

Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi İnançları ile Stratejik Planlama Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

Ahmet Yıldız^aCihad Şentürk^b^a Öğretmen, Mehmet Halil İbrahim Hekimoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Konya^b Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman

Özet

Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin okullarda yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Karaman ilinde resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 217 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Baloğlu, Karadağ ve Karaman (2008) tarafından geliştirilen "Stratejik Planlama Tutumları Ölçeği" ve Bülbül (2012) tarafından geliştirilen "Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin okullarda yenilik yönetimi yeterlilikleri inançlarına ilişkin algılarının "kesinlikle katılıyorum" düzeyinde olduğu, stratejik planlama tutumlarına ilişkin algılarının ise "bazen katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin okullarda yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının, stratejik planlama tutumlarının anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre okul yöneticilerinin sahip oldukları yenilik yönetimi yeterlilikleri inançlarının, stratejik planlama tutumlarının oluşmasında ve şekillenmesinde önemli bir role sahip olduğu belirtilebilir.

Anahtar Kelimeler: Yenilik yönetimi, stratejik planlama, liderlik, okul yöneticileri

Type/Tür:

Research / Araştırma

Received/ Geliş Tarihi:

16 Nisan 2024

Accepted/ Kabul Tarihi:

29 Mayıs 2024

Page numbers / Sayfa no:

74-107

Citation Information /Atf bilgisi:

Yıldız, A. ve Şentürk, C. (2024). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançları ile stratejik planlama tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Harran Maarif Dergisi*, 9 (1), 74-107. doi: 10.22596/hej.1469142.

Sorumlu yazar: Ahmet Yıldız**e-posta:** yildizahmet871@gmail.com

* Bu makale, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Examining the Relationship Between School Administrators' Innovation Management Beliefs and Strategic Planning Attitudes

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between school administrators' competence beliefs in innovation management and their strategic planning attitudes in schools. In this study, a correlational survey model was used. The study group of the research consists of 217 school administrators working in public schools in Karaman in the spring semester of 2021-2022 academic year. In this study, the "Strategic Planning Attitude Scale" developed by Baloğlu, Karadağ, and Karaman (2008), and the "Innovation Management Scale for Schools" developed by Bülbül (2012) were used. It was seen that school administrators' perceptions of innovation management competencies in schools were at the level of "completely agree" and school administrators' perceptions of strategic planning attitudes were at the level of "partially agree". A strong positive and significant relationship was determined between school administrators' beliefs in their innovation management competence in schools and their strategic planning attitudes. It was concluded that school administrators' competence beliefs in innovation management were significantly predicted their strategic planning attitudes. Accordingly, it can be stated that school administrators' innovation management competencies beliefs have an important role in the forming and shaping of their strategic planning attitudes.

Key Words: Innovation management, strategic planning, leadership, school administrator

Giriş

Canlı bir sistem olan eğitimin temel kaynağı insandır. Okullar bu noktada olmuş olduğu bireyi çeşitli aşamalardan geçirerek etkileşimi içerisinde olduğu toplumu etkilemekte ve bu çevreden de etkilemektedir (Sönmez, 2022). Böylelikle eğitim kurumları, toplumda ortaya çıkabilecek sorunları önlenmeye çalışmakla birlikte gündelik yaşamdaki problemleri asgari seviyelere indirmeyi amaçlamaktadır. Eğitim faaliyetlerin verimliliğini sağlamak ve okulların etkililiğini artırmak iyi bir planlama ile mümkündür. Bu planlardan biri de "bir kurumun mevcut durumu ile gelecekte ortaya çıkması muhtemel gidişatını inceleme, hedeflerini belirleme, bu hedeflere ulaşmak için strateji geliştirme ve uygulama sonuçlarını ölçümleme süreci" (Usta, 2014) olarak ifade edilen stratejik planlardır. Bu bağlamdan hareketle okullarda hazırlanan stratejik planların, yenilikçi bir bakış açısıyla okullarda uygulanmasıyla başta öğrenciler ve öğretmenler olmak üzere tüm paydaşların verimliliğini artıracığı düşünülmektedir. Okullar, değişen sosyal çevreye uyum sağlayarak toplumun iş gücü, bilgisel ihtiyacını karşılamada önemli görevler üstlenmektedir. Stratejik planların geçmişteki uygulamalardan farklı yenilikçi bir yapıya sahip olması,

okullarda yöneticilerin liderlik vasıflarını yansıtabilmeleri, okul paydaşlarının gönüllü olarak harekete geçebilmeleri ve bireylerin amaçta birliktelik sağlamaları bakımından büyük öneme sahiptir (Çetin, 2013; Şentürk ve Sağnak, 2012). Okullar, günümüzle birlikte geleceği de şekillendirmekle ilgilenir. Bunu da eğitimi daha çok uzun vadeli bir sürece yayıp yatırımını insana yaparak içinde bulunduğu toplumsal yaşamla bağlarını koparmadan küreselleşen dünyadaki yerini belirlemeye çalışarak gerçekleştirmelidir. Bu misyonu yerine getiremeyen eğitim kurumlarının geleceğe ulaşması mümkün olmayacak ve bu kurumlar verimliliğini yitirecektir (Aydoğmuş, 2021; Yıldırım ve Ekinci, 2009).

Dünyada yaşanan değişimler, küresel ve teknolojik gelişmeler ülkelerin hazırlamış olduğu planları birçok yönden olumlu ve olumsuz olarak etkilemiştir. Bu gelişmeler sosyal hayata da yansımış ve eğitim gibi başat kaynağı insan olan politikaların da belirleyicisi olmuştur. Kamu kurumların hazırlamış olduğu stratejik izlemlerin dönemsel kalkınma planlarıyla çelişmemesi, ülkelerin geleceğe güvenle bakabilmesinde oldukça önemlidir. 21. yüzyılda üretilen bilgi ve teknoloji, toplumlarla birlikte kurumları ve okulları yenileşmeye zorlamaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013). Özellikle okullar, toplumun gelecek kaygısını ve beklentilerini giderici bir misyona ve vizyona sahip olmalarının zorunluluğu nedeniyle değişime uyum sağlamak mecburiyetindedir. Geçmişte okullarda hazırlanan stratejik planların hem eğitim kurumlarının hem de sosyal çevrenin ihtiyaçlarına cevap verememesinden ötürü stratejik planların etkili bir şekilde hazırlanması ve aktif olarak uygulanması gerekliliğini doğurmuştur (Balcı, 2011). Buradan hareketle okuldaki paydaşların verimliliğinin ve potansiyelinin artırılmasında ve yenilik yönetiminin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesinde stratejik planların, kurumun sahip olduğu gereksinimlerin dikkate alınarak hazırlanması elzemdir. Geleceğe dönük gelişmeleri öngörerek kurumun vizyonunu geliştiren stratejik planların hazırlanabilmesi ise yenilik yönetimi inancı ve davranışları ile mümkün olabilecektir.

Eğitim kurumları da diğer bütün kurumların temel dinamiklerinden doğan değişime ihtiyaç duyar. 21. yüzyılın yeterlilikleri ve beklentilerine cevap veremeyen eğitim kurumları, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayamamakta bunun yanı sıra arz-talep-istihdam ilişkisinin bozulmasına, bireylerin eğitimden beklentilerinin karşılanamayarak okulların çevreyle bağlarını kopmasına neden olmaktadır (Yıldırım ve Ekinci, 2009). Bu noktada okullarda stratejik planlama, bu misyonun yerine getirilebilmesi bakımından önem kazanmaktadır. Yerinde ve kurumların ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde hazırlanmış stratejik planlar, okulların verimliliğini artırabilmekte ve okullara yeniliği getirerek okullarda değişim ve dönüşümün gerçekleşmesine katkı sağlayabilmektedir (Balcı, 2011). Bunun yolu da okul yöneticilerinin değişime olan inançları doğrultusunda kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri, ayrıca etkili yenilik yönetimi davranışları sergileyerek okullarda gerekli değişim ve dönüşümü sağlamalarından geçmektedir (Çoban, 2021).

Yenilik yönetimi ve stratejik planlama kavramları birbirinden ayrı terimlermiş gibi görünse de okulların öz ihtiyaçlarından doğan stratejik planlamaları okul liderlerinin yenileşmeyi yürütebilme yeterlilikleriyle doğru orantılı olduğu ortaya konulmaktadır. Bir başka deyişle, yenilik yönetimi davranışları sergileyen yöneticilerin bulunduğu eğitim kurumlarında daha etkili ve geleceğe dair perspektifler çizen stratejik planların hazırlanması beklenmektedir. Aksi bir durumda ise istenilen değişim yeterliliğine ve inancına sahip olmayan okul yöneticilerinin belirlemiş olduğu stratejik planlar hedefine ulaşmayacak, kâğıt üzerinde kalacaktır. Gelişimin ve değişimin hızlı bir şekilde yaşandığı günümüzde eğitim kurumlarının geçmişin gelenekçi, bireylerin ihtiyacını karşılayamayan eğitim-öğretim süreçlerinin revize edilmesi, misyon ve vizyonlarının güncellenmesi gerekmektedir. Bu noktada okulların, yenilikçi eğitim-öğretim hedeflerine ulaşmayı sağlayan, gelişigüzel olmayan, istendik, aşamalı ve sürece yayılmış stratejik planlamalardan yararlanma ihtiyacı zorunlu hale gelmektedir. Bunun da yenilik yönetimi süreci ile yakından ilgili olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın Amacı

İlgili alanyazında, okul yöneticilerinin okullarda yenilik yönetimi inançlarının ve stratejik planlama tutumlarının ayrı ayrı incelendiği araştırmalar bulunmasına rağmen, bu iki fenomen arasındaki ilişkinin araştırıldığı yeterli çalışmayla karşılaşılmamıştır. Alanyazında, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançları ile stratejik planlama tutumlarının yakın bir ilişki içerisinde olduğu dile getirilse de bu durumun yeterli sayıda araştırmalarla ortaya konulamamış olması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançları ve stratejik planlama tutumları arasındaki ilişkinin araştırılması oldukça önemlidir. Ayrıca, okul yöneticilerinin okullarda yenilik yönetimi inançları ve stratejik planlama tutumları arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunun ortaya çıkarılması, ileride hem okul yöneticilerinin bu iki fenomene ilişkin sahip oldukları algıların daha iyi anlaşılmasına, hem de uygulamada daha etkili olabilecek yönetim uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Ortaya konulan bu araştırmanın amacını, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançları ile stratejik planlama tutumları arasındaki ilişkinin araştırılması teşkil etmiştir. Bu kapsamda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ne düzeydedir? Bu düzeyler okul yöneticilerinin; cinsiyet, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü, öğrenim durumu, branş ve yöneticilikte geçirilen süre değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları ne düzeydedir? Bu düzeyler okul yöneticilerinin; cinsiyet, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü, öğrenim durumu, branş ve yöneticilikte geçirilen süre değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları, stratejik planlama tutumlarının anlamlı yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmada ilişki tarama modeli işe koşulmuştur. Bir grubun çözümlenmek istenen belli özelliklerini, durumlarını olduğu gibi tespit etmek amacıyla veri toplamaya tarama araştırmaları denir (Büyüköztürk vd., 2018; Karasar, 2023). İlişkisel araştırmalar ise bağlantıları ve ilişkileri inceleyen araştırmalardır. Korelasyonel ve nedensel karşılaştırma yöntemleri, ilişki taramanın düzeylerine göre başlıca örneklerindedir (Büyüköztürk vd., 2018). İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasında ilişki olup olmama durumunu ve varsa bu ilişkinin yönünü, miktarını belirlemeyi amaçlamaktadır (Karasar, 2023). Bu kapsamda araştırmada ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin sergiledikleri yenilik yönetimi inançları ile stratejik planlama tutumları demografik değişkenler açısından da incelenmiştir. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançları ile stratejik planlama tutumları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi tespit edilmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin sergiledikleri yenilik yönetimi inançlarının stratejik planlama tutumlarını yordama durumu analiz edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Karaman ili Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 217 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışma grubunda yer alan okul yöneticilerinin demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgiler

<i>Değişkenler</i>	<i>Değişken Alt Gruplar</i>	<i>(n)</i>	<i>(%)</i>
1. Cinsiyet	Kadın	71	32,7
	Erkek	146	67,3
2. Mesleki Kıdem	1-10 yıl	38	17,5
	11-20 yıl	63	29,0
	21 yıl ve üzeri	116	53,5
3. Okul Türü	Anaokulu/Anasınıfı	32	14,7
	İlkokul	37	17,1
	Ortaokul	33	15,2
	Lise	115	53,0
4. Öğrenim Durumu	Lisans	124	57,1
	Lisansüstü	93	42,9
5. Branş	Sınıf Öğretmeni	65	30,0
	Branş Öğretmeni	152	70,0
6. Yöneticilikteki Hizmet Süresi	1-10 yıl	120	55,3
	11-20 yıl	46	21,2
	21 yıl ve üzeri	51	23,5

Tablo 1’de görüldüğü üzere cinsiyet değişkeni açısından çalışma grubunun %32,7’si kadın öğretmenlerden (n=71), %67,3’ü erkek öğretmenlerden (n=146) oluşmaktadır. Mesleki kıdem değişkeni bakımından öğretmenlerin %17,5’i 1-10 yıl (n=38), %29’u 11-20 yıl (n=63) ve 53,5’i ise 21 yıl ve üzeri yıl (n=116) mesleki kıdeme sahiptir. Okul türü değişkeni bakımından öğretmenlerin 14,7’sinin anaokulu veya anasınıfında (n=32), %17,1’inin ilkokulda (n=37), %15,2’sinin ortaokulda (n=33) ve %53’ünün ise lisede (n=115) görev yaptığı görülmektedir. Öğrenim durumu değişkeni bakımından öğretmenlerin %57,’sinin lisans (n=124) ve %42,9’unun lisansüstü (n=93) düzeyinde öğrenime sahip olduğu görülmektedir. Branş değişkeni bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin %30’u sınıf öğretmeni (n=65), %70’i branş öğretmenidir (n=152). Yöneticilikte geçirilen hizmet süresi değişkeni bakımından öğretmenlerin 55,3’ünün 1-10 yıl (n=120), %21,2’sinin 11-20 yıl (n=46) ve %23,5’inin ise 21 ve üzeri yıl (n=51) yöneticilik görevi yaptığı görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak araştırmacı tarafından hazırlanan “*Kişisel Bilgiler Formu*”, Bülbül (2012) tarafından geliştirilen “*Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği*” ve Baloğlu ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen “*Stratejik Planlama Tutum Ölçeği*” kullanılmıştır. Aşağıda ölçekler hakkında bilgi verilmiştir.

Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançları Ölçeği

Bu ölçek Bülbül (2012) tarafından okul yöneticilerinin algılarına göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarını tespit etmek için geliştirilmiştir.

Ölçek, “1-hiç katılmıyorum, 2-az katılmıyorum, 3-orta derecede katılıyorum, 4-çok katılıyorum, 5-tamamen katılıyorum” şeklinde yanıtlanan 5’li Likert tipi ölçektir. Ölçek, “girdi yönetimi”, “yenilik stratejisi”, “örgütsel kültür ve yapı” ve “proje yönetimi” olmak üzere dört boyutlu olup, otuz iki maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin genel toplam Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .96; Guttman katsayısı 0.94; Spearman Brown katsayısı 0.94’tür. DFA sonuçları incelendiğinde ise ($\chi^2/sd = 1042.95/458$; GFI = 0.77; AGFI = 0.77; RMSEA = 0.077; SRMR= 0.049) ölçeğin güvenilir değerlere sahip olduğu saptanmıştır (Bülbül, 2012). Dolayısıyla ölçeğin, okul yöneticilerinin “yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının” belirlenmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilebilir.

Stratejik Planlama Tutum Ölçeği

Baloğlu, Karadağ ve Karaman (2008) tarafından geliştirilen bu ölçek, okul yöneticilerinin algılarına göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarını belirlemek için geliştirilmiştir. Ölçek, beceri gösterme sıklığını gösteren “1-tamamen katılıyorum, 2-katılıyorum, 3-bazen katılıyorum, 4-katılmıyorum, 5-hiç katılmıyorum” şeklinde yanıtlanan 5’li Likert tipi ölçektir. Ölçek, “kurum geliştirme”, “güvensizlik”, “verimlilik”, “etkililik” ve “direnc” olmak üzere beş boyutlu olup, otuz beş maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının .82, Spearman Brown katsayısının .83 ve Guttman katsayısının .84 olduğu ve DFA sonuçları incelendiğinde ($\chi^2/sd = 263,41$; CFI = .99; GFI = 0.91; AGFI = 0.93; RMSR = .005) ölçeğin güvenilir ve kullanılabilir değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. (Baloğlu vd., 2008). Dolayısıyla ölçeğin, okul yöneticilerinin “stratejik planlama tutumlarının” belirlenmesinde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilebilir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma öncesinde Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 21.03.2022 tarih ve 02-2022/18 sayılı kararı ile çalışmanın etik kurul izni alınmıştır. Daha sonra Karaman İl Milli Eğitim Müdürlüğünden de veri toplama izni alınmıştır. Ölçekler 2021-2022 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Karaman ili ve ilçelerindeki eğitim kurumlarında görev yapmakta olan okul yöneticilerine uygulanmıştır. Veriler, çalışma grubunda belirtilen resmi eğitim kurumlarının çeşitli kademelerinde görev yapmakta olan okul yöneticilerine yöneltilen ölçek sorularından elde edilmiştir. Araştırmaya katılımın gönüllü gerçekleşmesi sağlanmıştır. Katılımcılar, ölçeklerin uygulanmasından önce gönüllü katılım formu doldurup araştırmaya katılmışlardır. Araştırmacılar ölçeklerin uygulanması öncesinde çalışma ile ilgili gerekli bilgilendirmeleri yapmıştır. Araştırmada, ölçeklerin sağlıklı bir biçimde uygulanabilmesi için okul yöneticilerine gerekli açıklamalar yapılmıştır. Bu kapsamda, yöneticilere araştırmanın amacı, ölçme

araçlarının niteliği ve bunların nasıl doldurulacağı ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Ayrıca, okul yöneticilerine ölçeklere verdikleri yanıtların araştırma kapsamı dışında herhangi bir amaçla kesinlikle kullanılmayacağı ifade edilmiştir.

Araştırma sürecinde katılımcılara, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu ve dilerse istedikleri an araştırmadan çekilebilecekleri de ifade edilmiştir. Toplanan veriler, araştırmacı tarafından kontrol edilmiş, uygun biçimde doldurulmayan veri toplama araçları çıkarılarak araştırmada geçerli olan 217 veri değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, *t* testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), *F* testinde ortaya çıkan farkın kaynağını ortaya koymak amacıyla yapılan post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi, pearson momentler çarpımı korelasyon testi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde okul yöneticilerinin, yenilik yönetimi yeterlilik inançları ve stratejik planlama tutumlarına yönelik algıları bazı değişkenler bakımından karşılaştırılmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin okullarda yenilik yönetimi inançları ve stratejik planlama tutumları arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının, stratejik planlama tutumlarını yordama gücünü ortaya koyabilmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançlarına İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin okullarda yenilik yönetimi yeterlilik inanç düzeylerini gösteren betimsel istatistikler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algılarına ilişkin betimsel istatistikler

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği	\bar{X}	SS	Anlamı
1.Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnancı	3,91	,69	Çoğu Zaman
1.a. Girdi Yönetimi	3,86	,76	Çoğu Zaman
1.b. Yenilik Stratejisi	3,97	,68	Çoğu Zaman
1.c. Örgütsel Kültür ve Yapı	3,88	,77	Çoğu Zaman
1.d. Proje Yönetimi	3,92	,71	Çoğu Zaman

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilikleri inancına ilişkin algılarının “çoğu zaman ($\bar{X}=3,91$)” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde alt boyutlardan “girdi yönetimi” alt boyutuna ilişkin algılarının “çoğu zaman ($\bar{X}=3,86$)”, “yenilik stratejisi” alt boyutuna ilişkin algılarının “çoğu zaman ($\bar{X}=3,97$)”, “örgütsel

kültür ve yapı” alt boyutuna ilişkin algılarının “çoğu zaman ($\bar{X}=3,88$)” ve “proje yönetimi” alt boyutuna ilişkin algılarının “çoğu zaman ($\bar{X}=3,92$)” düzeyinde olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin okul yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına ilişkin algılarının alt boyutlarının standart sapma değerleri incelendiğinde en homojen dağılımın “yenilik stratejisi” alt boyutunda ($SS=,68$), en heterojen dağılımın ise “örgütsel kültür ve yapı” alt boyutunda ($SS=,77$) olduğu görülmektedir. Tablo 3’te okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları “cinsiyet” değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
1.Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnancı	Kadın	71	3,93	,63	2,473	,014*
	Erkek	146	3,82	,82		
1.a. Girdi Yönetimi	Kadın	71	4,08	,53	,984	,326
	Erkek	146	3,92	,74		
1.b. Yenilik Stratejisi	Kadın	71	4,10	,61	1,661	,098
	Erkek	146	3,78	,81		
1.c. Örgütsel Kültür ve Yapı	Kadın	71	4,12	,54	2,944	,004**
	Erkek	146	3,83	,77		
1.d. Proje Yönetimi	Kadın	71	4,08	,51	2,870	,005**
	Erkek	146	3,83	,75		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Elde edilen bu bulguya göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($t_{(215)} = 2,473$, $p<0,05$). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları alt boyutlarından “örgütsel kültür ve yapı” alt boyutunda cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($t_{(215)} = 2,944$, $p<0,05$). Benzer şekilde “proje yönetimi” alt boyutunda da yönetici algılarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($t_{(215)} = 2,870$, $p<0,05$).

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları alt boyutlarından “girdi yönetimi” alt boyutundaki algılarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($t_{(215)} = ,984$, $p>0,05$). Benzer şekilde “yenilik stratejisi” alt boyutunda da cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($t_{(215)} = 1,661$, $p>0,05$). Araştırmadan elde edilen bu bulgulara göre kadın yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algılarının ($\bar{X} = 3,93$) erkek yöneticilere göre ($\bar{X} = 3,82$) daha yüksek olduğu ve ortaya çıkan bu farkın da anlamlı olduğu ifade edilebilir. Bu doğrultuda kadın yöneticilerin erkek

yöneticilere göre daha fazla yenilik yönetimi yeterlilik inancına sahip olduğu belirtilebilir. Araştırmada okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları “mesleki kıdem” değişkenine göre incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 4. Mesleki kıdeme göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	SS	F	P
1. Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançları	1-10 yıl	38	3,98	,589	,601	,549
	11-20 yıl	63	3,84	,691		
	21 yıl ve üzeri	116	3,93	,731		
1.a. Girdi Yönetimi	1-10 yıl	38	4,03	,653	1,287	,278
	11-20 yıl	63	3,78	,810		
	21 yıl ve üzeri	116	3,85	,775		
1.a. Yenilik Stratejisi	1-10 yıl	38	3,96	,613	,097	,908
	11-20 yıl	63	3,94	,686		
	21 yıl ve üzeri	116	3,99	,705		
1.c. Örgütsel Kültür ve Yapı	1-10 yıl	38	3,94	,602	,552	,577
	11-20 yıl	63	3,80	,745		
	21 yıl ve üzeri	116	3,91	,834		
1.d. Proje Yönetimi	1-10 yıl	38	3,99	,595	,734	,481
	11-20 yıl	63	3,83	,699		
	21 yıl ve üzeri	116	3,95	,764		

Tablo 4 incelendiğinde okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algılarının “mesleki kıdem” değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($F_{(2-214)} = ,601, p>0,05$). Benzer şekilde ölçeğin alt boyutlarından “girdi yönetimi” ($F_{(2-214)} = 1,287, p>0,05$), “yenilik stratejisi” ($F_{(2-214)} = ,097, p>0,05$), “örgütsel kültür ve yapı” ($F_{(2-214)} = ,552, p>0,05$) ve “proje yönetimi” ($F_{(2-214)} = ,734, p>0,05$) alt boyutlarında yönetici algılarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu kapsamda, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algıları arasındaki farklılıkların mesleki kıdem değişkeni bakımından istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları bir başka değişken olan “görev yapılan okul türü” değişkenine göre incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Görev yapılan okul türüne göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği	Görev Yapılan Okul Türü	n	\bar{X}	SS	F	P	LSD
1. Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançları	Anaokulu (a)	32	4,22	,434	3,438	,018*	(a)↔(c) (a)↔(d)
	İlkokul (b)	37	4,02	,743			
	Ortaokul (c)	33	3,77	,628			
	Lise (d)	115	3,84	,733			
1.a. Girdi Yönetimi	Anaokulu (a)	32	4,08	,530	1,515	,212	
	İlkokul (b)	37	3,94	,888			
	Ortaokul (c)	33	3,71	,812			
	Lise (d)	115	3,82	,762			
1.b. Yenilik Stratejisi	Anaokulu (a)	32	4,20	,475	2,640	,050	
	İlkokul (b)	37	4,04	,689			
	Ortaokul (c)	33	3,75	,605			
	Lise (d)	115	3,95	,731			
1.c. Örgütsel Kültür ve Yapı	Anaokulu (a)	32	4,27	,554	4,153	,007**	(a)↔(c) (a)↔(d)
	İlkokul (b)	37	3,99	,826			
	Ortaokul (c)	33	3,76	,665			
	Lise (d)	115	3,77	,801			
1.d. Proje Yönetimi	Anaokulu (a)	32	4,26	,449	3,891	,010**	(a)↔(c) (a)↔(d)
	İlkokul (b)	37	4,05	,761			
	Ortaokul (c)	33	3,80	,652			
	Lise (d)	115	3,83	,754			

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Tablo 5'e göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algılarının "görev yapılan okul türü" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($F_{(3-213)} = 3,438$, $p < 0,05$). Benzer şekilde "örgütsel kültür ve yapı" ($F_{(3-213)} = 4,153$, $p < 0,05$), "proje yönetimi" ($F_{(3-213)} = 3,891$, $p < 0,05$) alt boyutlarında da anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. "Girdi yönetimi" ($F_{(3-213)} = 1,515$, $p > 0,05$) ve "yenilik stratejisi" ($F_{(3-213)} = 2,640$, $p > 0,05$) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır. Yenilik yönetimi yeterlilik inançları toplamı ile örgütsel kültür-yapı ve proje yönetimi alt boyutlarında ortaya çıkan anlamlı farkın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek amacıyla Post-hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Tablo 5'te görülen farkın kaynağını ortaya koymak amacıyla yapılan "post-hoc çoklu karşılaştırma" testlerinden "LSD" testi sonucuna göre F testinde ortaya çıkan anlamlı farkın yenilik yönetimi yeterlilik inançları toplamında ve örgütsel kültür ve yapı ile proje yönetimi alt boyutlarında anaokulunda görev yapan okul yöneticileri ile

ortaokul ve lisede görev yapan okul yöneticileri arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre anaokulunda görev yapan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algılarının, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticilerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirtilebilir. Tablo 6’da okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları “öğrenim durumu” değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 6. Öğrenim durumuna göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği	Öğrenim Durumu	n	\bar{X}	SS	t	P
1. Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançları	Lisans	124	3,88	,737	-,906	,366
	Lisansüstü	93	3,96	,636		
1.a. Girdi Yönetimi	Lisans	124	3,82	,812	-,966	,335
	Lisansüstü	93	3,92	,702		
1.b. Yenilik Stratejisi	Lisans	124	3,94	,702	-,676	,500
	Lisansüstü	93	4,01	,656		
1.c. Örgütsel Kültür ve Yapı	Lisans	124	3,83	,820	-1,108	,269
	Lisan üstü	93	3,95	,700		
1.d. Proje Yönetimi	Lisans	124	3,89	,755	-,813	,417
	Lisansüstü	93	3,97	,666		

Tablo 6’ya göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına ilişkin algılarının “öğrenim durumu” değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($t_{(215)} = -,906, p>0,05$). Benzer şekilde “girdi yönetimi” ($t_{(215)} = -,966, p>0,05$), “yenilik stratejisi” ($t_{(215)} = -,676, p>0,05$), “örgütsel kültür ve yapı” ($t_{(215)} = -1,108, p>0,05$) ve “proje yönetimi” ($t_{(215)} = -,813, p>0,05$) alt boyutlarında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırmada okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları “branş” değişkenine göre incelenmiş ve sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Branşa göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği	Branş	n	\bar{X}	SS	t	p
1. Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançları	Sınıf Öğretmeni	65	3,58	,565	3,113	,002**
	Branş Öğretmeni	152	3,39	,726		
1.a. Girdi Yönetimi	Sınıf Öğretmeni	65	4,02	,691	2,025	,044*
	Branş Öğretmeni	152	3,79	,789		
1.b. Yenilik Stratejisi	Sınıf Öğretmeni	65	4,05	,577	1,191	,235
	Branş Öğretmeni	152	3,93	,720		
1.c. Örgütsel Kültür ve Yapı	Sınıf Öğretmeni	65	4,19	,661	3,917	,000**
	Branş Öğretmeni	152	3,75	,780		
1.d. Proje Yönetimi	Sınıf Öğretmeni	65	4,18	,586	3,595	,000**
	Branş Öğretmeni	152	3,81	,741		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Tablo 7'ye göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına ilişkin algılarının "branş" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{(215)} = 3,113, p < 0,05$). Benzer şekilde "girdi yönetimi" ($t_{(215)} = 2,025, p < 0,05$), "örgütsel ve kültür yapı" ($t_{(215)} = 3,917, p < 0,05$) ve "proje yönetimi" ($t_{(215)} = 3,595, p < 0,05$) alt boyutlarında da branş değişkenine göre yönetici algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. "Yenilik stratejisi" alt boyutunda ($t_{(215)} = 1,191, p > 0,05$) ise istatistiksel olarak anlamlılık bir farklılık bulunmamaktadır. Buna göre, branş değişkenine göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına yönelik toplam algıları incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına ilişkin algılarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Tablo 8'de okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları "yöneticilikte geçirilen süre" değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 8. Yöneticilikte geçirilen süreye göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları

Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği	Yöneticilikte Geçirilen Süre	n	\bar{X}	SS	F	P	LSD
1. Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançları	1-10 yıl (a)	120	3,84	,716	4,451	,013*	(a)↔(c) (b)↔(c)
	11-20 yıl (b)	46	3,83	,764			
	21 yıl ve üzeri (c)	51	4,16	,510			
1.a. Girdi Yönetimi	1-10 yıl (a)	120	3,83	,784	1,069	,345	
	11-20 yıl (b)	46	3,80	,835			
	21 yıl ve üzeri (c)	51	4,00	,651			
1.b. Yenilik Stratejisi	1-10 yıl (a)	120	3,93	,702	,537	,585	
	11-20 yıl (b)	46	3,98	,758			
	21 yıl ve üzeri (c)	51	4,05	,553			
1.c. Örgütsel Kültür ve Yapı	1-10 yıl (a)	120	3,77	,772	7,547	,001**	(a)↔(c) (b)↔(c)
	11-20 yıl (b)	46	3,78	,831			
	21 yıl ve üzeri (c)	51	4,24	,600			
1.d. Proje Yönetimi	1-10 yıl (a)	120	3,83	,732	6,683	,002**	(a)↔(c) (b)↔(c)
	11-20 yıl (b)	46	3,81	,781			
	21 yıl ve üzeri (c)	51	4,24	,518			

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Tablo 8'e göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına ilişkin algılarının "yöneticilikte geçirilen süre" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F_{(2-214)} = 4,451, p < 0,05$). Ayrıca "örgütsel kültür ve yapı" ($F_{(2-214)} = 7,547, p < 0,05$) ve "proje yönetimi" ($F_{(2-214)} = 6,683, p < 0,05$) alt boyutlarında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. "Girdi yönetimi" ($F_{(2-214)} = 1,069, p > 0,05$) ve "yenilik stratejisi" ($F_{(2-214)} = ,537, p > 0,05$) alt

boyutlarında yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına ilişkin algıları yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 8’de görülen farkın kaynağını ortaya koymak amacıyla yapılan “post-hoc çoklu karşılaştırma” testlerinden “LSD” testi sonucuna göre F testinde ortaya çıkan anlamlı farkın tüm boyutlarda yöneticilik kıdemi 1-10 yıl olan yöneticiler ile yöneticilik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan yöneticiler arasında ve yöneticilik kıdemi 11-20 yıl olan yöneticiler ile yöneticilik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan yöneticiler arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre yöneticilik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algılarının yöneticilik kıdemi 1-10 yıl ve 11-20 yıl olan yöneticilerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirtilebilir.

Okul Yöneticilerinin Stratejik Planlama Tutumlarına İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin okullarda stratejik planlama tutum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına ilişkin betimsel istatistikler

Stratejik Planlama Tutum Ölçeği	\bar{X}	SS	Anlamı
1.Stratejik Planlama Tutumu	3,35	,88	Bazen katılıyorum
1.a. Kurum Geliştirme	3,68	,63	Katılıyorum
1.b. Güvensizlik	2,50	,73	Katılmıyorum
1.c. Verimlilik	3,76	,80	Katılıyorum
1.d. Etkililik	3,77	,96	Katılıyorum
1.e. Direnç	2,64	,88	Bazen Katılıyorum

Tablo 9’a göre, okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları algılarının “bazen katılıyorum ($\bar{X} = 3,35$)” düzeyinde olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları alt boyutlarından “kurum geliştirme” alt boyutuna ilişkin algılarının “katılıyorum ($\bar{X} = 3,68$)” düzeyinde, “güvensizlik” alt boyutunda “katılmıyorum ($\bar{X} = 2,50$)” düzeyinde, “verimlilik” alt boyutunda “katılıyorum ($\bar{X} = 3,76$)” düzeyinde, “etkililik” alt boyutunda “katılıyorum ($\bar{X} = 3,77$)” düzeyinde ve “direnç” alt boyutunda ise “bazen katılıyorum ($\bar{X} = 2,64$)” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Standart sapma değerleri toplamından hareketle stratejik planlama tutumlarının alt boyutları incelendiğinde en homojen dağılımın “kurum geliştirme” alt boyutunda ($SS = ,63$), en heterojen dağılımın ise “etkililik” ($SS = ,96$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Tablo 10’da okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları “cinsiyet” değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 10. Cinsiyete göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları

Stratejik Planlama Tutum Ölçeği	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
1. Stratejik Planlama Tutumu	Kadın	71	3,47	,43	2,564	,011**
	Erkek	146	3,29	,50		
1.a. Kurum Geliştirme	Kadın	71	3,90	,80	2,679	,008**
	Erkek	146	3,57	,89		
1.b. Güvensizlik	Kadın	71	2,42	,63	-1,379	,169
	Erkek	146	2,55	,64		
1.c. Verimlilik	Kadın	71	3,95	,70	2,714	,007**
	Erkek	146	3,67	,72		
1.d. Etkililik	Kadın	71	3,97	,82	2,573	,011**
	Erkek	146	3,67	,77		
1.e. Direnç	Kadın	71	2,57	,89	-,739	,460
	Erkek	146	2,67	,99		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Tablo 10'a göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t_{(215)} = 2,564$, $p < 0,05$). Bu doğrultuda kadın yöneticilerin stratejik planlama tutum algılarının ($\bar{X} = 3,47$) erkek yöneticilerin algılarından ($\bar{X} = 3,29$) daha yüksek olduğu görülmektedir. "Kurum geliştirme" alt boyutunda da yönetici algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($t_{(215)} = 2,679$, $p < 0,05$). Benzer şekilde okul yöneticilerinin algılarına göre stratejik planlama tutumlarından "verimlilik" ($t_{(215)} = 2,714$, $p < 0,05$) ve "etkililik" ($t_{(215)} = 2,573$, $p < 0,05$) alt boyutlarında da cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Stratejik planlama tutum ölçeğinin "güvensizlik" alt boyutunda ($t_{(215)} = -1,379$, $p > 0,05$) ve "direnç" alt boyutunda ($t_{(215)} = -,739$, $p > 0,05$) ise cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumu toplam puanı ele alındığında, kadın okul yöneticilerinin stratejik planlama tutum puanlarının erkek yöneticilere göre daha yüksek olduğu ve dolayısıyla kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre stratejik planlama tutumlarının daha olumlu olduğu dile getirilebilir. Tablo 11'de okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları "mesleki kıdem" değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 11. Mesleki kıdeme göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları

Stratejik Planlama Tutum Ölçeği	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	SS	F	P
1. Stratejik Planlama Tutumu	1-10 yıl	38	3,47	,43	1,589	,207
	11-20 yıl	63	3,30	,41		
	21 yıl ve üzeri	116	3,33	,53		
1.a. Kurum Geliştirme	1-10 yıl	38	3,83	,89	,820	,442
	11-20 yıl	63	3,68	,82		
	21 yıl ve üzeri	116	3,62	,90		
1.b. Güvensizlik	1-10 yıl	38	2,48	,60	,245	,783
	11-20 yıl	63	2,47	,61		
	21 yıl ve üzeri	116	2,53	,66		
1.c. Verimlilik	1-10 yıl	38	4,00	,47	2,424	,091
	11-20 yıl	63	3,70	,71		
	21 yıl ve üzeri	116	3,72	,79		
1.d. Etkililik	1-10 yıl	38	3,90	,62	1,015	,364
	11-20 yıl	63	3,67	,77		
	21 yıl ve üzeri	116	3,78	,86		
1.e. Direnç	1-10 yıl	38	2,70	,92	1,319	,270
	11-20 yıl	63	2,47	,97		
	21 yıl ve üzeri	116	2,71	,97		

Tablo 11'e göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları algılarının "mesleki kıdem" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($F_{(2-214)} = 1,589, p > 0,05$). Benzer şekilde "kurum geliştirme" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = ,820, p > 0,05$), "güvensizlik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = ,245, p > 0,05$), "verimlilik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = 2,424, p > 0,05$), "etkililik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = 1,015, p > 0,05$) ve "direnç alt boyutunda ($F_{(2-214)} = 1,319, p > 0,05$) da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Araştırmada elde edilen bu bulgulardan hareketle, okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarının mesleki kıdem değişkeni bakımından birbirine yakın düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bunun yanı sıra mesleki kıdem değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasında ortaya çıkan bu farklılığın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda bu araştırmada, "mesleki kıdem" değişkeninin okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 12'de okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları "görev yapılan okul türü" değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 12. Görev yapılan okul türüne göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları

Stratejik Planlama Tutum Ölçeği	Görev Yapılan Okul Türü	n	\bar{X}	SS	F	P
1. Stratejik Planlama Tutumu	Anaokulu/anasınıfı	32	3,44	,858	1,347	,260
	İlkokul	37	3,40	,812		
	Ortaokul	33	3,22	,887		
	Lise	115	3,34	,902		
1.a. Kurum Geliştirme	Anaokulu/anasınıfı	32	3,77	,858	1,556	,201
	İlkokul	37	3,76	,812		
	Ortaokul	33	3,38	,887		
	Lise	115	3,71	,902		
1.b. Güvensizlik	Anaokulu/anasınıfı	32	2,60	,783	,766	,514
	İlkokul	37	2,51	,693		
	Ortaokul	33	2,60	,603		
	Lise	115	2,45	,588		
1.c. Verimlilik	Anaokulu/anasınıfı	32	3,86	,815	,929	,427
	İlkokul	37	3,83	,662		
	Ortaokul	33	3,59	,862		
	Lise	115	3,76	,687		
1.d. Etkililik	Anaokulu/anasınıfı	32	3,93	,975	1,246	,294
	İlkokul	37	3,91	,667		
	Ortaokul	33	3,75	,933		
	Lise	115	3,68	,748		
1.e. Direnç	Anaokulu/anasınıfı	32	2,64	,747	,093	,964
	İlkokul	37	2,61	1,11		
	Ortaokul	33	2,57	,641		
	Lise	115	2,66	1,05		

Tablo 12'ye göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları algılarının, "görev yapılan okul türü" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($F_{(2-214)} = 1,347, p>0,05$). Benzer şekilde "kurum geliştirme" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = 1,556, p>0,05$), "güvensizlik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = ,766, p>0,05$), "verimlilik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = ,929, p>0,05$), "etkililik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = 1,246, p>0,05$) ve "direnç" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = ,093, p>0,05$) da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu doğrultuda bu araştırmada, "görev yapılan okul türü" değişkeninin okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 13'te okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları "öğrenim durumu" değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 13. Öğrenim durumuna göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları

Stratejik Planlama Tutum Ölçeği	Öğrenim durumu	n	\bar{X}	SS	t	p
1. Stratejik Planlama Tutumu	Lisans	124	3,39	,42	1,375	,171
	Lisansüstü	93	3,29	,56		
1.a. Kurum Geliştirme	Lisans	124	3,72	,77	,759	,449
	Lisansüstü	93	3,62	1,0		
1.b. Güvensizlik	Lisans	124	2,52	,60	,354	,723
	Lisansüstü	93	2,49	,68		
1.c. Verimlilik	Lisans	124	3,81	,62	1,149	,252
	Lisansüstü	93	3,69	,85		
1.d. Etkililik	Lisans	124	3,81	,70	,877	,381
	Lisansüstü	93	3,71	,91		
1.e. Direnç	Lisans	124	2,73	,94	1,673	,096
	Lisansüstü	93	2,51	,98		

Tablo 13'e göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları algılarında "öğrenim durumu" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır ($t_{(215)} = 1,375, p > 0,05$). Benzer şekilde tüm alt boyutlarda da "öğrenim durumu" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($p > 0,05$). Tablo 14'te okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları "brans" değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 14. Branşa göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları

Stratejik Planlama Tutum Ölçeği	Branş	n	\bar{X}	SS	t	p
1. Stratejik Planlama Tutumu	Sınıf Öğretmeni	65	3,40	,49	1,066	,288
	Branş Öğretmeni	152	3,32	,48		
1.a. Kurum Geliştirme	Sınıf Öğretmeni	65	3,69	,81	,101	,920
	Branş Öğretmeni	152	3,67	,91		
1.b. Güvensizlik	Sınıf Öğretmeni	65	2,57	,72	,944	,346
	Branş Öğretmeni	152	2,48	,60		
1.c. Verimlilik	Sınıf Öğretmeni	65	3,82	,77	,750	,454
	Branş Öğretmeni	152	3,74	,71		
1.d. Etkililik	Sınıf Öğretmeni	65	3,95	,85	2,233	,027*
	Branş Öğretmeni	152	3,69	,77		
1.e. Direnç	Sınıf Öğretmeni	65	2,68	,92	,398	,691
	Branş Öğretmeni	152	2,62	,98		

* $p < 0,05$

Tablo 14'e göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları algılarının "brans" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t_{(215)} = 1,066, p > 0,05$). Benzer şekilde stratejik planlama tutum ölçeği toplamında olduğu gibi "kurum geliştirme", "güvensizlik", "verimlilik" ve "direnc" alt boyutlarında da brans değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p > 0,05$). Stratejik planlama tutum algılarının "etkililik" alt boyutunda ise brans değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{(215)} = 2,233, p < 0,05$). Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin stratejik planlama tutumları "etkililik" alt boyutuna ilişkin algılarının ($\bar{X} = 3,95$) brans öğretmenlerine göre ($\bar{X} = 3,69$) daha yüksek olduğu belirtilebilir. Tablo 15'te okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları "yöneticilikte geçirilen süre" değişkenine göre incelenmiştir.

Tablo 15. Yöneticilikte geçirilen süreye göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları

Stratejik Planlama Tutum Ölçeği	Yöneticilikte Geçirilen Süre	n	\bar{X}	SS	F	P
1. Stratejik Planlama Tutumu	1-10 yıl	120	3,33	,49	,206	,814
	11-20 yıl	46	3,37	,45		
	21 yıl ve üzeri	51	3,37	,50		
1.a. Kurum Geliştirme	1-10 yıl	120	3,68	,90	,190	,827
	11-20 yıl	46	3,72	,78		
	21 yıl ve üzeri	51	3,61	,93		
1.b. Güvensizlik	1-10 yıl	120	2,43	,58	2,110	,124
	11-20 yıl	46	2,65	,65		
	21 yıl ve üzeri	51	2,54	,72		
1.c. Verimlilik	1-10 yıl	120	3,79	,69	,660	,518
	11-20 yıl	46	3,65	,72		
	21 yıl ve üzeri	51	3,79	,82		
1.d. Etkililik	1-10 yıl	120	3,71	,78	2,379	,095
	11-20 yıl	46	3,68	,69		
	21 yıl ve üzeri	51	3,98	,91		
1.e. Direnc	1-10 yıl	120	2,58	,97	,423	,656
	11-20 yıl	46	2,68	,96		
	21 yıl ve üzeri	51	2,72	,94		

Tablo 15'e göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumları algılarının "yöneticilikte geçirilen süre" değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($F_{(2-214)} = ,206, p > 0,05$). Benzer şekilde "kurum geliştirme" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = ,190, p > 0,05$), "güvensizlik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = 2,110, p > 0,05$), "verimlilik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = ,660, p > 0,05$), "etkililik" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = 2,379, p > 0,05$) ve "direnc" alt boyutunda ($F_{(2-214)} = ,423, p > 0,05$) da

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu doğrultuda bu araştırmada, “yöneticilikte geçirilen süre” değişkeninin okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançları ile Stratejik Planlama Tutumları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek üzere pearson momentler çarpımı korelasyon testi uygulanmış ve buna ilişkin sonuçlara Tablo 16’da yer verilmiştir.

Tablo 16. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumlarına ilişkin algıları arasındaki ilişki

Değişkenler	1.	1.a.	1.b.	1.c.	1.d.	2.	2.a.	2.b.	2.c.	2.d.	2.e.
1. Okullarda Yenilik Yönetimi	-										
1.a. Girdi Yönetimi	,896**	-									
1.b. Yenilik Stratejisi	,892**	,727**	-								
1.c. Örgütsel Kültür ve Yapı	,977**	,861**	,823**	-							
1.d. Proje Yönetimi	,989**	,849**	,851**	,970**	-						
2. Stratejik Planlama Tutum	,88**	,75**	,80**	,79**	,23**	-					
2.a. Kurum Geliştirme	,61**	,46**	,62**	,46**	,24**	,75**	-				
2.b. Güvensizlik	,02	,01	-,03	,22**	-,12	,06	-,34**	-			
2.c. Verimlilik	,76**	,73**	,86**	,40**	,25**	,77**	,72**	-,34**	-		
2.d. Etkililik	,71**	,91**	,73**	,28**	,19*	,73**	,55**	-,24**	,83**	-	
2.e. Direnç	,54**	,21**	-,28**	-,90**	,12	,64**	-,24**	,28**	,15	,12	-

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Tablo 16’da görüldüğü üzere, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançları ile stratejik planlama tutumları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r = ,88$, $p < 0,01$) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin yenilik yönetimi inançları arttıkça stratejik planlama tutumlarını geliştirme ve sergileme davranışlarının da artacağı ifade edilebilir.

Okullarda yenilik yönetimi inançları ölçeği alt boyutları ile stratejik planlama tutum ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında girdi yönetimi ve kurum geliştirme alt boyutları arasında ($r = ,46$, $p < 0,01$) pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki, girdi yönetimi ve verimlilik alt boyutları arasında ($r = ,73$, $p < 0,01$) pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki, girdi yönetimi ve etkililik alt boyutları arasında ($r = ,91$,

$p<0,01$) pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki, girdi yönetimi ve direnç alt boyutları arasında ($r= ,21, p<0,01$) pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Girdi yönetimi ve güvensizlik alt boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r= ,01, p>0,01$). Yenilik stratejisi ve kurum geliştirme alt boyutları arasında ($r= ,62, p<0,01$) pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki, yenilik stratejisi ve verimlilik alt boyutları arasında ($r= ,86, p<0,01$) pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki, yenilik stratejisi ve etkililik alt boyutları arasında ($r= ,73, p<0,01$), pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki, yenilik stratejisi ve direnç alt boyutları arasında ($r= -,28, p<0,01$), negatif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Yenilik stratejisi ve güvensizlik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r= ,03, p>0,01$).

Örgütsel kültür ve yapı alt boyutu ile kurum geliştirme alt boyutu arasında ($r= ,46, p<0,01$), pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki, örgütsel kültür ve yapı ile güvensizlik alt boyutları arasında ($r= ,22, p<0,01$), pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki, örgütsel kültür ve yapı ile verimlilik alt boyutları arasında ($r= ,40, p<0,01$), pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki, örgütsel kültür ve yapı ile etkililik alt boyutları arasında ($r= ,28, p<0,01$), pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki, örgütsel kültür ve yapı ile direnç alt boyutları arasında ($r= -,90, p<0,01$), negatif yönlü, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Proje yönetimi alt boyutu ile kurum geliştirme alt boyutu arasında ($r= ,24, p<0,01$), pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki, proje yönetimi ve verimlilik alt boyutu arasında ($r= ,25, p<0,01$), pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki, proje yönetimi ve etkililik alt boyutu arasında ($r= ,19, p<0,01$), pozitif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Proje yönetimi ve güvensizlik alt boyutu arasında ($r= -,12, p>0,01$) ve proje yönetimi ve direnç alt boyutu arasında ($r= ,12, p>0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Araştırma verilerinden elde edilen bu bulgulara göre, yenilik yönetimi yeterlilik inanç algısı yüksek olan okul yöneticilerinin, stratejik planlama tutumlarına ilişkin algılarının da yüksek olacağı söylenebilir. Bir başka ifade ile okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları yükseldikçe stratejik planlama tutumlarının gelişeceği ve stratejik planlamaya yönelik olumlu tutum sergilemelerinin doğru orantılı olarak yükseleceği ifade edilebilir.

Okul Yöneticilerinin Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançlarının Stratejik Planlama Tutumlarını Yordama Gücü

Araştırmada okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının, stratejik planlama tutumlarını yordama gücünü ortaya koyabilmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 17'de yer almaktadır.

Tablo 17. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının stratejik planlama tutumlarını yordama gücü

<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Bağımlı Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	Stratejik Planlama	,021		,216	,00
Yenilik Yönetimi Yeterlilik İnançları	Tutumları	,959	,919	34,093	,00
R= ,918 R ² = ,844 F ₍₁₋₂₁₆₎ =1162,32		p= ,000			

Tablo 17'ye göre, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları stratejik planlama tutum davranışlarını anlamlı olarak yordamaktadır ($F_{(1-216)}=1162,32$, $p<0,01$). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına yönelik algıları, stratejik planlama tutumlarına ilişkin algılarının yaklaşık %84'ünü ($\Delta R^2 = ,84$) açıkladığı görülmektedir. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının stratejik planlama tutumları üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = ,919$, $t = 34,093$; $p < 0,01$). Elde edilen bu bulgu neticesinde okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına yönelik algıları arttıkça stratejik planlama tutumu geliştirme davranışlarının da artacağı ifade edilebilir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarını gösterme düzeyinin “çoğu zaman” derecesinde olduğu görülmektedir. Alt boyutlardan “yenilik stratejisi” en yüksek ortalamaya sahipken “girdi yönetimi” boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular (Bülbül, 2012; Göl ve Bülbül, 2012) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik taşımaktadır. Yirci ve Aydoğar'a (2020) göre, devlet ile özel öğretim kurumlarındaki öğretmen görüşlerinden hareketle yapılan çalışmada, en yüksek ortalamanın “örgütsel kültür”, en düşük ortalamanın ise “girdi yönetimi” alt boyutlarında olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışma yine benzer şekilde Demiraçan'ın (2019) çalışmasında ortaya çıkan alt boyutların ortalamaları ile paralellik göstermektedir.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inanç algıları, “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Araştırmada kadın yöneticilerin yenilik yönetimi inanç algılarının ortalamalarının erkek yöneticilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca alt boyutlardan; “girdi yönetimi”, “yenilik stratejisi” boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından ayırt edicilik görülmezken “örgütsel kültür ve yapı”, “proje yönetiminde” boyutlarında ise anlamlı farklılık göze çarpmaktadır. Bu bulgular Argon ve Özçelik (2007) yaptığı araştırmayla örtüşmektedir. Karaçelebi ve Yılmaz'a (2020) göre kadınların yeniliği yönetme becerilerinin yüksek olmasının nedenleri arasında; öz-benlik algılarının, amaç belirleme ve çaba göstererek başarıya yetilerinin yüksek olmasından kaynaklandığını dile getirmektedir. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına yönelik algılarında mesleki

kıdem değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkmamıştır. Bu araştırmada elde edilen bu bulgu, alanyazında okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının mesleki kıdem değişkeni ölçüt alınarak elde edilen veriler ile örtüşmektedir (Argon vd., 2014; Bayrakçı ve Eraslan, 2014; Boydak vd., 2013; Göl, 2012; Karataş vd., 2015; Ömür, 2014; Öztürk, 2017).

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inanç algılarının “görev yapılan okul türü” değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde “örgütsel kültür ve yapı” ve “proje yönetimi” alt boyutlarında da anlamlı farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan anlamlı farkın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek amacıyla Post-hoc testlerinden LSD testi yapılmış ve anlamlı farkın anaokulunda görev yapan okul yöneticileri ile ortaokul ve lisede görev yapan okul yöneticileri arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre anaokulunda görev yapan yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlilik inançları algılarının, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticilerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirtilebilir. Anaokulundaki yöneticilerin yenilik yönetimi yeterlilik inanç algılarının yüksek ortalamaya sahip olmasının sebepleri arasında; anaokulu yöneticilerinin çoğunluğunun kadın yöneticilerden oluşmasının en başta gelen etmenlerden olduğu ifade edilebilir. Bunun yanı sıra Aktemur ve arkadaşlarına (2024) göre anaokulu öğretmenlerinin yenilikçi birçok eğitim uygulamalarına (robotik kodlama, STEM eğitimi) katılmış olmaları, sınıflarında yenilikçi eğitimlerin mesleki gelişmelerine katkı sağladığını ifade etmeleri, anaokulu eğitimcilerinin teknolojik ve yenilikçi materyallerle öğretim ortamlarını zenginleştirmeleri mevcut araştırma bulguları doğrultusunda yenilikçiliği destekler niteliktedir.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına yönelik algılarında “öğrenim durumu” değişkeni açısından anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Bu bulgu benzer şekilde (Demiraçan, 2019; Hiçyılmaz ve Şahin, 2020; Mürtezoğlu, 2015; Ömür, 2014; Şahin, 2018) tarafından yapılan araştırmalardaki bulgularla örtüşmektedir. Boydak ve arkadaşları (2013) yaptıkları araştırmada, okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inanç algıları mezuniyet değişkenine göre incelemişler ve lisans ile ön lisans mezuniyetine sahip olan yöneticilerin, yüksek lisans mezuniyetine sahip olanlara göre kendilerini yenilik yönetimi yeterliliği konusunda daha duyarlı ve yetkin buldukları sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum, yüksek lisans mezunu yöneticilerin kendilerini objektif değerlendirebilme yetisine sahip olmalarına bağlanmıştır. Aydoğar ve Yirci (2020) öğretmen görüşlerinden hareketle yaptıkları çalışmada, devlet ve özel okulda çalışan okul yöneticilerden lisans ve altı mezuniyete sahip olan okul yöneticileri lehine “örgütsel kültür ve yapı” alt boyutunda anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Dolayısıyla bu bulgular, bu araştırmanın bu husustaki bulguları ile örtüşmemektedir. Ancak Top (2011) yaptığı araştırmada, yöneticilerin eğitim durumlarını net olarak karşılaştırmasa da yüksek lisans mezuniyetine sahip

olmanın okul yöneticilerinin yenilik yönetim becerilerini olumlu etkileyeceğini vurgulamaktadır.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına yönelik algılarının “brans değişkeni” açısından anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde “girdi yönetimi”, “örgütsel kültür ve yapı” ve “proje yönetimi” alt boyutlarında da anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu kapsamda, sınıf öğretmeni olan okul yöneticilerinin yenilik yönetimi algılarının, brans öğretmeni olan yöneticilerden daha yüksek olduğuna sonucuna ulaşılmıştır. Kayabaşı ve Özerbaş (2019), sınıf öğretmenlerinin yenilikçilik kategorilerine göre kendilerini nasıl algıladıklarını inceledikleri araştırmada; sınıf öğretmenlerini öncü, sorgulayıcı ve yenilikçi olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin hiçbiri kendilerini gelenekçi ve kuşkucu olarak görmemeleri mevcut araştırma bulgularını desteklemektedir. Benzer şekilde Bayrakçı ve Eraslan (2014), öğretmen görüşlerinden hareketle; ortaöğretimde görev yapan yöneticilerin inovasyon yetkinliğini araştırdıkları çalışmada sınıf öğretmenlerinin, brans öğretmenlerine göre okul yöneticilerini yenilik yönetimi konusunda daha yetkin bulduklarını vurgulamışlardır.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inanç algılarında “yöneticilikte geçirilen süre” değişkeni bakımından anlamlı farklılık elde edilmiştir. Ayrıca “örgütsel kültür ve yapı” ve “proje yönetimi” alt boyutlarında da anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ortaya çıkan anlamlı farkın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek amacıyla Post-hoc testlerinden LSD testi yapılmış ve anlamlı farkın tüm boyutlarda yöneticilik kıdemi 1-10 yıl olan yöneticiler ile yöneticilik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan yöneticiler arasında ve yöneticilik kıdemi 11-20 yıl olan yöneticiler ile yöneticilik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan yöneticiler arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre yöneticilik kıdemi 21 yıl ve üzeri olan yöneticilerin yenilik yönetimi inanç algılarının; yöneticilik kıdemi 1-10 yıl, 11-20 yıl olan yöneticilerden daha yüksek düzeyde olduğu belirtilebilir. Sürücüoğlu’na (2011) göre 1-5 yılını yeni tamamlayan yöneticilerin 21 yıl ve üzeri yöneticilik tecrübesine sahip olanlara göre okul içerisinde öne çıkmak amacıyla daha fazla okul sorunlarıyla uğraşmakta ve daha fazla tükenmişlik eğilimi göstermektedirler. Başka bir ifadeyle yöneticilerin yöneticilik tecrübeleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalması sayesinde problem çözme becerileri geliştiği ifade edilmektedir. Ayrıca araştırma bulgularına göre 21 yıl ve üzeri yöneticilik tecrübesine sahip okul yöneticilerinin örgütsel kültür bağı güçlendirme ve proje üretme yetilerinin yüksek düzeyde olması mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Benzer şekilde Aydoğar ve Yirci’nin (2020), öğretmen görüşlerinden hareketle konuya ilişkin yaptıkları araştırmada ölçeğin “örgütsel kültür ve yapı” alt boyutunda yöneticilikte geçirilen süre değişkeni açısından anlamlı farklılığın olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarının “bazen katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlardan “etkililik” en yüksek ortalamaya; “güvensizlik” ise en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarının bekleneni karşılayamayarak “orta düzeyde” ve olumlu olduğu ifade edilebilir. Benzer şekilde Kaya (2019), stratejik planlamanın hazırlık ve uygulama aşamalarında yönetici ve öğretmen algılarının “orta düzeyde” olduğu sonucuna ulaşarak mevcut araştırma sonucuna benzer sonuç elde etmiştir. Alan yazın incelendiğinde, yeterli hazırlık aşamasına yer verilmeyen stratejik planlama çalışmalarının başarısızlıkla sonuçlanabileceği ve bu doğrultuda stratejik planlamaya yönelik olumsuz tutumların gelişebileceğini vurgulamaktadır (Bulut, 2014; Ekici, 2015; Memduhoğlu ve Uçar, 2012b).

Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarının “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. “Kurum geliştirme”, “verimlilik” ve “etkililik” alt boyutlarında da anlamlı farklılık görülmektedir. Bu kapsamda kadın yöneticilerin stratejik planlama tutum algılarının erkek yöneticilerden daha yüksek olduğu belirtilebilir. Şen-Baz’a (2021) göre kadınlar kişisel kariyer başarıları ile kurumlarının devamlılığını sağlamayı özdeşleştirmektedirler. Kadınların kurumların geleceği açısından kurumsal strateji oluşturabilme yeteneklerini oldukça verimli kullanmaları, mevcut araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Ruderman ve arkadaşlarına (2002) göre ise kadınların toplumsal hayattaki rol zenginlikleri sayesinde aile hayatlarındaki planlama, liderlik ve sorun çözebilmeye maharetlerini iş hayatına da taşıyabilmektedirler. Benzer şekilde yapılan diğer çalışmalarda da kadın yöneticilerin stratejik planlama tutum algılarının daha yüksek olması (Girginer, 2013; Kavak, 1997; Yalçın, 2019) mevcut araştırma ile örtüşmektedir. Akbaba ve Yıldızbaş (2016), Güler (2013) ve Şener (2019), öğretmen ve yönetici görüşlerinden hareketle gerçekleştirdikleri araştırmalarda ise erkek yöneticilerin stratejik planlama algılarının, kadın yöneticilere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kaya (2019) ise yaptığı araştırmada, yöneticilerin stratejik planlama tutum algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına ilişkin algılarının “mesleki kıdem” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Güler’in (2013) yaptığı araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin stratejik planlama algılarının mesleki kıdem değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermemesi mevcut araştırma ile örtüşmektedir. Kavalcı’ya (2013) göre, okul yöneticilerinden 26 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan yöneticilerin stratejik planlama tutumlarının düşük ve iyimser olmayan düzeyde olduğu saptanmıştır. Akbaba ve Yıldızbaş (2016), Türk ve Ünsal (2007) ise okul yöneticilerinin mesleki kıdemi arttıkça doğru orantılı olarak stratejik planlamaya ilişkin algı düzeyinin

yükseldiği sonucunu ortaya koymuşlardır. Ancak Kocatepe (2010) ve Şener (2009) yaptıkları çalışmalarda ise okul yöneticilerinin mesleki kıdemi arttıkça stratejik planlamaya ilişkin tutum ve ilgilerinin azaldığını ifade etmektedir.

Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına yönelik algılarının “görev yapılan okul türü” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Ayrancı (2013) yaptığı çalışmada devlet ve özel okullarda çalışan okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarının okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği sonucu mevcut araştırma ile örtüşmektedir. Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına yönelik algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde alanyazında ortaya konulan bazı araştırmalarda da okul yöneticilerinin stratejik planlama tutum algıları, öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Güler, 2013; Şener, 2009; Uçar, 2018; Yalçın, 2019). Ancak Çetin (2021), resmi okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin stratejik planlama algılarını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada, ön lisans mezunu yöneticilerin stratejik planlama algılarının, lisansüstü mezunu yöneticilerden yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına ilişkin algılarının “brans” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği, sadece “etkililik” boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde Kaya (2019) ve Kocatepe (2010) yaptıkları çalışmalarda okul yöneticilerinin stratejik planlama tutum algılarının brans değişkenine göre anlamlılık farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Taşdemir (2006) ise sınıf öğretmeni olan yönetici algılarının brans öğretmenlerinden yüksek ve olumlu düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına ilişkin algılarının yöneticilikte geçirmiş oldukları süre değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgu, Uçar'ın (2018) ortaya koyduğu, yöneticilikte geçirilen sürenin yöneticilerin stratejik planlama tutumlarını etkilemediği sonucu ile benzerlik göstermektedir. Çetin (2021) ve Yalçın'ın (2019), yöneticilikte geçirilen sürenin yöneticilerin stratejik planlama tutum algılarında anlamlı farklılığa yol açmadığını içeren bulguları da bu araştırmayı destekler mahiyettedir. Şener'e (2009) göre, yöneticilikte 1-5 yıl kıdeme sahip olan yöneticilerin stratejik planlama algılarının yüksek ve olumlu olduğu ifade edilirken bu çalışmanın aksine Daş'a (2016) göre ise yöneticilikte 1-5 yıl kıdeme sahip olan yöneticilerin düşük stratejik planlama algısına sahip olduklarını tespit etmiştir. Alanyazında yöneticilikte geçirilen süre değişkenine göre okul yöneticilerinin stratejik planlama tutumlarına yönelik az sayıda araştırma olduğu ve araştırmalar arasında da benzer sonuçların olmadığı görülmektedir.

Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumları arasındaki ilişki incelenmiş ve okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının, stratejik planlama tutumlarının anlamlı yordayıcısı olduğu ortaya çıkmıştır. Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarına yönelik algıları, stratejik planlama tutumlarına ilişkin algılarının yaklaşık %84'ünü açıklamaktadır. Bir başka ifade ile bu bulgu doğrultusunda okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının artmasının stratejik planlama tutum düzeylerinin yükselmesine önemli katkılar sağlayacağı ifade edilebilir. Alanyazında okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları, farklı çalışmalarda da bağımsız değişken olarak kullanıldığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda da okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inanç düzeyleri; teknoloji liderliğini, girişimciliği ve kişisel değişkenleri anlamlı yordadığı görülmektedir (Demiraçan, 2019; Mürtezoğlu, 2015; Şahin, 2018). Bu araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançlarının, stratejik planlama tutumlarını geliştirme ve okullarda stratejik planlama kültürü oluşturmaları açısından oldukça öneme sahip olduğu belirtilebilir. Sonuç olarak okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları arttıkça stratejik planlama tutumlarının da bundan olumlu bir şekilde etkileneceği ve artacağı çıkarımında bulunulabilir. Başka bir ifadeyle yenilik yönetimi yeterlilik inancı gelişmiş olan okul yöneticilerinin, başarıyı yakalayabilme ve okulların gerekli dönüşümünü sağlayabilme konularında gelişmiş bir stratejik planlama tutum yetisine sahip olacakları öngörülebilir.

Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar doğrultusunda ortaya konulan öneriler; yapılacak araştırmalara, uygulamalara, eğitimde politika belirleyicilere, eğitim kurumlarında görev yapacak yöneticilere katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma okul yöneticilerinin kendi algılarından hareketle değerlendirilmiştir. Yapılacak çalışmalarda okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inanç ve stratejik planlama tutum algılarını belirlemede; öğrenci, öğretmen, veli, memur olmayan personel görüşlerinden hareketle araştırmalar yapılabilir.
- Bu çalışma Karaman ili ile sınırlıdır. Ülke genelinde örneklem alınarak veya belirli bir pilot bölgeler seçilerek okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumları arasındaki ilişkiyi yönelik araştırmalara yer verilebilir.
- Bu çalışmada eğitim-öğretim idarecilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumları arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Yapılacak diğer

araştırmalarda bu değişkenlerle okul etkililiği, toplantı yeterliliği, vizyoner, karizmatik, paylaşılan liderlik gibi değişkenler arasında araştırmalar yapılabilir.

- Kadın okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutumlarına yönelik algılarının erkek yöneticilerinkinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların erkek yöneticilere göre istatistiksel olarak okul yönetiminde daha az görev almalarına karşın okul yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutum algılarının daha yüksek olmasını detaylı incelemeye yönelik nicel, nitel veya karma desen araştırmalar gerçekleştirilebilir.
- Stratejik planlama tutumları üzerine yapılan araştırmalar işletme ve sağlık sektörü üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamdan hareketle eğitim alanında daha fazla nicel, nitel ve karma yöntem araştırmaları yapılabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Okul yöneticilerinin, yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama tutum düzeylerini artırmaları amacıyla yurt içi ve dışında meslektaşlarıyla ve uzmanlarla görüş alışverişinde bulunabilecekleri toplantılara, çalıştaylara, sempozyumlara ve eğitimlere katılımları desteklenebilir.
- Milli Eğitim bakanlığı tarafından mahalli ve ulusal hizmetiçi eğitimler ile eğitim yöneticilerinin etkili stratejik plan hazırlama yeterliklerini geliştirmeye yönelik uygulamalı eğitimler verilebilir.
- Her öğretmen aynı zamanda bir yönetici adaydır. Bu sebeple Eğitim Fakültelerinde yenilik yönetimi ve stratejik planlamaya yönelik seçmeli dersler açılabilir.
- Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlilik inançları ile stratejik planlama yeterliliklerini sergileyebilmeleri için kendilerinin oluşturup yönetebilecekleri okul bütçelerine yer verilebilir.

Eğitimde Politika Geliştiricilere Yönelik Öneriler

- Okul yöneticiliği görevinde yenilik yönetimi inançları yüksek öğretmenlerin yönetici olarak atanmasını sağlayacak tedbirler alınabilir.
- Okul yöneticilerine etkili stratejik plan hazırlama becerilerini kazandırmak üzere gerekli çalışmalar başlatılabilir. Okulların hazırladığı stratejik planların değerlendirmeleri yapılarak stratejik planlar doğrultusunda hareket edilip edilmediğinin kontrolü sağlanabilir.
- Okullarda hazırlanan stratejik planların niteliği ve uygulamaya koyma biçimi incelenerek bu noktada başarılı çalışmalar ortaya koyan okulların yöneticileri, öğretmenler ve çalışanlar çeşitli ödüller ile motive edilerek bu nitelikli çalışmaların diğer kurumlarda gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Buna ilişkin yönetmelik veya yönerge hazırlanabilir.

Araştırma Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik kurul kararının tarihi: 21.03.2022

Etik kurul belgesinin sayı numarası: 02-2022/18

Çıkar Çatışması Beyanı

Bu çalışmanın veri toplanması, sonuçların değerlendirilmesi ve makalenin yazılması aşamasında herhangi bir çıkar çatışması yaşanmadığını yazarlar taahhüt etmiştir.

Teşekkür

Bu araştırmaya gönüllü katılım göstererek katkı sağlayan okul yöneticilerine teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Akbaba, A., & Yıldızbaşı, Y. V. (2016). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin okullarda stratejik planlama uygulamalarına ilişkin görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 26-50.
- Aktemur Gürlü, S., Kanmaz, T., & Kurupınar, A. (2024). Okul öncesi öğretmenlerinin yenilikçi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 1-15.
- Argon, T., & Özçelik, N. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlilikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(16), 70-89.
- Argon, T., İsmetoğlu, M., & İşeri, B. (2014). Okul yöneticilerinin değerlere göre yönetimlerle yenilik yönetimlerine yönelik öğretmen görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 111-119.
- Aydemir, M. (2022). *Hastane çalışanlarında stratejik planlama tutumu ve inovasyon davranış ilişkisi bir araştırma hastanesi örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Aydoğar, N., & Yirci, R. (2020). Devlet ve özel okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin karşılaştırılması: Yenilik yönetimi becerilerinin karşılaştırılması: nicel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1286-1308.
- Aydoğmuş, M. (2021). Investigation of the effect of social entrepreneurship on professional attitude and self-efficacy perception: A research on prospective teachers. *Studies in Higher Education*, 46(7), 1462-1476. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1673719>
- Ayrancı, G. (2013). *Okul yöneticilerinin stratejik planlama ve uygulama süreçlerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi: Kadıköy ilçesi örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Balcı, A. (2011). Eğitim yönetiminin değişen bağlamı ve eğitim yönetimi programlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 196-208.

- Bayrakçı, M., & Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 96-136.
- Boydak, O. M., & Karabatak, S. (2013). Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yaklaşımları ve karşılaştıkları sorunlar. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5(1), 258-273.
- Bulut, H. (2014). *Yöneticilerin Millî Eğitim Bakanlığı ve stratejik planlama uygulamalarına yönelik değerlendirmeleri: Tekirdağ ili örneği*. [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Okan Üniversitesi.
- Bülbül, T. (2012). Okullarda yenilik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 157-175.
- Bülbül, T., & Göl, E. (2012). İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 97-109.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çetin, H. (2013). Eğitim kurumlarında stratejik planlama bilinç düzeyi ve stratejik yönetimde karşılaşılan sorunlar: Denizli ili örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(24), 87-112.
- Çoban, Ö. (2021). 21. yüzyıl okullarını yeniden düşünmek. N. Özdemir, S. Turan & Ö. Çoban (ed.), *Okul yöneticisinin liderlik özellikleri içinde* (ss. 45-66). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Daş, E. (2016). *Eğitim yönetiminde eğitimcilerin stratejik planlamaya yaklaşımları: Bahçelievler İlçesi örneği*. [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Demiraçan, A. (2019). *Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği stratejileri ile yenilik yönetimi yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Ekici, R. (2015). *İlkokullardaki stratejik planlama uygulamaları ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin incelenmesi: Gaziantep ili örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Girginer, N. (2013). Eğitim işgücü ilişkileri açısından Türkiye'nin AB üyesi ülkelerle karşılaştırılması. *International Journal of Economic Administrative Studies*, 5(10), 91-102.
- Güler, A. (2013). *Okullarda stratejik yönetim ve stratejik planlama uygulamalarının ortaöğretim kurum yöneticilerinin tutumlarına göre değerlendirilmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Hiçyılmaz, Y., & Şahin, S. (2020). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin yenilik yönetimi düzeyleri. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 50, 243-257.
- Kalkınma Bakanlığı (2013). *10. Kalınma Planı*. <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Plan%C4%B1.pdf>
- Karaçelebi, F., & Yılmaz, S. E. (2020). Kadın girişimcilerin girişim süreçleri üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 283.
- Karasar, N. (2023). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler* (38. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karataş, S., & Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimine yeterlilik inançlarına ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 167-185.
- Kavalcı, G. (2013). *Eğitimde stratejik planlama ile ilgili öğretmen görüşleri: Pendik ilçesi örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.

- Kayabaşı, Y., & Özerbaş, M. A. (2019). Sınıf öğretmenleri ve sınıf öğretmen adaylarının bireysel yenilikçi profillerinin karşılaştırması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(2), 285-303.
- Kocatepe, Ş. (2010). *Eğitimde stratejik planlama ve toplam kalite yönetimi uygulamalarının okul yöneticileri tarafından algılanması*. [Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2004). *İlköğretim okullarında stratejik planlama çalışması*. [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Memduhoğlu, H. B., & Uçar, İ. H. (2012). Okullarda stratejik planlama algısı ölçeği ile stratejik planlama uygulamalarını değerlendirme ölçeğinin geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 545-524.
- Mürtezaoğlu, S. (2015). *Pozitif-negatif duyguların otomatik düşüncelerin ve bazı kişisel değişkenlerin okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlik inanç düzeyleri üzerindeki etkisi: İstanbul ili örneği*. [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- 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.
- Öztürk, M. (2017). *İlkokul müdürlerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen alguları: İstanbul ili avcılar ilçesi örneği*. [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın ve Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple rolesfor managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Sönmez, V. (2022). *Program geliştirmede öğretmen el kitabı* (20. baskı). Anı Yayıncılık
- Sürücüoğlu, H. (2011). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: Kütahya il merkezi örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Şahin, K. (2018). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterlikleri ile girişimcilik yeterlikleri arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Şen-Baz, D. (2021). Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi: Üst düzey kadın yöneticilerin kariyer planlarına yönelik nitel bir araştırma. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(1), 1-23.
- Şener, T. (2009). *Eğitimde stratejik planlama*. [Yüksek lisans tezi]. Kadir Has Üniversitesi.
- Şentürk, C., & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-47.
- Taşdemir, M. (2006). Sınıf öğretmenlerinin planlama yeterliliklerini algılama düzeyleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(3), 287-307.
- Top, Z. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Türk, E., & Ünsal, N. (2007). *Eğitimde stratejik planlama*. Millî Eğitim Bakanlığı.
- Uçar, Ş. (2018). *Okul yöneticilerinin stratejik planlamaya ilişkin yeterlilikleri*. [Yüksek lisans tezi]. Avrasya Üniversitesi.
- Usta, A. (2014). Kamu kurumlarında stratejik planlama: Önemi, bileşenleri, evreleri ve uygulanabilirliği. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 1(2), 31-53.
- Yalçın, A. (2019). *Okullardaki stratejik planlamanın okul etkililiği üzerindeki etkisi*. [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.

Extended Abstract

Introduction

The changes that have occurred in the world, and global and technological developments have affected the plans prepared by countries in many ways, both positively and negatively. These developments have also been reflected in social life and have become the determinant of policies whose primary source is human, such as education. Schools, in particular, must adapt to change since they are required to have a mission and vision that will satisfy society's concerns and expectations for the future. The fact that plans in the past did not fulfill the needs of either educational institutions or the social environment has made it necessary to actively implement strategic plans. Based on this, it is essential to prepare strategic plans by considering the needs of the institution in order to increase the productivity and potential of school stakeholders and to effectively carry out innovation management.

Although there are studies in the relevant literature that separately examine school administrators' innovation management competence beliefs and their strategic planning attitudes in schools, no study could be found that investigates the relationship between these two phenomena. From this point of view, it is very important to investigate the relationship between school administrators' innovation management competence beliefs and their strategic planning attitudes. Furthermore, it is believed that revealing the type of relationship between school administrators' innovation management competence beliefs and their strategic planning attitudes in schools will contribute to a better understanding of school administrators' perceptions of these two phenomena in the future, as well as to the development of management practices that can be more effective in practice. In this context, answers to the following research questions were sought:

1. What is the level of school administrators' innovation management competence beliefs? Do these levels show a statistically significant difference based on the variables of school administrators' gender, professional seniority, type of school, educational background, branch of teaching, and time spent in management?

2. What is the level of school administrators' strategic planning attitudes? Do these levels show a statistically significant difference based on the variables of school administrators' gender, professional seniority, type of school, educational background, branch of teaching, and time spent in management?

3. Is there a statistically significant relationship between school administrators' innovation management competence beliefs and their strategic planning attitudes?

4. Are school administrators' innovation management competence beliefs a significant predictor of their strategic planning attitudes?

Method

A quantitative research method was used in this study. In this context, a correlational survey model was used in the study. The study group of the research consists of 217 school administrators employed in official primary, secondary and high schools affiliated to the Ministry of National Education in Karaman province in the 2021-2022 academic year. In the study, a "Personal Information Form" prepared by the researcher, the "Innovation Management Scale for Schools" developed by Bülbül (2012), and the "Strategic Planning Attitude Scale" developed by Baloğlu, Karadağ and Karaman (2008) were used as data collection tools. The SPSS 22.0 software package was used to analyse the data. In the data analysis, descriptive statistics, the *t*-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Fisher's Fishers Least Significant Difference (LSD) test, which is one of the post hoc multiple comparison tests performed to reveal the source of the difference in the *F*-test, the Pearson product moment correlation test, and regression analysis were used.

Findings

The results of the study revealed that school administrators' innovation management competence beliefs were at the level of "most of the time". While it was revealed that the level of school administrators' innovation management competence beliefs differed significantly according to the variables of "gender", "type of school", "branch of teaching" and "time spent in management", no significant difference emerged based on the variables of "professional seniority" and "educational background". It was determined that school administrators' strategic planning attitudes were at the "sometimes agree" level. While it was concluded that the level of school administrators' strategic planning attitudes differed significantly according to the "gender" variable, it was concluded that there was no significant difference based on the variables of "professional seniority", "type of school", "branch of teaching" and "time spent in management".

When the relationship between school administrators' innovation management competence beliefs and their strategic planning attitudes was examined, a strong, positive and significant relationship was determined between school administrators' innovation management competence beliefs and their strategic planning attitudes ($r = .88, p < 0,01$). Based on the linear regression analysis conducted to reveal the predictive power of school administrators' innovation management competence beliefs for their strategic planning attitudes, it was determined that school administrators' perceptions of their innovation management competence beliefs explained approximately 84% ($\Delta R^2 = .84$) of their perceptions of their strategic planning attitudes.

Conclusion, Discussion and Suggestions

This study examined the relationship between school administrators' innovation management competence beliefs and their strategic planning attitudes, and a positive and significant relationship was determined between school administrators' innovation management competence beliefs and their strategic planning attitudes. Furthermore, it was revealed that school administrators' innovation management competence beliefs were a significant predictor of their strategic planning attitudes. In other words, based on this finding, it can be stated that increasing school administrators' innovation management competence beliefs will make significant contributions to increasing their strategic planning attitude levels. In the literature, it can be seen that school administrators' innovation management competence beliefs are used as independent variables in different studies.

Based on the findings obtained in this study, it can be stated that school administrators' innovation management competence beliefs are very important in terms of developing their strategic planning attitudes and creating a culture of implementation in educational institutions. It can be inferred that as school administrators' innovation management competence beliefs increase, their strategic planning attitudes will be positively affected by this and also increase. In other words, it can be predicted that school administrators who have developed their belief in their innovation management competence will also have an advanced strategic planning attitude and ability to achieve success and ensure the necessary transformation of schools. In this regard, developing school administrators' innovation management competence beliefs is of importance.