

OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN İNOVASYON YETERLİLİKLERİNİN İNCELENMESİ (KKTC ÖRNEKLEMİ)¹

THE STUDY OF TEACHERS AND SCHOOL MANAGERS INNOVATION QUALIFICATIONS (TRNC SAMPLE)

Ali Yunus ÖZERDEM

Uzm, Şehit Turgut Ortaokulu, Güzelyurt, KKTC

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7023-9576>

yozerdem72@gmail.com

Oğuz SERİN

Prof. Dr., Lefke Avrupa Üniversitesi Dr Fazıl Küçük Eğitim Fakültesi, Lefke, KKTC

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4739-605X>

oserin@eul.edu.tr

Received: May 30, 2021

Accepted: July 17, 2021

Published: January 30, 2022

Suggested Citation:

Özerdem, A. Y., & Serin, O. (2022). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin inovasyon yeterliliklerinin incelenmesi (KKTC örnekleme). *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education (IJTASE)*, 11(1), 43-57.



This is an open access article under the [CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Öz

Bu araştırmanın amacı Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Ortaokul ve Liselerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin inovasyon yeterlilikleri ile ilgili görüşlerini alarak bu bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi görmek ve bu konularda çıkan sonuç hakkında öneriler sunmaktır. Araştırma tarama modelinde olup, betimsel türde ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiş bir çalışmadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Eraslan (2014) tarafından geliştirilen, "Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, KKTC'de görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin "İnovasyon Yeterliliği"nin cinsiyet, yaş bağımsız değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı değişmediği; görev yapılan kadro, görev yapılan ilçe ve mesleki kıdem bağımsız değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır.

Anahtar Terimler: İnovasyon, Öğretmen, Okul Yöneticisi, KKTC

Abstract

The aim of this research was to analyse Secondary school and High School teachers and school principles of Ministry of Education in the TRNC and the innovation qualifications regarding to their ideas upon relationship between dependent variables and give proposals about the final results. Eraslan's (2014) "Innovation Qualification of School Managers Questionnaire" applied to the study group in order to collect the data. At the end of the research datas have shown, "Innovation Qualification" of Secondary school and High School teachers and school principles of Ministry of Education in the TRNC didn't have significant change upon dependent variables sex and age; on the other hand the job spesification, district of the job, and professional seniority dependent variables have significant change.

Keywords: Inovation, teacher, school managers, TRNC

GİRİŞ

Okul yöneticileri, öğretimsel liderler olarak eğitim işlerini yürütürken öğretmenlerle birlikte yol alırlar. Eğitimde inovasyon tanımı yeni fikir, süreç, davranış, teknoloji'nin tüm okullarda öğretimin faydasına kullanılmasıdır. Çağdaş eğitim çalışmaları, süreç içinde uygulanması ve teknolojinin yardımları ile öğretmenlerin de işi kolaylaşmakta, kendilerini geliştirmekte ve işlerinden mutlu olmaktadır. Bu açıdan ele alındığında inovatif öğretimsel lider olarak okul yöneticilerin okullarına getirdikleri yenilik, değişim ve teknolojik altyapı, öğretmenlerde örgütsel mutluluk ve iş doyumunu da beraberinde getirmektedir.

¹ Bu makale birinci yazarın Yüksek Lisans tezinin bir bölümünden üretilmiştir.

Okul yöneticileri, öğretimsel liderler olarak yenilikçi, değişen şartlara ayak uydurabilen, gelişime açık, inovatif gelişmelerden haberdar ve bunları kullanabilir halde tutmakla yükümlüdürler. Bunları yönetim süreçlerinde kullanabilmeleri, eğitim sektöründeki sürdürülebilir başarı için önemli olduğu düşünülmektedir.

İlk kez ekonomi açısından Schumpeter tarafından 1934 yılında ele alınarak, kullanılan inovasyon, girişimcilik ve yaratıcı yıkımdan söz ederken ulaşılmış bir kavramdır (Sweezy, 1943; Basılgan, 2011). Avusturya'nın önde gelen ünlü iktisatçısı, siyaset bilimci ve aynı zamanda sosyolog olan Joseph Alois Schumpeter (1883-1950) disiplini ön plana alan çalışmaları ile tanınmış bir devir düşünürüdür. İktisat literatürünün ses getiren çalışmalarından birinde iktisadi değişim ve gelişim sürecini ele alarak girişim ve inovasyonun dünya üzerindeki rolü incelemiştir. İktisadi analizlerinde Schumpeter tarafından inovasyonun mimarı olarak ortaya koymuş olduğu girişimcilere değinmiş ve girişimcilerin iktisadi değişimde üstlendiği görev ve tutumları iktisadi büyüme analizinde esas ana noktayı oluşturmuştur. Bu çalışma ile girişimci, inovasyonlar yaparak yıkıcı darbelerle dengeyi bozan ve iktisadi değişimde kar eden kişi olarak görülmektedir. Schumpeter ayrıca inovasyonu teknolojik gelişmenin temel kaynağı olarak incelemiştir. Schumpetere göre iktisadi yapıları içsel yapısı ile değiştiren, eski var olanı imha edip sürekli yenisini yaratan inovatif girişimcilerin yarattığı sistemdeki yıkım süreci ile ortaya çıkman etkilerden bahsetmiş kapitalizm ile çalışan sistemlerin devamı için yaratıcı yıkımın ana faktörlerden bir tanesi olduğunu vurgulamıştır. (Kitapçı, 2019) Yaratıcı fikirlerin üzerine kurulan yeni veya önemli ölçüde öncekine göre iyileştirilmiş yapı, süreç, teknoloji, hizmet, düşünce ve uygulamalar açısından inovatif örgütsel yapılara dönüştürdüğü düşünülmektedir. (Oslo Kılavuzu, 2005). Öte yanda bir diğer bakış açısıyla inovasyon, istek ve ihtiyaçların karşılanmasına yönelik üretilen orijinal fikirler, bu fikirlerin uygulanımına yönelik adımlarla beraber icat sürecine verilen isimdir (Ağca ve Büyükaslan, 2016).

Öte yanda başka bir açıdan bakıldığında eğitimde ihtiyaçların giderilmesi için yenilik ve değişim de zaman zaman gerekebilmektedir. Bu noktadan bakıldığında da inovasyonun Abraham Moslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile de yakından bağlantılı olduğunu görebilmekteyiz. Abraham Moslow İhtiyaçlar Kuramında bireylerin ihtiyaçları hakkında derin araştırmalar yaparak bilime katkı sağlayan, motivasyon kuramının da en önde gelen araştırmacılarından bir tanesidir. Bireylerin ihtiyaçlarının farklı zamanlarda farklı şekillerde ortaya çıkabildiğini gözlemlemiş ve bu konuda çalışmalara imza atmıştır. Bireylerin var oluşları temelinde kendilerine amaç ve hedefler koyduklarını, bu amaç ve hedeflere ulaşabilmek için gerekli ihtiyaçların karşılanması gerektiğini ortaya koymuştur (Moslow, 1943). Bu çalışma sonucu ortaya ihtiyaçlar kuramı çıkarmıştır. Bireylerin hedeflerini gerçekleştirebilmeleri açısından en önemli faktör motive edilmeleridir. Bu kurama göre bireyleri sadece dış faktörler değil aynı zamanda iç faktörlerinde motive ettiği görülmüştür (Yelkikalan & Doğan, 2020). Bu bakış açısının ışığında inovasyonu ortaya çıkaran şeyin ihtiyaçlar olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Her yenilik, değişen dünyada tıkanma noktalarını aşıp hedefe ulaşmak için yapılırken örgütlerde başarı hedefin kendisi olmaktadır. Örgütsel başarı için öte yanda örgüt çalışanlarının da ihtiyaçlarının karşılanması ve motive edilmesi gerekmektedir.

Okul yönetimlerinin rolleri arasında en önemlisi, en başta öğretmenler ve öğrenciler olmak üzere tüm insan kaynaklarının gelişimini destekleyerek, başarılı olmalarını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda okul yöneticileri ve yönetimi tüm çalışanların birlikte hareket edecekleri bir ortam meydana getirmelidirler (Kurt, 2012) İnsan ilişkileri kavramını oluşturan başlıca düşünce şekli örgüt yararları ile kişisel faydaları birleştirmesi hedefi ile örgütün yararlarını en verimli çözüme ulaştırmaya imkan verir (Gürsel, 2003). Her ihtiyacın karşılanması adımıyla ortaya mutluluk çıkmaktadır. Mutlu insanlar işinden memnun oldukları, ihtiyaçlarının yeniliklerle, diğer bir deyişle inovasyonun kendine kattıkları ile karşılandığını bildiği sürece işinde huzurlu ve motive olabilmektedir. İhtiyaçlar hiyerarşisi ele alındığında inovasyon örgütün veya bireylerin mutluluk ve iş doyumu açısından gerekli olduğu söylenebilir. Çünkü her ihtiyacının giderilmesi hem örgütü hem de çalışanı bir adım ileriye taşımakta gelişmesine yol açmaktadır.

Bu çalışmanın önemi Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti devlet okullarında okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını ve iş doyumunda oluşan etkilerin

incelemesidir. Okul yöneticilerinin, öğretimsel liderler olarak yeniliklere ve gelişimlere açık, araştırmacı olmaları, hem okullarını daha başarılı hale getirecek, hem de yönetimi altındaki çalışanların motivasyonlarına, mesleki gelişimlerine ve sorumlu oldukları örgütlerinin geleceğine büyük katkılar sağlayacaktır. Bu da doğal olarak okul öğretmenlerinin mutluluk ve iş doyumunu oranlarında artış sağlayacaktır. Bu yenilikçi yapıda eğitim alan bireyler ise dünya şartlarına hazır bir şekilde gelişerek ülke ekonomisi için kazanılacak değerler olacaklardır.

Bu çalışma KKTC’de daha önce yapılmamıştır. İlk kez böyle bir çalışma yapılmıştır. Yöntem olarak nicel bir çalışma yapılmıştır. Evren olarak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti devlet okulları öğretmenleri, örneklem olarak da KKTC ortaöğretime bağlı devlet okullarında görev yapan ve inovasyon değişikliklerinin en çok etkilediği branş ve sınıf öğretmenleri seçilmiştir. Bu öğretmenler kotalama yöntemiyle seçilmiş olup, pandemiden dolayı online anket formlarıyla uygun ve gönüllü olanlardan görüş alınmıştır. "Okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilik ölçeği", "Örgütsel mutluluk ölçeği" ile "örgütsel iş doyum ölçeği" alınan izinler sonrasında uygulanmıştır. Bu çalışma sayesinde inovasyonun eğitimin sürdürülmesi ve geliştirilmesinin gerek okul ve gerekse öğretmenlerin iş doyumuna örgütsel mutlulukları açısından etkileri ortaya konmuştur. İnovasyon yeterliliği tam olan okul yöneticilerinin ve İnnovasyon yeterliliği olmayan okul yöneticilerinin okulları arasındaki farklılıklar da ortaya konmuştur.

Araştırmanın Önemi

Kaynaklar ışığında ve desteğinde bu araştırmanın bu alanda yapılan diğer araştırmalardan farkı, ülkemiz eğitim sistemi için inovasyon’un gerekliliklerine ışık tutarken, inovatif okul yöneticilere bir yol gösterme ve öğretmenlerin mutluluk ve iş doyumunda yaratacakları etkiler üzerine bir yol açmaktır. Mutlu ve iş doyumunu yüksek öğretmenler eğitimde yenilikleri ileriye götüren, geliştiren ve çağdaş eğitim sistemleri ışığında ve onların yardımıyla topluma çağdaş bireyler kazandırabileceklerdir. Globalleşen dünya ile eşit şartlarda, yenilikleri anında kendi toplumu ve kültürüne uyarlayabilen öğretmenlerin yetiştireceği öğrenciler toplumu çağdaş toplumlar seviyesine taşıyacak bireyler olarak ülkemiz ekonomisine kazandırması gerçekleşebilecektir.

Bu araştırma içeriği itibarı ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde ilk kez yapılan bir çalışmadır. Günümüzde özellikle pandemi dönemi sonrasında başta eğitim ve sağlık olmak üzere yeni bir döneme girilmiş yeniliklerin önem kazandığı tamamen farklı sistemler aranmaya başlanmıştır. Bunun üzerine dünyadaki örnekler de incelenerek sistem yüz yüze eğitimi internet üzerine taşıma gereğiyle karşı karşıya kalmış, bunun en iyi sağlanabilmesi için de araştırma geliştirme (ar-ge) çalışmaları yoğunlaşmıştır. Bu bir yenileşme, gelişme ve aynı zamanda bir yeni sisteme yürüyüş anlamına gelmektedir. İnovasyon sözcüğünün temeli de yenileşme, gelişme ve yeni bir yapı oluşmaya dayanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında inovasyon’un diğer bir deyişle yenileşme ve gelişmenin okullarımız için var olması su götürmez bir gerçekliktir. Bunu okullarda sağlayacak olan öncelikle Eğitim sisteminin başında bulunan bakanlıktır. Fakat okulların doğası gereği bölgesel, sosyal, kültürel, yapısal ve içeriği gereği her okulda aynı uygulamaların yapılması ne yazık ki mümkün olamamaktadır. Bu noktada esas görev ve sorumluluk sahibi okul yöneticileri olmaktadır. Okul yöneticileri inovatif liderler olarak okullarını sosyal bölgesel, sosyal, kültürel, yapısal ve içeriği gereği kendi içinde birer alt sistem kurarak öğrenci faydasına uygulamalar yapmak zorundadır. Bu da zor ve zahmetli bir iştir. Yapısı gereği atılacak her adım okul içerisindeki dengeleri korumak, alt-üst ilişkisini de koruyarak tüm dengelerin katılımını isteyerek sağlayabilecek bir çarklar zinciri olarak ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki okul yöneticisinin birinci derecede yardımcıları olan okul yöneticisi yardımcılarını zor duruma sokmayacak uygulamalara hakim, eğitimi problem çözmesine olanak veren bir sistem şeklinde katılımı sağlanmalıdır. İkinci olarak öğrenci veli ile birinci derecede sorumlu olan olmazsa olmaz ögesi olan öğretmenlerin mutlu olması ve iş doyumuna ulaşması, kendilerini geliştirmeye yönelik atılacak adımlarda daha güçlü ve kendinden emin uygulamalar ortaya koymasını sağlayacaktır. Bu da özelde öğrencilerin bir kazanımı genelde ise tüm toplumun, ekonominin ve sonucunda da sistemin bir kazancı olarak ortaya çıkacaktır. Araştırmamız Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Genel Ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan Okul yöneticileri ve idarecilerinin inovasyon yeterliliklerini ortaya koymakta ve bunların öğretmenler üzerinde iş doyumunu

ve mutluluklarına olan etkileri incelenmektedir. Türkiye cumhuriyetini kurucusu ulu önder Mustafa Kemal Atatürk “Medeniyet yolunda başarı, yenileşmeye bağlıdır” sözü ile ve yaptığı reformlar ile bunun en önemli örneği olmuştur.

Bu çalışmanın önemi Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti devlet okullarında okul yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerinin, öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını ve iş doyumunda oluşan etkilerin incelemesidir. Okul yöneticilerinin, öğretimsel liderler olarak yeniliklere ve gelişimlere açık, araştırmacı olmaları, hem okullarını daha başarılı hale getirecek, hem de yönetimi altındaki çalışanların motivasyonlarına, mesleki gelişimlerine, sorumlu oldukları örgütlerinin geleceğine yönelik değer kazanmasına büyük katkılar sağlayacaktır. Bu da doğal olarak okul öğretmenlerinin “mutlu”, “iş doyumunu” açısından öz güvenli ve kendinden emin olmalarını sağlayacaktır. Bu yenilikçi yapıda eğitim alan bireyler ise dünya şartlarına hazır bir şekilde gelişerek ülke ekonomisinin temel taşlarından olan girdiler olarak kendi sistemleri için de kazanılacak değerler olarak geri dönüş sağlayacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin inovasyon yeterlilikleri, örgütsel mutlulukları ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Araştırmanın Alt Amaçları

1. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin inovasyon yeterlilikleri,
 - a) cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
 - b) yaşa göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
 - c) kadrosuna göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
 - d) çalıştığı ilçeye göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
 - e) mesleki kıdemine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın sayıtlıları

Araştırmaya dahil edilen okul yöneticileri, idareciler ve öğretmenler ölçeklerde bulunan soruları samimiyetle cevaplamışlardır.

Araştırmanın sınırlılıkları

2020–2021 eğitim ve öğretim yılında KKTC’de Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Genel Orta Öğretim Dairesine bağlı görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenleri ile sınırlıdır.

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, çalışma evreni ve örnekleminin özellikleri, veri toplama araçları ve puanlanması ile verilerin analizi ve çözümleme teknikleri açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelinde olup, betimsel türde ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiş bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, İki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu modelde aralarında ilişki aranacak değişkenler ayrı ayrı sembolleştirilir. Fakat sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmaktadır (Karasar, 1995). Bu çalışmada bağımlı değişken olarak inovasyon yeterlilikleri, iş doyum ve örgütsel mutluluk puanları alınmıştır. Bağımsız değişkenler ise okul yöneticileri ve öğretmenlerin “cinsiyet”, “yaş”, “çalıştığı kadro”, “çalıştığı ilçe” ve “meslekteki kıdem yılı” kişisel bilgi formuyla elde edilmiştir.

Araştırmanın Evreni

Araştırma evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında KKTC de görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenleri oluşturmaktadır. 2020-2021 eğitim-öğretim yılında KKTC de görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin dağılımı, Tablo 2’de sunulmaktadır.

Araştırma örneklemini, 6 ilçede görev yapan uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen okul yöneticisi ve öğretmenleri oluşturmaktadır. Pandemi sürecinden dolayı uygulama online olarak yapılmış ve ölçme araçlarını cevaplamayı kabul eden gönüllü okul yöneticileri ve öğretmenler araştırma örnekleminde yer almışlardır.

2020-2021 eğitim-öğretim yılında KKTC’de Milli Eğitim Bakanlığı Genel Orta Öğretim Dairesine bağlı olarak toplam 32 okul müdürü, 92 okul müdür yardımcısı ve 1,960 öğretmeni bulunmaktadır. Tablo 2’den de anlaşılacağı gibi araştırma evrenini oluşturan Okul müdürleri %46.9’si kadın, %53.1’i ise erkektir, Okul müdür yardımcılarının %64’ü kadın, %46’sı ise erkektir, Öğretmenlerin % 32.3’ü kadın, % 67.7’si ise erkektir.

Tablo 2. KKTC okul müdürü dağılımları

İLÇE	N	KADIN	%	ERKEK	%
Gazi Mağusa	6	3	50	3	50
Girne	4	1	25	3	75
Güzelyurt	3	2	33,3	1	66,7
Lefkoşa	11	6	54,5	5	45,5
Lefke	1	1	100	-	-
İskele	7	2	28,6	5	71,4
Toplam	32	15	46,9	17	53,1

Kaynak: KKTC Milli Eğitim Okul yöneticisilüğü, Araştırma, Planlama, İstatistik Bölümü, Sayısal Bilgiler (2020-2021), KKTC: 2021

Araştırmanın Örnekleme

Araştırma örneklemine toplamda 72 okul yöneticisi, okul yöneticisi yardımcısı ve öğretmen dahil edilmiştir. Örneklem Pandemi sürecinde gönüllü olarak anketi yanıtlayanlar tarafından oluşmuştur. Örneklem ilişkili bilgiler Tablo 3 te verilmiştir.

Örneklemin Özellikleri

Bu araştırmada 2020-2021 eğitim öğretim yılında KKTC de görev yapan 72 Okul yöneticisi ve öğretmene ulaşılmıştır. Öğretmenlerin bağımsız değişkenlere göre dağılımları aşağıda tablolar halinde gösterilmektedir.

Tablo 3. Okul yöneticisi, okul yöneticisi yardımcısı ve öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

CİNSİYET	n	%
Kadın	51	70,8
Erkek	21	29,2
Toplam	72	100,0

Tablo 4. Okul yöneticisi, okul yöneticisi yardımcısı ve öğretmenlerin yaş bağımsız değişkenine göre dağılımları

YAŞ	n	%
26-30	2	2,8
31-40	20	27,8
41 yaş ve üzeri	50	69,4
Toplam	72	100,0

Tablo 5. Okul yöneticisi, okul yöneticisi yardımcısı ve öğretmenlerin çalıştığı kadro bağımsız değişkenine göre dağılımları

KADRO	n	%
Öğretmen	60	83,3
Okul yöneticisi Yardımcısı	8	11,1
Okul yöneticisi	4	5,6
Toplam	72	100,0

Tablo 6. Okul yöneticisi, okul yöneticisi yardımcısı ve öğretmenlerin görev yapılan ilçe bağımsız değişkenine göre dağılımları

İLÇE	n	%
Gazi Mağusa	3	4,2
Girne	16	22,2
Güzelyurt	24	33,3
Lefkoşa	25	34,7
Lefke	2	2,8
İskele	2	2,8
Toplam	72	100,0

Tablo 7. Okul yöneticisi, okul yöneticisi yardımcısı ve öğretmenlerin mesleki kıdemi bağımsız değişkenine göre dağılımları

KIDEM	n	%
0-4 yıl	12	16,7
5-9 yıl	13	18,1
10-14 yıl	9	12,5
15-19 yıl	8	11,1
20 yıl ve üzeri	30	41,7
Total	72	100,0

Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada aşağıdaki veri toplama araçları kullanılmıştır:

1. Kişisel Bilgi Formu
2. Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği Ölçeği

1. Kişisel Bilgi Formu:

Kişisel bilgi formunda öğretmenlerin kendisi, yöneticileri, annesi, babası ve ailesiyle ilgili bağımsız değişkenler bulunmaktadır. Form Ek.1’de sunulmaktadır.

2. Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlilikleri Ölçeği:

Veri toplamada konu ile ilgili literatürden yararlanarak Eraslan (2014) tarafından geliştirilen okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri ölçeği, 25 sorudan oluşmaktadır. Çalışmada, öğretmenler tarafından ankette yer alan 5’li likert ölçekli sorulara 1 “Kesinlikle katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Fikrim yok”, 4 “Katılıyorum” ve 5 “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde değerler verilmiştir. Cronbach’s α güvenirlik katsayısı 0,95 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir

Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Ölçekler online olarak hazırlanan link aracılığıyla örneklem gruplarına uygulanmıştır. Ölçme araçları ilgili öğretmenlere nasıl doldurmaları gerektiği hususunda ayrıntılı bilgi verilmiştir ve rahatlıkla yanıtlayabilecekleri uygun bir sürede (20 veya 25 dakika) cevaplanmıştır.

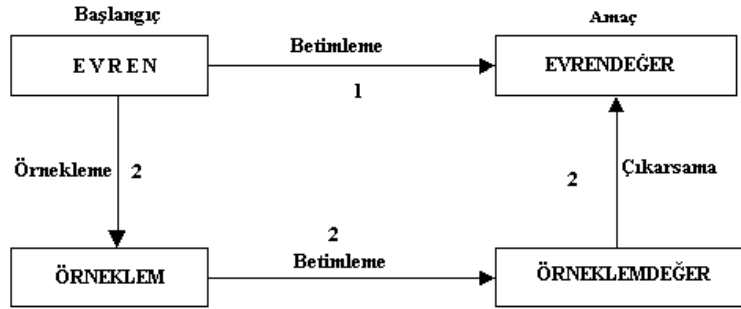
Veri Toplama Araçlarının Puanlanması

Araştırmada uygulanan kişisel bilgilerin haricindeki maddelerin puanlanması aşağıdaki ilkelere göre yapılmıştır. Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterliliği Ölçek maddeleri için 25 cümleden oluşmaktadır. Puanlaması aşağıdaki gibidir;

	Tüm Madde
Kesinlikle Katılıyorum	5
Katılıyorum	4
Fikrim Yok	3
Katılmıyorum	2
Kesinlikle Katılmıyorum	1

Verilerin Analizi Ve Yorumlanması

Özdemir (2001)'in aktardığına göre, araştırmalarda uygulanan istatistiksel süreç için ya doğrudan evrenin tümünden elde edilen veriler kullanılmakta ya da evrenin çok büyük olduğu durumlarda örneklem üzerinden elde edilen verilerden çıkarsamalara gidilerek evrendeğere ulaşılmaktadır.



Şekil 1. Bir Araştırmanın İstatistiksel Süreci (Erar, 2000)

Araştırmanın verileri “SPSS 21.0 For Windows” paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu araştırmada önem düzeyi .05 olarak alınmıştır. Çalışmanın amaçları doğrultusunda;

- yüzde dökümleri,
- tek yönlü varyans analizi (ANOVA),
- t-testi,
- Scheffe ve LSD anlamlılık testleri işlemleri yapılmıştır.

BULGULAR

“Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterlikleri” ölçme aracına ait verilerin normal dağılım gösterip göstermediği “**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**” tekniği ile test edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov analiz sonucu Tablo 8 de verilmiştir.

Tablo 8. Kolmogorov-Smirnov analiz sonucu

		İnovasyon Yeterliği
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	ortalama	86,3889
	Standart sapma	21,88932
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,057
	Negative	-,103
Test istatistiği		,103
P değeri		,057

*p<.05

“İnovasyon Yeterliği” bağımlı değişkenine ait veriler normal dağılım gösterdikleri için (p>.05), ikili karşılaştırmalarda parametrik testlerden t-testi, 3 ve üzeri karşılaştırmalarda parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır.

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin inovasyon yeterlilikleri:

Cinsiyet: Araştırmanın Birinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı, “Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin inovasyon yeterlilikleri puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları arasında cinsiyet bağımsız değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olup-olmadığını belirlemek için verilere t-test uygulanmıştır. T-testi sonucu Tablo 9 da verilmiştir.

Tablo 9. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin cinsiyete göre “inovasyon yeterliği”ne ilişkin puan ortalamaları, standart sapmaları, p ve t değerleri

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	n	x	ss	t	P	ÖNEM DÜZEYİ
“İnovasyon Yeterliği”	Kadın	51	87,0392	22,24586	,391	,697	p>.05 Fark anlamlı değil
	Erkek	21	84,8095	21,44905			

Tablo 9 incelendiğinde, kadın öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, ancak farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Bu durumda, “İnovasyon Yeterliği”nin cinsiyet bağımsız değişkeninden etkilenmediği, yani “İnovasyon Yeterliği”nin cinsiyet değişkeninden bağımsız olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yaş: Araştırmanın İkinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı, “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları yaşa göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları arasında yaş bağımsız değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olup-olmadığını belirlemek için verilere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Yaş değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 10’da, ANOVA testi sonucu Tablo 11 de verilmiştir.

Tablo 10. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin yaş bağımsız değişkenine “inovasyon yeterliği” puanlarına ilişkin tanımlayıcı analiz sonucu

Bağımlı Değişken	Yaş	n	x	ss
“İnovasyon Yeterliği”	26-30	2	60,0000	18,38478
	31-40	20	86,3500	18,95500
	41 ve üzeri	50	87,4600	22,76966
	Toplam	72	86,3889	21,88932

Tablo 10 incelendiğinde, 41 ve üzeri yaş grubu okul yöneticisi ve öğretmenlerin, “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının en yüksek olduğu, 26-30 yaş grubu okul yöneticisi ve öğretmenlerin ise “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup-olmadığı test etmek için verilere ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 11. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin yaş değişkenine “inovasyon yeterliği” ANOVA testi sonucu

Bağımlı Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri	ÖNEM DÜZEYİ
“İnovasyon Yeterliği”	GA	1450,141	2	725,071	1,536	,222	P>.05*
	Gİ	32568,970	69	472,014			Fark anlamlı değil
	Toplam	34019,111	71				

Örnekleme dahil edilen okul yöneticisi ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu durumda, “İnovasyon

Yeterliği”nin yaş bağımsız değişkeninden etkilenmediği, yani “İnovasyon Yeterliği”nin yaş değişkeninden bağımsız olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Kadro: Araştırmanın Üçüncü Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı, “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları kadrosuna göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları arasında kadro bağımsız değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olup-olmadığını belirlemek için verilere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Kadro değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 12’de, ANOVA testi sonucu Tablo 13 te verilmiştir.

Tablo 12. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kadro bağımsız değişkenine “İnovasyon Yeterliği” puanlarına ilişkin tanımlayıcı analiz sonucu

Bağımlı Değişken	Kadro	n	x	ss
“İnovasyon Yeterliği”	Öğretmen	60	84,0333	21,34222
	Okul yöneticisi	8	91,6250	22,67747
	Yardımcısı	4	111,2500	13,17510
	Okul yöneticisi Toplam	72	86,3889	21,88932

Tablo 12 incelendiğinde, okul yöneticisi kadrosunda görev yapan öğretmenlerin, “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının en yüksek olduğu, öğretmenlerin ise “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup-olmadığı test etmek için verilere ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 13. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin kadro değişkenine göre “İnovasyon Yeterliği” ANOVA testi sonucu

Bağımlı Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri	ÖNEM DÜZEYİ
“İnovasyon Yeterliği”	GA	3024,553	2	1512,276	3,367	,040	P<.05*
	Gİ	30994,558	69	449,196			Fark anlamlı
	Toplam	34019,111	71				

Örnekleme dahil edilen okul yöneticisi ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının kadro değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır. Değişime neden olan grupları belirleyebilmek için verilere LSD anlamlılık testi uygulanmıştır. Tablo 14’ten de görüleceği üzere LSD anlamlılık testi sonucunda, istatistiksel olarak farklılaşmanın okul yöneticisi ile öğretmen gruplarından kaynaklandığı, ve farkın okul yöneticilerinin lehine olduğu ifade edilebilir. Bu durum, İnovasyon yeterliklerinin okul yöneticileri tarafından önemsendiği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 14. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin kadro değişkenine göre “İnovasyon Yeterliği” LSD anlamlılık testi sonucu

(I) Suanki Kadronuz	(J) Suanki Kadronuz	Anlam farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri	95% Confidence Interval
					Lower Bound Upper Bound
Öğretmen	Okul yöneticisi	-7,59167	7,97723	,345	-23,5058 8,3225
Öğretmen	Okul yöneticisi	-27,21667*	10,94467	,015	-49,0507 -5,3827
Okul	Öğretmen	7,59167	7,97723	,345	-8,3225 23,5058

yöneticisi Yar						
Okul yöneticisi Yar	Okul yöneticisi	-19,62500	12,97878	,135	-45,5170	6,2670
Okul yöneticisi	Öğretmen	27,21667*	10,94467	,015	5,3827	49,0507
Okul yöneticisi Yar	Okul yöneticisi	19,62500	12,97878	,135	-6,2670	45,5170

Çalıştığı İlçe: Araştırmanın Dördüncü Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı, “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları görev yaptıkları ilçeye göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları arasında görev yaptıkları ilçe bağımsız değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olup-olmadığını belirlemek için verilere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. görev yaptıkları ilçe değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 14’da, ANOVA testi sonucu Tablo 15 te verilmiştir.

Tablo 15. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin görev yaptıkları ilçe bağımsız değişkenine “İnovasyon Yeterliği” puanlarına ilişkin tanımlayıcı analiz sonucu

Bağımlı Değişken	İlçe	n	x	ss
“İnovasyon Yeterliği”	Gazi Mağusa	3	91,0000	17,05872
	Girne	16	97,0000	17,08801
	Güzelyurt	24	73,6667	22,98330
	Lefkoşa	25	90,7200	19,17577
	Lefke	2	97,0000	39,59798
	İskele	2	82,5000	6,36396
	Toplam	72	86,3889	21,88932

Tablo 15 incelendiğinde, Girne ve Lefke ilçesinde görev yapan öğretmenlerin, “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının en yüksek olduğu, Güzelyurt ilçesinde görev yapan öğretmenlerin ise “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup-olmadığı test etmek için verilere ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 16. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin görev yaptıkları ilçe değişkenine göre “İnovasyon Yeterliği” ANOVA testi sonucu

Bağımlı Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri	ÖNEM DÜZEYİ
“İnovasyon Yeterliği”	GA	6474,238	5	1294,848	3,103	,014	P<.05*
	Gİ	27544,873	66	417,347			Fark anlamlı
	Toplam	34019,111	71				

Örnekleme dahil edilen okul yöneticisi ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının görev yaptıkları ilçe değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır. Değişime neden olan grupları belirleyebilmek için verilere LSD anlamlılık testi uygulanmıştır. Tablo 17’den de görüleceği üzere LSD anlamlılık testi sonucunda, istatistiksel olarak farklılaşmanın Girne ve Lefkoşa ilçesinde görev yapan öğretmenler ile Güzelyurt ilçesinde görev yapan öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Farkın Güzelyurt ilçesinde görev yapan öğretmenlerin aleyhine olduğu ifade edilebilir. Bu durum, Girne ve Lefkoşa ilçesinde görev yapanların inovasyon yeterliliğine, Güzelyurt ilçesinde görev yapanlardan daha fazla önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 17. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin görev yaptıkları ilçe değişkenine göre “İnovasyon Yeterliği” LSD testi sonucu

(I) Suanki Kadronuz	(J) Suanki Kadronuz	Anlam farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1,00	2,00	-6,00000	12,85300	,642	-31,6618	19,6618
1,00	3,00	17,33333	12,51019	,171	-7,6441	42,3107
1,00	4,00	,28000	12,48236	,982	-24,6418	25,2018
1,00	5,00	-6,00000	18,64910	,749	-43,2341	31,2341
1,00	6,00	8,50000	18,64910	,650	-28,7341	45,7341
2,00	1,00	6,00000	12,85300	,642	-19,6618	31,6618
2,00	3,00	23,33333*	6,59345	,001	10,1691	36,4976
2,00	4,00	6,28000	6,54049	,340	-6,7785	19,3385
2,00	5,00	,00000	15,32180	1,000	-30,5910	30,5910
2,00	6,00	14,50000	15,32180	,347	-16,0910	45,0910
3,00	1,00	-17,33333	12,51019	,171	-42,3107	7,6441
3,00	2,00	-23,33333*	6,59345	,001	-36,4976	-10,1691
3,00	4,00	-17,05333*	5,83809	,005	-28,7095	-5,3972
3,00	5,00	-23,33333	15,03538	,125	-53,3524	6,6858
3,00	6,00	-8,83333	15,03538	,559	-38,8524	21,1858
4,00	1,00	-,28000	12,48236	,982	-25,2018	24,6418
4,00	2,00	-6,28000	6,54049	,340	-19,3385	6,7785
4,00	3,00	17,05333*	5,83809	,005	5,3972	28,7095
4,00	5,00	-6,28000	15,01223	,677	-36,2529	23,6929
4,00	6,00	8,22000	15,01223	,586	-21,7529	38,1929
5,00	1,00	6,00000	18,64910	,749	-31,2341	43,2341
5,00	2,00	,00000	15,32180	1,000	-30,5910	30,5910
5,00	3,00	23,33333	15,03538	,125	-6,6858	53,3524
5,00	4,00	6,28000	15,01223	,677	-23,6929	36,2529
5,00	6,00	14,50000	20,42906	,480	-26,2879	55,2879
6,00	1,00	-8,50000	18,64910	,650	-45,7341	28,7341
6,00	2,00	-14,50000	15,32180	,347	-45,0910	16,0910
6,00	3,00	8,83333	15,03538	,559	-21,1858	38,8524
6,00	4,00	-8,22000	15,01223	,586	-38,1929	21,7529
6,00	5,00	-14,50000	20,42906	,480	-55,2879	26,2879

1. Gazi Mağusa, 2. Girne, 3. Güzelyurt, 4. Lefkoşa, 5. Lefke, ve 6. İskele

Mesleki Kıdem: Araştırmanın Beşinci Alt Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı, “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları mesleki kıdeme göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamaları arasında görev yaptıkları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olup-olmadığını belirlemek için verilere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Mesleki kıdem değişkenine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 18’de, ANOVA testi sonucu Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 18. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki kıdem bağımsız değişkenine “İnovasyon Yeterliği” puanlarına ilişkin tanımlayıcı analiz sonucu

Bağımlı Değişken	Mesleki Kıdem	n	x	ss
“İnovasyon Yeterliği”	0-4 yıl	12	98,0833	13,46010
	5-9 yıl	13	81,0769	17,25042
	10-14 yıl	9	96,3333	21,04163
	15-19 yıl	8	93,7500	22,19234
	20 yıl ve üzeri	30	79,0667	23,87169
	Total	72	86,3889	21,88932

Tablo 17 incelendiğinde, mesleki kıdeminin 0-4 yıl olduğunu ifade eden okul yöneticisi ve öğretmenlerinin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının en yüksek olduğu, mesleki kıdeminin 20 yıl ve üzerinde olduğunu belirten öğretmenlerin ise “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının en

düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup-olmadığı test etmek için verilere ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 19. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “İnovasyon Yeterliği” ANOVA testi sonucu

Bağımlı Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri	ÖNEM DÜZEYİ
“İnovasyon Yeterliği”	GA	4939,905	4	1234,976	2,845	,031	P<.05* Fark anlamlı
	Gİ	29079,206	67	434,018			
	Toplam	34019,111	71				

Örnekleme dahil edilen okul yöneticisi ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puan ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır. Değişime neden olan grupları belirleyebilmek için verilere LSD anlamlılık testi uygulanmıştır. Tablo 20’den de görüleceği üzere LSD anlamlılık testi sonucunda, istatistiksel olarak farklılaşmanın

Mesleki kıdem yılını 20 yıl ve üzeri olduğunu ifade eden öğretmenler ile 0-4 yıl mesleki kıdemi olduğunu belirten öğretmenlerden kaynaklanmaktadır. Farkın Mesleki kıdem yılını 20 yıl ve üzeri olduğunu ifade eden öğretmenlerin aleyhine olduğu ifade edilebilir. Bu durum, genç öğretmenlerin çalışma mesleğin ilk yıllarında daha idealist oldukları, çeşitli nedenlerden dolayı bu yenilikçi yapılarını zamanla kaybettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 20. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre “İnovasyon Yeterliği” LSD testi sonucu

(I) Suanki Kadronuz	(J) Suanki Kadronuz	Anlam farkı (I-J)	Std. Hata	P değeri	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
0-4 yıl	5-9 yıl	17,00641*	8,33991	,045	,3599	33,6529
0-4 yıl	10-14 yıl	1,75000	9,18653	,849	-16,5864	20,0864
0-4 yıl	15-19 yıl	4,33333	9,50897	,650	-14,6466	23,3133
0-4 yıl	20 yıl ve +	19,01667*	7,11586	,009	4,8134	33,2200
5-9 yıl	0-4 yıl	-17,00641*	8,33991	,045	-33,6529	-,3599
5-9 yıl	10-14 yıl	-15,25641	9,03384	,096	-33,2880	2,7752
5-9 yıl	15-19 yıl	-12,67308	9,36153	,180	-31,3588	6,0126
5-9 yıl	20 yıl ve +	2,01026	6,91761	,772	-11,7973	15,8179
10-14 yıl	0-4 yıl	-1,75000	9,18653	,849	-20,0864	16,5864
10-14 yıl	5-9 yıl	15,25641	9,03384	,096	-2,7752	33,2880
10-14 yıl	15-19 yıl	2,58333	10,12307	,799	-17,6224	22,7891
10-14 yıl	20 yıl ve +	17,26667*	7,91780	,033	1,4627	33,0707
15-19 yıl	0-4 yıl	-4,33333	9,50897	,650	-23,3133	14,6466
15-19 yıl	5-9 yıl	12,67308	9,36153	,180	-6,0126	31,3588
15-19 yıl	10-14 yıl	-2,58333	10,12307	,799	-22,7891	17,6224
15-19 yıl	20 yıl ve +	14,68333	8,28972	,081	-1,8630	31,2297
20 yıl ve +	0-4 yıl	-19,01667*	7,11586	,009	-33,2200	-4,8134
20 yıl ve +	5-9 yıl	-2,01026	6,91761	,772	-15,8179	11,7973
20 yıl ve +	10-14 yıl	-17,26667*	7,91780	,033	-33,0707	-1,4627
20 yıl ve +	15-19 yıl	-14,68333	8,28972	,081	-31,2297	1,8630

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

KKTC’de görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre “İnovasyon Yeterliği”nin anlamlı olarak farklılaşmadığı yönündeki elde edilen araştırma sonucu; erkek ve kadın öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği”nin birbirine benzer olması KKTC toplumunda pozitif veya negatif yönde bir ayrışmanın olmaması anlamında olumlu bir durum olarak yorumlanabilir. Alan yazında yapılmış diğer araştırma sonuçları irdelendiğinde, Güzen-Kaya (2020) ve Dinçman(2020)

tarafından yapılmış araştırma sonuçlarının eldeki çalışma sonucunu desteklediği; Hiçyılmaz-Şahin(2020) ve Aydoğar –Yirci (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla çelişkili olduğu söylenebilir.

Yaş bağımsız değişkenine göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği” puanlarında doğru orantılı olarak bir artışın olması, yani öğretmenlerin genç yaşlarda “İnovasyon Yeterliği”nin daha düşük düzeyde olması yaş ilerledikçe “İnovasyon Yeterliği”nin de artışı, öğretmen yetiştirme ile ilgili kurumlarda öğretmen adaylarına “İnovasyon Yeterliği” konularında yeterince bilgi ve farkındalık eğitimlerinin az verildiği şeklinde yorumlanabilir. Yaş bağımsız değişkenine göre okul müdürü ve öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği”nin anlamlı olarak farklılaşmadığı eldeki araştırma sonucu Gündüz, Türker, ve Altun (2021) tarafından yapılmış araştırma sonuçlarının eldeki çalışma sonucunu desteklediği; Aydoğar –Yirci (2020), Güzen-Kaya (2020) tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarıyla çelişkili olduğu söylenebilir.

Görev yapılan kadro değişkenine göre “İnovasyon Yeterliği” puanlarında okul yöneticisi kadrosunda görev yapan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılaşmanın olması, yöneticilerin eğitim sürecinde daha fazla sorumluluk almalarından, ve gelişime kendilerini açık tutmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Ayrıca, İnovasyon yeterliklerinin okul yöneticileri tarafından önemsendiği ve öğretmenlere oranla “İnovasyon Yeterliği” hakkında daha farkında oldukları şeklinde yorumlanabilir. Eldeki araştırma sonucu, Aydoğar -Yirci (2020) tarafından yapılmış araştırma sonuçlarının eldeki çalışma sonucunu desteklediği; Gündüz, Türker, Altun (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla çelişkili olduğu söylenebilir.

Görev yapılan ilçeye göre farklılaşmanın Girne ve Lefkoşa ilçesinde görev yapan öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği”nin yüksek olması, Güzelyurt ilçesinde görev yapan öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği”nin düşük düzeyde bulunması, bölgesel farklılıktan dolayı okulda sunulan teknolojik vb diğer imkanların azlığından veya ilgili okullarda “İnovasyon Yeterliği” hususunda bilgi ve farkındalık eksikliğinden kaynaklanmış olabilir. Eldeki araştırma sonucu, Aydoğar-Yirci (2020) tarafından yapılmış araştırma sonuçlarının eldeki çalışma sonucunu desteklediği; Gündüz, Türker, Altun (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla çelişkili olduğu söylenebilir.

Mesleki kıdem bağımsız değişkenine göre göreve yeni başlayan öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği”nin daha yüksek düzeyde bulunması, 20 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “İnovasyon Yeterliği”nin en düşük düzeyde olması, genç öğretmenlerin çalışma mesleğinin ilk yıllarında daha idealist oldukları, çeşitli nedenlerden dolayı bu yenilikçi yapılarını zamanla kaybettikleri şeklinde yorumlanabilir. Mesleki kıdeme göre “İnovasyon Yeterliği”nin anlamlı olarak farklılaştığının belirlendiği eldeki araştırma sonucu, Hiçyılmaz-Şahin(2020) ve Aydoğar-Yirci (2020) tarafından yapılmış araştırma sonuçlarının eldeki çalışma sonucunu desteklediği; Güzen-Kaya (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla çelişkili olduğu söylenebilir.

KKTC’de görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin “İnovasyon Yeterliği”nin cinsiyet, yaş bağımsız değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı değişmediği; görev yapılan kadro, görev yapılan ilçe ve mesleki kıdem bağımsız değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır.

KKTC de görev yapan ve örnekleme dahil edilen okul yöneticisi ve öğretmenlerin, genel olarak Okul Yöneticilerinin İnovasyon Yeterliklerinin “orta” düzeyde olduğu saptanmıştır.

- ☐ Eğitimcilerin İnovasyon yeterliklerinin geliştirici hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- ☐ Eğitimcilere rahat çalışacakları ortamlar ve teknolojik altyapı sağlanarak araştırmalar yapmaları ve diğer öğretmenlerle paylaşım ortamları sağlanabilir.
- ☐ Eğitim Fakültelerince oluşturulan bir komisyon tarafından, okul örgüt kültürünün kazandırılmasını sağlayacak öğretmen kılavuzları hazırlanarak eğitim ortamına alınabilir.
- ☐ Öğretmenlere inovasyon yeterliklerinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitim programları uygulanabilir.
- ☐ Benzer araştırmalar farklı öğretmen gruplarıyla yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V., & Büyükaşlan, H. D. (2016). Aile işletmelerinde iç girişimciliğin sosyal girişimcilğe etkisi: Afyonkarahisar’da bir araştırma, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 200-220.
- Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 15-24.
- Alkurt, E. (2020). *Liderlik tarzlarının örgütsel inovasyon performansına etkisi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi
- Barutçugil, İ. (2009). *Ar-Ge Yönetimi, Teknolojik Yenilik ve Araştırma Geliştirme Yönetimi, Kariyer Yayınları*
- Basılğan, M. (2011). *Ekonomik Gelişmenin Yaratıcı Yıkımı: Schumpeteryan Girişimciliği, Amme İdaresi Dergisi*, 44(3), 27-56.
- Bayrakçı, M., & Eraslan, F. (2014). Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 96-135.
- Celep, N. D. (2020). *Eğitimde İnovasyon: Sınıflarda neler değişti?*, Tedmem. (2019). Talis 2018 Sonuçları Ve Türkiye Üzerine Değerlendirmeler (Tedmem Analiz Dizisi 6). Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları
- Dinçman, M. (2020). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerinin cinsiyete göre incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(31), 4238-4264 .
- Güzen, S. A., & Ahmet, K. A. Y. A. (2020). Liselerde Yenilik Yönetimi Becerilerinin Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi. *Harran Maarif Dergisi*, 5(2), 1-28.
- Hiçyılmaz, Y., & Şahin, S. (2020). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yenilik yönetimi düzeyleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (50), 243-257.
- Karip, E. (2019). Eğitimde değişimi değiştirmek zorundayız. <https://tedmem.org/vurus/egitimde-degisimidegistirmek-zorundayiz> adresinden erişildi.
- Kitapçı, İ. (2019). Joseph Schumpeter’in Girişimcilik Ve İnovasyon Anlayışı: Yaratıcı Yıkım Kavramı Ve Geçmişten Günümüze Yansımaları, *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 54-74.
- Üstel, İ., & Kabatepe, E. (2006). Kobilere ve İnovasyon. URL adresi: <http://www.turk-ab.org/dokumanlar/yayinlar/kobilerveinovasyon.pdf>, (Şubat 2008)
- Vincent-Lancrin, S. (2014). *Measuring Innovation In Education: A New Perspective*, Educational Research And Innovation. Paris: Oecd Publishing.
- Yirci, N. A., & Yirci, R. Y. (2020). Devlet ve özel okul yöneticilerinin yenilik yönetimi becerilerinin karşılaştırılması: Nicel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1286-1308.

EXTENDED ABSTRACT

The aim of this research was to analyse Secondary school and High School teachers and school principles of Ministry of Education in the TRNC and the innovation qualifications regarding to their ideas upon relationship between dependent variables and give proposals about the final results. The research structured as descriptive survey model. Fulya Eraslan’s (2014) “Inovation Qualification of School Managers Questionnaire” applied to the study group in order to collect the data. The result that the ideas of teachers and school principles in research that the relationship between sex dependent variable didnt have significant change. It shows us that the similarities between the male and female teachers ideas about innovative qualifications is might be the cause of there were no positive or negative decomposition about the sex in TRNC. This is an affarmative finding for the resarch. The other researches about this era has shown that Güzen-Kaya (2020) and Dinçman (2020) research has the similar result but Hiçyılmaz-Şahin(2020) and Aydoğar-Yirci (2020) has reached contradiction result opposing to our survey. The direct proportion of increase in the innovation qualifications from earlier ages to the older ages of teachers and school principles might be the cause of the insufficient inovation education at the teacher training instutions. The other researches about this era has shown that Gündüz, Türker, and Altun (2021) research has the similar result but Gündüz, Türker, and Altun (2021) has reached contradiction result opposing to our survey. About teaching staff dependent Inovation qualification points of teachers work as principle or assistant principles are higher than teachers. This might be determined as the managers take more responsibilities and also they might be open to development more than the teachers. Also it might also be the cause of awareness and consideration of Innovation Qualification as school managers is possible. The other researches about

this era has shown that Aydoğar-Yirci (2020) research has the similar result but Gündüz, Türker, and Altun (2021) has reached contradictive result opposing to our survey. Innovation Qualifications upon professional seniority dependent results showed that new beginners as teachers have high rates than the 20 years and more teachers. This might be the cause of as the years passes by the teachers might lost their idealism and started to lose innovator characteristics. The other researches about this era has shown that Hiçyılmaz-Şahin (2020) and Aydoğar-Yirci (2020) research has the similar result but Güzen-Kaya (2020) has reached contradictive result opposing to our survey. The Innovation Qualifications teachers and managers in TRNC has statistically has no significant differentiation upon sex and age dependent, while teaching staff, the school district and professional seniority has significant differentiation. As the teachers and managers who were included in the sample of this research analyzed, the school managers has classified as intermediate level of Innovation Qualification. The result of this research determined that the Innovation Qualifications teachers and managers in TRNC has statistically has no significant differentiation upon sex and age dependent, while teaching staff, the school district and professional seniority has significant differentiation.