

Received/Geliş	:	2023	/	2023	Accepted/Kabul	:	2023	/	2023	Published/Yayın	:	2023	/	2023
		August		Ağustos			September		Eylül			September		Eylül

Öğretmenlerin Performansları ile Yenilikçi İş Davranışları İlişkisinin İncelenmesi

Selçuk Topdemir¹ Berçem Yalçınkaya² Hüseyin Kaya³

Atıf/Reference: Topdemir, S., Yalçınkaya, B. ve Kaya, H. (2023). Öğretmenlerin Performansları ile Yenilikçi İş Davranışları İlişkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 296-303.

Özet

Bu çalışmada öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ile bireysel performansları arasındaki ilişki farklı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının temel performanslar üzerindeki etkisinin incelenmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve Diyarbakır ilinde görevli öğretmenler çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin performans ve yenilikçi iş davranışları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının kadın ve erkeğe; yaş gruplarına; mesleki deneyimlerine; daha önce inovasyon eğitimi alma veya almama durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Eğitim durumlarında, ön lisans grubu lisans grubuna göre daha yüksek yenilikçi iş davranışları gösterdiği sonucu çıkmıştır. Ön lisans ve yüksek lisans grupları lisans grubuna göre daha yüksek performans algıladıkları sonucu çıkmıştır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ile performans genel boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Son olarak öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları bireysel performanslarını pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

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

Investigation of the Relationship between Teachers' Performance and Innovative Work Behaviours

Abstract

In this study, it is aimed to examine the relationship between teachers' innovative work behaviours and their individual performances according to different demographic variables. In addition, the main purpose of the study is to examine the effect of teachers' innovative work behaviours on basic performances. In the study, relational survey model was used and teachers working in Diyarbakır province constituted the study group. As a result of the research; it is seen that teachers' performance and innovative work behaviours are above average. According to the perceptions of the teachers, innovative work behaviours and performance perceptions did not vary according to men and women, age groups, professional experience, and whether they had received innovation training before or not. In terms of education, it was concluded that the associate degree group showed higher innovative work behaviours than the bachelor's group. The associate degree and master's degree groups perceived higher performance than the undergraduate group. There was a significant and positive relationship between teachers' innovative work behaviours and general dimensions of performance. Finally, it was found that teachers' innovative work behaviours positively affect their individual performance.

Keywords: Individual performance, innovative work behaviours, teacher..

¹ Müdür Yardımcısı; Yenişehir Halk Eğitimi Merkezi, <https://orcid.org/0000-0003-2664-8406>; [Sorumlu Yazar]

² Okul Müdürü ; Gazi Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0009-3708-6147>;

³ Müdür Yardımcısı; Gazi Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-6634-8587>;

1. Giriş

Günümüzde teknoloji, toplum ve ekonomideki ilerlemelerin yanı sıra kurumsal yapılardaki değişimler de inovasyonu zorunlu hale getirmiştir. İnovasyon, bireyin performansında belirgin bir fark yaratır ve başarıya ulaşmaya ve hayatta kalmaya yardımcı olur. Yenilikler, rekabet avantajı elde etmek ve bu avantajı korumak için herhangi bir kuruluş için çok önemli ve faydalıdır (Ghardashi, Yaghoubi, Bahadori, & Teymourzadeh, 2019).

Okullar, diğerlerine karşı rekabet avantajı elde etmek için özellikle yeniliklere ihtiyaç duymaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin başarısını artırarak bu tür eğitim kurumlarının başarısında önemli bir rol oynamaktadır ve okulların akademik ve sosyal başarısını artırmada en kritik unsurlardır (Balker, 2015). İyi öğretmenler, sadece yenilikçi davranışları ve yaratıcı öğretim stratejileriyle değil, aynı zamanda öğrencilerin öğrenme sürecinde yaratıcılıklarını ortaya koymalarına yardımcı olarak da öğrencileri üzerinde olumlu etkiler yaratırlar. Ayrıca, öğretmenin yenilikçi atmosferi öğrencilerin öğrenmeye olan ilgisini artırır ve başarılarını geliştirir. Öğretmenlerin okul değişimini ve gelişimini kolaylaştırma ve teşvik etmedeki birçok rolü göz önüne alındığında, yenilikçi davranışları çok önemlidir (Wamalwa & Wamalwa, 2014).

Geniş anlamda, yenilikçi davranışın çeşitli belirleyicileri vardır ve bunlar arasında çalışma ortamı ve yaratıcılık iklimi çok önemli görünmektedir. Ayrıca, öğrenen organizasyonun öğretmenlerin yenilikçiliği üzerinde doğrudan bir etkisi vardır. Ayrıca, öğrenen örgüt kültürünün varlığının okulların büyümesini ve gelişmesini etkilediği kanıtlanmıştır. Yapı ve kültür, işyerinde yeni fikirleri ve inovasyonu kolaylaştırabildikleri için öğrenen örgütte çok önemlidir. Açıkça ifade etmek gerekirse, öğrenen bir örgüt, bireysel veya örgütsel düzeyde öğrenmeyi teşvik eden faaliyetleri içerir (Boukis, 2016).

Bunun yanı sıra, öğretmenlerin işe bağlılıkları yenilikçiliği teşvik etmektedir. Aslında, mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler yeni fikirlere daha açık ve daha proaktif ve sorumludur. Mesleğe bağlı öğretmenler işlerini anlamlı bulur ve işlerine büyük bir şevkle katılırlar. Dahası, işleri konusunda gerçekten tutkulu ve yüksek motivasyonludurlar ve işleri onlara ilham verdiği için işlerini ödüllendirici bulurlar (Kong & Li, 2018).

Okullar örgütsel öğrenmeden çeşitli şekillerde etkilenebilir. Başlangıç olarak, öğretmenlerin performansını artırır. Öğretmenlerin iyi olma hallerini, iş doyumlarını, iş yeterliliklerini ve yüksek kaliteli bir eğitim merkezi olarak işyerlerine bakış açılarını etkilemektedir. Ayrıca, yeni fikirler denerken karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmak için birbirleriyle işbirliği yapmak zorunda oldukları için problem çözme yeteneklerini de geliştirir (Bowen, Ware, Rose, & Powers, 2007).

Yenilikçi iş davranışı, herhangi bir örgütsel düzeyde faydalı yeniliklerin üretilmesi, tanıtılması ve uygulanmasına yönelik tüm bireysel eylemler olarak tanımlanmaktadır (Kleysen & Street, 2001). Yenilikçi iş davranışının fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme olmak üzere üç boyutu vardır. İnovasyon, okulların başarısında önemli bir rol oynamaktadır (Serdyukov, 2017). Okulların büyümesi açısından şans sağlar ve rekabet avantajı elde etmelerine de olanak tanır. Yaratıcılık, yenilikçi iş davranışının önemli bir bileşenidir. Ancak inovasyon, sadece yeni fikirlerin üretilmesini değil aynı zamanda fikirlerin uygulanmasını da içeren yaratıcılıktan daha geniş bir kavramdır. Aynı doğrultuda, öğretmenlerin yenilikçi davranışları okulların ve toplumun performansını artırmada çok önemli bir rol oynamaktadır ve öğretmenlerin temel kaygısı olmalıdır (Thurlings, Evers, & Vermeulen, 2015).

21. yüzyılda eğitim sisteminde yaşanan hızlı değişimler, tüm öğretmenlerden inovasyon eylemleri talep etmektedir. Yenilikçi davranış, eğitim sisteminin güncel gelişmelere ve eğilimlere uygun kalmasını sağlamak için hayati önem taşımaktadır. Bununla birlikte, özellikle son yıllarda, bir öğretmenin yenilikçi davranışını etkileyebilecek performans, iş doyumunu, meslektaş işbirliği gibi faktörlerin kapsamlı bir şekilde tanımlanmasında eksiklik vardır. Bu araştırmada öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ile bireysel performansları arasındaki ilişki farklı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının bireysel performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmış olup çalışma grubunu Diyarbakır ilinde görevli öğretmenler (N=259) oluşturmaktadır. 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	101	39.0
	Erkek	158	61.0
Yaş Grubu	25-31 arası	32	12.4
	32-38 arası	60	23.2
	39-45 arası	94	36.3
	46 ve üzeri	73	28.2
Öğrenim Durumu	Yüksekokul Mezunu (Ön lisans)	24	9.3
	Üniversite Mezunu (Lisans)	155	59.8
	Yüksek Lisans	80	30.9
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	17	6.6
	6-10 yıl arası	47	18.1
	11-15 yıl arası	43	16.6
	16-20 yıl arası	60	23.2
	20 yıl ve yukarı	92	35.5
Daha Önce İnovasyon Eğitimi Alma Durumu	Evet	52	20.1
	Hayır	207	79.9

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 61,0'inin erkek olduğu; % 36,3'ünün 39-45 yaş arası olduğu; %59,8'inin lisans mezunu olduğu; %35,5'inin 20yıl ve üzeri mesleki deneyiminin olduğu ve %79,9'unun daha önce inovasyon eğitimi almadığı 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 .84 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. 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
Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği	259	2.89	5.00	4.2239	.55279	-.452	.151	-.550	.302
Performans Ölçeği	259	3.05	5.00	4.1431	.40491	.239	.151	-.196	.302

p < .05

Yenilikçi iş davranışları ile 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 yenilikçi iş davranışları ile performans ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca performans ölçeği aritmetik ortalaması 4,14±0,40 ve yenilikçi iş davranışları ölçeği aritmetik ortalaması 4,22±0,55 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

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

Tablo 3. Öğretmenlerin Yenilikçi iş davranışları ile Performans Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği	Kadın	101	4.2970	.53081	1.708	257	.089
	Erkek	158	4.1772	.56308			
Performans Ölçeği	Kadın	101	4.2001	.41214	1.821	257	.070
	Erkek	158	4.1066	.39725			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

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

Tablo 4. Öğretmenlerin Yenilikçi iş davranışları ile 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
Yenilikçi Davranışları Ölçeği	İş 25-31 arası	32	4.3299	.63137	Gruplar arası Grup içi Toplam	.855 77.984 78.839	3 255 258	.285 .306	.932	.426
	32-38 arası	60	4.2796	.53872						
	39-45 arası	94	4.1702	.55560						
	46 ve üzeri	73	4.2009	.52433						
	Total	259	4.2239	.55279						
Performans Ölçeği	25-31 arası	32	4.2648	.42221	Gruplar arası Grup içi Toplam	.543 41.757 42.300	3 255 258	.181 .164	1.105	.348
	32-38 arası	60	4.1281	.46939						
	39-45 arası	94	4.1277	.37610						
	46 ve üzeri	73	4.1218	.37411						
	Total	259	4.1431	.40491						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, yenilikçi iş davranışları ve performans ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır

Araştırmada kullanılan yenilikçi iş davranışları ve performans ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Yenilikçi iş davranışları ile Performans Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Yenilikçi Davranışları Ölçeği	Yüksekokul Mezunu (Ön lisans)	24	4.4074	.57096	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.045 76.794 78.839	2 256 258	1.023 .300	3.409	.035
	Üniversite Mezunu (Lisans)	155	4.1548	.58459						
	Yüksek Lisans	80	4.3028	.45931						
	Total	259	4.2239	.55279						
Performans Ölçeği	Yüksekokul Mezunu (Ön lisans)	24	4.2829	.37210	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.381 40.920 42.300	2 256 258	.690 .160	4.319	.014
	Üniversite Mezunu (Lisans)	155	4.0852	.41668						
	Yüksek Lisans	80	4.2132	.37309						
	Total	259	4.1431	.40491						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, yenilikçi iş davranışları ve performans ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

Yenilikçi iş davranışları ölçeği ile eğitim durumları gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(2,256); ,035). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre Ön lisans grubu lisans grubuna göre daha yüksek yenilikçi iş davranışları gösterdiği sonucu çıkmıştır.

Performans ölçeği ile eğitim durumları gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(2,256); ,014). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre Ön lisans ve yüksek lisans grupları lisans grubuna göre daha yüksek performans algıladıkları sonucu çıkmıştır.

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

Tablo 6. Öğretmenlerin Yenilikçi iş davranışları ile 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
Yenilikçi Davranışları Ölçeği	İş 1-5 yıl arası	17	4.4314	.70698	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.769 77.070 78.839	4	.442	1.458	.216
	6-10 yıl arası	47	4.2790	.60941						
	11-15 yıl arası	43	4.3023	.44598						
	16-20 yıl arası	60	4.1815	.62150						
	20 yıl ve yukarı	92	4.1486	.47862						
	Total	259	4.2239	.55279						
Performans Ölçeği	1-5 yıl arası	17	4.3313	.48193	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.415 40.885 42.300	4	.354	2.197	.070
	6-10 yıl arası	47	4.1657	.49067						
	11-15 yıl arası	43	4.1603	.37180						
	16-20 yıl arası	60	4.1886	.40028						
	20 yıl ve yukarı	92	4.0589	.34507						
	Total	259	4.1431	.40491						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, yenilikçi iş davranışları ve performans ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının mesleki deneyim gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır

Araştırmada kullanılan yenilikçi iş davranışları ve performans 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 iş davranışları ile Performans Algılarının Daha Önce İnovasyon Eğitimi Alma Durumlarına Göre İncelenmesi

Değişken			N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği	Evet		52	4.3397	.51949	1.696	257	.091
	Hayır		207	4.1948	.55827			
Performans Ölçeği	Evet		52	4.2298	.40300	1.734	257	.084
	Hayır		207	4.1213	.40344			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin daha önce inovasyon eğitimi alma durumlarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının daha önce inovasyon eğitimi alma veya almama durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

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

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler		N	X	S.S.	1	2
1	Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği	259	4.223	.55	1	.711**
2	Performans Ölçeği	259	4.14	.40		1

p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ile performans genel boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki çıkmıştır (r=.711; p<0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının performans algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışlarının Performans Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.943		14.197	.000					
Yenilikçi iş davranışları Ölçeği	.521	.711	16.219	.000*	1.000	.711 ^a	.506	.504	.000 ^b

p < .05

Katılımcıların öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının performans algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .711; R²= .506; Uyarlanmış R²=.504) F(1,257)= .263,040; p<0,01]. Buna göre 100 birim yenilikçi iş davranışı artış gösterdiğinde öğretmenlerin bireysel performans %52,1 artış göstermektedir. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları bireysel performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ile bireysel performansları arasındaki ilişki farklı demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının bireysel performanslar üzerindeki etkisinin incelenmesi çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. İlk bulgu performans ortalaması ve yenilikçi iş davranışları ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. 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 (2017, 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.

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.

Öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ön lisans grubu lisans grubuna göre daha yüksek yenilikçi iş davranışları gösterdiği sonucu çıkmıştır. Ön lisans ve yüksek lisans grupları lisans grubuna göre daha yüksek performans algıladıkları sonucu çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının mesleki deneyim gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Benzer bulgu Töre'nin (2017) çalışmasında; öğretmenlerinin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin çalışma yılına göre değişmediği şeklinde bulunmuştur.

Öğretmenlerin algılarına göre yenilikçi iş davranışları ve performans algılarının daha önce inovasyon eğitimi alma veya almama durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak, Töre'nin (2017) çalışmasında yenilik, yenilikçi davranış ve yaratıcı düşünme konularında eğitim alan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı puanlarının, eğitim almayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Dokuz'un (2023) araştırmasında öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları algıları öğretmenlerin yaş, çalıştıkları kademe ve medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu yönüyle araştırmamızın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ile performans genel boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları bireysel performanslarını pozitif yönde etkilemektedir

Yenilikçi iş davranışları ile bireysel performansları arasında yapılan bu araştırma özel okullar dahil edilerek tekrarlanabilir. Ayrıca farklı bölge/illerde yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir.

Kaynakça

- Balker, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 81–92.
- Boukis, A. (2016). Managing innovation within organizations. *Managing innovation*, 266–29.
- Bowen, G. L., Ware, W. B., Rose, R. A., & Powers, J. D. (2007). Assessing the functioning of schools as learning organizations. *Children and Schools*, 199–208.
- Dokuz, O. (2023). *Öğretmenlerin Psikolojik Sağlık ve Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Algıları*. Denizli :

- Ghardashi, F., Yaghoubi, M., Bahadori, M., & Teymourzadeh, E. (2019). Innovation capability in medical sciences universities: A qualitative study of Iran. *Journal of Education and Health Promotion*, 8-12.
- 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 (ACPOCH)*. Atlantis Press.
- Kleysen, R., & Street, C. (2001). Towards a Multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 284–296.
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 431–446.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 446–450.
- Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: What works, what doesn't, and what to do about it? *Journal of Research in Innovative Teaching and Learning*, 4–33.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' Innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research*, 430–447.
- 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 Bilimler Enstitüsü.
- Wamalwa, E. J., & Wamalwa, E. C. (2014). Towards the utilization of instructional media for effective teaching and learning of English in Kenya. *Journal of Education and Practice*, 140–148.

EXTENDED ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the relationship between teachers' innovative work behaviours and their individual performance according to different demographic variables. In addition, the main purpose of the study is to examine the effect of teachers' innovative work behaviours on their individual performance. This research is designed with relational survey model and the study group consists of teachers (N=259) working in Diyarbakır province. In the selection of the study group, appropriate (purposive) sampling technique was used from the sampling type that is not based on probability (Şimşek & Yıldırım, 2013).

Today, in addition to the advances in technology, society and economy, changes in institutional structures have made innovation compulsory. Innovation makes a significant difference in an individual's performance and helps to achieve success and survival. Innovations are very important and beneficial for any organisation to gain and maintain competitive advantage (Ghardashi, Yaghoubi, Bahadori, & Teymourzadeh, 2019).

Schools are particularly in need of innovations to gain competitive advantage over others. Teachers play an important role in the success of such educational institutions by increasing students' achievement and are the most critical elements in increasing the academic and social success of schools (Balker, 2015). Good teachers create positive effects on their students not only through their innovative behaviours and creative teaching strategies, but also by helping students to reveal their creativity in the learning process. Moreover, the innovative atmosphere of the teacher increases students' interest in learning and improves their achievement. Given the many roles of teachers in facilitating and promoting school change and development, their innovative behaviour is crucial (Wamalwa & Wamalwa, 2014).

In a broad sense, there are various determinants of innovative behaviour, among which the working environment and the climate of creativity seem to be very important. Moreover, the learning organisation has a direct impact on teachers' innovativeness. Furthermore, the presence of a learning organisation culture has been

proven to influence the growth and development of schools. Structure and culture are very important in the learning organisation as they can facilitate new ideas and innovation in the workplace. Strictly speaking, a learning organisation includes activities that promote learning at individual or organisational level (Boukis, 2016).

In this study, the relationship between teachers' innovative work behaviours and their individual performance was examined according to different demographic variables. In addition, examining the effect of teachers' innovative work behaviours on individual performances constitutes the main purpose of the study. The first finding shows that the average performance and innovative work behaviours are above the average. A similar finding was found to be above the average in Töre's (2017) study. Ismail and Mydin (2019) measured the innovative work behaviours of Malaysian teachers and found that teachers' innovative work behaviours were at a medium level. Similarly, Hsiao et al. (2011, p. 233) found that teachers' innovative work behaviour levels were at the medium level in their study in Taiwan. Li et al. (2017, p. 446), on the other hand, found that teachers' innovative work behaviour levels were at the lower middle level in their study conducted in China. The higher level of innovative work behaviours of teachers in Turkey compared to other countries can be explained by cultural, political and educational system differences.

According to the perceptions of teachers, it was revealed that innovative work behaviours and performance perceptions did not vary according to men and women. In Dokuz's (2023) study, it was found that there was a difference in favour of women according to gender.

According to the perceptions of the teachers, innovative work behaviours and performance perceptions did not change according to age groups. It was concluded that the associate degree group showed higher innovative work behaviours than the undergraduate group. The associate degree and master's degree groups perceived higher performance than the undergraduate group. According to the perceptions of the teachers, innovative work behaviours and performance perceptions did not change according to professional experience groups. A similar finding was found in Töre's (2017) study that the innovative work behaviour levels of teachers did not change according to their working years.

According to the perceptions of the teachers, it was found that their innovative work behaviours and performance perceptions did not change according to whether they had received innovation training before or not. However, in Töre's (2017) study, it was found that the innovative work behaviour scores of teachers who received training on innovation, innovative behaviour and creative thinking were higher than those who did not receive training.

In Dokuz's (2023) study, it was found that teachers' perceptions of innovative work behaviours did not differ according to their age, level of employment and marital status. In this respect, it is similar to the results of our study. There was a significant and positive relationship between teachers' innovative work behaviours and general dimensions of performance. Teachers' innovative work behaviours positively affect their individual performance. This research between innovative work behaviours and individual performances can be repeated by including private schools. It can also be conducted in different regions/provinces and the results can be compared.