



International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 02.02.2023
Published /Yayınlanma 31.03.2023
Volume/Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(93), 758-772

<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3586>
Research Article
ISSN: 2459-1149



Raziye Eda ÖZER

<https://orcid.org/0000-0002-1790-4685>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Azize DURMAZ

<https://orcid.org/0000-0003-3691-6195>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Abdurrahman Müslim ÖZER

<https://orcid.org/0000-0002-6459-6697>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Ramazan ÖZDEMİR

<https://orcid.org/0000-0002-4321-1516>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Bülent ÖZDEMİR

<https://orcid.org/0000-0003-1363-2579>
MEB, Batman / TÜRKİYE



Mehmet Salih DEMİR

<https://orcid.org/0009-0002-4275-5746>
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ YENİLİKÇİLİK EĞİLİMLERİ

CLASSROOM TEACHERS' PROFESSIONAL INNOVATION TENDENCIES

ÖZET

Bilim ve teknolojideki gelişmeler; bireyi sürekli kendini yenilemeye, değişiklikleri takip ederek kendini geliştirmeye yöneltmiştir. Toplumların sosyal, kültürel, ekonomik açıdan gelişebilmeleri için hedeflere ulaşmada en önemli araç eğitimidir. Toplumların gelişmişlik düzeyleri ile eğitim sistemleri arasında doğrudan bir ilişki vardır. Toplumun, yapı taşlarından biri olan öğretmenlik mesleği, bu gelişmeler ve yeniliklere sürekli uyum sağlamak zorundadır. Öğretmenlerinde saymamalı; araştırmalı, okumalı ve kendini geliştirirken öğrencilerinin gelişmesi için de çaba harcamalıdır. Öğretmenlerin, yenilikçi yapıda yönelimde olmaları öğrencilerin de bu yönelime bağlı olarak olumlu yönde tutum geliştireceklerine neden olacaktır.

Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik eğilimlerini belirlemektir. Bu amaçla elli iki adet çoktan seçmeli maddeden oluşan ölçek, görüşleri alınmak üzere rastgele yöntemle seçilmiş 250 sınıf öğretmenine sunulmuştur. Araştırmanın verilerini toplamak için 'Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yenilikçilik Eğilimleri Ölçeği' kullanılmıştır. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik eğilimleri; cinsiyet ve kıdem yılı gibi değişkenlere göre de incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yapılan çalışmanın üç alt boyutunda; öğrenmede yenilikçi, meslekte yenilikçilik ve yeniliğe direnç konularında öğretmenlerin olumlu yönde eğilimli oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeyleri, Öğretmen Yenilikçiliği, Mesleki Yenilikçilik.

ABSTRACT

Developments in science and technology; It has directed the individual to constantly renew himself and to improve himself by following the changes. Education is the most important tool in achieving the goals so that societies can develop socially, culturally and economically. There is a direct relationship between the development levels of societies and their education systems. The teaching profession, which is one of the building blocks of society, has to constantly adapt to these developments and innovations. The teacher should not stand still; should research, read and strive for the development of their students while improving themselves. The tendency of teachers in an innovative structure will cause students to develop a positive attitude depending on this orientation. The aim of this study is to determine the professional innovativeness tendencies of classroom teachers. For this purpose, the scale consisting of fifty-two multiple-choice items was presented to 250 classroom teachers who were randomly selected to receive their opinions. The 'Professional Innovative Tendency Scale of Classroom Teachers' was used to collect the data for the research. In addition, the professional innovativeness tendencies of classroom teachers; were also examined according to variables such as gender and years of seniority. According to the results of the research, in the three sub-dimensions of the study; It has been determined that teachers are positively inclined to be innovative in learning, innovative in the profession, and resistant to innovation.

Keywords: Innovation Level of Teachers, Innovative Teachers, Professional Innovations.

1. GİRİŞ

Bilim ve teknolojideki gelişmeler; bireyi sürekli kendini yenilemeye, değişiklikleri takip ederek kendini geliştirmeye yöneltmiştir. Toplumların sosyal, kültürel, ekonomik açıdan gelişebilmeleri için hedeflere ulaşmada en önemli araç eğitimidir. Toplumların gelişmişlik düzeyleri ile eğitim sistemleri arasında doğrudan bir ilişki vardır. Eğitim sistemi girdi, süreç, çıktı ve geri bildirimden oluşmaktadır (Akyüz, 2011).

Günümüzde toplumsal gelişmenin ve ekonomik kalkınmanın ilk koşulu yeni bilgi olmuştur. Bilgi; kalıcılığını yitirmiş ve sürekli değişen, yenilenen bir hal almıştır. Yeni bilgi, zamanla eğitimde de yenilikçi olmayı gerektirmiştir. Toplumumuzda her alanda yaşanan gelişmeler bireyleri kendilerini geliştirmeye ve

yenilikleri takip etmeye mecbur kılmıştır. Yirminci yüzyılın ortalarında başlayan yeniliklerle birlikte; ekonomide, sosyal hayatta, siyasal ve kültürel alanlardaki değişimler eğitimde de yenileşmeyi zorunlu kılmaktadır (Kaya ve Göçen, 2014). Toplumun yapı taşlarından biri olan öğretmenlik mesleği, bu gelişmeler ve yeniliklere sürekli uyum sağlamak zorundadır. Öğretmen yerinde saymamalı; araştırmalı, okumalı ve kendini geliştirirken öğrencilerinin gelişmesi için de çaba harcamalıdır. Öğretmenlerin, yenilikçi yapıda yönelimde olmaları öğrencilerin de bu yönelime bağlı olarak olumlu yönde tutum geliştireceklerine neden olacaktır (Leavitt & Wallton, 1975, Öztürk ve Summak, 2014). Bilhassa aileden sonra hayatın temelini atıldığı ilkokul düzeyinde eğitim veren sınıf öğretmenlerinin, yenilikçi anlayışı benimsemeleri oldukça önem kazanmıştır. Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik eğilimlerini belirlemek ve bundan sonraki araştırmalara kaynak olabilmesi açısından önemlidir. Çalışma için yapılan literatür taraması sonucunda çalışma alanı ile ilgili kavramlar aşağıdaki gibidir.

2. YENİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1. Yenilik

Bireyi ve toplumu etkisi altına alan yenilik kavramı, Latince 'innovare' veya 'innovatus' kelimelerinden türemiştir. Yenilik kelimesi anlam olarak 'idari, kültürel ve toplumsal anlamda yeni yöntemlerin kullanılması' şeklinde açıklanabilir. Yenilik kavramının daha önce yapılmış birçok tanımı bulunmaktadır. Genel bir tanımla açıklamak gerekirse yenilik; birey, grup veya toplumun yeni kabul ettiği bir fikir, yeni bir uygulama veya nesnedir (Rogers, 1995).

Yapılandırmacı yaklaşım çocuğu edilgen bir alıcı değil, bilgiyi yapılandırıp kullanan, kendine göre değiştiren aktif bir birey olarak kabul eder. Üst düzey becerilere sahip ve teknolojiyi kullanabilen çocuklar yetiştirmede eğitim kurumlarına ve özelinde öğretmenlere önemli bir görev düşmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte eğitimde yenilik kaçınılmazdır (Ülgen, 1997).

Ülkemizde öğrencilerin bireysel farklılıkları, öğrencilerin yaşadığı bölgelerin ve yerleşim yerlerinin dezavantajları, ekonomik yetersizlikler, sınıf mevcutlarının kalabalık olması, okulların fiziki imkanları gibi unsurlar öğrenci başarısını etkilemektedir. Okullarda verilen eğitimin verimliliğinin artmasında öğretmenlerin yenilikçi davranışlarının öğrenciye ve kuruma yansması çok önemli bir etkidir.

2.2. Yenilikçilik

Latince "innovare" kelimesinden türeyen yenilikçilik kelimesi, yeni bir şey anlamına gelir. Yabancı kaynaklarda "inovasyon" olarak adlandırılırken, Türkçe'de yenilenme, yenilenme, yenilik veya yenilik olarak tanımlanmaktadır (Erdem, Gökdeniz ve Met, 2011).

Goldsmith ve Foxall (2003), yenilikçilik kavramının birden fazla tanımının olduğunu belirtmişlerdir. Bu tanımların ortak bir özelliği, insanların yeniliğe verdikleri anında kabulden tamamen reddetmeye kadar değişen tepkileridir. Rogers ve Shoemaker (1971) tarafından yapılan tanımlar, bireyin değişime uyum sağlama hızından bahseder. Hurt, Joseph ve Cook (1977) yenilikçiliği, bireyin değişime arzusu olarak tanımlamıştır.

2.3. Bireysel Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilik, anlam olarak bireyin yeni olana karşı ilgisini, yeniliğe karşı istekli olmasını ve yeniliklere olumlu yönde tepki vermesini; kurumsal yenilikçilik ise kurumun rakiplerinden önce yeni olanı kullanmasını karşılamaktadır (Uzkurt, 2008).

Bireysel yenilikçilik, bireyin yeniliğe karşı aldığı risk, adaptasyonu, kabullenmesi, hoşgörülü olması ve yeniliğin getirdiği değişimlere açık olma durumlarını içermektedir. Bireysel yenilikçilik, bireylerin yeni olan olgulara olumlu tepki vermesi durumudur şeklinde ifade edilmektedir (Kılıçer, 2011).

2.4. Yenilikçilik ve Eğitim

Yenilikçiliğin en önemli olduğu alanlardan biri de eğitimidir. Eğitimin en önemli unsuru ise öğretmenlerdir (Kayabaşı, 2008). Toplumun geleceği çocukların donanımlı bir şekilde hayata hazırlanması elbette kendini geliştiren bir öğretmen rehberliğinde olmalıdır. Fullan ve Pomfret (1977), öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve yenilikçilik eğilimlerinin birbiriyle bağlantısı olduğuna dikkat çekerek eğitim alanındaki gelişmeler için öğretmenin kendini yenilemesinin ilk şart olduğunu belirtmişlerdir (akt: Yılmaz ve Kocasaraç, 2010). Yenilikçi öğretmenler, okulun performansının artmasını sağlayabilirler. Okulun etkili ve öğrenen bir unsur olmasına katkıda bulunabilirler (Tezcan, 1994). Yine yenilikçi öğretmenler, bilgi teknolojileri araçlarını

eğitim etkinliklerinde kullanarak, yenilikçi bir eğitim öğretim ortamı meydana getirebilirler (Loogma, Kruusvall ve Ümarik, 2012).

Günümüzde sürdürülebilir ve daha esnek öğrenme ortamları ve öğrenme- öğretim yaklaşımlarına gereksinim duyulmaktadır. Beklentilerin farklılaştığı, ihtiyaçların bireyden bireye değişiklik gösterdiği günümüzde öğretmenlerin ihtiyacı olan bilgiler ve beceriler de değişmektedir (Töre, 2019). Öğretmenler yenilikçilik anlayışlarını geliştirerek bunları sınıflarına ve öğrencilerine yansıttıklarında onların da yaratıcılıklarını geliştirecek ve bu yenilikçi anlayışını onlara da kazandıracaklardır. Bu sebeple yeni nesillerin eğitim yaşantılarını düzenlemede öğretmenler için yenilikçi öğretim yöntemleri ve yenilikçilik bir zorunluluk haline gelmektedir (Zhu, Wang, Cai ve Engels, 2013).

Eğitimde yeniliğin iki önemli sebebi vardır. Birincisi, sürekli değişen bir toplumda eğitiminde değişmesi zorunlu hale gelmektedir. Hızla değişen toplumun gerisinde kalmamak için eğitim kurumları da programlarını değiştirmek, geliştirmek ve yenilemek zorundadırlar. İkincisi, yenilik diğer eğitim kurumlarının gerisinde kalmamak için şarttır (Giray, 2006).

Eğitimde yeniliklerin yerel ve kültürel koşullara göre aktarılması, mevcut çalışma biçimlerinin geliştirilmesi ve gelişiminin hızlandırılması, yenilikçi fikirlerin kullanılması oldukça önemlidir. Eğitimde yenilikçilik öğretmen, ebeveyn, öğrenci ve yöneticilerin davranışlarını değiştirmesiyle mümkün olmaktadır. Yeniliğin söz konusu olabilmesi için eskinin değiştirilmesi gerekmektedir. Öğretmen sınıf ortamında, özgün öğretmen modelini geliştirmeli, işbirlikçi öğrenme ortamı oluşturmalı ve öğrenci için uygun ortam oluşturmalıdır (Inbar,1996). Belirtilen öğrenme ortamını destekleyen yaklaşım yapılandırıcılık yaklaşımıdır. Yapılandırıcı yaklaşım bilginin, bireyden bağımsız değil, bireyin dış dünya ile etkileşimi sonucunda şekillendiğini belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle bireyler yaşadıkları olayları kendi yaşantılarına göre değerlendirir. Yapılandırıcı yaklaşım, bilginin öğrenciye öğretmen tarafından aktarılması yerine öğrencinin kendi öğrenmesinden sorumlu olmasını ve bilgiyi yapılandırarak, öğrencinin bilgiye ulaşması gerektiğini savunur. Günümüz eğitim anlayışında öğretmenin bireysel farklılıkları göz önünde bulundurarak öğretimi planlaması gerekmektedir. Öğretmen sınıf ortamını öğrencilerinin ihtiyaçlarına göre düzenler, buna göre yöntem tekniklerini belirler (Demirel, 2011).

Eğitimde yeniliğin diğer bir boyutu da bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasıyla ilgilidir. Çağımızda öğretmen yenilikler doğrultusunda öğrencisine rehber olabilmek için teknolojiyi nasıl kullanacağını da bilmelidir (Uşun, 2006). Her geçen gün teknolojideki yenilikleri takip edip günlük yaşamına aktarabilmek öğretmenler için önemli bir beceridir (Kaya, 2006). Bu becerileri edinmiş öğretmenler, öğrencilerinin kendini gerçekleştirebilmeleri, yaşam becerilerini benimsemeleri ve sınıf içi öğrenmeleri geliştirebilmek için performanslarına yeni bir beceri eklemiş olacaklardır (MEB, 2010).

2.5. Yenilikçilik ve Öğretmenlik

Öğretmenlerin yenilikleri takip ederek kendilerini sürekli yenilemeleri, geliştirmeleri ve değiştirmeleri gerekmektedir. Bilim ve teknolojideki gelişmeler eğitim sistemlerini ve öğretmenleri değişime yöneltmektedir (Özcan, 2011).

Yenilikçi öğretmen; alanında yaşanan gelişmeleri takip ederek ve kendini sürekli olarak geliştiren, yeni öğrenme ve öğretim yöntem, teknik ve yaklaşımlarını kullanabilen, yeni becerileri hayata geçirebilen kısacası dünyaya ayak uydurabilen öğretmendir (Ritchhart, 2004). Öğretmenlerin yenilikçiliğini daha da önemli kılan sebepleri sıralayacak olursak dünyanın hızla değişmesi öğretmeni bu yeniliklere ayak uydurmaya, güncel kalmaya mecbur bırakmıştır. Bilginin sürekli değişim gösterdiği çağımız için öğrenciden olduğu kadar onu eğiten öğretmenden de beklentileri arttırmıştır. Yeni öğretim teknolojileri ve yaklaşımları öğretmenin de yenilikçi bir tutum sergilemesini gerektirmektedir. Toplumların rekabet gücünün artırılması adına öğretmenlerin örnek olması ve yenilikçilik için bir referans noktası gibi çalışmalarını yapması gerekmektedir (Thurlings, Evers ve Vermeulen, 2015).

Öğretmenlerin yenilikçi anlayışı benimsemeleri yalnızca okul içindeki değil, okul dışında oluşabilecek öğrenme ortamları için de gereklidir. Ortaya çıkmasıyla tüm dünyayı etkisi altına alan korona virüs pandemisi nedeniyle neredeyse bütün ülkelerin sağlık sistemleri ve buna bağlantılı olarak toplumların yaşam biçimi ve eğitim sisteminde de değişiklikler olmuştur. Türkiye’de de bu salgın sebebiyle eğitim uzaktan yürütülmeye başlanmıştır. Okullar Eğitim Bilişim Ağını (EBA) kullanmaya başlamışlar, yükseköğretim kurumları da mevcut alt yapılarını kullanarak ile uzaktan eğitime geçmişlerdir. Öğretmenlerin burada da bilişim teknolojilerinden yararlanabilmeleri onların işlerini kolaylaştırmış ve uzaktan eğitimi verimli bir şekilde sürdürmelerini sağlamıştır.

Bilgi çağında öğretmenler; bilim ve teknolojiye yatkın, problem çözme becerisi gelişmiş, olaylara çok yönlü bakabilen ve sorunlara çözümler üretebilen, iletişim becerisi gelişmiş ve yeniliklere ayak uydurabilen, değişime açık, eleştirel düşünebilen ve aynı zamanda özeleştirici yapabilen kişiler olmalıdır. Günümüz öğretmenin bilgiyi öğrenciye aktaran olmaktan çıkıp öğrencisinin bilgiye ulaşmasında ona rehberlik eden bir rolü vardır. Öğretmenlik durağan bir meslek değildir. Dönemin koşullarına göre değişkenlik gösterir. Öğretmen, araştırmacı bir ruhla değişiklikleri takip etmelidir.

Yenilikçi olmayan öğretmenler ise yetiştirdikleri öğrenciler için ve dolayısıyla gelecek nesiller için telafisi mümkün olmayacak problemlere sebebiyet verebilirler (Özbek, Kahyaoğlu ve Özgen, 2007). Öğretmen insanı yetiştiren kişidir. Yeni nesilleri geleceğe hazırlayan bir mesleğin elbette yerinde sayması, dünyada olan bitenden habersiz bir şekilde bireyleri yetiştirmesi, çağa ayak uyduramayarak kendini yenilemeyip geliştirmemesi düşünülemez. Bu sebeple öğretmenlere meslek öncesi ve meslek yaşamında mesleki yenilikçilik anlayışı kazandırılmalıdır (Göktaş ve Yetim, 2004).

Ülkenin geleceği olan insanları yetiştiren öğretmenler, sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmek için kendilerini sürekli yenilemeli ve geliştirmelidir. Fullan ve Pomfret (1977), öğretmenlerin mesleki gelişimi ile yenilikçiliğinin birbiriyle ilişkili olduğunu vurgulayarak, okul değişiminin ilk şartının öğretmen gelişimi olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Öğretmenler hizmete başlamadan önce eğitimler almaktadır. Bu eğitimler elbette katkı sağlamak fakat mesleğin ilk yılları içerisinde güncelliğini yitirmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin var olan bilgileriyle mesleğini yürütmesi, çağa ayak uydurması zorlaşmaktadır. Bu nedenle öğretmenler eğitici yayınları, mesleki seminerleri, hizmet içi seminerleri, interneti ve diğer tüm imkânları kullanmalı, mesleği ile ilgili yenilik ve gelişmeleri takip etmeli, çalışma hayatındaki bilgilerini tamamlamalı ve kendisini eğitmelidir (MEB, 2006).

Saban (2000), öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarının gerekliliğini şu şekilde sıralamaktadır:

- Bilimsel gelişmeler,
- Toplumsal gelişmeler,
- Eğitim sistemlerindeki gelişmeler,
- Öğretmen algılarındaki değişimler,
- Öğretimin yöntem ve teknolojilerindeki gelişmeler.

Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimlerin, öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre belirlenmesi gerekmektedir. Le Roux ve Ferreira (2005), öğretmenlerin aşağıda belirtilen konularda hizmet içi eğitim almaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

- Politik konular; yeni ve mevcut politikaların öğretmenlere tanıtılması,
- Okulun yönetimi ile alakalı konular; okul mevcudu, misyon ve vizyonundaki değişiklikler,
- Mesleki bilgi ve becerilerle alakalı konular; öğretim konu alanında ve sunum becerilerinin geliştirilmesi,
- Performansa dayalı konular; bireysel veya grup performansını artırılması,
- Kariyer gelişimine yönelik konular.

Houston (1990), hizmet içi eğitimin konferanslar, seminerler ve örgün kurslar gibi etkinliklerle gerçekleştirilebileceğini ve bu etkinliklerin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirdiğini ileri sürmüştür.

Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde şu madde yer almaktadır

Okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlerin genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon alanlarında, bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programları hazırlamak ve uygulamak amacıyla derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına kadar; yıl içinde ise yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde mesleki çalışma yapılır.

Bu madde kapsamında yürütülen mesleki çalışmalarda yöneticiler ve öğretmenler aşağıdaki iş ve işlemleri gerçekleştirirler (MEB, 2014).

Öğretmenlerin mesleki çalışmalarından azami verim elde edilebilmesi amacıyla okulun ve çevrenin ihtiyaçlarına göre konular belirlenir.

Yönetici ve öğretmenler ara tatillerde, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıcına ve derslerin kesiminden temmuz ayının ilk iş gününe kadar geçen süre içerisinde okul müdürlüğü, il/ilçe millî eğitim müdürlüğü veya Bakanlıkça belirlenen mesleki çalışmaları kendi okullarında yürütürler. Ancak öğretmenler ilgili genel müdürlükler tarafından belirlenen mesleki eğitim konuları dâhilinde il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince hazırlanan program çerçevesinde ilkokullarda zümre bazında, diğer okullarda ise alan bazında belli merkez veya merkezlerde mesleki eğitime tabi tutulabilirler.

3. YENİLİKÇİ ÖĞRETMEN DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Yenilikçi Öğretmen konusu, 1970’li yıllardan itibaren dünyanın birçok ülkesinde araştırmalar konu olmuştur. Bu araştırma sonuçlarında yenilikçi öğretmen davranışları üzerinde birden fazla faktörün etkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar yenilikçi öğretmen davranışları çalışmalarından elde ettikleri verileri analizi sonucu, öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri kategorilere halinde sıralamışlardır. Karip (1997), yenilikçilik davranışını etkileyen faktörleri; politika, ortam, kaynak ve müdahale etkenleri olarak açıklamışken; Dobre, Dragomir ve Preda (2009), kişisel özellikler, sosyal, kültürel, çevresel ve durumsal faktörler olarak açıklamıştır. Zennouche, Zhang ve Wang (2014) ise bireysel, grup ve örgüt düzeyinde faktörler olarak sıralamıştır. Thurlings, Evers ve Vermeulen (2015) ile Zainal ve Matore (2019) ise demografik faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflandırmışlardır.

3.1. Yenilikçi Öğretmen Davranışlarını Etkileyen Demografik Faktörler

Öğretmenlerin yenilikçilik davranışlarını etkileyen faktörlerin başında demografik faktörler gelmektedir. Demografik faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdemi, branşı, gelir durumu, görev bölgesi gibi faktörlerdir. Bu faktörlerle ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Carmeli, Meitar ve Weisberg (2006), kamu kurumlarında çalışanların ve kar amacı olmayan kurumlarda çalışanların, yenilik davranışlarının gelir durumu ve mesleki kıdem ile olumlu bir ilişkisi olduğu fakat cinsiyet ile yenilikçilik davranışının ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Loogma, Kruusvall ve Ümarik (2012), Estonya’daki mesleki orta öğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yenilikçi bir model olan e-öğrenme yöntemini kabul etmelerinin araştırıldığı çalışmada, mesleki kıdemi beş yıldan az olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre yenilikçilik konusunda daha istekli oldukları belirlenmiştir. Başaran ve Keleş (2015), Sivas’ta yaptıkları çalışmalarında, yenilikçilik ve öğretmenlerin kıdem yılı, cinsiyet, çalıştığı okul ile anlamlı bir ilişki bulamamış fakat çalıştığı yerin öğretmen yenilikçiliği üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

3.2. Yenilikçi Öğretmen Davranışlarını Etkileyen Bireysel Faktörler

Öğretmenlerin, yenilikçilik davranışları üzerinde etkili olan bireysel faktörler bu bölümde incelenmiştir. Bireysel faktörlerin ilki kişilik özellikleridir. Kişilik; bireyin diğer bireylerle iletişim kurmak için kullandığı yolların tümü olarak tanımlanmıştır (Judge ve Robbins, 2012). İnsanlar nasıl bir kişiliğe sahiplerse çalıştıkları kurumda da aynı özellikleri sergilemektedirler. Dolayısıyla insanlar kendi kişilik yapısı ile örtüşen işlerde daha başarılı olmaktadır. Messmann ve Mulder (2011) ise Almanya’da yaptıkları çalışmada merak ve açıklığı, öğretmenlerin yenilikçiliğini etkileyen faktörler olarak ifade etmişlerdir.

Motivasyon da öğretmen yenilikçiliği üzerinde etkisi olan bireysel faktörlerden biridir. Motivasyon, örgütteki bireylerin davranışlarının yönünü, çabalarını ve engellere karşı direncini belirleyen psikolojik güçlerdir (Demir, 2019). Okulda başarılı olmak için motive olan bir öğretmen, amacına ulaşana kadar çaba sarf etmeye ve gerekli davranış kalıplarını sergilemeye çalışır. Dolayısıyla motivasyon faktörü, yenilikçi öğretmen davranışında etkili olan bireysel bir faktördür. Messmann ve Mulder (2011), Loogma, Kruusvall ve Ümarik (2012) ve Suharyati (2017), motivasyonun öğretmenlerin yenilikçiliğine etki eden bir faktör olduğunu dile getirmişlerdir.

Öğretmenlerin yenilikçi davranışlarında etkili olan başka bir bireysel faktör de algılanan öz-yeterlik kavramıdır. Bu faktör, bireyin olası problemleri çözebilmesi için gereken yolları izleyebileceğine ilişkin yargısı; durumları etkileme yeteneğine olan inancıdır (Bandura, 2012). Bireyde öz yeterlik inancı arttıkça, bireyin gösterdiği gayret, istek ve azim de buna paralel artmaktadır.

Öğretmenlerin yenilikçilik davranışını etkileyen faktörler arasında yaratıcılık ve problemleri çözme becerileri de vardır. Yaratıcılık, problemleri fark etme, buna ilişkin hipotez yani geçici çözüm yolları elde etme, bu hipotezleri test etme ve sonuçları iletme süreci olarak tanımlanır. Messmann ve Mulder (2011), problem çözme becerisini öğretmenlerin yenilikçilik anlayışı üzerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Ucus ve Acar (2018), öğretmenlerin yaratıcılık özelliği ile yenilikçilikleri arasında ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Yukarıda ele alınan faktörler dışında alanyazında farklı bireysel faktörlerden de bahsedilmiştir. Öğretmen yenilikçilik eğilimi üzerinde etkili diğer faktörler ise mutluluk, iş doyumunu, mizah, iş memnuniyeti, öğretme ve öğrenme stratejisi, yöntem, teknikleri, fırsatları ve değerlendirme potansiyelidir (Zainal ve Matore, 2019; Thurlings, Evers ve Vermeulen, 2015)

3.3. Yenilikçi Öğretmen Davranışlarını Etkileyen Örgütsel Faktörler

Öğretmenlerin yenilikçilik davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardan biri de çalıştığı okul iklimidir. Yenilikçilik davranışlarının gelişmesinde bireysel faktörler ön planda olsa da, okul toplumu ve örgütü öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını etkilemektedir (Kılıçer, 2011). Örgütsel faktörler aşağıdaki gibi ana başlıklar altında incelenmiştir.

3.3.1. İletişim

Yenilikler, iletişim sayesinde sosyal ağlarda bağlarda oluşan bilgi ile ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlanabilir (Turgut ve Begenirbaş, 2013). İletişim bilginin okul toplumunun tüm üyelerine iletimini sağlarken aynı zamanda kurumun canlılığını ve eşgüdümünü sağlar (Ayık ve Fidan, 2014). İletişim aynı zamanda motive edici bir güçtür. Çünkü iletişim, öğretmenlerin neyi daha iyi yapabilecekleri ve sonuçlarını nasıl iyileştirebilecekleri konusunda gerekli geri bildirim almalarını sağlar. İletişim unsuru, karar alma süreçlerinde seçenekleri belirlemek ve değerlendirmek için gerekli bilgilerin elde edilmesini kolaylaştırıcı bir unsurdur. Ayrıca bu unsur sosyal etkileşimin ana kaynağıdır (Judge ve Robbins, 2012). Okullardaki öğretmenler arasında hem sosyal ihtiyaçları karşılarken hem de mesleki konularda destek ve rehberlik sağlanırken iletişim büyük rol oynamaktadır. Bu yönüyle iletişim öğretmenlerin mesleki gelişimine olumlu etki ederek yeni fikir ve eğitim uygulamalarının da öğretmenler arasında yayılımını sağlamaktadır.

Mentorluk, deneyimli bir öğretmenin daha az deneyimli bir öğretmene okulda öğretmenlik becerileri konusunda sunduğu danışmanlık hizmeti, öğretmenlerin eğitimi geliştirmek için birbirlerine verdikleri tavsiyeler ve iki veya daha fazla meslektaşın kendi öğretim becerilerini modelleyerek desteklediği akran öğretimi çalışmalarıdır ve iletişim açısından da değerlendirir (Bozak, Yıldırım ve Demirtaş, 2011).

3.3.2. Örgüt Yapısı

Bir örgütteki görevlerin biçimsel olarak nasıl sınıflandırılacağını, nasıl iş bölümü yapılacağı ve nasıl organize edileceğini belirten kavram örgütün yapısıdır (Judge ve Robbins, 2012). Örgüt yapı itibariyle, değişimi ve ileriye gitmeyi kolaylaştırıyorsa, kendi birimleri arasındaki koordinasyon, iletişim ve bilgi paylaşımını sağlıyorsa, çevre ile örgüt arasında uyumlu bir ilişki oluyorsa, bu örgüt yenilikçiliği destekleyen bir örgüttür. Yenilikçi bir örgüt, çevresinden aldığı bir bilgiyi, örgüt üyeleri ile birlikte paylaşmalı ve tartışmalı, bunun sonucunda yeniliğe dönüştürmeli ve bu konuda esnek bir yapıya sahip olmalıdır (Uzkurt, 2010).

Yenilikçi örgütler yeni fikirler üretir, ürettiği bu fikirleri örgüt üyeleri arasında paylaşılmaya ve uygulamaya açar. Böylece elde ettiği deneyimleri ve becerileri gelecek çalışmalara aktarması durumunda, yeniliklerin devamı için örgütün başarısı artar. Bu bağlamda örgütsel faaliyetlerin geliştirilmesi için örgütleri öğrenen varlıklara dönüştürmeyi amaç edinen örgütsel öğrenme ile yenilikçi örgüt yapısı arasında bir etkileşim vardır. Bu nedenle yenilikleri destekleyen örgütler ayrıca öğrenen örgütler olmalıdır (Uzkurt, 2012).

Okul örgütleri öğretmenlerinin yenilikçi davranışlarını desteklediği sürece üyelerinin kapasitesi ve verimliliğini de en üst düzeyde kullanarak başarıyı elde eder. Buradan hareketle okullarda yeni fikirlerin gelişmesini sağlayacak esneklik, bu fikirlerin hayata aktarılmasını sağlayacak disiplin ve bu süreçte edinilen bilgi ve deneyimin okul genelinde paylaşımını sağlayan öğrenme kapasitesi bir bütün olarak okul örgütünde yer edinmelidir. Gürsel (1998)'e göre okullar yaşanan olaylardan sürekli bir sonuç ve ders çıkarmalı, bu sonuçları değişen çevre koşullarına ayak uydurmak için kullanılmalı, personellerini sürekli geliştirmeli ve bu yönleriyle gelişen, değişen, kendini yenileyen dinamik örgütler olmalıdır (akt: Ayık ve Şayir, 2015).

Öğretmenlerin yenilikçi davranışları üzerine etkili olan diğer bir faktör de okulun bilgi iletişim teknolojileri altyapısı ve fiziksel olarak sahip olduğu kaynaklarıdır. Öğretmen bu kaynaklarla yenilikçi fikirlerini geliştirmelidir. Bu yönüyle okulun fiziksel olarak sahip olduğu kaynaklar ve bilgi iletişim teknolojileri imkânları, yeni fikir ve uygulamaların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Bu kaynaklardaki eksiklik ise yenilikçilik açısından bir engeldir. Çelik'in (2006), Gaziantep'te gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında değişim ve yeniliklerin önünde en büyük engelin kaynak yetersizliklerinin önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır.

3.3.3. Okul Kültürü ve İklimi

Okulun kültür ve iklimi okul örgütlerindeki öğretmenlerin yenilikçi davranışları üzerinde etki bırakmaktadır. Okul kültür ve iklimi yenilikçiliği destekliyorsa bu okullardaki öğretmenler, yenilikçilik için olması gereken istek ve motivasyona sahiptirler, yeni fikirler ve uygulamalar geliştirirler. Öğretmenler böylelikle alandaki yenilikleri özgürce uygulama alanı bulurlar. Suharyati (2017), Endonezya'da yaptığı çalışmada örgüt kültürünün, öğretmenlerin yenilikçiliğini arttıran bir faktör olduğu sonucuna varmıştır. Chang, Chuang ve Bennington (2011), Tayvan'da yaptıkları araştırma sonucunda örgütsel iklim ile yenilikçi, yaratıcı öğretim arasında orta ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca bu araştırma ile yeniliği destekleyen okul ikliminin yenilikçi ve yaratıcı öğretimi teşvik ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

3.3.4. Görevsel Faktörler

Görevsel faktörler, öğretmenlerin görevini icra ederken var olan şartlar ile ilgilidir. Literatürde görevsel faktörler, öğretmenlerin yenilikçi yapısını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Görevsel faktörler denilince akla ilk olarak öğretmenin çalışma ortamında karşılaştığı kişilerin tutumu gelmelidir. Eğer bu tutum olumlu yönde olur ve öğretmen olumlu bir iklimde çalıştığını hissederse yenilikçilik anlayışı da pozitif yönde artacaktır. Özellikle yönetici kadrosu öğretmeni olumlu yönde destekliyorsa öğretmen de bu olumlu iklimden etkilenerek yenilikçiliğini artıracaktır. Okul yöneticilerinin yenilikçilik konusundaki tutumları, örgütün yenilikçi yapısını şekillendirecektir (Uzkurt, 2010). Yenilikçi bir organizasyonda, çalışanlar yönetime güvenmeli ve desteklendiğini hissetmelidir. Çalışanlar, ödül sistemleri de dahil olmak üzere örgütsel sistemleri yeniliği destekleyen faktörler olarak görmelidir (Chandler, Keller ve Lyon, 2000). Binnewies ve Gromer (2012), öğretmenlerin yeni fikir üretme, bu yeni fikirleri geliştirme ve uygulama süreçlerinde, iş arkadaşları ve yöneticilerinin etkili olduğunu ve motivasyona ciddi katkılar sunduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer bir yandan Kurtuluş (2012), okullarda müdür ve müdür yardımcılarının desteğinin öğretmen yenilikçiliği üzerinde farklılık yarattığını ifade etmiştir.

Okullarında yönetici kadro ve çalışma arkadaşları tarafından destek gören öğretmenlerin okullarına ve görevlerine karşı bağlılık geliştirdikleri ve yüksek bir motivasyon ile çalıştıkları görülmektedir. Bağlılık derecesi yükselen öğretmenler, okullarına ve öğrencilerine karşı kuvvetli bir yönelim gösterirler (Balay, 2014).

3.3.5. Bürokratik Faktörler

Öğretmenler ve okul yöneticileri, okul örgütleri dışında üst kurumlarla sürekli olarak iletişim içinde olmak durumundadırlar. Bu kurumların belirlediği kanun ve yönetmeliklerden etkilenmektedirler. Öğretmenler okullarında milli eğitim bakanlığı tarafından hazırlanan programları uygulamakta ve çalışmalarında mevzuat dışına çıkamamaktadırlar. Mevcut mevzuata harfiyen uymak zorundadırlar. Bu bağlamda öğretmenlerin yenilikçilik davranışları bürokratik faktörler tarafından da etkilenmektedir. Bürokratik faktörler öğretmenleri olumlu yönde etkileyebileceği gibi olumsuz yönde de etkileyebilmektedir. Chang, Chuang ve Bennington (2011), araştırmalarında yenilikçilik ile uygulanan politikalar arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kimonen ve Nevalainen (2005)'nin Finlandiya'da yaptıkları bir çalışmada ise ulusal eğitim politikasının öğretmenler için olumlu sonuçlar oluşturduğunu ifade edildiğini belirtmişlerdir. Kurtuluş (2012) araştırmasında, eğitim politikalarının ve katı mevzuat uygulamalarının, öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını kısıtladığını ve okul ortamını olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir.

3.4. Yenilikçilik İle İlgili Akademik Çalışmalar

Yenilikçilik ile ilgili yapılan çalışmalardan bazıları aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Şahin İzmirli ve Gürbüz (2017), öğretmen adaylarının yenilikçilik ve problem çözme arasındaki ilişkiyi tekil ve ilişkiyel tarama modelleri kullanarak yaptıkları çalışmada araştırmışlardır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının problem çözme becerilerinin ve yenilikçilik düzeylerinin makul düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen adaylarının eğitim programlarında ve bireysel yenilik puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu

tespit edilmiştir. Öğretmen adaylarının yenilik puanlarının sınıf düzeyine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Aslaner (2010), ‘Örgütsel Değişim ve Yenilikçilik’ adlı araştırmasında öğretmenlerin yeniliklere ilgi duyduklarını ve takip ettiklerini sonucuna ulaşmıştır.

Çelik (2006) araştırmasında, değişimin ve yeniliklerin uygulanmasında kaynak yetersizliğinin en önemli engel olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ve yaşlarının arttıkça yenilik eğilimlerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Çuhadar, Bülbül ve Ilgaz (2013) araştırmalarında, öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ve tekno pedagojik eğitim yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinde, cinsiyet değişkeninin etkili olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmada öğretmenlerin yenilikçi bakış açısı kazandırmada model olması gerektiği vurgulanmıştır.

Kılıçer (2011) yaptığı araştırmada, yeniliklere açık, istekli ve yenilikler alanında fikir liderliği yapabilmelerinin öğretmen adaylarının en güçlü yanlarının olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmen adaylarının daha az güçlü yanları ise yeniliklerin getireceği belirsizliklere karşı risk alma davranışlarında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada yenilikçilik üzerinde cinsiyet faktörünün etkili olmadığı ifade edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik eğilimlerini incelemektir. ‘Sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik eğilimleri; cinsiyet ve mesleki kıdem gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?’ problemini açıklığa kavuşturmak için yapılan bu araştırmanın genel amacının yanında alt amaçları da bulunmaktadır:

- Sınıf öğretmenleri yeniliklere açık mıdır?
- Sınıf öğretmenlerinin yenilikçilik eğilimleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- Sınıf öğretmenlerinin yenilikçilik eğilimleri üzerinde meslekte geçirdikleri yıl etkili midir?

5. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

5.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik eğilimlerinin hangi düzeyde olduğu ve bu eğilimin cinsiyet ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli; araştırma konusu ile ilgili geçmiş veya şimdiki zamanda var olan durumu ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Tarama araştırmaları; deneysel araştırmalardaki gibi değişiklik yapılmadan doğada var olan değişken, durum veya olayların olduğu haliyle betimlenmesidir. Tarama araştırmalarında araştırma örneklemini oluşturan grubun o konuyla ilgili bilgileri, algıları, tutumları belirlenir (Tuncer, 2020).

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan tekniklere yer verilmiştir.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini Diyarbakır ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise ankete katkı sunan 250 sınıf öğretmenidir.

5.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerini toplamak için ‘Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yenilikçilik Ölçeği’ kullanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik ölçeği Prof. Dr. Yücel Gelişli ve Esra Altıntaş Yüksel (2018) tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği (Cronbach Alpha) 0.919 olarak hesaplanmıştır (Altıntaş & Yüksel ve Gelişli, 2018).

Kullanılacak ölçeğe ek olarak cinsiyet ve kıdem yılı değişkenleri eklenmiştir. Bağımsız değişkenler olan cinsiyet ve kıdem yılının sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkileri incelenmiştir.

5.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Geçerlik ve güvenilirliği sağlanmış ölçme aracı, örneklemdeki sınıf öğretmenlerine çevrim içi anket şeklinde ulaşılarak uygulanmıştır. Mesleki yenilikçilik ölçeğinin beşli likert biçiminde hazırlanan maddeleri veri girişi için; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), orta derecede katılıyorum (3), oldukça katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) şeklinde kodlanmıştır. Mesleki yenilikçilik ölçeğine ait puan aralıkları Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Mesleki Yenilikçilik Ölçeğine Ait Puan Aralıkları

| Verilen Ağırlık | Seçenekler | Sınırlar |
|-----------------|---------------------|-----------|
| 1 | Katılmıyorum | 1.00–1.80 |
| 2 | Kısmen Katılıyorum | 1.81–2.60 |
| 3 | Katılıyorum | 2.61–3.40 |
| 4 | Oldukça Katılıyorum | 3.41–4.20 |
| 5 | Tamamen Katılıyorum | 4.21-5.00 |

Araştırmada kullanılan Mesleki Yenilikçilik Ölçeği 3 alt boyutta analiz edilmiştir. Bu alt boyutlar şu şekildedir;

Birinci alt boyut, ölçeğin 1, 5, 6, 9, 10, 11, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23,24, 25, 32, 40, 42, 43, 44, 47, 49 ve 50. maddelerinden oluşmaktadır. Bu boyut öğretmenin kendini geliştirmek istemesi, yeni bilgiler edinmek istemesi, öğrenmeye açık olması, yeni bilgi ve becerileri öğrenmek istemesi gibi konularla ilgili olduğu için “ Öğrenmede Yenilikçi ” olarak adlandırılmıştır.

İkinci alt boyut, ölçeğin 4, 8, 12, 13, 26, 29, 31, 33, 36, 37, 38, 45 ve 46. maddelerinden oluşmaktadır. Bu boyut öğretmenlerin mesleki gelişimleri, alanlarıyla ilgili bilimsel toplantılara katılmak istemesi, mesleği ile ilgili yeniliklere açık olması gibi esaslarla ilgili olduğu için “ Meslekte Yenilikçilik ” olarak adlandırılmıştır.

Üçüncü alt boyut, ölçeğin 2, 3, 7, 14, 17, 20, 27, 28, 30, 34, 35, 39, 41, 48, 51, ve 52. maddelerinden oluşmaktadır. Bu boyut öğretmenlerin bireysel ve mesleki açıdan yeniliklere sıcak bakmaması, gelişime kapalı olması ve yeniliklerden korkması gibi konularla ilgili olduğu için “Yeniliğe Direnç” olarak adlandırılmıştır.

Ölçek beşli likert tipinde tasarlanmış olduğu için ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa katsayısına bakılarak hesaplanmıştır. Çalışmamıza ait güvenilirlik analizi sonucu $\alpha=0,824$ olarak hesaplanmıştır. Bundan dolayı çalışmamız yüksek güvenilirliktedir. Araştırmadan elde edilen bilgiler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak hesaplanmıştır.

6. BULGULAR

6.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırma katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin demografik verilerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyetine Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzdeler

| Cinsiyet | f | % | Geç.% | Yığ. % |
|----------|-----|------|-------|--------|
| Kadın | 172 | 68,8 | 68,8 | 68,8 |
| Erkek | 68 | 31,2 | 31,2 | 100 |
| Toplam | 250 | 100 | 100 | |

Cinsiyet değişkenine göre dağılımın %68,8’ini kadın sınıf öğretmenleri oluştururken %31,2’sini ise erkek sınıf öğretmenlerinin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3. Kıdem Değişkenine İlişkin Frekans ve Yüzdeler

| Kıdem | f | % | Geç.% | Yığ. % |
|-----------------|-----|-------|-------|--------|
| 1-5 yıl | 33 | 13,2 | 13,2 | 13,2 |
| 6-10 yıl | 41 | 16,4 | 16,4 | 29,6 |
| 11-15 yıl | 72 | 28,8 | 28,8 | 58,4 |
| 16-20 yıl | 61 | 24,4 | 24,4 | 82,8 |
| 21 yıl ve üzeri | 43 | 17,2 | 17,2 | 100,0 |
| Toplam | 250 | 100,0 | 100,0 | |

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımının %13,2’sini mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olan sınıf öğretmenleri, %16,4’ünü mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olan sınıf öğretmenleri, %28,8’ini mesleki kıdemi 11-15 yıl arasında olan sınıf öğretmenleri, %24,4’ünü mesleki kıdemi 16-20 yıl arasında olan

sınıf öğretmenleri, %17.2'sini mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin oluşturduğu görülmektedir.

6.2. Öğretmenlerin Mesleki Yenilikçilik Eğilimlerine İlişkin Görüşleri

Tablo 4. Öğretmenlerin Mesleki Yenilikçilik Eğilimlerine İlişkin Görüşleri

| Maddeler | n | | | | | \bar{x} | ss | |
|----------|--|---------------------|-------------|---------------------|---------------------|-----------|-------|--------|
| | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Katılıyorum | Oldukça Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum | | | |
| 1 | Öğrenmek benim için bir ihtiyaçtır. | 5 | 4 | 7 | 47 | 187 | 4,628 | ,7925 |
| 2 | Zorunlu olmadıkça yeni şeyler öğrenmeye çalışmam. | 9 | 12 | 9 | 54 | 166 | 4,424 | 1,0200 |
| 3 | Yeni ölçme değerlendirme yaklaşımları beni korkutur. | 119 | 67 | 43 | 8 | 13 | 1,916 | 1,1144 |
| 4 | Sempozyum ve konferanslara katılmak için bütçemden harcama yapmaya çekinmem. | 31 | 29 | 73 | 53 | 64 | 3,360 | 1,3135 |
| 5 | Doğrudan doğruya emin olmadığım bilgiyi araştırarak doğrusunu öğrenebilirim. | 0 | 1 | 5 | 41 | 203 | 4,784 | ,4840 |
| 6 | Mesleğimle alakalı konularda yetersiz olmak beni üzer. | 8 | 0 | 3 | 31 | 208 | 4,724 | ,7812 |
| 7 | Mesleğim ile ilgili karşılaştığım yeni bir bilgi ve ya beceri beni strese sokar. | 94 | 64 | 35 | 28 | 29 | 2,336 | 1,3794 |
| 8 | Öğrencilerime hazırladığım ödev ve etkinliklerin özgün olması benim için önemlidir. | 5 | 4 | 32 | 74 | 135 | 4,320 | ,9016 |
| 9 | Etrafımdaki kişilerden yeni şeyler öğrenmekten zevk alırım. | 0 | 0 | 4 | 32 | 214 | 4,840 | ,4087 |
| 10 | Kişisel gelişim için yeni bilgi ve beceriler kazanmak isterim. | 0 | 2 | 5 | 32 | 211 | 4,808 | ,4941 |
| 11 | Kişisel gelişim için farklı alanlardaki bilgi ve becerileri edinmek isterim. | 1 | 1 | 7 | 32 | 209 | 4,788 | ,5443 |
| 12 | Sınıf yönetimindeki gelişmeleri takip ederim. | 0 | 6 | 27 | 73 | 144 | 4,420 | ,7785 |
| 13 | Zamanımın büyük bir bölümünde mesleğimdeki yenilikleri takip etmekten mutluluk duyarım | 4 | 16 | 55 | 69 | 106 | 4,028 | 1,0234 |
| 14 | Öğrenme-öğretme süreci ile ilgili yeni yaklaşımlar beni korkutur. | 15 | 18 | 35 | 69 | 113 | 3,988 | 1,1940 |
| 15 | Öğretmenlerin sürekli olarak kendini yenilemesi gerektiğini düşünürüm. | 0 | 1 | 7 | 42 | 200 | 4,764 | ,5112 |
| 16 | Merak ettiğim bir konuyu öğrenmek beni motive eder. | 0 | 2 | 3 | 36 | 209 | 4,808 | ,4775 |
| 17 | Alanımla ilgili yeni fikirlere karşı şüphe duyarım. | 15 | 19 | 46 | 74 | 96 | 3,868 | 1,1833 |
| 18 | Ders işleyişimde farklılıklar yapmak hoşuma gider. | 0 | 2 | 14 | 44 | 190 | 4,688 | ,6133 |
| 19 | Mesleğimde yaratıcılık benim için önemlidir. | 0 | 2 | 13 | 46 | 189 | 4,688 | ,6067 |
| 20 | Zorunlu olmadıkça hizmet içi eğitimlere katılmayı tercih etmem. | 16 | 27 | 43 | 53 | 111 | 3,864 | 1,2696 |
| 21 | Bir konuyu öğrenmenin birçok yolu olduğunu düşünüyorum. | 1 | 3 | 5 | 8 | 203 | 4,756 | ,5881 |
| 22 | Hayatımdaki öncelikler arasında yeni şeyler öğrenmek vardır. | 2 | 3 | 18 | 61 | 166 | 4,544 | ,7499 |
| 23 | Farklı konularda sürekli öğrenmeye ihtiyaç duyarım. | 1 | 2 | 25 | 67 | 155 | 4,492 | ,7404 |
| 24 | Gereksinim duyduğum bir bilgiyi her yaşta öğrenebilirim. | 1 | 2 | 13 | 43 | 191 | 4,684 | ,6464 |
| 25 | Çağın gereksinimlerine uygun öğretim teknolojileri kullanırım. | 0 | 4 | 26 | 81 | 139 | 4,420 | ,7415 |
| 26 | Meslektaşlarımla ve öğrencilerimin sorularına cevap verebilmek için alanımdaki tüm yenilikleri takip ederim. | 0 | 3 | 37 | 97 | 113 | 4,280 | ,7562 |
| 27 | Velilerin mesleki uygulamaları ile ilgili düşüncelerine itibar etmem. | 70 | 74 | 63 | 22 | 21 | 2,400 | 1,2190 |
| 28 | Yeni bir beceri edinirken çabuk sıkılırım. | 125 | 74 | 30 | 10 | 11 | 1,832 | 1,0735 |
| 29 | Mesleki gelişimim için para harcamaktan kaçınmam. | 20 | 32 | 64 | 57 | 77 | 3,556 | 1,2670 |
| 30 | Meslektaşlarımla arasında yeni bir öğretim teknolojisini en son kullanan kişilerden biri ben olurum. | 123 | 63 | 42 | 14 | 8 | 1,884 | 1,0785 |
| 31 | Mesleğim ile ilgili uluslararası yenilikleri takip ederim. | 21 | 30 | 82 | 58 | 59 | 3,416 | 1,2103 |
| 32 | Sürekli aynı öğretim teknolojilerini kullanmak bana sıkıcı gelir. | 123 | 73 | 34 | 12 | 8 | 1,836 | 1,0418 |
| 33 | Alanımdaki sürekli yayınları takip etmeyi önemserim. | 4 | 23 | 55 | 87 | 81 | 3,872 | 1,0217 |
| 34 | Yeni bir beceri edinmek benim için zor bir süreçtir. | 98 | 80 | 40 | 17 | 15 | 2,084 | 1,1672 |
| 35 | Mesleğim ile ilgili yeni bir uygulamayı kullanmak için önce meslektaşlarımla kullanmasını beklerim. | 80 | 71 | 63 | 24 | 12 | 2,268 | 1,1495 |
| 36 | Alanım ile ilgili hizmet içi eğitimlere katılmak beni mutlu eder. | 2 | 10 | 40 | 65 | 133 | 4,268 | ,9250 |
| 37 | Öğretim teknolojisindeki yenilikleri takip ederim. | 1 | 10 | 36 | 87 | 116 | 4,228 | ,8689 |
| 38 | Mesleğimle ilgili (kongre/sempozyum) bilimsel etkinliklere katılmak isterim. | 3 | 4 | 42 | 70 | 131 | 4,288 | ,8855 |
| 39 | Lisans eğitimim sürecinde alanımda edindiğim bilgiler benim için yeterlidir. | 116 | 61 | 33 | 24 | 16 | 2,052 | 1,2488 |
| 40 | Dersleri tek düze işlemek bana göre değildir. | 4 | 7 | 12 | 60 | 167 | 4,516 | ,8418 |
| 41 | Maddi kazanç sağlamayacaksa yeni bir beceri edinmeye çalışmam. | 157 | 58 | 17 | 7 | 11 | 1,628 | 1,0344 |
| 42 | Öğrenme hayatın her döneminde devam eden dinamik bir süreçtir. | 1 | 1 | 9 | 21 | 218 | 4,816 | ,5434 |
| 43 | Yeni şeyler öğrenmeye gerek duyarsam yardım almaktan kaçınmam. | 0 | 1 | 6 | 28 | 215 | 4,828 | ,4640 |
| 44 | Mesleki uygulamaları ile ilgili öz eleştiri yaparım. | 6 | 2 | 11 | 54 | 177 | 4,576 | ,8191 |
| 45 | Alanımda lisansüstü eğitim yapmak benim için önemlidir. | 15 | 27 | 66 | 40 | 102 | 3,748 | 1,2597 |
| 46 | Boş zamanlarımda kurslara katılmak benim için önemlidir. | 7 | 23 | 56 | 55 | 109 | 3,944 | 1,1323 |
| 47 | Araştırma yaparak ihtiyaç duyduğum bir bilgiyi edinebilirim. | 1 | 1 | 12 | 64 | 172 | 4,620 | ,6366 |
| 48 | Derslerimde aynı bilgi kaynaklarını kullanırım. | 56 | 87 | 50 | 19 | 38 | 2,584 | 1,3274 |
| 49 | Mesleğimle ilgili araştırma yapmak için bilgi kaynaklarını kullanırım. | 1 | 4 | 17 | 63 | 165 | 4,548 | ,7279 |
| 50 | Meslektaşlarımla tecrübelerinden faydalanmak hoşuma gider. | 1 | 3 | 6 | 35 | 205 | 4,760 | ,5931 |
| 51 | Alanımla ilgili yenilikler beni korkutur. | 7 | 10 | 21 | 71 | 141 | 4,316 | ,9818 |
| 52 | Yeni bir bilgi edinmek için çok zaman harcamam. | 98 | 75 | 42 | 24 | 11 | 2,100 | 1,1556 |

Tablo 4 incelendiğinde sınıf öğretmenleri tarafından “Etrafımdaki kişilerden yeni şeyler öğrenmekten zevk alırım.” (9) maddesi aritmetik ortalaması 4,84 ile katılım düzeyinin en yüksek olduğu madde, aritmetik ortalaması 2,75 ile “Lisans eğitimim sürecinde alanımda edindiğim bilgiler benim için yeterlidir.”(35) maddesi de en düşük katılımında buldukları madde olarak görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki yenilikçilik eğitimlerinde yeni bilgiler ve tecrübeler öğrenme konusunda olumlu yönde davranış göstermek istediği söylenebilir. Mesleki yenilikçilik ölçeğindeki 41,32, 28, 30,3,34 ve 52. maddeler olumsuz cümle içerdiğinden ters puanlama yapılarak ortalaması alınmıştır. Aritmetik ortalamaları her ne kadar düşük çıksa da mesleki yenilikçilik eğilimi açısından olumludur. Ayrıca anket maddelerinin aritmetiksel ortalaması 3,85 üstünde olduğu için öğretmenlerin mesleki yenilikçilik eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

6.3. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin “Cinsiyet” değişkenine göre, mesleki yenilikçilik algılarından alınan puanlarda görülen farklılıkların tespitine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda İlişkisiz Grup t testi yapılmış, ölçeğinin tüm maddeleri ve her bir boyutta ayrı analiz yapılmıştır.

Tablo 5. Mesleki Yenilikçilik Ölçeğinden Alınan Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan T Testi Sonuçları

| | | N | \bar{x} | ss | t |
|---------|-------|-----|-----------|-----|-------|
| Tümü | Kadın | 172 | 3,86 | ,29 | ,993 |
| | Erkek | 78 | 3,82 | ,29 | |
| Boyut 1 | Kadın | 172 | 4,58 | ,34 | 1,835 |
| | Erkek | 78 | 4,49 | ,36 | |
| Boyut 2 | Kadın | 172 | 4,00 | ,69 | ,871 |
| | Erkek | 78 | 3,92 | ,69 | |
| Boyut 3 | Kadın | 172 | 2,69 | ,28 | 1,663 |
| | Erkek | 78 | 2,77 | ,38 | |

Yapılan istatistiki analizlere göre; ölçeğin tüm maddeleri ve 3 alt boyuttaki maddelerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık elde edilmemiştir.

6.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, Meslek Yenilikçilik Ölçeğinden alınan puanların kıdem değişkenine göre, anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlenmiştir. Bunun için ANOVA testi yapılmış ve sonuçları ve Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Mesleki Yenilikçilik Ölçeğinden Alınan Puanların Kıdem Değişkenine Göre Ortalama ve Standart Sapma Bulguları

| Maddeler | | N | \bar{x} | ss |
|----------|-----------------|-----|-----------|------|
| Tümü | 1-5 yıl | 33 | 3,94 | ,32 |
| | 6-10 yıl | 41 | 3,85 | ,37 |
| | 11-15 yıl | 72 | 3,79 | ,25 |
| | 16-20 yıl | 61 | 3,84 | ,271 |
| | 21 yıl ve üzeri | 43 | 3,87 | ,27 |
| | Toplam | 250 | 3,84 | ,29 |
| Boyut 1 | 1-5 yıl | 33 | 4,64 | ,41 |
| | 6-10 yıl | 41 | 4,52 | ,33 |
| | 11-15 yıl | 72 | 4,51 | ,37 |
| | 16-20 yıl | 61 | 4,54 | ,34 |
| | 21 yıl ve üzeri | 43 | 4,59 | ,30 |
| | Toplam | 250 | 4,55 | ,35 |
| Boyut 2 | 1-5 yıl | 33 | 4,21 | ,63 |
| | 6-10 yıl | 41 | 3,94 | ,85 |
| | 11-15 yıl | 72 | 3,82 | ,72 |
| | 16-20 yıl | 61 | 4,01 | ,58 |
| | 21 yıl ve üzeri | 43 | 4,04 | ,63 |
| | Toplam | 250 | 3,97 | ,69 |
| Boyut 3 | 1-5 yıl | 33 | 2,70 | ,25 |
| | 6-10 yıl | 41 | 2,80 | ,32 |
| | 11-15 yıl | 72 | 2,71 | ,30 |
| | 16-20 yıl | 61 | 2,71 | ,33 |
| | 21 yıl ve üzeri | 43 | 2,67 | ,37 |
| | Toplam | 250 | 2,72 | ,32 |

Tablo 6 incelendiğinde mesleki yenilikçilik ölçeği tüm maddelerinde aritmetik ortalaması 3,87 ile yenilikçilik eğiliminin diğer kıdem yıllarına göre yüksek olduğu söylenebilir. Birinci alt boyutta 4,64 aritmetik ortalama ile 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin “Öğrenmede Yenilikçi” başlığından kendini geliştirmek istemesi, yeni bilgiler edinmek istemesi, öğrenmeye açık olması, yeni bilgi ve becerileri öğrenmek istemesi gibi konularla ilgili eğilimli söylenebilir. İkinci alt boyutta aritmetik ortalaması 4,21 ile 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin “Meslekte Yenilikçilik” başlığında mesleki gelişimleri, alanlarıyla ilgili bilimsel toplantılara katılmak istemesi, mesleği ile ilgili yeniliklere açık olması gibi esaslara eğilimli olduğu söylenebilir. Üçüncü alt boyutta aritmetik ortalaması 2,80 ile 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin “Yeniliğe Direnç” başlığında öğretmenlerin bireysel ve mesleki açıdan yeniliklere sıcak bakmaması, gelişime kapalı olması ve yeniliklerden korkması gibi konularda eğilimli oldukları söylenebilir.

Tablo 7. Meslek Yenilikçilik Ölçeğinden Alınan Puanların, Onların Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan ANOVA Testi Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Kareler Toplamı | ss | Kareler ortalaması | F | p |
|-------------------|---------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| Tümü | Gruplar Arası | ,562 | 4 | ,141 | 1,600 | ,175 |
| | Grup İçi | 21,537 | 245 | ,088 | | |
| | Toplam | 22,100 | 249 | | | |
| Boyut 1 | Gruplar Arası | ,495 | 4 | ,124 | ,991 | ,413 |
| | Grup İçi | 30,581 | 245 | ,125 | | |
| | Toplam | 31,076 | 249 | | | |
| Boyut 2 | Gruplar Arası | 3,913 | 4 | ,978 | 2,053 | ,088 |
| | Grup İçi | 116,747 | 245 | ,477 | | |
| | Toplam | 120,660 | 249 | | | |
| Boyut 3 | Gruplar Arası | ,420 | 4 | ,105 | 1,013 | ,402 |
| | Grup İçi | 25,416 | 245 | ,104 | | |
| | Toplam | 25,836 | 249 | | | |

Sonuçlara göre ölçeğin tüm maddeleri ve 3 alt boyutundaki maddelerinde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık çıkmamıştır.

7. SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenleri tarafından ölçekteki “Etrafımdaki kişilerden yeni şeyler öğrenmekten zevk alırım.” katılım düzeyinin en yüksek olduğu madde olarak tespit edilmiştir. Bu da öğretmenlerin meslektaşları ile etkileşimde olduklarını, yeni bilgiler öğrenmek için paylaşımda bulduklarını ve yeni bilgiler öğrenmede istekli olduğu sonucuna varılabilir. Yine ölçekteki maddelerden, “Yeni şeyler öğrenmeye gerek duyarsam yardım almaktan kaçınmam”, “merak ettiğim bir konuyu öğrenmek beni motive eder”, “doğruluğundan emin olmadığım bilgiyi araştırarak doğrusunu öğrenebilirim.”, “kişisel gelişim için farklı alanlardaki bilgi ve becerileri edinmek isterim.” ve “öğrenme hayatın her döneminde devam eden dinamik bir süreçtir.” maddelerine de katılımın yüksek olması çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kendilerini mesleki anlamda geliştirmek için olumlu yaklaşıma sahip oldukları söylenebilir.

Meslek yenilikçilik ölçeğinden alınan puanların cinsiyet değişkenine göre, ölçeğin tüm maddeleri ve 3 alt boyuttaki maddelerinde anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Bu da çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik algılarında cinsiyetin bir etken olmadığı söylenebilir. Cinsiyet değişkenine göre ölçeğe katılım düzeyinde ortalamalar incelendiğinde kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin mesleki yenilikçilik algılarının hemen hemen aynı düzeyde olduğu görülmektedir.

Kıdem değişkenine göre meslek yenilikçilik ölçeğinden alınan puanlarına göre, ölçeğin tüm maddeleri ve 3 alt boyuttaki maddelerinde anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Ortalama katılım puanları incelendiğinde ise; birinci alt boyutta 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin, ortalama katılım düzeyinin diğer kıdemdekilere göre katılım düzeyinin yüksek olması “Öğrenmede Yenilikçi” başlığından kendini geliştirmek istemesi, yeni bilgiler edinmek istemesi, öğrenmeye açık olması, yeni bilgi ve becerileri öğrenmek istemesi gibi konularda daha eğilimli oldukları söylenebilir. İkinci alt boyutta yine 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalama katılım düzeyinin diğer kıdemdekilere göre katılım düzeyinin yüksek olması, “Meslekte Yenilikçilik” başlığında mesleki gelişimleri, alanlarıyla ilgili bilimsel toplantılara katılmak istemesi, mesleği ile ilgili yeniliklere açık olması gibi esaslara daha eğilimli olduğu söylenebilir. Bu iki alt boyutta mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki yenilikçilik konusunda eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir. Üçüncü alt boyutta ise 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalama katılım düzeyinin diğer kıdemdekilere göre katılım düzeyinin yüksek olması, “Yeniliğe Direnc” başlığında öğretmenlerin bireysel ve mesleki açıdan yeniliklere sıcak bakmaması, gelişime kapalı olması ve yeniliklerden korkması gibi konulara daha eğilimli oldukları söylenebilir. Bu da mesleğe yeni başladıktan ve belirli bir süre çalıştıktan sonra öğretmenlerin mevcut bilgilerinin korumak yönünde davranış gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca üçüncü alt boyuttaki katılım ortalaması düşük olduğundan öğretmenlerin yeniliğe karşı açık oldukları sonucuna varılabilir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, Y. (2011). Osmanlı döneminden cumhuriyete geçilirken eğitim-öğretim alanında yaşanan dönüşümler. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(2), 9-22.
- Altıntaş Yüksel, E. & Gelişli, Y. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yönelimleri Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliliği. *Ulakbilge*, 6(26), 821-839.
- Aslaner, E. (2010). *Örgütsel değişim ve yenilikçilik: Bir özel okul örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ayık, A. ve Şayir, G. (2015). Öğretmenlerin Algılarına Göre Öğrenen Örgüt ve Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 14(2), 379-394.
- Ayık, A. & Fidan, M. (2014). İlköğretim Kurumlarında Örgütsel İletişim İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(29), 108-134.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (2012). Algılanan öz-yeterliğin işlevsel özellikleri üzerine tekrar gözden geçirildi. *Yönetim Dergisi*, 38(1), 9-44.
- Başaran, S. D. ve Keleş, S. (2015). Yenilikçi kimdir? Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(4), 106-118.
- Binnewies, C. & Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*, 24(1), 100-105.
- Bozak, A., Yıldırım, M. ve Demirtaş, H. (2011). Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi İçin Alternatif Bir Yöntem: Meslektaş Gözlemi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 65-84.
- Carmeli, A., Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International journal of manpower*. Vol. 27 No. 1, pp. 75-90.
- Chandler, G. N., Keller, C. & Lyon, D. W. (2000). Unraveling the determinants and consequences of an innovation-supportive organizational culture. *Entrepreneurship theory and practice*, 25(1), 59-76.
- Chang, C. P., Chuang, H. W. & Bennington, L. (2011). Organizational climate for innovation and creative teaching in urban and rural schools. *Quality & Quantity*, 45, 935-951.
- Çelik, M. (2006). *İlköğretim Okullarında Değişimin ve Yeniliklerin Uygulanmasını Engelleyen Faktörlerin Öğretmen ve Yönetici Algılarına Göre Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Çuhadar, C., Bülbül, T. & Ilgaz, G. (2013). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile teknopedagojik eğitim yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 12(3), 797-807.
- Demir, K. (2019). Motivasyon. N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Eds.) içinde, *Eğitim Yönetimi* (s. 295- 314). Ankara: Pegem.
- Demirel, Ö. (2011). *Eğitimde program geliştirme: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dobre, C., Dragomir, A. & Preda, G. (2009). Consumer Innovativeness: A Marketing Approach. *Management & Marketing*, 4(2), pp. 19-34.
- Erdem, B., Gökdeniz, A. & Met, Ö. (2011). Yenilikçilik Ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya'da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 77-112.
- Fullan, M. & Pomfret, A. (1977). Research on curriculum and instruction implementation. *Review of educational research*, 47(2), 335-397.
- Giray, N. (2006). *Okul yöneticilerinin yönetsel karar verme/problem çözme yeterliliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Goldsmith, R. E. & Foxall, G. R. (2003). The measurement of innovativeness. *The international handbook on innovation*, 5, 321-330.
- Houston, W. R. (1990). *Handbook of Research on Teacher Education*. A Project of the Association of Teacher Education. NY: Macmillian Publishing Company.

- Hurt, H. T., Joseph, K. & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- Inbar, D. E. (1996). The free educational prison: Metaphors and images. *Educational research*, 38(1), 77-92.
- Judge, T. A. & Robbins, S. P. (2012). *Örgütsel davranış* (14. Baskı). Prof. Dr. İnci Erdem (Çev. Ed.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Karip, E. (1997). Eğitimde yeniliklerin uygulanmasını etkileyen etkenler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9(9), 63-82.
- Kaya, A. ve Göçen, A. (2014). Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri İle Öğrenmeye İlişkin Tutum Düzeyleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 44(204), 135-154.
- Kaya, Z. (2006). *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık. 2. Baskı.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(20), 191-212.
- Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri*. (Doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kimonen, E. & Nevalainen, R. (2005). Active learning in the process of educational change. *Teaching and Teacher Education*, 21(6), 623-635.
- Kurtuluş, N. (2012). *Yaratıcı düşünmeye dayalı öğretim uygulamalarının bilimsel yaratıcılık, bilimsel süreç becerileri ve akademik başarıya etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- le Roux, C. & Ferreira, J. G. (2005). Enhancing Environmental Education Teaching Skills Through in-Service Education and Training. *Journal of Education for Teaching*, 31(1), 3-14.
- Leavitt, C. & Walton, J. (1975). Development of a scale for innovativeness. *ACR North American Advances*. (2), 545-554.
- Loogma, K., Kruusvall, J. & Ümarik, M. (2012). E-learning as innovation: Exploring innovativeness of the VET teachers' community in Estonia. *Computers & Education*, 58(2), 808-817.
- Messmann, G. & Mulder, R. H. (2011). Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed. *Vocations and Learning*, 4, 63-84.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB] (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yaptıkları Mesleki Seminer Çalışmalarının Değerlendirilmesi*, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB] (2010). *Yenilikçi öğretmenler eğitimi - yenilikçi öğretmenler kaynak kitabı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB] (2014). *Millî Eğitim Bakanlığı okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları yönetmeliği*.
- Özcan, M. (2011). *Bilgi Çağında Öğretmen Eğitimi, Nitelikleri ve Gücü: Bir Reform Önerisi*. Ankara: TED
- Özan, M. B., Şener, G. ve Polat, H. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerine ilişkin genel görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 167-180.
- Özbek, R., Kahyaoğlu, M. & Özgen, N. (2007). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 221-232.
- Öztürk, Z. Y. ve Summak, M. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2(Special Issue 1), 844-853.
- Ritchhart, R. (2004). *Intellectual character: What it is, why it matters, and how to get it*. John Wiley & Sons.
- Rogers, E. M. (1995). Lessons for guidelines from the diffusion of innovations. *The Joint Commission journal on quality improvement*, 21(7), 324-328.
- Rogers, E. M. & Shoemaker, F. F. (1971). Communication of Innovations; A Cross-Cultural Approach. *Eric's Institute of Education Sciences*, 1(1), 476.

- Saban, A. (2000). Hizmet içi eğitimde yeni yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 145(1), 25-27.
- Suharyati, H. (2017). Interaction of relationship between job motivation with teacher innovativeness in improving education. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 2(2), 228-232.
- Şahin İzmirli, Ö. & Gürbüz, O. (2017). An Investigation of the Relationship between the Individual Innovativeness and Problem Solving Skills of Teacher Candidates: *The Case of Canakkale Onsekiz Mart University*. *SDU International Journal of Educational Studies*, 4(1), 29-43.
- Tezcan, M. (1994). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara Zirve Ofset Basım, Ankara, 9.
- Thurlings, M., Evers, A. T. & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of educational research*, 85(3), 430-471.
- Töre, E. (2019). Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Turkish Studies Educational Sciences*, 14(4), 1761-1773.
- Tuncer, M. (2020). *Nicel araştırma desenleri*. B. Oral ve A. Çoban (Ed.), Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri , (205-228). Ankara: Pegem Akademi.
- Turgut, E. & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Ucus, S. & Acar, I. H. (2018). Teachers' innovativeness and teaching approach: The mediating role of creative classroom behaviors. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(10), 1697-1711.
- Uşun, S. (2006). *Uzaktan eğitim*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım,
- Uzkurt, C. (2010). İnovasyon Yönetimi: İnovasyon Nedir, Nasıl Yapılır ve Nasıl Pazarlanır?. *Ankara Sanayi Odası Yayın Organı*, 39(1), 37-51.
- Uzkurt, C. (2012). İşletmelerde Yeniliği Belirleyen Faktörler ve Uygulamalar. C. Uzkurt ve A. Demirci (Eds.) içinde, *Yenilik Yönetimi* (s. 82-99). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ülgen, G. (1997). *Eğitim psikolojisi*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Yetim, A. A. & Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin mesleki ve kişisel nitelikleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 12(2), 541-550.
- Yılmaz, H. & Kocasaraç, H. (2010). Hizmetiçi Öğretmen Eğitiminde Yeni Bir Yaklaşım: Yenilikçi Öğretmenler Programı Ve Değerlendirmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 51-64.
- Zainal, M. A. & Matore, M. (2019). Factors influencing teachers' innovative behaviour: A systematic review. *Creative Education*, 10(12), 2869.
- Zennouche, M., Zhang, J. & Wang, B. W. (2014). Factors influencing innovation at individual, group and organisational levels: a content analysis. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 7(1), 23-42.
- Zhu, C., Wang, D., Cai, Y. & Engels, N. (2013). What core competencies are related to teachers' innovative teaching?. *Asia-Pacific Journal of Te*, 41(1), 9-27.