

Öğretmenler Arası İşbirliğinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesi

Funda Doğan¹

Atıf/Reference: Doğan, F.(2024). Öğretmenler Arası İşbirliğinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 362-369.

Özet

Bu çalışmada, okullarda, öğretmenler arası işbirliğinin yenilikçi iş davranışına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı algıları ortalamanın üstünde çıkmıştır. Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Medeni durumuna göre incelemede; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı evli ve bekara göre değişmemektedir. Yaş gruplarına göre incelemede; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı yaş gruplarına göre değişmemektedir. Hizmet yılı gruplarına göre incelemede; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı hizmet yılı gruplarına göre değişmemektedir. Son olarak, öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı algıları arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca , öğretmenlerin okul işbirliği algılarının yenilikçi iş davranışı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların okul işbirliği boyutundaki 100 birimlik artışın yenilikçi iş davranışını % 32,5 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İşbirliği, okul, öğretmen, yenilikçi iş davranışı.

Examining the Effect of Collaboration Among Teachers on Innovative Work Behavior

Abstract

This study aims to examine the effect of collaboration between teachers on innovative work behavior in schools. The research was conducted with a relational screening model. According to the results of the research; teachers' perceptions of school collaboration and innovative work behavior were above average. In the examination according to gender; teachers' school collaboration and innovative work behavior did not change according to women and men. In the examination according to marital status; teachers' school collaboration and innovative work behavior did not change according to married and single. In the examination according to age groups; teachers' school collaboration and innovative work behavior did not change according to age groups. In the examination according to service year groups; teachers' school collaboration and innovative work behavior did not change according to service year groups. Finally, there is a low-level, significant and positive relationship between teachers' perceptions of school collaboration and innovative work behavior. In addition, it is understood that teachers' perceptions of school collaboration significantly predict their perceptions of innovative work behavior in a positive way. In other words, a 100-unit increase in the participants' school collaboration dimension increases innovative work behavior by 32.5%.

Keywords: Collaboration, school, teacher, innovative work behavior.

¹ Öğretmen; Battalgazi İlçe MEM, <https://orcid.org/0009-0000-7591-039X>; fundadogan1508@gmail.com;

1. Giriş

Öğretmenlerin davranış yelpazesi okulların sınıf ve kurumsal kültürünü şekillendirmektedir. Eğitim 4.0'ın doğuşu, geleneksel sınıfları dijital sınıflara dönüştürmek için kurumsal yükümlülükler getirmiştir ve bu da inovasyon ve liderliğe odaklanan öğrenme hedeflerine ulaşmalıdır (Göker & Göker, 2020). Daha önce Dördüncü Sanayi Devrimi olarak bilinen Endüstri 4.0, eğitimsel dönüşüm için bir ivme sağlayan büyük bir sosyal değişime yol açmıştır (Lee, Kao, & Yang, 2014). Ayrıca, Eğitim 1.0 tarım çağının ihtiyaçlarına yanıt vermiş, Eğitim 2.0 ilk sanayileşme patlamasından ortaya çıkmış, Eğitim 3.0 küreselleşmiş bir dünyadan doğmuş ve şimdi Eğitim 4.0 gelişen inovasyonlar çağı tarafından şekillendirilmiştir. Bu nedenle, öğretmenlerin ve okulların yenilikçi yaratıcılar ve uygulayıcılardan oluşan gelecekteki bir iş gücüne katılacak öğrencileri eğitmeleri, şekillendirmeleri ve üretmeleri beklenmektedir (Carvalho & Goodyear, 2018). Bu nedenle, öğretmenler arasında yenilikçi iş davranışını besleme açısından bir okulun başarısını neyin belirlediğini araştırmak önemlidir. Öğretmenler arasında yenilikçi iş davranışının önemi, hızla gelişen toplumlara yanıt vermeyi, bir rol model olmayı ve kurumsal düzeyde bir Eğitim 4.0 ekosisteminin yenilikçi iş davranışı gereksinimlerini karşılamayı içermektedir (Puncreobutr, 2016). Bireysel düzeyde, Abd Ghani ve diğerleri (2009), yenilikçi iş davranışını örgütlerde “yeni fikirlerin yaratılması, tanıtılması ve uygulanması” olarak tanımlamış ve kurumsal performans sonuçlarına odaklanmıştır. Ayrıca, yenilikçi iş davranışının nihai amacının, çalışanların çalışma rollerinde yeni fikirleri kasıtlı olarak yaratmaları, tanıtılmaları ve uygulamaları yoluyla bireylere fayda sağlamak veya kurumsal performansı artırmak olduğunu savunan Zuraik ve Kelly'nin (2019) çalışması tarafından da desteklenmektedir. Bu nedenle, yenilikçi iş davranışını sergileyen öğretmenler, okul performansını artıran fikirler katkıda bulunan yaratıcı eğitimcilerdir.

Yenilikçi iş davranışının temel işleyişi sosyaldır. Bu nedenle, okulda öğretmenler arası işbirliği, yenilikçi iş davranışını katılımlarını önemli ölçüde genişletme potansiyeline sahiptir. Schippers ve diğerleri (2015), işbirliğiyle öğrenme davranışları sergileyen okulları incelemiştir. Bu okullarda, karmaşık sorunları çözmek için yenilikleri teşvik eden sağlam yenilikçi iş davranış etkişimleri geliştirdiğini gözlemlemiştir. Bu, kuruluşların yenilikçi iş davranışından faydalanabilmesi için bir okuldaki öğrenme davranışlarını etkileyen koşulları göz ardı etmemenin önemini vurgulamıştır.

Araştırmacılar, müdür desteğinin yenilikçi iş davranışını desteklemede önemli bir rol oynadığını ileri sürmüşlerdir (Chen, Tsou, & Ching, 2011). Öğretmenler müdür desteğinin öğretim uygulamalarının başarısı için kritik olduğunu belirtmişlerdir (Liebowitz & Porter, 2019). Öğretmenler okul müdürleri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde, okulun standartlarını ve itibarını yükseltmek ve öğrencilerin yenilikçiliğini teşvik etmek için üstün ve öte bir hizmet sunarak karşılık vermişlerdir.

Okullardaki işbirliğinin yenilikçi iş davranışını güçlendirmedeki etkisine ilişkin çalışmalar eğitim alanında daha da sınırlıdır (Baharuddin vd., 2019). Yenilikçi iş davranış ile ilişkili dinamik değişkenler vardır, yani ekip çalışması, öğretmenler arası işbirliği ve müdür desteği bunların önemli görülenleridir. Özellikle öğretmenler arası işbirliğinin anlaşılması, eğitim-öğretim bağlamında yenilikçi iş davranış süreçlerini nasıl geliştirdiğine ışık tutmak için çok ihtiyaç duyulan yeni bir bilgidir. Bu nedenle, bu çalışmada okullarda, öğretmenler arası işbirliğinin yenilikçi iş davranışına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

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	72	31.6
	Erkek	156	68.4
Yaş Grupları	22-30 yaş arası	10	4.4
	31-40 yaş arası	51	22.4
	41 yaş ve üzeri	167	73.2

Hizmet Yılı	1 - 5 yıl arası	22	9.6
	6 - 10 yıl arası	28	12.3
	11 - 15 yıl arası	37	16.2
	16 yıl ve üzeri	141	61.8
Medeni Durumu	Evli	195	85.5
	Bekar	33	14.5
	Toplam	228	100.0

p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 68,4'ünün erkek olduğu; % 73,2'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu; % 61,8'inin 16 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu ve % 85,5'inin evli olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, yenilikçi iş davranışı ölçeği, Janssen (2000) tarafından geliştirilmiş, Töre (2017) de Türkçeye uyarlanmıştır. 9 maddeden oluşan ölçekte iç tutarlılık alfa değerinin .90 olduğu görülmüştür.

Bütün okul kademelerinde paydaşlar arasında var olan işbirliği düzeyinin ölçülmesini belirlemek amacıyla Saylık ve Arastaman (2022) tarafından geliştirilen, okul işbirliği ölçeği kullanılmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek geneli için .97 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
Okul İşbirliği Ölçeği	228	1.39	4.82	3.3967	.71629	-.171	.161	-.603	.321
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	228	2.44	5.00	3.9893	.67048	-.139	.161	-.974	.321

p <.05

Okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı genel tutumlarına ilişkin puanlar bulunmaktadır. Okul işbirliği genel puan ortalaması 3,40±0,72 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı genel tutum puan ortalaması 3,98±0,67 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

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

Tablo 3. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul İşbirliği Ölçeği	Kadın	72	3.5113	.72016	1.648	226	.101
	Erkek	156	3.3438	.71058			
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	Kadın	72	4.0910	.64014	1.562	226	.120
	Erkek	97	2.6996	.86369			

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerinin ortalama puanlarının cinsiyete göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı kadın ve erkeğe göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçekleri ile medeni durumları

arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul İşbirliği Ölçeği	Evli	195	3.3961	.70676	-.031	226	.975
	Bekar	33	3.4003	.78186			
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	Evli	195	3.9920	.67826	.150	226	.881
	Bekar	33	3.9731	.63223			

*p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerinin ortalama puanlarının medeni durumuna göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı evli ve bekara göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Okul İşbirliği Ölçeği	22-30 yaş arası	10	3.3263	.71363	Gruplar arası Grup içi Toplam	.171 116.297 116.468	2 225 227	.085 .517	.165	.848
	31-40 yaş arası	51	3.4422	.81344						
	41 yaş ve üzeri	167	3.3870	.68824						
	Total	228	3.3967	.71629						
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	İş22-30 yaş arası	10	4.1889	.61094	Gruplar arası Grup içi Toplam	.420 101.628 102.048	2 225 227	.210 .452	.465	.629
	31-40 yaş arası	51	3.9869	.63699						
	41 yaş ve üzeri	167	3.9780	.68540						
	Total	228	3.9893	.67048						

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçek tutumlarına ait ortalama puanlar incelendiğinde; okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçeğinde yaş değişkenine göre istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı yaş gruplarına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçekleri ile hizmet yılı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Ölçeklerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Okul İşbirliği Ölçeği	1 - 5 yıl arası	22	3.2763	.80882	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.604 114.863 116.468	3 224 227	.535 .513	1.043	.374
	6 - 10 yıl arası	28	3.5742	.75751						
	11 - 15 yıl arası	37	3.4730	.74281						
	16 yıl ve üzeri	141	3.3602	.68540						
Total	228	3.3967	.71629							
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	İş1 - 5 yıl arası	22	4.0152	.62694	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.052 99.996 102.048	3 224 227	.684 .446	1.532	.207
	6 - 10 yıl arası	28	3.7579	.52296						
	11 - 15 yıl arası	37	4.1081	.66589						
	16 yıl ve üzeri	141	4.0000	.69895						
Total	228	3.9893	.67048							

*p <.05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçek tutumlarına ait ortalama puanlar incelendiğinde; okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçeğinde hizmet yılı değişkenine göre istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı hizmet yılı gruplarına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı ölçekleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 7. Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Okul İşbirliği Ölçeği	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği
Okul İşbirliği Ölçeği	1	.347**
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği		1

*p <.05; **p <.01

Yukarıdaki tablodaki korelasyon analizine ilişkin bulgulara göre; katılımcıların okul işbirliği ortalama puanları ile yenilikçi iş davranışı ortalama puanları algıları arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r= 0,347$, $p<0,01$).

Araştırmada öğretmenlerin okul işbirliği algılarının yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinin olup olmadığının tespiti için regresyon testi yapılmıştır.

Tablo 8. Okul İşbirliğinin Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.886		14.237	.000*					
Okul İşbirliği Ölçeği	.325	.347	5.565	.000*	1.000	.347 ^a	.120	.117	.000 ^b

*p <.05; **p <.01

Katılımcıların okul işbirliği ortalama puanlarının yenilikçi iş davranışı ortalama puan algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .347; R²= .120; Uyarlanmış R²= .117) F(1,226)= 30,964; $p<0,01$]. Katılımcıların okul işbirliği bağımsız değişken, yenilikçi iş davranışı bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonucunda katılımcıların yenilikçi iş davranışı algılarındaki değişimin % 12,0'sini açıklamaktadır (R²= .120). Başka bir ifadeyle, katılımcıların okul işbirliği algılarındaki değişimin, yenilikçi iş davranışı davranışını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, katılımcıların okul işbirliği ölçeği [$t= 5,565$; $p= .000$ ($p<0,01$)] algılarının yenilikçi iş davranışı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların okul işbirliği boyutundaki 100 birimlik artışın yenilikçi iş davranışını % 32,5 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, okullarda, öğretmenler arası işbirliğinin yenilikçi iş davranışına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 68,4'ünün erkek olduğu; % 73,2'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu; % 61,8'inin 16 yıl ve üstü hizmet yılına sahip olduğu ve % 85,5'inin evli olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin okul işbirliği genel puan ortalaması $3,40\pm 0,72$ olduğu ve yenilikçi iş davranışı genel tutum puan ortalaması $3,98\pm 0,67$ olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırmaya katılan öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir.

Cinsiyete göre incelemede; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Medeni durumuna göre incelemede; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı evli ve bekara göre değişmemektedir. Yaş gruplarına göre incelemede; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı yaş gruplarına göre değişmemektedir. Hizmet yılı gruplarına göre incelemede; öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı hizmet yılı gruplarına göre değişmemektedir.

Son olarak, öğretmenlerin okul işbirliği ve yenilikçi iş davranışı algıları arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca, öğretmenlerin okul işbirliği algılarının yenilikçi iş davranışı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile katılımcıların okul işbirliği boyutundaki 100 birimlik artışın yenilikçi iş davranışını % 32,5 artırmaktadır.

Tartışma

Mevcut çalışmanın bulguları, okullardaki işbirliğinin öğretmenlerin öğretim ve öğrenme süreçlerini ve yeniliği iyileştirmek için bilgilerini toplamaya, uygulamaya veya hatta ilerletmeye teşvik edileceğini göstermiştir. Destekleyici okul müdürleri, öğretmenlerin içsel gelişimi, özellikle motivasyonları, memnuniyetleri ve işteki ilgileri üzerinde olumlu etkileyicilerdir. Bu nedenle, sonuç, yenilikçi iş davranışının öğretmenler arasında gelişmesi için elverişli bir okul ortamıdır. Bu sonuçlar, yönetici desteğinin bir çalışanın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerine ilişkin geçmiş çalışmalarla tutarlıdır (Khosravi, Newton, & Rezvani, 2019). Bu bulgular, müdür-öğretmen ilişkisi geliştiğinde resmi bir bağdan daha üst düzey bir bağa geçtiğini, ilişki kalitesinin karşılıklı güven ve saygıyı temsil ettiğini ve öğretmenlere karar alma konusunda daha fazla özerklik sağladığını ve böylece daha fazla yaratıcılığa ve yeniliğe yol açtığını açıklayan Lider-Üye Değişimi (LMX) teorisiyle de uyumludur. Başka bir deyişle, okul müdürlerinden gelen daha fazla kaynak ve destek, Yuan ve Woodman (2010) tarafından vurgulandığı gibi öğretmenler arasında yenilikçi iş davranışını geliştirmeye yardımcı olur. Sonuçlar, rehberlik ve desteğin olmamasının öğretmenlerin yenilikleri uygulamasını engelleyebileceğini belirten Mohammad ve Harlech-Jones (2008) ile uyumludur. Benzer şekilde, bu çalışma, algılanan işbirliğinin ideal uygulama davranışının güçlü bir yordayıcısı olduğunu öne süren Binnewies ve Gromer'in (2012) çalışmasını desteklemiştir.

Öneriler

Mevcut araştırmanın sonuçlarına dayanarak öğretmenlerin yenilikçi iş davranışını daha iyi desteklemek için bazı adımların atılması önerilebilir. Mevcut araştırmanın bulgularından da görülebileceği gibi, okuldaki öğretmenler arası işbirliği yenilikçi iş davranışı üzerinde etkilidir. Bu nedenle, öğretmenlerin görüşlerini kolayca ve açıkça ifade edebilecekleri ve uzmanlık alanlarına göre karar alma süreçlerine katılabilecekleri açık ve sağlıklı bir okul iklimi yaratmak için okul müdürlerinin uygun şekilde işbirliği ortamını sağlamaları oldukça önemlidir. Ancak, bu durumu okul müdürlerinin inisiyatifine ve yetkisine bırakmak başka sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, burada en önemli adım, Türk okullarında çalışan öğretmenlerin güçlendirilmesine yönelik yapısal düzenlemelerin yapılması olacaktır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Abd Ghani, N. A., Hussin, T. A., & Jusoff, K. (2009). Stimulating lecturers' innovative behaviour in Malaysian Polytechnics. *Academic Leadership Journal*, 11–16.
- Aslanargun, E. (2009). *The power sources that principals handle in Turkish public elementary and secondary school administration*. Ankara University.
- Binnewies, C., & Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*, 100–105.
- Carvalho, L., & Goodyear, P. (2018). Design, learning networks and service innovation. *Design Studies*, 27–53.
- Chen, J.-S., Tsou, H., & Ching, R. K. (2011). Co-production and its effects on service innovation. *Industrial Marketing Management*, 1331–1346.
- Göker, S. D., & Göker, M. Ü. (2020). *Rethinking Innovative Learning Opportunities for Teachers in Educational Organizations toward Education 4.0*. IntechOpen.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Khosravi, P., Newton, C., & Rezvani, A. (2019). Management innovation: A systematic review and meta-analysis of past decades of research. *European Management Journal*, 694–707.
- Lee, J., Kao, H., & Yang, S. (2014). Service innovation and smart analytics for industry 4.0 and big data environment. *Procedia Cirp*, 3–8.
- Liebowitz, D. D., & Porter, L. (2019). The effect of principal behaviors on student, teacher, and school outcomes: A systematic review and meta-analysis of the empirical literature. *Review of Educational Research*, 785–827.
- Mohammad, R. F., & Harlech-Jones, B. (2008). Working as partners for classroom reform. *International Journal of Educational Development*, 534–545.
- Puncreobutr, V. (2016). Education 4.0: New challenge of learning. . *St. Theresa Journal of Humanities and Social Sciences*, 92–97.
- Saylık, N., & Arastaman, G. (2022). Okul İşbirliği Ölçeğinin geliştirilmesi geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Van Yüzcüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 462-483.
- Schippers, M. C., West, M. A., & Dawson, J. F. (2015). Team reflexivity and innovation: The moderating role of team context. *Journal of Management*, 769–788.
- 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.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 323–342.
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2019). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*, 84–104.

EXTENDED ABSTRACT

This study aims to examine the effect of collaboration between teachers on innovative work behavior in schools. The research was conducted using a relational screening model. It was determined that 68.4% of the teachers participating in the research were male; 73.2% were 41 years of age and above; 61.8% had 16 years of service and above, and 85.5% were married. According to the results of the research; it is seen that the general school collaboration score average of the teachers is 3.40 ± 0.72 and the general attitude score average of innovative work behavior is 3.98 ± 0.67 . In this case, it is seen that the perceptions of the teachers participating in the research regarding school collaboration and innovative work behavior are above the average. In the examination according to gender; teachers' school collaboration and innovative work behavior do not change

according to women and men. In the examination according to marital status; teachers' school collaboration and innovative work behavior do not change according to married and single. In the examination according to age groups; teachers' school collaboration and innovative work behavior do not change according to age groups. In the examination according to service year groups; teachers' school collaboration and innovative work behavior do not change according to service year groups.

Finally, there is a low-level, significant and positive relationship between teachers' perceptions of school collaboration and innovative work behavior. In addition, it is understood that teachers' perceptions of school collaboration significantly positively predict their perceptions of innovative work behavior. In other words, a 100-unit increase in the participants' school collaboration dimension increases innovative work behavior by 32.5%.

Discussion

The findings of the current study showed that collaboration in schools will encourage teachers to collect, apply or even advance their knowledge to improve teaching and learning processes and innovation. Supportive school principals are positive influencers on teachers' internal development, especially their motivation, satisfaction and interest in work. Therefore, the result is a school environment conducive to the development of innovative work behavior among teachers. These results are consistent with past studies on the effects of administrator support on an employee's innovative work behavior (Khosravi, Newton, & Rezvani, 2019). These findings are also in line with the Leader-Member Exchange (LMX) theory, which explains that when the principal-teacher relationship improves, it moves from a formal bond to a higher-level bond, the relationship quality represents mutual trust and respect, and provides teachers with more autonomy in decision-making, thus leading to more creativity and innovation. In other words, more resources and support from school principals help to develop innovative work behavior among teachers, as emphasized by Yuan and Woodman (2010). The results are in line with Mohammad and Harlech-Jones (2008), who stated that lack of guidance and support may hinder teachers' implementation of innovations. Similarly, this study supported the study of Binnewies and Gromer (2012), who suggested that perceived collaboration is a strong predictor of ideal implementation behavior.

Recommendations

Based on the results of the current study, some steps can be suggested to better support teachers' innovative work behavior. As can be seen from the findings of the current study, collaboration among teachers in the school has an impact on innovative work behavior. Therefore, it is very important for school principals to provide an appropriate environment for cooperation in order to create an open and healthy school climate where teachers can easily and openly express their views and participate in decision-making processes according to their areas of expertise. However, leaving this situation to the initiative and authority of school principals can lead to other problems. Therefore, the most important step here will be to make structural arrangements to empower teachers working in Turkish schools.