

Received/Geliş

: 2024 January/Ocak

Accepted/Kabul

: 2024 February/Şubat

Published/Yayın

: 2024 March/Mart

## Okul Müdürlerinin Program Liderliği ile Öğretmenlerin İnovatif Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ahmet Taşkiran<sup>1</sup>Sedat Yazıcı<sup>2</sup>Mine Kapıcıoğlu Bingöl<sup>3</sup>

**Atıf/Reference:** Taşkiran, A., Yazıcı, S. ve Kapıcıoğlu Bingöl, M. (2024). Okul Müdürlerinin Program Liderliği ile Öğretmenlerin İnovatif Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 30-40.

### Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin program liderliği ile öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimleri algıları ile okul müdürlerinin göstermiş olduğu eğitim programları liderliği algı düzeyinin ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin algılarına göre eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri algılarının kadın ve erkek ile evli ve bekar öğretmenlere göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan eğitim programları liderliği ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin eğitim programları liderliği algısı 31-40 yaş arası öğretmen grubundan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Yine eğitim programları liderliği ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin eğitim programları liderliği algısı 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Ayrıca, eğitim programları liderliği ölçeği ile çalıştığı okul türü gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre ilkökul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin eğitim programları liderliği algısı lisede öğretmenlik yapan gruplardan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Son olarak, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin eğitim programları liderliği ile inovatif düşünme eğilimleri genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine, okul müdürlerinin eğitim programları liderliği algılarının inovatif düşünme eğilimleri algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Diğer bir ifade ile okul müdürlerinin eğitim programları liderliği boyutundaki 100 birimlik artışın inovatif düşünme eğilimleri algılarını % 25.4 artırmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Eğitim programları liderliği, inovatif düşünme eğilimleri, okul müdürü, öğretmen.

## Examining the Relationship Between School Principals' Program Leadership and Teachers' Innovative Thinking Tendencies

### Abstract

This research aimed to examine the relationship between school principals' program leadership and teachers' innovative thinking tendencies, according to teachers' opinions. Relational screening model was used in

<sup>1</sup> Okul Müdürü; Üsküdar Şehit Salih Alışkan İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0005-1527-1676>; taskiranahmet@hotmail.com;

<sup>2</sup> Okul Müdürü; Sultanbeyli Battalgazi İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0008-4505-6071>; sedatyazici.53@hotmail.com;

<sup>3</sup> Müdür Yardımcısı; Üsküdar Şehit Salih Alışkan İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0008-4447-6752>; minek.bingol@gmail.com;

the research. According to the research results; It is seen that the perception level of teachers' innovative thinking tendencies and the leadership of educational programs shown by school principals are above average. In addition, according to teachers' perceptions, it was revealed that the perceptions of educational program leadership and innovative thinking tendencies did not vary between men and women, married and single teachers. On the other hand, the difference between the educational programs leadership scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of leadership in educational programs of teachers aged 41 and over was higher than the group of teachers aged 31-40. There was no statistical difference between the innovative thinking tendencies scale and the arithmetic averages of the age groups. Again, the difference between the training programs leadership scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of leadership in educational programs of teachers with 16 years or more of professional experience is higher than that of teachers with 11-15 years of professional experience. In addition, the difference between the educational programs leadership scale and the arithmetic averages of the school type groups it worked with was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of educational program leadership of teachers working in primary and secondary schools is higher than the groups teaching in high school. Finally, according to the perceptions of the teachers within the scope of the research, there is a significant, moderate and positive relationship between school principals' leadership of educational programs and the general dimensions of innovative thinking tendencies. Again, it was found that school principals' perceptions of educational program leadership significantly predicted their perceptions of innovative thinking tendencies. In other words, a 100-unit increase in the education program leadership dimension of school principals increases their perception of innovative thinking tendencies by 25.4%.

**Keywords:** Educational program leadership, innovative thinking tendencies, school principal, teacher.

## 1. Giriş

Tıpkı insanlar gibi, bir kuruluşun ihtiyaçları da çok sayıdadır. Bu nedenle, bir kuruluşun amaç ve hedeflerine ulaşmak için insanların davranışlarını etkin bir şekilde koordine etmesi önemlidir. Avcı'ya (2019) göre amaçlar, örgüt içindeki çalışanların çabalarını birleştirmek için bir temel sağlayarak yöneticilerin liderlik rollerini yerine getirmelerine yardımcı olur. Ayrıca, belirlenen hedeflere ulaşmanın bir kuruma kimlik kazandırmanın yanı sıra tanınma ve statü kazandırmaya da yardımcı olduğu vurgulanmıştır.

Liderliğin farklı ihtiyaç sınıfları vardır. Bunlar arasında fiziksel, sosyal ve egoist ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bununla birlikte, iş tatmini genellikle insani ihtiyaç ve koşullarla ilişkilendirilir. Liderlik, organizasyon içinde meydana gelen faaliyetlerin ve değişikliklerin doğasını, derecesini, kapsamını ve geçişini bir dereceye kadar yönlendirmeyi ve kontrol etmeyi içerdiği için yönetimle bağlantılıdır. Bir süreç olarak yönetim, verimliliğin ve kıt kaynakların (işgücü, makineler, hammaddeler ve bilgi) en üst düzeye çıkarılmasına yönelik iş yerindeki insanların etkileşimlerine dayanır (Sarıoğlu & Uğur, 2014).

Herhangi bir kuruluşun hedeflerine ulaşması isteniyorsa, o kuruluşun liderliğine gereken önem verilmelidir. Liderlik uygulaması, istenen sonuçların elde edilmesini sağlamak için sorumluluğu üstlenmeyi ve kuruluş üyelerinin faaliyetlerini düzene koymayı içerir. Bu bağlamda liderlik gelişimi, planlı deneyim, rehberli büyüme ve yetkili konumdakilere sağlanan eğitim fırsatları olarak görülebilir. Bu bağlamda, küçük ölçekli bir işletmenin lideri, Yeşil'e (2016) göre sorumluluklarının, firmanın hedeflerine ulaşması için firmanın faaliyetleriyle ilgili tüm faaliyetlerin planlanması, organize edilmesi, yönlendirilmesi, kontrol edilmesi ve koordinasyonu olan yönetim işlevini yerine getirmeyi içerdiğini kabul etmelidir.

Lider; planlamanın, bir firmanın veya kuruluşun hedeflerine ulaşmak için izleyeceği eylem(ler)i belirlemek için ileriye bakma sürecini gerçekleştirmektedir. Bir kuruluşun başarısı için hem kısa hem de uzun vadeli planlar gerektiği gibi dikkate alınmalıdır. Katılımcı ayrıca, bir işlev olarak örgütlenmenin, firmanın temel bileşenlerini (insanlar, görevler ve malzemeler) belirlenen amaç ve hedefleri takip edecek ve bunlarla uyumlu olacak şekilde ilişkilendirmeyi içerdiğini vurgulamıştır (Doğan & Özdemir, 2021).

Çoğu organizasyonda yönlendirme, istihdamın yüz yüze denetlenmesini içerir. Günlük iş faaliyetlerinde, yöneticinin veya liderin yönlendirme konusundaki etkinliği, örgütün başarısını belirlemede önemli bir faktördür. Liderin bir diğer görevi olan kontrol etme, yöneticiye geliştirilen planların düzgün bir şekilde uygulandığından emin olmak için kontrol araçları sağlayan işlevdir.

Bu durumda, kontrol, kuruluşun hedeflerine ulaşmasını teşvik etmeyen faaliyetleri yönlendirme ve düzeltme kapasitesine sahip olmayı içerir. Bununla birlikte, kontrolün dört temel adımdan oluştuğu söylenebilir

(Huisman, Wissen, & Leo, 2004). Bunlar; performans standardı belirleme, performansı düzenli aralıklarla (saatlik, günlük, haftalık veya aylık) kontrol etme, performans standardından sapmalar olup olmadığını belirleme ve sapmalar varsa, daha fazla eğitim veya yeniden eğitim gibi düzeltici önlemler alınması şeklindedir.

Müfredat, bir okulun kalbi ve ruhu olduğu kadar, günlük sınıf etkinliklerini tanımlayan, detaylandıran, sınıflandıran ve sınırlandıran temel bir belgedir. Kötü bir okulu iyi bir okuldan ayıran en önemli kavram müfredattır. Müfredat tanımlarının birçok tanımı vardır. Bu tanımlar, araştırmacıların kavramı farklı bakış açılarıyla (hedef yönelimi, süreç yönelimi, değerlendirme yönelimi vb.) açıklamak istemelerinden kaynaklanmaktadır. Müfredat ve müfredat liderliği üzerine önemli çalışmaları olan Glatthorn ve arkadaşlarına (2017, s. 14) göre müfredat kavramının açıklanmasında kuralcı ve tanımlayıcı olmak üzere iki ana grubun olması muhtemeldir. Kuralcı olarak tanımlanan müfredatlar, müfredat uzmanları tarafından neyin yapılması gerektiği ve aslında neyin olmasının iyi olacağı konusunda genel olarak üzerinde uzlaşılan müfredatlardır. Tanımlayıcı müfredat ise daha çok deneyim odaklıdır. Nitekim tanımlanmış müfredat, müfredatın uygulamaya dönüştürülmesidir.

Okulların yöneticisi okul müdürüdür. Ortak amaçlara ulaşmak için bir araya gelen ya da getirilen insanların örgütlenmesi, eşgüdümü, liderliği, denetimi ve değerlendirilmesi, bir başka deyişle örgütün ve bireylerin yönetimi tüm örgütler için olduğu gibi eğitim örgütleri için de kritik öneme sahiptir. Bu önemli süreci yönetme görevinde okul müdürü, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yasaların belirlediği sınırlar içinde okulun tüm işlerini düzenlemek, yürütmek ve denetlemekle yetkilendirilmiştir. Bu görevlendirme, okul müdürünü resmi olarak okulun organizasyonundan ve yönetiminden sorumlu kılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, yönetimde işbirliğinin olmazsa olmaz kabul edildiği günümüzde, okul müdürleri bazı okullarda kısıtlanmış ve işbirliği yapmak istemeyen okul müdürlerinin düşünceleri meşrulaştırılmıştır (Balcı, 2005).

Okul müdürünün görevleri arasında öğrenciler, her türlü eğitim ve öğretim, yönetim, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitim ve sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşıma, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler ve benzeri görevler bulunmaktadır (MEB, 2018).

Öğretimsel liderlik, öğretme ve öğrenme süreçlerini daha etkili hale getirmek için öğretmenler, öğrenciler ve müfredat arasındaki ilişkiyi temel alır. Öğretimsel liderlik, 1980'li yıllarda okul müdürlerinin görevlerinden biri olarak ortaya çıkmış, daha sonra önemi fark edilerek eğitim ve müfredatın kontrol ve koordinasyonuna odaklanarak özerk bir tanım kazanmıştır. Öğretimsel liderliğin okulun varoluş amaçlarını gerçekleştirmek için oldukça işlevsel olduğu söylenebilir (Yörük & Akdağ, 2010).

Okulu geliştirmek ve öğrenci başarısını doğrudan ya da dolaylı olarak neyin, nasıl ve ne düzeyde etkilediğini belirlemek amacıyla yaklaşık 70 yıldır öğretim liderliği üzerine kuramsal ve ampirik çok sayıda çalışma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. 1980'li yılların bu çalışmaların en üst düzeye ulaştığı dönem olduğu söylenebilir (Bayirli, 2021). Bu dönemde okul yöneticilerinin vazgeçilmez bir rolü olarak ortaya çıkan öğretimsel liderlik, temelde eğitim programının okul genelinde düzenli ve sistematik bir şekilde kontrol ve koordine edilmesine dayanmaktadır. Nitekim Balcı'ya (2005) göre okul yöneticisi bir öğretim lideridir ve öğretim lideri olduğunu gösterebilmesi ve kanıtlayabilmesi için öğretim faaliyetlerinin nasıl geliştirilebileceğine ilişkin çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.

İnovasyon, her kuruluşun kendini geliştirmesi ve pazarda varlığını sürdürebilmesi için önemli konulardan biridir. İnovasyon, ürün geliştirmeden günlük işlere kadar insan toplumunun her sektöründe yer almaktadır. Teknoloji, günümüzde her sektörde inovasyon sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Herhangi bir problemi çözmeden önce problemi derinlemesine anlamak ve anlamak önemlidir, bu nedenle geliştiricinin daha önce ne tür bir teknoloji veya sürecin kullanıldığını bilmesi gerekir. Geliştiricinin hizmet veya ürünlerin geliştirme kapsamını incelemesi gerekir (Kogabayev & Maziliauskas, 2017).

21. yüzyılda bireyin bilgiye ulaşabilmesi, bilgiyi yorumlayabilmesi, problem çözme becerisini kullanabilme ve öznel fikir üretebilme yeteneğini kullanabilmesi için üst düzey düşünme becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Gelişen dünyanın bu beklentisi, eğitim sisteminde yetiştirilecek yeni nesillere düşünme becerilerinin kazandırılmasını daha da önemli hale getirmektedir. Düşünme eğilimini ve becerisini istenilen şekilde kullanan birey, karşılaştığı durumlarda doğru karar verebilecek, sosyal ve demokratik topluma uyum sağlayabilecek ve kendi tarafsız seçimlerini yapabileceklerdir (Altun & Vural, 2017). Dolayısıyla bu eğilimlerin doğru yerde seçilmesi eğitimde ve sosyal platformlarda işlerini kolaylaştıracak ve başarılarını olumlu yönde etkileyecektir.

Günümüzün entelektüel düşünme becerisi, insanların iş ve sosyal yaşamda karşılaştıkları şeyleri geliştirmelerinde önemli bir beceri haline gelmiştir. Karmaşıklığa çözüm bulma, farklı bakış açılarına açık olma,

entelektüel düşünme, analitik ve yaratıcı düşünme özelliklerini kullanarak eleştirel değerlendirmeyi içeren bir durumdur (Peter, 2012). Bu yetenek, insanların yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri zorluklarla başa çıkmalarına ve dünyayı daha ilginç hale getirmelerine yardımcı olur. Entelektüel düşünme, yeni bilgi oluşturma, ayrıntı ekleme, kombinasyonları değerlendirme, problem çözme ve karar verme gibi zihinsel kısımları içerir. Entelektüel düşünmeye, veriye dayalı, sorgulayan, özgür gelişmeye ve kendini ifade etmeye önem veren bir yaklaşımdır. Entelektüel düşünme, bireysel ve toplumsal olarak yararlı olabilecek bilgilerin ve depolanan bilgilerin keşfedilmesinde ve eklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Kurnaz, 2013).

Üst düzey düşünme becerileri arasında eleştirel düşünmenin standartları arasında sayılan entelektüel düşünme, "sorunları ve zorlukları anlamak ve çözmek de dahil olmak üzere, günlük aktiviteleri yönlendirildiği şekilde yönetmek için kişinin zihinsel yeteneğini kullanması" olarak ifade edilmektedir. Ayrıca entelektüel düşünme, bireylerin çözülmesi gereken sorunlara neden farklı tepkiler verdiklerini açıklamayı amaçlayan özel bir mantık ve problem çözme stratejisidir (Nappi, 2017).

Düşünme becerileri kapsamında tanımlanabilecek entelektüel özellikler; Dürüstlük, doğruluk, cesaret, tevazu ve sabır gibi yapılar içerisinde tanımlanabilir. Eğer bireyler düşüncelerindeki tutarsızlıkları fark edebiliyorlarsa entelektüel bütünlüğe sahip olarak nitelendirilirler. Zihniyetimizde entelektüel sağduyu yoksa yaşadığımız olaylara, bizi bekleyen sorunlara alternatif bakış açıları ve çözümler getiremeyiz. Entelektüel sabrın eksikliği durumunda dirençli olmak ve beklenmedik sorunların üstesinden gelmek zorlaşır (Aybek, 2006).

Sonuçta entelektüel düşünme, günümüz dünyasında insanın iş ve sosyal hayatını başarılı bir şekilde yönetebilmesi için kritik bir beceri durumuna evrilmiştir. Bundan dolayı entelektüel düşünmeyle ilgili bilimsel çalışma sayısı gittikçe artış göstermektedir. Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin program liderliği ile öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Yöntem

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

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	224	63.1
	Erkek	131	36.9
Yaş Grubu	22-30 yaş arası	58	16.3
	31-40 yaş arası	143	40.3
	41 yaş ve üzeri	154	43.4
Medeni Durumu	Evli	238	67.0
	Bekar	117	33.0
Mesleki Deneyimi	1 - 5 yıl arası	52	14.6
	6 - 10 yıl arası	62	17.5
	11 - 15 yıl arası	79	22.3
	16 yıl ve üzeri	162	45.6
Görev Yaptığı Okul Türü	İlkokul	158	44.5
	Ortaokul	106	29.9
	Lise	91	25.6
	Toplam	355	100.0

p <.05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 63,1’inin kadın olduğu; % 43,4’ünün 41 yaş ve üstü olduğu; % 67,0’sinin evli olduğu; % 45,6’sının 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu ve % 44,5’inin ilkokul kademesinde görev yaptığı tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, 24 maddeden oluşan eğitim programları liderliği, Bayırlı ve Balcı (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .97 olduğu görülmüştür. Bilir ve arkadaşları (2022) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan inovatif düşünme eğilimleri ölçeği kullanılmıştır. 10 sorudan oluşmaktadır.

Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .91 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
Eğitim programı liderliği genel ölçeği	355	1.00	5.00	3.6533	.97617	-.832	.129	.109	.258
İnovatif düşünme eğilimleri genel ölçeği	355	1.00	5.00	4.1504	.58712	-1.272	.129	1.677	.258

p <.05

Eğitim programları liderliği ve 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 eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca inovatif düşünme eğilimleri ölçeği aritmetik ortalaması 4,15±0,59 ve eğitim programları liderliği ölçeği aritmetik ortalaması 3,65±0,98 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

### 3. Bulgular

Araştırmada kullanılan eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Eğitim Programları Liderliği ile İnovatif Düşünme Eğilimleri Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Eğitim programı liderliği genel ölçeği	Kadın	224	3.5917	.97631	-1.557	353	.120
	Erkek	131	3.7586	.97061			
İnovatif düşünme eğilimleri genel ölçeği	Kadın	224	4.1348	.56134	-.654	353	.513
	Erkek	131	4.1771	.63009			

p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Eğitim Programları Liderliği ile İnovatif Düşünme Eğilimleri Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Eğitim programı liderliği genel ölçeği	22-30 yaş arası	58	3.6616	1.18213	Gruplar arası	10.847	2	5.423	5.847	.003*
	31-40 yaş arası	143	3.4534	.94653						
	41 yaş ve üzeri	154	3.8358	.88418						
	Total	355	3.6533	.97617						
İnovatif düşünme eğilimleri genel ölçeği	22-30 yaş arası	58	4.2069	.54382	Gruplar arası	.680	2	.340	.986	.374
	31-40 yaş arası	143	4.0986	.62697						
	41 yaş ve üzeri	154	4.1773	.56401						
	Total	355	4.1504	.58712						

p <.05

Tabloda görülebileceği üzere, eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; eğitim programları liderliği ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(2,352); .003). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Scheffe sonucuna göre 41 yaş ve üzeri yaş grubunun eğitim programları liderliği algısı 31-40 yaş arası grubundan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

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

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Eğitim Programları Liderliği ile İnovatif Düşünme Eğilimleri Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Eğitim programı liderliği genel ölçeği	Evli	238	3.6914	.95737	1.048	353	.295
	Bekar	117	3.5759	1.01311			
İnovatif düşünme eğilimleri genel ölçeği	Evli	238	4.1777	.58437	1.251	353	.212
	Bekar	117	4.0949	.59129			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri algılarının evli ve bekar öğretmenlere göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

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

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Eğitim Programları Liderliği ile İnovatif Düşünme Eğilimleri 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
Eğitim programı liderliği genel ölçeği	1 - 5 yıl arası	52	3.7500	1.10366	Gruplar arası	13.366	3	4.455	4.827	.003*
	6 - 10 yıl arası	62	3.4745	1.03211						
	11 - 15 yıl arası	79	3.3761	1.04918	Toplam	337.332	354			
	16 yıl ve üzeri	162	3.8259	.83034						
	Total	355	3.6533	.97617						
İnovatif düşünme eğilimleri genel ölçeği	1 - 5 yıl arası	52	4.2038	.70931	Gruplar arası	.738	3	.246	.712	.545
	6 - 10 yıl arası	62	4.1323	.49746						
	11 - 15 yıl arası	79	4.0747	.71817	Toplam	122.027	354			
	16 yıl ve üzeri	162	4.1772	.50034						
	Total	355	4.1504	.58712						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, eğitim programları liderliği ve 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; eğitim programları liderliği ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,351); .003). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Scheffe sonucuna göre 16 yıl ve üzeri mesleki deneyim grubunun eğitim programları liderliği algısı 11-15 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

Araştırmada kullanılan eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile çalıştığı okul türü arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Eğitim Programları Liderliği ile İnovatif Düşünme Eğilimleri Algılarının Çalıştığı Okul Türüne Göre İncelenmesi

	f. x ss Değerleri	ANOVA Sonuçları
--	-------------------	-----------------

Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Eğitim programı liderliği genel ölçeği	İlkokul	158	3.7967	.86469	Gruplar arası	12.157	2	6.078	6.580	.002*
	Ortaokul	106	3.7040	.91573		Grup içi	325.176	352	.924	
	Lise	91	3.3452	1.15345		Toplam	337.332	354		
	Total	355	3.6533	.97617						
İnovatif düşünme eğilimleri genel ölçeği	İlkokul	158	4.2070	.52965	Gruplar arası	.952	2	.476	1.384	.252
	Ortaokul	106	4.0915	.55121		Grup içi	121.075	352	.344	
	Lise	91	4.1209	.70813		Toplam	122.027	354		
	Total	355	4.1504	.58712						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; eğitim programları liderliği ölçeği ile çalıştığı okul türü gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(2,352); .002). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Scheffe sonucuna göre ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmen grubunun eğitim programları liderliği algısı lisede öğretmenlik yapan gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile çalıştığı okul türü gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

**Tablo 8.** Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Eğitim programları liderliği ölçeği	355	3.6533	.97617	1	.423**
2 İnovatif düşünme eğilimleri ölçeği	355	4.1504	.58712		1

\*\*p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin eğitim programları liderliği ile inovatif düşünme eğilimleri genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .423; p: 0,01).

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin eğitim programları liderliği algılarının inovatif düşünme eğilimleri algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 9.** Öğretmenlerin Eğitim Programları Liderliği Algılarının İnovatif Düşünme Eğilimleri Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	3.221		29.367	.000					
Eğitim programları liderliği Ölçeği	.254	.423	8.771	.000*	1.000	.423 <sup>a</sup>	.179	.177	.000 <sup>b</sup>

p < .05

Öğretmenlerin eğitim programları liderliği algıları inovatif düşünme eğilimleri algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .423; R<sup>2</sup>= .179; Uyarlanmış R<sup>2</sup>= .177) F(1,353)= 76,937; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin eğitim programları liderliği algılarındaki değişimin, inovatif düşünme eğilimleri algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin eğitim programları liderliği [t= 8,771; p= .000 (p<0.01)] algılarının inovatif düşünme eğilimleri algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin eğitim programları liderliği boyutundaki 100 birimlik artışın inovatif düşünme eğilimleri algılarını % 25.4 artırmaktadır.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul müdürlerinin program liderliği ile öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 63,1'inin kadın olduğu; % 43,4'ünün 41 yaş ve üstü olduğu; % 67,0'sinin evli olduğu; % 45,6'sının 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu ve % 44,5'inin ilkökul kademesinde görev yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin inovatif düşünme eğilimleri algıları ile okul müdürlerinin göstermiş olduğu eğitim programları liderliği algı düzeyinin ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir.

Aras (2020) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin inovatif düşünme eğilimlerinin ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu yönüyle mevcut araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak Deveci ve Kavak'ın (2020) araştırma bulgularında okul yöneticilerinin inovatif düşünme eğilimi düzeyleri ortalamasının altında çıkmıştır. Bu anlamda mevcut araştırma bulgularıyla farklılaşmaktadır.

Alanyazında okul müdürünün öğretimsel liderlik işlevlerinden birinin okulun eğitim programının ve öğrenmenin yönetimi, öğrenci gelişiminin değerlendirilmesi, okulun eğitim kadrosunun geliştirilmesi ve güçlendirilmesi ile okul ortamının yönetimi olduğu belirtilmektedir (Çelik, 2013). Yine okul müdürünün öğretimsel liderlik işlevlerinden biri olarak okulun eğitim programının ve öğrenmenin yönetimi, öğrenci gelişiminin değerlendirilmesi, okulun eğitim kadrosunun geliştirilmesi ve güçlendirilmesi ile okul çevresinin yönetimi belirtilmektedir (Demirel, 2020). Bu durumda okul müdürlerinin bu görevi yerine getirdikleri ve iyi birer müfredat lideri oldukları söylenebilir. Öte yandan müfredat, bir okulun kalbi ve ruhu olmasının yanı sıra günlük sınıf içi etkinlikleri tanımlayan, detaylandıran, sınıflandıran ve sınırlandıran temel bir belgedir (Sönmez & Alçapınar-Gülderen, 2015). Birçok eğitim bilimci öğretim programının temel öğelerini hedefler, içerik, eğitim durumları ve sınav durumları olarak açıklamıştır. Bu ifadelere göre araştırma kapsamında müfredat liderliği algısı yüksek çıkmıştır (Taşpınar, 2017).

Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre eğitim programları liderliği ve inovatif düşünme eğilimleri algılarının kadın ve erkek ile evli ve bekar öğretmenlere göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan eğitim programları liderliği ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin eğitim programları liderliği algısı 31-40 yaş arası öğretmen grubundan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

Mevcut araştırmada, evli ve bekar öğretmenlere göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Kılıç ve Tezel (2011) ve Paf (2019) bulgularıyla tutarlıdır. Ayrıca, Aras (2020) yaptığı çalışmada yenilikçi düşünme becerisinin alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yine eğitim programları liderliği ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenlerin eğitim programları liderliği algısı 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimleri ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

Ayrıca, eğitim programları liderliği ölçeği ile çalıştığı okul türü gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuca göre ilkökul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin eğitim programları liderliği algısı lisede öğretmenlik yapan gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. İnovatif düşünme eğilimleri ölçeği ile çalıştığı okul türü gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

Son olarak, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin eğitim programları liderliği ile inovatif düşünme eğilimleri genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine, okul müdürlerinin eğitim programları liderliği algılarının inovatif düşünme eğilimleri algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Diğer bir ifade ile okul müdürlerinin eğitim programları liderliği boyutundaki 100 birimlik artışın inovatif düşünme eğilimleri algılarını % 25.4 artırmaktadır.

#### Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı %33,33 olup eşit düzeydedir.

#### Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.



**Kaynakça**

- Altun, Z., & Vural, D. (2017). Okul önce si dönemde düşünme becerileri: öğretmen görüşleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergi*, 214-224.
- Aras, B. (2020). *Ortaokul öğrencilerinin inovatif yenilikçi düşünme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Afyonkarahisar il örnekleme)*. Afyon : Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Avcı, A. (2019). Örgütsel Değişim Ve Örgüt Yönetiminde Karizmatik Liderlik ve Eleştirel Bir Bakış . *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 148-157.
- Aybek, B. (2006). *Konu ve beceri temelli eleştirel düşünme öğretiminin, öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimi ve düzeyine etkisi*. Çukurova University, Institute of Social Sciences.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*. . Pegem Yayıncılık.
- Bayırlı, A. (2021). *Anadolu Lisesi Müdürlerinin Eğitim Programı Liderliği Ve Öğretmenlerin Mesleki Gelişimlerine Etkisi* . Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü .
- Bayırlı, A., & Balcı, A. (2021). Okul müdürlerinin eğitim programı liderliğini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *TEBD*, 1252-1276.
- Bilir, B., Akbaş, U., & Darıca, N. (2022). Okul öncesi öğretmenlerine yönelik inovatif düşünme eğilimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram Ve Uygulama*, 233-253.
- Çelik, V. (2013). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Demirel, Ö. (2020). *Kuramdan uygulamaya eğitimde program geliştirme*. Ankara: Pegem .
- Deveci, İ., & Kavak, S. (2020). Ortaokul öğrencilerinin yenilikçilik algıları ve yenilikçi düşünme eğilimleri: bir keşfedici ardışık desen. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 346-378.
- Doğan, S., & Özdemir, L. (2021). stratejik Liderlik Kavramı, Özellikleri, Yetkinlikleri ve Stratejik Liderlik Davranışının işletmelere Sağladığı Katkılar Anlambilim. *MTÜ Sosyal ve Beşri Bilimler Dergisi* , 1-13.
- Glatthorn, A. A., Jailall, J. M., & Jailall, J. K. (2017). *The principal as curriculum leader: Shaping what is taught and tested* . SAGE Publishing.
- Huisman, C., Wissen, V., & Leo, J. (2004). Localization effects of firm startups and closures in the Netherland 2004, Vol. 38 Issue 2, p. *annals of Regional Science*, 291-310.
- Kılıç, B., & Tezel, Ö. (2011). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin bilimsel yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi. *Journal of Turkish Science Education*, 84-101.
- Kogabayev, T., & Maziliauskas, A. (2017). The definition and classification of innovation. *Journal of Business and Public Administration*, 59–72.
- Kurnaz, A. (2013). *Eleştirel düşünme öğretimi etkinlikleri planlama-uygulama ve değerlendirme*. . Eğitim Kitabevi.
- MEB. (2018). *Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*. Resmi Gazete.
- Nappi, J. S. (2017). The importance of questioning in developing critical thinking skills. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 17-20.
- Paf, M. (2019). *Ortaokul öğrencilerinin bilişimsel düşünme becerileri ile yaratıcı problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. Aydın : Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Peter, E. E. (2012). Critical thinking: Essence for teaching mathematics and mathematics problem solving skills. *African Journal of Mathematics and Computer Science Research*, 3–43.
- Sarioğlu, S., & Uğur, U. (2014). Yöneticilik Ve Liderlik Ayrımında Kişisel Farklılıkların Rolü . *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 122-137.
- Sönmez, V., & Alçapınar-Gülderen, F. (2015). *Örnekleriyle eğitimde program değerlendirme*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Taşpınar, M. (2017). *Kuramdan uygulamaya öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 158-180.
- Yörük, S., & Akdağ, G. (2010). İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Etkililiği Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 66- 92.

## **EXTENDED ABSTRACT**

This research aimed to examine the relationship between school principals' program leadership and teachers' innovative thinking tendencies, according to teachers' opinions. 63.1% of the teachers participating in the research were women; 43.4% were 41 years old and over; 67.0% were married; It was determined that 45.6% of them had 16 years or more of professional experience and 44.5% of them worked at the primary school level. In addition, it is seen that the teachers' perception of innovative thinking tendencies and the level of perception of the leadership of the educational programs shown by the school principals are above the average.

Leadership has different classes of needs. These include physical, social and egoistic needs. However, job satisfaction is often associated with human needs and conditions. Leadership is linked to management as it involves directing and controlling to some extent the nature, degree, scope and transition of activities and changes occurring within the organization. Management as a process is based on the interactions of people at work to maximize efficiency and scarce resources (labor, machines, raw materials and information) (Sarioğlu & Uğur, 2014).

If any organization is to achieve its goals, due importance should be given to the leadership of that organization. The practice of leadership involves assuming responsibility and streamlining the activities of organization members to ensure that desired results are achieved. In this context, leadership development can be viewed as planned experience, guided growth, and training opportunities provided to those in positions of authority. In this context, the leader of a small-scale business should accept that, according to Yeşil (2016), his responsibilities include performing the management function, which is the planning, organizing, directing, controlling and coordinating all activities related to the company's activities in order to achieve the company's goals.

Leader; Planning is the process of looking ahead to determine the action(s) a firm or organization will take to achieve its goals. For the success of an organization, both short-term and long-term plans must be taken into consideration as necessary. The participant also emphasized that organizing as a function involves relating the core components of the firm (people, tasks, and materials) in a way that follows and is compatible with established goals and objectives (Doğan & Özdemir, 2021).

In most organizations, orientation involves face-to-face supervision of employment. In daily business activities, the effectiveness of the manager or leader in directing is an important factor in determining the success of the organization. Controlling, another task of the leader, is the function that provides the manager with control tools to ensure that the plans developed are implemented properly.

The administrator of the schools is the school principal. The organization, coordination, leadership, supervision and evaluation of people who come together or are brought together to achieve common goals, in other words, the management of the organization and individuals, is of critical importance for educational organizations as well as for all organizations. In his duty to manage this important process, the school principal is authorized by the Ministry of National Education to organize, carry out and supervise all the affairs of the school within the limits determined by law. This assignment makes the school principal officially responsible for the organization and management of the school. From this perspective, today, when cooperation in management is considered indispensable, school principals are restricted in some schools and the thoughts of school principals who do not want to cooperate are legitimized (Balçı, 2005).

The duties of the school principal include students, all kinds of education and training, management,

personnel, accrual, movable property, correspondence, education and social activities, boarding, scholarship, transportation, security, nutrition, care, protection, cleaning, order, duty, public relations. and similar duties (MEB, 2018).

Instructional leadership is based on the relationship between teachers, students and the curriculum to make teaching and learning processes more effective. Instructional leadership emerged as one of the duties of school principals in the 1980s, and later, its importance was recognized and it gained an autonomous definition by focusing on the control and coordination of education and curriculum. It can be said that instructional leadership is quite functional to achieve the school's existential purposes (Yörük & Akdağ, 2010).

As a result of the analysis; According to teachers' perceptions, it has been revealed that the perceptions of educational program leadership and innovative thinking tendencies do not vary between men and women, married and single teachers. On the other hand, the difference between the educational programs leadership scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of leadership in educational programs of teachers aged 41 and over was higher than the group of teachers aged 31-40. There was no statistical difference between the innovative thinking tendencies scale and the arithmetic averages of the age groups.

Again, the difference between the training programs leadership scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of leadership in educational programs of teachers with 16 years or more of professional experience is higher than that of teachers with 11-15 years of professional experience. There was no statistical difference between the arithmetic averages of innovative thinking tendencies and professional experience groups.

In addition, the difference between the educational programs leadership scale and the arithmetic averages of the school type groups it worked with was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of educational program leadership of teachers working in primary and secondary schools is higher than the groups teaching in high school. There was no statistical difference between the innovative thinking tendencies scale and the arithmetic averages of the school type groups studied.

Finally, according to the perceptions of the teachers within the scope of the research, there is a significant, moderate and positive relationship between school principals' leadership of educational programs and the general dimensions of innovative thinking tendencies. Again, it was found that school principals' perceptions of educational program leadership significantly predicted their perceptions of innovative thinking tendencies. In other words, a 100-unit increase in the education program leadership dimension of school principals increases their perception of innovative thinking tendencies by 25.4%.