geçerliği AMOS programında Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) modeli ile test edilmiş ve ölçeğin uyum indeksleri hesaplanmıştır. DFA sonucunda modelin uyum değerleri CMIN/DF=3.045; RMSEA= .074; CFI= .930; GFI= .790; AGFI= .760 ve RMR= .040 olarak hesaplanmıştır. Buna göre CMIN/DF, RMSEA, CFI, RMR değerlerin kabul edilebilir değerler aralığında olduğu (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017; Hu ve Bentler, 1999; Meydan ve Şeşen, 2015). AGFI ve GFI değerlerinin kabul edilebilir sınır olan .85 - .90 değerlerine (Meydan ve Şeşen, 2015) yakın olduğu söylenebilir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen nicel veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri setinin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığını belirlemek için basıklık çarpıklık değerlerine, ortalama-mod-medyan değerlerine, histogram ve Q-Q Plots grafiklerine ve Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna bakılmış ve veri setinin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın birinci alt sorusu için betimsel istatistiklerden (yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma gibi) yararlanılmış; ikinci alt araştırma sorusu için ise parametrik testlerden t-testi ve ANOVA testi uygulanmıştır.

Araştırma Etiği

Araştırmada kullanılan "Yenilik Yönetimi Ölçeği"nin kullanımı için ölçeği geliştiren Bülbül'den (2012) e-posta yoluyla kullanım izni ve bir yükseköğretim kurumundan çalışmaya ilişkin etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bu kısmında öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algı düzeylerine ve bu algı düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre değişim durumuna yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algı Düzeyleri

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algı düzeyleri alt boyutlarıyla birlikte Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algı Düzeyleri

Boyut	N	\bar{x}	Ss
Girdi Yönetimi	371	3.18	1.05
Yenilik Stratejisi	371	3.22	1.05
Örgütsel Kültür ve Yapı	371	3.31	1.03
Proje Yönetimi	371	3.27	1.04
Yenilik Yönetimi Ölçeği Toplam	371	3.26	1.04

Tablo 2’de yer alan bulgulara göre öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algısının “orta” düzeyde olduğu görülmektedir ($\bar{X}=3.26$). Tablo 2’ye göre alt boyutlar incelendiğinde öğretmenler; “Girdi Yönetimi” boyutuna ($\bar{X}=3.18$), “Yenilik Stratejisi” boyutuna ($\bar{X}=3.22$), “Örgütsel Yapı ve Kültür” boyutuna ($\bar{X}=3.31$), “Proje Yönetimi” boyutuna ($\bar{X}=3.27$) ortalama ile “orta” düzeyde katıldıklarını belirtmişlerdir. Tüm boyutlara katılım orta derece olmakla birlikte ortalama puanlara göre öğretmenlerin “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutuna katılımı diğer boyutlara katılımlarına göre görece daha fazladır ($\bar{X}=3.31$).

Elde edilen ortalama puanlara göre “Girdi Yönetimi” boyutunda “Yenilik çalışmalarına katkı sağlaması için okulda fiziksel alanlar (toplantı salonu, çalışma odası) tahsis eder.” ($\bar{X}=3.33$) ifadesi; “Yenilik Stratejisi” boyutunda “Eğitim alanındaki yeni gelişmeleri izler.” ($\bar{X}=3.30$) ifadesi; “Örgütsel Kültür ve Yapı” boyutunda “Tüm okul personelinin yaratıcı ve yenilikçi fikirlerini saygı ile karşılar” ifadesi ($\bar{X}=3.36$) ve “Proje Yönetimi” boyutunda “Okulumuzun gelişimine katkı sağlayacak yeniliklere öncelik verir” ifadesi ($\bar{X}=3.41$) en yüksek ortalamaya sahip maddelerdir. Ayrıca bu maddeler ölçek alt boyutları için örnek maddeler olarak verilmiştir.

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algı Düzeylerinin Demografik Değişkenlerle Göre Değişim Durumu

Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarının cinsiyet, eğitim durumu, görev (branş) ve kıdem değişkenine göre değişim durumu sırasıyla aşağıda verilmiştir. Tablo 3’te öğretmen algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre ölçek boyutlarında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3

Öğretmenlerin Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Girdi Yönetimi	Kadın	245	15.87	4.38	369	-0.08	0.94
	Erkek	126	15.91	4.55			
Yenilik Stratejisi	Kadın	245	19.58	5.43	369	0.95	0.20
	Erkek	126	18.82	5.29			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Kadın	245	20.07	5.38	369	0.94	0.35
	Erkek	126	19.50	5.64			
Proje Yönetimi	Kadın	245	49.64	13.67	369	1.05	0.29

	Erkek	126	48.08	13.36			
Toplam Ölçek	Kadın	245	105.16	27.22	369	0.95	0.34
	Erkek	126	102.31	27.44			

* p < 0.05

Tablo 3'te yer alan sonuçlar, okul müdürlerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarının cinsiyet değişkenine göre tüm alt boyutlarda ve toplam ölçek puanında anlamlı farklılık oluşturmadığını göstermektedir ($p > 0.05$). Ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla birlikte ortalamalar dikkate alındığında "Girdi Yönetimi" boyutu dışında, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre ölçek boyutlarına ve ölçek toplamına daha fazla katılım göstermektedirler.

Okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algı düzeylerinin görev değişkenine göre ölçek boyutlarında anlamlı farklılık gösterip göstermediği t-testi ile belirlenmiş ve sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algı Düzeylerinin Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyut	Görev (Branş)	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Girdi Yönetimi	Sınıf Öğretmeni	171	15.93	4.16	369	0.17	0.86
	Branş Öğretmeni	200	15.85	4.67			
Yenilik Stratejisi	Sınıf Öğretmeni	171	19.69	5.28	369	1.22	0.22
	Branş Öğretmeni	200	19.01	5.47			
Örgütsel Kültür ve Yapı	Sınıf Öğretmeni	171	19.95	5.38	369	0.26	0.80
	Branş Öğretmeni	200	19.81	5.54			
Proje Yönetimi	Sınıf Öğretmeni	171	49.17	13.51	369	0.08	0.94
	Branş Öğretmeni	200	49.06	13.66			
Toplam Ölçek	Sınıf Öğretmeni	171	104.74	26.73	369	0.36	0.72
	Branş Öğretmeni	200	103.72	27.82			

*p < 0.05

Tablo 4'e göre tüm alt boyutlar ve toplam ölçek puanında okul müdürlerinin yenilik yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algı düzeylerinde görev (branş) değişkeni gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır ($p > 0.05$). Ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla birlikte ortalamalar dikkate alındığında sınıf öğretmenleri tüm ölçek boyutlarına görece daha fazla katılım göstermişlerdir.

Tablo 5'te öğretmen algılarının ölçek boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5

Öğretmenlerin Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algı Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Girdi Yönetimi	Gruplar A.	16.55	2.00	8.27	0.42	0.66	---
	Grup İçi	7258.70	368.00	19.73			
	Toplam	7275.25	370.00				
Yenilik Stratejisi	Gruplar A.	68.29	2.00	34.14	1.18	0.31	---
	Grup İçi	10680.54	368.00	29.02			
	Toplam	10748.83	370.00				

Örgütsel Kültür ve Yapı	Gruplar A.	108.43	2.00	54.21	1.82	0.16	---
	Grup İçi	10940.62	368.00	29.73			
	Toplam	11049.05	370.00				
Proje Yönetimi	Gruplar A.	564.48	2.00	282.24	1.54	0.22	---
	Grup İçi	67557.99	368.00	183.58			
	Toplam	68122.47	370.00				
Tüm Ölçek	Gruplar A.	1793.37	2.00	896.68	1.21	0.30	---
	Grup İçi	273770.05	368.00	743.94			
	Toplam	275563.41	370.00				

* $p < 0.05$

Tablo 5'te yer alan sonuçlar, öğretmen algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre tüm alt boyutlar ve toplam ölçek puanında gruplar arasında anlamlı bir fark oluşturmadığını göstermektedir ($p > 0.05$). Diğer taraftan istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla birlikte ölçek ortalaması dikkate alındığında lisans mezunu öğretmenler ölçeğe daha fazla katılım göstermişlerdir.

Kıdem değişkenine göre katılımcı sayıları dikkate alındığında 12 katılımcının "0-5 yıl arasında", 49 katılımcının "6-10 yıl arasında", 77 katılımcının "11-15 yıl arasında", 83 öğretmenin "16-20 yıl arasında" ve 150 öğretmenin "21 yıl ve üstü" kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcı sayısı bakımından gruplar arası ciddi bir farklılık olduğundan istatistiksel olarak daha sağlıklı sonuç verebilmesi açısından grup birleştirmesi yoluna gidilmiştir. Buna göre katılımcılar; "0-10 yıl arası" (61), "11-20 yıl arası" (160) ve "21 yıl ve üstü" (150) kıdeme sahip olanlar olmak üzere üç grupta incelenmiştir. Tablo 6'da öğretmen algılarının ölçek boyutlarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6

Öğretmenlerin Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterliklerine İlişkin Algı Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Değişim Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Girdi Yönetimi	Gruplar A.	0.19	2.00	0.10	0.01	1.00	---
	Grup İçi	7275.06	368.00	19.77			
	Toplam	7275.25	370.00				
Yenilik Stratejisi	Gruplar A.	32.16	2.00	16.08	0.55	0.58	---
	Grup İçi	10716.67	368.00	29.12			
	Toplam	10748.83	370.00				
Örgütsel Kültür ve Yapı	Gruplar A.	19.07	2.00	9.54	0.32	0.73	---
	Grup İçi	11029.97	368.00	29.97			
	Toplam	11049.05	370.00				
Proje Yönetimi	Gruplar A.	107.19	2.00	53.59	0.29	0.75	---
	Grup İçi	68015.28	368.00	184.82			
	Toplam	68122.47	370.00				
Tüm Ölçek	Gruplar A.	326.49	2.00	163.24	0.22	0.80	---
	Grup İçi	275236.93	368.00	747.93			
	Toplam	275563.41	370.00				

* $p < 0.05$

Tablo 6'daki sonuçlar kıdem değişkeninin öğretmen görüşleri arasında alt boyutlar ve ölçek toplam puanında gruplar arasında anlamlı bir fark oluşturmadığını göstermektedir ($p>0.05$). Diğer taraftan ortalama puanlar dikkate alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla birlikte ölçek toplamında "21 yıl ve üstü" kıdeme sahip öğretmenler ölçek maddelerine daha fazla katılım göstermişlerdir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırma, Ankara Yenimahalle ilçesinde bulunan ilk ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algı düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerini "orta düzeyde" yeterli buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında bu bulgu ile örtüşen ve farklılık gösteren bulgulara rastlamak mümkündür. Ömür'ün (2014) liselerde ve Arkaz'ın (2021) ilkokul ve ortaokullarda yapmış oldukları çalışmalarda öğretmenlerin yenilik yönetimi ölçeğinin tüm alt boyutlarına "orta düzeyde" katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Aydoğar ve Yirci (2020) tarafından ilköğretim okullarında yapılan bir araştırmanın sonucuna göre öğretmenler "girdi yönetimi" alt boyutuna "orta düzeyde" katılmışlardır. Diğer taraftan Esen (2016) okul öncesi eğitim kurumlarında; Öztürk (2017) ilkokullarda; Aydoğar ve Yirci (2020), Göl (2012), Kani (2021), Top (2011) ilköğretim okullarında; Dönmez (2018), Gök, Karataş ve Özçetin (2015) ilkokul, ortaokul ve liselerde; Gözen (2020) ve Hiçyılmaz (2021) liselerde ve Uygur (2020) proje okullarında yaptıkları çalışmalarda öğretmen algılarının "çok katılıyorum" düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmada okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşlerinin orta düzeyde çıkmasının nedeni Covid-19 salgının etkileri olabilir. Okullar salgın sürecinde uzun süre kapalı ve kısa süreli aralıklarla açık kalmıştır. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar, salgın sürecinde okul müdürlerinin okulun yönetiminde iletişim, planlama, uzaktan eğitimdeki teknik yetersizlikler (Küleççi Akyavuz ve Çakın, 2020), eğitim öğretimin planlanması, ders programları, sağlık tedbirlerinin alınması (Spyropoulou ve Koutroukis, 2021), finansman, okul sağlığı, personel, okul iklimi (Özdoğru, 2021), kaygı, belirsizlik ve eşitsizlik (Ahlström, Leo, Norqvist ve Isling, 2020) vb. birçok alanda sorunlarla karşılaştığını göstermektedir. Bu süreçte okul müdürleri çoğunlukla sıkı salgın tedbirleri içinde eğitim öğretimi sürdürmeye çalışmış, yenilikçi uygulamalara yönelmemiş veya zaman ayıramamış olabilirler. Bu yüzden okul müdürlerinin salgın tedbirleri kapsamında mevcut durumu sürdürmeye yönelik davranışları, öğretmenlerce, yenilik konularında okul müdürlerinin kısmen yetersiz olarak algılanmasına neden olduğu düşünülebilir.

Elde edilen bulgulara göre cinsiyet değişkeni, öğretmenlerin okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin görüşleri arasında tüm boyutlarda anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Diğer bir ifadeyle, tüm katılımcıların benzer görüşlere sahip olduklarını söylemek mümkündür. Dönmez (2018) kadın ve erkek öğretmenlerin aynı ortamlarda vakit geçirdiklerini ve buna bağlı olarak birbirilerinin düşüncelerinden etkilendiklerini ileri sürerek bu bağlamda cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmamış olabileceğini ifade etmektedir. Bu araştırma bulgusu; Birekul (2016), Boydak ve Karabatak (2013), Göl ve Bülbül (2012), Kurt (2016), Mürtezaoğlu (2018) ve Top (2011) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Diğer taraftan Argon ve Özçelik (2008) yaptıkları çalışmanın tüm boyutlarında, Karaca (2019) ise örgütsel kültür ve yapı boyunda cinsiyet değişkeninin anlamlı fark yarattığı sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin görev durumlarına (branşlara) göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı, diğer bir ifadeyle sınıf ve branş öğretmenlerinin algılarının benzer olduğu görülmüştür. Ancak ortalamalar dikkate alındığında, yenilik yönetimi ölçeğine tüm alt boyutlarda, sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre görece daha fazla katılım göstermişlerdir. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin alt boyutları dikkate alındığında yeniliğin çok kapsamlı olduğunu ve belirli bir alan ile sınırlı olmadığını söylemek mümkündür. Buradan hareketle okul müdürlerinin yenilik becerileri veya yenilik anlayışı tüm öğretmenleri yakından ilgilendirmekte ve onları benzer şekilde etkilemektedir. Bu yüzden sınıf ve branş öğretmenlerinin okul müdürlerinin

yenilik yönetimi yeterlikleri konusunda benzer algılara sahip olduğu söylenebilir. Elde edilen bu bulgu alanyazındaki diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırıldığında çoğunlukla benzerlik gösteren araştırma bulgularının olduğu görülmektedir. Arkaz (2021), Dönmez (2018), Gök vd. (2015), Göl (2012), Kani (2019) ve Şahin (2018) tarafından yürütülen araştırmalarda da görev durumu (brans) değişkeni benzer şekilde öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yaratmamıştır. Alanyazında görev durumu (brans) değişkeninin, az sayıda da olsa, okul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark yarattığı yönünde bulgulara da rastlanmaktadır. Örneğin; Aydoğar (2018), Bayrakçı ve Eraslan (2014), Hiçyılmaz (2021) ve Ömür (2014) yaptıkları araştırmalarda brans değişkeninin anlamlı farklılık yarattığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Öğretmen görüşlerine göre eğitim durumu anlamlı fark göstermeyen demografik değişkenlerdendir. Çalışmaya katılan 371 öğretmenin 38'i (%10.2) ön lisans, 299'u (%80.6) lisans ve 34'ü (%9.2) lisansüstü mezundur. Diğer bir ifadeyle katılımcıların çok büyük bir kısmı (%80.6) benzer eğitim düzeyine (lisans) sahiptir. Araştırma örnekleminin büyük çoğunluğunu lisans mezunu öğretmenler oluşturduğu için eğitim durumu değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamış olabilir. Alanyazında eğitim durumunun anlamlı fark göstermediği yönünde çalışmaları görmek mümkündür. Esen (2016), Güzen (2020), Hiçyılmaz (2021), Kani (2019) ve Ömür (2014) yaptıkları araştırmalarda yenilik yönetimi ölçeğinin tüm alt boyutlarında; Aydoğar (2018) özel ve devlet okullarını karşılaştırdığı çalışmasında, devlet okullarında, tüm alt boyutlarda eğitim durumu değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Karaca (2019) ise kullandığı dört boyutlu ölçeğin üç boyutunda eğitim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığını tespit etmiştir. Diğer taraftan Birekul (2016) ve Görgel (2018) tarafından yapılan araştırmalarda eğitim durum değişkeni anlamlı bir farklılık oluştururken; özel ve devlet okullarının karşılaştırıldığı çalışmalarda Aydoğar (2018) özel okullarda eğitim durumunun tüm ölçek puanı ve proje yönetimi boyunda anlamlı bir farklılık oluşturduğunu tespit etmiştir. Karaca (2019) ise proje yönetimi boyutunda eğitim durumunun anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulgularına göre kıdem değişkeni öğretmen görüşlerinde anlamlı bir fark yaratmayan bir diğer değişkendir. Bu bulguya göre mesleğinin başında olan öğretmen ile meslekte uzun yıllar çalışmış olan öğretmenler benzer görüşlere sahiptir. Bu bulgu ile Aydoğar (2018), Çetin, Akpolat, Özdemir (2017), Demiraçan (2019), Görgel (2018) ve Öztürk (2017) ve tarafından yapılan araştırma sonuçları örtüşmektedir. Diğer taraftan alanyazında yenilik yönetimi konusunda yapılan çalışmalarda Birekul (2016) iki boyutta 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler lehine, Dönmez (2018) bir boyutta 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine ve Şahin (2018) iki boyutta ve ölçek toplamında 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine kıdem değişkeninin anlamlı fark yarattığını tespit etmişlerdir.

Araştırma bulguları ve sonuçlarına göre politika yapıcılar, üst yöneticiler, uygulayıcılar ve araştırmacılara şu öneriler sunulabilir. Öğretmenler okul yöneticilerini yenilik yönetimi konusunda orta derecede yeterli bulmaktadırlar. Başka bir ifadeyle öğretmenler okul müdürlerinin yenilik yönetimi konusunda tam olarak yeterli bulmamaktadırlar. Yenilik yönetimi konusunda okul müdürleri için çeşitli hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. Okul müdürleri için düzenlenen bu hizmet içi eğitimlerin sayısını artırmaktan çok sunulan hizmetiçi eğitimin niteliğini ve etkililiğini geliştirmeye yönelik önlemler alınmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) son yıllarda birçok yenilikçi çalışmalar ve uygulamalar (Eğitim ve Öğretimde Yenilikçilik Ödülleri, Fatih Projesi, EBA-Eğitim Bilişim Ağı, ÖBA-Öğretmen Bilişim Ağı vb.) yaptığını söylemek mümkündür. Hatta isminde yenilik kelimesi bulunan bir genel müdürlüğün (Yeğitek-Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) oluşturulduğu da görülmektedir. Ancak MEB'in yapmış olduğu yenilikçi çalışmalar, merkezi yönetim tarafından belirlenmekte ve tüm okullarda uygulanmaya çalışılmaktadır. Başka bir deyişle okul müdürlerinin yeniliklerin belirlenmesi ve yenilikçi uygulamalar konusunda karar mekanizmasının dışında kaldığı söylenebilir. Diğer taraftan MEB'in ve dolayısıyla okulların bürokratik yapısı okulun işleyişini yakından ilgilendirmektedir. Okullarda yapılan tüm iş ve işlemler ilgili düzenlemeler ile sınırlandırılmaktadır. Bu durum, çoğu kez yenilikçi uygulamalara engel teşkil etmektedir. Okulların

kendi imkan ve koşullarına göre kısmı olarak esnek davranabilmesi yenilikçi uygulamaların artmasına yardımcı olabilir.

Konuyla ilgilenen araştırmacılar okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine yönelik daha kapsamlı değerlendirmeler yapabilmek için araştırma evreni genişletilebilir. Araştırma; anadolu liseleri, mesleki ve teknik anadolu liseleri, fen ve sosyal bilimler liseleri gibi tüm okul türlerini kapsayacak şekilde düzenlenebilir. Çalışma cinsiyet, branş, eğitim durumu ve kıdem değişkenlerinin yanı sıra farklı değişkenler açısından da değerlendirilebilir. Böylece okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine dair öğretmen algılarını etkileyen diğer faktörler tespit edilebilir.

Ayrıca okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine yönelik öğretmenlerle nitel görüşmeler yapılması, okul yöneticilerinin kendilerinden de veri toplanarak değerlendirmeler yapılması alana katkı sunabilir. Özellikle okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yönelik görüşleri, karşılaştıkları sorunlar vb. faktörlerin ortaya koyulması okullarda yenilik yönetimini gerçekleştirebilmeye yönelik düzenlemelerin yapılabilmesi için önem arz etmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlar, çalışmanın tüm süreçlerine eşit oranda katkı sağlamışlardır. Yazarlar çalışmanın son halini okumuş ve onaylamıştır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar, yapılan çalışmaya ilişkin herhangi bir kurum veya kişi ile herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.

Açıklama: Bu çalışma, 13. Uluslararası Eğitimde Yeni Yönelimler Kongresi – ICONTE 2022'de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Kaynaklar

- Adams, R., Bessant, J. and Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21-47.
- Ahamad, Z. and Kasim, A. (2016). The effects of transformational leadership towards teachers' innovative behavior in schools. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(5), 283-286.
- Ahlström, B., Leo, U., Norqvist, L. and Isling, P. P. (2020). School leadership as (un)usual. Insights from principals in Sweden during a pandemic. *International Studies in Educational Administration (ISEA)*, 48(2), 35-41.
- Aksu G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik model uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. and Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J. and Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36(3), 349-359. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.09.006>
- Argon, T. ve Özçelik, N. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(16), 70-89.

- Arkaz, G. (2021). *Öğretmenlerin okul liderliği ve yenilik yönetimi algıları: bir karma yöntem çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Aydın, M. (2019). *Okul müdürlerinin yenilikçilik algılarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydoğar, N. (2018). *Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Kahramanmaraş il merkezi özel ve devlet okulları örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Aydoğar, N. ve Yirci, R. (2020). Devlet ve özel okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin karşılaştırılması: nicel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1286-1308. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.804129>
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Barker, A. (2001). *Yenilikçiliğin simyası*. (A. Kardam, Çev.). İstanbul: MESS Yayınları.
- Bayrakçı, M. ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 96-136.
- Bellibaş, M. Ş., Kılıncı, A. Ç. and Polatcan, M. (2021). The moderation role of transformational leadership in the effect of instructional leadership on teacher professional learning and instructional practice: an integrated leadership perspective. *Educational Administration Quarterly*, 57(5), 776-814. <https://doi.org/10.1177/0013161X211035079>
- Beycioğlu, K. ve Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: Okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 153-173.
- Birekul, M. (2016). Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlilikleri. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 181-201.
- Boydak, O. M. ve Karabatak, S. (2013). Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar. *International Journal of Educational Science*, 5(1), 258-273.
- Brown, M. G. and Svenson, R. A. (1988). Measuring R&D productivity. *Research-Technology Management*, 31(4), 11-15.
- Bülbül, T. (2012). Developing a scale for innovation management at schools: A study of validity and reliability. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(1), 168-174.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cho, H. J. and Pucik, V. (2005). Relationship between innovativeness, quality, growth, profitability, and market value. *Strategic Management Journal*, 26(6), 555-575. <https://doi.org/10.1002/smj.461>

- Çetin, M., Akpolat, T., ve Özdemir, A. N. (2017). Okullarda entelektüel sermaye kullanımı ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (13), 141-157.
- Çetinkaya, F. F. ve Gülbahar, O. (2019). Stratejik yönetim ve inovasyon ilişkisi: KOBİ'ler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 349-367. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.598079>
- Demiraçan, A. (2019). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Drucker, P. (1985) *Innovation and entrepreneurship*. New York: Harper&Row.
- Drucker, P. F. (2004). What makes an effective executive? *Harvard Business Review*, 82(6), 58-63.
- Dyer, B. and Song, X. M. (1998). Innovation strategy and sanctioned conflict: a new edge in innovation? *Journal of Product Innovation Management*, 15(6), 505-519.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123.
- Esen, F. (2016). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fraenkel, J.R. and Wallen, N.E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. (6th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Fullan, M., (2001). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers College Press.
- George, D. and Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Göl, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları (Kırklareli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 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.
- Görgel, H. M. (2018). *Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen ve okul yöneticisi algılarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Güzen, S. A. (2020). *Liselerde yenilik yönetimi ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Hiçyılmaz, Y. (2021). *Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stillerinin okullarındaki yenilik yönetimine etkisinde öğrenen örgüt ve yetenek yönetiminin rolü*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Hu, L. T. and Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Jiménez-Jiménez, D. and Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>
- Kani, Ş. (2019). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ve yenilik yönetimi yeterliliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Karaca, B. (2019). *Okul yöneticilerinden ilköğretim müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul ili Beykoz ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, S., Gök, R. ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 167-185.
- Karsantık, İ. (2021). Teachers' perceptions of readiness for change and innovation management in their schools. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(1), 261-287.
- Kurt, A. (2016). *Yönetici inovasyon yeterliliği ve okul kültürü ilişkisi (Bolu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Küleççi Akyavuz, E. ve Çakın, M. (2020). Covid-19 salgınının eğitime etkisi konusunda okul yöneticilerinin görüşleri. *Turkish Studies*, 15(4), 723-737. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44140>
- Mathisen, G. E. and Einarsen, S. (2004). A review of instruments assessing creative and innovative environments within organizations. *Creativity Research Journal*, 16(1), 119-140. https://doi.org/10.1207/s15326934crj1601_12
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi: Amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mürtezoğlu, S. (2016). *Pozitif-negatif duyguların, otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ömür Y. E. (2014). *Lise yöneticilerinin yenilik yönetimi becerileri ile okullardaki örgütsel öğrenme mekanizmalarına yönelik öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). (2009). *Measuring innovation in education and training*. Retrieved from www.oecd.org/dataoecd/1/61/43787562.pdf in 15.04.2022.
- Öğüt, A., Aygen, S. ve Demirsel, M. T. (2007). Personel güçlendirme inovasyonu hızlandırır mı? Antalya ili beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(3), 163-172.

- Özdoğru, M. (2020). Covid-19 salgınında okul müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlarla başa çıkma stratejileri. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-14.
- Öztürk, M. (2017). *İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları: İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın ve Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pollock, K. (2008). The four pillars of innovation: An elementary school perspective. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 13(2), 2-17.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovation*. New York: The Free Press.
- Sandal, M. ve Gacar, A. (2021). İnovasyon ve kârlılık arasındaki ilişki: Otomotiv sektörü üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 556-571. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.908791>
- Sitthisomjin, J., Somprach, K. and Phuseorn, S. (2020). The effects of innovation management on school performance of secondary schools in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(1), 34-39.
- Spyropoulou, E. and Koutroukis, T. (2021). Managing open school units amid Covid-19 pandemic through the experiences of Greek principals. Implications for current and future policies in public education. *Administrative Sciences*, 11(70), 1-13. <https://doi.org/10.3390/admsci11030070>
- Şahin, K. (2018) *Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri ile girişimcilik yeterlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Tidd, J. and Bessant, J. (2009). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Top, M. Z. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uygur, Ö. (2020). *Öğretmenlerin okul müdürlerine ilişkin yenilik yönetimi ve girişimcilik algılarının örgütsel bağlılığa etkisi üzerine proje okullarında bir araştırma*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Extended Abstract

Introduction

Today, rapid changes and innovations are experienced with the effect of scientific-technological developments and globalization. These changes and innovations affect many areas, such as personal, social, economic, political, etc. It also affects organizations, and it necessitates change and innovation within organizations. The concepts of change and innovation, which are closely related to all organizations, also concern school organizations (Beyciolu and Aslan, 2010). Schools show a feature that receives input from their environment, processes these inputs in line with their purposes, and gives output to their environment as a result of the process (Aydoğar and Yirci, 2020). With this feature, it is possible to say that schools undertake the task of raising human capital that can adapt to changing environmental conditions and is necessary for all sectors.

Tidd and Bessant (2009) define innovation as the process of transforming opportunities into new ideas and putting them into common practice. Rogers (1995) defines innovation as adopting an idea, practice, or object that is perceived as new. When the definitions of innovation are examined, it can be expressed as the process of being successful by putting a new idea, opportunity, change, product, or method into practice.

It is emphasized by policymakers and researchers that school leaders are key personnel responsible for implementing changes in schools effectively and play a very important role in the success of educational reforms (Bellibaş, Kılınç and Polatcan, 2021). Existing education systems need school administrators who have a high level of competence and demonstrate strong leadership practices to manage schools effectively and intensively (Ahamad and Kasim, 2016). For this reason, school principals need to be prepared to put forward innovative ideas and strategies that will enable their schools to be successful, especially in terms of meeting parent and student demands.

In light of the explanations above, it can be said that school administrators are effective in forming an innovative management approach in schools. In this context, identifying the innovation management competencies of school principals and describing the existing situation in schools can guide the creation of an effective and efficient school structure. The problem of this research is the perceptions of teachers regarding the innovation management competencies of primary and secondary school principals.

This research aims to determine the perceptions of teachers regarding the innovation management competencies of primary and secondary school principals. In line with the general purpose of the study, following research questions were asked: 1- What is the level of teachers' perceptions about the innovation management competencies of school principals?, 2- Do teachers' perceptions of school principals' innovation management competencies differ significantly according to gender, branch, education level, and seniority?

Method

This research was carried out to determine whether primary and secondary school teachers' views on innovation management competencies of school principals differ according to various variables. The research was carried out with the survey method, which is one of the quantitative research models. Studies that try to reveal a situation as it is are called survey studies (Karasar, 2016). In survey research, various data such as abilities, ideas, attitudes, and beliefs of a community are obtained from a group of people representing this community. Research data is collected through questions asked of the group representing this community. The research data is obtained not from the entire population to be researched but from a sample that will represent only the relevant community (Fraenkel and Wallen, 2006).

The population of the research consists of 3982 teachers, 1684 working in primary schools and 2298 working in secondary schools in the Yenimahalle district in Ankara in the 2021–2022 academic year. The population of the research, 3982 teachers, was accepted to be represented by at least 356 teachers at $\alpha=.05$ significance level and a 5% tolerance level (Anderson, as cited in Balcı, 2016), and 371 teachers accepted to represent the population were included in the research.

A simple random sampling method was used in the selection of the sample. With this sampling method, all units in the population have an equal and independent chance of being selected for sampling. "The Innovation Management Scale" (Bülül, 2012; Göl, 2012), consisting of four dimensions and 32 items, was used as a data collection tool. In the analysis of the data, descriptive analyses such as percentage, frequency, arithmetic mean, and standard deviation were used, and statistical tests such as the t-test and ANOVA were used to determine the views of the teachers on the research topic.

Findings

According to the findings, teachers' perceptions of school principals' innovation management competencies are at a "moderate" level ($\bar{X}=3.26$). When the sub-dimensions are examined, teachers; "Input Management" dimension ($\bar{X}=3.18$), "Innovation Strategy" dimension ($\bar{X}=3.22$), "Organizational Structure and Culture" dimension ($\bar{X}=3.31$), "Project Management" dimension ($\bar{X}=3.27$) stated that they agreed at the "moderate" level with an average. Although participation scores in all dimensions is moderate, teachers' perception in the "Organizational Culture and Structure" dimension is relatively higher than their perceptions in other dimensions ($\bar{X}=3.31$).

The t-test was used to examine whether the teachers' perceptions of school principals' innovation management skills differed significantly in terms of gender and task (branch) variables. It was observed that there was no significant difference between the groups in any dimension and the total score ($p>0.05$). The One-Way ANOVA Test was used to determine whether the teachers' perceptions of school principals' innovation management skills differed significantly according to educational status and seniority. It was observed that there was no significant difference between the groups in any dimension and the total score ($p>0.05$).

Conclusion, Discussion and Recommendations

It was concluded that the teachers found the innovation management competencies of the school principals to be moderately sufficient. This may be due to the effects of the COVID-19 outbreak. Schools remained closed for a long time and only opened at short intervals during the epidemic. Some researches (Ahlström, Leo, Norqvist and Isling, 2020; Külekçi Akyavuz and Çakın, 2020; Özdoğru, 2021; Spyropoulou and Koutroukis, 2021) show that school principals face a wide variety of problems during the COVID-19 outbreak. In this process, school principals may have tried to maintain education within strict epidemic measures, did not turn to innovative practices, or could not spare time.

According to the findings, the gender variable does not make a significant difference in all dimensions between the opinions of teachers about the innovation management competencies of school principals. Dönmez (2018) states that female and male teachers spend time in the same environments and accordingly they are affected by each other's thoughts, and in this context, the gender variable may not have created a significant difference.

There is no significant difference between the perceptions of school principals regarding innovation management competencies according to teachers' branches and educational level. Most of the participants (80.6%) have a similar level of education (bachelor's degree). Therefore, education level may not have created a significant difference. According to the research findings, the variable of seniority is another variable that does not make a significant difference in the views of teachers.

According to the research findings, the following recommendations can be made: Measures should be taken to improve the quality and effectiveness of in-service training for school principals rather than increase the number of them. All work and transactions in schools are limited by relevant regulations. This situation often prevents innovative practices. The flexibility of schools according to their opportunities and conditions can help increase innovative practices.