

Received/Geliş

: 2024 January/Ocak

Accepted/Kabul

: 2024 February/Şubat

Published/Yayın

: 2024 March/Mart

## Öğretmenlerin Performansları ile Yenilikçi İş Davranışları İlişkisinin İncelenmesi

Mehmet Üçeş<sup>1</sup> Emrah Durna<sup>2</sup> Çetin Tacir<sup>3</sup>

**Atıf/Reference:** Üçeş, M., Durna, E. ve Tacir, Ç. (2024). Öğretmenlerin Performansları ile Yenilikçi İş Davranışları İlişkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 72-82.

### Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, yenilikçi iş davranışlarının bireysel performansına etkisinin olup olmasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; bireysel iş performansı ve yenilikçi iş davranışları düzeyleri ortalamanın üstünde çıkmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre; kadınların fikri destekleme algıları erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak, yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı ile yaş ve mesleki deneyim grupları arasında herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Diğer bir araştırma sonucunda; yenilikçi iş davranışlarının fikir üretme ve uygulama alt boyutu ile öğrenim durumu grupları arasında istatistik olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani yüksek lisans 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 istatistik 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. Bir diğer sonuç; 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. Ayrıca, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları algılarının 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 % 36,3 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 % 10,4 artırmaktadır.

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

### Examining the Relationship between Teachers' Performances and Innovative Work Behaviors

#### Abstract

This research aimed to examine whether innovative work behaviors have an impact on individual performance, according to teachers' opinions. Relational screening model was used in the research. As a result of the research; Individual job performance and innovative work behavior levels were above average. According to teachers' perceptions; Women's perception of supporting the idea was higher than men. However, no statistical

<sup>1</sup> Uzman Öğretmen; Fevzi Çakmak Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-3630-7258>; mehmetucess@hotmail.com;

<sup>2</sup> Müdür Yardımcısı; Fevzi Çakmak Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0004-5571-9271>; emrahdurna@gmail.com;

<sup>3</sup> Müdür Yardımcısı; Fevzi Çakmak Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-9728-4731>; cetintacir@gmail.com;

differences were found between age and professional experience groups regarding innovative work behaviors and individual job performance. As a result of another research; A statistically significant difference was found between the idea generation and implementation sub-dimension of innovative work behaviors and education level groups. In other words, it has been revealed that master's graduates' idea generation and implementation perceptions are higher than undergraduate graduates. Likewise, a statistically significant difference was found between the general scale of innovative work behaviors and the education level groups. Accordingly, it has been revealed that the general perceptions of idea-innovative business behavior of master's graduates are higher than those of bachelor's degree graduates. Additionally, it was revealed that the general perceptions of individual job performance of associate degree graduates were higher than those of bachelor's and master's degree graduates. Another result; The perceptions of those who received innovation training in the sub-dimensions of idea generation and implementation, idea support, and contextual sub-dimensions were higher than those who did not receive innovation training. Finally, there is a significant, moderate and positive relationship between innovative work behaviors and general dimensions of individual job performance. Additionally, teachers' perceptions of innovative work behaviors significantly predict their perceptions of individual job performance. Accordingly, it is understood that teachers' perceptions of the idea generation and implementation sub-dimension significantly and positively predict their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in the innovative work behaviors dimension of teachers increases their perceptions in the idea generation and implementation sub-dimension by 36.3%. In addition, it is understood that teachers' perceptions of the intellectual support sub-dimension significantly and positively predict their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behaviors dimension increases their perceptions in the idea support sub-dimension by 10.4%.

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

## 1. Giriş

İnovasyon, her kuruluşun kendini geliştirmesi ve pazarda varlığını sürdürebilmesi için önemli konulardan biridir. İnovasyon, ürün geliştirmeden günlük işlere kadar insan toplumunun her sektöründe yer almaktadır. Teknoloji, günümüzde her sektörde inovasyon sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Herhangi bir problemi çözmeden önce problemi derinlemesine anlamak ve anlamak önemlidir, bu nedenle geliştiricinin daha önce ne tür bir teknoloji veya sürecin kullanıldığını bilmesi gerekir. Geliştiricinin hizmet veya ürünlerin geliştirme kapsamını incelemesi gerekir (Kogabayev & Maziliauskas, 2017).

Tanımların çoğunda bilim adamı yeniliği mevcut ürün veya hizmetleri değiştirme veya iyileştirme süreci olarak kullanılmıştır. Herhangi bir yenilikçi ürün bir fikirle başlar ve sonunda yeni bir ürün veya hizmetle sonuçlanır, yani yaratımdan tamamen farklıdır. Araştırmacılar, teknoloji ve pazar perspektifi aracılığıyla teorik inovasyon modellerini geliştirmişlerdir. İnovasyon yeni bir fikirle ilgilidir ve mevcut sorunu çözen yeni bir ürün, hizmet ve süreç üretir (Mcdermott & O'connor, 2002)

Yenilikçi ürün, kuruluşun kar düzeyini artırır, bu da ulusal ekonomiyi etkiler ve toplum için yeni işler yaratır. Satell (2017) gibi bilim adamlarının çoğu inovasyon teknolojisi, pazar, organizasyon karakteri ve ekonomide dört farklı unsurun yer aldığı konusunda hemfikirdir. İnovasyon sürecinde her unsur önemli bir rol oynamaktadır. İnovasyonu tasarlanmanın mutlak bir yolu yoktur. Her problem, kendine göre problem çözme yeniliği üretmenin yeni bir kapsamını beraberinde getirir (Satell, 2017)). Bir kuruluşun kendi yetkinliği, stratejisi ve yönetimi onun inovasyon sürecini tanımlar ve şekillendirir. Kuruluşlar henüz zamanlarını ve paralarını standartlaştırılmış inovasyon formülleri arayışına harcamaktadır.

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).

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).

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).

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	128	54.5
	Erkek	107	45.5
Yaş Grubu	25-31 arası	25	10.6
	32-38 arası	80	34.0
	39-45 arası	92	39.1
	46 yaş ve üzeri	38	16.2
Mesleki Deneyimi	1 - 5 yıl arası	21	8.9
	6 - 10 yıl arası	38	16.2
	11 - 15 yıl arası	65	27.7
	16-20 yıl arası	61	26.0
	21 yıl ve yukarı	50	21.3
Öğrenim Durumu	Ön lisans	10	4.3
	Lisans	163	69.4
	Yüksek Lisans	56	23.8
Cinsiyet	Doktora	6	2.6
	İnovasyon eğitimi ALDIM.	42	17.9
	İnovasyon eğitimi ALMADIM.	193	82.1
	Toplam	235	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistikî değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 54,5’inin kadın olduğu; % 39,1’inin 39-45 yaş arası olduğu; % 27,7’sinin 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 69,4’ünün lisans mezunu olduğu ve % 82,1’sinin 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	235	1.8	5.0	3.670	.7094	-.080	.159	.036	.316
Fikri destekleme alt boyutu	235	2.67	5.00	4.4128	.60099	-.776	.159	-.178	.316
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	235	2.22	5.00	3.9177	.58970	-.125	.159	-.212	.316
Görev alt boyutu	235	2.71	5.00	4.0091	.47048	.020	.159	.111	.316
Bağlamsal alt boyutu	235	2.00	5.00	3.8574	.50456	-.377	.159	1.882	.316
Bireysel iş performansı genel ölçeği	235	2.26	5.00	3.9133	.45007	-.293	.159	1.831	.316

p &lt; .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  $3,91 \pm 0,45$  ve yenilikçi iş davranışları ölçeği aritmetik ortalaması  $3,91 \pm 0,59$  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	128	3.682	.6335	.279	201.347	.780																																																								
	Erkek	107	3.656	.7935				Fikri destekleme alt boyutu	Kadın	128	4.4844	.58988	2.011	233	.046*	Erkek	107	4.3271	.60567	Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	Kadın	128	3.9497	.53257	.891	204.193	.374	Erkek	107	3.8795	.65203	Görev alt boyutu	Kadın	128	3.9944	.44976	-.523	233	.601	Erkek	107	4.0267	.49570	Bağlamsal alt boyutu	Kadın	128	3.8151	.41986	-1.369	187.174	.172	Erkek	107	3.9081	.58825	Bireysel iş performansı genel ölçeği	Kadın	128	3.8812	.38711	-1.170	193.791	.244
Fikri destekleme alt boyutu	Kadın	128	4.4844	.58988	2.011	233	.046*																																																								
	Erkek	107	4.3271	.60567				Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	Kadın	128	3.9497	.53257	.891	204.193	.374	Erkek	107	3.8795	.65203	Görev alt boyutu	Kadın	128	3.9944	.44976	-.523	233	.601	Erkek	107	4.0267	.49570	Bağlamsal alt boyutu	Kadın	128	3.8151	.41986	-1.369	187.174	.172	Erkek	107	3.9081	.58825	Bireysel iş performansı genel ölçeği	Kadın	128	3.8812	.38711	-1.170	193.791	.244	Erkek	107	3.9518	.51467								
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	Kadın	128	3.9497	.53257	.891	204.193	.374																																																								
	Erkek	107	3.8795	.65203				Görev alt boyutu	Kadın	128	3.9944	.44976	-.523	233	.601	Erkek	107	4.0267	.49570	Bağlamsal alt boyutu	Kadın	128	3.8151	.41986	-1.369	187.174	.172	Erkek	107	3.9081	.58825	Bireysel iş performansı genel ölçeği	Kadın	128	3.8812	.38711	-1.170	193.791	.244	Erkek	107	3.9518	.51467																				
Görev alt boyutu	Kadın	128	3.9944	.44976	-.523	233	.601																																																								
	Erkek	107	4.0267	.49570				Bağlamsal alt boyutu	Kadın	128	3.8151	.41986	-1.369	187.174	.172	Erkek	107	3.9081	.58825	Bireysel iş performansı genel ölçeği	Kadın	128	3.8812	.38711	-1.170	193.791	.244	Erkek	107	3.9518	.51467																																
Bağlamsal alt boyutu	Kadın	128	3.8151	.41986	-1.369	187.174	.172																																																								
	Erkek	107	3.9081	.58825				Bireysel iş performansı genel ölçeği	Kadın	128	3.8812	.38711	-1.170	193.791	.244	Erkek	107	3.9518	.51467																																												
Bireysel iş performansı genel ölçeği	Kadın	128	3.8812	.38711	-1.170	193.791	.244																																																								
	Erkek	107	3.9518	.51467																																																											

p &lt; .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	25	3.707	.5759	Gruplar arası Grup içi Toplam	.186 117.561 117.747	3 231 234	.062 .509	.122	.947
	32-38 arası	80	3.692	.7106						
	39-45 arası	92	3.636	.7750						
	46 yaş ve üzeri	38	3.684	.6376						
	Total	235	3.670	.7094						
Fikri destekleme boyutu	25-31 arası	25	4.4133	.47415	Gruplar arası Grup içi Toplam	.985 83.532 84.517	3 231 234	.328 .362	.908	.438
	32-38 arası	80	4.5000	.55626						
	39-45 arası	92	4.3587	.64665						
	46 yaş ve üzeri	38	4.3596	.65016						
	Total	235	4.4128	.60099						
Yenilikçi davranış genel ölçeği	25-31 arası	25	3.9422	.45375	Gruplar arası Grup içi Toplam	.322 81.050 81.372	3 231 234	.107 .351	.306	.821
	32-38 arası	80	3.9611	.56961						
	39-45 arası	92	3.8768	.65132						
	46 yaş ve üzeri	38	3.9094	.56647						
	Total	235	3.9177	.58970						
Görev boyutu	25-31 arası	25	3.9086	.56976	Gruplar arası Grup içi Toplam	.454 51.342 51.797	3 231 234	.151 .222	.681	.564
	32-38 arası	80	3.9857	.43343						
	39-45 arası	92	4.0373	.50823						
	46 yaş ve üzeri	38	4.0564	.37509						
	Total	235	4.0091	.47048						
Bağlamsal boyutu	25-31 arası	25	3.7967	.61618	Gruplar arası Grup içi Toplam	.172 59.400 59.572	3 231 234	.057 .257	.222	.881
	32-38 arası	80	3.8875	.45588						
	39-45 arası	92	3.8524	.57551						
	46 yaş ve üzeri	38	3.8465	.31749						
	Total	235	3.8574	.50456						
Bireysel performans genel ölçeği	25-31 arası	25	3.8379	.58803	Gruplar arası Grup içi Toplam	.160 47.241 47.401	3 231 234	.053 .205	.260	.854
	32-38 arası	80	3.9237	.38730						
	39-45 arası	92	3.9205	.50558						
	46 yaş ve üzeri	38	3.9238	.32182						
	Total	235	3.9133	.45007						

p &lt; .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 boyutu	Ön lisans	10	4.133	.6885	Gruplar arası Grup içi Toplam	9.100 108.647 117.747	3 231 234	3.033 .470	6.449	.000*
	Lisans	163	3.549	.7107						
	Yüksek Lisans	56	3.875	.6074						
	Doktora	6	4.278	.6722						
	Total	235	3.670	.7094						
Fikri destekleme boyutu	Ön lisans	10	4.2667	.78253	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.650 82.867 84.517	3 231 234	.550 .359	1.533	.207
	Lisans	163	4.3701	.62307						
	Yüksek Lisans	56	4.5476	.50223						
	Doktora	6	4.5556	.34427						
	Total	235	4.4128	.60099						
Yenilikçi davranış genel ölçeği	Ön lisans	10	4.1778	.70895	Gruplar arası Grup içi	5.220 76.153	3 231	1.740 .330	5.278	.002*
	Lisans	163	3.8228	.59945						

ölçeği											
ölçeği		Yüksek Lisans	56	4.0992	.46550	Toplam	81.372	234		3>2	
		Doktora	6	4.3704	.54735						
		Total	235	3.9177	.58970						
Görev boyutu	alt	Ön lisans	10	4.5714	.32991	Gruplar arası	3.802	3	1.267	6.100	.001*
		Lisans	163	3.9553	.46183						
		Yüksek Lisans	56	4.0561	.42262	Toplam	51.797	234		1>2.3	
		Doktora	6	4.0952	.72656						
		Total	235	4.0091	.47048						
Bağlamsal boyutu	alt	Ön lisans	10	4.4500	.30225	Gruplar arası	5.152	3	1.717	7.290	.000*
		Lisans	163	3.7945	.53104						
		Yüksek Lisans	56	3.8929	.37730	Toplam	59.572	234		1>2.3	
		Doktora	6	4.2500	.12910						
		Total	235	3.8574	.50456						
Bireysel performans genel ölçeği	iş	Ön lisans	10	4.4947	.30909	Gruplar arası	4.517	3	1.506	8.110	.000*
		Lisans	163	3.8537	.46054						
		Yüksek Lisans	56	3.9530	.35973	Toplam	47.401	234		1>2.3	
		Doktora	6	4.1930	.33064						
		Total	235	3.9133	.45007						

p &lt; .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 mezunlarının fikir üretme ve uygulama algılarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır [F(3,231); p .000]. Aynı şekilde yenilikçi iş davranışları genel ölçeği ile öğrenim durumu grupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [F(3,231); p .002]. 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 [F(3,231); p .000]. 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	21	3.635	.7721	Gruplar arası	1.224	4	.306	.604					
	6 - 10 yıl arası	38	3.772	.7735							Grup içi	116.523	230	.507
	11 - 15 yıl arası	65	3.646	.5969							Toplam	117.747	234	
	16-20 yıl arası	61	3.582	.7845										
	21 yıl ve yukarı	50	3.747	.6812										
	Total	235	3.670	.7094										
Fikri destekleme alt boyutu	1 - 5 yıl arası	21	4.3016	.40695	Gruplar arası	1.321	4	.330	.913	.457				
	6 - 10 yıl arası	38	4.5439	.61229							Grup içi	83.197	230	.362
	11 - 15 yıl arası	65	4.4462	.66216							Toplam	84.517	234	
	16-20 yıl arası	61	4.3388	.56925										
	21 yıl ve yukarı	50	4.4067	.61460										
	Total	235	4.4128	.60099										
Yenilikçi davranış genel ölçeği	1 - 5 yıl arası	21	3.8571	.57857	Gruplar arası	1.096	4	.274	.785	.536				
	6 - 10 yıl arası	38	4.0292	.63155							Grup içi	80.276	230	.349
	11 - 15 yıl arası	65	3.9128	.54909							Toplam	81.372	234	
	16-20 yıl arası	61	3.8342	.60438										
	21 yıl ve yukarı	50	3.9667	.59951										

		Total	235	3.9177	.58970							
Görev boyutu	alt	1 - 5 yıl arası	21	3.9456	.64599	Gruplar arası	.542	4	.135	.608	.657	
		6 - 10 yıl arası	38	3.9774	.42343		Grup içi	51.255	230	.223		
		11 - 15 yıl arası	65	3.9626	.46172		Toplam	51.797	234			
		16-20 yıl arası	61	4.0585	.49719							
		21 yıl ve yukarı	50	4.0600	.39897							
		Total	235	4.0091	.47048							
Bağlamsal boyutu	alt	1 - 5 yıl arası	21	3.8690	.67008	Gruplar arası	.295	4	.074	.286	.887	
		6 - 10 yıl arası	38	3.9211	.52166		Grup içi	59.277	230	.258		
		11 - 15 yıl arası	65	3.8115	.38423		Toplam	59.572	234			
		16-20 yıl arası	61	3.8607	.57428							
		21 yıl ve yukarı	50	3.8600	.47364							
		Total	235	3.8574	.50456							
Bireysel performans genel ölçeği	iş	1 - 5 yıl arası	21	3.8972	.65197	Gruplar arası	.220	4	.055	.268	.898	
		6 - 10 yıl arası	38	3.9418	.42456		Grup içi	47.181	230	.205		
		11 - 15 yıl arası	65	3.8672	.34602		Toplam	47.401	234			
		16-20 yıl arası	61	3.9336	.50454							
		21 yıl ve yukarı	50	3.9337	.43032							
		Total	235	3.9133	.45007							

p &lt; .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	42	4.032	.8258	3.745	233	.000*
	ALDIM.						
Fikri destekleme alt boyutu	İnovasyon eğitimi	193	3.592	.6579	3.528	79.221	.001*
	ALMADIM.						
Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	İnovasyon eğitimi	42	4.2381	.64302	4.008	233	.000*
	ALDIM.						
Görev alt boyutu	İnovasyon eğitimi	193	3.8480	.55514	.999	233	.319
	ALMADIM.						
Bağlamsal alt boyutu	İnovasyon eğitimi	42	4.0748	.40312	3.088	233	.002*
	ALDIM.						
Bireysel iş performansı genel ölçeği	İnovasyon eğitimi	193	3.9948	.48366	2.562	233	.011*
	ALMADIM.						

p &lt; .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 uyguma, 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	235	3.67	0.71	1	.443**	.953**	.477**	.636**	.634**
2 Fikri destekleme alt boyutu	235	4.41	0.60		1	.695**	.355**	.361**	.393**
3 Yenilikçi iş davranışı genel ölçeği	235	3.92	0.59			1	.503**	.633**	.642**
4 Görev alt boyutu	235	4.01	0.47				1	.642**	.840**
5 Bağlamsal alt boyutu	235	3.86	0.50					1	.955**
6 Bireysel iş performansı genel ölçeği	235	3.91	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: .642; 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 <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	2.121		12.195	.000					
Fikir üretme ve uygulama alt boyutu	.363	.572	10.240	.000	1.244	.646 <sup>a</sup>	.417	.412	.000 <sup>b</sup>
Fikri destekleme alt boyutu	.104	.139	2.484	.014	1.244				

p <.05

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları algıları bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .646; R<sup>2</sup>= .417; Uyarlanmış R<sup>2</sup>= .412) F(2,232)= 83,106; 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= 10,240; 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 % 36,3 artırmaktadır.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin fikri destekleme alt boyutu [t= 2,484; p= .014 (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 % 10,4 artırmaktadır.



#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, öğretmenlerin performansları ile yenilikçi iş davranışları ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 54,5'inin kadın olduğu; % 39,1'inin 39-45 yaş arası olduğu; % 27,7'sinin 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 69,4'ünün lisans mezunu olduğu ve % 82,1'sinin 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 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 % 36,3 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 % 10,4 artırmaktadır.

#### Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı aynı olup eşit düzeydedir.

#### Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## Kaynakça

- Balker, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 81–92.
- 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.
- Kleysen, R., & Street, C. (2001). Towards a Multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 284–296.
- Kogabayev, T., & Maziliauskas, A. (2017). The definition and classification of innovation. *Journal of Business and Public Administration*, 59–72.
- 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.
- Mcdermott, C., & O'connor, G. (2002). Managing Radical Innovation: An Overview Of Emergent Strategy Issues. *Journal Of Product Innovation Management*, 424–438.
- Satell, G. (2017). The 4 types of innovation and the problems they solve. *Harv Bus Rev*, 2-9.
- 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

This research aimed to examine the relationship between teachers' performances and innovative work behaviors, according to teachers' opinions. 54.5% of the teachers participating in the research were women; 39.1% are between the ages of 39-45; 27.7% had professional experience between 11-15 years; It was determined that 69.4% of them had a bachelor's degree and 82.1% of them had not received innovation training before.

In addition, it is seen that individual job performance and innovative work behavior levels are above average. The first finding shows that the performance average and innovative work behaviors are above average. A similar finding was found to be above average in Töre's (2017) research. Ismail and Mydin (2019) measured

the innovative work behavior of Malaysian teachers and found that teachers' innovative work behavior was at a moderate level. Similarly, Hsiao et al. (2011, p. 233) found in their study in Taiwan that teachers' levels of innovative work behavior were at a moderate level. Li et al. (2014, p. 446), in their study in China, found that teachers' innovative work behavior levels were at the lower middle level. The higher innovative work behavior of teachers in Turkey compared to other countries can be explained by cultural, political and education system differences.

As a result of the analysis; According to teachers' perceptions, there was a statistically significant difference in the idea support sub-dimension of innovative work behaviors. Accordingly, women's perceptions in the idea support sub-dimension were higher than men's. On the other hand, it was revealed that the perceptions of innovative work behavior and individual job performance did not differ between men and women in the remaining scales and sub-dimensions. According to teachers' perceptions, it was revealed that innovative work behaviors and performance perceptions did not differ between men and women. In Dokuz's (2023) research, it was found that there was a difference in favor of women according to gender.

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

As a result of the analysis; A statistically significant difference was found between the idea generation and implementation sub-dimension of the innovative business behavior scale and the education level groups. Accordingly, it was revealed that master's graduates' idea generation and implementation perceptions were higher than undergraduate graduates. Likewise, a statistically significant difference was found between the general scale of innovative work behaviors and the education level groups. Accordingly, it has been revealed that the general perceptions of idea-innovative business behavior of master's graduates are higher than those of bachelor's degree graduates. Additionally, it was revealed that the general perceptions of individual job performance of associate degree graduates were higher than those of bachelor's and master's degree graduates.

As a result of the analysis; The perceptions of those who received innovation training in the sub-dimensions of idea generation and implementation, idea support, and contextual sub-dimensions were higher than those who did not receive innovation training. Finally, there is a significant, moderate and positive relationship between innovative work behaviors and general dimensions of individual job performance. On the other hand, there is a significant and positive relationship between innovative work behaviors and individual job performance sub-dimensions. Again, teachers' perceptions of innovative work behaviors significantly predict their perceptions of individual job performance. Accordingly, it is understood that teachers' perceptions of the idea generation and implementation sub-dimension significantly and positively predict their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in the innovative work behaviors dimension of teachers increases their perceptions in the idea generation and implementation sub-dimension by 36.3%. In addition, it is understood that teachers' perceptions of the intellectual support sub-dimension significantly and positively predict their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' innovative work behaviors dimension increases their perceptions in the idea support sub-dimension by 10.4%.