

Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Becerileri

Hasan TOMBAŞ¹ Memet TAŞDEMİR² Erdinç ÖNCEL³ Ozan ERDEM ÇEVİK⁴ Semra GÜDEN⁵

Ergin ÇILDIR⁶ Özer ÖZTOP⁷

¹Eğitimci, hasantombas@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5090-1294

²Eğitimci, tastandemir@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6840-3872

³Eğitimci, erdinconcel@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6263-2201

⁴Eğitimci, ozanerdemcevik@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1359-3872

⁵Eğitimci, emiryusuf2807@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1260-7294

⁶Eğitimci, ergincildir@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0176-526X

⁷Eğitimci, ozeroztop44@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1367-0452

Özet: Bu çalışmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerileri incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerine göre okul yöneticilerinin yenilik becerilerine yönelik algılarında farklılık olup olmadığı da sorgulanmıştır. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu; 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 293 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığı ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmen algılarına göre okul yöneticileri tüm boyutlarda (proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi, girdi yönetimi) yüksek düzeyde yenilik yönetim becerilerine sahiptirler. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerilerine ilişkin algılarında farklılık saptanmazken, yaşlarına ve okulda görev yapma sürelerine göre algılarında farklılıkların olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul yönetimi, yenilik, yenilik yönetim becerisi

Innovation Management Skills of School Administrators According to Teacher Perceptions

Abstract: In this study, innovation management skills of school administrators were examined according to teacher perceptions. In addition, it was also questioned whether there was a difference in the perceptions of school administrators about innovation skills according to teachers' demographic characteristics. Questionnaire form prepared in line with the purpose; It was applied to 293 teachers working in the Küçükçekmece district of Istanbul in the 2021-2022 academic year. The obtained data were evaluated by means of SPSS 22.0 statistical program in computer environment. As a result of the research; According to teacher perceptions, school administrators have high level of innovation management skills in all dimensions (project management, organizational culture and structure, innovation strategy, input management). While there was no difference in the perceptions of school administrators regarding innovation management skills according to the gender of the teachers, it was determined that there were differences in their perceptions according to their age and the duration of their work at the school.

Key Words: School management, innovation, innovation management skill

1. GİRİŞ

Kitle iletişim araçlarının yayılması, küreselleşmeyi hızlandırdı, uluslara ve kuruluşlara yıkıcı tehditler ve fırsatlar sundu. Ekonomik, kültürel ve idari sınırların daha geçirgen hale geldiği günümüz dünyasında ülkeler ve kuruluşlar tüm dünya ile rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Ülkeler ve kuruluşlar, bu şiddetli rekabet ortamında hayatta kalmak veya gelişmek istiyorsa, kuruluş içinde ve dışında teknoloji ve bilgideki değişimlere ayak uydurmak zorundadır (Adair, 2008, Birkinshaw ve ark., 2008). Değişimi teşvik etmek ve değişim

sürecinden kar elde etmek için ülkeler ve örgütler tarafından yeniliğin etkin bir şekilde kullanılması rekabet araçlarında önemli bir parametredir (Rajapathirana ve Hui, 218).

Ekonomik ve sosyal hayatı yakından ilgilendiren yeniliklerin eğitimle ilgili olmaması mümkün değildir. Ülkeler, eğitim yoluyla geleceğin rekabetçi insan kaynaklarını sağlarlar. Başka bir deyişle, bireysel yeniliğin kaynağı ülkenin eğitim sistemidir (Akyüz, 2002). Ayrıca vatandaşların yeniliklere ayak uydurabilmeleri, yeniliklerden etkin bir şekilde

yararlanabilmeleri ve dünya vatandaşı olabilmeleri için eğitimde yeniliklere ihtiyaç duyulmaktadır (Aytaç, 2013; Güçlü, 2015). Yeniliklerin geliştirilmesi, kabulü ve yayılması eğitimden etkilenir ve eğitim politikasını, programları, eğitim ortamlarını, öğretim yöntemlerini, öğretim materyallerini ve eğitim personelini etkiler (Balkar ve Özkan, 2015). Yenilik ve eğitim arasındaki ilişki, karşılıklı sebep ve sonuç olarak özetlenebilir.

Eğitim sisteminin en temel birimi olan okullar, yeniliğin yayılmasında, yenilikçi yeteneklerin kabul edilmesinde ve geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar, okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve okulları yöneten veliler gibi eğitim sisteminin paydaşlarından beklenen bazı yeterlilikleri belirlemeye çalışmışlardır. Ancak bu yetenekler belirleyici ve değişmez değildir ve yeniliğin doğası gereği sürekli güncellenmeleri gerekir (Bayrakçı ve Eraslan, 2014).

Eğitim sisteminin genel amacı, ülkede yaşayan bireyleri toplumun ihtiyaçlarına göre yetiştirmektir. Bu eğitimin sonucu, değişime ve gelişime uyum sağlamaktır (Bostancı ve ark., 2012). Eğitim örgütleri, çevrelerini etkileme ve etkileme konumundadır. Eğitim örgütlerinin temel görevi, değişim sürecini gerçekleştirebilecek ve topluma kazandırabilecek bireyler yetiştirmektir. Bu gibi durumlarda eğitim sistemi ve okullar doğal olarak toplumun ilgi odağı haline gelmektedir. Hem süreç içinde hem de süreç dışında bireyleri doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen sosyal ve açık bir sistem olan eğitim sisteminde ulusal ve uluslararası alanda yaşanan değişimler çeşitli şekillerde kendini göstermektedir (Bülbül, 2012; Boydak ve Karabatak, 2013).

Günümüzde bilgiye erişimin kolaylaşması, sanayileşmenin artması gibi nedenlerle bilim ve teknoloji tek başına yenilik yapmak için yeterli olmamaktadır. Fark yaratmak için bilim ve teknolojinin yanı sıra başka yeniliklerin de üretilmesi gerekmektedir (Acaray, 2007). Sürekli yenilik çağımızda, eğitim kurumları en çok etkilenen kuruluşların başında geliyor. Bir eğitim kurumunun çağın koşullarına uyum sağlayabilmesi yenilik yapabilmesiyle doğru orantılıdır (Bülbül, 2010). İçinde bulunduğumuz yüzyılda değişim, gelişim ve yenilik hızlanmaktadır. Eğitim kurumlarının kendilerini farklılaştırabilmeleri için yenilik yapmaları gerekir. Bunun sonucunda bireysel, toplumsal ve evrensel yenilik girişimleri ortaya çıkmaktadır. Öte yandan eğitim kurumları, tüm sektörleri etkilemesi ve kalkınmanın itici gücü olması nedeniyle yeniliklere hızla uyum sağlamak zorundadır (Çelik, 2010; Tekin ve Ehtiyar, 2011).

Eğitim örgütleri, çevrelerini etkileyen ve çevrelerinden etkilenen açık sistem özellikleri sergilerler. Eğitim örgütleri, birçok değişkenin etkileşim içinde olduğu bir ortama hizmet eder. Eğitim örgütleri, dış çevreden büyük miktarda girdi alan, girdiyi amaçlara göre işleyen ve çıktı veren bir özelliğe sahiptir (De Luna, 2015). Bu açıdan bakıldığında, hızla değişen bir ortamda yenilik yapmak ve yenilikleri benimsemek önemlidir.

Günümüz dünyasında bilginin artması ve akışı, teknolojinin gelişmesi yoğunluk yaşamakta; öğretimin amaç ve yöntemini, aileyi, çocukları, öğretmenleri kısacası eğitimle ilgili tüm değişkenleri etkilemektedir. Eğitim sistemi daha nitelikli insan yetiştirmeyi amaçlar (Gök ve ark., 2015). Öğrenciler sadece sessizce oturup verileni almazlar, aynı zamanda görürler, dinlerler, analiz ederler, konuşurlar, yaparlar, katılırlar, paylaşırlar ve yaratıcı ve demokratik varlıklar olurlar. Eğitim sistemindeki değişkenler bu yönde güncellenirse değişime ayak uydurabilecek ve gelişimi daha kolay takip edebileceklerdir (Özan ve Erten, 2008). Bu dönemde eğitim kurumlarının Yenilik kavramını tam ve doğru bir şekilde anlaması, Yenilik için en uygun organizasyon yapısını seçmesi ve gerektiğinde revizyonlar yaparak organizasyonu Yenilik anlayışı ile donatması gerekmektedir (Polat ve Arabacı, 2014).

Günümüz dünyasında bilim ve teknolojideki gelişmeler okullardan toplumsal ve bireysel beklentileri değiştirmiştir (Güçlü, 2015). Okullara bireysel olarak topluma uyum sağlama, küreselleşme karşısında kendi kültürünü koruma, küreselleşmenin getirdiği değişimlere ayak uydurma gibi birçok misyon yüklenmiştir (Oke, 2007; Top, 2008). Bu arka plana karşı okul, eğitim politikasında, eğitim ve öğretim alanında ve eğitim materyallerinde yenilikler yapar. Yeniliği eğitim sistemine entegre etmek ve yeni materyaller veya değerler geliştirmek, Yenilik yönetimi becerilerine sahip okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından üstlenilebilir. Bu anlamda, ortaokul yöneticilerinin yenilikçi yönetim yeteneklerine ilişkin öğretmen ve okul yöneticilerinin algılarının incelenmesiyle elde edilecek sonuçlar, öğretmenlere ve okul yönetim personeline çeşitli bilgi ve becerilerin kazandırılmasına yönelik hizmet öncesi ve hizmet içi etkinliklerin geliştirilmesinde faydalı olacaktır. Bir eğitim örgütünün değişen koşullara uyum sağlayabilmesi, yenilikleri benimseme hızı ile doğru orantılıdır. Eğitim örgütlerinde yeniliği yönetmenin ve başarıya ulaşmanın en önemli görevi eğitim yöneticilerinin omuzlarına düşmektedir. Eğitim yöneticilerinin değişen bu koşullara uyum sağlamaları bir süreçtir. Yeniliğin uygulama sürecinde, yöneticilerin yeniliği doğru bir şekilde

anlaması ve dikkatli bir planlama sürecinden sonra uygulamaya koyması çok önemlidir.

Yenilik kavramı, literatürde sıklıkla buluş ve yaratıcılık kavramlarıyla bağlantılıdır. Buluş ve yaratma kavramları yenilik ile ilgili olmakla birlikte kavramlar arasında anlam farklılıkları da bulunmaktadır (Pollock, 2008). Birincisi, yenilik soyut bir kavramdır ve buluş olarak tanımlanamayan bazı ilerlemeler yeniliğe dönüştürülerek ekonomik fayda sağlar. Yenilik ve buluş arasındaki diğer bir fark, yeniliğin bir iç değişim yaratma süreci olmasıdır (Rajapathirana ve Hui, 2018). İnovasyon, kapitalist toplumun örgütsel davranışında değişikliklere ve mevcut üretim faktörlerinden yeni kullanım alanlarının yaratılmasına yol açan ekonomik bir süreçtir (Smithve ark., 2013). Bülbül'e (2012) göre literatürde yenilik yönetimine ilişkin farklı tanımlar, boyutlar ve yaklaşımlar bulunsa da hepsinin ortak noktası yenilik yönetiminin bir örgütün tüm yapısını, dikkat ve çaba sürecini kuşatmasıdır. Buna bağlı olarak okul yöneticileri için yenilik yönetimi yeterlilik alanları; girdi yönetimi, yenilik stratejisi, örgüt kültürü ve yapısı, proje yönetimidir.

Hızla değişen çağımızda ülkeler, eğitim sistemlerinden yurttaşlarını bilgi toplumuna hazırlamasını beklemektedir. Bu beklenti doğrultusunda günümüz insanının sahip olması gereken nitelik, eğitim sistemini yenilenmeye zorlamaktadır (Uzkurt, 2008). Eğitim sistemindeki yeniliklerin uygulandığı bir ortam olan okulun amaçlanan misyonunun gerçekleştirilmesinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin tutumları son derece önemlidir (Sarpkaya ve ark., 2013).

Eğitimciler yenilikte ısrarcı olursa veya istenen değişime yeterince inanmazlarsa, bir kurumda hedeflere ulaşmak imkansızdır. Bu nedenle Yenilik hedefinin uygulayıcı tarafından kabul edilmesi ve uygulayıcının belirli yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Eğitim örgütlerinin en önemli paydaşlarından biri olan okul yöneticileri ve öğretmenler, yenilik için ihtiyaç duyulan kaynak gereksinimlerinin karşılanmasında öncülük etmek, yenilikçi yöntemlerin benimsenmesini sağlamak, yenilikçi projeler geliştirmek, yeni fikirleri desteklemek, eğitim alanında yeni araştırmaların izlenmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir. Hizmet öncesi veya işbaşı eğitimleri ile kazandırılabilen bu davranışlar, eğitimin daha etkili hale getirilmesi ve yeni hedeflere ulaşılması açısından önemlidir. Yenilik yönetimi alanında yeterliliğe sahip okul yöneticileri ve öğretmenlerin Yenilik yoluyla istenen hedeflere ulaşma olasılığı daha yüksektir. Yenilik yönetimini başarabilen liderler (yöneticiler) okul personeli, öğretmenler, öğrenciler ve veliler

ile etkili iletişimde bulunan, eğitim öğretim alanındaki değişimleri, gelişmeleri yakından takip ederek bu değişimleri somut bir şekilde okullara uygulayabilen bu uygulama için gerekli alt yapıyı oluşturabilen kişilerdir.

Bu bağlamda, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin okul yöneticilerinin yenilikçi yönetim yeteneklerine ilişkin algı düzeylerinin belirlenmesi ve algılarının demografik özelliklere göre farklılaşmış farklılaşmadığının belirlenmesi için araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

2. MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır" (Karasar, 2009: 79).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örneklem yöntemi ile belirlenen 293 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Öğretmenler cinsiyete göre 193'ü (%65,9) kadın, 100'ü (%34,1) erkek olarak dağılmaktadır. Öğretmenler yaşa göre 104'ü (%35,5) 21-30 arası, 138'i (%47,1) 31-40 arası, 51'i (%17,4) 41-50 arası olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda görev yapma süresi göre 112'si (%38,2) 1-3 yıl, 75'i (%25,6) 4-6 yıl, 51'i (%17,4) 7-10 yıl, 55'i (%18,8) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak; "Kişisel Bilgi Formu" ve "Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterli inançlarını belirlemek amacıyla Bülbül (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 32 maddeden oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı, yenilik stratejisi ve girdi yönetimi olmak üzere ölçek dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçekte yer alan

tüm maddeler; “1-Hiç Katılmıyorum”, “2- Az Katılıyorum”, “3-Orta Derecede Katılıyorum”, “4- Çok Katılıyorum”, 5-Tamamen Katılıyorum” biçiminde puanlanmaktadır.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, algılanan yenilik yönetimi becerilerinin belirlenmesinde ortalama standart sapma

Tablo 1: Algılanan yenilik yönetimi becerileri puan ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Yenilik Yönetimi Genel	293	3,630	0,713	1,660	5,000	0,844
Proje Yönetimi	293	3,464	0,802	1,430	5,000	0,836
Örgütsel Kültür Ve Yapı	293	3,540	0,756	1,560	5,000	0,839
Yenilik Stratejisi	293	3,739	0,734	1,780	5,000	0,817
Girdi Yönetimi	293	3,771	0,759	1,860	5,000	0,809

Öğretmen algılarına göre “yenilik yönetimi genel” ortalaması yüksek 3,630±0,713 (Min=1.66; Maks=5), “proje yönetimi” ortalaması yüksek 3,464±0,802 (Min=1.43; Maks=5), “örgütsel kültür ve yapı” ortalaması yüksek 3,540±0,756 (Min=1.56; Maks=5), “yenilik stratejisi” ortalaması yüksek

istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre algılanan yenilik yönetimi becerilerindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc analizlerinden faydalanılmıştır.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin algıladığı yenilik yönetimi becerilerine yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri Tablo 1’de yer almaktadır.

3,739±0,734 (Min=1.78; Maks=5), “girdi yönetimi” ortalaması yüksek 3,771±0,759 (Min=1.86; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Yenilik yönetimi becerileri puanlarının demografik özelliklere göre farklılaşma durumunu incelemek için yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Yenilik yönetimi becerileri puanlarının demografik özelliklere göre farklılaşma durumu

Demografik Özellikler	n	Yenilik Yönetimi Genel	Proje Yönetimi	Örgütsel Kültür Ve Yapı	Yenilik Stratejisi	Girdi Yönetimi
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	193	3,648±0,755	3,425±0,836	3,590±0,800	3,763±0,770	3,796±0,805
Erkek	100	3,596±0,628	3,540±0,728	3,444±0,656	3,692±0,660	3,724±0,661
t=		0,583	-1,166	1,560	0,787	0,763
p=		0,538	0,244	0,098	0,432	0,417
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
21-30 Arası	104	3,463±0,718	3,212±0,785	3,421±0,740	3,548±0,750	3,658±0,793
31-40 Arası	138	3,678±0,748	3,546±0,816	3,577±0,791	3,788±0,772	3,798±0,783
41-50 Arası	51	3,842±0,514	3,759±0,647	3,684±0,665	3,996±0,452	3,930±0,578
F=		5,590	9,895	2,397	7,248	2,384
p=		0,004	0,000	0,093	0,001	0,094
PostHoc=		2>1, 3>1 (p<0.05)	2>1, 3>1 (p<0.05)		2>1, 3>1 (p<0.05)	
Okulda Görev Yapma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-3 Yıl	112	3,737±0,680	3,557±0,771	3,696±0,723	3,811±0,703	3,876±0,763
4-6 Yıl	75	3,596±0,607	3,453±0,675	3,567±0,641	3,695±0,645	3,648±0,677
7-10 Yıl	51	3,734±0,837	3,571±0,887	3,510±0,868	3,941±0,866	3,919±0,832
11 Yıl Ve Üzeri	55	3,361±0,733	3,190±0,891	3,212±0,773	3,467±0,711	3,590±0,741
F=		3,986	3,026	5,328	4,411	3,140
p=		0,008	0,030	0,001	0,005	0,026
PostHoc=		1>4, 3>4 (p<0.05)	1>4, 3>4 (p<0.05)	1>4, 2>4, 3>4 (p<0.05)	1>4, 3>4 (p<0.05)	1>2, 3>2, 1>4, 3>4 (p<0.05)

Öğretmenlerin yenilik yönetimi genel, proje yönetimi, örgütsel Kültür ve yapı, yenilik stratejisi, girdi yönetimi puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin yenilik yönetimi genel puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,590$; $p=0.004<0.05$; $\eta^2=0,037$). Farkın nedeni 31-40 arası olanların yenilik yönetimi genel puanlarının 21-30 arası olanların yenilik yönetimi genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 41-50 arası olanların yenilik yönetimi genel puanlarının 21-30 arası olanların yenilik yönetimi genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin proje yönetimi puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=9,895$; $p=0<0.05$; $\eta^2=0,064$). Farkın nedeni 31-40 arası olanların proje yönetimi puanlarının 21-30 arası olanların proje yönetimi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 41-50 arası olanların proje yönetimi puanlarının 21-30 arası olanların proje yönetimi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin yenilik stratejisi puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=7,248$; $p=0.001<0.05$; $\eta^2=0,048$). Farkın nedeni 31-40 arası olanların yenilik stratejisi puanlarının 21-30 arası olanların yenilik stratejisi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). 41-50 arası olanların yenilik stratejisi puanlarının 21-30 arası olanların yenilik stratejisi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin örgütsel kültür ve yapı, girdi yönetimi puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin yenilik yönetimi genel puanları okulda görev yapma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,986$; $p=0.008<0.05$; $\eta^2=0,040$). Farkın nedeni okulda görev yapma süresi 1-3 yıl olanların yenilik yönetimi genel puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların yenilik yönetimi genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda görev yapma süresi 7-10 yıl olanların yenilik yönetimi genel puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların yenilik yönetimi genel puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin proje yönetimi puanları okulda görev yapma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,026$; $p=0.03<0.05$; $\eta^2=0,030$). Farkın nedeni okulda görev yapma süresi 1-3 yıl olanların proje yönetimi puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların proje yönetimi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda görev yapma süresi 7-10 yıl olanların proje yönetimi puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların proje yönetimi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin örgütsel Kültür ve yapı puanları okulda görev yapma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,328$; $p=0.001<0.05$;

$\eta^2=0,052$). Farkın nedeni okulda görev yapma süresi 1-3 yıl olanların örgütsel Kültür ve yapı puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların örgütsel Kültür ve yapı puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda görev yapma süresi 4-6 yıl olanların örgütsel Kültür ve yapı puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların örgütsel Kültür ve yapı puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda görev yapma süresi 7-10 yıl olanların örgütsel Kültür ve yapı puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların örgütsel Kültür ve yapı puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin yenilik stratejisi puanları okulda görev yapma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,411$; $p=0.005<0.05$; $\eta^2=0,044$). Farkın nedeni okulda görev yapma süresi 1-3 yıl olanların yenilik stratejisi puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların yenilik stratejisi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda görev yapma süresi 7-10 yıl olanların yenilik stratejisi puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların yenilik stratejisi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Öğretmenlerin girdi yönetimi puanları okulda görev yapma süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,140$; $p=0.026<0.05$; $\eta^2=0,032$). Farkın nedeni okulda görev yapma süresi 1-3 yıl olanların girdi yönetimi puanlarının okulda görev yapma süresi 4-6 yıl olanların girdi yönetimi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda görev yapma süresi 7-10 yıl olanların girdi yönetimi puanlarının okulda görev yapma süresi 4-6 yıl olanların girdi yönetimi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda görev yapma süresi 1-3 yıl olanların girdi yönetimi puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların girdi yönetimi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$). Okulda görev yapma süresi 7-10 yıl olanların girdi yönetimi puanlarının okulda görev yapma süresi 11 yıl ve üzeri olanların girdi yönetimi puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

SONUÇ

Bu çalışmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerileri incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin demografik özelliklerine göre okul yöneticilerinin yenilik becerilerine yönelik algılarında farklılık olup olmadığı da sorgulanmıştır. Araştırmaya 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 293 öğretmen gönüllü katılım sağlamışlardır. Araştırmadan aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmada okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerileri; proje yönetimi, örgütsel kültür ve yapı,

yenilik stratejisi ve girdi yönetimi olmak üzere 4 boyutta ayrıca bu boyutların toplamını ifade eden yenilik yönetimi genel olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticilerinin proje yönetimi becerileri 3,464, örgütsel kültür ve yapı becerileri 3,540, yenilik stratejisi becerileri 3,759, girdi yönetimi becerileri 3,771 ve genel yenilik yönetimi (toplam) verileri 3,630 ortalama sayısal değer almıştır. Diğer bir ifade ile okul yöneticileri, öğretmen algılarına göre yüksek düzeyde yenilik yönetim becerilerine sahiptirler.

Araştırmada öğretmenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerilerine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşmış olup olmadığı da sorgulanmıştır. Bu doğrultuda ele alınan ilk değişken olarak öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerileri istatistik açıdan anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Başka bir ifade ile kadın veya erkek öğretmenler okul yöneticilerinin benzer düzeyde yenilik yönetim becerisine sahip olduğunu algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin yaşlarına göre okul yöneticilerinin proje yönetimi, yenilik stratejisi ve genel yenilik yönetim becerilerinde farklılıkların olduğu, örgütsel kültür ve yapı ile girdi yönetimi boyutunda ise farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Öğretmenleri yaşları yükseldikçe okul yöneticilerinin proje yönetimi, yenilik stratejisi ve genel yenilik yönetim becerilerine ilişkin algılarının da yükseldiği görülmüştür. örgütsel kültür ve yapı ile girdi yönetimi boyutunda ise farklı yaşlardaki öğretmenlerin görüşleri birbirine benzerlik göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin okulda görev yapma sürelerine göre okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerilerini belirleyen tüm boyutlarda algılarında farklılık olduğu saptanmıştır. En düşük algıya 11 yıl ve üzeri aynı okulda çalışan öğretmenlerin sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Okul yöneticilerinin yüksek düzeyde yenilik yönetim becerilerine sahip olmaları, okulların etkililiği açısından önemli ve olumlu bir sonuçtur. Mevcut durumun korunarak geliştirilmesi için yenilik yönetimi alanında hizmet içi eğitimlerin ve seminerlerin düzenlenmesi önerilmiştir.
- Bu araştırma İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan 293 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır. Daha genel verilere ulaşmak için daha fazla öğretmenin katıldığı araştırmalar yapılabilir

- Okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerilerine ilişkin nitel araştırmalar yapılarak okul yöneticileri ile görüşmeler gerçekleştirilebilir. Böylelikle okul yöneticilerinin görüşlerine göre yenilik yönetim becerileri detaylı olarak incelenebilir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2007). Küçük ve orta boy işletmelerde yenilik yönetimi: yenilik yönetiminde etkili olan örgütsel yapı ve faktörlere ilişkin bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Adair, J. (2008). Yenilikçi liderlik. İstanbul: Babiali Kültür Yayıncılık.
- Akyüz, M. Y. (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik. Ege Eğitim Dergisi, 2(1), 109-119.
- Aytaç, T. (2013). Okul merkezli yönetim. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balkar, B. Ve Özkan, M. (2015). Okul yöneticilerinin eğitim liderliği geliştirmede tercih ettikleri eğitim liderliği standartları . Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 5 (1) , 1-21 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/ebader/issue/44719/55711>
- Bayrakçı, M., ve Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin Yenilik yeterlilikleri, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,28, 96-136.
- Birkinshaw, J.M., Hamel, G., & Mol, M.J. (2008). Management innovation. The Academy of Management Review, 33(4), 825-845.
- Bostancı, A., Çankaya, İ. Ve Helvacı, M. (2012). Reasons and levels of teachers' resistance to change at schools according to inspectors' perspectives. Kuramsal Eğitimbilim Dergisi,6(1), 120-135.
- 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.
- Bülbül, T. (2010). Yenilik yönetimi. (Ed.)Memduhoğlu, H. B. Ve Yılmaz, K. Yönetimde yeni yaklaşımlarında. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Bülbül, T. (2012). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin yeterlik inançları. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 45-68.
- Bülbül, T., (2012). "Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 1, ss. 168-174.
- Çelik, V. (2000). Eğitimsel liderlik. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- De Luna, T.P.S. (2015). İnnovation in education: Utilization and employment of ebooks in Philippine educational institutions. International Journal of Information and Education Technology, 5(4), 265-269.
- Gök, R., Karataş, S. Ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(33),167-185.
- Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23 (2), 61-85.
- Oke, A. (2007). "Innovation types and innovation management practices in service companies". International Journal of Operations and Production

- Management, 2(6), 564-587.
Doi.org/10.1108/01443570710750268
- Özan, M. B., ve Erten, P. (2008). Okul Yöneticilerinin Bilgi Yönetimi Becerilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği). GAU Journal of Social & Applied Sciences, 3(6), 67-81.
- Polat, M. Ve Arabacı, İ. B. (2014). Eğitimde açık liderlik ve sosyal ağlar. Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks, 6(1), 257-275.
- Pollock, K. (2008). "The four pillars of innovation: An elementary school perspective". The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, 13(2), 2-17.
- Rajapathirana, R. P. Y. And Hui Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. Journal of Innovation & Knowledge, 3(2018), 44-55.
- Sarpkaya, R., Erdem, A. R., Demirtaş, H., Arslan, H., Akçadağ, T., Kayıkcı, K. Ve Diğerleri (2013). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Smith, D., Brand, J., & Kinash, S. (2013). Innovation in education. Education Technology Solutions, 56, 66-70.
- Tekin, Y. Ve Ehtiyar, R. (2011). Başarının temel aktörleri: Vizyoner liderler. Journal of Yasar University. 24(6), 4007-4023.
- Top, S. (2008). İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Uzkurt, C. (2008). Yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü. İstanbul:Beta Yayıncılık.