



The Journal of Academic Social Science Studies

JASSS

International Journal of Social Science

Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2271>

Number: 26 , p. 247-256, Summer II 2014

**ÖĞRETMENLERİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK
DÜZEYİNİN ÖĞRETMEN LİDERLİĞİNE ETKİSİ**
*THE IMPACT OF TEACHERS' INDIVIDUAL INNOVATIVENESS
LEVELS ON TEACHER LEADERSHIP*

Yrd. Doç. Dr. Meltem AKIN KÖSTERELİOĞLU

Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Fatih DEMİR

Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

Özet

Tüm sistemlerde olduğu gibi eğitim sistemlerinde de değişim kaçınılmazdır. Değişimlerle meydana gelen okullardaki yenileşme sürecinin etkili bir biçimde yapılandırılabilmesi, öğretmenlerin bu sürece etkin katılımına ve öğretmenler için yeni davranışlar oluşturulmasına bağlıdır. Öğretmen liderliğinin de bu davranışlardan birisi olduğu söylenebilir. Bu araştırmada öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyi ile öğretmen liderliği düzeyleri belirlenerek bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisi incelenecektir. Araştırmada öğretmenlerin öğretmen liderliği ve bireysel yenilikçilik düzeyleri var olan şekliyle belirlenmeye çalışıldığından araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın çalışma grubunu Tokat'ın Erbaa ilçesinde 2012-2013 Eğitim öğretim yılının bahar döneminde Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan n=341 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerin yanında çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile ilgili olarak en yüksek ortalamaya sahip olan boyut deneyime açıklık boyutu iken bu boyutu sırasıyla fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç boyutlarının izlediği görülmüştür. Öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algılarının en yüksek olduğu boyut meslektaşlarla işbirliği boyutu iken bunu sırasıyla mesleki gelişme ve kurumsal gelişme boyutlarının izlediği görülmektedir. Araştırmada ayrıca bireysel yenilikçilik genel algısı ile fikir önderliği alt boyutunun öğretmen liderliği genel algısı, meslektaşlarla işbirliği, kurumsal gelişme ve mesleki gelişme alt boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin bireysel yenilikçilik girişimlerinin desteklenmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, Bireysel Yenilikçilik, Liderlik, Öğretmen Liderliği

Abstract

In all the systems in the educational system as well as change is inevitable. Changes occurring in the schools of the innovation process can be configured in an efficient manner, to the active participation of teachers and teachers new to this behavior is dependent upon. Teacher leadership is one of those behaviors. The current study

aimed to determine teachers' individual innovativeness levels and teacher leadership levels to examine the impact of individual innovativeness levels on teacher leadership. Since the study set out to identify teachers' individual innovativeness levels and teacher leadership levels as they were, survey model was used in the study. The study group was composed of 341 (N=341) teachers employed in primary and secondary schools of Directorate of National Education in Erbaa district of Tokat in 2012-2013 academic year. In addition to descriptive statistics, multiple regression analysis method was used in data analysis. According to research results, the dimension with the highest means regarding teachers' individual innovativeness levels was the dimension of openness followed by leadership of opinion, risk taking and resistance to change dimensions. The highest dimension of teacher perceptions regarding teacher leadership was cooperation with colleagues followed by professional development and organizational development. It was also found that general perception of individual innovativeness and leadership of opinion sub dimension were significant predictors of relationships with colleagues, organizational development and professional development sub dimensions. In this context, teachers' individual innovation support initiatives proposed.

Key Words: Teachers, Individual Innovativeness, Leadership, Teacher Leadership

GİRİŞ

Eğitimin temel amacı, kişileri yaşadığı toplumun uyumlu bir üyesi haline getirmek ve onları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatabilmektir. Bu amaca ulaşabilmek için bireylerin, toplum ve dünyada meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilecek ve katkıda bulunabilecek bir donanımına sahip olarak yetiştirilmeleri gerekmektedir (Dilaver, 1996). Bu da ancak eğitim sisteminin en etkili şekilde yapılandırılması yanında nitelikli bir öğretmen kadrosu ile sağlanabilecektir. Bilim ve teknolojiadaki hızlı değişim ile birlikte eğitim ortamına her geçen gün yeni bir yöntem, teknik, strateji, öğretim materyali, ya da teknolojik bir donanım dâhil olmaktadır. Öğretmenlerin meydana gelen bu değişme ve gelişmelere duyarsız kalmaları düşünülemez. Nitekim bir öğretmende bulunması gereken en önemli özelliklerden birisi de yenilik ve gelişmelere açık olmak ve kendini sürekli yenileyebilmektir (Çelikten, Şanal, Yeni, 2005; Şişman, 2006; Celep, 2004).

Fullan ve Pomfret (1977) öğretmen gelişimi ile yenilikçiliğin birbiriyle bağlantılı olduğunu vurgulamışlardır. Yenilik herhangi bir işi gerçekleştirmede yeni yollara başvurmak olarak tanımlanmaktadır. Yenilikçilik kavramı ise yeni fikirleri ortaya koyma süreci (Nail, 1994); mevcut durumdaki bir değişimi temsil etmek, tamamen yeni bir şeylerin keşfi ve zaten var olan bir şeyi geliştirme gayreti olarak (Oke, Munshi, Walumbwa, 2009: 64) ya da yaratıcılık sürecinin sonunda oluşan düşünsel ürünün içinde bulunulan ortama uyarlanabilirlik derecesi olarak ifade edilmektedir (Lumsden, 1999). Bireysel yenilikçilik ise bir yeniliği geliştirme, benimseme ve uygulama olarak tanımlanmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010). Bireysel yenilikçilik teorisine göre sosyal sistemler içinde her zaman var olan yeni bilgi onu benimseyenler tarafından işlenmektedir (Rogers, 2003). Literatür incelendiğinde Rogers'ın yenilik ve bireysel yenilikçilik ile ilgili çok sayıda çalışmaya ışık tuttuğu görülmektedir (Brandon, 2008). Günümüz dünyasında her geçen gün yeni bir teknoloji hayatımıza nüfuz etmekte, teknolojik yenilikler bireyleri kendilerini yenilemeye zorlamaktadır. İş yaşamında başarılı olabilmek için bireylerin bu yenilikleri takip etmeleri gerekmektedir (Sabherwal, Hirschheim, Goles, 2001). Bu durum gerek kurumsal gerekse bireysel açıdan oldukça önemli görülmektedir.

Yenilik kavramı, sadece ürüne yönelik değil aynı zamanda düşüncede veya süreçlerde de yeni bir oluşu veya yapılışı ifade ettiği için değişiklik kavramı ile de bağlantılıdır. Bir

anlamda yeniliğin oluşması için değişimin kaçınılmaz olduğu söylenebilir (Kotter, 1996). 2003 yılında Türkiye’de gerçekleştirilen yapılandırmacı anlayış temelli müfredat değişikliği ile gelen yenilikler tüm eğitim sistemini olduğu gibi öğretmenleri de derinden etkilemiştir. Kırk yıla yakın bir zamanda davranışçı kuramın sınırlandırıcı etkisi altında kalan öğretmenlerin rolleri bu yaklaşımla birlikte büyük bir değişime uğramıştır. Ancak öğretmenler davranışçı kuramın getirdiği alışkanlıkları ve rolleri üzerlerinden atamayarak geleneksel yaklaşım ve çağdaş yaklaşım arasında kalmışlardır. Bu durum öğretmenlerin rollerini sorgulamaya başlamalarına neden olmuştur. Henüz keşfedilemeyen ancak hissedilen yeni öğretmen rolü öğretmenlerin liderlik kapasiteleri üzerine kurulmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin yeni rolü “lider öğretmenlik” olarak ifade edilmektedir (Yiğit, Doğan, Uğurlu, 2013). Wasley (1991) öğretmen liderliğini, takipçisi olduğu bir lider olmadan da bir şeyler yapmayı düşünebilme ve meslektaşlarını değişim konusunda cesaretlendirme yeteneği olarak tanımlarken, Katzenmeyer ve Mollar (2001) öğretmenlerin işbirliği içinde çalışarak geliştirdikleri kolektif liderlik olarak tanımlamaktadır (Akt. Boles, 1994). Ash ve Persall (2000) ise lider öğretmeni zamanının çoğunu sınıfında geçiren fakat farklı zamanlarda farklı liderlik rolleri üstlenen ve biçimlendirici liderlik ilkelerini izleyen uzman öğretmenler olarak tanımlamaktadır. Öğretmen liderliği okullarda eğitim ve öğretim sürecini hızlı ve etkili bir biçimde arttırmakla ilgili bir kavram olup bu süreçte lider öğretmenlerin gerek yöneticiler gerekse diğer öğretmenlerle paylaşım ve işbirliği içerisinde olmaları gerekmektedir. Öğretmen liderliği, bir sorumluluk veya görevlerin toplamı değil, kaliteli eğitim ve öğretim süreci için bir gereklilik olarak da ifade edilebilir. Öğretmen liderler sınıfın içinde ve dışında ön plana çıkan, arkadaşlarına destek olan, onlarla işbirliği içerisinde bulunan, eğitim uygulamalarını geliştirmeye yönelik çalışmalar yapan ve diğerlerini etkileyen kişiler olarak bilinmektedirler (Haris, Muijs, 2005, s.16).

Tüm sistemlerde olduğu gibi eğitim sistemlerinde de değişim kaçınılmazdır. Değişimlerle meydana gelen okullardaki yenileşme sürecinin etkili bir biçimde yapılandırılabilmesi, bu sürecin işleticileri olan öğretmenlerin etkin katılımına ve öğretmenler için yeni davranışlar oluşturulmasına bağlıdır. Bu bağlamda, öğretmenlerin liderlik davranışlarının desteklenmesi ve öğretmenlerde liderlik davranışlarının oluşturulabilmesi işlevsel görülmekte (Beycioğlu, 2010) ve öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin de bu süreci etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda “öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisi” araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Alt amaçlar;

1. Öğretmenlerin öğretmen liderliği rollerine ilişkin algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algıları nasıldır?
3. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik algı düzeylerinin öğretmen liderliğine etkisi nasıldır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırmada öğretmenlerin öğretmen liderliği ve bireysel yenilikçilik düzeyleri var olan şekliyle belirlenmeye çalışıldığından araştırma tarama modelindedir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Tokat’ın Erbaa ilçesinde 2012-2013 Eğitim öğretim yılının bahar döneminde Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 341 öğretmenden dönen verilerle çalışma yürütülmüştür. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo1: Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler

Değişken		f	%	Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	136	39,9	Kıdem	1-5 yıl	53	15,5
	Erkek	205	60,1		6-10 yıl	78	22,9
Yaş	21-30	81	23,8	11-15 yıl	101	29,6	
	31-40	160	46,9	16-20 yıl	35	10,3	
	41-50	65	19,1	21-25 yıl	33	9,7	
	51 ve üstü	35	10,3	26 yıl ve üzeri	41	12,0	
Öğrenim durumu	Lisans	315	92,4	Branş	Sınıf Öğr.	117	34,3
	Y.Lisans	9	2,6		Diğer	224	65,7
	Diğer	17	5,0				

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin %39,9'unun kadın, %60,1'inin erkek olduğu görülmektedir. Yaş değişkeni açısından öğretmenlerin %23,8'i 21-30 yaş aralığında iken %46,9'u 31-40 yaş, %19,1'i 41-50 yaş ve %10,3'ü ise 51 yaş ve üzerindedir. Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin %92,4'ü lisans düzeyinde öğrenim durumuna sahipken %2,6'sı yüksek lisans %5'i ise diğer öğrenim durumuna sahiptir. Kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin %22,9 ile 6-10 yıl ve %29,6 ile 11-15 yıl kıdem aralıklarında yığılma gösterdikleri görülmektedir. Branş değişkeni açısından öğretmenlerin %34,3'ü sınıf öğretmeni iken %65,7'sinin branş öğretmeni olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgileri saptamak için araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu; Beycioğlu ve Aslan (2010) tarafından geliştirilen "Öğretmen liderliği ölçeği" ile 1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilen Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan "Bireysel yenilikçilik ölçeği" kullanılmıştır.

Öğretmen liderliği ölçeği "Kurumsal Gelişme", "Mesleki Gelişim" ve "Meslektaşlarla İşbirliği" olmak üzere üç boyuttan oluşan 5'li likert tipli bir ölçektir. Ölçeğin güvenilirliği ile ilgili olarak Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının .87 ile .92 arasında değiştiği görülmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ise ölçeği oluşturan maddelerin faktör yüklerinin .56 ile .76 arasında değiştiği görülmüştür.

Bireysel yenilikçilik ölçeği ise dört boyuttan oluşmaktadır. Güvenilirlik ile ilgili olarak yapılan analiz sonucunda ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.82$, "Değişime direnç" boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.81$, "Fikir önderliği" boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.73$, "Deneyime açıklık" boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.77$ ve son olarak "Risk alma" boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.62$ olarak bulunmuştur. Tüm faktörlerde yer alan maddelerin madde toplam korelasyon değerleri 0.270 ile 0.510 ve döndürülmüş faktör yük değerleri 0.360 ile 0.787 arasında değişmektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 20 paket programı kullanılmıştır. Ayrıca bireysel yenilikçilik algısının öğretmen liderliğini yordayıp yordamadığının belirlenmesinde çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır.

BULGULAR

Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin öğretmen liderliği rollerine ilişkin algı durumları Tablo 2 'de verilmiştir.

Tablo 2: Öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algıları

Boyut	N	\bar{X}	Ss
Meslektaşlarla İşbirliği	341	10,11	0,98
Kurumsal Gelişme	341	4,02	0,77
Mesleki Gelişme	341	5,62	0,54
Öğretmen Liderliği	341	101,25	12,52
Toplam Puan			

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algılarının en yüksek olduğu boyut $X=10,11$ ortalamayla meslektaşlarla işbirliği boyutu iken bunu sırasıyla $X=5,62$ ortalamayla mesleki gelişme ve $X=4,02$ ortalamayla kurumsal gelişme boyutlarının izlediği görülmektedir.

3.2.İkinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algıları ile ilgili bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerine ilişkin algıları

Boyut	N	\bar{X}	Ss
Değişime Direnç	341	3,52	0,66
Fikir Önderliği	341	3,74	0,65
Deneyime Açıklık	341	4,18	0,64
Risk Alma	341	3,65	0,82
Bireysel Yenilikçilik Toplam Puan	341	74,62	9,72

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile ilgili olarak en yüksek ortalamaya sahip olan boyut deneyime açıklık boyutu ($X=4,18$) iken bu boyutu sırasıyla $X=3,74$ ortalamayla fikir önderliği, $X= 3,65$ ortalamayla risk alma ve $X=3,65$ ortalamayla değişime direnç boyutları izlemiştir.

Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin öğretmen liderliği algılarına etkisi Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri alt boyutları ile birlikte öğretmen liderliği genel algısı ile orta düzeyde anlamlı ilişkiler vermektedir ($R=.374$, $R^2=.140$, $p<.05$). Bireysel yenilikçilik düzeyi alt boyutları ile birlikte öğretmen liderliği genel algısındaki toplam varyansın yaklaşık %14'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre (β) yordayıcı değişkenlerin öğretmen liderliği algısı üzerinde en önemli etkiye sahip olan değişkenin fikir önderliği boyutu olduğunu göstermektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-Testi sonuçlarına göre ise bireysel yenilikçilik genel algısı ile sadece fikir önderliği alt boyutunun öğretmen liderliği algısı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Bireysel yenilikçilik ile öğretmen liderliğine ilişkin regresyon analizi sonuçları

	Değişken	B	Standart Hata	B	t	p	R	R2	F
Öğretmen Liderliği Genel Algısı	Sabit	77,882	4,915	-	15,847	,000			
	Değişime Direnç	-0,180	,125	-,076	-1,432	,153			
	Fikir Önderliği	1,317	,251	,344	5,251	,000	,374	,140	13,657
	Deneyime Açık.	,331	,282	,085	1,174	,241			
	Risk Alma	-,390	,456	-,051	-,855	,393			
	Bireysel Yen.Top.	,302	,068	,234	4,437	,000			
	Meslektaşlarla İşbirliği	Sabit	15,991	1,368	-	11,692	,000		
Değişime Direnç		-,063	,035	-,098	-1,791	,074			
Fikir Önderliği		,229	,070	,222	3,279	,001	,325	,105	7,581
Deneyime Açık.		,128	,078	,123	1,637	,103			
Risk Alma		-,087	,127	-,042	-,684	,495			
Bireysel Yen.Top.		,057	,019	,164	3,060	,002			
Kuramsal Gelişme		Sabit	25,556	2,482	-	9,490	,000		
	Değişime Direnç	-,125	,063	-,106	-1,977	,060			
	Fikir Önderliği	,640	,127	,336	5,9050	,000	,337	,114	10,794
	Deneyime Açık.	061	,142	,031	,425	,671			
	Risk Alma	,132	,230	,035	-,571	,568			
	Bireysel Yen.Top.	,110	,034	,172	3,213	,001			
	Mesleki Gelişme	Sabit	38,335	1,926	-	19,904	,000		
Değişime Direnç		,008	,049	,009	,167	,868			
Fikir Önderliği		,448	,098	,302	4,561	,000	,350	,122	11,70
Deneyime Açık.		,142	,111	,095	1,285	,200			
Risk Alma		-,172	,179	-,058	-,960	,338			

Bireysel Yen.Top.	,135	,026	,269	5,151	,000
-------------------	------	------	------	-------	------

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri alt boyutları ile birlikte meslektaşlarla işbirliği alt boyutu ile orta düzeyde anlamlı ilişkiler vermektedir ($R=.325$, $R^2=.105$, $p<.05$). Bireysel yenilikçilik düzeyi alt boyutları ile birlikte meslektaşlarla işbirliği alt boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %10'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre (β) yordayıcı değişkenlerin meslektaşlarla işbirliği boyutu üzerinde en önemli etkiye sahip olan değişkenin fikir önderliği boyutu olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-Testi sonuçlarına göre ise bireysel yenilikçilik genel algısı ile sadece fikir önderliği alt boyutunun meslektaşlarla işbirliği alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir.

Öğretmen liderliğinin kuramsal gelişme boyutu ile bireysel yenilikçilik arasındaki durum incelendiğinde bireysel yenilikçilik düzeyinin alt boyutları ile birlikte kuramsal gelişme alt boyutu ile orta düzeyde anlamlı ilişkiler verdiği ($R=.337$, $R^2=.114$, $p<.05$); bireysel yenilikçilik düzeyinin alt boyutları ile birlikte kuramsal gelişme alt boyutundaki toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde yordayıcı değişkenlerin meslektaşlarla işbirliği boyutu üzerinde en önemli etkiye sahip olan değişkeninin fikir önderliği boyutu olduğu görülmüştür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-Testi sonuçlarına göre ise bireysel yenilikçilik genel algısı ile sadece fikir önderliği alt boyutunun kuramsal gelişme alt boyutunun anlamlı bir yordayıcısı oldukları söylenebilir.

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Öğretmenlerin öğretmen liderliğine ilişkin algılarının en yüksek olduğu boyut meslektaşlarla işbirliği boyutu iken bunu sırasıyla mesleki gelişme ve kuramsal gelişme boyutlarının izlediği görülmektedir. Beycioğlu ve Aslan (2012) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenler mesleki gelişim boyutunda en yüksek algıya sahipken bu boyutu kuramsal gelişim ve meslektaşlarla işbirliği boyutlarının izlediği görülmektedir. Apaydın, Vilkınas ve Cartan (2011) öğretmenlerin sınıf içinde liderlik davranışlarının etkililiğini araştırmayı amaçladığı araştırmasında öğretmenlerin en fazla kurtarıcı, geliştirici ve girişimci rollerini tercih ettiklerini saptamıştır. Aslan (2011) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin en çok gösterdiği öğretmen liderliği davranışının "bireysel farklılıklara saygılı davranmak" olduğu en az gösterilen davranışın ise "Okulla ilgili her türlü etkinlikte aktif rol almak" olduğu görülmüştür.

Öğretmen liderliğinin farklı değişkenlerle ilişkisi ya da değişkenler üzerine etkisini konu edinen farklı araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Kadak (2008) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin liderlik özellikleri ile sınıf yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemiş; öğretmenlerinin liderlik stilleri ile sınıf yönetimi davranışlarının öğretim etkinliği boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hook (2006) öğretmen liderliği ile okul etkililiği arasındaki ilişkiyi araştırmış; araştırma sonucunda okul müdürlerinde öğretmenlerin lider olmasına yönelik beklentilerinin olduğu görülmüştür. Ayrıca müdürlerin öğretmen liderler üzerinde ve bununda okul etkililiği üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Ngang, Abdulla ve Mey (2010) yaptıkları araştırmada öğretmen liderliğinin okul etkililiği üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmada öğretmen liderliğinin okul başarısının % 56,5'lik kısmını

açıkladığını belirlenmiştir. Atman (2010) çalışmasında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin liderlik niteliklerinin sınıf yönetme becerilerine etkisinin niteliksel olarak incelemeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak lider öğretmenlerin sınıf yönetiminde daha başarılı olduğu görülmüştür. Ayrıca lider öğretmenlerin öğrenci başarısı, öğrencilerin derse katılımı ve motivasyonun daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki yeterlikleri, liderlik niteliklerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin liderlik rollerini üstlendiklerinde motivasyonlarının arttığını gösteren çalışmaların (Lieberman at all 2000; O'Connor and Boles,1992) yanında öğretmenlerin liderlik rollerini üstlendiklerinde öğrencilerin öğrenme çıktıları ve sınıftaki yenilikçi yeteneklerine pozitif yönde etkide bulunduğunu (Ovando,1996); öğrencilerin öğrenmesi ve öğretmen etkililiği üzerine de etkisi olduğunu ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Akt. Leitwood, Jantas,2001). Özetle öğretmen liderliğinin hem öğrenciler hem öğretmenler açısından eğitim ortamına pozitif çıktılar sağladığı söylenebilir.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile ilgili olarak en yüksek ortalamaya sahip oldukları boyut deneyime açıklık boyutu iken bu boyutu sırasıyla fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç boyutlarının izlediği görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin yeniliklere açık ve yenilik arayışı içerisinde oldukları, yenilikler karşısında diğer bireylerden önde oldukları, belirsizlikler karşısında yılmayıp güdülendikleri ve değişime ve yeniliğe karşı kaygılarının daha az olduğu şeklinde yorumlanabilir. Literatür incelendiğinde bireysel yenilikçilik ile araştırmaların genellikle öğretmen adayları üzerinde yürütüldüğü görülmüştür (Özgür (2013); Çuhadar, Bülbül ve Ilgaz (2013); Çelik (2013); Adıgüzel (2013); Kert ve Tekdal (2012); Kılıçer (2011); Bitkin (2012)).

Araştırma bulgularından hareket ederek öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile öğretmen liderliği genel algısı ve alt boyutları arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Yordayıcı değişkenlerin öğretmen liderliği algısı ve alt boyutları üzerinde en önemli etkiye sahip olan değişkenin bireysel yenilikçiliğin fikir önderliği boyutu olduğu görülmüştür.

Araştırmada ayrıca bireysel yenilikçilik genel algısı ile fikir önderliği alt boyutunun öğretmen liderliği genel algısı, meslektaşlarla işbirliği, kuramsal gelişme ve mesleki gelişme alt boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Bireysel yenilikçiliğin fikir önderliği boyutu yenilikleri kabul etme, uyum sağlama gibi konularda diğer bireylerden önde olmayı ifade etmektedir. Öğretmen liderliği ise örgütsel değişme ve gelişme süreçlerinde yaratıcı düşünceler ortaya koyan, çevresini etkileyen, onlardan etkilenen bir liderlik yaklaşımıdır (Beycioğlu, 2009). Yani fikir önderliği yenilikleri kabul etme ve uyum sağlamada önder olmayı diğer bir ifadeyle lider olmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda fikir önderliğinin öğretmen liderliği üzerindeki etkisi açıktır. Araştırmanın sonucu da bu durumu desteklemektedir. Araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- ✓ Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik girişimleri desteklenmelidir.
- ✓ Öğretmenlerin mesleki gelişme ve kurumu geliştirme yönünden teşvik edilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

ADIGÜZEL, A. (2013). The relation between candidate teachers' moral maturity levels and their individual innovativeness characteristics: A Case Study of Harran University Education Faculty". *African Journal of Agricultural Education*, 1(2), 40-43.

- APAYDIN, Ç., VİLKİNAS, T. & CARTON, G. (2011). "Türkiye'de ortaöğretim okul öğretmenlerinin etkili liderlik belirleyicileri." *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 44(1), 107-129.
- ASH, R. L. and M. PERSALL (2000). "The principal as chief learning officer: developing teacher leaders." *NASSP Bulletin* (May 2000): 15-22.
- ASLAN, M. (2011). "Öğretmen liderliği davranışları ve sınıf iklimi: öğretmen ve öğrenci görüşleri bağlamında bir araştırma." Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- ATMAN, B. R. (2010). "Öğretmenlerin liderlik niteliklerinin sınıf yönetme becerilerine etkisi." Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- BEYÇİOĞLU, K. (2009). "İlköğretim okullarında öğretmenlerin sergiledikleri liderlik rollerine ilişkin bir değerlendirme (Hatay İli Örneği)." Yayınlanmış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya
- BEYÇİOĞLU K. (2010). "Improving schools through teacher leadership" [öğretmen liderliği ile okulları geliştirmek]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(2), 301-303.
- BEYÇİOĞLU, K. & ASLAN. (2012). "Öğretmen ve yöneticilerin öğretmen liderliğine ilişkin görüşleri: bir karma yöntem çalışması." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(2), 191-223.
- BİTKİN, A. (2012). "Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki." Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- BOLES, K. C. (1992). "School restructuring by teachers: a study of the teaching project at the edward devotion school" Paper presented at the *Annual Meeting of the American educational Research Association, San Francisco, CA, April 1992*.
- BRANDON, C.D. (2008). "Leadership and the adaption of instructional technology in schools." (Unpublished Doctoral Thesis). Nova Southeastern University, USA.
- CELEP, C. (2004). "Meslek olarak öğretmenlik", Ankara: Anı Yayınları.
- ÇELİK, K. (2013). "The relationship between individual innovativeness and self-efficacy levels of student teachers." *International Journal of Scientific Research in Education*, 6(1), 56-67 Retrieved [DATE] from <http://www.ijre.com>
- ÇELİKTEN, M., ŞANAL, M. & YENİ, Y. (2005). "Öğretmenlik mesleği ve özellikleri." *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- ÇUHADAR, C., BÜLBÜL, C. & ILGAZ, G. (2013). "Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile teknopedagojik eğitim yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Exploring of the Relationship between Individual Innovativeness and Technopedagogical Education Competencies of Pre-service Teachers]." *İlköğretim Online [Elementary Education Online]*, 12(3), 797-807.
- DİLAVER, H. (1996). "Türkiye'de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, eğitimimize bakışlar". İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları 1, s.119.
- FULLAN, M. & POMFRET, A. (1977). "Research on curriculum and instruction implementation." *Review of Educational Research*. 47(1), 335-397.
- HARRİS, A VE MUIJS, D. (2005). "Improving schools through teacher leadership", Berkshire: Open University Press.
- HOOKE, D. P. (2006). "The impact of teacher leadership on school effectiveness in selected exemplary secondary schools". Ed.D. dissertation, Texas A&M University, United States -- Texas. Dissertations & Theses: Full Text.(Publication No. AAT 3219160).
- KADAK, Z. (2008). "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin liderlik stilleri ile sınıf yönetimi arasındaki ilişkinin incelenmesi." Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- KERT, S. B. & TEKDAL, M. (2012). "Comparison of individual innovativeness perception of students attending different education faculties". *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(4), 1150-1161.
- KILIÇER, K. (2011). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- KOTTER, J. P. (1996). " *Leading change.*" Boston, MA: Harvard Business School Press.
- LUMSDEN, C.J. (1999). " *Evolving creative minds: stories and mechanism.*" (Ed.; R.J.Stenberg), Handbook of Creativity, Cambridge University Press.
- NAİL, A. H. K. (1994). "Managerial innovation in the civil service in Jordan: A Field Study". *Journal of Management Development*, 13(9), 52-60.
- NGANG, T.K., ABDULLA, Z. & MEY, S.Z. (2010). "Teacher leadership and school effectiveness in the primary schools of maldives." *Haceteppe University Journal of Education*, 39, 255-270
- OKE, A., MUNSHİ, N. & WALUMBWA, F. O. (2009). "The influence of leadership on innovation processes and activities." *Organizational Dynamics*, 38, 1, 64-72.
- ÖZGÜR, H. (2013). "Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi." *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 409-420.
- ROGERS, E. M. (2003). " *Diffusion of innovations 5th ed.*" New York: The Free Press.
- SABHERWAL, R., HIRSCHHEİM, R. & GOLES, T. (2001). "The dynamics of alignment: insights from a punctuated equilibrium model". *Organization Science*, 12(2), 179-197.
- ŞIŞMAN, M., (2006). " *Eğitim bilimine giriş*". Ankara: Pegem Yayınevi .
- YİĞİT, Y., DOĞAN, S. & UĞURLU, C.T. (2013). "Öğretmenlerin öğretmen liderliği davranışlarına ilişkin görüşleri." *Cumhuriyet International Journal of Education*, 2 (2), 93-105.
- YUAN, F. & WOODMAN, R.W. (2010). "Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations". *Academic Management Journal*, 53 (2), 323-342.