

Received/Geliş

: 2024 June/Haziran

Accepted/Kabul

: 2024 August/Ağustos

Published/Yayın

: 2024 September/Eylül

Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarının Performanslarına ve İş Tatminlerine Etkisinin İncelenmesi

İsmail Eken¹ Abdulselam Ahmet Sevindi² Ayşe Sevindi³

Atıf/Reference: Eken, İ., Sevindi, A.A. ve Sevindi, A. (2024). Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarının Performanslarına ve İş Tatminlerine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 272-282.

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını performansları ve iş tatmin düzeylerini ölçmek, aralarındaki olası ilişkiyi incelemek ve demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıkları belirlemektir. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algılarının ortalamasının üstünde olduğu söylenebilir. Cinsiyete göre incelemede; kadınların bireysel iş performans algısı erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Yaş göre incelemede; öğretmenlerin iş tatmini boyutunda; 20-30 ve 31-40 yaşındaki öğretmenlerin iş tatmini algıları 41-50 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bireysel iş performans boyutunda; 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin bireysel iş performans algıları 31-40 ve 51-60 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Medeni durumlarına göre incelemede; evlilerin yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algısı bekarlarda daha yüksek çıkmıştır. Mesleki deneyime göre incelemede; öğretmenlerin iş tatmini boyutunda; 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin iş tatmini algıları 16-20 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Çalıştığı kurum türüne göre incelemede; ilkokulda çalışan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algıları lisede çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin bireysel iş performans algıları ilkokul ve lisede çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin algılarına göre iş tatmini ve yenilikçi iş davranışı genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine iş tatmini ve bireysel iş performans genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans genel boyutları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarının öğretmenlerin iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranış boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin iş tatmini algılarını % 33,5 artırmaktadır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarının öğretmenlerin bireysel iş performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranış boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin bireysel iş performans algılarını % 44,6 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel iş performansı, iş tatmini, öğretmen, yenilikçi iş davranışı.

¹ Müdür Yardımcısı; Kemal Rızvanoğlu İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0003-4209-4199>; eken4276@gmail.com;

² Müdür Yardımcısı; Kemal Rızvanoğlu İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0006-7680-535X>; ahmetsevindi42@gmail.com;

³ Öğretmen; Mahmut Sami Ramazanoğlu AİHL, <https://orcid.org/0009-0000-2197-4072>; aysesevindi42@gmail.com;

Examining the Effects of Teachers' Innovative Work Behaviors on Their Performance and Job Satisfaction

Abstract

The main objective of this study is to measure teachers' innovative work behaviors, performances and job satisfaction levels according to teachers' opinions, to examine the possible relationships between them and to determine significant differences in terms of demographic variables. The research was carried out with the relational screening model. As a result of the research; it can be said that teachers' job satisfaction, innovative work behavior and individual job performance perceptions are above average. In the examination according to gender; women's individual job performance perception was found to be higher than men. In the examination according to age; in terms of teachers' job satisfaction dimension; teachers aged 20-30 and 31-40 had higher job satisfaction perceptions than teachers aged 41-50. In the individual job performance dimension; teachers between the ages of 20-30 had higher individual job performance perceptions than teachers aged 31-40 and 51-60. In the examination according to marital status; married people's innovative work behavior and individual job performance perception were found to be higher than single people. In the examination according to professional experience; in terms of teachers' job satisfaction dimension; The job satisfaction perceptions of teachers with 6-10 years and 11-15 years of professional experience were found to be higher than those with 16-20 years and 20 years and above. In the examination according to the type of institution they work in; the innovative work behavior perceptions of teachers working in primary schools were found to be higher than those of teachers working in high schools. The individual job performance perceptions of teachers working in secondary schools were found to be higher than those of teachers working in primary and high schools. Finally, according to the perceptions of the teachers within the scope of the research, there is a low-level positive relationship between the general dimensions of job satisfaction and innovative work behavior. Again, there is a low-level positive relationship between the general dimensions of job satisfaction and individual job performance. Finally, there is a moderate positive relationship between the general dimensions of innovative work behavior and individual job performance. In addition, it is understood that teachers' innovative work behavior perceptions significantly positively predict teachers' job satisfaction perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behavior dimension increases teachers' job satisfaction perceptions by 33.5%. It is understood that teachers' innovative work behavior perceptions significantly positively predict teachers' individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behavior dimension increases teachers' individual job performance perceptions by 44.6%.

Keywords: Individual job performance, job satisfaction, teacher, innovative work behavior.

1. Giriş

Sanayi Devrimi 4.0'ın ortaya çıkışı, işgücünün yeterliliklerini ve becerilerini daha yenilikçi hale getiren çeşitli şeyleri dönüştürmüştür. Endüstri 4.0'ın benimsenmesi üretkenliği artırabilir, verimliliği yükseltebilir ve maliyeti azaltabilir, organizasyonu, yönetimi iyileştirebilir ve üretim kapasitesini artırabilir, kaliteyi iyileştirmeyi ve ayrıca inovasyonu geliştirmeyi sağlayabilir. Bu arada, Sanayi Devrimi 4.0 aynı zamanda eğitim dönüşümüne yeni bir ivme kazandırmıştır (Xing & Marwala, 2017). Son yıllarda, eğitim uzmanları bilgi ve iletişim teknolojisindeki (BİT) çok sayıda teknolojik yeniliğin eğitim üzerinde yarattığı derin etkiyi kabul edilmektedir. Bu nedenle, Eğitim 4.0'ın yenilikler tarafından şekillendirileceği ve gerçekten de öğrencilere yenilikler üretmeleri için eğitim vermesi gerektiği kabul edilebilir. Ancak, yaratıcı ve mükemmel bir insan sermayesi üreten dünya standartlarında bir eğitim sistemi geliştirmede, zayıf üretkenlik büyümesi, ülkelerin çoğunun hala yaratıcılıktan ve yenilikçilikten yoksun olduğu, toplam faktör üretkenliğinin ve eğitimin çıktı büyümesine durgun katkısından yansıdığı mevcut gerçeğini göstermektedir (Mirzajani, ve diğerleri, 2016).

Aynı zamanda, önceki araştırmalardan elde edilen bulgular, eğitim sisteminin firmaların talep ettiği yenilikçi becerileri üretmediğini göstermektedir. Ayrıca, yenilikçi bireyler, özellikle farklı öğretim ve öğrenme süreçlerine katılan okul öğretmenleri olmak üzere eğitim alanında vazgeçilmezdir. Ancak, çoğu öğretmen işte yenilik yapma isteğinden yoksundur. Izzati (2018), öğretmenlerin okulda rahat olduklarını, bu nedenle yeni öğrenme stratejileri geliştirmeyi veya tanıtmayı tercih etmediklerini ve insanların heterojen olduğunu ve farklı yöntem ve yaklaşımlara ihtiyaç duyduğunu fark etmeden her zamanki gibi yalnızca geleneksel öğrenme stratejilerini kullandıklarını belirtmektedir.

Bireysel bir bakış açısından, yenilikçi çalışma davranışı, örgütsel performansı desteklemek için örgütte yeni

fikirlerin yaratılması, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Yean, Johari ve Yahya (2016) tarafından yenilikçi çalışma davranışının, bireysel veya örgütsel performansa fayda sağlamak için bir iş rolü içinde yeni fikirlerin kasıtlı olarak yaratılması, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlanabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla, yenilikçi çalışma davranışına sahip öğretmenler, yaratıcı bir şekilde çalışabilen, fikre katkıda bulunabilen ve çalıştıkları örgüt için olumlu sonuçlar sağlayabilen öğretmenlerdir.

Modern yöneticilerin insan kaynaklarını yönetirken karşılaştıkları en zorlu sorunlardan biri iş tatminidir. Çok sayıda çalışma, iş motivasyonu ve iş tatmininin genellikle önemli ölçüde etkilendiğini göstermiştir. Öte yandan, motivasyon çıktıyı ve dolayısıyla ticari kuruluşların performansını etkilemektedir. Ne yazık ki, farklı ticari kuruluşların akademisyenleri ve yöneticileri bazı bölgelere eleştirel bir ilgi göstermemiştir (Aziri, 2011).

İş özelleştirme, çalışanların iş yerindeki zaman ve kaynaklarına yönelik talepleri dengelemek için proaktif davranışlarıdır ve iş tatmini, işe katılım ve öğretim performansı ile bağlantılıdır. Öğretmenlerin işlerinin performansı ve iş tatmini orta düzeyde pozitif bir şekilde ilişkilidir. Ek olarak, maaş ve yan haklar, koşullu tazminat, gerçek işin kendisi, denetim ve terfi gibi yönlerin öğretmenlerin iş başarısını etkilediği keşfedilmiştir (Alonso, Fernández-Salinerro, & Topa, 2019).

Okuldaki müdür ve öğretmenler arasındaki ilişki, akademik başarıya ulaşmak için çok önemlidir. Müdür liderlik tarzı öğretmenlerin iş mutluluğuyla bağlantılı olduğundan, okulun bir hedefi veya vizyonu gerçekleştirme yeteneğini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilir. Öğretmenlerin performansı, okulun standardını ve sürdürülebilirliğini etkileyecektir. Öğretmenlerin performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıktan önemli ölçüde ve aynı anda etkilenmektedir (Suryaman, 2018). Bir okul ortamında, öğretmenlerin iş tatminini etkileyen yönleri göz önünde bulundurmak çok önemlidir çünkü bunlar motivasyonlarını ve performanslarını etkileyebilir.

Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının performanslarına ve iş tatmin düzeylerini ölçmek, aralarındaki olası ilişkiyi incelemek ve demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıkları belirlemektir.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	197	83.1
	Erkek	40	16.9
Yaş	22-30 yaş arası	15	6.3
	31-40 yaş arası	85	35.9
	41 yaş ve üzeri	137	57.8
Medeni Durum	Evli	194	81.9
	Bekar	43	18.1
Mesleki Deneyim Durumu	1 - 5 yıl arası	10	4.2
	6 - 10 yıl arası	38	16.0
	11 - 15 yıl arası	44	18.6
	16 yıl ve üzeri	145	61.2
Çalıştığı Kurum	İlkokul	142	59.9
	Ortaokul	50	21.1
	Lise	45	19.0
		261	100.0

p<.05

Tabloda yer alan istatistiksel değerlere göre, araştırmaya katılan katılımcıların % 83,1’sinin kadın olduğu; % 57,8’inin 41 yaş ve üzeri olduğu; % 81,9’unun evli olduğu; % 59,9’unun ilkokulda görev yaptığı ve % 61,2’sinin 16, yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, Keser ve Bilir (2019) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği 5 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı sunmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .86 olduğu görülmüştür. Yenilikçi iş davranışı ölçeği, Janssen (2000) tarafından geliştirilmiş, Töre (2017) de Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek iç tutarlılık alfa

değerinin .89 olduğu görülmüştür.

Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek geneli için .88 olarak hesaplanmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
İş Tatmin Ölçeği	261	1.00	5.00	3.7004	.77014	-1.004	.151	1.409	.300
Fikir Üretme ve Uygulama	261	1.67	5.00	3.6992	.72671	-.269	.151	.015	.300
Fikri Destekleme	261	1.67	5.00	4.1814	.76704	-1.027	.151	1.036	.300
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	261	1.67	5.00	3.8599	.64819	-.565	.151	.608	.300
Görev	261	1.43	5.00	3.8681	.51951	-.832	.151	1.130	.300
Bağlamsal	261	2.08	5.00	3.7449	.49190	-.074	.151	1.046	.300
Bireysel İş Performansı Ölçeği	261	2.37	5.00	3.7903	.44852	-.273	.151	.821	.300

p < .05

İş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca öğretmenlerin iş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması 3,70±0,77 ile ortalamanın üstünde; yenilikçi iş davranışı ölçeği aritmetik ortalaması 3,85±0,64 ile ortalamanın üstünde ve bireysel iş performans ölçeği aritmetik ortalaması 3,79±0,44 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında; iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performanslarının ortalamasının üstünde olduğu söylenebilir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçekleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Tatmini, Yenilikçi İş Davranışı ve Bireysel İş Performans Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İş Tatmin Ölçeği	Kadın	137	3.7766	.64080	1.661	221.936	.098
	Erkek	124	3.6161	.88661			
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	Kadın	137	3.9327	.53395	1.885	220.133	.061
	Erkek	124	3.7796	.74865			
Bireysel İş Performansı Ölçeği	Kadın	137	3.8436	.39230	2.009	233.283	.046*
	Erkek	124	3.7313	.49840			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin bireysel iş performans algılarında istatistiksel olarak fark çıkmıştır. Buna göre kadınların bireysel iş performans algısı erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan iş tatmini ve yenilikçi iş davranışı algılarında herhangi bir fark çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Tatmini, Yenilikçi İş Davranışı ve Bireysel İş Performans Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmin Ölçeği	20-30	9	4.2889	.60093	Gruplar arası Grup içi Toplam	9.978 144.232 154.210	3 257 260	3.326 .561	5.926	.001*
	31-40	110	3.8309	.64747						
	41-50	107	3.4897	.80995						
	51-60	35	3.7829	.87632						
	Total	261	3.7004	.77014						
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	20-30	9	4.0864	.58998	Gruplar arası Grup içi Toplam	.836 108.402 109.238	3 257 260	.279 .422	.660	.577
	31-40	110	3.8091	.66037						
	41-50	107	3.8837	.68039						
	51-60	35	3.8889	.51485						
	Total	261	3.8599	.64819						
Bireysel İş Performansı Ölçeği	20-30	9	4.2573	.31075	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.000 47.305 52.305	3 257 260	1.667 .184	9.054	.000*
	31-40	110	3.6856	.46785						
	41-50	107	3.8997	.41578						
	51-60	35	3.6647	.35767						
	Total	261	3.7903	.44852						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçekleri algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin iş tatmini ve bireysel iş performans ile yaş grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi yaş gruplarından kaynaklandığının tespitinde posthoc analizlerinde Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testine göre öğretmenlerin iş tatmini boyutunda; 20-30 ve 31-40 yaşındaki öğretmenlerin iş tatmini algıları 41-50 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Sheffe testine göre bireysel iş performans boyutunda; 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin bireysel iş performans algıları 31-40 ve 51-60 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçekleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin İş Tatmini, Yenilikçi İş Davranışı ve Bireysel İş Performans Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İş Tatmin Ölçeği	Evli	213	3.7023	.80742	.087	259	.931
	Bekar	48	3.6917	.58340			
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	Evli	213	3.9165	.63324	3.017	259	.003*
	Bekar	48	3.6088	.66073			
Bireysel İş Performansı Ölçeği	Evli	213	3.8441	.43746	4.212	259	.000*
	Bekar	48	3.5515	.42231			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların medeni durumlarına göre öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algılarında istatistiksel olarak fark çıkmıştır. Buna göre evlilerin yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algısı bekarlarda daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan iş tatmini algılarında herhangi bir fark çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçekleri ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin İş Tatmini, Yenilikçi İş Davranışı ve Bireysel İş Performans Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmin Ölçeği	1-5 yıl arası	7	3.9714	.46803	Gruplar arası Grup içi Toplam	8.214 145.996 154.210	4 256 260	2.054 .570	3.601	.007*
	6-10 yıl arası	17	4.0353	.41373						
	11-15 yıl arası	35	4.0286	.73907						
	16-20 yıl arası	84	3.5667	.75080						
	20 yıl ve üzeri	118	3.6339	.80905						
	Total	261	3.7004	.77014						
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	1-5 yıl arası	7	3.5714	.24367	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.267 106.971 109.238	4 256 260	.567 .418	1.356	.250
	6-10 yıl arası	17	4.0327	.50272						
	11-15 yıl arası	35	3.8635	.62395						
	16-20 yıl arası	84	3.7646	.66250						
	20 yıl ve üzeri	118	3.9190	.67244						
	Total	261	3.8599	.64819						
Bireysel İş Performansı Ölçeği	1-5 yıl arası	7	3.9098	.24445	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.637 50.668 52.305	4 256 260	.409 .198	2.067	.086
	6-10 yıl arası	17	3.8328	.28842						
	11-15 yıl arası	35	3.8647	.39721						
	16-20 yıl arası	84	3.6773	.52204						
	20 yıl ve üzeri	118	3.8354	.42361						
	Total	261	3.7903	.44852						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçekleri algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin iş tatmini ile mesleki deneyim grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi mesleki deneyim gruplarından kaynaklandığının tespitinde posthoc analizlerinde Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testine göre öğretmenlerin iş tatmini boyutunda; 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası mesleki deneyeime sahip öğretmenlerin iş tatmini algıları 16-20 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algılarında herhangi bir fark çıkmamıştır.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçekleri ile çalıştığı kurum türü grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin İş Tatmini, Yenilikçi İş Davranışı ve Bireysel İş Performans Algılarının Çalıştığı Kurum Türü Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmin Ölçeği	İlkokul	117	3.7333	.88005	Gruplar arası Grup içi Toplam	.267 153.943 154.210	2 258 260	.134 .597	.224	.800
	Ortaokul	15	3.6267	.60882						
	Lise	129	3.6791	.67843						
	Total	261	3.7004	.77014						
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	İlkokul	117	3.9411	.61615	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.643 106.595 109.238	2 258 260	1.321 .413	3.198	.042*
	Ortaokul	15	4.0667	.66109						
	Lise	129	3.7623	.66402						
	Total	261	3.8599	.64819						
Bireysel İş Performansı Ölçeği	İlkokul	117	3.8183	.43332	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.672 49.633 52.305	2 258 260	1.336 .192	6.944	.001*
	Ortaokul	15	4.1544	.32289						
	Lise	129	3.7226	.45408						
	Total	261	3.7903	.44852						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ölçekleri algılarına ait aritmetik ortalamalarının çalıştığı kurum türü durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ile çalıştığı kurum türü grupları arasında istatistiki

yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi çalıştığı kurum türü gruplarından kaynaklandığının tespitinde posthoc analizlerinde Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testine göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı boyutunda; ilkokulda çalışan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algıları lisede çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Sheffe testine göre bireysel iş performans boyutunda; ortaokulda çalışan öğretmenlerin bireysel iş performans algıları ilkokul ve lisede çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2	3
1 İş Tatmin Ölçeği	261	3,7004	,77014	1	,282**	,231**
2 Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	261	3,8599	,64819		1	,645**
3 Bireysel İş Performansı Ölçeği	261	3,7903	,44852			1

**p <.01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin algılarına göre iş tatmini ve yenilikçi iş davranışı genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .282; p <.01). Yine iş tatmini ve bireysel iş performans genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .231; p <.01). Son olarak yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans genel boyutları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .645; p <.01).

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının iş tatminlerine etkisini incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranış Algılarının İş Tatmin Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.406		8.680	.000					
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	.335	.282	4.734	.000*	1.000	.282 ^a	.080	.076	.000 ^b

p <.05

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarının iş tatmini algıları üzerine anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .282; R²= .080; Uyarlanmış R²=.076) F(1,259)= 22,408; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarındaki değişimin, iş tatmini algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarının [t= 4,734; p= .000 (p<0.01)] öğretmenlerin iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranış boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin iş tatmini algılarını % 33,5 artırmaktadır.

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının bireysel iş performanslarına etkisini incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranış Algılarının Bireysel İş Performans Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2,067		16,077	,000					
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	,446	,645	13,589	,000*	1.000	,645 ^a	,416	,414	.000 ^b

p <.05

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarının bireysel iş performans algıları üzerine anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .645; R²= .416; Uyarlanmış R²=.414) F(1,259)= 184,663; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarındaki değişimin, bireysel iş performans algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarının [$t=13,589$; $p=.000$ ($p<0.01$)] öğretmenlerin bireysel iş performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranış boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin bireysel iş performans algılarını % 44,6 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının performanslarına ve iş tatmin düzeylerini ölçmek, aralarındaki olası ilişkiyi incelemek ve demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıkları belirlemektir. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların % 83,1'sinin kadın olduğu; % 57,8'inin 41 yaş ve üzeri olduğu; % 81,9'unun evli olduğu; % 59,9'unun ilkokulda görev yaptığı ve % 61,2'sinin 16, yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması $3,70\pm 0,77$ ile ortalamanın üstünde; yenilikçi iş davranışı ölçeği aritmetik ortalaması $3,85\pm 0,64$ ile ortalamanın üstünde ve bireysel iş performans ölçeği aritmetik ortalaması $3,79\pm 0,44$ ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarında; iş tatmini, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performanslarının ortalamanın üstünde olduğu söylenebilir.

Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin bireysel iş performans algılarında istatistiksel olarak fark çıkmıştır. Buna göre kadınların bireysel iş performans algısı erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan iş tatmini ve yenilikçi iş davranışı algılarında herhangi bir fark çıkmamıştır.

Yaş göre incelemede; öğretmenlerin iş tatmini ve bireysel iş performans ile yaş grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini boyutunda; 20-30 ve 31-40 yaşındaki öğretmenlerin iş tatmini algıları 41-50 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Sheffe testine göre bireysel iş performans boyutunda; 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin bireysel iş performans algıları 31-40 ve 51-60 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Medeni durumlarına göre incelemede; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algılarında istatistiksel olarak fark çıkmıştır. Buna göre evlilerin yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algısı bekarlarda daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan iş tatmini algılarında herhangi bir fark çıkmamıştır.

Mesleki deneyime göre incelemede; öğretmenlerin iş tatmini ile mesleki deneyim grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi mesleki deneyim gruplarından kaynaklandığının tespitinde posthoc analizlerinde Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testine göre öğretmenlerin iş tatmini boyutunda; 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin iş tatmini algıları 16-20 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri arası öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans algılarında herhangi bir fark çıkmamıştır.

Çalıştığı kurum türüne göre incelemede; öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans ile çalıştığı kurum türü grupları arasında istatistiki yönden anlamlılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi çalıştığı kurum türü gruplarından kaynaklandığının tespitinde posthoc analizlerinde Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testine göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı boyutunda; ilkokulda çalışan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algıları lisede çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Sheffe testine göre bireysel iş performans boyutunda; ortaokulda çalışan öğretmenlerin bireysel iş performans algıları ilkokul ve lisede çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Benzer bir bulgu Töre'nin (2017) araştırmasında da ortalamanın üstünde çıktığı bulunmuştur. İsmail ve Mydin (2019) Malezyalı öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını ölçmüş ve öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Hsiao ve diğerleri (2011. s. 233) Tayvan'da yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Li ve diğerleri (2014, s. 446) ise Çin'de yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin alt orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Türkiye'deki öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının diğer ülkelere kıyasla daha yüksek olması kültürel, politik ve eğitim sistemi farklılıklarıyla açıklanabilir. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışlarının fikri destekleme alt boyutunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Buna göre kadınların fikri destekleme alt boyutundaki algıları erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır.

Diğer yandan geriye kalan ölçek ve alt boyutlarında yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Dokuz'un (2023) araştırmasında cinsiyete göre kadınlar lehine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yenilikçi iş davranışları ölçeği ve bireysel iş performansı ölçeği ile yaş ve mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Benzer bulgu Töre'nin (2017) çalışmasında; öğretmenlerinin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin çalışma yılına göre değişmediği şeklinde bulunmuştur

Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin algılarına göre iş tatmini ve yenilikçi iş davranışı genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine iş tatmini ve bireysel iş performans genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performans genel boyutları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarının öğretmenlerin iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranış boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin iş tatmini algılarını % 33,5 artırmaktadır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış algılarının öğretmenlerin bireysel iş performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranış boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin bireysel iş performans algılarını % 44,6 artırmaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Alonso, C., Fernández-Salineró, S., & Topa, G. (2019). The impact of individual and collaborative job crafting on Spanish teachers' well-being. *Education Sciences*, 1–9.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: a Literature review. *The Japanese Journal of Pharmacology*, 1037–1042.
- Dokuz, O. (2023). *Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık Ve Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Algıları*. Denizli : Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gözcü, H. (2019). *Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı İle İlişkisi*. Sakarya : Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi.
- Hsiao, H., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. (2011). The Influence of Teacher Self Efficacy on Innovative Work Behavior. *International Conference on Social Science and Humanity*, 233-237.
- Ismail, A., & Mydin, A. (2019). *The Impact of Transformational Leadership and Commitment on Teachers' Innovative Behaviour*. In *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPOCH)*. İstanbul: Atlantis Press.
- Izzati, U. A. (2018). The Relationships between Vocational High School Teachers. *Organizational Climate and Innovative Behavior.*, 343–345.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keser, A., & Bilir, B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 229-240.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 446–450.
- Mirzajani, H., Bayekolaie, M. D., Kookandeh, M. R., Rezaee, S. S., Kamalifar, A. A., & Shani, H. R. (2016). Smart Schools an Innovation in Education: Malaysian's Experience. *Asian Journal of Education and Training*, 11–15.

- Suryaman, A. (2018). Indonesian private university lecturer performance improvement model to improve sustainable organizational Performance. *International Journal of Higher Education*, 59–68.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Töre, E. (2017). *Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinin bilgi paylaşımı, özyeterlilik ve iç denetim odağı perspektifinden incelenmesi üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Doktora tezi)*. İstanbul : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilemler Enstitüsü.
- Xing, B., & Marwala, T. (2017). Implications of the Fourth Industrial Age on Higher Education. . *Computers and Society*.
- Yean, T. F., Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Contextualizing Work Engagement and Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Learning Goal Orientation. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*.

EXTENDED ABSTRACT

The main purpose of this study is to measure the performance and job satisfaction levels of teachers' innovative work behaviors according to teachers' opinions, to examine the possible relationship between them and to determine significant differences in terms of demographic variables. The research was conducted with a relational screening model. It was determined that 83.1% of the participants participating in the research were female; 57.8% were 41 years of age and above; 81.9% were married; 59.9% worked in primary schools and 61.2% had 16 years and above professional experience. It is seen that the arithmetic mean of the teachers' job satisfaction scale was above average with 3.70 ± 0.77 ; the arithmetic mean of the innovative work behavior scale was above average with 3.85 ± 0.64 and the arithmetic mean of the individual job performance scale was above average with 3.79 ± 0.44 . Accordingly, it can be said that job satisfaction, innovative work behavior and individual job performance were above average in the perceptions of the teachers participating in the research. In the examination according to gender; There was a statistical difference in teachers' individual job performance perceptions. Accordingly, women's individual job performance perception was higher than men's. On the other hand, there was no difference in job satisfaction and innovative job behavior perceptions.

In the examination according to age; statistical significance was found between teachers' job satisfaction and individual job performance and age groups. Accordingly, in the job satisfaction dimension of teachers; job satisfaction perceptions of teachers aged 20-30 and 31-40 were higher than teachers aged 41-50. According to the Sheffe test, in the individual job performance dimension; individual job performance perceptions of teachers aged 20-30 were higher than teachers aged 31-40 and 51-60.

In the examination according to marital status; there was a statistical difference in teachers' innovative job behavior and individual job performance perceptions. Accordingly, innovative job behavior and individual job performance perceptions of married people were higher than single people. On the other hand, there was no difference in job satisfaction perceptions.

In the examination according to professional experience; statistical significance was found between teachers' job satisfaction and professional experience groups. In order to determine which professional experience groups caused this difference, Sheffe test was performed in posthoc analyses. According to Sheffe test, in the job satisfaction dimension of teachers; job satisfaction perceptions of teachers with 6-10 years and 11-15 years of professional experience were higher than those of teachers with 16-20 years and 20 years and above. On the other hand, no difference was found in innovative work behavior and individual job performance perceptions.

In the examination according to the type of institution they work in; statistical significance was found between teachers' innovative work behavior and individual job performance and institution type groups. Sheffe test was performed in posthoc analyses to determine which institution type groups this difference was caused by. According to Sheffe test, in the innovative work behavior dimension of teachers; innovative work behavior perceptions of teachers working in primary school were higher than those of teachers working in high school. According to Sheffe test, in the individual job performance dimension; individual job performance perceptions of teachers working in secondary school were higher than those of teachers working in primary and high school.

Finally, according to the perceptions of the teachers within the scope of the research, there is a low-level positive relationship between the general dimensions of job satisfaction and innovative work behavior. Again, there is a low-level positive relationship between the general dimensions of job satisfaction and individual job performance. Finally, there is a moderate-level positive relationship between the general dimensions of innovative work behavior and individual job performance. In addition, it is understood that teachers' perceptions of innovative work behavior significantly predict teachers' job satisfaction perceptions positively. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behavior dimension increases teachers' job satisfaction perceptions by 33.5%. It is understood that teachers' perceptions of innovative work behavior significantly predict teachers' individual job performance perceptions positively. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behavior dimension increases teachers' individual job performance perceptions by 44.6%.