



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN BİREYSEL
YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİNİN BAZI DEMOGRAFİK
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

DENİZ ÖZER

DENİZLİ- 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK
DÜZEYLERİNİN BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

Deniz ÖZER

**Danışman
Prof. Dr. Mustafa BULUŞ**

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Deniz ÖZER

TEŞEKKÜR

Okul Öncesi Eğitimi Bölümü'nde tezsiz yüksek lisans yapma sürecinde bilgisiyle araştırmama her zaman ışık tutan, ilgi ve desteğini esirgemeyip danışmanlığımı üstlenen, Değerli Hocam Prof. Dr. MUSTAFA BULUŞ'a içtenlikle teşekkür ederim.

Çalışmalarım boyunca destek ve güveni ile yanımda olan sevgili eşim İsmail Özer'e ve kendilerine ayırmam gereken zamanın çoğunu yüksek lisans için kullanmama karşın her zaman destek olan sevgili kızım Irmak Duru Özer, sevgili oğlum Süleyman Rüzgâr Özer'e sonsuz teşekkür ederim.

Deniz ÖZER

ÖZET

Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

ÖZER, Deniz

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Temel Eğitim Anabilim Dalı

Okulöncesi Eğitimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Ocak 2022, 71 sayfa

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve bunun öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırıldığı bu çalışma nicel ve betimsel tarama modelindedir. 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ilinde okulöncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 300 öğretmene ulaşılarak veri toplama araçları uygulanmış ve 241 öğretmenin cevapları analizlere alınarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyi maddeler bağlamında incelendiğinde, en yüksek düzeyin “Yeni fikirlere açığımdır.” Maddesinde, en düşük düzeyin ise “Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler.” maddesinde olduğu görülmüştür. Yenilikçilik düzeyleri alt boyutlar bakımından incelendiğinde, en yüksek düzeyin “Deneyime açıklık” boyutunda olduğu görülürken en düşük düzeyin ise “Risk alma” boyutunda olduğu bulunmuştur. Diğer boyutlar ise yüksek ortalamadan aşağı doğru sırasıyla “Fikir önderliği” ve “Değişime direnç” boyutu olmuştur. Genel ortalamanın ise “İyi” derecesinde olduğu ve genel olarak okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin ortalamanın üzerinde ve “İyi” derecesindedir.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının yaş, ödül ve ceza alma durumlarına göre farklılık göstermediği görülürken cinsiyet, yaş, çalışma grubu, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştığı yaş evresi, yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı ile katıldığı hizmetiçi eğitim sayısına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Bireysel yenilikçilik, okulöncesi öğretmenleri

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlılar.....	3
1.5. Sınırlılıklar.....	3
1.6. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Yenilik ve Yenilikçilik Kavramı	5
2.2 Bireysel Yenilikçilik.....	8
2.3. Yenilikçilik Kategorileri.....	11
2.4. Öğretmen Yenilikçiliği	13
2.5. Öğretmenlerin İnovasyon Becerisinin Geliştirilmesi	14
2.6. Eğitimde İnovasyon	15
2.7. Yenilikçi Örgütler Olarak Okul	17
2.7.1. Yenilikçi Lider ve Vizyon	18
2.7.2. Yaratıcı Öğretmenler	19
2.7.3. Yaratıcı Örgüt İklimi	19
2.7.4. Etkin Takım Çalışması	20
2.7.5. Yenilikçi Okul Yapısı.....	20
2.7.6. Eğitim ve Gelişim	22
2.7.7. Etkili İletişim	22
2.7.8. Öğrenen Okul	23
2.8. Okulda İnovasyon.....	23

2.9. İlgili Araştırmalar	24
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM.....	26
3.1. Araştırmanın Modeli.....	26
3.2. Çalışma Grubu.....	26
3.3. Veri Toplama Aracı	28
3.4. Verilerin Analizi	28
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM.....	30
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	30
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	30
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	33
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	43
5.1. Tartışma ve Sonuç	43
5.2. Öneriler	44
KAYNAKÇA.....	46
EKLER.....	51
ÖZGEÇMİŞ	63

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. <i>Yenilikçi Örgütler</i>	18
Tablo 2.2. <i>Mekanik ve Organik Örgütler</i>	21
Tablo 3.1. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Kişisel Özellikleri Dağılımları</i>	26
Tablo 3.2. <i>Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i>	29
Tablo 4.1. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine İlişkin Algıları</i>	30
Tablo 4.2. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Algıları</i>	32
Tablo 4.3. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları</i>	33
Tablo 4.4. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Yaşa Göre Varyans Analizi Sonuçları</i>	34
Tablo 4.5. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Çalışma Grubuna Göre Varyans Analizi Sonuçları</i>	35
Tablo 4.6. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları</i>	36
Tablo 4.7. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre T Testi Sonuçları</i>	36
Tablo 4.8. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Çalıştığı Yaş Evresine Göre Varyans Analizi Sonuçları</i>	37
Tablo 4.9. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Ödül Alma Durumuna Göre T Testi Sonuçları</i>	38
Tablo 4.10. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Ceza Alma Durumuna Göre T Testi Sonuçları</i>	39
Tablo 4.11. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Yürüttüğü Proje Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları</i>	40
Tablo 4.12. <i>Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Katıldığı Hizmetiçi Eğitim Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları</i>	42

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

İnsanların hayatı boyunca çeşitli evrelerden geçtiği ve bu süreçte değişen şartlara göre değişimler ve dönüşümler yaşadıkları görülmektedir. Sosyal hayatta oluşan değişimler aynı zamanda eğitim öğretim alanlarında ve diğer alanlarda da çok hızlı seyretmektedir. Bu araştırmada okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri demografik değişkenler açısından incelenerek çıkarımlarda bulunulmuştur. Çalışmanın bu bölümünde problem durumu problem cümlesi, alt problemler, amaç, önem, sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Çağımızda yenilikçilik kavramının değeri tüm dünyada yükseliş göstermektedir. Bu bağlamda yenilikçilik gelişmenin ön koşulu olarak kabul edilmektedir. Günümüzde gelişen teknoloji sayesinde üretilen yenilik sayısında oldukça hızlı bir artış görülmektedir. Bu gelişime paralel olarak bireylerin ortaya çıkan yeniliklere hızlı bir şekilde uyum sağlamalarının gerekliliği anlaşılmaktadır. Bunun sonucu olarak yenilikçi bireylerin önemi ortaya çıkmaktadır. Yenilikçi kişilerin yeni olan her şeye istekli, yeni ve yeniliklere uyumlu, yeniliklerden faydalanabilen, tutum ve davranışlarında yeniliklere pozitif tepki verebilenlerdir (Kılıçer, 2011).

Yaşamın tüm alanlarında ortaya yenilikçi uygulamalar bireylerin bunlar karşısında edinmeleri gerekli olan özellikleri de etkilemektedir. (Kılıç, 2015) Günümüzde yaşam biçimleri, öğrenme alışkanlıkları ve hatta çalışma koşulları sürekli değişim göstermektedir. Toplumu oluşturan bireylerin tüm bu değişim ve yeniliklere ayak uydurabilmesi için kendilerini geliştirmeye ve yenilemeye ihtiyacı vardır (Abbak, 2018).

Özellikle teknolojik yenilikler, bireylerin başta teknoloji okuryazarlığı olmak üzere bilişim teknolojilerinin her alanında kendilerini geliştirmelerini gerekli kılmaktadır. 2019 yılından beridir dünyayı etkileyen Covid-19 adıyla anılan virüsün neden olduğu ve halen yaşanmakta olan pandemi sürecinde teknolojik yeterliliğin önemi oldukça somut bir biçimde kendini göstermiştir. Bu süreçte ortaya çıkan gereksinimler teknoloji kullanımını zorunlu hale getirmiştir.

Öğrencilerin gereksinimlerini en iyi şekilde görerek ihtiyaç duydukları materyallerin kullanılacağı eğitim ortamlarını oluşturması gereken öğretmenlerin yeniliklere hızla uyum sağlaması, derslerin işlenişinde teknolojik araçları

kullanabilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin derslerinde teknoloji kullanımına karşı geliştirdikleri tutum öğretimin başarısı ve bilginin kalıcılığı üzerinde etkili olmaktadır. Yeniliklere ilgili ve bunu takip eden, kullanan ve teknoloji kullanım yetkinliği yüksek öğretmenlerin emsallerinden başarılı olacakları düşünülmektedir (Bahçeci, 2019).

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir.

1.1.2. Alt Problemler

Alt problemler şunlardır;

1. Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik algıları;
“Cinsiyet, Yaş, Çalışma grubu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Çalıştığı yaş evresi, Çalıştığı İlçe, ödül durumu, ceza durumu, yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı ve katıldığı hizmet içi eğitim sayısı” değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ilinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ne olduğu ve bu algılarının demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ayrıca sürekli değişen şartlara uyum bağlamında okulöncesi öğretmenlerinin yenilikçilik düzeylerine ilişkin analiz sonuçlarının yorumlanması ve paylaşımının sağlanmasıyla katkıda bulunulacaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Zamanlarda teknolojik yenilikler yoğun ve hızlı bir biçimde hayatımıza girmekte ve bireyleri tüm yaşamı boyunca etkilemektedir. Özellikle çocuklar teknolojik yeniliklere karşı oldukça meraklı ve teknolojiyi kullanma konusunda heveslidirler. Çocuklarla sürekli olarak birebir etkileşim halinde olan öğretmenlerin bu gelişmelere duyarsız kalması olanaksızdır. Eğitim etkinliklerinde teknolojik araç ve gereçleri kullanmaları, öğrencilerin ilgi, dikkat ve farkındalık düzeylerini artırmaktadır. Bunun yanında

teknolojik araç ve gereçlerin eğitim etkinliklerinde doğru ve verimli bir şekilde kullanılmasının olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı bilinmektedir (Köroğlu, 2014).

Günümüzde okulun amacı; öğrencilere bilgiyi öğretmek değil, öğrenmeyi öğretmek olmalıdır. Bu nedenle öğretmenlerin yeniliklere açık olması, yeni teknolojileri kullanma becerisine sahip olması ve bu becerileri öğretim etkinliklerinde kullanması, geliştirmesi ve yenileyebilmesi beklenmektedir (Kılıç, 2015).

Bu doğrultuda yapılacak olan bu çalışmadan elde edilecek bulgular, alan yazındaki diğer çalışmaların sonuçları ile birleştiğinde, öğretmenlerin yenilikçilik algılarını geliştirmeye yönelik yapılacak çalışmalara ışık tutması beklenmektedir. Alan yazına bakıldığında konuyla ilgili sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın böyle bir eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacağı beklenmekle birlikte çalışma orijinal olup, ülkemiz, ilimiz ve ilçelerimiz için çok önemlidir.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme araçlarına gerçek görüşlerini yansıtmışlardır.
- Ölçme aracı araştırmanın amacının ortaya çıkarılmasında yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ilinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” kullanılmıştır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Denizli ilinde resmi okullarda çalışan okul öncesi eğitimi öğretmenleri

Yenilik: Alışılmışın dışında oluşan her türlü tutum, davranış, düşünce ya da nesnedir.

Yenilikçilik: Yeni olanı kabul etme, yeniliklerin getirdiği değişime istekli olmadır.

Bireysel Yenilikçilik: Bireyin ortaya çıkan yenilikleri kolayca kabullenme ve benimseyip deneyimleme cesareti gösterebilmesidir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Yenilik ve Yenilikçilik Kavramı

Özellikle teknolojik gelişmelerle birlikte her açıdan önde olmanın göstergesi olarak görülen yenilik kavramı günümüzde başta işletme olmak üzere sosyoloji, pazarlama, iletişim ve eğitim gibi pek çok alanda araştırma konusu olmaktadır. Günümüzde katma değer yaratan gelişmelerle birlikte dinamik yapısını koruduğu geliştirdiği söylenebilir. Yaşamın seyri içinde teknolojik yenilikler başta olmak üzere yeni bilgiler dahil yeniye dair her şey yenilik kapsamı içindedir. Sürekli gelişim ve değişimin de anahtarı yenilik ve inovatif yaklaşımlardır. Artık sermaye ve emeğin yenini yenilik almış durumdadır (Ayhan, 1999). Rogers (2003), birey herhangi bir olayı, konuyu, nesneyi, fikri yeni olarak fark edip algırsa bu "yenilik" tir şeklinde tanımlar. Bir değişim sürecidir, bir girişim sonunda yeni şeyler meydana getirmektir yenilik. Değişim ve yenilik kavramları birbirinin alternatif kullanımları gibi kullanılsalar da aslına baktığımızda yenilik değişimi içine alır. Ögüt ve Bülbül (2003), ise var olan her değişimin ille de yenilik olmak durumunda olmadığını ileri sürmektedir. Özdemir (2000), olumlu neticelerle sonuçlanması için daha önceden planlanan kontrol altına alınmış belirli bir değişimi yenileşme olarak tanımlamıştır. Bir değişimdir aslında yenileşme. Kontrollü olarak ve planlanarak bir durumdan farklı bir duruma geçmektir sonuçların beklenenden farklı olmamasıdır verimlilik halidir. Fakat değişimin neticeleri bazen planladığımız gibi olmayabilir. Planlanandan farklı bir şekilde de değişim olabilir. Fakat yenileşme planlanmış şekilde ve bizim kontrollümüzde olduğundan genellikle olumludur.

Köken olarak Latince “innovatus” sözcüğünden gelen İngilizce “innovation” sözcüğünün karşılıklarından biri olarak Türkçeye giren yenilik kavramı, yüzyıldan fazla bir süredir araştırmacıların ilgisini çekmekte ve önemini gitgide artırmaktadır. Yenilik de değişiklik kavramı olarak yakın olmakla birlikte farklı anlamları da barındırmaktadır. Yakın anlamlı olarak “yenileme, yenilikçilik, yenileşme, yenileşim, ticat ve fazla rastlanılan ve tercih edilen inovasyon” kelimeleri sıklıkla birbiri yerine kullanılabilir (Kılıçer, 2011). Her ne kadar sözcükler birbirinin yerine kullanılsa da tam olarak kullanıldığı kelimenin yerine tam olarak dolduramamaktadır (Beba, 2018).

Bundan dolayı yenilikçi ile en yakın anlamda ve sıklıkla kullanılan ve bir biri yerine daha fazla tercih edilen kelimeler yenilikçi ile inovasyon kelimeleridir.

Pek çok alanda karşımıza çıkan ve en genel anlamda, “yenilikçi olma durumu” olarak tanımlanan (Türk Dil Kurumu (TDK), 2020) yenilikçilik kavramı da yenilik kavramıyla birlikte ele alınmaktadır. Bunun yanında yenilikçilik, yeniliğin mevcut tanımlarını göz önünde bulundurularak, yenilikçilik; risk alabilme, tecrübe ve deneyimlere açıklık, yaratıcılık, fikir önderliği gibi kavramları da kapsayan üst çatı kavram şeklinde de tanımlamaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Yenilikçilik kavramının alanyazında daha pek çok tanımı olmasına karşın, bunların tümünün bireylerin yeni olana karşı tepkilerinin çeşitlilik gösterdiği görüşünde birleştikleri görülmektedir (Turhan, 2009). Bazı örgütler iyileşme sürecinde yapılarını içlerindeki bileşenleri kendi değerlerini ve hatta bazen örgütlerinin amaçlarını farklılaştırmak zorunda kalabilir. Sonuç olarak yenileşme yapılan değişimin hayata dönüşmesi ile gerçekleşebilen bir kavramdır.

Yenilikçilik ise, yeni şeyleri denemeye, yeni olan her şeyi yapmaya hevesli olmadır (Hurt, Joseph ve Cook, 1977), değişmek istemeye duyulan arzudur (Braak, 2001). Bireyin benimseyecek olduğu her yeni fikir, konu veya nesne yeni olduğu için bir risk olarak görülür (Bhatnagar, Misra ve Rao, 2000). Bazı bireylerin yeniliği benimserken daha çok risk alabilirler bu da o bireylerin farklı yenilikçilik düzeyleri olmasıyla ilgilidir (Hurt ve diğerleri, 1977). Risk alma durumunun bireylere göre farklılaşmasının sebebi yeniliğin topluma yayılması ve denenmesiyle ilişkilidir. Yapılan bazı araştırmalarda toplumların ve bireylerin yenilikleri fark etme seviyeleri yeniliklerin benimsenme sürecinde toplumlara ve bireylere göre oluşan zaman farklılıklarının sebeplerine bakılmış ve daha çok yeniliklerin barındırdığı nitelikler ve insanların yenilikler karşısındaki tutumlarını incelenmiştir. Avrupa’da Yeniliğin yayılma teorisi yaklaşık bir asır öncesinde ortaya çıkmıştır. Fransız avukat ve hakim Gabriel Tarde sosyoloji ve sosyal psikolojinin öncülerinden biridir ve bu teorinin gelişmesinde önemli katkıları olmuştur (Rogers, 2003). Gabriel Tarde, “İmitasyon Kanunları” adlı kitabında yeniliğin yayılması teorisi hakkındaki görüşlerini ve gözlemlerini yayınlamıştır. Yeniliklerin yayılması sürecinde 100 yenilik yapıldıysa 90 tanesinin unutulup sadece 10 tanesinin yaygınlaşmasının nedenini araştıran, Tarde (1903), yayınladığı kitabında, yeniliklerin kabulü sürecinde kabul edilen olumlu ve olumsuz etkenlerin sebeplerinin ortaya çıkarılmasının öneminden bahsetmektedir (Rogers, 2003). Yeni bir fikir yayılırken oranı zaman içerisinde S şeklinde bir eğri ile sonuçlandığını gözlemleyen Tarde, bir yeniliğin kabul edilmesinin veya reddedilmesinin anlamlı bir sonucu olduğunu tanımlamış ve zamana göre bunun

benimsenme düzeyinin gösteren S-eğrisini ortaya koymuştur. S-eğrisine göre öncelik olarak bir yenilik çok az sayıda kişi tarafından benimseniyorken Zaman geçtikçe daha fazla kişi sayısı tarafından benimsenip kabul ediliyor. Kişiler yeniliği öğrenirken diğerlerinin yeniliklerinden de faydalanıyor. Eğer yenilik toplumca çabucak kabul edilirse dik bir eğri, yavaş ve zamanla aşamalarla kabul edilirse daha eğik bir eğri ortaya çıkmaktadır (Weinstein, 2004). Bireylerin yenilik hakkındaki bilgileri artarsa yeniliği benimseme olasılıkları da artmaktadır. Yayılımın, bireyler arasındaki sosyal bir iletişim sürecidir. Bu durumda bireyler Tarde'nin imitasyon kavramında belirttiği gibi "bir yenilik, başkalarının yeniliğini kopyalayarak öğrenilir". Bu sebeple yeniliğin yayılımını etkileyen faktörleri belirlerken çok yönlü bir açıyla ve ciddiyetle bakmak oldukça değerlidir. Bundan dolayı fazlaca teori geliştirilmiş olup bilinen en öe-meşhurlarından birisinin Rogers'ın geliştirdiği "Yeniliğin Yayılması Teorisi"dir.

Rogers (1995), yeniliklerin yayılmasındaki üç ana ögenin şunlar olduğunu ifade etmiştir.

- Yeniliği benimsemek
- Yeniliği benimseyenlerin rolleri
- Yeniliklere verilen tepkiler olarak tanımlamıştır.

Yeniliklerin gelişme ve yayılma sürecinin temel ögesini ise "yenilik, iletişim kanalı, zaman ve sosyal sistem" kavramlarıyla ortaya koymaktadır (Rogers, 1995). Kişilerin yenilikçiliğe yönlendiren onları motive eden etmenleri saptayıp yeniliklerin kişilerce daha kolay benimsenmesine ve yayılmasına katkı sağlamak için çok önemlidir.

Eğitimde teknolojinin uyumu, yalnızca güncel teknolojilerine sahiplik değil, sahip olunan teknolojileri yönetme ile birlikte öğretimde de etkili şekilde kullanabilmeyi ve kurumsal olarak bunu benimsemeyi gerektiren çok yönlü bir süreçtir. Bu açıdan etkili teknoloji bütünleşmesiyle öğretim müfredatının pedagojik anlamda içerikle ilgili bilgilerinin öğretmenlerin teknopedagojik yeterliklerini de içine alan kurumsal hazıroluşluğu gerektiren ve finansman isteyen bir süreçtir. Eğitimde teknoloji uyumsuzluğun bütünleşmemesinin en önemli sorunu öğretmenlerin teknolojiyi kullanma ile ilgili sahip olamadıkları bilgiler ve yeterli becerileri sahip olamayışlarıdır. Fakat bu entegrasyon sorunu tek sebebi teknoloji kullanımı ile ilgili eksik bilgiler değildir tekno pedagojik eğitim bilgisinin de çok eksik olmasıdır. Öğretmenlerde teknoloji kullanımı ile ilgili yeterli bilgi vardır eksik olan şey onların bu teknolojiyi hangi yöntem ve teknikle öğrenciye aktaracakları ile ilgili de yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır.

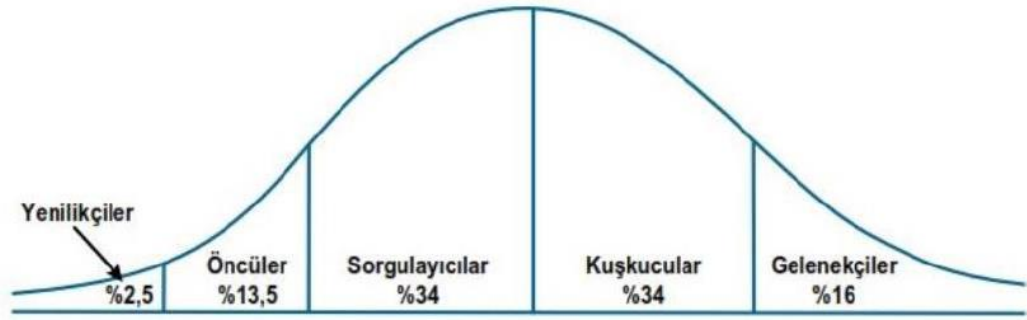
2.2. Bireysel Yenilikçilik

Öğretmenlerin değişime karşı açık olmaları, teknopedagojik eğitimleriyle ilgili yeterlikleri ve sınıfta teknoloji kullanımları ile ilişkilidir. Öğretmenler ne kadar çok değişime açık olursa, özgüven düzeyleri yükselir, öz güven ve başkalarına güven duyguları artar. Eleştirel düşünme becerilerinin gelişmesiyle de sınıf yönetim yeterliklerinin artmasına sebep olur. Böylelikle de saygınlıkları artar. Öğretmenlerin değişime karşı olan bilişsel duyuşsal hazır buluşları ve davranışsal tavırları değişimin gerçekleşmesi etkileyen önemli faktörlerdendir. Öğretmen kişisel ve mesleki değişimlere açık bir niteliğe sahipse, değişim öğretmenden başlayarak tüm sınıf ortamına, sınıf ortamından da tüm okula ve okul kültürüne yayılabilir. Yeniliklerin yayılmasında öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin çok önemli olduğu bununla görmüş oluyoruz.

Yuan ve Woodman (2010)'a göre bireysel yenilikçilik, birey tarafından bir yeniliğin benimsenmesi, farklı şekillerde geliştirilmesi veya hayata geçirilmesidir. Bireysel yenilikçilik, çalışmaların bazılarında davranışsal bir ölçüm olarak kabul ediliyor olsa da özünde kişilik özelliği gibidir. Kişilerin sosyal ve psikolojik duygularını da ifade eder. Yenilikle ilgili yapılan araştırma konularının tema çoğunluğu teknolojik gelişmelerle ilgilidir (Oktuğ ve Özden, 2013). Kişisel yenilikçi kabullerin sosyal ve psikolojik açıdan kişilik gelişimi bağlamında ele alındığında yenilikleri kabul eden, benimsemeleri oldukça önemlidir. Yine bu kişilerin yenilikleri benimseyen ve yeniliklere uyumlu kişilerin entegre olmada zorlanmayacakları tahmin edilmektedir. Bunun sebebi ise çağımızda teknolojik gelişmelerin çok hızlı dönüşümleri de beraberinde getirmesidir. Yeniliği benimseme süresi çok hızlı olacaktır. Herron (1992) çalışmasında girişimci özellikleri yüksek olanların aynı zamanda girişimci bireyler olarak gönüllü oldukları ve girişimci kişiler olarak tarif etmektedir.

Goldsmith ve Foxall (2003) yapıtında bireysel yenilikçiliği “davranışsal yaklaşım, genel kişilik özelliği ve özel kişilik özelliği” başlıklarıyla ayırmış ve incelemiştir. Kılıçer (2011)'e göre bireysel yenilikçilik kişinin bir yeniliği benimsemesi geriliğe karşı olması ulu kullanması veya o yenilikten yararlanması anlamına gelir. Kişilerin geçmiş yaşamdaki deneyimleri kişisel özellikleri ve gösterdikleri bireysel farklılıklar değişimle ilgili istekleri, yenilikleri benimsemelerinin, risk almanın ve bununla ilgili tutum ve davranışların kişiden kişiye değiştiğini gösterir. Davidsson (2010), riski kabul etmeyi ve risk almayı beklenmeyen herhangi bir sonuçta karşılaşma olasılığının sayısal bir olgu olarak tanımlamıştır. Nihayetini nereye varacağını bilmeksizin muhtemel her şeyi göze

alabilmektir (Demirel ve Seçkin, 2008). Yine Rogers (1995)'in “Yeniliklerin Yayılması” yapıtında yıllar içinde yeniliklerin kabullenilmesini istatistiki ifadelerle standart sapma, ortalama şeklinde ayırıştırarak bireysel anlamdaki yenilikçiliği; “Yenilikçiler, Öncüler, Sorgulayıcılar, Kuşkucular ve Gelenekçiler” olarak 5 ayrı sınıfta toplamıştır (Kılıçer, 2011).



Şekil 1. Yenilikçilik kategorileri

Yenilikçilik denilince işin aktif öznesinin kişi olduğu bilinmektedir (Tabak, vd. 2010). Aynı şekilde Yuan ve Woodman (2010) yapıtlarında bireysel yenilikçiliği, bir yeniliğin ortaya konulduğunda bunu gerçekleştirenin öncü kabulü ile birlikte bu yeniliğin geliştirilerek uygulaması olarak ifade etmişlerdir. Bu yeniliğin kişinin kendi istek ve beğenisiyle birlikte bu yeniliği kullanabilmesi ve yenilikten yararlanabilmesi bireysel yenilikçiliğin diğer tanımıdır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Yaşamları boyunca bireyler toplumda değişkenlik gerektiren yenilikçi tutum davranışlar gösterebilirler. Kişisel nitelikleri sebebiyle yeniliklere karşı yakın olabildikleri gibi farklı mesafeler alabilirler. Bu mesafeler bireyin herhangi bir yeniliğe öncülük etmesini sağladığı gibi bu yeniliğe çok daha geç uyum sağlamasını ya da tamamen uzak durmasına da yol açabilir. Bireylerin bir olayla karşılaştığında risk alıp almaması da kişisel özelliklerinden kaynaklanır. Bireysel yenilikçi davranışları yüksekse eğer bireyin risk almayı seven bir yapısı olduğunu düşünebiliriz ve bu bireylerin davranışlarında da farklılıkların olabilir (Büyükbeşe, vd. 2017).

Roger (1975) yeniliğe karşı kişi tutumlarını 5 başlıkta incelemiştir ve bunlar aşağıda verilmiştir (Kayasandık, 2017).

Yenilikçiler: öncelikle cesur girişimci eğitimli sağlam bilgiye ulaşım doğru bilgiyi araştıran teknolojiyi çok iyi bilen üst seviyede düşünme becerilerine sahip iletişim becerileri gelişmiş kişisel gelişim önem verip gelişime açık olduğu kadar kitlesel gelişiminde önemli olduğunu kavrayan gerektiğinde risk alabilen insanlardır.

Öncüler: kurumlardaki yeniliği diğerlerinden daha çabuk kabul edip oluşacak yeniliğin kurumun diğer üyelerine de geçişini sağlayan kişilerdir. Yeniliklerle ilgili kurumların diğer çalışanlarına rehber olur ve yeniliklerle ilgili gerekli bilgileri paylaşır.

Sorgulayıcılar: değişikliklerle ilgili daha temkinli davranan mümkün olduğunca risk almak istemeyen yeşil ortalama da olan ortalama bir eğitim ve sosyo-ekonomik düzeyine sahip olan ve kitle iletişim araçlarından orta düzeyde faydalanan kişilerdir.

Kuşkucular: yeniliklere karşı her zaman şüpheli yaklaşır ve genellikle yeniliklerle ilgili var olan alışkanlıklarını bulacakları endişesini şarlar yaş ortalaması yüksek kişilerdir teknoloji aletler ile araları iyi değildir ve belli bir rutinlerimiz sürdürmeyi tercih eden kişilerdir.

Gelenekçiler: değişime ve yeniliğe karşıdır ve önyargıları çok yüksek seviyededir her yeniliği reddetme davranışı gösterirler diğerlerinin yeniliği denemesine bile kuşku ile yaklaşır mecbur kalmadıkça yenilikten uzak durup teknolojik aletlerinin kullanımında desteğe ihtiyaç duyan risk almayı kesinlikle sevmeyen katı kişilerdir.

Rogers'e (1995) yaptığı araştırmalarda yenilikçiliğin dağılmasını toplumlarda normal dağılım şeklinde seyrediyor. Normal dağılımın en solunda yer alan yüzde 2,5'lik grup bir yenilik de karşılaştığında onu görür görmez ilk kabullenen risk alabilen vizyonu geniş olan kişilerdir. Daha sonraki grup dağılımdaki yüzde 13,5'lik kısmı oluşturanlar ise yeniliği erken benimseyen öncülük eden bireylerdir. Bu kişiler herhangi bir yeniliği daha çabuk kabullenip diğer grup elemanlarına da yapılan yeniliği kabullenmeleri için yol gösteren kişilerdir. Dağılımın, solundaki yüzde 34'lük kısım ise sorgulayıcı bireylerdir. Daha temkinli davranan, risk alıp almak konusunda kararsız olan gruptur. Ortalamanın sağındaki yüzde 34'lük kısım kuşkuculardır. Bu gruptaki kişiler toplumdaki büyük çoğunluğun yeniliği kabul etmesini bekleyerek, risk almaktan kaçınan daha garantici kişilerdir. Grubun son yüzde 16'luk kısmı ise gelenekçilerden oluşur. Bu grup toplumun çoğunluk kısmından daha fazlasının yeniliği benimsemesini bekleyen ve mecbur değilse yenilikleri reddetme yöneliminde olan bireylerdir.

Tabak, Erkuş ve Meydan'a (2010) göre yenilikçiliğin odağında bireyler vardır ve bireylerin yenilikçi davranışlarını etkileyen farklı değişkenler bulunmaktadır. Bireysel yenilikçilik kavramı, bireylerin sergilemiş oldukları yenilikçi olma özelliklerinin ve buna bağlı olarak yenilikçilik düzeylerinin çeşitli etkenlerle farklılaşmasından ortaya çıkarmaktadır (Bitkin, 2012). Yenilikçilik bireysel ve kurumsal yenilikçilik başlıkları altında 2'ye ayrılabilir. Bu başlıklar altında incelenebilir. Bireysel yenilikçiliğin kişinin yeni niye nitelenebilecek şeylere karşı ilgili olması, bunları benimsemesi, kullanması

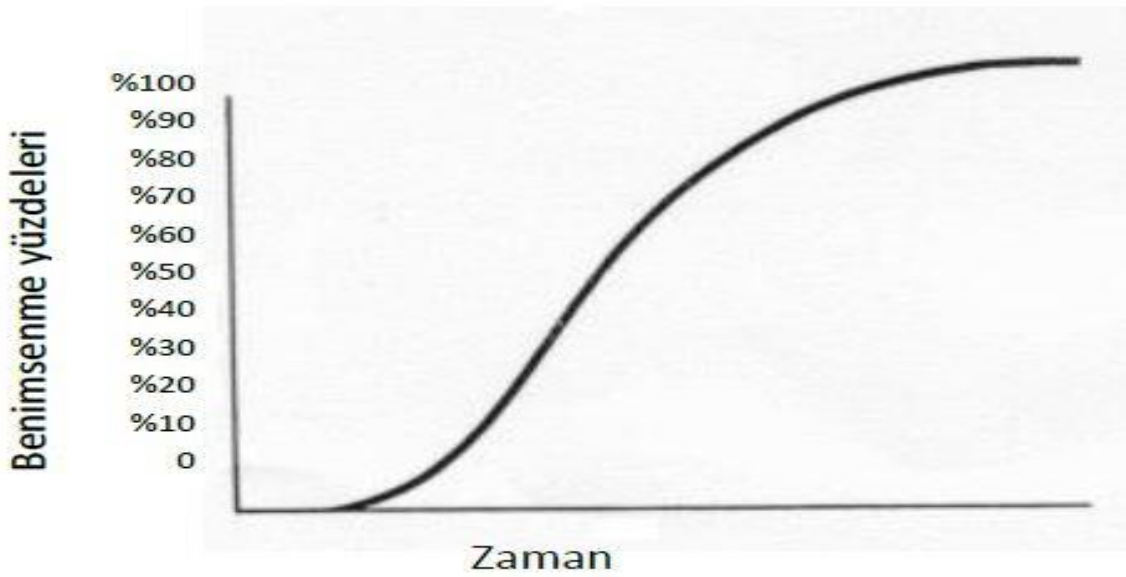
veya bunlardan yararlanmasıdır. Kurumsal yenilikçiliğin ise yeni ve uygulanabilir fikir ve düşüncelerin kurumsal olarak kabul ve hayata geçirilmesidir. Bu anlamda bireysel yenilikçiliğin kişisel kabul ve tutumlarla olumlu ve fark yaratma ile ilgili iken kurumsal yenilikçiliğin göstergelerinin yeni ürün, yeni hizmet, farklı yöntem ve süreçlerle emsallerinden önce bunları yaparak farklılık ve öncülük etmeleridir (Uzkurt, 2008).

Okul ve kurumlarda yenilikçilik eğitimin en alt basamağından en üst kademesine, en küçük biriminden en tepe yönetimine kadar her alanda farklılık ve olumlu değişikliklerin hayata geçirilmesi ile ilgilidir. Son zamanlarda sıklıkla ifade edilen yaşam boyu eğitim ile kastedilen de yenilikçiliğin sürekliliğini ve mesleki ve kişisel gelişimin devamlılığını sağlamadır. Çalışmalarda yenilikçi ve rekabete dayalı ülkelerde insan kaynağı ve insan sermayesine sürekli yenilikçi eğitimlerle yatırım yapıldığını göstermektedir. Böylelikle yenilikçi beyinlerin yetiştirilmesi ve kullanılmasıyla uzun vadede sürekli yenilikçi ve gelişime dayalı sistemi inşa ettikleri görülmektedir (Ayhan, 1999). Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerde de yenilikçi eğitim çalışmaları ve insan sermayesinin gelişimi için çalışmaların daha fazla yapılması gerekmektedir. Eğitim ve yenilikçilik iç içe geçmiş ve birbirlerini etkileme oranları yüksek kavramlar olup üzerinde hassasiyetle durulmalıdır. Eğitim faaliyetlerinin yenilikçilik üzerinde etkisi olduğu gibi gelişimini desteklediği ve yenilikçi uygulamaların da eğitimi yakından etkilediği ve şekillendirdiği bilinmektedir (Kılıçer, 2011).

2.3. Yenilikçilik Kategorileri

İnsanların, birçok özellikleri gibi yeniliklere açık olma, kabul etme ve benimseme düzeyleri de farklılık göstermektedir (Bhatnagar vd., 2000, akt. Ünal 2014, s.69). Bundan dolayı toplumsal yapı içinde yer alan insanların yenilikçilik algı ve yeterlikleri birbirinden farklıdır. Bu nedenle bazıları yenilikleri daha çabuk kabul edip daha hızlı entegre olurken bazıları daha geç kabul eder ve bunu kabul etmeleri zaman alır. Hatta bazıları da bunu kabul etmez, direnir ve bunda ısrarcı tavır takınır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010, s.151). Bundan dolayı araştırmacılar kişilerin yenilikleri algılama biçimlerini, yenilikleri kabul/red etme süreçlerindeki tavır ve tutumları ile bunların nedenlerini ortaya çıkarma ve açıklamaya çalışmışlardır.

Tarde (1903) çalışmasında yeniliklerin kişiler tarafından benimsenme yüzdeleriyle zaman ilişkisini “S eğrisi” ile ifade ederek aşağıdaki gibi Şekil 1’de göstermiştir (Rogers, 1995; Weinstein, 2004, akt. Kılıçer 2011)



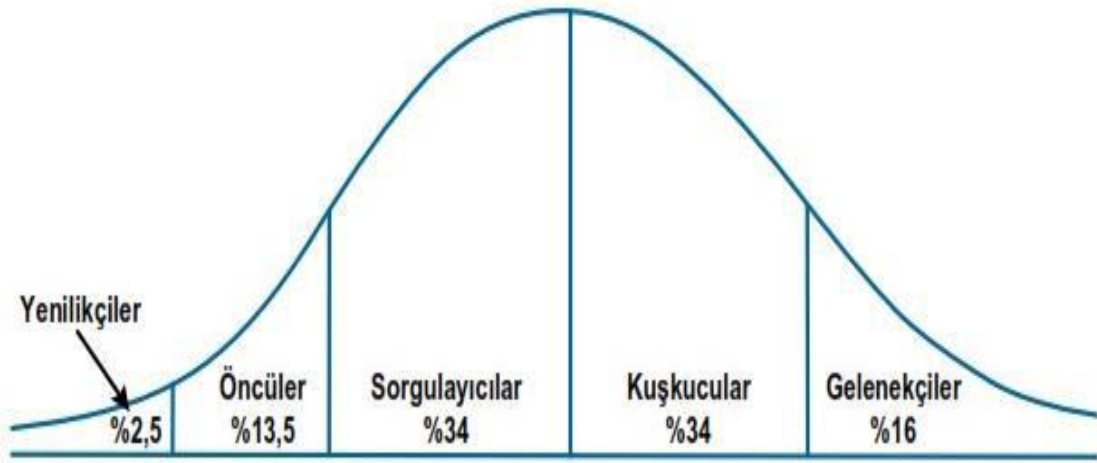
Şekil 2.1. S Eğrisi

Not: Şekil Örneği “Rogers, M. E. (1995). *Diffusion of Innovations (Fifth Editon)*. New York: Free Press” künyeli çalışmadan alınmıştır.

Tarde'nin (1903) ortaya koyduğu “S-eğrisinde yenilik öncelikle az sayıda insan tarafından benimsenmekte iken zamanla bu oran artmaktadır” (Rogers, 1995, s.40-41). Pemberton (1936, s.547-548) kültürel özelliklerin bir toplum içerisinde yayılımını frekans dağılımının S-eğrisi ve bu eğrinin simetrisinin birleşimi olan çan eğrisi şeklini aldığını, kültürel özellikleri benimseyen toplumdaki bireyler normal dağılım eğrisinin orta noktası etrafından dağıldığını ve uç noktalara doğru azaldığını ve bu simetrik eğriyi, kültürel özelliklerin yayılımındaki S-eğrisi eğilimini teorik olarak en tatmin edici bir şekilde açıklayan model olarak görmektedir. Van de Ven (1986, s.591) ise yenilik sürecini “yeni fikirlerin insanların zamanla birbirleriyle etkileşimi sonucunda gelişmesi ve benimsenmesi” olarak tanımlamıştır. Farklı şekillerde pek çok sınıflama ve tanımlama bulunmakla birlikte bu sınıflandırmanın yenilikçilik ile ilgili kategorilerin sınırlarının belirlenmesinde araştırmalarda temel alınmıştır. Bu nedenle bu sınıflamanın dikkatle incelenmesi ve değerlendirilmesi araştırmalarda önemlidir.

Yeniliklerin benimsenmesinde zamanla yayılım eğrisinin dağılım bağlamında normal dağılım göstermesi veya buna yakın olması görünüş itibarıyla de çan eğrisi şeklinde olması bunu standart olması yönündeki önemli bir gelişme olarak algılanmıştır. Bu durum Rogers (1995)'ın “Yeniliklerin Yayılması” çalışmasının temelini teşkil

etmiştir. Bu çalışmada toplumun zaman içinde yenilikleri benimsemesi açıklanmaktadır. Yine bu çalışmada kişileri yenilikleri kabul etme süreçlerini göz önüne alarak “ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS)” gibi istatistik yöntemlerinden faydalanarak “Yenilikçiler, Öncüler, Sorgulayıcılar, Kuşkucular ve Gelenekçiler” şeklinde kategorilere ayırarak beş kategoride ele almıştır (Rogers, 1995).



Şekil 2.2. Yenilikçilik Kategorileri

Not: Şekil Örneği “Rogers, M. E. (1995). *Diffusion of Innovations (Fifth Editon)*. New York: Free Press” künyeli çalışmadan alınmıştır.

2.4. Öğretmen Yenilikçiliği

Eğitim; kişinin yeniliklere, gelişim ve günün gereksinimlerine duyarsız kalmaması öğretilbilir olmasına yönelik kavramdır. Eğitim bireylerin yenilik için gerekli hazır bulunuşlukları için gerekli bilginin keşfedilmesi sürecidir. Yenilikçi metotlarla ders işleyen öğretmenler öğrenenlerde merak duygularını ve gelişimlerini tetikleyerek yeni neslin çağa uygun pek çok yeniliği yaratmalarına imkan verebileceklerdir. Bu durum devam eden bütün paydaşların üzerinde durduğu, kafa yorduğu herkesin kafasındaki “her şey değişirken eğitim değişmemeli mi?” sorusunun en güzel cevabı olabilecektir. Öğretmenlerin yol haritası niteliğindeki müfredat, uzmanlık gerektirmekle birlikte öğrencilerin başarılarıyla bütün paydaşların birlikte olan iletişimleri, huzurlu okul iklimi gibi çok farklı yönlerden eğitimde yenilikler olabilir (Öztürk ve Summak, 2014). Bunun başarılabilmesi için eğitimde yenilik ve yenilikçiliğin öğretmenle başlaması

gerekmektedir. Eğitim faaliyetlerinin temel yapı taşı olan öğretmenler ve bireysel manada yenilikçi yaklaşımları çok önemli ve değerlidir. Eğitimde değişim ve gerekli dönüşüm için öğretmenlerin yenilikçi uygulama ve davranışları takip etmesi, uygulaması bu faaliyetlerini artırılabilir davranışlar içine girmesiyle başarılabilir. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik ile ilgili tutumları çok fazla araştırma konusu olmuştur. Araştırmalarda genelinde öğretmenlerin yenilikçi davranışlarının orta seviye veya düşük seviye olarak çıkmıştır (Adıgüzel, vd. 2014; Akça ve Şakar, 2017; Aslan ve Kesik, 2018; Bitkin, 2012;. Özgür, 2013; Öztürk ve Summak, 2014;. Çetin ve Bülbül, 2017;. Çetin ve Bülbül, 2017;. Konokman, vd. 2016; Kılıç, 2015;. Yenice ve Tunç, 2018; Yorulmaz, vd. 2018). Bu çalışmalar öğretmenlerin yenilikçi özellik ve becerilerinin artırılması amacıyla farklı eğitimlere ve müfredata ihtiyaçlarının olduğunu ortaya koymaktadır. Konokman, vd. (2016) araştırmalarında öğretmenlerin inovatif, yenilikçi yeteneklerinin artırılabilirliğini ve bu alanda mutlaka desteklenmesi gerektiğini gözler önüne sermiştir. Sürekli devinimlerle sürekli değişimlerin olduğu günümüz dünyasında yenilikçi olmayan statik uygulama ve çalışmaların başarı getirmeyeceği açıktır.

2.5. Öğretmenlerin İnovasyon Becerisinin Geliştirilmesi

İGEP, bir eğitim programıdır, öğretmenler başta olmak üzere eğitim çalışanlarının bireysel yenilikçiliklerini geliştirmek için oluşturulmuştur. Bu programın aynı zamanda lisansüstü tez araştırması şeklinde geliştirilmektedir. Eğitim uzmanlarıyla akademisyenlerin ortak ürünü olan bu programın 3 teması vardır. Bu temalara bağlı 8 konu ve bu konularla ilgili 25 kazanımdan oluşur. Bu eğitim programıyla öğretmenlerin aşağıda belirtilen kazanımları elde etmeleri hedeflenmiştir.

- ✓ Çözme yeteneğini örnek olaylara dayandırılarak kazandırılması,
- ✓ İletişim becerilerinin drama yoluyla artırılması
- ✓ Yeniliğe karşı olan direncin önlenmesi ve yeniliğin kabulünün çabuklaşması,
- ✓ Öğrencinin merakını, motivasyonunu arttıran öğrenme ortamları ve öğretim yöntemleri işlevlerini geliştirmesi,
- ✓ Öğretinde inovatif liderlik yeteneklerinin kazandırılması,
- ✓ Yenilikçi düşünceler üretmesi ve uygulamaya konulması,
- ✓ Riskleri hesaplayıp göze alması,

- ✓ Okul ikliminin ve kültürünün olumlu ve yenilikçi olabilmesi için stratejiler geliştirmesi,
- ✓ Kalıcı ve güncel yeniliğin korunması için farklı yöntemleri kullanabilmesi hedeflenmiştir.

İGEP, genellikle olaylara dayalı olup problem çözme yeterliğinde “analiz, sentez, değerlendirme” seviyesinde çözümlere yönelik içeriklere sahiptir. Programda katılımcıların ders ve içeriklere aktif katılımları gerekmektedir. Katılımcıların yaşamla ilgili problemleri düşünülerek öğrenme yaşantıları o şekilde biçimlendirilmelidir. İGEP’in uygulanması, planlanması ve değerlendirmesinde dikkat edilmesi gereken durumlar aşağıdadır.

İGEP içerik itibarıyla birey ve grup etkinliklerini kapsamaktadır. Katılımcıların gönüllülük esasıyla programı almaları gerekmektedir. Mecburi katılımlar başarıyı olumsuz etkileyebilir. İGEP’in başarısında eğitimcinin konulara hakim olması ve yeterliği, öğretmen becerisi önemlidir. Eğitim liderinin eğitimde gerçek yaşantıları, yaşanan olay ve problemleri gündeme taşınması gerekmektedir. İGEP’teki örneklerle eğitim sürdürülmez. Ders sırasında katılımcıların ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda ilerlenebilir. İGEP’te paylaşılan problemler, okul ya da eğitimin farklı alanlarında karşılaşılabilen herhangi sorunlar olabileceği için katılımcıların problemleri içselleştirerek problemlere çözüm önerilerinde bulunabilir ve yaratıcı çözümler, yöntem ve tekniklerle çözümler üretmelidir. İGEP tema ve konu birlikteliğiyle içinde çalışmalarını sürdürüldüğü için hedef alınan bir bilginin tartışılmadan olduğu gibi kabul edilmesi ve davranışa dönüştürülmesi mümkün olamaz. Bunun için İGEP çalışmalarında ilk olarak, katılımcıların okullarında olan veya olması muhtemel problemleri düşünerek okulunu değerlendirmesini ve bu problemlere gerekli çözümler bulmasına yardımcı olmalıdır. Bu sürecin önemli öğelerinden biri de İGEP lideridir. İGEP lideri hedefi ve kazanımları ortaya koyan ve uygulamayı başlatandır. Fakat kazanımların elde edilmesi ve sonucun kalite ve çıktısı katılımcıların çalışmalarına bağlıdır. Bundan dolayı olumlu sonuçların elde edilmesi olumlu davranış farklılıklarının elde edilmesi bireylerin yenilikçi tutum ve davranışlar içinde olmasına ve kişilerin yapısına göre farklılık gösterebilir.

2.6. Eğitimde İnovasyon

İnovasyon terimini sanayi devrimiyle birlikte daha çok sanayi ve ekonomide kullanımı eğitimde inovasyonun mümkünlüğü konusunun tartışılmasına neden olmuştur.

Lakin insan sermayesi inovasyonun temel parçasıdır Bu nedenle eğitim bu sürecin en temel parçasını oluşturur. TC. DPT. AB. Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığınca tertip edilen 2009 Avrupa Yaratıcılık ve Yenilik Yılı panelinde yayımlanan manifestoda dikkati, Avrupa'nın yenedünya düzenin en önlere yer alması için çok fazla yaratıcı ve yenilikçi olması gerekliliği çekmiştir. Bu anlamda Avrupa Birliğinde yer alan üye ülkeler şunlara dikkat etmelidir:

- ♣ Yatırımı bilgiye yapmak.
- ♣ Eğitimde her zaman yeniliğe gitmek.
- ♣ Yapılan girişimleri desteklemek
- ♣ Kültürü güçlendirerek devam ettirmek
- ♣ İnovasyona destek vermek
- ♣ Geniş çaplı küresel düşünmek
- ♣ Temiz teknoloji ekonomi

Bu manifestodan anlaşılacağı üzere eğitimde yeniliğe gidilmesi ve bilgiye yatırım yapılması geleceği öncülük yapacak ülkeleri belirlemektedir. Eğitimin hali hazırdaki yapısı ile değil yenedünya düzeninde değişen yapısıyla ayak uydurması eğitimin geleceğini belirlemedeki yapı taşlarından yani bu yalnızca eğitimde gerçekleşecek olan inovasyonla mümkündür. Eğitim, dünyada artan bir ivme kazanmış olmasına ve gelişmesine rağmen değişime yeterince uyum sağlayamamıştır. Eğitimle geçmişten gelen alışkanlıklar gelişimi engellemektedir. Aydınlanma dönemindeki eğitim felsefesinin tabula rassa anlayışı teoride bitmiş olsa da ne yazık ki uygulama düzeyinde sürmeye devam ediyor. Makineleşme tam da bu anlayışın devamında başlamış, okulu da bir makine gibi gösteren fikirler ortaya çıkarmıştır. Öğretmenler belirlenen eğitim programları, ders planları ve ders kitaplarıyla boş levhalara bilgi kazımaya devam etmişlerdir. Geçmişin dünyasında kabul edilebilir bir sistemdi bu fakat yenedünyanın eğitimle ilgili gelişmeler ışığında komple yenileşmelidir (Yılmaz, 2016):

- ♣ Bilgi kesinlik içeriyor mu?
- ♣ Eğitim de bilgi mi kazandırılmalı yoksa beceri mi?
- ♣ Eğitimde değişen bilgiler yeterli mi?
- ♣ Çevre beklentileri eğitimle karşılanabiliyor mu?
- ♣ Eğitimle ilgili kararlara tüm paydaşlar katılabiliyor mu?
- ♣ Teknolojik gelişimlerin eğitime etkisi nasıl oldu?
- ♣ Eğitim nasıl finanse edilmeli?
- ♣ İnsanın karakter gelişiminde eğitim herhangi bir etki ediyor mu?

- ♣ Eğitim değişimlerle ekonomi ve üretimi nasıl etkiliyor?
- ♣ Öğrenciler düşünme ve öğrenmeye yönlendiriliyor mu?

Öğretim sistemlerinin içinde yer aldığı şartlara göre gelişim gösterdiği kabul edilirse, eğitimde inovasyon sürekli olagelmıştır. İnovasyonun dünyada yaşanan gelişmelerin mayası ve temel yapı taşı olduğu söylenebilir. İnovasyonun reddi veya ortadan kaldırılması insan doğasıyla bağdaşmadığı gibi sosyal ve ekonomik yaşamda mümkün görünmemektedir. İnovasyon konusu literatürde açıklanırken gerçekleştirilmesi için insanın yaratıcı gücünün olmasının gerekli olduğu belirtilmekte ve bu gücün elde edilmesinin de ancak eğitimle sağlanacağından söz edilir. Eğitimde inovasyonun oluşmasında gerekli öğeler şöyle sıralanabilir (Looney, 2009):

- ♣ Sosyal ve çevresel baskı ekonomi
- ♣ İşteki farklılaşma, aile ve sosyal yaşamdaki değişiklikler
- ♣ Teknolojik gelişmeler
- ♣ Öğrencilerin motivasyonları

Eğitimdeki farklı yapılar ele alındığında yaş, seviye, nitelik vb. farklılıklar ve belli bir standardın olmaması nedeniyle eğitimin amaçlarına ulaşılma ve ürün çıktılarının sonuçlarının süreç içinde sağlıklı biçimde değerlendirilememesinden dolayı eğitimdeki inovasyonun ölçülmesi e sağlıklı değerlendirilememesine neden olmaktadır. Bundan dolayı konu tartışmalıdır ve genel yargı olarak okullarla ilgili yenilikçi örgütler nitelemesinin yapılabileceği ileri sürülmektedir.

2.7. Yenilikçi Örgütler Olarak Okul

Örgütlerin çağımızda emsallerinden daha iyi olabilmeleri amacıyla kendilerine özgü, farklı ve yaratıcı fikirlere, yeniliğe açık geliştirici personellere ihtiyaç vardır. Bir örgütün kendine yaratıcıyım diyebilmesi için şu özelliklere sahip olması ve değişime ayak uydurarak bu özelliklerinin gelişmelerini hızlandırması gerekmektedir:

- Riskleri göze alabilmek,
- farklı açılardan fikirler edinme,
- grup ve takım dinamiğiyle çalışma,
- aidiyetlik duygusu barındırma,
- yaratıcılığa yönlendiren tavır, davranış ve değerler
- İleri görüşlülüğe dönük bir vizyona ve misyona sahip olan hedefler belirleme,
- paylaşılabilen hedefler,

- Kimliklerin, güçlü ve örgütsel olması gereklidir (Aslan ve Kesik, 2016). Çağımızda okulların misyonlarının gereğini yapabilmeleri için yakın ve uzak geleceği görebilmesi ve gelecek kuşaklara beyin gücü sağlayıp sağlayamaması tartışılmaktadır. Okullar ticari kurumlar tarafından, geleneksel yapılarından kurtulamaması ve tüm yeniliklerin gölgesinde kaldığı eleştirilerine maruz kalmaktadır. Endüstrinin geleceğinden bahsedilirken, okulların eksik ve eski hallerinden kurtulamayışı, eğitimde her alanla yenileşmeyi mecbur bırakmaktadır. Bu inovatif tutum ve davranışları okullar öğretmenlerle, yöneticiler yani hep birlikte yenilikçi uygulamaları sahiplenmesi, sürdürmesi ve herkesin senkronize biçimde çalışmalarını ile mümkün olabilecektir.

Tablo 2.1. *Yenilikçi Örgütler*

Yenilikçi lider ve vizyon	Yenilikçi örgüt yapısı
Yaratıcı örgüt üyeleri	Eğitim ve gelişim
Yaratıcı örgüt iklimi	Etkili iletişim
Dışa odaklılık	Öğrenen örgüt yapısı
Etkin Takım Çalışması	Yenilik sürecine örgüt üyelerinin katılımı

Yenilikçi bir örgütün bütün özellikleri taşıması için inovatif beceri ve yeterlikleri en iyi biçimde taşıması ve ortaya koyabilmesi gerekmektedir. Bu anlamda örgütlerin sahip olduğu yenilikçiliğin sürdürülebilirliği için yenilikçi okulların özelliklerini ayrı ayrı incelemek önemlidir.

2.7.1. Yenilikçi Lider ve Vizyon

Liderlik, konusu üzerinde çok durulan ve incelenen konulardandır. Üzerinde ittifak edilen ortak tanımlasın olmamakla birlikte eğitim ve sosyal bilimlerin odağında yer almaktadır (Bozkur ve Göral, 2013). Eğitim araştırmaları için liderlik kurumların hareketlerinde ve onları güçlendiren, onlara motivasyon sağlayan kişiler olarak ön planda yer almaktadır. Erol ve Köroğlu, (2013) göre liderlik; kişilerin kendi endişeleri, tedirginlikleri ve çekincelerini atarak örgüte faydası olan ortak hedefler belirleme ve bu hedeflere en üst seviyede katılımı sağlamak olarak tanımlanabilir.

Liderlik türleri alanyazına göz atıldığında genellikle karşımıza şu türlerinden oldukça sık bahsedilmektedir. Bunlar;

- Otokratik Liderlik
- Demokratik - Katılımcı Liderlik

- Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik
- Etkileşimci Liderlik
- Dönüşümcü Liderlik
- Karizmatik Liderlik

2.7.2 Yaratıcı Öğretmenler

Yaratıcı Öğretmen:

- Probleme çözüm bulabilir
- Yeniliklere ve farklılıklara uyum sağlayabilir
- Farklı fikirlerin ve değişik malzemeleri eğitim ortamında kullanarak öğrencilerin beklentilerini karşılayabilir.
- İlginç dikkat çekici ve teşvik edici öğrenme ortamları oluşturur.
- Zihninde tüm ders ortamını planlar ve öğrenciler için anlamlı hale getirmeye çalışır.
- Yenilikler yaparak öğrencilerin derse olan ilgisinin devam etmesini sağlar.
- Tüm etkinlikleri motivasyon oluşturu bir ortam haline getirir.
- Öğrencilerini yaratıcı düşünerek hareket etmeye teşvik eder.
- Öğrencinin kendisinin ne kadar yaratıcı olabileceğini görmesine fırsat verir.
- Farklı ders materyalleri kullanarak dersi öğrencileri için cazip bir hale getirir
- Sıkıcı bir ortam değil zevkli bir öğrenme ortamı sunar.
- Öğrencilerin öğrenme arzusunu ve heyecanını artırır (Schreglmann ve Kazancı, 2016).

Yenilikçi bir okulda, bir öğretmen yenilikçi ise öğrencilerin yaratıcı olması ve öğretmenin, öğrenmenin daha istekli olması beklenen bir durumdur. Böylece eğitimin hedeflerine pozitif anlam katarak zoraki öğrenmeden çıkıp kalıcı, istekli ve de anlamlı öğrenme gerçekleşebilecektir.

2.7.3. Yaratıcı Örgüt İklimi

Yenilikçi iklimin yaratıcı iklimi kapsadığı ve içine almaktadır. Yaratıcı iklim genel olarak, yeni fikirler ortaya çıkarma olarak düşünülebilir. Yeniliklerin öncüler olarak kabul görmesi ve bu yeniliklerin faal olarak kullanılmasına yenilikçi iklim denir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013). Yaratıcı iklimlerin eğitim örgütlerinde varlığı bu iklimlere yönelik öğretmenlerin ve yöneticilerin gözünden yaklaşım, yeniliğin kabulünde ve yeniliğin ortaya çıkmasındaki etkenler olarak görülebilir.

2.7.4. Etkin Takım Çalışması

Değişen dünya dinamikleri sebebiyle kişinin yeniliği ortaya koyarken ve yeniliği kabul ederken yalnız kalması kişilerin örgütlerinde istenilen yeniliğin kabul görmemesine sebep olur. Kurumların yenilik karşısında ayakta durmasını sağlayacak olan kurumdaki etkin takım çalışması ve takımın yeniliğe karşı olan bakış açısı olacaktır (İnce vd. 2004). Okulda çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin hep beraber çalışmadan hoşlanmaması, yenilikçiliğe açık takım çalışması, okulda yeniliğin kabul edilmesini ve uygulanmasını kolaylaştırır. Nihayetinde yeniliğe ulaşmak bireysellikten uzak ve o kurumda bulunan çoğunluk tarafından kabul edilmesi gereken bir durumdur. Kurumlardaki lider öğretmenlerin, formal veya informal şekilde oluşturdukları grup çalışmalarıyla yenilikler daha etkin duruma getirebilirler.

2.7.5 Yenilikçi Okul Yapısı

Yenilikçi bir okul, geçmişteki yaşantılardan yararlanarak gelecekle ilgili fikirler bulup gelecek nesillere yetiştirecek farklı fikirlerin yer bulduğu bir ortam olmalıdır. Örgütte yeniliklerin engellerle karşılaşması gayet normal olaydır. Yapılacak yeniliğin özellikle sıra dışı olması sürecin hızlanmasına neden olur. Genel anlamda engellerin örgüt alışkanlıkları ve yeteneksizliklerden dolayı oluşur. Bundan dolayı örgütte direnç meydana gelir. Örgütlerdeki sorunların çözülmesi, eski ve olumsuz alışkanlıkların terk edilmesi, yenilikçi özelliklerin örgüt kültürüne hakim olması ile birlikte sorunlar kendiliğinden çözülür ve örgütler daha dinamik ve esnek hale gelirler (Uzkurt, 2010).

Tablo 2.2. *Mekanik ve Organik Örgütler*

Mekanik örgütler	Organik Örgütler
Düşük karmaşıklık	Yüksek karmaşıklık
Yüksek merkezileşme	Düşük merkezileşme
Yüksek resmileşme	Düşük resmileşme
Yüksek tabakalaşma	Düşük tabakalaşma
Düşük düzeyde yeniliklere uyum	Yüksek düzeyde yeniliklere uyum
Yüksek verimlilik	Düşük verimlilik
Düşük iş doyumu	Yüksek iş doyumu

Mekanik örgütlerde işlerin standartlar ve sınırlılıklarla belirlendiğinden dolayı gayet işler açık ve net olup yorumlamaya gerek kalmamaktadır. Yöneticiler tarafından işler işgörenlere bildirilir. Mekanik yapı da işler özelleşmiştir, parçalara ayrılmıştır, örgütte dikey iletişim vardır ve yetki merkezde toplanmıştır. Özerk yapı düşüktür. Çalışanlar üzerinde sıkı bir kontrol vardır. Bu yüzden çalışanlar az sorumluluk alır ve yönetim yeniliğe az teşvik eder. Yine de bu durum kurumun o dönemde başarısız olması demek anlamına gelmez ama geleceği öngörürken yeniliği kabul etme konusunda problemlerin çıkmasına yol açabilir. Organik yapıda mekanik yapının aksine merkezi yetkinin dışındaki çalışanların da yapacakları işlerde sorumluluk alabilir, karar sürecine katılabilirler. Organik yapılarda çok fazla özerklik vardır, davranışlar standart değildir, hiyerarşik yapı değişkendir ve görev farklılıklarının fazla olduğu bir düzen oluşturulmuştur. Bu tarz kurumlarda yenilik daha hızlı yayılır ve yenilikçi fikir üretilir (Cerit ve Akgün, 2015). Okullar mekanik bir yapıya sahiptirler. Özellikle devlet okullarındaki öğretmenler merkez tarafından atanır ve karmaşık insanlar bütünü oluşturur. Bunun için de öğretmenler gerekenin dışında sorumluluk almaz sadece işlerini yaparlar. Bu açıdan değerlendirildiğinde resmi ve özel okulların bu yapıdan farklı olarak organik yapıda olması gerekir. Ancak böylelikle yenilikçi fikirler ve var olan yeniliğin kabul görmesi böylelikle okullarda hız kazanabilir.

2.7.6. Eğitim ve Gelişim

Mesleki gelişim, öğretmenlerin var olan yeteneklerini ve becerilerini arttırarak, öğrencilerin daimi öğrenmeler sağlamasına ve etkin eğitim almalarına katkıda bulunmaktadır. Öğretmenlerin kendi branşlarında ki bilgi ve yeteneklerini arttırarak öğretimde farklı uygulamalar sağlayarak mesleki gelişimlerine ilerletmek için mesleki anlamda gelişimlerini destekleyen eğitim faaliyetleri yapılmaktadır (İlğan, 2013). Diğer mesleklerdeki gibi öğretmenlik mesleğinde de kariyer gelişimleri çalışanların kendini yenilemesi ve güncellemesini ifade etmektedir. Mesleki gelişim, öğretmenlerin alan bilgisinin ve öğretme yeterliliklerini arttırarak yenilikleri tanınmasına ve bu yenilik sürecine daha anlamlı bakmasına yarar sağlar. Her eğitimde olduğu gibi bu eğitimin de etkili olabilmesi için öğretmenin öncelikle bu konuda istekli olması ve yeniliğe karşı açık olması gerekir.

2.7.7 Etkili İletişim

Etkili iletişim okulda yenilikçi fikirleri üretimi ve bu yeniliklerin daha çabuk kabul edilmesi için en etkili iletişimdir. Bu iletişim kurumdaki olumlu iklimi oluşturmak için çok önemlidir aynı zamanda etkili bir eğitim öğretim içinde oldukça önemlidir. Hem yenilik ortaya çıktığında hem de bu yeniliğin kabullenilmesinde öğretmenlerin birbirleriyle ve kurum yöneticileriyle etkin iletişim kurmalıdır. Böylece kabul edilmesi gereken yenilik çok radikal bir yenilik bile olsa diğer tüm paydaşları anlatılması etkili bir iletişim ile mümkün olacaktır.

Çınar (2010)'a göre kurumun etkili bir iletişim sağlayabilmesi için şunlar gereklidir:

- önyargılı olmadan her kişinin farklı özellikleri olduğunu kabul ederek saygılı ve etkili şekilde dinlemek.
- herhangi bir şarta bağlamadan karşısındaki kişinin fikirlerini kabul etmeye çalışmak
- kişilerin kendilerine ait problemlerini kendilerince çözebileceklerine inanmak.
- özenti şekilde bir başkası gibi değil de kendin gibi davranmak.
- duygu ve düşüncelerin tavır ve davranışlarla tutarlı olması
- iletişimde karşısındaki insanın duygularını hissederek, dikkatli şekilde dinlemek ve konuşmak

Herhangi bir konuda dahi öğretmenler, karşısındaki kişinin söylediklerine önyargılı yaklaşmamalıdır. Etkili ve alanlarında iyi öğretmenler yenilikleri takip eden ve kullanan, değişimi destekleyen istekli ve heyecanlıdırlar.

2.7.8 Öğrenen Okul

Örgütlerin ortak katılımları ve bireysel öğrenmeden ziyade canlı organizma şeklinde bireysel bir öğrenmeler yerine öğrenmenin tüm kurum insan kaynağının öğrenmesine dönüştürülmesidir (Özden, 2005). Öğrenen örgütlerin nitelikleriyle ilgili literatürde çok çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Korkmaz, (2008)' ın yaptığı araştırmada öğrenen örgüt bağlamında liselerin özelliklerini 4 başlıkta incelemiştir:

♣ **Güven duyulan işbirlikçi iklim:** Okuldaki olumlu iklim, yapılan etkinli takım çalışmaları, edinilen bilgilerin tüm öğretmenlerle paylaşılması ve kurum içindeki etkili iletişimdir.

♣ **Gözlenen ve paylaşılan misyon:** Öğretmenlerin okulun karar verme, eğitim öğretim süreçlerini planlama ve okul süreçlerinin tanımlanması gibi süreçlere etkin şekilde katılması, ve gerekli sorumluluğu alarak uygulamasıdır.

♣ **Risk Alma ve İnisiyatif Kullanabilme:** öğretmenlerin bazı durumlarda risk alabilmesi oluşan yeniliği kabul etmesi ve uygulama süreçlerini destekleyerek sorumluluk alması için cesaretlendirmesidir.

♣ **Mesleki Gelişme:** Okuldaki tüm çalışanların kendilerini geliştirebilmesi, yenileyebilmesi için, kendilerinin ve okulun gerek gördüğü mesleki gelişim seminerine, sempozyuma ve etkinliklere katılımları desteklenmesi ve edinilen, kazanılan tüm yeniliklerin okulunda da paylaşılmasıdır.

2.8. Okulda İnovasyon

İnovasyonun okullarda hayat bulabilmesinde için gereken birçok etken vardır. Temelde, yenilikçi bir lider ve onun oluşturduğu vizyon, örgütün ikliminin yaratıcı bir iklimin, yaratıcı fikirlerin olması için öğretmenlerin ve yöneticilerin de bununla ilgili istek ve davranışları olmalıdır. Ayrıca okulun yalnızca okul içerisindeki yeniliklere değil dışarda gerçekleşen yeniliklere de kulak vermesi, aktif ve etkili bir takım çalışması, okulda güçlü iletişim olması, yeniliklerin öğretmenlerin tamamına yakınının katılım sağlaması gibi özelliklerin varlığı okulda inovasyon için şarttır. Okullarda yenilik için yenilikçilik ateşinin bir kıvılcım şeklinde de olsa yakılarak başlaması gerekmektedir. Zaten üniversitelerde, eğitim yöneticileri ve öğretmen adaylarının bireysel gelişiminin sağlanmaya çalışılmaktadır. Bazı ülkelerin daha işin başında eğitim çalışanları olarak öğretmen ve yöneticiler başta olmak üzere bu konuda çeşitli eğitimlerle hizmet içi eğitimler planlanmaktadır. Okullarda çalışan personeller içinde yoğunluk öğretmenlerin elindedir ve öğretmenler işin mutfağıdır.

Okullarda yenilikçilik temeline dayanan kültür oluşturmada en baskın karakterin öğretmen olmasının gerekliliği burada ortaya çıkmaktadır. İGEP'in okullarda inovasyonun kalıcı olmasına yönelik bir program oluşturmayı amaçladığı söylenebilir. Alan yazında öğretmenlere yönelik bireysel yenilikçilik özelliklerine katkı sağlayacak eğitim içeriğinin olmayışı mevcut çalışmayı değerli hale getirecektir. Yılmaz Öztürk (2015) çalışmasında ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik seviyelerini ve bu seviyeyi etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırmada karma yöntem kullanılmıştır ve betimsel bir bulgu aranmıştır. Çalışmada bir yeniliğin benimsenmesinde şunların önemli olduğu belirtilmiştir: yeniliğin özelliği, okul

yönetiminin ve meslektaşların desteğiyle birlikte veli desteğinin oluşu, okulun teknolojik alt yapısının yenilikleri uygulamaya ve sürdürmeye uygunluğu, öğretmenlerin eğitim teknolojilerini kullanmadaki yeterlikleri ve mesleklerine bağlılıkları ve yenilikleri oluşturma veya uygulama için gerekli donanıma sahip olmak, yenilik ile ilgili yetkili ve bilgili birimler tarafından etkili bilgilendirme çalışması yapılması,

2.9. İlgili Araştırmalar

Şahin (2016), öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilişim teknolojilerini kabul düzeyleri arasındaki ilişki tarama modeli kullanılan incelendiğinde; bilişim teknolojileri kabul düzeyi ve bireysel yenilikçilik düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Yaman (2018), ilişkisel tarama modeliyle okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, inovasyon yeterliliği ile okul kültürü arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Gül (2018) tarafından Cumhuriyetten günümüze ilkökul eğitim programları ve inovatif etkisini incelenmiştir. Çalışmalar içerik analizi yöntemi ile yapılmıştır, çalışmada farklı dönemlere ait ilkökul eğitim programların karşılaştırmaları yapılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda eğitimde her Yeni dönemde biraz daha inovatif programların olduğu ve günümüze kadar gelen sürede programların çağın getirdiklerine uygun şekilde tasarlandığı belirtilmiştir.

Öcal (2018), üniversite stratejik planlarını inovasyon, kalite, girişimcilik ve toplumsal hizmet değişkenlerini incelenmiştir. Bu araştırma nitel araştırma yöntemiyle yapılmıştır ve alan yazındaki tarama sonucunda ulaşılan bilgiler doğrultusunda yeni bir model ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Kılıçer (2011)'in araştırması Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) bölümü öğretmen adaylarının yenilikçilik profillerinin ve yenilikçiliğine engel olarak düşündükleri durumların tespit edilmesine yöneliktir. Verilerinin çözümlenmesi sonucunda, BÖTE bölümü öğretmen adaylarının genel olarak üçte ikisinin yüksek ve orta düzeyde yenilikçi olduğu, üçte birinin yenilikçilik düzeyinin düşük olduğu, %88,60' sının yenilikçilik bakımından ortalamanın üstünde ve iyi olarak kabul edilmiştir ve en çok da sorgulayıcı kategorisinde yer aldığı görülmüştür.

Yeğin (2017) çalışmasında AİBÜ İlahiyat Fakültesinde araştırmaya katılan 240 gönüllü öğrenciyle çalışmış ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin “yüksek” olduğunu

belirlemiştir. Öğrenciler bireysel yenilikçilik kategorilerinde sırasıyla öncü, sorgulayıcı, yenilikçi, kuşkucu ve gelenekçi olarak bulunmuştur.

Çetin ve Bülbül (2017) yaptığı araştırmada ilk, orta ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinin tekno stres algıları incelendiğinde “orta” düzeyde olduğu, bireysel yenilikçilik düzeylerini ise “sorgulayıcı” kategoride olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin sadece yaşa göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Gökçearsan, Karademir ve Korucu (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Ankara'da bir Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde öğrenim gören öğretmen adaylarının web pedagojik içeriklerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerindeki etkisine internetin rolü ve önemi üzerinde durulmuştur. Mülhim (2018)' in yaptığı araştırmada Bartın Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda eğitim gören öğrencilerin bireysel yenilikçilik puanlarına yüksek seviyede yenilikçi ve sırasıyla “Sorgulayıcılar”, “Öncüler” “Kuşkucular” “Gelenekçiler” kategorisinde bulunmuştur.

Kılıç (2015) tarafından yapılan araştırmada 2010-2011 öğretim yılında Denizli il merkezinde görev yapan ilköğretim Matematik, Türkçe, Fen ve Teknoloji, Sosyal Bilgiler ve İngilizce branşlarındaki öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin yüksek olmadığı görülmüştür. Bireysel yenilikçilik üzerinde, cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinin etkisiz olduğu tespit etmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma “betimsel tarama” modelinde ve nicel çalışmadır. “Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan durumu kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012, s.79).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim yılında Denizli ilinde görev yapan okulöncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu evreni yansıtabilecek öğretmenlerden “Seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilen 300 öğretmene ulaşılmıştır. Bilimsel araştırmada kullanılabilir niteliğinde olan 241 öğretmenin gönüllü ve istekle doldurmuş olduğu ölçek verileri değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcı 241 öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 3.1’dedir..

Tablo 3.1. Okulöncesi Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılımları

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	209	86,7
	Erkek	32	12,4
Yaş	27-33	66	27,4
	34-40	108	44,8
	41 ve üstü	67	27,8
Çalışma Evresi	Sabah	105	43,6
	Öğle	73	30,3
	Tam gün	63	26,1
Medeni Durum	Evli	194	80,5
	Bekar	47	19,5
Eğitim Düzeyi	Lisans	184	76,3
	Lisansüstü	57	23,7
Çalıştığı Yaş Evresi	3-4 yaş	36	14,9
	5 yaş	114	47,3
	6 yaş	91	37,8
Ödül Alma Durumu	Evet	119	49,4
	Hayır	122	50,6

(Devamı arkadadır)

Tablo 3.1. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılımları (Devamı)*

Değişken	Kategori	n	%
Ceza Alma Durumu	Evet	31	12,9
	Hayır	210	87,1
Yazdığı veya Yürüttüğü Proje Sayısı	Yok	63	26,1
	1	38	15,8
	2-3	54	22,4
	4-6	54	22,4
	7'den fazla	32	13,3
Katıldığı Hizmetiçi Eğitim Sayısı	5'ten az	46	19,1
	6-10	78	32,4
	11-15	54	22,4
	16'dan fazla	63	16,1

Tablo 3.1'de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin genelinin kadın olmasından dolayı büyük kısmının % 86,7'lik oranla kadınlardan oluşmaktadır. Öğretmenlerin yaş olarak büyük oranda % 44,8'inin 34-40 yaş aralığında ve orta yaşlarda olduğu görülürken çoğunun % 43,6 oranla sabahçı evrede görev yaptıkları görülmüştür. Öğretmenlerin büyük kısmının % 80,5 oranla evli oldukları ve % 76,3 oranla lisans mezunu oldukları görülmüştür. Çalıştıkları yaş grubu/evresi olarak ise büyük kısmının % 47,3 oranla 5 yaş evresinde öğrencilerle çalıştıkları görülürken % 37,8'inin 6 yaş evresindekilerle çalıştıkları ve en az oranın ise % 14,9 ile 3-4 yaş evresindeki öğrencilerle çalıştıkları görülmüştür. Öğretmenlerin genelinin % 50,6 oranla ödül almadığı ve % 87,1 oranla ceza almadıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin en önemli belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilen proje yazma veya yürütme konusundaki bilgilerine bakıldığında en büyük oranın % 26,1 ile hiç proje yazmadığı ve yürütmediğini belirtenlerin olduğu görülürken 1 olarak belirtenlerin oranı % 15,8, 2-3 ile 4-6 proje olarak belirtenlerin oranı 22,4'erlik oranlarda ve 7'den fazla olarak belirtenlerin oranı 13,3 olarak tespit edilmiştir. Bir başka yenilikçilik ve gelişim isteğinin göstergelerinden olan hizmetiçi eğitim alma konusunda ise öğretmenlerin katıldığı hizmet içi eğitim dağılımları en yüksek oranın % 32,4 oranıyla 6-10 olmuştur. Bunu yüksek orandan başlayarak %26,1 oranla 16'dan fazla, %22,4 oranla 11-15, %19,1 oranla 5'ten az olarak sıralanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde okulöncesi öğretmenlerine Kişisel Bilgi Formu “Cinsiyet, Yaş, Çalışma grubu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Çalıştığı yaş evresi, Çalıştığı İlçe, ödül durumu, ceza durumu, yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı ve katıldığı hizmet içi eğitim sayısı ile ilgili eğitim alma” olmak üzere 11 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine yönelik algılarını tespit etmek amacıyla ise 29 sorudan oluşan “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)” kullanılmıştır. “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)” Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından geliştirilmiş olup Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 20 maddeli Türkçe ölçeğin dört faktörlü bir yapı sergilediği, faktör yapılarının geçerli olduğu, geneline ilişkin iç tutarlık katsayısının ,8302 olduğu, boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayısı; değişime direnç boyutu için ,848; fikir önderliği boyutu için ,807; deneyime açıklık boyutu için 802 olduğu saptanmıştır. Uyarlanan ölçeğin yenilikçilik ve yenilikçilik konusu ile bağıntılı Türkçe akademik çalışmalarda kullanılabilir olduğu söylenebilir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) “*Değişime direnç*” boyutunun sekiz maddeden (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17 ve 20), “*Fikir önderliği*” boyutunun beş maddeden (1, 8, 9, 11 ve 12), “*Deneyime açıklık*” boyutunun beş maddeden (2, 3, 5, 14 ve 18) ve “*Risk alma*” boyutunun iki maddeden (16 ve 19) oluştuğu belirlenmiştir. Ölçek 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Kesinlikle zayıf (1), Zayıf (2), Orta (3), İyi (4) ve Çok iyi (5) şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekte bulunan negatif maddeler (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17 ve 20) ters puanlanarak yeniden kodlanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Toplanan veriler kodlanarak SPSS v 24 paket programına işlenmiş ve analizler bu program ve verilerle gerçekleştirilmiştir.

Ölçekle toplanan verilerin dağılımının normallik analizi basıklık ve çarpıklık analizi ile yapılarak ulaşılan bulgular Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. *Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Alt Boyutları Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçekler ve Alt Boyutları	Kurtosis Değeri	Skewness Değeri
Değişime direnç boyutu	,49	-,65
Fikir önderliği boyutu	,38	-,65
Deneyime açıklık boyutu	,22	-,92
Risk alma boyutu	-,08	-,46
Bireysel yenilikçilik ölçeği genel	-,85	-,02

Tablo 3.2. incelendiğinde ölçek ve alt boyutların “Kurtosis) ve Skewness” değerlerinin -,92 ile ,49 aralığında değişiklik gösterdiği görülmüştür. Şencan (2002) çalışmasında -2 ile +2 arasındaki değerlerin normal dağılım kabul edildiğini belirtmektedir. Buna göre veriler normal dağıldığından dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Sınamalarda $\alpha = .05$ değeri anlamlılık için baz alınmıştır.

Araştırmada verilerin analizlerinde izlenen süreç şöyledir:

1) Öğretmenlerin kişisel özelliklerinin dağılımlarında “betimsel istatistiklerden (frekans ve yüzde) yararlanılmıştır.

2) Bireysel Yenilikçilik Ölçeğindeki aralıkların sınırları aşağıdaki gibi belirlenmiş ve ortalamalara bakılarak aşağıdaki şekilde yorumlanmıştır.

1,00 - 1,80 Kesinlikle zayıf

1,81 - 2,60 Zayıf

2,61 - 3,40 Orta

3,41 - 4,20 İyi

4,21 - 5,00 Çok iyi

3) Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi kategorik olarak ikili değişkenlerin karşılaştırılmasında “Bağımsız Örneklem T” testi yapılmıştır.

4) Öğretmenlerin yaş, çalışma evresi, çalışma grubu, yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı gibi ikiden fazla kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” analizi yapılmıştır ve farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde alt problemlerine ilişkin bulgular ve yorumlar verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında “1. Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algıları ne düzeydedir? ve 2. Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik algıları; “Cinsiyet, Yaş, Çalışma grubu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Çalıştığı yaş evresi, Çalıştığı İlçe, ödül durumu, ceza durumu, yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı ve katıldığı hizmet içi eğitim sayısı” değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir? ” olmak üzere 2 alt probleme ait bulgu ve yorumlar verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algıları ne düzeydedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre bireysel yenilikçilik özellikleri algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine İlişkin Algıları*

Maddeler	<i>N</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
1.Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	241	3,44	1,12	İyi
2.Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım.	241	3,90	1,18	İyi
3.Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	241	3,90	1,06	İyi
4.Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.	241	3,39	1,06	Orta
5.Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.	241	3,67	1,02	İyi
6.Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.	241	3,61	1,03	İyi
7.Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.	241	3,68	,95	İyi

(Devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine İlişkin Algıları (Devamı)*

Maddeler	N	\bar{X}	s	Düzeyi
8.Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.	241	3,70	,98	İyi
9.Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	241	3,71	,97	İyi
10.Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.	241	3,78	1,03	İyi
11.Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.	241	3,73	,99	İyi
12.Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarımı almaktan hoşlanırım.	241	3,65	1,00	İyi
13.Çevremdeki bireylerde işe yaradığımı görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.	241	3,65	1,01	İyi
14.Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.	241	3,86	1,05	İyi
15.Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm.	241	3,60	1,10	İyi
16.Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler.	241	3,23	1,142	Orta
17.Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	241	3,40	1,01	Orta
18.Yeni fikirlere açığımdır.	241	4,07	1,03	İyi
19.Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.	241	3,50	1,06	İyi
20.Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheliyimdir.	241	4,02	,85	İyi

Tablo 4.1.'de öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algıları verilmiştir. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri bağlamında en yüksek yenilikçilik özellikleri ($\bar{X}=4,07$) ortalamayla ve "İyi" derecesinde "Yeni fikirlere açığımdır." Maddesine olurken en düşük ortalamanın ise ($\bar{X}=3,23$) ortalamayla ve "Orta" derecesinde "Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler." Maddesine olmuştur. Diğer maddelere ise katılımları aşağıdaki gibi olmuştur.

"Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar." Maddesine ($\bar{X}=3,44$) ortalamayla "İyi", "Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım." Maddesine ($\bar{X}=3,90$) ortalamayla "İyi", "Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım." Maddesine ($\bar{X}=3,90$) ortalamayla "İyi", "Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir." Maddesine ($\bar{X}=3,39$) ortalamayla "Orta", "Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm." Maddesine ($\bar{X}=3,67$) ortalamayla "İyi", "Yeni

icatlarla ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.” Maddesine ($\bar{X}=3,61$) ortalamayla “İyi”, “Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.” Maddesine ($\bar{X}=3,68$) ortalamayla “İyi”, “Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm. ” Maddesine ($\bar{X}=3,70$) ortalamayla “İyi”, “Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm. ” Maddesine ($\bar{X}=3,71$) ortalamayla “İyi”, “Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.” Maddesine ($\bar{X}=3,78$) ortalamayla “İyi”, “Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.” Maddesine ($\bar{X}=3,73$) ortalamayla “İyi”, “Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.” Maddesine ($\bar{X}=3,65$) ortalamayla “İyi”, “Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.” Maddesine ($\bar{X}=3,65$) ortalamayla “İyi”, “Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum. ” Maddesine ($\bar{X}=3,86$) ortalamayla “İyi”, “Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm. ” Maddesine ($\bar{X}=3,60$) ortalamayla “İyi”, “Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.” Maddesine ($\bar{X}=3,40$) ortalamayla “Orta”, “Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.” Maddesine ($\bar{X}=3,50$) ortalamayla “İyi”, “Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheciyimdir.” Maddesine $\bar{X}=4,02$) ortalamayla “İyi” düzeyinde katılım göstermişlerdir.

Okulöncesi öğretmenlerinin algılarına göre bireysel yenilikçilik alt boyutları ve genel ortalamaya ilişkin sonuçlar Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Algıları*

Maddeler	N	\bar{X}	s	Düzeyi
Değişime direnç boyutu	241	3,64	,67	İyi
Fikir önderliği boyutu	241	3,65	,80	İyi
Deneyime açıklık boyutu	241	3,88	,88	İyi
Risk alma boyutu	241	3,36	,96	Orta
Bireysel yenilikçilik ölçeği genel	241	3,67	,54	İyi

Tablo 4.2.’de öğretmenlerin bireysel yenilikçilik alt boyutlarına ilişkin algıları verilmiştir. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özellikleri alt boyutlarına göre en yüksek yenilikçilik boyutunun ($\bar{X}=3,88$) ortalamayla ve “İyi” derecesinde “Deneyime açıklık” boyutunun olduğu görülürken en düşük ortalamanın ise ($\bar{X}=3,36$) ortalamayla ve “Orta”

derecesinde “Risk alma” boyutu olmuştur. Diğer boyutlar ise ($\bar{X}=3,65$) ortalamayla ve “İyi” derecesinde “Fikir önderliği” ve ($\bar{X}=3,64$) ortalamayla ve “İyi” derecesinde “Değişime direnç” boyutu olmuştur. Genel ortalamanın ise ($\bar{X}=3,67$) ortalamayla ve “İyi” derecesinde olduğu ve genel olarak okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin iyi olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar çok anlamlıdır. Şöyle ki okulöncesi öğretmenlerinin deneyime açık oldukları, fikir önderliği yapabildikleri, değişime direnç gösterdikleri ve bunun da risk almada çok risk almadıklarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Genel olarak öğretmenlerin yenilikçi oldukları ve bunun da iyi derecesinde oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin deneyime açık olmasının yüksek çıkması fırsat verilmesi halinde vizyonlarının geniş olduğu ve birçok yenilikler yaratabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik ve algıları; “Cinsiyet, Yaş, Çalışma grubu, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Çalıştığı yaş evresi, Çalıştığı İlçe, ödül durumu, ceza durumu, yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı ve katıldığı hizmet içi eğitim sayısı” değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyete göre analiz sonuçları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları*

Ölçek ve alt boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	s	t	p
Değişime direnç boyutu	Kadın	209	3,70	,64	3,64	,00*
	Erkek	32	3,25	,73		
Fikir önderliği boyutu	Kadın	209	3,71	,78	3,12	,00*
	Erkek	32	3,25	,80		
Deneyime açıklık boyutu	Kadın	209	3,98	,84	4,92	,00*
	Erkek	32	3,20	,85		
Risk alma boyutu	Kadın	209	3,35	,95	-,43	,66
	Erkek	32	3,43	,99		
Bireysel yenilikçilik (Genel)	Kadın	209	3,74	,53	4,91	,00*
	Erkek	32	3,25	,43		

* $p<0,05$

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyete göre analizi sonucunda Risk alma ($t= -,43$;

$p>0,05$) farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak değişime direnç ($t= 3,64$; $p<0,05$), Fikir önderliği ($t= 3,12$; $p<0,05$), Deneyime açıklık ($t= 4,92$; $p<0,05$) ve Bireysel yenilikçilikte (Genel) olarak ($t=4,91$; $p<0,05$) farklılık görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve genel olarak kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu ve yenilikçilik seviyelerinin kadınların erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının yaşa göre analiz sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Yaşa Göre Varyans Analizi Sonuçları*

Ölçek ve alt boyutları	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Değişime direnç boyutu	27-33	66	3,52	,80	1,56	,21	Yok
	34-40	108	3,66	,62			
	41 ve üstü	67	3,72	,60			
Fikir önderliği boyutu	27-33	66	3,53	,84	1,02	,35	Yok
	34-40	108	3,71	,78			
	41 ve üstü	67	3,67	,78			
Deneyime açıklık boyutu	27-33	66	3,76	,96	1,45	,23	Yok
	34-40	108	3,86	,82			
	41 ve üstü	67	4,02	,87			
Risk alma boyutu	27-33	66	3,31	,95	,16	,84	Yok
	34-40	108	3,38	1,01			
	41 ve üstü	67	3,39	,88			
Bireysel yenilikçilik (Genel)	27-33	66	3,56	,53	2,10	,12	Yok
	34-40	108	3,70	,56			
	41 ve üstü	67	3,75	,51			

* $p<0,05$

Tablo 4.4'de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının yaşa göre analizinde Değişime direnç ($F= 1,56$; $p>0,05$), fikir önderliği ($F= 1,02$; $p>0,05$), deneyime açıklık ($F= 1,45$; $p>0,05$), risk alma ($F= ,16$; $p>0,05$) ve bireysel yenilikçilikte (Genel) olarak ($F= 2,10$; $p>0,05$) farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin bütün boyutlar ve genel olarak yaşa göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının çalışma grubuna göre analiz sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Çalışma Grubuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek ve alt boyutları	Çalışma Grubu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Değişime direnç boyutu	Sabah	105	3,77	,64	5,01	,00	1-2
	Öğle	73	3,45	,70			
	Tam gün	63	3,65	,64			
Fikir önderliği boyutu	Sabah	105	3,76	,78	3,45	,00	1-2
	Öğle	73	3,45	,78			
	Tam gün	63	3,69	,81			
Deneyime açıklık boyutu	Sabah	105	4,11	,74	7,72	,00	1-2
	Öğle	73	3,60	,93			
	Tam gün	63	3,83	,94			
Risk alma boyutu	Sabah	105	3,40	,91	,99	,37	Yok
	Öğle	73	3,23	,99			
	Tam gün	63	3,45	,99			
Bireysel yenilikçilik (Genel)	Sabah	105	3,81	,49	9,45	,00	1-2; 2-3
	Öğle	73	3,46	,52			
	Tam gün	63	3,68	,58			

* $p < 0,05$

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının çalışma grubuna göre analizinde Risk alma boyutunda farklılık görülmemiştir ($F = ,99$; $p > 0,05$). Ancak değişime direnç ($F = 5,01$; $p < 0,05$), fikir önderliği ($F = 3,45$; $p < 0,05$) ve deneyime açıklık ($F = 7,72$; $p < 0,05$) ve bireysel yenilikçilikte (Genel) ($F = 9,45$; $p < 0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Fark olan grupları saptamak amacıyla Post Hoc Tukey analizi sonuçları şöyledir.

Değişime dirençte farkın sabahçı grubuyla ($X_{\text{Sabah}} = 3,77$) öğleci grup ($X_{\text{Öğle}} = 3,45$) arasında ve sabahçı grup lehine farklılık görülmüştür. Fikir önderliğinde farkın sabahçı grubuyla ($X_{\text{Sabah}} = 3,76$) öğleci grup ($X_{\text{Öğle}} = 3,45$) arasında ve sabahçı grup lehine farklılık görülmüştür. Deneyime açıklıkta farkın sabahçı grubuyla ($X_{\text{Sabah}} = 4,11$) öğleci grup ($X_{\text{Öğle}} = 3,60$) arasında ve sabahçı grup lehine farklılık görülmüştür. Bireysel yenilikçilikte (Genel) farkın sabahçı grubuyla ($X_{\text{Sabah}} = 3,81$) öğleci grup ($X_{\text{Öğle}} = 3,46$) arasında ve öğleci grubuyla ($X_{\text{Öğle}} = 3,46$) tam gün grubu ($X_{\text{Tam gün}} = 3,68$) ve sabahçı grup lehine farklılık görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin yenilikçilik özelliklerinin çalışma grubuna göre sabahçı grubu lehine farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının medeni duruma göre analiz sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları*

Ölçek ve alt boyutları	Medeni Durum	N	\bar{X}	s	t	p
Değişime direnç boyutu	Evli	194	3,64	,65	-,22	,82
	Bekar	47	3,66	,75		
Fikir önderliği boyutu	Evli	194	3,60	,79	-2,01	,04*
	Bekar	47	3,86	,78		
Deneyime açıklık boyutu	Evli	194	3,82	,91	-1,93	,05
	Bekar	47	4,10	,73		
Risk alma boyutu	Evli	194	3,31	,94	-1,72	,08
	Bekar	47	3,58	1,01		
Bireysel yenilikçilik (Genel)	Evli	194	3,64	,54	-1,93	,05
	Bekar	47	3,81	,53		

* $p < 0,05$

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının medeni hale göre analizinde Fikir önderliğinde ($t = -2,01$; $p < 0,05$) farklılık görüldüğü ve farkın bekarlar lehine olduğu ve evlilere göre bekarların yenilikçilik seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ancak değişime direnç ($t = -,22$; $p > 0,05$), deneyime açıklık ($t = -1,93$; $p > 0,05$), risk alma ($t = -1,72$; $p > 0,05$) ve Bireysel yenilikçilik (Genel) olarak ise ($t = -1,93$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin evli veya bekar olma durumuna göre sadece fikir önderliği boyutunda bekarlar lehine farklılık gösterdiği diğer boyutlar ile genel olarak ise farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre T Testi Sonuçları*

Ölçek ve alt boyutları	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	s	t	p
Değişime direnç boyutu	Lisans	184	3,65	,62	,53	,59
	Lisansüstü	57	3,60	,81		
Fikir önderliği boyutu	Lisans	184	3,66	,73	,39	,69
	Lisansüstü	57	3,61	,97		
Deneyime açıklık boyutu	Lisans	184	3,95	,80	2,31	,02*
	Lisansüstü	57	3,64	1,07		
Risk alma boyutu	Lisans	184	3,44	,92	2,23	,02*
	Lisansüstü	57	3,12	1,04		
Bireysel yenilikçilik (Genel)	Lisans	184	3,71	,51	1,73	,08
	Lisansüstü	57	3,57	,63		

* $p < 0,05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre analizinde Deneyime açıklık boyutunda ($t=2,31$; $p<0,05$) ve risk alma boyutunda ($t=2,23$; $p<0,05$) farklılık görülmüştür. Ortalamalara bakıldığında farkın lisans mezunları lehine olduğu görülmüştür. Değişime direnç boyutunda ($t= ,53$; $p>0,05$), fikir önderliği boyutunda ($t= ,39$; $p>0,05$) ve Bireysel yenilikçilik (Genel) olarak ise ($t= 173$; $p>0,05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin eğitim seviyelerine göre deneyime açıklık ve risk alma boyutlarında lisans mezunları lehine farklılık gösterdiği görülürken değişime direnç ve fikir önderliği boyutlarında ve genel olarak farklılık göstermediği ve aksine benzer olduğu söylenebilir.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının çalıştığı yaş evresine göre analiz sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Çalıştığı Yaş Evresine Göre Varyans Analizi Sonuçları*

Ölçek ve alt boyutları	Yaş Evresi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Değişime direnç boyutu	3-4 Yaş	36	3,76	,54	8,09	,00*	1-3; 2-3
	5 Yaş	114	3,78	,62			
	6 Yaş	91	3,42	,73			
Fikir önderliği boyutu	3-4 Yaş	36	3,88	,75	5,88	,00*	1-3; 2-3
	5 Yaş	114	3,75	,71			
	6 Yaş	91	3,43	,87			
Deneyime açıklık boyutu	3-4 Yaş	36	4,02	,76	7,75	,00*	1-3; 2-3
	5 Yaş	114	4,06	,80			
	6 Yaş	91	3,60	,95			
Risk alma boyutu	3-4 Yaş	36	3,41	,77	,13	,87	Yok
	5 Yaş	114	3,38	,88			
	6 Yaş	91	3,32	1,11			
Bireysel yenilikçilik (Genel)	3-4 Yaş	36	3,82	,47	7,31	,00*	1-3; 2-3
	5 Yaş	114	3,80	,52			
	6 Yaş	91	3,46	,53			

* $p<0,05$

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının çalıştığı yaş evresine göre analizinde Risk alma farklılık görülmemiştir ($F= ,13$; $p>0,05$). Ancak değişime direnç ($F= 8,09$; $p<0,05$), fikir önderliği ($F= 5,88$; $p<0,05$) ve deneyime açıklık ($F=7,75$; $p<0,05$) ve bireysel yenilikçilikte (Genel) ($F=7,31$; $p<0,05$) farklılık göstermiştir. Fark olan grupların saptanması amacıyla Post Hoc Tukey analiz sonuçları şöyledir.

Değişime dirençte farkın 3-4 yaş evresinde çalışanlarla ($X_{3-4 \text{ yaş}} = 3,76$) 6 yaş evresinde çalışanlar ($X_{6 \text{ yaş}} = 3,42$) arasında ve 5 yaş evresinde çalışanlarla ($X_{5 \text{ yaş}} = 3,78$) 6 yaş evresinde çalışanlar ($X_{6 \text{ yaş}} = 3,42$) arasında ve 6 evresinde çalışanlar aleyhine farklılık görülmüştür.

Fikir önderliğinde farkın 3-4 yaş evresinde çalışanlarla ($X_{3-4 \text{ yaş}} = 3,88$) 6 yaş evresinde çalışanlar ($X_{6 \text{ yaş}} = 3,75$) arasında ve 5 yaş evresinde çalışanlarla ($X_{5 \text{ yaş}} = 3,75$) 6 yaş evresinde çalışanlar ($X_{6 \text{ yaş}} = 3,43$) arasında ve 6 evresinde çalışanlar aleyhine farklılık görülmüştür.

Deneyime açıklıkta farkın 3-4 yaş evresinde çalışanlarla ($X_{3-4 \text{ yaş}} = 4,02$) 6 yaş evresinde çalışanlar ($X_{6 \text{ yaş}} = 3,60$) arasında ve 5 yaş evresinde çalışanlarla ($X_{5 \text{ yaş}} = 4,06$) 6 yaş evresinde çalışanlar ($X_{6 \text{ yaş}} = 3,60$) arasında ve 6 evresinde çalışanlar aleyhine farklılık görülmüştür.

Bireysel yenilikçilikte (Genel) farkın 3-4 yaş evresinde çalışanlarla ($X_{3-4 \text{ yaş}} = 3,82$) 6 yaş evresinde çalışanlar ($X_{6 \text{ yaş}} = 3,46$) arasında ve 5 yaş evresinde çalışanlarla ($X_{5 \text{ yaş}} = 3,80$) 6 yaş evresinde çalışanlar ($X_{6 \text{ yaş}} = 3,46$) arasında ve 6 evresinde çalışanlar aleyhine farklılık görülmüştür.

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin yenilikçilik özelliklerinin çalışma evresine göre 3-4 yaş ve 5 yaş lehine ve 6 yaş evresinde çalışanlar aleyhine farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının ödül alma durumuna göre analiz sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Ödül Alma Durumuna Göre T Testi Sonuçları

Ölçek ve alt boyutları	Ödül Durumu	N	\bar{X}	s	t	p																																									
Değişime direnç boyutu	Var	119	3,65	,65	,30	,76																																									
	Yok	122	3,63	,69			Fikir önderliği boyutu	Var	119	3,72	,85	1,28	,20	Yok	122	3,58	,73	Deneyime açıklık boyutu	Var	119	3,93	,87	,87	,38	Yok	122	3,83	,89	Risk alma boyutu	Var	119	3,45	,94	1,35	,17	Yok	122	3,28	,97	Bireysel yenilikçilik (Genel)	Var	119	3,72	,57	1,21	,22	Yok
Fikir önderliği boyutu	Var	119	3,72	,85	1,28	,20																																									
	Yok	122	3,58	,73			Deneyime açıklık boyutu	Var	119	3,93	,87	,87	,38	Yok	122	3,83	,89	Risk alma boyutu	Var	119	3,45	,94	1,35	,17	Yok	122	3,28	,97	Bireysel yenilikçilik (Genel)	Var	119	3,72	,57	1,21	,22	Yok	122	3,63	,51								
Deneyime açıklık boyutu	Var	119	3,93	,87	,87	,38																																									
	Yok	122	3,83	,89			Risk alma boyutu	Var	119	3,45	,94	1,35	,17	Yok	122	3,28	,97	Bireysel yenilikçilik (Genel)	Var	119	3,72	,57	1,21	,22	Yok	122	3,63	,51																			
Risk alma boyutu	Var	119	3,45	,94	1,35	,17																																									
	Yok	122	3,28	,97			Bireysel yenilikçilik (Genel)	Var	119	3,72	,57	1,21	,22	Yok	122	3,63	,51																														
Bireysel yenilikçilik (Genel)	Var	119	3,72	,57	1,21	,22																																									
	Yok	122	3,63	,51																																											

* $p < 0,05$

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının ödül alma durumuna göre analizinde Değişime direnç ($t= ,30$; $p>0,05$), fikir önderliği ($t= 1,28$; $p>0,05$), deneyime açıklık ($t= ,87$; $p>0,05$) ve risk alma ($t= 1,35$; $p>0,05$) ve Bireysel yenilikçilikte (Genel) ($t= 1,21$; $p>0,05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin ödül alma durumuna göre bütün alt boyutlarda ve genel manada benzerdir.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının ceza alma durumuna göre analiz sonuçları Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Ceza Alma Durumuna Göre T Testi Sonuçları*

Ölçek ve alt boyutları	Ceza Durumu	N	\bar{X}	s	t	p
Değişime direnç boyutu	Var	31	3,44	,88	-1,79	,07
	Yok	210	3,67	,63		
Fikir önderliği boyutu	Var	31	3,45	1,01	-1,51	,13
	Yok	210	3,68	,76		
Deneyime açıklık boyutu	Var	31	3,75	,93	-,87	,38
	Yok	210	3,90	,87		
Risk alma boyutu	Var	31	3,59	,80	1,41	,15
	Yok	210	3,33	,97		
Bireysel yenilikçilik (Genel)	Var	31	3,53	,64	-1,53	,12
	Yok	210	3,70	,53		

* $p<0,05$

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının ceza alma durumuna göre analizinde Değişime direnç ($t= -1,79$; $p>0,05$), fikir önderliği ($t= -1,51$; $p>0,05$), deneyime açıklık ($t= -,87$; $p>0,05$) ve risk alma ($t= 1,41$; $p>0,05$) ve Bireysel yenilikçilik (Genel) olarak ise ($t= -1,53$; $p>0,05$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Buna göre öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin ceza alma durumuna göre bütün alt boyutlarda ve genel benzerlik göstermektedir.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının yazdığı veya yürüttüğü proje sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Yürüttüğü Proje Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek ve alt boyutları	Proje Sayısı	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Değişime direnç boyutu	Yok	63	3,75	,47	2,63	,03*	1-5; 2-4; 2-5
	1	38	3,84	,66			
	2-3	54	3,60	,80			
	4-6	54	3,54	,60			
	7'den fazla	32	3,41	,81			
Fikir önderliği boyutu	Yok	63	3,69	,50	6,45	,00*	1-4; 2-4; 3-4;
	1	38	3,86	,69			
	2-3	54	3,89	,55			
	4-6	54	3,21	1,06			
	7'den fazla	32	3,65	,96			
Deneyime açıklık boyutu	Yok	63	4,10	,50	3,96	,00*	1-4; 2-4; 3-4; 3-5
	1	38	4,03	,80			
	2-3	54	4,27	,51			
	4-6	54	3,23	1,07			
	7'den fazla	32	3,70	1,08			
Risk alma boyutu	Yok	63	3,25	,72	2,81	,02*	1-3; 2-4; 3-4;
	1	38	3,61	,88			
	2-3	54	3,62	,75			
	4-6	54	3,14	1,20			
	7'den fazla	32	3,23	1,16			
Bireysel yenilikçilik (Genel)	Yok	63	3,77	,41	6,87	,00*	1-4; 2-4; 2-5; 3-4; 3-5;
	1	38	3,87	,54			
	2-3	54	3,84	,47			
	4-6	54	3,34	,57			
	7'den fazla	32	3,52	,59			

*p<0,05

Tablo 4.11'de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının yazdığı veya yürüttüğü proje sayısına göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Değişime dirençte ($F= 2,63$; $p<0,05$), fikir önderliğinde ($F= 6,45$; $p<0,05$) ve deneyime açıklıkta ($F=3,96$; $p<0,05$), Risk almada ($F= 2,81$; $p<0,05$) ve bireysel yenilikçilikte (Genel) ($F=6,87$; $p<0,05$) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın olduğu grupları tespit etmek için yapılan Post Hoc Tukey analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Değişime dirençte farkın yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı hiç olmayanlarla ($X_{Yok}=3,75$) 7'den fazla olanlar ($X_{7'den\ fazla}=3,41$) arasında, 1 olanlarla ($X_{Yok}=3,84$) 4-6 olanlar ($X_{4-6\ olanlar}=3,54$) arasında ve 1 olanlarla ($X_{Yok}=3,84$) 7'den fazla olanlar ($X_{7'den$

fazla =3,41) arasında farklılık olduğu ve farkın da 1 proje yazan veya yürütenler lehine olduğu görülmüştür.

Fikir önderliğinde farkın yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı hiç olmayanlarla ($X_{Yok}=3,69$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,21$) arasında, 1 olanlarla ($X_{Yok}=3,86$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,21$) arasında ve 2-3 olanlarla ($X_{2-3}=3,89$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,21$) arasında farklılık olduğu farkın da 1 ve 2-3 proje yazan veya yürütenler lehine olduğu görülmüştür.

Deneyime açıklıkta farkın yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı hiç olmayanlarla ($X_{Yok}=4,10$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,23$) arasında, 1 olanlarla ($X_{Yok}=4,03$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,23$) arasında, 2-3 olanlarla ($X_{2-3}=4,27$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,23$) arasında ve 2-3 olanlarla ($X_{2-3}=4,27$) 7'den fazla olanlar ($X_{7'den \text{ fazla}}=3,70$) arasında farklılık olduğu ve farkın da 2-3 proje yazan veya yürütenler lehine olduğu görülmüştür.

Risk almada farkın yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı hiç olmayanlarla ($X_{Yok}=3,25$) 2-3 olanlar ($X_{2-3}=3,62$) arasında, 1 olanlarla ($X_{Yok}=3,61$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,14$) arasında ve 2-3 olanlarla ($X_{2-3}=3,62$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,14$) arasında farklılık olduğu ve farkın 1 ve 2-3 proje yazan veya yürütenler lehine olduğu görülmüştür.

Bireysel yenilikçilik (Genel) olarak farkın yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı hiç olmayanlarla ($X_{Yok}=3,77$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,34$) arasında, 1 olanlarla ($X_{Yok}=3,87$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,34$) arasında, 1 olanlarla ($X_{Yok}=3,87$) 7'den fazla olanlar ($X_{7'den \text{ fazla}}=3,52$) arasında, 2-3 olanlarla ($X_{2-3}=3,84$) 4-6 olanlar ($X_{4-6 \text{ olanlar}}=3,34$) arasında ve 2-3 olanlarla ($X_{2-3}=3,84$) 7'den fazla olanlar ($X_{7'den \text{ fazla}}=3,52$) arasında ve farkın 1 ve 2-3 proje yazan veya yürütenler lehine olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin yenilikçilik özelliklerinin yazdığı ve yürüttüğü proje sayısı 1 ve 2-3 olanlar lehine farklılık gösterdiği ve bu işin henüz başında olanların hiç yapmayanlar ve daha çok yapanlara göre daha yenilikçi özellikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının katıldığı hizmetiçi eğitim sayısına göre analiz sonuçları Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Okulöncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Katıldığı Hizmetiçi Eğitim Sayısına Göre Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek ve alt boyutları	Katıldığı Hizmetiçi Eğitim Sayısı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Değişime direnç boyutu	5'ten az	46	3,68	,64	2,20	,08	Yok
	6-10	78	3,77	,51			
	11-15	54	3,60	,64			
	16'dan fazla	63	3,48	,85			
Fikir önderliği boyutu	5'ten az	46	3,53	,84	2,05	,10	Yok
	6-10	78	3,56	,72			
	11-15	54	3,63	,92			
	16'dan fazla	63	3,86	,71			
Deneyime açıklık boyutu	5'ten az	46	3,82	,89	2,75	,04*	2-4; 3-4
	6-10	78	3,82	,83			
	11-15	54	3,71	1,04			
	16'dan fazla	63	4,14	,74			
Risk alma boyutu	5'ten az	46	3,18	,99	1,35	,25	Yok
	6-10	78	3,37	,78			
	11-15	54	3,31	1,12			
	16'dan fazla	63	3,54	,97			
Bireysel yenilikçilik (Genel)	5'ten az	46	3,63	,54	,75	,52	Yok
	6-10	78	3,69	,49			
	11-15	54	3,61	,64			
	16'dan fazla	63	3,75	,52			

* $p < 0,05$

Tablo 4.12'de görüldüğü gibi okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının katıldığı hizmetiçi eğitim sayısına göre analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Değişime dirençte ($F= 2,20$; $p > 0,05$), fikir önderliğinde ($F= 2,05$; $p > 0,05$), Risk almada ($F= 1,35$; $p > 0,05$) ve bireysel yenilikçilik (Genel) olarak ($F=,75$; $p > 0,05$) farklılık göstermediği ancak deneyime açıklıkta ($F=2,75$; $p < 0,05$) ise farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Deneyime açıklıkta fark olan grupların saptanması amacıyla Post Hoc Tukey analiziyle deneyime açıklıkta farkın katıldığı hizmetiçi eğitim sayısı 6-10 olanlarla ($X_{6-10} = 3,82$) 16'dan fazla olanlar ($X_{16'dan\ fazla\ olanlar} = 4,14$) arasında ve 11-15 olanlarla ($X_{11-15\ olanlar} = 3,71$) 16'dan fazla olanlar ($X_{16'dan\ fazla\ olanlar} = 4,14$) arasında ve 16'dan fazla hizmetiçi eğitime katılanlar lehine farklılık olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin yenilikçilik özelliklerinin katıldığı hizmetiçi eğitim sayısına göre değişime direnç, fikir önderliği, risk alma ve genel olarak farklılık göstermediği ancak deneyime açıklık boyutunda 16'dan fazla eğitime katılanlar lehine farklılık gösterdiği görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada; okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özellikleri düzeyi ve bunun öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmada aşağıda verilen bulgulara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özellikleri bağlamında en yüksek yenilikçilik özelliklerinin “Yeni fikirlere açığımdır.” Maddesine olurken en düşük ise “Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler.” Maddesine olmuştur. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özellikleri alt boyutlarda en yüksek yenilikçilik boyutunun “Deneyime açıklık” boyutunun olduğu görülürken en düşük ortalamayla ise “Risk alma” boyutu olmuştur. Diğer boyutlar ise yüksek ortalamadan aşağı doğru sırasıyla “Fikir önderliği” ve “Değişime direnç” boyutu olmuştur. Genel ortalamanın ise “İyi” derecesinde olduğu ve genel olarak okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin ortanın üzerinde ve “İyi” olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularının büyük ölçüde Öcal (2018) araştırma bulgularıyla örtüştüğü ve bu bulguları destekler nitelikte olduğu görülürken Çetin ve Bülbül (2017) araştırma bulgularından ise farklılık göstermiştir.

Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyete göre analizi sonucunda değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve genel olarak kadınların erkeklere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu ve yenilikçilik seviyelerinin kadınların erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının yaşa göre bütün boyutlar ve genel olarak yaşa göre farklılık göstermediği ve yenilikçilik seviyelerinin benzer olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının çalışma grubuna göre risk alma boyutu hariç olmak üzere diğer boyutlar değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve genel olarak yenilikçilik özelliklerinin çalışma grubuna göre sabahçı grubu lehine farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının medeni duruma göre sadece fikir önderliği boyutunda bekarlar lehine farklılık görülürken diğer boyutlar değişime direnç, deneyime açıklık, risk alma ve bireysel yenilikçilik genel olarak farklılık göstermediği ve yenilikçilik seviyelerinin benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının eğitim düzeyine göre deneyime açıklık ve risk alma boyutlarında lisans mezunları lehine farklılık görülürken diğer boyutlar değişime direnç, fikir önderliği ve genel olarak ise farklılık görülmediği aksine benzer özellikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının çalıştığı yaş evresine göre risk alma boyutunda farklılık görülmez iken değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve bireysel yenilikçilik genel olarak 3-4 yaş ve 5 yaş lehine farklılık göstermiştir. Öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının ödül ve ceza alma durumlarına göre farklılık göstermediği ödül alsın ya da almasın veya ceza alsın ya da almasın bireysel yenilikçilik özellikleri ve seviyelerinin benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının yazdığı veya yürüttüğü proje sayısına göre öğretmenlerin yenilikçilik özelliklerinin yazdığı ve yürüttüğü proje sayısı 1 ve 2-3 olanlar lehine farklılık gösterdiği ve bu işin henüz başında olanların hiç yapmayanlar ve daha çok yapanlara göre daha yenilikçi özellikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algılarının katıldığı hizmetiçi eğitim sayısına göre değişime direnç, fikir önderliği, risk alma ve genel olarak farklılık göstermediği ancak deneyime açıklık boyutunda 16'dan fazla eğitime katılanlar lehine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmanın bu bulgularının Kılıç (2015) araştırma bulgularıyla kısmen benzer ve kısmen farklılıklar görülmüştür. Bunun nedeni evren ve örneklem farklılığının yanı sıra zaman olarak da farklılık göstermesinden kaynaklı olabileceği öngörülmektedir.

5.2. Öneriler

- Okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ve seviyelerinin artırılması için çeşitli eğitim, tanıtım ve etkinlikler yapılabilir.
- Öğretmenlerin risk alabilmelerini sağlamak için yasal mevzuat değişikliği ile desteklenebilir.
- Öğretmenlerin yenilikçilik özelliklerini arttırmak için hiç proje yazmayan ya da yürütmeyenler teşvik edilebilir.
- Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimleri katılmaları teşvik edilebilir ve böylece yenilikçilik özelliklerinin artırılmasına katkı sağlanabilir.

- Bu alanda çalışma başka evrende farklı örneklerle yapılarak bulgular kıyaslanabilir.

KAYNAKÇA

- Abbak, Y. (2018). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri ile yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Adıgüzel A, Kaya A, Balay R, Göçen A (2014). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile öğrenmeye ilişkin tutum düzeyleri. *Milli Eğitim*, 43(204), 135-154.
- Akça, F. ve Şakar, Z. (2017). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Pegem Atıf İndeksi*, 451-462.
- Aslan, H. ve Kesik, F. (2016). Yenilikçi okul ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 463-482.
- Ayhan, A. (1999). *Yenilik (Inovasyon)*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yayını, 5, 1-30.
- Bahçeci, B. (2019). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin yardımcı teknolojilere yönelik tutumlarının ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Beba, A. (2018). *Başına ticat çıkar: Inovasyon ve girişimcilik*. İstanbul: İTÜ Yayınları.
- Bektaş, İ. ve Ayyıldız, H. (2009). Xdsl genişbant ağ teknolojisi ürünlerinin Türkiye’de yayılımı ve bass yenileşim yayılma modeli gerçekleştirilmesinin araştırılması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 27(2), 367-383.
- Bitkin, A. (2012). *Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Bitkin, A. (2012). *Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Bozkur, Ö.ve Göral, M. (2013). Modern liderlik tarzlarının yenilik stratejilerine etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-14.
- Büyükbeşe, T., Direkçi, E.ve Erşahan, B. (2017). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâlarının iletişim becerilerine ve bireysel yenilikçilik seviyelerine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 221-236.

- Cerit, Y.ve Akgün, N. (2015). Okulun örgüt yapısı ile sınıf öğretmenlerinin proaktif davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1789-1802.
- Çetin, D.ve Bülbül, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1241-1264.
- Çınar, O. (2010). Okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Kütahya
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2008). Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 189-202.
- Erol, G. ve Köroğlu, A. (2013). Liderlik tarzları ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 45-64.
- Gökçearslan, Ş., Karademir, T. Ve Korucu, A.T. (2017). Preservice teachers' level of web pedagogical content knowledge assessment by individual innovativeness. *Journal of Educational Computing Research*, 55(1), 70-94. DOI: 10.1177/0735633116642593.
- Hurt, H. T., Joseph, K. & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65. doi: 10.1111/j.1468-2958.1977.tb00597.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetler. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41-56.
- İnce, M., Bedük, A.ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (11), 423-446.
- Karasar, N. (2012) *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*, İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Kayasandık, A. E. (2017). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik ve değişime hazır olmalarının algılanan örgütsel destek ile ilişkisi: Samsun'da bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 511-527.
- Kılıç, H. (2015). *İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri*. Yüksek Lisans Tezi. YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 384164).
- Kılıç, H. (2015). *İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kılıçer, K. (2011). *Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir

- Kılıçer, K. ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik Çalışması. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 38(2010), 150-164.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı, H.F. (2010). *Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education), 38, 150–164.
- Konokman, G. Y., Yokuş, G. ve Yelken, T. Y. (2016). Yenilikçi materyal tasarlamının sınıf öğretmeni adaylarının yenilikçilik düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 857-878.
- Konokman, G. Y., Yokuş, G.ve Yelken, T. Y. (2016). Yenilikçi materyal tasarlamının sınıf öğretmeni adaylarının yenilikçilik düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 857-878.
- Korkmaz, M. (2008). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğrenen örgüt özellikleri arasındaki ilişki üzerine nicel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 75-98.
- Köroğlu, A. Y. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının bilişim teknolojileri özyeterlik alguları, teknolojik araç gereç kullanım tutumları ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mülhim, M. A., (2018). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi: Bartın üniversitesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No:530583)
- Oktuğ, B. Z., Yıldırım, Ö. ve Seray, M. (2013). Bireycilik/Toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide içsel motivasyonun biçimlendirici rolü. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/113403>
- Öcal, H. (2018). *Üniversite stratejik planlarının inovasyon, kalite, girişimcilik ve toplumsal hizmet değişkenleri açısından incelenmesi ve bir model önerisi* (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Öğüt, A. ve Bülbül, H. (2003). Yenilik yönetiminde zaman boyutu ve zaman temelli rekabet. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 115-136. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/susead/issue/28438/302938>
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme. (5.Baskı)* Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Özden, Y. (2005). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 409- 420.
- Öztürk, Z. Y. ve Summak, M. S. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 844-853.
- Pemberton, H. Earl. (1936).The curve of cultural diffusion rate. *American Sociological Review*, 1(4),547-556. Erişim Tarihi:5 Haziran 2021 http://www.jstor.org/stable/2084831?seq=1#page_scan_tab_contents adresinden elde edilmiştir.
- Rogers, M. E. (1995). *Diffusion of innovations (Fifth Edition)*. New York: Free Press.
- Schreglmann, S.ve Kazancı, Z. (2016). Öğretmen adaylarının “yaratıcı öğretmen” kavramına yönelik metaforik algıları. *Üstün Zekâlılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi*, 6(6), 21-34.
- Şahin, F. (2016). *Öğretmen adaylarının bilişim teknolojileri kabul düzeyleri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tabak, A., Erkuş, A. ve Meydan, C. H. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 159–176
- TDK. (2018, 14 Ağustos). *Türk Dil Kurumu*. güncel Türkçe sözlük içinde. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b72dfd0f00174.52242466
- Tugut, E.ve Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 2(23), 101-124.
- Turhan, A. (2009). *Kültürün tüketici yenilikçiliği üzerindeki etkisi üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2020). Güncel Türkçe sözlük. <https://sozluk.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Uzkurt, C. (2010). İnovasyon yönetimi: inovasyon nedir, nasıl yapılır ve nasıl pazarlanır. *Ankara Sanayi Odası Yayın Organı*, 36-51.

- Ünal, H.(2014). Üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik kategorilerinin belirlenmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*. 4(11),68-74.
- Ünal, H.(2014). Üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik kategorilerinin belirlenmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*. 4(11),68-74.
- Van de Van, A.H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607
- Yaman, M. (2018). *Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yeğın, H. I.(2017). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(4), 239-262. doi: 10.11616/basbed.vi.459398
- Yenice, N.ve Tunç, G. A. (2018). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri le bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(2), 753-765.
- Yılmaz Öztürk, Z. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve bu düzeylere etki eden etmenlerin incelenmesi* (Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yılmaz, E. (2016). 21. yüzyıl becerileri kapsamında dönüşen okul paradigması, *Eğitim Bilimlerinden Yansımalar* (s. 6-16). Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Yorulmaz, A., Çokçalışkan, H.ve Çelik, Ö. (2018). Sınıf öğretmeni adaylarının matematiksel düşünceleri ile bireysel yenilikçilikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 304-317.
- Yuan, F.ve Woodman, R. W. (2010). Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcomes expectations. *Academy Of Management Journal*.

EKLER

Ek1. Araştırma izni ve ekleri



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-33760570
Konu : Anket Uygulama İzni

04/10/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 17.09.2021 tarihli ve 103281 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Deniz ÖZER, "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/bölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili genelinde bulunan resmi ana sınıfı ve bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen mütameat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/21 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
04/10/2021
Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkeze/İzmir/DENİZLİ
İnternet Adresi : <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta : ah20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOC-V.H.K.İ. / Sefi GELMİŞ-Sef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://cvr.kosgeya.meb.gov.tr> adresinden **af7-2652-3077-8c74-b70f** kodu ile teyit edilebilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.09.2021-E.103281



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

39224
1-76

Sayı : E-93282220-302.08.01-103281
Konu : Ölçek Uygulama İzni (Deniz ÖZER)

17.09.2021

DENİZLİ VALİLİĞİNE
(Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 14.09.2021 tarihli ve E-30575850-302.08.01-101427 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202106011 numaralı öğrencisi Deniz ÖZER'in, "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı proje çalışması kapsamında, Denizli ili genelinde resmi ana sınıfı ve bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerden veri toplamak üzere ölçek uygulayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İbrahim KISAÇ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgî Yazı ve Ekleri (25 Sayfa)

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
20 Eylül 2021
VALİ

Bu belge, güvendi elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSSN5HJMYYV Pin Kodu :98703
Adres:Kınıklı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ
Telefon:0 (258) 296 21 51 Faks:0 (258) 296 23 32
e-Posta:oid@pau.edu.tr Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/oidb
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/pau-ebys>

Bilgi için: Nejla GEBEŞ
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge güvendi elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.09.2021-E.101427



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı : E-30575850-302.08.01-101427
Konu : Ölçek Uygulama İzni - Deniz ÖZER

14.09.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

10.201.1.29

İlgi : Temel Eğitim Anabilim Dalı'nın 12.09.2021 tarih 100992 sayılı yazısı.

15.09.2021

Enstitümüz Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202106011 numaralı öğrencisi Deniz ÖZER'in danışmanı Prof. Dr. Mustafa BULUŞ sorumluluğunda yürüteceği "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu proje çalışması kapsamında Denizli ili genelinde resmi anasınıfı ve bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak üzere izin isteğine ilişkin dilekçesi yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSMN53JF6F Pın Kodu :46552

Belge Takip Adresi : <https://www.nrkjyc.gov.tr/pau-ebys>

Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğü Km101 Yerleşkesi (Eğitim

Fakültesi Binası 4.kat) 20160 Denizli

Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01

e-Posta:egitbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik

Ağ:https://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri

Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Mustafa Gökhan ÇAVUŞOĞLU

Unvanı: Bilgisayar İşletmeni



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarihi ve Sayısı: 13.09.2021-E.10092Z



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Temel Eğitim Anabilim Dalı



Sayı : E-56384133-300-100992
Konu : Deniz ÖZER -Ölçek

14.09.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

10.09.2021

Anabilim Dalımız Okul Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı 202106011 numaralı öğrencisi Deniz ÖZER, danışmanlığını Prof. Dr. Mustafa BİLİŞ tarafından yürütülen " Okul Öncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi" isimli çalışmanın Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı Denizli ili genelinde resmi anasını ve bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerle ekli ölçek aracılığı ile veri toplama işlemlerinin yürütülebilmesi için gerekli izinlerin alınması hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Hüseyin KIRAN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek: Dilekçe ve ekleri

Belge Doğrulama Kodu : BSENY8YUV Pin Kodu : 63613 Belge Takip Adresi : <https://www.nurkiye.gov.tr/pau-ebys>
Adres:PAÜ- Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Kınıklı Kampüsü (Eğitim Fakültesi)
Binası 4.kat) 20160 Denizli Bilgi için: Ayşe KAN
Telefon:0 (025) 8 Faks:0 (258) 296 12 01 Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu
e-Posta:egtbilens@pamukkale.edu.tr Elektronik
Ağ:http://www.pau.edu.tr/egitimbilimleri/
Kep Adresi: paurektorluk@hs01.kep.tr

Bu belge, çevre ve elektronik baya ile imzalanmıştır.

E-Posta Tarihi ve Sayısı: 14.09.2021-E0100992

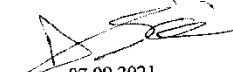
T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Anabilim Dalı Başkanlığına

Okul Öncesi Eğitimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı 202106011 numaralı öğrencisiyim. Danışmanlığı Prof. Dr. Mustafa BULUŞ tarafından yürütülen "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Denizli İli genelinde resmi anasınıfı ve bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerle ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Benzer şekilde Eğitim Müdürlüğünden gerekli iznin alınması hususunda;

~~10.09.2021~~
3236
15.09.2021

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Mehmetçik Mahallesi.2556 Sokak.No:7 Daire:9
Pamukkale / DENİZLİ


07.09.2021
Deniz ÖZER

Uygundur
M. Buluş
Mustafa Buluş
(Danışman)

EKLER _____ :

- Ek-1: Başvuru Formu (ayse.meb.gov.tr alınacak başvuru formu)
- Ek-2: Veli Onam Formu veya Gönüllü Katılım Formu
- Ek-3: Dönem Projesi Önerisi
- Ek-4: Çalışma Materyali (Anket/Ölçek)
- Ek-5: Ölçek Kullanma İzni

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

E-Posta Tarih ve Saati: 14.09.2021-10:09:52

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

07/09/2021

BAŞVURU NO	20210907670431644
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	Eğitim Bilimleri Enstitüsü/Okul Öncesi Eğitimi
BÖLÜM ADI	10.09.2020 3236 Öğrenci 15.09.2021
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	16126584508
KONU	OKULÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİNİN BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	Resmi Anasınıfı, Resmi Bağımsız Anaokulu,
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres:Mehmetçik mahallesi.2556 sokak No:7 Daire:9 No:7 Pamukkale /Denizli- Telefon:(506) 582-8864- Eposta:zinedyaidiz@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

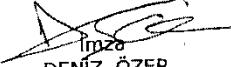
Ek listesi

Proje Özeti

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Elektronik Tarih ve Sayısı: 10.09.2021- E-00000002

Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları


İmza
DENİZ ÖZER
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ulaştırılması gerekmektedir.

10.09.2021
3236
15.09.2021

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.09.2021-E/10092

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN
ARAŞTIRMA İZİNİ BAŞVURU TAAHHÜTNAMESİ**

1. Araştırmam boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı .
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı .
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmama katılmaya zorlamayacağımı.
4. Araştırmayı/çalışmayı bana tahsis edilen mekan/sınıf ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmanın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/ çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı .
7. Araştırmam/çalışmam için gerektiği kadar veri toplayacağımı .
8. Araştırma/çalışma sırasında öğretim/çalışma ortamında/çalışmalarında herhangi bir kayıplarının olmayacağını, ~~10.09.2021~~ ~~3236~~
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı .
katılımcıları herhangi bir ürün/eser/edaviye yönlendirmeyeceğimi, ~~10.09.2021~~
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izni olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda adli ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde insanlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izin aldığım birime ulaştıracağımı,

Kabul ettiğimi beyan ederim .

Araştırmanın Adı: *Mbaf Öncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*
Araştırmacı: *Deniz ÖZER*

Tarih *7.09.2021*

İmza

İsim - Soyisim *Deniz ÖZER*

Evrensel Arşiv ve Sayı: 13.09.2021-F000092

Sayın Katılımcımız
Katılacağınız bu çalışma "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" adıyla, Deniz ÖZER tarafından Eylül 2021 ile Ocak 2021 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmanın amacı; 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Denizli ilinde görev yapan okulöncesi öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin ne olduğu ve bu algıların demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Ayrıca sürekli değişen şartlara uyum bağlamında okulöncesi öğretmenlerinin yenilikçilik düzeylerine ilişkin elde edilen verilerin yorumlanması ve paylaşılmasının sağlanması ve bu alanda bilimsel bulgulara dayalı bilgilerin paylaşılmasına katkıda bulunması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli ili geneli resmi anasınıfı ve bağımsız anaokulları

Araştırma Uygulaması: Anket

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.


Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı :Deniz ÖZER

İletişim Bilgileri :05065828864 Mail: zinedyaldiz@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.


İsim-Soyisim

İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

Ek2. Ölçek Kullanım İzni

~~E-Posta İzni ve Söyüşü 14.09.2021- E019892~~

Gmail - Bireysel Yenilikçilik Ölçeği



Deniz Yıldız <zinedyaldiz@gmail.com>

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

1 mesaj

Dr. Kerem KILIÇER <kerem.kilicer@gop.edu.tr>
Alınan: zinedyaldiz@gmail.com

24 Ağustos 2021 12:50

Merhaba Deniz,

Değerli hocam Prof.Dr. H.Ferhan ODABAŞI ile birlikte Türkçeye uyarladığımız Bireysel Yenilikçilik Ölçeğini planladığın çalışmada kullanabilirsin. Çalışmalarında başarılar ve kolaylıklar dilerim.

Doç.Dr. Kerem KILIÇER
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

10.09.2021
3236
15.09.2021

Ek 3. Ölçekler

Evrensel Tarih ve Sayısı: 15.09.2021-F000002

14

Ek 4. Ölçek

Değerli öğretmen arkadaşlarım,

Veri toplama aracı, iki bölümden oluşmaktadır. Lütfen hiç bir maddeyi atlamayınız. Vereceğiniz cevaplar, sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağı için, ankette isim belirtmenize gerek yoktur. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

10.09.2021
3230
15.09.2021

Deniz ÖZER

Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Kişisel Bilgiler

- a) Cinsiyet: Kadın () Erkek ()
- b) Yaş:
- c) Çalışma Grubu: Sabah () Öğle () Tamgün ()
- d) Medeni durum: Evli () Bekar ()
- e) Eğitim düzeyi: Lisans () Lisansüstü ()
- f) Çalıştığı yaş evresi: 3 yaş () 4 yaş () 5 yaş () 6 yaş ()
- g) Çalıştığı ilçe: Pamukkale () Merkezefendi () Buldan () Honaz ()
- h) Ödül alıp-alma durumu: Aldım () Almadım ()
- ı) Ceza alıp-almama durumu: Aldım () Almadım ()
- i) Yazdığı veya yürüttüğü proje sayısı:
- j) Katıldığı hizmetiçi eğitim sayısı:



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

II. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)

Yönerge: Bireyler, çevrelerine farklı yollarla tepki verirler. Aşağıdaki ifadeler, bireylerin bu tepkilerinden bazılarını oluşturmaktadır. Her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini işaretleyerek (X) ile belirtiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur, lütfen ifadeyi okuduktan sonra aklınıza gelen ilk düşünceyi işaretleyiniz.	Uygunluk Düzeyi				
	Kesinlikle Kanımlıyorum	Kanımlıyorum	Oradayım	Kanımlıyorum	Kesinlikle Kanımlıyorum
1 Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	1	2	3	4	5
2 Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım. <i>18.09.2020</i>	1	2	3	4	5
3 Bir şeyi yapmanın yeni yollarını bulurum. <i>2226</i>	1	2	3	4	5
4 Genellikle yeni fikirleri kabul eden biriyimdir. <i>16.09.2020</i>	1	2	3	4	5
5 Bir sorunu çözerken yanıt açık olmadığı zaman çözüm için çoğu kez yeni yöntemler geliştiririm.	1	2	3	4	5
6 Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşı şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5
7 Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibar etmem.	1	2	3	4	5
8 Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
9 Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	1	2	3	4	5
10 Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11 Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.	1	2	3	4	5
12 Ait olduğum grubun lidertikle ilgili sorumluluklarını almaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
13 Çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar bir işi yapmanın yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.	1	2	3	4	5
14 Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.	1	2	3	4	5
15 Eski usul yaşam tarzım ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğuna düşünürüm.	1	2	3	4	5
16 Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler.	1	2	3	4	5
17 Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	1	2	3	4	5
18 Yeni fikirlere açıktır.	1	2	3	4	5
19 Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.	1	2	3	4	5
20 Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheciyimdir.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ