

Öğretmen Yenileşimci İş Davranışlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Bir Durum Çalışması* **

Investigating the Factors Affecting Teachers' Innovative Work Behaviours: A Case Study

Erhan DOLAPCI¹, Feyzi ULUĞ²

¹ Kastamonu Göl Anadolu Lisesi. e-posta: erhandolapci85@gmail.com

² Gazi Üniversite, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı. e-posta: feyziulug@gmail.com

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/ Research Article

Makalenin Geliş Tarihi: 12.03.2024

Yayına Kabul Tarihi: 05.09.2024

ÖZ

Bu araştırmada, öğretmen yenileşimci iş davranışlarına etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemi ve durum çalışması deseninde tasarlanan araştırmaya, 2022-2023 eğitim öğretim yılı Kastamonu il merkezindeki devlet okullarında görev yapan 11 öğretmen katılmıştır. Araştırmada katılımcılar belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemleri olan ölçüt ve maksimum çeşitlilik örnekleme tercih edilmiştir. Araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek toplanmıştır. Araştırmada toplanan veriler, içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. Ayrıca araştırmada gözlem tekniği kullanılarak veri toplama tekniklerinde çeşitlik sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma elde edilen bulgular ışığında; öğretmen motivasyonu, okul müdürü liderliği, mesleki işbirliği, öğretmen eğitim düzeyi ve öğretmen bağlılığı gibi bazı bireysel, örgütsel ve demografik faktörlerin öğretmen yenileşimci iş davranışı üzerinde etkili olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları bağlamında, okul yöneticilerinin yetiştirilmesinde yenileşimi desteklemeye dayalı liderlik davranışlarının kazandırılması ve okullarda yenileşimci kültürün yaygınlaştırılması önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, Öğretmen yenileşimci iş davranışları, Durum çalışması

***Alıntılama:** Dolapçı, E., & Uluğ, F. (2024). Öğretmen yenileşimci iş davranışlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi: Bir durum çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(3), 1891-1920.

** Bu çalışma 2 Mayıs-7 Mayıs 2023 tarihleri arasında düzenlenen 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

ABSTRACT

This research aims to investigate the factors affecting teachers' innovative work behaviours. 11 teachers working in public schools in Kastamonu city center in the 2022-2023 academic year participated in the research, which was designed with a qualitative research method and case study design. While determining the participants in the study, criterion and maximum diversity sampling, which are purposeful sampling methods, were preferred. In the study, data were collected through face-to-face interviews using a semi-structured interview form developed by the researchers. The data collected in the research were analyzed using the content analysis technique. In addition, by using the observation technique in the study, an attempt was made to provide diversity in data collection techniques and to eliminate scientific limitations. In light of the study findings, it has been concluded that some individual, organizational and demographic factors such as teacher motivation, school principal leadership, professional collaboration, teacher education level and teacher commitment are effective on teacher innovative work behavior. In the context of the research results, it can be suggested that leadership behaviors based on supporting innovation should be introduced in the training of school administrators and that innovative culture should be disseminated in schools.

Keywords: Teacher, Teachers' innovative work behavior, Case study

GİRİŞ

Eğitim öğretim sürecinde öğretmen nitelikleri, geçmişte olduğu gibi günümüzde de halen önemini koruyan bir kavramdır. Öğrenci başarısı üzerinde belirleyici olan etmenlerin neler olduğunu ortaya koymak için yapılan çalışmalar ile öğretimin kalitesini belirleyen etmenlerin neler olduğuna yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında da öğretmenin eğitim sistemindeki önemi anlaşılmaktadır (Darling-Hammond, 2000; Hattie, 2003; Heck & Hallinger, 2014). Öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde gerçekleştireceği yöntem, teknik ve uygulamaların, öğretimin kalitesinde belirleyici olduğu görülmektedir (Paletta, Alimehmeti, Mazzetti & Guglielmi, 2021). Alanyazın incelendiğinde öğretimin kalitesinin geliştirilmesi bağlamında, öğretmen yenileşimci davranışlarının tartışılan önemli kavramlardan biri olduğu anlaşılmaktadır (Dolapçı, 2024; Kundu & Roy, 2016; Thurlings, Evers & Vermeulen, 2015; Zainal & Matore, 2019).

Yaşanan hızlı değişim ile birlikte öğretmenlerden beklentilerde değişmekte, yenileşimci davranışlar göstermesi beklenmektedir (Kocasarıç, 2018). Çünkü yenileşimci iş davranışı, örgüt başarısı ve örgütü hayatta tutmak için çok önemli görülmektedir

(Thurlings vd., 2015). Okullarda yenileşimci iş davranışına ihtiyaç duyulması ise üç ana neden çerçevesinde değerlendirilmektedir (Catio, 2019). Bunlardan ilki, hızla değişen bir topluma uyum sağlamak için yenileşimci iş davranışın önemli olmasıdır. Bilgi toplumundaki talepler hem öğrenciler hem de öğretmenler için artmaktadır (Brandsford, Derry, Berliner & Hammerness, 2005). Bir diğeri gelişen yeni teknolojiler ve öğretimle ilgili yeni anlayışların yenileşimci iş davranışı gerektirmesidir. Özellikle eğitimde yapay zeka uygulamalarının kullanılmaya başlanması bu gerekliliğe bir örnek olarak verilebilir. Üçüncüsü, okulların iyi bir örnek oluşturması, toplumun rekabetçi kalabilmesi ve vatandaşların daha yenileşimci davranışları için bir başlangıç noktası olarak hareket etmesi gerektiğidir (Catio, 2019). Bu bağlamda öğretmen yenileşimci iş davranışı; okulların geliştirilmesi, etkililiği ve bir bilgi toplumu olarak gelişimi için son derece önemli sayılabilir. Alanyazın incelendiğinde de yenileşimci iş davranışının öğretmenlik mesleğinin merkezinde olması gerektiği ve öğretmen yenileşimci iş davranışını etkileyen faktörlerin ele alındığı görülmektedir (Kartal & Bektaş, 2020; Thurlings vd., 2015; Tura & Akbaşı, 2021; Zainal & Matore, 2019). Yenileşimci iş davranışını etkileyen faktörlerin ise genellikle demografik, bireysel ve örgütsel etmenler bağlamında incelendiği görülmektedir (Thurlings vd., 2015; Zainal & Matore, 2019). Fakat az sayıda çalışmanın, özellikle öğretmenlerin yenileşimci iş davranışlarına ve bunun belirleyicilerine odaklandığı belirtilmektedir (Klaeijssen vd., 2018). Nitekim Thurlings ve diğerleri (2015) öğretmenin yenileşimci iş davranışlarını geliştirmek için, okullarda yenileşimci davranışı hangi faktörlerin etkilediğini ortaya koymanın gerekliliğini vurgulamaktadırlar.

Türkiye’de öğretmen yenileşimci iş davranışlarını ele alan bazı çalışmalar gerçekleştirildiği görülmektedir (Atalay Altaş, 2021; Dolapcı, 2024; Kılınç vd., 2022; Solmaz, 2019; Töre, 2017; Yoz, 2020). Fakat ulusal ve uluslararası alanyazında mevcut çalışmada olduğu gibi öğretmen yenileşimci iş davranışlarını etkileyen faktörleri durum çalışması deseninde inceleyen nitel çalışmalar sınırlıdır. Nitekim Tura ve Akbaşı (2021) öğretmen yenilikçiliğini etkileyen faktörleri belirlemek için yaptıkları derleme çalışmasında, Türk eğitim sisteminde öğretmenlerin yenileşimci iş davranışlarına etki

eden faktörlerin ele alınacağı kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedirler. Bu bağlamda öğretmenlerin öğretmen yenileşimci iş davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri inceleme konusu alan mevcut araştırmanın ulusal ve uluslararası literatüre katkı sunması beklenmektedir. Öğretmenlerin öğretmen yenileşimci iş davranışlarını etkileyen faktörlerin ortaya konmasının okullarda öğretim uygulamalarını iyileştirmek ve okul etkililiğini sağlamak bakımından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca politik çerçevede değerlendirildiğinde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından hazırlanan 2017-2023 Öğretmen Strateji Belgesi'nde de öğretmenlerin dönüşen rollere uyum sağlaması için çeşitli beceriler kazanması ve bunun desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (MEB, 2017). MEB 2024-2028 Stratejik Planı'na bakıldığında da öğretmenlerin çağın gerekliliklerine uygun yeterlikler kazanabilmesi için planlamalar yapıldığı ve mesleki gelişimin önemi üzerinde durulduğu anlaşılmaktadır (MEB, 2024). Bu bağlamda MEB tarafından yürütülen faaliyetlere bakıldığında öğretmen yenileşimci iş davranışlarının değer gördüğü anlaşılmaktadır. Bu bakımdan mevcut araştırma sonuçlarının alan yazına ampirik çalışmalara yol göstermesi katkısının yanısıra politika yapıcılar ve uygulayıcılara da öğretimin kalitesini iyileştirmede yapılacaklar açısından katkıda bulunması beklenmektedir.

Öğretmen Yenileşimci İş Davranışı

Yenileşimci iş davranışı, iş rollerinde, gruplarda veya örgütlerde performans faydası elde etmek için yeni fikirlerin yaratılması, tanıtılması ve uygulanması biçimi olarak tanımlanır. Yenileşimin avantajları, örgütün daha iyi işleyişi, kaynaklar ve iş talepleri arasındaki dengeyi sağlama, artan iş tatmini ve daha iyi kişiler arası iletişim gibi bireysel veya grup çalışanları için sosyo psikolojik faydaları içerebilir (Janssen, 2000).

Aynı zamanda örgütlerde yenileşimci davranış, çalışma ortamında bir değişiklikle sonuçlanan bireysel düzeyde teşvik edilen yaratıcı faaliyetleri kapsayan insan kaynaklarının geliştirilmesinde yer almaktadır (De Jong & Den Hartog, 2010). Yenileşimci iş davranışı sergileyen çalışanlar yeni fikirleri çalışma ortamlarında

uygulamaktadırlar. Yenileşimci iş davranışı, örgütsel yenilik ve nihayetinde örgütsel kalıcılık ve etkinlik için temel teşkil etmektedir (NESTA, 2009).

Yenileşimci iş davranışı ile ilgili ortaya konulan bazı modellere bakıldığında; yaratıcı fikirler üretmenin, yenileşimci davranışı harekete geçirmenin ilk adımı olduğu görülmektedir (Janssen, 2000; Lukes & Stephan, 2017; Scott ve Bruce, 1994). Uygulamada, çalışanların yenileşimci davranışı, yaratıcılık kavramının dışında kalan yenileşim sonuçlarından (yani yeni ürünler) ziyade sürece (yani yenileşimci faaliyetlerde bulunmaya) odaklanır (Qi vd., 2019). Bir örgüt olarak okullarda ise çalışanlar, öğrencilerin eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürüten öğretmenler, eğitim personeli ve okul yöneticileridir. Öğretmen yenileşimci iş davranışı, öğretmenlerce başlatılan yeni ve faydalı fikirlerin toplu olarak okullarda tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Lu, 2019). Başka bir ifadeyle öğretmen yenileşimci iş davranışı öğretmenlerin öğretimin geliştirilmesi bağlamında uyguladığı yöntem ve tekniklerde yeni fikirler ürettiği, fikirlere destekçiler aradığı ve fikirleri uyguladığı davranışların bütünüdür. Alanyazında yapılan çalışmalarda da öğrenci başarısını sağlamak için öğretmenlerin yeterli donanım ve mesleki beceriye sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır (Kwankman, 2003). Yeterli donanıma sahip bir öğretmenin sahip olması gereken temel nitelikler ise; yenileşimcilik, işbirliği, uzmanlık ve inanmışlık şeklinde sıralanmaktadır (Kesen ve Öztürk, 2019). Thurlings ve diğerlerine (2015) göre de yenileşimci davranış öğretmenlik mesleğinin merkezinde olmalıdır. Öğretmen yenileşimci iş davranışlarını geliştirmek için ise bu davranışlara doğrudan veya dolaylı olarak etki eden etmenlerin bilinmesi önemlidir (Zainal & Matore, 2019).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin, yenileşimci iş davranışlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmen görüşlerine göre yenileşimci iş davranışı ne ifade etmektedir?

2. Öğretmenlerin görüşlerine göre yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştıran faktörler nelerdir?
3. Öğretmenlerin görüşlerine göre yenileşimci iş davranışlarını zorlaştıran faktörler nelerdir?
4. Öğretmen görüşlerine göre öğretmen yenileşimci iş davranışlarını geliştirmek için neler yapılabilir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Mevcut araştırma, ele aldığı “yenileşimci iş davranışı” olgusunu derinlik odaklı incelemeyi ve bu olguyu içinde yer aldığı gerçek bağlam veya içerik bağlamında ortaya koymayı amaçladığı için nitel araştırma desenlerinden tekli durum çalışması deseninde kurgulanmıştır (Yin, 2014). Nitel durum çalışmasının önemli bir özelliği bir durumun derinlemesine araştırılarak o duruma yönelik sonuçların ortaya koyulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Ayrıca durum çalışmalarında bir olguya müdahalede bulunmadan araştırmacıya olguyu derinlemesine inceleme, anlama; araştırılan olgunun birey ve toplum üzerinde etkisi ya da ilişkisine yönelik çıkarımlarda bulunma fırsatı sağladığı belirtmektedir (Saban ve Ersoy, 2017). Mevcut araştırma öğretmenlerin yenileşimci iş davranışları etkileyen faktörlere yönelik öğretmen görüşlerinin belirlenmesi yaşamda var olan gerçek bir durum olarak seçilmiş ve yapılan bu çalışma ile öğretmenlerin yenileşimci davranışlarını etkileyen unsurların ortaya konulması amaçlanmıştır.

Katılımcılar

Bu araştırmaya 2022-2023 öğretim yılında Kastamonu merkez ilçesinde devlet okullarında çalışan 11 öğretmen katılmıştır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. İlk olarak ölçüt örnekleme yöntemi yoluyla, görev yaptıkları okullarda yenilikçi öğretim uygulamalarıyla ön plana çıkan, il genelinde TÜBİTAK vb. projelerde

görev alan, EBA'da aktif içerik üreten, STEM vb. hizmetiçi eğitimlere katılmış olan katılımcılar seçilmiştir. Bu katılımcıların seçiminde Kastamonu İl Milli Eğitim Müdürlüğü AR-GE Birimi'nden gerekli veriler alınmıştır. Bu ölçütün kullanılmasının nedeni, daha çok yenileşimci iş davranışı sergilediği düşünülen öğretmenlere ulaşılarak öğretmen yenileşimci iş davranışlarını etkileyen faktörlerin derinlemesine incelenmesidir. Katılımcıların seçiminde ikinci olarak ise maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Patton, 1990; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminin kullanılmasının nedeni öğretmen yenileşimci iş davranışlarına yönelik öğretmen görüşlerinin farklı yönlerden incelenmesi ve farklı görüşlerin ortaya konmasıdır. Maksimum örnekleme yönteminin amacı genellemelerden ziyade durumlar arasındaki farklılıkların saptanması ve durumun farklı boyutlarının ortaya konmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017). Bu doğrultuda öğretmenlerin cinsiyeti, branşı, eğitim düzeyi ve görev yaptığı okul bağlamında çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Katılımcı Bilgileri

<i>Sıra No</i>	<i>Okul</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Branş</i>	<i>Eğitim Durumu</i>
1	Güneş Ortaokulu	Kadın	Fen Bilimleri	Yüksek lisans
2	Yıldız Ortaokulu	Kadın	İngilizce	Lisans
3	Dünya Okulu	Kadın	İngilizce	Yüksek lisans
4	Ay İlkokulu	Kadın	Okul Öncesi	Lisans
5	Göktaş Lisesi	Erkek	Matematik	Doktora
6	Gezegen Ortaokulu	Erkek	Fen Bilimleri	Yüksek lisans
7	Galaksi İlkokulu	Erkek	Sınıf Öğretmeni	Yüksek lisans
8	Bulut Lisesi	Erkek	Edebiyat	Lisans
9	Uzay Okulu	Erkek	Fen Bilimleri	Doktora
10	Uzay Okulu	Erkek	Fen Bilimleri	Doktora
11	Yıldırım Ortaokulu	Erkek	Bilişim Teknolojileri	Lisans

Verilerin Toplanması

Bu çalışmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Görüşme formu oluşturulurken literatür görüşme formu sorularının oluşturulmasına rehberlik etmiş ve alanda öğretmen yenileşimci davranışları ile ilgili olarak ortaya çıkan ortak temalar etrafında sorular oluşturulmuştur. Derinlemesine bilgi edinmek için ilave sorular oluşturulabileceği (Glesne, 2012) dikkate alınarak sorular, açık uçlu ve esnek olarak hazırlanmış, ihtiyaca binayen kullanılmak için sonda sorular eklenmiştir. Oluşturulan sorular alanında uzman iki akademisyene incelemek üzere iletilmiş ve gelen dönütler gözden geçirilerek son hali verilmiştir. Ayrıca veri toplarken çeşitli yazarların önerdiği etik ilkeler takip edilmiştir (Weaver-Hightower 2019). Örneğin, görüşme başlamadan önce her katılımcıya çalışmanın amacı hakkında kısa bir bilgi verilmiştir. Katılımcıların istemedikleri hiçbir soruya cevap vermek zorunda olmadıkları, istedikleri zaman görüşmeyi sonlandırabilecekleri açıkça belirtilmiştir. Ayrıca katılımcılara kişisel bilgilerin gizli tutulacağı bilgisi verilmiştir. Katılımcılara görüşmeye başlamadan önce gönüllü onam formu doldurtularak imza altına alınmıştır.

Veri toplama sürecinde her görüşme, tek bir katılımcıyla buluşmayı kabul ettikleri bir yerde gerçekleştirilmiştir. Katılımcı teyidiyle görüşmeler sesli kayıta alınmıştır. Sesli kayıt istenmediğinde ya da mümkün olmadığında görüşmede notlar tutulmuştur. Görüşmeler yaklaşık 30-40 dakika arasında sürmüştür. Bilimsel araştırma etiğine uygun olacak şekilde katılımcılar ve görev yaptığı okulları araştırmada kodlanarak belirtilmiş; kimlik bilgileri saklı tutularak katılımcıları tanıttıcı kısa kodlar verilmiştir. Örneğin, katılımcı sırasını ifade eden bir kod numarası eklenerek birinci sıradaki katılımcı K1 olarak kodlanmıştır. Böylece katılımcıların araştırmanın amacına yönelik daha güvenilir bilgiler vermesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Verilerin Analizi

Mevcut araştırmada verilerinin analiz sürecinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Yapılan görüşmelerde ulaşılan veriler içerik analizi tekniği ile ortaya konulmuştur. İçerik analizi yöntemi; katılımcılarından elde edilen benzer verilerin kodlanıp belirli

temalar etrafında bir araya getirilerek anlaşılabilir bir biçimde düzenlenip, yorumlanmasını içermektedir (Miles and Huberman, 1994). Ayrıca içerik analizinde tema, kod, konu ve kavramları anlaşılır kılmak ve desteklemek üzere alıntılara da yer verilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 39). Bunun yanı sıra, tema ve kodlar oluşturulma sürecinde farklı araştırmacıların görüşleriyle desteklenmektedir (Creswell, 2007).

Analiz sürecine, gereksiz bilgileri tespit edip kaldırana kadar transkrip edilen ses kayıtlarını okuyarak başlanılmıştır. Daha sonra metinlerde geçen görüşme soruları doğrultusunda verilen cevaplardan ilgili parçaları bulup onlara kod etiketleri atayarak kodlama sürecine geçilmiştir. Son olarak elde edilen kodlar çalışmada belirtilen temalar altında kategorize edilmiştir. Bu aşamayı, Creswell (2016) kodların gruplandırılarak alt temalar oluşturulma süreci olarak açıklamıştır.

Ayrıca mevcut araştırmada gözlem tekniği de tercih edilmiştir. Gözlem tekniğinin tercih edilme nedeni, veri toplama sürecinde çeşitlik sağlamak ve bilimsel sınırlılıkları ortadan ortadan kaldırmaktır. Araştırmada uzun süreli gözlem yapılarak öğretmen yenileşimci davranışlarını etkileyen faktörlerle ilgili bağlamın temel özellikleri kavranmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmacının seyri ile ilgili sürekli notlar tutulmuş ve tutulan notlar ilgisiz verilerin ayıklanmasında kullanılmıştır. Yapılan gözlemlerde katılımcıların öğretmenler odasındaki ilişkileri, okul yöneticileri ile olan iletişimi, ders işlerken kullandıkları yöntemler ve katıldıkları bilimsel etkinlikler gözlenerek öğretmen yenileşimci davranışlarını etkileyen etmenler ortaya konmaya çalışılmıştır. Uzun süreli etkileşim stratejisi ve ayrıntılı betimleme teknikleri kullanılarak araştırmada geçerliğin sağlanması amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Ayrıca, elde edilen veriler düzenlenip, e-posta yoluyla katılımcılardan bunları teyit etmeleri istenerek katılımcı teyidi gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Mevcut araştırma bulguları, öğretmen yenileşimci iş davranışı kavramı, öğretmen yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştıran faktörler, öğretmen yenileşimci iş davranışlarını zorlaştıran faktörler ve öğretmen yenileşimci iş davranışlarının geliştirilmesi olarak isimlendirilen dört tema altında toplanmıştır.

Öğretmen Yenileşimci İş Davranışı Kavramı

Katılımcılara ilk olarak, “Öğretmen yenileşimci iş davranışı size ne ifade etmektedir?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen veriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmen Yenileşimci İş Davranışı Kavramına İlişkin Bulgular

Alt Temalar	Katılımcılar	n
Öğretim yöntem ve tekniklerinde yeniliği takip edip öğretim ortamına aktarabilme	(K ₆ , K ₈ , K ₉ , K ₁₀ , K ₁₁)	5
	(K ₂ , K ₅ , K ₇)	3
Öğretim yöntem ve tekniklerini çeşitlendirme	(K ₁ , K ₄ , K ₃)	3
Teknolojiyi eğitim ortamına entegre edebilme		

Tablo 2’ye bakıldığında katılımcıların yarısına yakınının (n=5) öğretmen yenileşimci iş davranışını “Öğretim yöntem ve tekniklerinde yeniliği takip edip öğretim ortamına aktarabilme” olarak anlamlandırdıkları dikkat çekmektedir. Öğretmenlerden birinin bu durum ile ilgili ifadeleri şöyledir:

“Öğretmenin inovatif davranması, varolan gelişimleri takip etmesi, ders içinde kendi yeni etkinlikler bulması, yenilikçi etkinliklerle dersleri sürdürmesi ve yenilikçi biçimde yapması olarak söyleyebilirim. Yani eğitim ortamını klasik yoldan çıkartarak, farklılaştırarak yeni yöntem ve tarzlar denemesi.” K8

Öğretmenlerin bir kısmı (n=3) ise öğretmen yenileşimci iş davranışı kavramını öğretmenin öğretim yöntem ve tekniklerini çeşitlendirmesi olarak dile getirmektedir. Bu tanımlamayla ilgili katılımcılardan birinin ifadesi şu şekildedir:

“Bu yüzden yenileşimci iş davranışı denildiğinde öğretim yöntem ve tekniklerinin çeşitlendirilmesi aklıma geliyor. Ve bunun bir gereklilik olduğunu düşünüyorum. Bence rürekli aynı yöntem ve teknik ve ortamlarda sürecin gerçekleştirilmesi ile farklı öğrenme çıktıları beklemek büyük hata. Einstein’ın dediği gibi Aynı şeyleri tekrar tekrar yapıp farklı sonuçlar beklemek delilik” K7

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerden bazılarının ise öğretmen yenileşimci iş davranışını “Teknolojiyi eğitim ortamına entegre edebilme” olarak anlamlandırdıkları dikkat çekmektedir. Öğretmenlerden birinin bu konuyla ilgili görüşü şöyledir:

“Bana göre öğretmen yenileşimci iş davranışı, öğretmenin ders uygulamalarında sergilemiş olduğu yeniliklerdir. Bunun da özellikle günümüzde gelişen teknolojiyi kullanmakla mümkün olduğunu düşünüyorum. Dijital araç kullanımının derslerde aktif kullanımının öğrencideki ders başarısını arttırdığını gözlemlediğim için kendimi de bu alanda geliştirecek tüm etkinliklere (MOOC, British Council ve eTwinning eğitimleri) vakit ayırıyorum. Bu sayede ders etkinliklerde CLIL, STEM ve STEAM yaklaşımlarını kullanabiliyorum ve web 2.0 araçları sayesinde öğrencilere zorlanmadan aktarım, konuların pekişmesini sağlayabiliyorum.” ÖK3

Özetle öğretmenlerin, yenileşimci iş davranışına yönelik tanımlamalarının ortak noktası; öğretmenlerin öğretim sürecinde kullandıkları öğretim yöntem ve tekniklerinde çağın gerekliliklerini takip ederek yenileşimci uygulamalar gerçekleştirmeleri olduğu söylenebilir.

Öğretmen Yenileşimci İş Davranışlarını Kolaylaştıran Faktörler

Katılımcılara yöneltilen “Öğretmen yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştıran faktörler nelerdir?” sorusuna katılımcılar tarafından verilen cevaplar Tablo 3’ de sunulmuştur.

Tablo 3. Yenileşimci İş Davranışlarını Kolaylaştıran Faktörlere İlişkin Bulgular

Alt Temalar	Katılımcılar	n
İçsel motivasyon	(K ₁ , K ₂ , K ₃ , K ₄ , K ₆ , K ₇ , K ₈ , K ₉ , K ₁₀ , K ₁₁)	10
Okul müdürü liderliği	(K ₁ , K ₂ , K ₃ , K ₅ , K ₇ , K ₈ , K ₉ , K ₁₁)	8
Mesleki işbirliği	(K ₁ , K ₂ , K ₃ , K ₅ , K ₆ , K ₉)	6
Eğitim düzeyi	(K ₁ , K ₂ , K ₅ , K ₇ , K ₉ , K ₁₀)	6
Öğretmen bağlılığı	(K ₁ , K ₂ , K ₈)	3

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamına yakınının (n=10) öğretmen yenileşimci davranışlarında içsel motivasyonu çok önemli bir faktör olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Bu duruma ilişkin bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

“Özellikle içsel motivasyonun çok etkili olduğunu düşünüyorum. Yeni fikirler üretmeye ve bunları uygulamaya müthiş bir istek duyuyorum. Bunları gerçekleştirdiğimde çok mutlu oluyorum.” K1

“Benim için en önemlisi etmen içsel motivasyonum. Öğrencileri daha istekli ve çalışmaların çok daha verimli olduğunu gördükçe ben de daha fazla şey öğrenip aktarma isteği duyuyorum.” K3

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların görüşlerine göre dikkat çeken diğer bir faktör de okul müdürü liderliğidir. Bu bulguyla ilgili öğretmen görüşlerinden bazıları şöyledir:

“Tabiki fikirlerimi uygulama açısından okul idaresinin özellikle de okul müdürünün tutumu çok önemli. Benim müdürümde bu konuda sıkıntı çıkarmıyor. Zaten proje odaklı bir yaklaşım sergilediğim için okulun yaptığımız projelerle adının geçmesi onu da mutlu edip gururlandırıyor.” K1

“Sağolsun müdürümüz mesela farklı bir konu için imzası lazımdı ben senin yaptığın herşeyin altına imza atarım dedi. Sağolsun onere etti beni. Her konuda güveniyor. Ben bir şey yapıyorsam onu yapmam gerektiği için yaptığının farkında. Farklı birşeyler yapabiliyoruz. Hatta bazen şikayet konusu da olabiliyor. Mesela bazı veliler test çözmek

yerine niye bilgisayarla birşeyler gösterip duruyor çocuklara gibi. Sağolsun idaremiz arkamızdabize güveniyorlar” K5

Tablo 3’deki bulgular incelendiğinde mesleki işbirliği (n=6) ve öğretmen eğitim düzeyinin (n=6) öğretmen yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştıran önemli iki faktör olarak görüldüğü dikkat çekmektedir. Bu durum katılımcı tarafından şu şekilde ifade edilmiştir:

“Meslektaşlarımız birbirimizden yardım alıyoruz. Birbirimize yol gösteriyoruz. Yine farklı zümrelerle de meslea sadece matematik le değil İngilizce ile de mesela az önce..... hocam EBA ile ilgili birşeylerden bahsetti. Ben bilmiyordum. Bu şekilde diğer meslektaş arkadaşlarımda yenileşimci iş davranışına katkı sunmaktadır.” K5

“.....Alanımda akademik kariyer yapmış olmamın işimi kolaylaştıran en önemli faktör olduğunu, daha çok yenilikçi uygulamalar gerçekleştirebildiğimi düşünüyorum.” K9

Katılımcı ifadelerinde de görüldüğü gibi öğretmenlerin meslektaşları arası işbirliği kurduğu ve bu iş birliğinin yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştırdığı anlaşılmaktadır. Doktora eğitim düzeyine sahip olan katılımcı 9’un ifadesine bakıldığında da eğitim düzeyinin öğretmenin işlerini kolaylaştırdığı, daha çok yenilikçi uygulamalar sergileyebildikleri görülmektedir.

Tablo 3’deki diğer bulgulara bakıldığında öğretmen bağlılığı (n=3) ve hizmetiçi eğitimlerin bazı öğretmenlerce yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştıran faktörler olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu konuda katılımcıların görüşleri şunlardır:

“Bağlılık şu açıdan önemli aslında kurumu seğmeniz lazım. Kendinizi mesleğimize bağlı hissetmeniz lazım yoksa yapacağınız şeyin bir anlamı kalmaz bu anlamda motivasyobn ve bağlılık yenileşimşi davranış sergielemede birbiri ile ilişkili diyebilirim.” K8

“Aldığım hizmetiçi eğitimler de benim yenileşimci davranışlarıma olumlu katkı sağlıyor. Öğrendiğim yeni bilgi ve becerileri derslerimde uygulamak ve öğrencilerimdeki olumlu tepki ve değişimleri görmek beni çok mutlu ediyor.” K2

Öğretmen Yenileşimci İş Davranışlarını Zorlaştıran Faktörler

Katılımcılara yöneltilen “Öğretmen yenileşimci iş davranışlarını zorlaştıran faktörler nelerdir?” sorusuna verilen cevaplar Tablo 4’ de gösterilmiştir.

Tablo 4. Yenileşimci İş Davranışlarını Zorlaştıran Faktörlere İlişkin Bulgular

Alt Temalar	Katılımcılar	n
Politika etkenleri	(K ₂ , K ₅ , K ₇ , K ₈ , K ₉ , K ₁₁)	6
Okul fiziki yetersizliği	(K ₁ , K ₂ , K ₁₀ , K ₁₁)	4
Ekonomik faktörler	(K ₄ , K ₅ , K ₆ , K ₁₁)	4
Meslektaş tutumu	(K ₁ , K ₈ , K ₉ , K ₁₀)	4
Zaman	(K ₄ , K ₆ , K ₈)	3

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin yenileşimci iş davranışlarını zorlaştıran faktörler arasında en çok (n=6) politika etkenleri olduğu dikkat çekmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin çoğu MEB tarafından yürütülen eğitim politikalarının yenileşimci davranışlarını zorlaştırdığını ifade etmektedir. Bunlar arasında da özellikle eğitim sistemine yönelik eleştiriler ve bürokratik anlamda yaşadıkları engeller yer almaktadır. Bu konuda katılımcıların görüşleri şunlardır:

“Sınav başarısına odaklı bir eğitim sistemi içinde olmamız bazen yenileşimci iş davranışları konusundaki uygulamalarımızda aksaklıklara sebep olabiliyor.” K2

“Yenileşimcilik demek kabuğunun dışına çıkmak demek ama bizim kabuğumuzun içinde şimdi ne var TYT var AYT var. İşte karne notlarımız var. Bu anlamda bir zorluğumuz var. Müfredatı yetiştirme kaygısı da bu anlamda bunun içinde yenileşimci davranışlarımızı engelleyen bir etmen. Mesela yazılımla ders işleme konusuna bir saatten fazla zaman ayıramıyorum. O zaman müfredat tehlikeye girecek..” K5

“Müfredatın ağır oluşu yetiştirme kaygısı oluşturmakta ve yenileşimci yaklaşımla işlenebilecek dersleri olumsuz etkilemektedir. Yine okul dışı öğrenme deney ve

gözlemlerde iş güvenliği gibi bürokratik etmenler izin alma vs konuları öğretmenlerin inovatif yaklaşımlarını olumsuz etkilemektedir.” K7

Ayrıca okul fiziki yetersizliği (n=4) ve ekonomik etmenlerin (n=4), öğretmenler tarafından yenileşimci iş davranışlarını engelleyen etmenler olarak görüldüğü dikkat çekmektedir. Nitekim bazı katılımcıların, bu duruma yönelik ifadeleri şu şekildedir:

“En başta altyapı eksikliği gelebilir. Okullarda ne düzgün laboratuvar ne de bilgisayar mevcut” K11

“özellikle bu çalışmaları raporlarken ve okulda bilgisayar gibi elektronik anlamda destek olmayınca işler çalışmalar eve geliyor ve aileme zaman ayıramadığım zamanlarda sorunlar yaşadığım oldu.Keşke sınıflarımıza bilgisayar,renkli çıktı destekleri verilse. Okulda renkli çıktı alırken dahi “ yeter artık hoca hanım tüm toner size gidiyor maaşından mı kessek gibi söylemler “ hiç etik değil diye düşünüyorum. Ve sonra dışarılardan çıktı alınıyor ve bunlar maddi anlamda külfet oluyor. Ailelerden de destek isteyemiyoruz.” K4

Tablo 4’de yer alan bulgulara bakıldığında öğretmen yenileşimci iş davranışlarını zorlaştıran diğer bir faktöründe zaman (n=3) olduğu görülmektedir. Katılımcılardan biri bu durumu şöyle ifade etmektedir:

“Birden zaman sıkıntımız oluyor tabi. Devamlı whatsapp’tan yazışması oluyor. Yaptığınız etkinlikleri yönetmeniz gerekiyor. Akşam eve gidince hani okulla ilgilenmeniz gerekiyor. Ya da öğle araları yarışmaya katılacak çocukların etkinliklerini yapıyorsunuz. Etkinlikleri planlıyorsunuz sertifikalarını çıkartıyorsunuz, yoğun bir biçimde çalışmanız gerekiyor dersler dışında.” K8

Öğretmen Yenileşimci İş Davranışlarının Geliştirilmesi

Katılımcılara yöneltilen “Öğretmen yenileşimci iş davranışlarını geliştirmek için neler yapılabilir? sorusuna yönelik yanıtlar Tablo 5’ de sunulmuştur.

Tablo 5. Yenileşimci İş Davranışlarının Geliştirilmesine İlişkin Bulgular

Alt Temalar	Katılımcılar	n
MEB tarafından politika adımları atılması	(K ₃ , K ₄ , K ₅ , K ₇ , K ₈ , K ₉)	6
Uygulamalı hizmetiçi eğitimler verilmesi	(K ₁ , K ₂ , K ₅ , K ₆ , K ₁₁)	5
Öğretmenlerin motive edilmesi	(K ₁ , K ₄ , K ₈ , K ₉ , K ₁₀)	5

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin yenileşimci iş davranışlarının geliştirilmesi yönündeki beklentilerinin genel olarak politika adımları atılması şeklinde olduğu dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin yarısından fazlası (n=6) somut olarak politika adımları atılması gerektiğini belirtmiştir. Diğer bulgular olan hizmetiçi eğitimler verilmesi ve öğretmenlerin motive edilmesi de bakanlığın atacağı politika adımları olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin çoğunun yenileşimci iş davranışlarının geliştirilmesi yönünde MEB'den politika geliştirmesini beklediği söylenebilir. Bu durumu öğretmenlerden bazıları şu şekilde ifade etmiştir:

“Projelere yönelik destekler hibeler artırılabilir. MEB Bursa 'da robot yarışması yapmış hiçbir destek vermiyor. Ben o robotu nasıl yapcam çocuklar nasıl yapacak. Düşük maliyete yapılır ama yarışma kazanmaz. Yine bugün bir hocam gönderdi Darülfakih'in Matematik Yarışması ödüllere falan baktım bütün masraflar diyor katılımcılara ait. Ya tamam da biraz da gerçekçi olmak lazım. Katılmak isteyen öğrencinin ailesi bunu karşılayabilecek mi danışman bunu cebinden neden versin?.”
ÖK5

“ Hizmetiçi eğitimler olabilir. Öğretmenler bu şekilde daha yenileşimci olabilir. Mesela ben kodlamayı bir hizmetiçi eğitimde öğrendim. Mesela benim brans arkadaşlarımdan 7 kişiye 5 i bilmiyordur.” K5

“Bakanlıkça bürokratik engeller ortadan kaldırılmalı izin vs gibi durumlarda esneklik sağlanmalıdır. Ayrıca okulun bu tarz uygulamalara karşı maddi olarak iyileştirilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlere inovatif yaklaşımlarla ilgili hizmetiçi eğitimler verilmeli her 5 yılda bir bu eğitimler yenilenmelidir. Bu şekilde işlenen dersler örnek olarak

basında yer almalı ve bakanlıkça bu tarz uygulamalar teşvik edilmeli. Okul dışı faaliyetlerde gerçekleşen olumsuz ekenlerle ilgili okul öğretmen ve idare sorumluluğu hafifletilmedir.” K7

“Toptan bir zihniyet değişimi lazım. Öğretmenler sosyal medya gruplarında dolaylı tümleci bilmem ne ekini tartışıyor. Öğretmenin kendi içinden gelerek yapacağını düşünmüyorum, Bakanlığa bu anlamda iş düşüyor. Yukardan birşey gelmesi lazım böyle birşey yapın diye. Mesela 100 Temel eser diye birşey çıktı herkes okutmaya başladı. Yenileşimci etkinlik ve uygulamalara inanları ikna etmek ne gibi faydaları olduğunu göstermek gerekir. Sınav sistemi vs. eğitim sisteminin buna uyarlanması lazım..” K8

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulguları incelendiğinde, katılımcıların öğretmen yenileşimci iş davranışlarını öğretmenlerin öğretim sürecinde kullandıkları öğretim yöntem ve tekniklerinde çağın gerekliliklerini takip ederek yenilikçi uygulamalarla gerçekleştirmeleri olarak anlamdıkları anlaşılmaktadır. Alanyazına bakıldığında da öğretmen yenileşimci davranışlarının öğretim uygulamalarının geliştirilmesi ve öğretim niteliğinin artırılması bağlamında tartışılan önemli kavramlardan biri olduğu görülmektedir (Kundu & Roy, 2016; Thurlings, Evers & Vermeulen, 2015; Tura & Akbaşlı, 2021; Zainal & Matore, 2019). Lu (2019), öğretmen yenileşimci iş davranışını, okullarda öğretmenler tarafından başlatılan yeni ve faydalı fikirlerin toplu olarak tanıtılması ve uygulamaya konulması olarak tanımlamaktadır (Lu, 2019). Bu bağlamda, öğretmen yenileşimci davranışı olarak beklenen öncelikli davranış, teknolojik yenilikleri de öğretim sürecine dahil ederek yeni fikirler üretmek ve bunları uygulamak olarak ifade edilebilir. Nitekim Eade (2011), daha nitelikli öğrenci öğrenmesi için öğretmen yenileşimci davranışlarının gerekli olduğunu ve öğretmenlik mesleğinin yenileşimi içeren pedagojiyi gerektirdiğini belirtmiştir.

Araştırmada “Öğretmen yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştıran faktörler” teması altında ortaya çıkan bulgulara bakıldığında ise okul müdürü liderliğinin önemli bir faktör olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin

yenileşimci uygulamaları gerçekleştirirken okul müdürü desteğine ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Nitekim alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde de öğretmen yenileşimci davranışının öncülü olarak sayılan örgütsel değişkenlerden liderliğin öne çıkan bir değişken olduğu dikkat çekmektedir (Kılınç vd., 2022; Vermeulen, Kreijns & Evers, 2020). Yapılan araştırmalarda öğretimsel liderlik (Bada vd., 2020; Dolapçı, 2024; Yunus, Abdullah & Jusoh, 2019), dönüşümcü liderlik (Kılınç vd., 2022), güçlendirici liderlik (Gkorezis, 2015) gibi farklı liderlik türleri ile öğretmen yenileşimci davranışları arasında ilişkiler bulunduğu belirtilmektedir.

Bulgular incelendiğinde öğretmen yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştıran diğer faktörler ise içsel motivasyon, mesleki işbirliği, öğretmen eğitim düzeyi, öğretmen bağlılığı ve hizmetiçi eğitimler olarak sıralanmaktadır. İçsel motivasyonun yenileşimci davranışın yordanmasında etkili olan bireysel bir faktör olarak çeşitli araştırmalara konu olmuştur (Klaeijsen vd., 2017; Messmann ve Mulder, 2011; Zainal & Matore, 2019). Örneğin; Tura ve Akbaşı (2022) çalışmalarında içsel motivasyonun öğretmen yenileşimci iş davranışları için önemli bir faktör olduğu sonucu ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmada araştırmacılar içten motive olan öğretmenlerin işlerine değer verdiğini, başarı duygularını ve ilhamlarını mesleklerinden ve öğrencilerinden aldıklarını vurgulamaktadırlar.

Öğretmenlerin meslektaşları arasında sağladığı işbirliği ile yenileşimci davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalara da rastlanmaktadır (Chang, Chuang ve Bennington, 2011; Dolapçı, 2024; Messman & Mulder, 2011). Bazı çalışmalar öğretmenlerin mesleği ile ilgili öğretmen arkadaşlarıyla kurduğu işbirliğinin yeni fikirler üretme ve derste uygulanacak yeni öğretim yöntemleri açısından önemli olduğunu belirtilmektedir (Messmann & Mulder 2011; Tomic & Brouwers 1999). Benzer şekilde Tomic ve Brouwers (1999) yaptıkları bir çalışmada öğretmenlerin yeni fikir geliştirme sürecinde meslektaşlarından destek aldıklarını göstermiş ve yenilikçi uygulamalar açısından işbirliğinin önemini vurgulamışlardır. Dolapçı (2024) tarafından yapılan doktora tezi çalışmasında da mesleki işbirliğinin okul müdürü öğretim liderliği

ile öğretmen yenileşimci davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı ortaya konulmuştur.

Öğretmen bağlılığının da öğretmen yenileşimci davranışları üzerinde etkili olduğu görülmektedir (Baharuddin, Masrek & Shuhidan, 2019; Dolapcı, 2024; Kılınç vd., 2022; Zainal & Matore, 2019). Kendini yüksek düzeyde mesleğine, öğretime, öğrencilere ve okuluna adanmış bir öğretmene sahip olmanın, öğretimin niteliğinin gelişmesi noktasında okula değer kattığı ifade edilmektedir (Thien vd., 2014). Araştırma bulgularına bakıldığında eğitim düzeyinde öğretmen yenileşimci iş davranışlarını kolaylaştırdığı görülmektedir. Öğretmenlerden bazıları aldıkları lisansüstü eğitimin yenileşimci uygulamalar gerçekleştirmede faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Nitekim literatüre bakıldığında; öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sürdürmek için lisansüstü öğrenim sürecine devam ettikleri anlaşılmaktadır (Alabaş, Kamer ve Polat, 2012; Koşar, Er ve Kılınç, 2020). Bir diğer bulgu ise hizmetiçi eğitimlerin öğretmen yenileşimci davranışları kolaylaştırdığı yönündedir. Benzer şekilde Cemaloğlu ve Dolapcı (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin kullandıkları öğretim, yöntem ve tekniklerini geliştirme konusunda mesleki öğrenmeye ihtiyaçları olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Başka bir araştırmada da öğretmenlerin “Eğitimde Teknoloji Kullanımı”, “İnternetin Eğitim Amaçlı Kullanımı” ve “Öğretim Materyalini Etkin Kullanma” şeklinde yenilikçi uygulamalarına katkı sunacak mesleki gelişime ihtiyaçları olduğu ortaya konulmuştur (Saritepeci, Durak ve Seferoğlu, 2016).

Araştırmada “Öğretmen yenileşimci iş davranışlarını zorlaştıran faktörler” teması altında ortaya çıkan bulgulara bakıldığında ise önemli bir faktörün politika etkenleri olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla okul fiziki yetersizliği, ekonomik faktörler, meslektaş tutumu ve zaman takip etmektedir. Eğitim politikalarının ve bu yönde alınan kararların eğitimde yeniliklerin uygulanmasında etkili olduğu bilinmektedir (Karip, 1997). Öğretmen yenileşimci iş davranışları açısından değerlendirildiğinde de mevcut araştırma bulguları MEB’in eğitim politikalarının öğretmen yenileşimci davranışlarında zorluklara yol açtığı anlaşılmaktadır. Özellikle öğretmenler bürokratik engeller yaşadıklarını, eğitim sisteminin sınav odaklı olmasından dolayı yenileşimci davranışlar

sergilemeye, proje üretmeye uygun olmadığını belirtmektedirler. Başka bir ifadeyle eğitim politikalarını eleştirmekte ve mevcut politikanın yenileşimci iş davranışlarını zorlaştırdığını belirtmektedirler.

Bu tema altındaki diğer bir bulgu ise okulların fiziki yetersizliğinin öğretmen yenileşimci iş davranışlarını zorlaştırdığıdır. Bu zorlukların çoğunlukla gerekli eğitim araç gereç olmaması, teknolojik imkânların kısıtlı olması, derslik, laboratuvar vb. eğitim ortamlarının yeterli sayıda ve büyüklükte olmaması gibi etmenlerden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Tura ve Akbaşlı (2021) çalışmalarında okuldaki ortam etmenlerinin öğretmenlerin yenilikçi davranışları üzerinde etkili olduğuna belirtmektedirler. Celik (2006) tarafından yapılan bir çalışmada ilköğretim okullarında fiziki kaynakların yetersizliği değişim ve yeniliğin önündeki engeller arasında önemli bir faktör olarak yer almaktadır. Başka bir çalışmada da yeni bir uygulamayı derse uyarlamada zaman ve mekân olanaksızlıklarının yanı sıra gerekli malzemelere ulaşmanın da bir zorluk olarak ortaya çıktığı tespit edilmiştir (Mohammad ve Harlech-Jones, 2008). Sonuç olarak öğretimlerin yenileşimci davranışlar sergileyerek öğretimin etikili bir şekilde sağlanması için okulların fiziki yeterliliklerinin önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Diğer bir zorlaştırıcı faktörün ise ekonomik faktör olduğu görülmektedir. Öğretmen görüşlerinden yola çıkarak bu durumun daha çok öğretmenlerin yenileşimci etkinliklerde yeteri kadar maddi destek görememesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Öğretmenler yaptıkları proje ve uygulamalarda hibe desteği alamadıklarını ya da bazılarında çok az aldıklarını belirtmektedirler. Nitekim Yenen'in (2022) yaptığı çalışmada da benzer şekilde ekonomik faktörlerin öğretmen mesleki yeterliliklerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda öğretmenlerin yeterince maddi kaynak bulamadığında kendinin mesleki olarak geliştiremediği ve yenileşimci iş davranışı sergileyemediği düşünülebilir. Zaman faktörü ise bu tema altında ortaya çıkan son bulgudur. Öğretmenler ders saatleri dışında zaman sıkıntısı yaşadıkları için yenileşimci iş davranışı sergilemekte zorlandıklarını ifade etmektedirler. Bu bulgu, öğretmenlerin ek çalışma sürelerine ihtiyaç duyduğunun bir göstergesi olarak görülebilir. Öğretmenin zamanın yetmemesi ve bunun oluşturduğu baskı, çalışmalarda

umulanın aksine yenilikçi iş davranışı engelleyen değil, destekleyen bir etmen olarak ortaya çıkmıştır. Bununla ilgili yapılan bir çalışmada zaman baskısı, yenileşimciliği destekleyen etmenler arasında yer almıştır (Carungay ve Tsuruoka, 2002). Almanya’da Heidelberg Üniversitesinde gerçekleştirilen bir araştırmada da, yenilikçi iş davranış süreçleri olan fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir uygulama ile zaman baskısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Noefer, Stegmaier, Molter ve Sonntag, 2009).

Son olarak “Öğretmen yenileşimci iş davranışlarının geliştirilmesi” teması altında yer alan bulgulara bakıldığında MEB tarafından politika adımları atılmasının, öğretmenler tarafından yenileşimci iş davranışlarının geliştirilmesinde çok önemli görüldüğü anlaşılmaktadır. Başka bir anlatımla öğretmenler MEB’in öğretmen yenileşimci iş davranışlarının geliştirilmesi yönünde yeni politikalar hayata geçirmesini beklemektedirler. Alan yazında yer alan bazı çalışmalarda da politika kararlarının eğitimde yeniliklerin uygulanması ve öğretmen yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Karip, 1997; Tura ve Akbaşı, 2021). Bu tema altında yer alan diğer bulgularda bunu desteklemektedir. Örneğin öğretmenler, yenileşimci iş davranışlarının geliştirilmesi için uygulamalı hizmetiçi eğitimler verilmesi gerektiğini belirtmektedirler. Nitekim Aja vd. (2017) çalışmalarında, okullarda yenilikçi öğretim tekniklerinin kullanımı ve sürdürülmesi için öğretmenlerin eğitiminin kritik öneme sahip olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca yenileşimci iş davranışlarında en önemli faktörü motivasyon olarak gördükleri için öğretmenlerin motive edilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Uygulayıcılara Yönelik Çıkarımlar

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak öğretmen yenileşimci iş davranışlarını geliştirmek için yenileşimci iş davranışı üzerinde en önemli etmen olarak görülen öğretmen motivasyonuna yönelik MEB tarafından çalışmalar yapılması gerektiği söylenebilir. Bu yönde geliştirilecek politikalarla öğretmenlerin, mesleki etkinliklere yoğunlaşması ve yenileşimci iş davranışı sergileyebilmesi için motivasyon kaynakları oluşturulabilir. Mevcut araştırma kapsamında ortaya çıkan sonuçlardan hareketle bu kaynaklar; proje

hibe ve desteklerinin artırılması, öğretmenlerin ek ders sorunu ortadan kaldırılarak okulda daha çok zaman geçirmelerinin sağlanması, uygulamalı hizmetiçi eğitimler verilmesi, öğretmenlerin teknolojik yeterliliklerinin geliştirilmesi, maaşlarının artırılarak ekonomik anlamda güçlenmeleri, ödül ve kariyer sistemlerinin yenileşimci iş davranışları doğrultusunda düzenlenmesi şeklinde sıralanabilir. Okul yöneticileri, öğretmenlerin yenilikçi uygulamalarında etkili olan bireysel özelliklerin güçlendirilmesi ve örgütsel koşulların yeni fikir ve uygulamalara uygun hale getirilmesi için yönetim kadrosu ve paydaşlarla birlikte düzenlemeler yapmalıdır. Öğretmenlerin işbirliği yapabildiği ve iyi örneklerin sergilendiği kongre ve çalıştaylar yapılması ve yapılan bu etkinliklere öğretmenlerin katılımının kolaylaştırılması sağlanabilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Araştırmacılara Yönelik Çıkarımlar

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak, tüm katılımcıların aynı il içinden seçilmesi farklı bakış açılarının sınırlı olmasına neden olabilir. Bölgeler ve okullar arasındaki gelişmişlik düzeyleri, öğretmenlerin yenileşimci davranış sergilemesinde ve bu davranışların nedenlerinde farklılığa yol açabilir. Gelecekte yapılacak araştırmaların Türkiye'nin farklı bölgelerinden katılımcıları içermesi daha geniş bir deneyim ve bakış açısı yansıtabilir. Ayrıca gelecekteki araştırmalar, müdürler, müdür yardımcıları ve öğretmenler gibi çeşitli bakış açılarını içerecek şekilde daha bütünsel bir yaklaşım benimseyebilir. Böylece öğretmen yenileşimci iş davranışlarında etkili olan etmenlere yönelik daha kapsamlı bir bakış açısı sunulabilir. İkinci olarak, nitel yöntemde yapılan araştırmalarda görüşmelerde elde edilen verilere dayanmanın öznel yanıtlara yol açabileceği bir durum söz konusudur. Bu durumu azaltmak için gözlem tekniği kullanılmıştır. Fakat gelecekteki araştırmalarda, daha geniş ve daha çeşitli örneklemeleri içerecek şekilde nicel yöntemler veya karma yöntem yaklaşımları kullanan araştırmalar, bulguların genelleştirilebilirliğini artırabilir. Gözlem veya karma yöntem yaklaşımları gibi çeşitli veri toplama yöntemlerinin kullanılması, öğretmen yenileşimci iş davranışını etkileyen faktörlerin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Aja, S. N., Eze, P. I., Igba, D. & Elom, C. (2017). Teachers' views on the use of innovative techniques and media for effective teaching and learning in secondary schools. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12, 2608-12615.
- Alabaş, R., Kamer, S. T., & Polat, Ü. (2012). Öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde lisansüstü eğitim: tercih sebepleri ve süreçte karşılaştıkları sorunlar. *E-International Journal of Educational Research*, 3(4), 89-107.
- Atalay Altaş, M. (2021). *İngilizce öğretmenlerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Bada, A. H., Ariffin, T. F. T., & Nordin, B. H. (2020). The effectiveness of teachers in Nigerian secondary schools: The role of instructional leadership of principals. *International Journal of Leadership in Education*. doi:10.1080/13603124.2020.1811899
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri. [Scientific research methods]*. Ankara: Pegem Akademi.
- Brandsford, J., Derry, S., Berliner, D., & Hammerness, K. (2005). *Theories of learning and their role in teaching*. In L. Darling-Hammond & J. Bransford (Eds.), *Preparing teachers for a changing world* (pp. 40–87). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Carungay, R. ve Tsuruoka, Y. (2002). Innovativeness in secondary science teachers of the philippines. *Journal of Science Education in Japan*, 26(3), 227-234
- Catio, M. (2019). Analyzing the competency of principals using the framework of the Wales national standard for head teacher in boosting teacher's innovative behavior. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7, 1–6. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0702001>
- Celik, M. (2006). *İlköğretim okullarında değişimin ve yeniliklerin uygulanmasını engelleyen faktörlerin öğretmen ve yönetici algılarına göre belirlenmesi (Gaziantep İli Merkez İlçeleri Örneği)*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Cemaloğlu, N. ve Dolapcı, E. (2022). Öğretmen mesleki öğrenmesine ilişkin öğretmen görüşleri. *JRES*, 9(1), 35- 54. <https://doi.org/10.51725/etad.974730>

- Chang, C. P., Chuang, H. W., & Bennington, L. (2011). Organizational climate for innovation and creative teaching in urban and rural schools. *Quality and Quantity*, 45, 935-951. <https://doi.org/10.1007/s11135-010-9405-x>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. London: Sage publications.
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: a review of state policy evidence. *Educational Policy Analysis Archives* 8(1), 1-44.
- De Jong, J.P.J. & Den Hartog, D.N. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dolapçı, E. (2024). *Öğretmenlerin yenileşimci davranışları ile okul müdürüne yönelik öğretimsel liderlik algısı arasındaki ilişkide mesleki işbirliği ve öğretmen bağlılığının rolü*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Eaude, T. (2011). Compliance or innovation? Enhanced professionalism as the route to improving learning and teaching. *Education Review*, 23(2), 49-57.
- Gkorezis, P. (2016). Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: a moderated mediation model. *International Journal of Educational Management*, 6(30), 1030-1044. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2015-0113>
- Glesne, C. (2012). *Nitel araştırmaya giriş*. (Ersoy A. ve Yalçınoğlu P. Çev. Ed.). Ankara: Anı.
- Hattie, J. (2003). *Teachers make a difference: What is the research evidence?* Paper presented at the Australian Council for Educational Research Annual Conference on Building Teacher Quality, Melbourne. http://www.acer.edu.au/documents/Hattie_TeachersMakeADifference.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Heck, R. H., & Hallinger, P. (2014). Modeling the longitudinal effects of school leadership on teaching and learning. *Journal of Educational Administration* 52(5): 653-681.
- Janssen, O. (2000) Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Karip, E. (1997). Eğitimde Yeniliklerin Uygulanmasını Etkileyen Etkiler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(1), 63-82.

- Kartal, Ş., & Bektaş, Ö. (2020). Being an innovative teacher in 21th century: Studying innovative perception and qualities of social studies pre service teachers. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 5(11), 423–504.
- Kesen, İ. & Öztürk, M. (2019). *Etkili Öğretmen Mesleki Gelişimi Etkinlik Temelli Öğretmen Eğitimi Yaklaşımı*. İstanbul: SETA Yayınları
- Kılınç, A. Ç., Polatcan, M., Savaş, G., & Er, E. (2022). How transformational leadership influences teachers' commitment and innovative practices: Understanding the moderating role of trust in principal. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/17411432221082803>
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2017). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769–782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
- Kocasaraç, H., & Karataş, H. (2018). Yenilikçi öğretmen özellikleri: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 34–57.
- Koşar, D., Er, E., & Kılınç, A. Ç. (2020). Yüksek lisans yapmak: eğitim yönetimi öğrencilerinin lisansüstü eğitim yapma nedenlerine ilişkin nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53), 370-392.
- Kundu, A., & Roy, D. D. (2016). School climate perception and innovative work behaviour of school teachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 5, 129–133. <https://doi.org/10.21863/johb/2016.5.1.024>
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and Teacher Education*, 19(2), 149e170
- Lu, J. (2019). *Teacher innovation and school-level predictors: observations from hong kong*. In: Peters M., Heraud R. (eds) *Encyclopedia of Educational Innovation*. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-2262-4_2-1
- Lukes, M., & Stephen, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 23(1), 136-158.

- Marshall, C. and Rossman, G., B. (1999). *Designing qualitative research* (3rd Edition). California, USA: SAGE Publications.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2017). *Öğretmen strateji belgesi 2017-2023*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26174415_Strateji_Belgesi_RG-Yilan-_26.07.2017.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2024). *Milli Eğitim Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planı*. <https://sgb.meb.gov.tr/yayinlarimiz/yayin/112> sayfasından erişilmiştir.
- Messmann, G., & Mulder, R. (2011). Innovative work behaviour in vocational colleges: How and why innovations are developed. *Vocations and Learning*, 4, 63–84.
- Miles, M. B., and A. M. Huberman. 1994. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Mohammad, R. ve Harlech-Jones, B. (2008). Working as partners for classroom reform. *International Journal of Educational Development*, 28(5), 534-545.
- National Endowment for Science Technology & the Arts (NESTA). (2009). *Everyday innovation: How to enhance innovative working in employees and organisations annual report*. London: NESTA.
- Noefer, K., Stegmaier, R., Molter, B. ve Sonntag, K. (2009). A Great Many Things to Do and Not a Minute to Spare: Can Feedback From Supervisors Moderate the Relationship Between Skill Variety, Time Pressure, and Employees' Innovative Behavior? *Creativity Research Journal*, 21(4), 384-393.
- Paletta, A., Alimehmeti, G., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021). Educational leadership and innovative teaching practices: a polynomial regression and response surface analysis. *International Journal of Educational Management*, 35(4), 897–908. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2021-0019>
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PLoS ONE*, 14(2), 1–14. doi.org/10.1371/journal.pone.0212091
- Saban, A. & Ersoy, A. (2017). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı.
- Saritepeci, M., Durak, H. & Seferoğlu, S. S. (2016). Öğretmenlerin öğretim teknolojileri alanında hizmet-içi eğitim gereksinimlerinin FATİH projesi kapsamında

- incelenmesi. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 7(3), 601-620.
- Scheerens, J., Vermeulen, C. J. A. J., & Pelgrum, W. J. (1989). Generalizability of instructional and school effectiveness indicators across nations. *International Journal of Educational Research*, 13(7), 789–799.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Acad. Manage. J.*, 37(3): 580-607.
- Solmaz, İ. (2019). *Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile teknopedagojik eğitim yeterlikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating teacher commitment scale using a Malaysian sample. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244014536744>
- Thurlings, M., Evers, A., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471.
- Tomic, W., & Brouwers, A. (1999). Where do teachers get their ideas from? Creativity and *Innovation Management*, 8, 262–268. doi:10.1111/1467-8691.00145
- Töre, E. (2017). *Yenilikçi iş davranışının entelektüel sermaye üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı, iç denetim odağı ve öz-yeterliliğin aracılık rolünün incelenmesi üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Tura, B., & Akbaşlı, S. (2021). Öğretmen Yenilikçiliğini Etkileyen Faktörler. *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 1, 15–28.
- Tura, B., & Akbaşlı, S. (2022). Factors affecting innovative work behaviors of teachers from the perspective of organizational intelligence. *Journal of Qualitative Research in Education*, 29, 203-234, doi: 10.14689/enad.29.8
- Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2020). Transformational leadership, leader–member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/1741143220932582>
- Weaver-Hightower, M. B. 2019. *How to Write Qualitative Research*. New York: Routledge.

- Yenen, E. T. (2022). Öğretmenlerin mesleki yeterliklerini etkileyen faktörler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 27-45.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin: Ankara.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yin, R. K. (2017). *Durum çalışması uygulamaları* (Çev. İ. Günbayı). Ankara: Nobel.
- Yoz, M. (2020). *Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yordayıcısı olarak okul müdürlerinin kuantum liderlik davranışları*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Yunus, L. M. M., Abdullah, A., & Jusoh, R. (2019). Relationship between teachers' perceptions towards school principals' instructional leadership practices and teachers' concerns about teaching and learning innovation. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(4), 22-32
- Zainal, M. A., & Matore, M. E. E. M. (2019). Factors influencing teachers' innovative behaviour: a systematic review. *Creative Education*, 10, 2869-2886. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012213>

SUMMARY

Introduction

When we look at the studies on the factors that determine the quality of education, it is understood that teachers have an important place in the education system (Darling-Hammond, 2000; Hattie, 2003; Heck & Hallinger, 2014). It is seen that the methods, techniques and practices that teachers use in the education process are decisive in the quality of teaching. (Paletta, Alimehmeti, Mazzetti & Guglielmi, 2021). It seems that one of the important concepts discussed in this context is teacher innovative behaviors (Dolapcı, 2024; Kundu & Roy, 2016; Thurlings, Evers & Vermeulen, 2015; Zainal & Matore, 2019).

Teacher innovative work behavior can be considered extremely important for the development and effectiveness of schools and their development as an information society. It is emphasized in the literature that innovative work behavior should be at the center of the teaching profession and that the factors affecting teacher innovative work behavior should be addressed (Thurlings vd., 2015; Tura & Akbaşı, 2021; Zainal & Matore, 2019). In this context, it is expected that the current research, which examines teachers' views on the factors affecting teacher innovative work behavior, will contribute to the national and international literature. In addition to contributing to empirical studies, the research results are expected to contribute to policy makers and practitioners in terms of improving the quality of education.

Method

The current research was designed in a single case study design, one of the qualitative research designs, as it aims to examine the phenomenon of "innovative work behavior" in depth and to reveal this phenomenon in the context of the real context or content in which it takes place. (Yin, 2014). 11 teachers working in the central district of Kastamonu province in the 2022 - 2023 academic year participated in the research. Criterion sampling and maximum diversity sampling methods were used in the selection of participants in the study. Data were collected through a semi-structured interview form created by the researchers. In the research, the data obtained through the semi-structured interview form was analyzed using the content analysis technique. Additionally, in the current research; in order to provide diversity in data collection techniques and to eliminate scientific limitations, observation technique was preferred apart from individual interviews. In the study, long-term observations were made to understand the basic features of the context regarding the factors affecting teacher innovative behavior. It was aimed to ensure validity in the research by using long-term interaction strategy and detailed description techniques (Yıldırım and Şimşek, 2011).

Conclusion and Discussion

When the research findings are examined, it is understood that the participants interpret teacher innovative work behaviors as teachers' implementation of innovative practices by following the requirements of the age in the teaching methods and techniques they use in the teaching process. When the literature is examined, it is seen that teacher innovative behaviors are one of the important concepts discussed in the context of developing teaching practices and increasing the quality of teaching (Kundu & Roy, 2016; Thurlingsvd., Zainal & Matore, 2019). When looking at the factors that facilitate teacher innovative work behaviors, it is understood that the leadership

of the school principal is an important factor. As a matter of fact, when we look at the literature, it is noteworthy that leadership, one of the organizational variables, is effective on teachers' innovative work behaviors (Kılınç vd., 2022; Vermeulen, Kreijns & Evers, 2020). When the findings are examined, other factors that facilitate teacher innovative work behaviors are listed as intrinsic motivation, professional cooperation, teacher education level, teacher commitment and in-service training. When the factors that make teacher innovative work behavior difficult are examined in the research, it is concluded that policy factors are an important factor. This is followed by physical inadequacy of the school, economic factors, colleague attitude and time. It is known that education policies and decisions taken in this direction are effective in the implementation of innovations in education (Karip, 1997). Finally it is understood that taking policy steps by the Ministry of Education is considered very important in the development of innovative work behaviors of teachers.

ORCID

Erhan Dolapcı  ORCID 0000-0003-2257-768X

Feyzi Uluğ  ORCID 0000-0002-4159-6440

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu çalışmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Veri toplama sürecine katkı sağlayan öğretmenlere teşekkür ederiz.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların, araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırmanın yürütülmesi, Gazi Üniversitesi Etik Kurulu'nun 10.01.2023 tarih ve E-77082166-604.01.02-570025 numaralı kararı ile resmi olarak onaylanmıştır.