

Received/Geliş	:	2023 November/Kasım	Accepted/Kabul	:	2023 November/Kasım	Published/Yayın	:	2023 December/Aralık
----------------	---	---------------------	----------------	---	---------------------	-----------------	---	----------------------

İnovatif Düşünme Eğilimlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Okul Yöneticileri Örneği

Kürşat Sürücü¹ İlknur Aydın² Mehmet Bal³ Özlem Eriş⁴ İbrahim Atik⁵ Serap Karaarslanlı⁶

Atıf/Reference: Sürücü, K., Aydın, İ., Bal, M., Eriş, Ö., Atik, İ. ve Karaarslanlı, S. (2023). İnovatif Düşünme Eğilimlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Okul Yöneticileri Örneği. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 467-473.

Özet

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin yenilikçi düşünme eğilimlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre; inovatif düşünme eğilimleri düzeyi ortalamanın üstünde çıkmıştır. Ayrıca, yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının kadın ve erkeğe göre farklılık çıkmıştır. Buna göre erkek yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri kadın yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır. Yine yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının yaş gruplarına göre farklılık çıkmıştır. Buna göre 41 yaş ve üzeri yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri 31-40 yaş arası yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının evli veya bekar olmasına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Bir diğer sonuç; yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının görev durumlarına göre farklılık çıkmıştır. Buna göre okul/kurum müdürü olan yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri müdür yardımcısı olan yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimi ölçeği genel boyutu ile mesleki deneyim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan yöneticilerin inovatif düşünce eğilimleri 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası gruplardan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: İnovatif, inovatif düşünme, yönetici.

Examining Innovative Thinking Tendencies According to Various Variables: The Sample of School Administrators

Abstract

This research aimed to examine the innovative thinking tendencies of school administrators. A general screening model was used in the research. According to the analysis result; The level of innovative thinking tendencies was above average. Additionally, according to the perceptions of managers, the perceptions of innovative thinking tendencies differ between men and women. Accordingly, male managers' innovative thinking tendencies were higher than female managers. Again, according to the perceptions of managers, there were differences in the perceptions of innovative thinking tendencies according to age groups. Accordingly, the

¹ Öğretmen; Ödemiş Şehit Er Kâmil Alkan Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0009-6507-2391>; kursatsurucu@gmail.com;

² Öğretmen; Gaziosmanpaşa 23 Nisan İlk/Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-4667-9629>; ilknuraydin62@hotmail.com;

³ Şube Müdürü; Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0002-8114-6679>; balmehmet28@gmail.com;

⁴ Öğretmen; Kadriye Faik Koparan İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0007-9197-5856>; ozlem8029@gmail.com;

⁵ Öğretmen; Fatsa Bolaman Ortaokulu, <https://orcid.org/0000-0002-9818-5706>; hiatik.66@hotmail.com;

⁶ Okul Müdürü; Güzelbahçe Dr. Güngör Özbeke Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0004-7107-4004>; serapkaraarslanli@gmail.com;

innovative thinking tendencies of managers aged 41 and over were higher than those of managers aged 31-40. On the other hand, according to the perceptions of managers, it has been revealed that their perceptions of innovative thinking tendencies do not change depending on whether they are married or single. Another result; According to the perceptions of the managers, the perceptions of innovative thinking tendencies differed according to their duty situations. Accordingly, the innovative thinking tendencies of administrators who are school/institution principals are higher than those who are assistant principals. The general dimension of the innovative thinking tendency scale and professional experience were found to be statistically significant, and it was concluded that managers with 16 years or more of professional seniority perceived innovative thinking tendencies higher than the groups with 6-10 years and 11-15 years of experience.

Keywords: Innovative, innovative thinking, manager.

1. Giriş

Temel dinamikleri dönüşüm ve yenilik olan yeni dünya düzeni, toplumların yapısını da dönüştürüp aynı zamanda bilgi toplumu terimini dijitalleşen bilgi çağında kritik öneme sahip bir aktör durumuna dönüşmüştür. Küreselleşmeyi ve sürdürülebilirliği sağlamak adına her alanda yeniliklerden süratle etkilenen bu dönemdeki etkili baskın güç, bilim süzgecinden geçirdiği nitelikli beyin gücüdür. Yeni düzende ülkelerin gücü, geçmişte olduğu gibi ne kadar doğal kaynağa sahip olduklarına veya sanayileşme oranlarına değil, yetiştirdiği beyin gücüne, nitelikli insan sermayesine, bilimdeki ve teknolojiadaki gelişmelere bağlı bulunmaktadır. Yeni dünya düzenine ayak uydurması adına devletler, gelirlerinin en yüksek oranını eğitime, özellikle de insan sermayesinin geliştirilmesine harcamaktadır (Çengel, 2009).

Eğitim kurumları da aynı toplumsal kurumlar gibi içinde yaşadığı toplumdan ve dünyadan bağımsız düşünülemez. Çevresindeki değişimden etkilenerek çevresinin değişmesini dönüşmesini sağlar. Dolayısıyla okul değişimi oluşturan dinamiklere tepkisiz kalmaz. Okullar artık insan kaynağını endüstriyel bir toplum için değil, bilgiye dayalı bir ekosistem için yetiştiriyor. Bilgi toplumunun ihtiyaçları sanayi toplumunkilerden farklı olduğu için okullardan beklentiler de elbette farklı olacaktır. Okulların bu beklentileri karşılayabilmeleri için içinde bulundukları ekosistemlerden bilgi edinmeleri ve bu bilgileri örgüt içinde paylaşarak anlamlı hale getirmeleri ve örgütsel DNA'larına taşımaları gerekmektedir (Çalık, 2010).

Ekonomik, teknolojik ve sosyal parametrelerden kaynaklanan hızlı küreselleşmenin bir sonucu olarak okulların öğrencileri dijital çağa hazırlamadaki rolleri değişmektedir. Okulların öncelikli görevlerinden biri öğrencileri yeterli teknolojik bilgi ve beceriye sahip yetiştirmek olmuştur. Teknolojinin ilerlemesi ve yeni öğretim tekniklerinin/yöntemlerinin gelişmesiyle beraber okullar da dijital çağın hızına ayak uydurmak ve kaliteli bir öğrenme ortamı sağlamak için yenilikler yapıyor ve değişiyor. İnovasyon ve yönetimi değişen dünyaya ayak uydurmada kritik bir unsurdur. Çünkü okulu farklı ve verimli yapmanın yöntemi yaratıcılıktan ve yenilikçilikten geçer (Hacıfazlıoğlu, 2016).

Watt (2002) yenilikçi bir okulun yapısı ve süreçleri açısından katı olmadığı, ekip çalışmalarını destekleyen bilgi ve beceri alışverişi sağladığı, tüm paydaşlar için kaynaklara hızlı erişim sağlayan özelliklere sahip olduğu ve güçlü sosyal ilişkiler kurma fırsatı sağladığını belirtmiştir. Eğitim toplumun varlığını ve geleceğini belirleyen en önemli yapı taşlarından biridir. Dijital bilgi çağının en önemli konularından biri “İnovasyon”dur. 21.yüzyıl, teknolojinin bilim üzerindeki etkisinin arttığı, bilimden teknolojiye geçişin kısıldığı bir çağdır (Erdemet, 2017). Yeni dünya sisteminde inovasyon mantığına haiz, değişimlere açık ve inovasyon kültürüne uyum sağlamak için çeviklik gösteren kuruluşlarda sürdürülebilir kalkınma avantaj sağlamaktadır.

Okul müdürleri okulların yönetiminde önemli bir rol oynamaktadır. Okul müdürü, yöneticilerin ve personelin lideri olarak hareket eder ve öğrencilerin eğitim kalitesini artırmak için çalışır. Yöneticilerin ve diğer okul personelinin lideri olarak müdürler, öğrencilerin eğitimine rehberlik ederek önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle okul yöneticilerinin çeşitli becerilere sahip olması gerekmektedir.

Okul yöneticileri öğretmen performansını ve öğrenci başarısını etkileyen kritik öneme sahip faktörler arasındadır. Bundan dolayı okul yöneticilerinin düşünme becerisi ve yaratıcı liderlik yeteneği bir okulun başarısı için çok önemlidir. Düşünme becerileri; yöneticilerin karar verme, problem çözme, analitik düşünme ve eleştirel düşünme becerisini içerir. Bu beceriler yöneticilerin karmaşık sorunları anlamaları ve doğru çözümler bulmasına destek olabilir. Ayrıca yaratıcı liderlik, karşılaşılan sorunlara farklı çözümler bulmak amacıyla yöneticilerin yeniliği ve değişimi teşvik etmesini sağlayan bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, müdürlerin öğretmen ve öğrencilerin potansiyelini keşfetmesine yardımcı olur ve yenilikçi fikirleri teşvik eder (Yoldaş ve Yıldırım, 2023). Okul yöneticileri düşünme becerisi ve yaratıcı liderliğe ait yeteneğiyle öğretmenin ve öğrencinin ihtiyacına daha

iyi cevap verebilirler. Bu araştırmada, okul yöneticilerinin yenilikçi düşünme eğilimlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, genel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	88	46.1
	Erkek	103	53.9
Yaş	31-40 yaş arası	77	40.3
	41 yaş ve üzeri	114	59.7
Görev Durumu	Okul/Kurum Müdürü	75	39.3
	Müdür yardımcısı	116	60.7
Mesleki Kıdem	6 - 10 yıl arası	58	30.4
	11 - 15 yıl arası	24	12.6
	16 yıl ve üzeri	109	57.1
	Toplam	191	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan yöneticilerin % 53,9’unun erkek olduğu; % 59,7’sinin 41 yaş ve üzeri olduğu; % 60,7’sinin müdür yardımcısı görevinde olduğu ve % 57,1’inin 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, inovatif düşünme eğilimleri ölçeği, ölçeği Bilir, Akbaş ve Darıca (2022) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .85 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği	191	3.20	5.00	4.1550	.48997	.006	.176	-.895	.350

p < .05

Yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’ e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca inovatif düşünme eğilimleri ölçeği aritmetik ortalaması 4,15±0,49 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma ile Bireysel İş Performansı Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği	Kadın	88	4.0068	.47022	-4.013	189
	Erkek	103	4.2816	.47274		

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının kadın ve erkeğe göre farklılık çıkmıştır. Buna göre erkek yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri kadın yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 4. Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma ile Bireysel İş Performansı Algılarının Yaşa Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği	31-40 yaş arası	77	3.9818	.48578	-4.185	189	.000*
	41 yaş ve üzeri	114	4.2719	.45903			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların yaşlarına göre yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının yaş gruplarına göre farklılık çıkmıştır. Buna göre 41 yaş ve üzeri yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri 31-40 yaş arası yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma ile Bireysel İş Performansı Algılarının Medeni Durumları Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği	Evli	174	4.1603	.49702	.484	189	.629
	Bekar	17	4.1000	.41982			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların medeni durumlarına göre yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının evli veya bekar olmasına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile görev durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 6. Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma ile Bireysel İş Performansı Algılarının Görev Durumları Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İnovatif Düşünme Eğilimi Ölçeği	Okul/Kurum Müdürü	75	4.3933	.35080	6.324	188.061	.000*
	Müdür yardımcısı	116	4.0009	.50639			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların görev durumlarına göre yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının görev durumlarına göre farklılık çıkmıştır. Buna göre Okul/Kurum Müdürü olan yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri Müdür yardımcısı olan yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 7. Yöneticilerin Stresle Başa Çıkma ile Bireysel İş Performansı Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İnovatif	6 - 10 yıl arası	58	3.9776	.43731	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.202	2	2.101	9.537	.000*
Düşünme	11 - 15 yıl arası	24	4.0000	.61715		41.411	188	.220		
Eğilimi Ölçeği	16 yıl ve üzeri	109	4.2835	.44877		45.613	190			
	Total	191	4.1550	.48997						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

İnovatif düşünme eğilimi ölçeği genel boyutu ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(2,188); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan yöneticilerin inovatif düşünce eğilimleri 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası gruplardan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin yenilikçi düşünme eğilimlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin % 53,9'unun erkek olduğu; % 59,7'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu; % 60,7'sinin müdür yardımcısı görevinde olduğu ve % 57,1'inin 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca inovatif düşünme eğilimleri ölçeği aritmetik ortalamasının ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Analiz sonucunda; yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının kadın ve erkeğe göre farklılık çıkmıştır. Buna göre erkek yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri kadın yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır. Yine yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının yaş gruplarına göre farklılık çıkmıştır. Buna göre 41 yaş ve üzeri yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri 31-40 yaş arası yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının evli veya bekar olmasına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin inovatif düşünme eğilimi düzeyleri oldukça yüksek düzeyde çıkmıştır. Yıldız'ın (2012: 187) ve Gökçe'nin (2004: 223) çalışmasında da okul yöneticilerin okulda değişim ihtiyacını belirleme, değişim sürecini uygulama ve değerlendirme boyutlarını kapsayan inovatif düşünme düzeylerinin de çok yeterli oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların değişime duyarlı olması inovasyonun gerçekleştirilmesinde en temel göstergedir denilebilir. Değişime kapalı bir grup içerisinde inovasyonu; hizmet süresi, öğrenim durumu gibi faktörlerin etkileri çok iyi olsa da başarmak imkânsızdır denilebilir. Bu anlamda öncelikle katılımcıların değişime açık olmaları gerekmektedir Aras (2020) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin inovatif düşünme eğilimlerinin ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu yönüyle mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak Devenci ve Kavak'ın (2020) araştırma bulgularında okul yöneticilerinin inovatif düşünme eğilimi düzeyleri ortalamasının altında çıkmıştır. Bu anlamda mevcut araştırma bulgularıyla farklılaşmaktadır. Er'in (2013, s. 74) ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre okulların değişime açıklığı ile değişim kapasitesi arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapmış olduğu çalışma sonuçlarına göre de çalışmaya katılan öğretmenler okul yöneticilerinin değişime açık olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir.

Bir diğer sonuç; yöneticilerin algılarına göre inovatif düşünme eğilimleri algılarının görev durumlarına göre farklılık çıkmıştır. Buna göre Okul/Kurum Müdürü olan yöneticilerin inovatif düşünme eğilimleri Müdür yardımcısı olan yöneticilerden daha yüksek çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimi ölçeği genel boyutu ile mesleki deneyim istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan yöneticilerin inovatif düşünce eğilimleri 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası gruplardan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada okul yöneticilerinin inovatif düşünme eğilimi düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuç Kılıç ve Tezel (2011) ve Paf (2019) bulgularıyla tutarlı değildir. Ayrıca, Aras (2020) yaptığı çalışmada yenilikçi düşünme becerisinin alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır.

Kaynakça

- Aras, B. (2020). *Ortaokul öğrencilerinin inovatif yenilikçi düşünme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Afyonkarahisar il örnekleme)*. Afyon : Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Çalık, T. (2010). Öğrenen örgütler olarak eğitim kurumları . *Sosyal Bilimler Dergisi*, 121-128.
- Çengel, Y. (2009). Beyin gücü ve beyin göçü: Madalyonun öteki yüzü . *Eğitime Bakış Dergisi*, 7-13.
- Deveci, İ., & Kavak, S. (2020). Ortaokul öğrencilerinin yenilikçilik algıları ve yenilikçi düşünme eğilimleri: bir keşfedici ardışık desen. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 346-378.
- Er, P. (2013). Girişimcilik ve Yenilikçilik Kavramlarının İktisadi Düşüncedeki Yeri: Joseph A.Schumpeter. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29-36.
- Erdemet, F. (2017). *Özel lise yöneticilerinin inovasyon sürecine ilişkin görüşleri* . İstanbul: Kültür University.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş yerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Ankara: ODTÜ.
- Hacıfazlıoğlu, Ö. (2016). Yaratıcılık, inovasyon ve okul liderliği. N. Güçlü, & S. Koşar içinde, *Eğitim yönetiminde liderlik teori, araştırma ve uygulama* (s. 283-320). Ankara: Pegem.
- Kılıç, B., & Tezel, Ö. (2011). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin bilimsel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi. *Journal of Turkish Science Education*, 84-101.
- Paf, M. (2019). *Ortaokul öğrencilerinin bilişimsel düşünme becerileri ile yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. Aydın : Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Yıldız, K. (2012). Yöneticilerin Değişimi Yönetme Yeterlikleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 177-198.
- Yoldaş, C., & Yıldırım, R. (2023). The Relationship between Intellectual Thinking Tendencies and Creative Leadership of Primary School Administrators. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 294-306.

EXTENDED ABSTRACT

This research aimed to examine the innovative thinking tendencies of school administrators. 53.9% of the managers participating in the research were male; 59.7% of them are 41 years old and over; It was determined that 60.7% of them were assistant principals and 57.1% had 16 years or more of professional experience. In addition, it is seen that the arithmetic mean of the innovative thinking tendencies scale is above the average. As a result of the analysis; According to the perceptions of managers, the perceptions of innovative thinking tendencies differ between men and women. Accordingly, male managers' innovative thinking tendencies were higher than female managers. Again, according to the perceptions of managers, there were differences in the perceptions of innovative thinking tendencies according to age groups. Accordingly, the innovative thinking

tendencies of managers aged 41 and over were higher than those of managers aged 31-40. On the other hand, according to the perceptions of managers, it has been revealed that their perceptions of innovative thinking tendencies do not change depending on whether they are married or single.

In this research, school administrators' innovative thinking tendency levels were found to be quite high. In Yıldız's (2012: 187) and Gökçe's (2004: 223) studies, it was determined that school administrators' innovative thinking levels, which include the dimensions of determining the need for change in the school, implementing and evaluating the change process, are also very sufficient. It can be said that the sensitivity of the participants to change is the most basic indicator in the realization of innovation. Innovation within a group closed to change; Even though the effects of factors such as length of service and education level are very good, it can be said that it is impossible to achieve. In this sense, participants must first be open to change. In the research conducted by Aras (2020), the innovative thinking tendencies of school administrators were above average. In this respect, it overlaps with the results of the current research. However, in Deveci and Kavak's (2020) research findings, school administrators' innovative thinking tendency levels were below average. In this sense, it differs from existing research findings. According to the results of the study conducted by Er (2013, p. 74) to examine the relationships between schools' openness to change and change capacity according to the perceptions of primary school teachers, the teachers who participated in the study stated that they thought school administrators were open to change.

Another result; According to the perceptions of the managers, the perceptions of innovative thinking tendencies differed according to their duty situations. Accordingly, the innovative thinking tendencies of administrators who are School/Institution Principals are higher than those who are assistant principals. The general dimension of the innovative thinking tendency scale and professional experience were found to be statistically significant, and it was concluded that managers with 16 years or more of professional seniority perceived innovative thinking tendencies higher than the groups with 6-10 years and 11-15 years of experience.

In the study, a significant difference was found between the level of innovative thinking tendency of school administrators and the gender variable. This result is not consistent with the findings of Kılıç and Tezel (2011) and Paf (2019). Additionally, Aras (2020) did not find a significant difference between the sub-dimensions of innovative thinking skill and gender in his study.