

Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarının Bireysel İş Performanslarına Etkisinin İncelenmesi

Gamze Kayadeğirmeni¹Mehmet Emin Çevik²Tuncer Sümerbaş³Nedim Aras⁴Nurkandan Şener⁵Sevim Yavuz Çevirgen⁶

Atıf/Reference: Kayadeğirmeni, G., Çevik, M.E., Sümerbaş, T., Aras, N., Şener, N. ve Yavuz Çevirgen, S.. (2025). Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarının Bireysel İş Performanslarına Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 31-42.

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmen görüşlerine göre yenilikçi çalışma davranışlarının bireysel performans üzerinde etkisi olup olmadığını incelemektir. Çalışmada ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; bireysel çalışma performansı ve yenilikçi çalışma davranışı düzeylerinin ortalamasının üstünde olduğu bulunmuştur. Öğretmen algılarına göre; kadınların fikirleri destekleme algıları erkeklerden daha yüksektir. Ancak yenilikçi çalışma davranışları ile bireysel çalışma performansı ile yaş ve mesleki deneyim grupları arasında istatistiksel olarak bir fark bulunmamıştır. Başka bir çalışma sonucunda; yenilikçi çalışma davranışlarının fikir üretme ve uygulama alt boyutu ile eğitim durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Başka bir deyişle, yüksek lisans ve doktora mezunlarının fikir üretme ve uygulama algılarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, yenilikçi çalışma davranışları genel ölçeği ile eğitim durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, yüksek lisans mezunlarının fikir yenilikçi çalışma davranışlarına ilişkin genel algılarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca ön lisans mezunlarının bireysel iş performansı genel algılarının lisans ve lisansüstü mezunlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bir diğer sonuç; fikir üretme ve uygulama, fikir desteği ve bağlamsal alt boyutlarında inovasyon eğitimi alanların algılarının, inovasyon eğitimi almayanlardan daha yüksek olduğudur. Son olarak yenilikçi iş davranışlarının genel boyutları ile bireysel iş performansı arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları algıları, bireysel iş performansı algılarını anlamlı şekilde yordamaktadır. Buna göre öğretmenlerin fikir üretme ve uygulama alt boyutu algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı boyutundaki 100 birimlik artış, fikir üretme ve uygulama alt boyutu algılarını %34,7 oranında artırmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin fikir desteği alt boyutu algılarının, bireysel iş performansı algılarını anlamlı şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, öğretmenlerin yenilikçi çalışma davranışı boyutunda 100 birimlik bir artış, fikir desteği alt boyutuna ilişkin algılarını %11 oranında artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel iş performansı, öğretmen, yenilikçi iş davranışları.

¹ Öğretmen; Altındağ Tandoğan Şehit Celalettin İbiş İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0009-9320-8153>; gamzekayad1@gmail.com;

² Müdür Yardımcısı; Konak İnkılap İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0009-3835-2144>; cevikemin@gmail.com;

³ Okul müdürü; İnkılap İlk/Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0008-6728-9917>; ccraayzz_35@hotmail.com;

⁴ Okul Müdürü; Kemer Ahu Aysal Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0000-7019-6457>; nedim-aras@hotmail.com;

⁵ Okul Müdürü; Gürçeşme Leman Alptekin Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-5177-127X>; nurkandan@gmail.com;

⁶ Öğretmen; Konak İnkılap İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0009-7366-7491>; sewim84yavuz@gmail.com;

Examining the Effect of Teachers' Innovative Work Behaviors on Their Individual Job Performance

Abstract

The aim of this study is to examine whether innovative work behaviors have an effect on individual performance according to teachers' opinions. The relational screening model was used in the study. As a result of the study; it was found that individual work performance and innovative work behavior levels were above average. According to teachers' perceptions; women's perceptions of supporting ideas were higher than men. However, no statistical difference was found between innovative work behaviors and individual work performance and age and professional experience groups. As a result of another study; a statistically significant difference was found between the idea generation and implementation sub-dimension of innovative work behaviors and educational status groups. In other words, it was found that the idea generation and implementation perceptions of master's and doctoral graduates were higher than undergraduate graduates. Similarly, a statistically significant difference was found between the general scale of innovative work behaviors and educational status groups. Accordingly, it was found that the general perceptions of master's graduates regarding idea innovative work behaviors were higher than undergraduate graduates. It was also found that the general perceptions of associate degree graduates regarding individual work performance were higher than undergraduate and graduate graduates. Another result; the perceptions of those who received innovation training in the idea generation and implementation, idea support and contextual sub-dimensions were higher than those who did not receive innovation training. Finally, a significant, moderate and positive relationship was found between the general dimensions of innovative work behaviors and individual work performance. In addition, teachers' perceptions of innovative work behaviors significantly predict individual work performance perceptions. Accordingly, it is understood that teachers' perceptions of the idea generation and implementation sub-dimension significantly positively predict individual work performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behavior dimension increases their perceptions of the idea generation and implementation sub-dimension by 34.7%. In addition, it is understood that teachers' perceptions of the idea support sub-dimension significantly positively predict individual work performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behavior dimension increases their perceptions of the idea support sub-dimension by 11%.

Keywords: Individual job performance, teacher, innovative work behaviors.

1. Giriş

Öğretmenlerin performansı ile yenilikçi çalışma davranışlarına katılımları arasındaki ilişki, özellikle dünya çapındaki eğitim sistemleri hızla değişen pedagojik manzaranın talepleriyle karşı karşıya kaldıkça, eğitim araştırmaları içinde önemli bir araştırma alanıdır. Öğretimin etkinliği giderek daha fazla yalnızca akademik başarının geleneksel ölçütleriyle değil, aynı zamanda eğitimcilerin öğrencileri meşgul etmek ve öğrenme sonuçlarını geliştirmek için kullandıkları yenilikçi uygulamalarla da ölçülmektedir. Mevcut literatürde tanımlandığı gibi yenilikçi çalışma davranışları, öğretmenlerin yeni fikirler sunmak, öğretim stratejilerini uyarlamak ve çevik bir öğrenme ortamı yaratmak için gerçekleştirdiği bir dizi eylemi kapsar (Bawuro vd., 2018). Bu davranışlar, 21. yüzyılda hayati beceriler olan öğrenciler arasında yaratıcılığı ve uyum sağlamayı teşvik etmek için gereklidir.

Araştırmalar, daha yüksek düzeyde yenilikçi çalışma davranışı sergileyen öğretmenlerin rollerinde daha iyi performans gösterme eğiliminde olduklarını ve öğrencilerin öğrenme deneyimlerini ve sonuçlarını doğrudan etkilediklerini tutarlı bir şekilde göstermektedir. Örneğin, Bawuro ve arkadaşları (2018), öğretmenler arasında yenilikçi davranışların teşvik edilmesinin performanslarını önemli ölçüde etkilediğini ve eğitim kurumlarının bu tür özellikleri personeline geliştirmesinin gerekliliğini vurguladığını belirtmiştir. Yaratıcılık, risk alma ve iş birliği yapma isteği gibi belirli özelliklerin genel öğretmen etkinliğine nasıl katkıda bulunduğu dair soruşturma, bu ilişkiyi anlamak için bir çerçeve görevi görmektedir.

Dahası, liderlik tarzlarının öğretmenlerin yenilikçi davranışları ve performansı üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Özellikle dönüşümsel liderlik, eğitimcileri standart uygulamaları aşmaya ve öğretim metodolojilerinde mükemmellik için çabalamaya teşvik etme yeteneği nedeniyle övülmüştür (Polatcan vd., 2024). Müdür desteği ve güçlendirmenin, öğretmenlerin gelişmiş yenilikçi davranışlarıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu ve eğitimsel yenilik için verimli bir zemin yarattığı gösterilmiştir (Ariyani & Suyatno, 2021). Örneğin, Deng ve arkadaşları

(2020), liderlik girişimlerinin öğretmen güvenini ve dayanıklılığını nasıl artırabileceğini araştırmış, eğitimcilerin yenilik yapma becerisine ve isteğine katkıda bulunan önemli faktörler olduğunu belirtmiştir. Bu dinamik, yöneticilerin güveni ve mesleki gelişimi teşvik eden ve böylece öğretmenler arasında gelişmiş iş performansına yol açan kapsayıcı ve vizyoner liderlik stilleri benimsemeleri gerektiğinin altını çizmektedir.

Yenilikçi öğretim uygulamalarının entegrasyonu, teknoloji entegrasyonu ve değişen pedagojik modeller tarafından yönlendirilen eğitim reformu için son talepler ışığında özellikle alakalıdır. Öğretmenler arasında dijital okuryazarlığı ve teknik becerileri geliştirmeyi amaçlayan programların, yenilikçi çalışma davranışlarıyla pozitif korelasyon gösterdiği ve nihayetinde performanslarını etkilediği gösterilmiştir (Sary vd., 2023). Bu bağlamda, Santoso ve diğerlerinin de (2019) belirttiği gibi, okullarda bir yenilik kültürü oluşturmada sürekli mesleki gelişimin rolü kritiktir ve teorik eğitim ile sınıftaki pratik uygulama arasındaki boşluğu kapatmaktadır.

Ek olarak, okul iklimi, fakülte iş birliği ve kaynak bulunabilirliği gibi örgütsel faktörler de öğretmenlerin hem yenilikçi çalışma davranışlarını hem de performans seviyelerini etkilemede önemli roller oynamaktadır. Araştırmalar, işbirlikçi kültürler ve profesyonel öğrenme fırsatları ile karakterize edilen destekleyici bir iş yerinin öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını önemli ölçüde artırabileceğini ve genel iş etkinliğine olumlu katkıda bulunabileceğini göstermektedir (Meng vd., 2024). Bu tür ortamlar yalnızca eğitimciler arasında bilgi alışverişini kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda öğretmenlerin modern öğrencilerin çeşitli ihtiyaçlarına uyum sağlamak için gerekli olan değişimi ve yenilikçi müfredatı benimsemelerini sağlar.

Özetle, öğretmenlerin performansı ile yenilikçi çalışma davranışları arasındaki ilişkiyi anlamak, etkili eğitim uygulamaları ve politikaları geliştirmek için kritik öneme sahiptir. Bu inceleme, liderlik stilleri, örgütsel bağlam ve profesyonel gelişim dahil olmak üzere çeşitli faktörlerin yenilikçi uygulamalar aracılığıyla gelişmiş öğretmen performansını teşvik etmek için nasıl birbirine bağlandığını açıklamak için mevcut araştırmaları sentezleyecektir. Bu bakış açısıyla, makale eğitim etkinliği ve reformu etrafındaki söyleme katkıda bulunmayı, öğretmenlik mesleği içinde yaratıcılığı ve uyarlanabilirliği teşvik etmek için yolları vurgulamayı amaçlamaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin performansları ile yenilikçi iş davranışları ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. 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	162	57.2
	Erkek	121	42.8
Yaş Grubu	25-31 arası	30	10.6
	32-38 arası	95	33.6
	39-45 arası	113	39.9
	46 yaş ve üzeri	45	15.9
Mesleki Deneyimi	1 - 5 yıl arası	27	9.5
	6 - 10 yıl arası	45	15.9
	11 - 15 yıl arası	80	28.3
	16-20 yıl arası	74	26.1
	21 yıl ve yukarı	57	20.1
Öğrenim Durumu	Ön lisans	13	4.6
	Lisans	198	70.0
	Yüksek Lisans	64	22.6
Cinsiyet	Doktora	8	2.8
	İnovasyon eğitimi ALDIM.	53	18.7
	İnovasyon eğitimi ALMADIM.	230	81.3
	Toplam	283	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiksel değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57,2’sinin kadın olduğu; %

39,9'unun 39-45 yaş arası olduğu; % 28,3'ünün 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 70,0'inin lisans mezunu olduğu ve % 81,3'ünün daha öncesinde inovasyon eğitimi almadıkları tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, yenilikçi iş davranışları ölçeği, Janssen (2000) tarafından geliştirilmiş, Töre (2017) de Türkçeye uyarlanmıştır. 9 maddeden oluşmakta ve bireylerin iş davranışlarındaki yenilikçi yönünü ölçmektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .88 olduğu görülmüştür. Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeğinde 19 soru maddesi yer bulunmaktadır. Bireysel iş performansı ölçeği işletmelerin verimliliği ile rekabet yeteneğini etkileyen, takım ve örgüt performansında çalışanın önemini ölçmektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .91 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin 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
Fikir üretme ve uygulama alt boyutu	283	1.8	5.0	3.664	.7112	-.107	.145	.000	.289
Fikri destekleme alt boyutu	283	2.67	5.00	4.4217	.59586	-.798	.145	-.151	.289
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	283	2.22	5.00	3.9164	.58678	-.126	.145	-.282	.289
Görev alt boyutu	283	2.71	5.00	4.0106	.47315	-.007	.145	.098	.289
Bağlamsal alt boyutu	283	2.00	5.00	3.8640	.50358	-.343	.145	1.727	.289
Bireysel iş performansı genel ölçeği	283	2.26	5.00	3.9180	.45014	-.299	.145	1.736	.289

p <.05

Yenilikçi iş davranışları ile bireysel iş performansı 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 yenilikçi iş davranışları ile bireysel iş performansı ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca bireysel iş performansı ölçeği aritmetik ortalaması 3,92±0,45 ve yenilikçi iş davranışları ölçeği aritmetik ortalaması 3,92±0,59 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları ile Bireysel İş Performansı Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Fikir üretme ve uygulama alt boyutu	Kadın	162	3.680	.6536	.434	230.605	.664
	Erkek	121	3.642	.7840			
Fikri destekleme alt boyutu	Kadın	162	4.4877	.59459	2.170	281	.031*
	Erkek	121	4.3333	.58847			
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	Kadın	162	3.9492	.54645	1.067	235.346	.287
	Erkek	121	3.8724	.63645			
Görev alt boyutu	Kadın	162	3.9903	.45626	-.835	281	.405
	Erkek	121	4.0378	.49548			
Bağlamsal alt boyutu	Kadın	162	3.8117	.43391	-1.949	213.879	.053
	Erkek	121	3.9339	.57854			
Bireysel iş performansı genel ölçeği	Kadın	162	3.8775	.40048	-1.699	222.357	.091
	Erkek	121	3.9722	.50579			

p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. 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.

Araştırmada kullanılan yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları ile Bireysel İş Performansı Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları						
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Fikir üretme ve uygulama boyutu	25-31 arası	30	3.750	.6045	Gruplar arası Grup içi Toplam	.361 142.276 142.636	3 279 282	.120 .510	.236	.871	
	32-38 arası	95	3.661	.6912							
	39-45 arası	113	3.633	.7850							
	46 yaş ve üzeri	45	3.689	.6352							
	Total	283	3.664	.7112							
Fikri destekleme boyutu	25-31 arası	30	4.3889	.46389	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.643 98.482 100.125	3 279 282	.548 .353	1.551	.202	
	32-38 arası	95	4.5193	.54299							
	39-45 arası	113	4.3953	.62923							
	46 yaş ve üzeri	45	4.3037	.67727							
	Total	283	4.4217	.59586							
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	25-31 arası	30	3.9630	.46535	Gruplar arası Grup içi Toplam	.277 96.818 97.095	3 279 282	.092 .347	.266	.850	
	32-38 arası	95	3.9474	.55101							
	39-45 arası	113	3.8869	.64992							
	46 yaş ve üzeri	45	3.8938	.57781							
	Total	283	3.9164	.58678							
Görev boyutu	25-31 arası	30	3.9286	.60812	Gruplar arası Grup içi Toplam	.468 62.663 63.131	3 279 282	.156 .225	.695	.556	
	32-38 arası	95	3.9805	.43641							
	39-45 arası	113	4.0455	.50264							
	46 yaş ve üzeri	45	4.0413	.36117							
	Total	283	4.0106	.47315							
Bağlamsal boyutu	25-31 arası	30	3.7972	.65605	Gruplar arası Grup içi Toplam	.262 71.250 71.512	3 279 282	.087 .255	.343	.795	
	32-38 arası	95	3.8965	.44392							
	39-45 arası	113	3.8643	.56893							
	46 yaş ve üzeri	45	3.8389	.30120							
	Total	283	3.8640	.50358							
Bireysel iş performansı genel ölçeği	25-31 arası	30	3.8456	.62930	Gruplar arası Grup içi Toplam	.186 56.955 57.141	3 279 282	.062 .204	.303	.823	
	32-38 arası	95	3.9274	.38024							
	39-45 arası	113	3.9311	.49792							
	46 yaş ve üzeri	45	3.9135	.30569							
	Total	283	3.9180	.45014							

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; yenilikçi iş davranışları ölçeği ve bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

Araştırmada kullanılan yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ölçeği ile öğrenim durumu grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları ile Bireysel İş Performansı Algılarının Öğrenim Durumu Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Fikir üretme ve uygulama alt boyutu	Ön lisans	13	4.051	.6783	Gruplar arası Grup içi Toplam	9.487 133.150 142.636	3 279 282	3.162 .477	6.626	.000*
	Lisans	198	3.554	.7154						
	Yüksek Lisans	64	3.849	.6098						
	Doktora	8	4.271	.6954						
	Total	283	3.664	.7112						
Fikri destekleme alt boyutu	Ön lisans	13	4.1538	.76516	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.646 97.479 100.125	3 279 282	.882 .349	2.524	.058
	Lisans	198	4.3872	.60958						
	Yüksek Lisans	64	4.5625	.51047						
	Doktora	8	4.5833	.34503						
	Total	283	4.4217	.59586						
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	Ön lisans	13	4.0855	.69855	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.335 91.760 97.095	3 279 282	1.778 .329	5.407	.001*
	Lisans	198	3.8316	.59586						
	Yüksek Lisans	64	4.0868	.46659						
	Doktora	8	4.3750	.56636						
	Total	283	3.9164	.58678						
Görev alt boyutu	Ön lisans	13	4.5495	.33930	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.519 58.613 63.131	3 279 282	1.506 .210	7.170	.000*
	Lisans	198	3.9582	.46498						
	Yüksek Lisans	64	4.0491	.41296						
	Doktora	8	4.1250	.74598						
	Total	283	4.0106	.47315						
Bağlamsal alt boyutu	Ön lisans	13	4.4295	.29823	Gruplar arası Grup içi Toplam	6.082 65.431 71.512	3 279 282	2.027 .235	8.644	.000*
	Lisans	198	3.8026	.53052						
	Yüksek Lisans	64	3.8919	.37376						
	Doktora	8	4.2396	.12939						
	Total	283	3.8640	.50358						
Bireysel iş performansı genel ölçeği	Ön lisans	13	4.4737	.31063	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.371 51.769 57.141	3 279 282	1.790 .186	9.649	.000*
	Lisans	198	3.8599	.46079						
	Yüksek Lisans	64	3.9498	.35554						
	Doktora	8	4.1974	.34196						
	Total	283	3.9180	.45014						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; yenilikçi iş davranışları ölçeğinin fikir üretme ve uygulama alt boyutu ile öğrenim durumu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın tespiti için posthoc analizlerinden Scheffe analizine göre yüksek lisans ve doktora mezunlarının fikir üretme ve uygulama algılarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde yenilikçi iş davranışları genel ölçeği ile öğrenim durumu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın tespiti için posthoc analizlerinden Scheffe analizine göre yüksek lisans mezunlarının fikir yenilikçi iş davranışları genel algılarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Bireysel iş performansı genel ölçeği ve alt boyutları ile öğrenim durumu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın tespiti için posthoc analizlerinden Scheffe analizine göre ön lisans mezunlarının bireysel iş performansı genel algılarının lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları ile Bireysel İş Performansı 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
Fikir üretme ve uygulama alt boyutu	1 - 5 yıl arası	27	3.642	.8082	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.537	4	.384	.757	.554
	6 - 10 yıl arası	45	3.759	.7296		141.099	278	.508		
	11 - 15 yıl arası	80	3.650	.5986		142.636	282			
	16-20 yıl arası	74	3.565	.7942						
	21 yıl ve yukarı	57	3.746	.6858						
	Total	283	3.664	.7112						
Fikri destekleme alt boyutu	1 - 5 yıl arası	27	4.2840	.39983	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.153	4	.538	1.528	.194
	6 - 10 yıl arası	45	4.5852	.58670		97.971	278	.352		
	11 - 15 yıl arası	80	4.4583	.64822		100.125	282			
	16-20 yıl arası	74	4.3739	.56254						
	21 yıl ve yukarı	57	4.3684	.63209						
	Total	283	4.4217	.59586						
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	1 - 5 yıl arası	27	3.8560	.59979	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.297	4	.324	.941	.440
	6 - 10 yıl arası	45	4.0346	.58690		95.798	278	.345		
	11 - 15 yıl arası	80	3.9194	.54918		97.095	282			
	16-20 yıl arası	74	3.8348	.60419						
	21 yıl ve yukarı	57	3.9532	.60965						
	Total	283	3.9164	.58678						
Görev alt boyutu	1 - 5 yıl arası	27	3.9365	.67045	Gruplar arası Grup içi Toplam	.820	4	.205	.915	.456
	6 - 10 yıl arası	45	4.0000	.42857		62.311	278	.224		
	11 - 15 yıl arası	80	3.9536	.46737		63.131	282			
	16-20 yıl arası	74	4.0772	.48181						
	21 yıl ve yukarı	57	4.0476	.38592						
	Total	283	4.0106	.47315						
Bağlamsal alt boyutu	1 - 5 yıl arası	27	3.8426	.69312	Gruplar arası Grup içi Toplam	.453	4	.113	.443	.778
	6 - 10 yıl arası	45	3.9407	.49576		71.060	278	.256		
	11 - 15 yıl arası	80	3.8187	.38788		71.512	282			
	16-20 yıl arası	74	3.8761	.56591						
	21 yıl ve yukarı	57	3.8611	.47228						
	Total	283	3.8640	.50358						
Bireysel iş performansı genel ölçeği	1 - 5 yıl arası	27	3.8772	.67638	Gruplar arası Grup içi Toplam	.416	4	.104	.509	.729
	6 - 10 yıl arası	45	3.9626	.41055		56.725	278	.204		
	11 - 15 yıl arası	80	3.8684	.34852		57.141	282			
	16-20 yıl arası	74	3.9502	.49257						
	21 yıl ve yukarı	57	3.9298	.42483						
	Total	283	3.9180	.45014						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; yenilikçi iş davranışları ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı algıları mesleki deneyim farklılıklarına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ölçeği ile daha önce inovasyon eğitimi alma durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları ile Bireysel İş Performansı Algılarının Daha Önce İnovasyon Eğitimi Alma Durumuna Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Fikir üretme ve uygulama alt boyutu	İnovasyon eğitimi ALDIM.	53	3.959	.8301	3.417	281	.001*
	İnovasyon eğitimi ALMADIM.	230	3.596	.6645			
Fikri destekleme alt boyutu	İnovasyon eğitimi ALDIM.	53	4.6352	.44943	3.557	102.257	.001*
	İnovasyon eğitimi ALMADIM.	230	4.3725	.61512			
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	İnovasyon eğitimi ALDIM.	53	4.1845	.64933	3.776	281	.000*
	İnovasyon eğitimi ALMADIM.	230	3.8546	.55478			
Görev alt boyutu	İnovasyon eğitimi ALDIM.	53	4.0593	.38865	.831	281	.407
	İnovasyon eğitimi ALMADIM.	230	3.9994	.49062			
Bağlamsal alt boyutu	İnovasyon eğitimi ALDIM.	53	4.0503	.38270	3.032	281	.003*
	İnovasyon eğitimi ALMADIM.	230	3.8210	.51878			
Bireysel iş performansı genel ölçeği	İnovasyon eğitimi ALDIM.	53	4.0536	.33215	2.455	281	.015*
	İnovasyon eğitimi ALMADIM.	230	3.8867	.46822			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların daha önce inovasyon eğitimi alma durumlarına göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre görev alt boyutu hacrindeki tüm ölçek ve alt boyutlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Buna göre inovasyon eğitim alanların fikir üretme ve uygulama, fikri destekleme, bağlamsal alt boyutundaki algıları inovasyon eğitim almayanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2	3	4	5	6
1 Fikir üretme ve uygulama alt boyutu	283	3.66	0.71	1	.425**	.952**	.471**	.606**	.610**
2 Fikri destekleme alt boyutu	283	4.42	0.60		1	.682**	.354**	.342**	.379**
3 Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	283	3.92	0.59			1	.500**	.605**	.621**
4 Görev alt boyutu	283	4.01	0.47				1	.641**	.840**
5 Bağlamsal alt boyutu	283	3.86	0.50					1	.955**
6 Bireysel iş performansı genel ölçeği	283	3.92	0.45						1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .621; p: 0,01). Diğer yandan yenilikçi iş davranışları ile bireysel iş performansı alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları algılarının bireysel iş performansı algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışları Algılarının Bireysel İş Performansı Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.160		13.168	.000					
Fikir üretme ve uygulama alt boyutu	.347	.549	10.637	.000	1.221	.624 ^a	.390	.386	.000 ^b
Fikri destekleme alt boyutu	.110	.146	2.823	.005	1.221				

p < .05

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları algıları bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .624; R²= .390; Uyarlanmış R²=.386) F(2,280)= 89,494; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları algılarındaki değişimin, bireysel iş performansı algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin fikir üretme ve uygulama alt boyutu [t= 10,637; p= .000 (p<0.01)] algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları boyutundaki 100 birimlik artışın fikir üretme ve uygulama alt boyutundaki algılarını % 34,7 artırmaktadır.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin fikri destekleme alt boyutu [t= 2,823; p= .005 (p<0.01)] algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları boyutundaki 100 birimlik artışın fikri destekleme alt boyutundaki algılarını % 11 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin performansları ile yenilikçi iş davranışları ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57,2'sinin kadın olduğu; % 39,9'unun 39-45 yaş arası olduğu; % 28,3'ünün 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 70,0'inin lisans mezunu olduğu ve % 81,3'ünün daha öncesinde inovasyon eğitimi almadıkları tespit edilmiştir.

Ayrıca bireysel iş performansı ve yenilikçi iş davranışları düzeyleri ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. İlk bulgu performans ortalaması ve yenilikçi iş davranışları ile ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Benzer bir bulgu Töre'nin (2017) araştırmasında da ortalamasının üstünde çıktığı bulunmuştur. Ismail 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.

Analiz sonucunda; yenilikçi iş davranışları ölçeğinin fikir üretme ve uygulama alt boyutu ile öğrenim durumu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre yüksek lisans ve doktora mezunlarının fikir üretme ve uygulama algılarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde yenilikçi iş davranışları genel ölçeği ile öğrenim durumu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre yüksek lisans mezunlarının fikir yenilikçi iş davranışları genel algılarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, ön lisans mezunlarının bireysel iş performansı genel algılarının lisans ve yüksek lisans mezunlarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Analiz sonucunda; inovasyon eğitim alanların fikir üretme ve uygulama, fikri destekleme, bağlamsal alt boyutundaki algıları inovasyon eğitim almayanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Son olarak yenilikçi iş davranışları ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan yenilikçi iş davranışları ile bireysel iş performansı alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları algıları bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Buna göre öğretmenlerin fikir üretme ve uygulama alt boyutu algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları boyutundaki 100 birimlik artışın fikir üretme ve uygulama alt

boyutundaki algılarını % 34,7 artırmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin fikri destekleme alt boyutu algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları boyutundaki 100 birimlik artışın fikri destekleme alt boyutundaki algılarını % 11 artırmaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı aynı olup eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Ariyani, D. and Suyatno, S. (2021). The contribution of entrepreneurial competency and principal's leadership on the learning school and its implication on teachers' innovative performance. *Jpi (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 10(3), 545. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v10i3.29879>
- Bawuro, F., Danjuma, I., & Wajiga, H. (2018). Factors influencing innovative behaviour of teachers in secondary schools in the north east of nigeria. *Path of Science*, 4(3), 1007-1017. <https://doi.org/10.22178/pos.32-9>
- Deng, Q., Zheng, B., & Chen, J. (2020). The relationship between personality traits, resilience, school support, and creative teaching in higher school physical education teachers. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.568906>
- 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 Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- 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 (ACPCH)*. Atlantis Press.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 446-450.
- Meng, X., Zhang, H., Bo, Y., Yang, L., & Liu, Y. (2024). Empowering innovation and performance in higher education: the transformative role of participative decision-making. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.2478/amns-2024-0849>
- Polatcan, M., Özkan, P., & Bellibaş, M. (2024). Cultivating teacher innovativeness through transformational leadership and teacher agency in schools: the moderating role of teacher trust. *Journal of Professional Capital and Community*, 9(3), 227-242. <https://doi.org/10.1108/jpcc-01-2024-0008>
- Santoso, H., Abdinagoro, S., & Arief, M. (2019). The role of digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: the case of indonesia's telecommunications industry. *International Journal of Technology*, 10(8), 1558. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v10i8.3432>
- Sary, F., Dudija, N., & Moslem, M. (2023). Do digital competency and self-leadership influence teachers' innovative work behavior?. *European Journal of Educational Research*, volume-12-2023(volume-12-issue-3-july-2023), 1449-1463. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.3.1449>
- 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.

The relationship between teachers' performance and their engagement in innovative work behaviors is an important area of research within education research, especially as education systems around the world face the demands of a rapidly changing pedagogical landscape. Teaching effectiveness is increasingly measured not only by traditional measures of academic achievement but also by the innovative practices educators use to engage students and improve learning outcomes. As defined in the extant literature, innovative work behaviors encompass a range of actions teachers take to introduce new ideas, adapt teaching strategies, and create an agile learning environment (Bawuro et al., 2018). These behaviors are essential for fostering creativity and adaptability among students, which are vital skills in the 21st century. Research consistently shows that teachers who exhibit higher levels of innovative work behaviors tend to perform better in their roles, directly impacting students' learning experiences and outcomes. For example, Bawuro et al. (2018) noted that encouraging innovative behaviors among teachers significantly impacts their performance, highlighting the need for educational institutions to develop such traits in their staff. Investigating how specific characteristics such as creativity, risk-taking, and willingness to collaborate contribute to overall teacher effectiveness serves as a framework for understanding this relationship.

This study aimed to examine the relationship between teachers' performance and innovative work behaviors according to teachers' views. It was found that 57.2% of the teachers participating in the study were female; 39.9% were between the ages of 39-45; 28.3% had 11-15 years of professional experience; 70.0% were undergraduates and 81.3% had not received any prior innovation training.

In addition, it was seen that individual work performance and innovative work behavior levels were above average. The first finding was that the performance average and innovative work behaviors were above average. A similar finding was found to be above average in Töre's (2017) study. Ismail and Mydin (2019) measured the innovative work behaviors of Malaysian teachers and found that the teachers' innovative work behaviors were at a moderate level. Similarly, Hsiao et al. (2011, p. 233) found that teachers' innovative work behavior levels were at a moderate level in their study in Taiwan. Li et al. (2014, p. 446) found that teachers' innovative work behavior levels were at a lower-moderate level in their study in China. The fact that teachers' innovative work behaviors in Türkiye are higher than in other countries can be explained by cultural, political and education system differences. As a result of the analysis; according to teachers' perceptions, a statistically significant difference was found in the sub-dimension of supporting ideas. Accordingly, women's perceptions in the sub-dimension of supporting ideas were higher than men. On the other hand, in the remaining scales and sub-dimensions, it was revealed that innovative work behavior and individual work performance perceptions did not change according to women and men. According to teachers' perceptions, it was revealed that innovative work behavior and performance perceptions did not change according to women and men. In Dokuz's (2023) study, it was found that there was a difference in favor of women according to gender.

There was no statistical difference between the arithmetic means of the innovative work behavior scale and the individual work performance scale and the age and professional experience groups. A similar finding was found in Töre's (2017) study; teachers' innovative work behavior levels did not change according to the year of work.

As a result of the analysis; a statistically significant difference was found between the idea generation and implementation sub-dimension of the innovative work behavior scale and the educational status groups. Accordingly, it was revealed that the idea generation and implementation perceptions of master's and doctoral graduates were higher than those of undergraduate graduates. Similarly, a statistically significant difference was found between the innovative work behavior general scale and the educational status groups. Accordingly, it was revealed that the idea innovative work behavior general perceptions of master's graduates were higher than those of undergraduate graduates. In addition, it was revealed that the individual work performance general perceptions of associate degree graduates were higher than those of undergraduate and master's degree graduates.

As a result of the analysis; the perceptions of those who received innovation training in the idea generation and implementation, idea support, and contextual sub-dimensions were higher than those who did not receive innovation training. Finally, there was a significant, moderate and positive relationship between innovative work behaviors and the general dimensions of individual work performance. On the other hand, there is a significant and positive relationship between innovative work behaviors and individual work performance sub-dimensions. Again, teachers' innovative work behavior perceptions significantly predict individual work performance

perceptions. Accordingly, it is understood that teachers' perceptions of idea generation and implementation sub-dimensions significantly positively predict individual work performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behavior dimension increases their perceptions of idea generation and implementation sub-dimension by 34.7%. In addition, it is understood that teachers' perceptions of idea support sub-dimension significantly positively predict individual work performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behavior dimension increases their perceptions of idea support sub-dimension by 11%.