



Turkish Studies Educational Sciences

Volume 14 Issue 4, 2019, p. 1761-1773

DOI: 10.29228/TurkishStudies.22873

ISSN: 2667-5609

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 01.03.2019

✓ Accepted/Kabul: 10.08.2019

✍ Report Dates/Rapor Tarihleri: Referee 1 (15.04.2019)-Referee 2 (09.04.2019)- Referee 3 (13.05.2019)

This article was checked by iThenticate.

ÖĞRETMENLERİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ VE ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Esra TÖRE*

ÖZ

Yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler, eğitim sektörünün dinamiklerini etkilemektedir. Endüstri 4.0'a insan kaynağı yetiştiren ve küresel pazarda rekabet edebilecek insanın özelliklerini tartışan eğitim sektörünün yeniliğe duyarsız kalması mümkün değildir. Yenilikçi davranışa sahip öğretmenler, fikir yaratabilecek ve okulun ilerlemesine katkıda bulunabilecek yaratıcı öğretmenler olarak görülmektedir. Yenilikçi iş davranışı sergileyen öğretmenler, öğrencilerin öğrenme sürecindeki yaratıcılıklarını yenilikçi öğretim ile ifade etmelerine yardımcı olarak, yeni stratejiler kullanarak, öğrencilerin farklı ihtiyaçlarını ve özelliklerini yanıtlayabilirler. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Çalışmada tarama modeli türlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu İstanbul İli Küçükçekmece ilçesinde bulunan, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında özel ve devlet okullarında çalışan 222 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "kişisel bilgi formu" ve "yenilikçi iş davranışı ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, T-Testi ve Anova Testine başvurulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin çok yüksek olduğu; özel okul öğretmenlerinin fikir üretme ve uygulama puanının, devlet okulu öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu; yenilik, yenilikçi davranış ve yaratıcı düşünme konularında eğitim alan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı puanlarının, eğitim almayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerinin yenilikçi iş davranışı düzeyleri çalışma yılına ve almış oldukları hizmetiçi eğitim sayısına göre farklılık göstermemektedir. Araştırma bulguları tartışılmış, eğitim sektörü ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.



* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, E-posta: esra.tore@izu.edu.tr

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi iş davranışı, Öğretmen.

EXAMINING INNOVATIVE WORK BEHAVIOR LEVELS OF TEACHERS AND EVALUATION OF VARIOUS VARIABLES

ABSTRACT

The rapid changes and developments have affected the dynamics of the education sector. It is not possible to be insensitive to innovation for the education sector who train human resources and which discusses the characteristics of people who can compete in the global. Innovative teachers are seen as creative teachers who can create ideas and contribute to the progress of the school. Teachers with innovative work behaviors can respond to the different needs and characteristics of students by using new strategies to help students express their creativity in learning through innovative teaching. In this context, the aim of this study is examining innovative work behavior levels of teachers and evaluation of various variables. General scanning model is used in the study. The sample group of the study consists of 222 teachers working in private and public schools in the 2017–2018 academic year in Küçükçekmece, İstanbul. “Personal information form” and “innovative work behavior scale” were used as data collection tool in the study. Descriptive statistics, T-Test and Anova Test were used to analyze the data. As a result of the analysis, teachers have high levels of innovative work behavior; private school teachers have a higher score of idea generation and application than public school teachers; teacher who got training in innovation, innovative behavior and creative thinking has a higher innovative work behavior score than others. On the other hand, the level of innovative work behaviors of teachers do not differ according to the working year and the number of in-service training they took. Research findings were discussed and recommendations were made to the education sector and researchers.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

The rapid changes and developments have affected the dynamics of the education sector. It is not possible to be insensitive to innovation for the education sector who train human resources and which discusses the characteristics of people who can compete in the global. Scott and Bruce (1994: 580) describe innovative work behavior as a multi-stage process that involves the identification of problems, the generation of ideas and solutions, the creation of infrastructure to support ideas, and the implementation of ideas. Innovative work behavior is the creation, promotion and implementation of new ideas consciously to benefit within a business role, group, or organization.

In the process of innovative work behavior, opportunities are discovered, ideas are produced, defended and implemented (Çapraz et al., 2014: 49). Innovative business behavior, involves the development of new technologies and techniques, the suggestion of new ways / methods for

achieving the objectives, the testing of new methods of work procedures in the field of study, the modification of work routines (Sonmez, 2011: 5).

Innovative teachers are seen as creative teachers who can create ideas and contribute to the progress of the school. Teachers with innovative work behaviors can respond to the different needs and characteristics of students by using new strategies to help students express their creativity in learning through innovative teaching. EAUDE (2011) states that teachers' innovative behavior is necessary to increase students' learning. Innovative behaviors of teachers are seen as important in keeping up with the changing world, in the development of information society and in achieving technological added value. There is also an increasing tension between school and society when the rate of school change lags behind that of society (Schlechty, 2014). In this context, the aim of this study is examining innovative work behavior levels of teachers and evaluation of various variables.

In addition, the following research questions were sought in this study:

1. What are teachers' levels of innovative work behavior?
2. The level of innovative work behavior of employees does it differ significantly according to,
 - a) the type of school they work in (public and private)?
 - b) tenure,
 - c) the number of in-service trainings,
 - d) whether they receive training in innovation, innovative behavior and creative thinking.

Method

Screening model, which is one of the quantitative research designs, was used in the study. The sample of the study consists of 222 teachers working in public and private schools in Istanbul, Küçükçekmece. The research questionnaire was applied to the teachers working in 3 state schools and 9 private schools selected by quota sampling. In the research, personal information form and innovative work behavior scale were used as data collection tools.

The personal information form prepared by the researcher was composed of gender, marital status, age, tenure, level of vocational trainings; whether or not attend training about innovation, innovative behavior and creative thinking.

Innovative Business Behavior Scale was developed by Janssen (2000; 287-302) and adapted to Turkish by Töre (2017). The original scale consists of 3 sub-dimensions: idea generation, idea support and idea implementation. There are 3 items in each sub-dimension. The reliability of the scale (Cronbach α) was .95 (Janssen, 2000). In Turkish adaptation, there are two sub-dimensions: "generating and implementing ideas" and "finding supporters for ideas". The reliability of the adapted scale (Cronbach α) was .87 (Töre, 2017). During the application, participants were asked to mark the most appropriate expression on the scale from "always" to "never".

Results

The data of the research were analyzed by using the prepared statistical package program. Frequency distributions, mean, standard deviation, independent sample T test and ANOVA test were used. As a result of the analyzes, it was found that;

1. teachers' innovative work behavior levels were very high ($\bar{x}=4.42$, $s.4.86$),
2. (a) there was a significant difference between the public school teachers and private school teachers in terms of producing and applying ideas of innovative work behavior (private school teachers had higher idea generation and implementation scores) ($t=-2,08$, $p<0.05$),
 (b) the levels of innovative work behavior of the teachers did not differ according to the working year,
 (c) the levels of innovative work behavior of the teachers did not differ according to the number of in-service trainings they received,
 (d) the levels of innovative work behavior differ according to whether teachers receive training in innovation, innovative behavior, and creative thinking (higher levels of innovative work behavior among educators) ($t=-2,08$, $p<0.05$).

Discussion and Suggestions

Researchers (Ismail, Mydin, 2019; Hasio et al., 2011; Li et al., 2017) found that teachers' innovative work behavior levels in Malaysia, China and Thailand were intermediate. In this study, a high level compared to other countries of the innovative work behavior of teachers in Turkey, can be explained by differences in education systems and culture. Although Turkey close to the eastern culture, education is closer to the model in terms of western culture. It is thought that this situation affects teachers' being more flexible and innovative in maintaining their education processes.

Another important finding of the study is that private school teachers had higher idea generation and implementation scores than public school teachers. While explaining this difference between public and private sector, researchers emphasize the concepts of competition, weak leadership and bureaucratic structure (Hartley, 2013; Rainey, 1999). The public employee does not have to compete in the market, does not feel market pressure. Therefore, it does not need innovative work behavior as much as the private sector employees. The bureaucratic structure of the public sector and the weak leadership of the public executives are thought to have a negative impact on innovative work behavior.

Public schools that want to increase innovative business behavior should examine the management processes in private schools, differentiate their bureaucratic structures and adopt effective leadership practices. The teacher should be encouraged to experience innovative practices in the education and training process in line with his / her corporate and personal goals without the need to compete with his / her competitors. Trainings to support the innovation process, practices

outside the routine, doing business in different ways, respecting divergent thoughts, giving importance to tolerance culture and interdisciplinary studies will increase the innovative work behavior of teachers.

Keywords: Innovative work behavior, teacher.

Giriş

Yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler tüm sektörleri olduğu gibi, eğitim sektörünün de dinamiklerini etkilemektedir. Endüstri 4.0'a insan kaynağı yetiştiren ve küresel pazarda rekabet edebilecek (Palazzeschi vd., 2018) insanın özelliklerini tartışan eğitim sektörünün yeniliğe duyarsız kalması mümkün değildir. Temel kaynağı bilgi olan eğitim sektörü, bilgi çağına en hızlı ayak uydurması gereken sektörlerin başında gelmektedir. Çağımızın donanımlı ve yetiştirilmiş insan kaynağı gereksinimi göz önüne alındığında, bu insan kaynağını yetiştiren kurumların önemi bir kez daha anlaşılmaktadır. Öğrenmenin sadece bir kısmı okullarda gerçekleşmekte, pek çok değişken öğrenmeyi etkilemekte ve okulların yapısı farklılaşmaktadır. Günümüz toplumunda, daha esnek ve sürdürülebilir öğrenme ortamlarına, farklı öğretim metot ve tekniklerine duyulan ihtiyaç artmaktadır. İhtiyaçların birey ve gruplara göre farklılaştığı, standartların her zaman problemleri çözmediği, belirsizliğin ve değişimin yoğun olduğu günümüz okullarında; öğretmenlerin gereksinim duyduğu beceri ve yeterlilikler de farklılık göstermektedir. Yenilenen yapı içerisinde yenilikçi fikirler bulan, bu fikirleri destekleyen ve uygulayan öğretmenlerin daha başarılı olacağı düşünülmektedir.

Yenilikçi iş davranışı, herhangi bir organizasyon düzeyinde, yararlı bir yeniliğin geliştirilmesi, tanıtılması ve uygulanması yönündeki tüm bireysel faaliyetlerdir (West&Farr, 1989:17). Yeni teknolojileri gözlemleyen, yeni stratejileri kullanarak hedeflere ulaşmaya çalışan, yeni iş metotlarını uygulayan, yeni fikirlerin uygulanması için kaynak yaratan ve bu fikirleri destekleyen davranışlar, yenilikçi iş davranışına örnektir (Kheng vd., 2013). Yeniliğin yalnızca bir fikir değil, aynı zamanda uygulama olması (Eveleen, 2010:900), bu uygulamayı gerçekleştirecek çalışanların önemini ön plana çıkarmaktadır (Töre, 2017).

Scott ve Bruce (1994:580) yenilikçi iş davranışını problemlerin tanımlanması, fikir ve çözümlerin üretilmesi, fikirleri destekleyecek alt yapıların oluşturulması ve fikirlerin uygulanmasını kapsayan çok aşamalı bir süreç olarak tanımlar. Yenilikçi iş davranışı, bir iş rolü, grup veya örgüt içinde fayda sağlamak için bilinçli olarak yeni fikirlerin yaratılması, tanıtımı ve uygulanmasıdır. Yenilikçi iş davranışı sürecinde fırsatlar keşfedilir, fikir üretilir, savunulur ve uygulanır (Çapraz vd., 2014:49). Yenilikçi iş davranışı bir başka deyişle, yeni teknoloji ve tekniklerin geliştirilmesi, amaçların gerçekleştirilmesi yönünde yeni yolların/yöntemlerin önerilmesi, çalışma alanında iş usullerine ilişkin yeni yöntemlerin denenmesi, çalışma rutinlerinin değiştirilmesi, yeni fikirlerin geliştirilmesi ve yeni yöntemlerin uygulanmasını içermektedir (Sönmez, 2011:5). Yenilikçi iş davranışı, yaratıcılığın ötesinde uyarılma, üretim, yeni olanın uygulanması ve kullanışlı fikirleri içerir (Hasiao vd., 2011:233). Beklenen sonuçlara yönelik uygulamalı öğeleri kapsar (Jong, 2007:26). Yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışan, bilinçli olarak ürün prosedür ve süreçlere ait yeni fikirleri benimsemekte (Çalışkan, 2013:88); bu fikirleri kendi işine, bölümüne veya işletmenin tamamına uygulamaktadır.

Ferrari ve arkadaşları (2009), bugünün ve geleceğin eğitiminin tasarlanmasında yenilikçi öğretmenin öğrencilerin kendi potansiyellerine ulaşabilmelerini sağlayacak önemli bir öge olduğunu belirtirler. Bu nedenle öğretmenler, öğrencilerin ilgi ve dikkatlerini çekecek, onlara en iyi öğrenme deneyimlerini sunacak öğrenme sürecini tasarlamaya ihtiyaç duymaktadır (Chang vd., 2013:11).

Yenilikçi davranışa sahip öğretmenler, fikir yaratabilecek ve okulun ilerlemesine katkıda bulunabilecek yaratıcı öğretmenler olarak görülmektedir. Öğretmenler, öğrencilerin öğrenme

sürecindeki yaratıcılıklarını yenilikçi öğretim ile ifade etmelerine yardımcı olacak yeni stratejiler kullanarak öğrencilerin farklı ihtiyaçlarını ve özelliklerini yanıtlayabilir (Balkar, 2015:83; Çimen, Yücel, 2017:368). Eade (2011:49), öğretmenlerin yenilikçi davranışının öğrencilerin öğrenmelerini arttırmak için gerekli olduğunu belirtir. Öğretmenlerin performansının beklendiği gibi etkinliğini sağlamak için öğretmenleri desteklemek için gereken iyi bir okul ortamı ve çalışma ortamı da sağlanmalıdır (İzzati, 2018).

Araştırmalar yenilikçi iş davranışının çalışanın performansını farklı boyutlardan olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Palladan, 2018). Li ve Zheng, (2014:447) çalışanların örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye içeren yenilikçi davranışlarının performanslarını artırdığını tespit etmişlerdir. Leong ve Rasli (2014) yenilikçi iş davranış düzeyi yüksek çalışanların, Ar-Ge ile ilgili bölümler başta olmak üzere iş rolü performansının yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Yuan ve Woodman (2010:323) yenilikçi iş davranış düzeyinin çalışanın beklenen olumlu performans sonuçlarını etkilediğini bulmuştur.

Hargreaves (1999:46) okullardaki yeniliğin, sürekli değişen toplum yapısı içinde öğretmenlerin ve öğrencilerin öğrenmeye karşı daha esnek ve yaratıcı çözümler getirebilmeleri için bir ihtiyaç olduğu belirtir. Eğitim kurumları, genç bireylerin yirmi birinci yüzyıl becerilerini kazanmak için nelere ihtiyaç duyduklarını ve bu beceriler için onları nasıl eğitmeleri gerektiğini sürekli düşünmeli, bu konuda yenilikçi anlayışlar geliştirmelidir (Chen, 2010). Mourshed ve arkadaşları (2010), yirmi farklı eğitim sistemini inceledikleri çalışmalarında, mükemmelliğe ulaşan sistemlerin bu başarıyı yenilikçi öğrenme-öğretme toplulukları oluşturarak yakaladıklarını ortaya koymuşlardır.

Araştırmalar, eğitim örgütleri başta olmak üzere tüm örgütlerde, yenilikçi çalışanların özelliklerini ve davranışlarını tanımlamanın, yenilikçi iş davranışını teşvik etmenin, yenilikçi davranışın sonuçlarını ortaya çıkarmanın önemini giderek daha fazla vurgulamaktadır (Patterson, 2009:2; İzzati, 2018). Yenilikçi davranışa sahip öğretmenler, yaratıcı bir şekilde çalışabilen ve çalıştıkları kurum için olumlu sonuçlar sağlayabilen öğretmenlerdir (Balkar, 2015:84). Eğitim veya okul ortamında geliştirilmesi gereken yenilikçi davranışlar müfredat geliştirme, öğrenme yöntemlerinin kullanımı, öğretim araçlarının kullanımı, sınıf yönetimi, öğrencilerin yönetimi ve değerlendirme yöntemleri başlıkları altında özetlenebilir (Prayudhayanti, 2014:24).

Yöntem

Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin yenilikçi iş davranış düzeylerinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırma tarama modeli türlerinden genel tarama modelinde yürütülmüştür. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 1995).

Bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına da yanıt aranmaktadır:

1. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış düzeyleri çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - a. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış düzeyleri çalıştıkları okul türüne göre (devlet okulu ve özel okul) anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - b. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış düzeyleri, çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - c. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış düzeyleri, almış oldukları hizmetiçi eğitim sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

d. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeyleri yenilik, yenilikçi davranış ve yaratıcı düşünme konularında eğitim alıp almamalarına göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

İstanbul İli Küçükçekmece ilçesinde bulunan özel ve devlet okulunda çalışan 7233 öğretmen araştırma evrenini oluşturmaktadır. Örneklemenin belirlenmesinde kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kotalar belirlenirken Milli Eğitim Bakanlığı'nın tanımladığı okul bölgeleri (avantajlı ve dezavantajlı bölgeler), okul türleri (devlet okulları ve özel okullar), okul düzeyleri (ilk, orta ve lise) dikkate alınmıştır.

Araştırma anketi, kota örnekleme yolu ile seçilen 3 devlet okulunda ve 9 özel okulda çalışan öğretmenlere gerekli izinler alınarak uygulanmıştır. Katılımcılara 240 anket gönderilmiş, anketlerin 222'si değerlendirmeye alınmıştır. Uygulama sırasında anket formu katılımcılara yüz yüze ulaştırılmıştır. Yanıtlar hazır istatistik paket programı tarafından analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri ve kurumsal özellikler Tablo 1'de verilmektedir. Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu kadın çalışanların oluşturduğu (%69.2), 21-40 yaş arası (%76.7) çalışanların çoğunlukta olduğu, çalışanların %52'sinin yılda 2 ila 4 kez mesleki eğitimlere katıldığı görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve İşe İlişkin Özellikleri

Değişken	Değişken Değeri	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	69.2
	Erkek	30.8
Medeni Durum	Evli	67.3
	Bekar	32.7
Yaş	21-30 yaş arası	38.6
	31-40 yaş arası	38.1
	41-50 yaş arası	16.1
	50 yaş ve üzeri	7.2
Toplam çalışma yılı	0-6 yıl arası	42.4
	7-11 yıl arası	22.5
	12-16 yıl arası	12.2
	17-21 yıl arası	11.3
	22 yıl ve üzeri	11.7
Mesleki eğitimlere katılım düzeyi	Yılda 1 kez ve altı	40.7
	Yılda 2-4 kez arası	52.0
	Yılda 5 kez üzeri	7.2
Yenilik, yenilikçi davranış ve yaratıcı düşünme konularında eğitim alıp almama durumu	Evet	55.5
	Hayır	44.5

Ölçüm Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak "kişisel bilgi formu" ve "yenilikçi iş davranışı ölçeği" kullanılmıştır.

1-Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, çalışma grubunda yer alan katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam çalışma yılı, mesleki eğitimlere katılım düzeyi; yenilik, yenilikçi davranış ve yaratıcı düşünme konularında eğitim alıp almama durumuna dair bilgilerini içeren toplam 6 sorudan oluşmaktadır.

2- Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Ölçek Janssen (2000;287-302) tarafından geliştirilmiş, Töre (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek fikir üretme, fikir destekleme ve fikri uygulama olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Her alt boyutta 3 madde yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirliği (Cronbach α) .95'tir (Janssen, 2000). Türkçe adaptasyonunda ise "fikir üretme ve uygulama" ile "fikre destekçiler bulma" olmak üzere 2 alt boyut bulunmaktadır. Adapte edilmiş ölçeğin güvenilirliği

(Cronbach α) .87'dir (Töre, 2017). Uygulama sırasında katılımcılardan “her zaman”dan, “hiçbir zaman”a uzanan ölçek üzerinde, kendileri için en doğru olan ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir. Ayrıca anketin sonunda katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin eşit aralıklı olduğu varsayımından hareket edilerek, aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0.80 olarak bulunmuştur. Puan Aralığı= (En Yüksek Değer-En Düşük Değer)/5= 4/5 =0.80. Buna göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı şöyledir: 1.00-1.80 arası “çok düşük”, 1.81-2.60 arası “düşük”, 2.61-3.40 arası “orta”, 3.41-4.20 arası “yüksek”, 4.21-5.00 “çok yüksek”.

Verilerin Analizi

Araştırma sorularını yanıtlamada, betimsel istatistikler, katılımcıların demografik ve işe ilişkin özelliklerine göre ayrı ayrı gruplarda bağlantısız örneklem için t testi ve ANOVA testi analizi kullanılmıştır. Analizler öncesinde veriler, temel varsayımlar açısından incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Öncelikle veri setindeki kayıplar değerlendirilmiştir. Maddelerin sıralama ölçeğinde veri sağladığı dikkate alınarak, kayıp veri atama yöntemlerinden medyan atama kullanılarak eksiksiz veri elde edilmiştir. Verilerin analizi hazır istatistik paket programları kullanılarak yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırma soruları çerçevesinde ulaşılan bulgulara yer verilmektedir. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin çok yüksek olduğu, devlet okulu öğretmenleri ile özel okul öğretmenleri arasında yenilikçi iş davranışının fikir üretme ve uygulama boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu (özel okul öğretmenlerinin fikir üretme ve uygulama puanının daha yüksek daha yüksek olduğu), öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin öğretmenlerin yenilik, yenilikçi davranış ve yaratıcı düşünme konularında eğitim alıp almamalarına göre farklılık gösterdiği (eğitim alanların yenilikçi iş davranışı düzeylerinin daha yüksek olduğu); öğretmenlerinin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin çalışma yılına ve almış oldukları hizmetiçi eğitim sayısına göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış ölçeği maddelerine verdiği yanıtların ortalama değerlerine ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmektedir. Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin en yüksek ortalama ile “Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim.” maddesini değerlendirdikleri; en düşük ortalama ile ise “Çalışma ortamımda, düzenli olarak yenilikçi fikirler öneririm.” maddesini değerlendirdikleri görülmektedir.

Tablo 2: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Maddelerine Verilmiş Ortalama Değerler

	Madde	Ortalama
1	Zor durumlar için yeni fikirler üretirim.	4.37
2	Yeni çalışma metotlarını, tekniklerini ve araçlarını araştırırım.	4.33
3	Problemler için orijinal çözümler üretirim.	4.17
4	Yenilikçi fikirleri desteklerim.	4.62
5	Yenilikçi fikirlerin edinilmesini takdir ederim.	4.69
6	Çalışma arkadaşlarımda yenilikçi fikirler için heyecanlanmasını önemserim.	4.62
7	Yenilikçi fikirleri, kullanışlı uygulamalara dönüştürürüm.	4.33
8	Çalışma ortamımda, düzenli olarak yenilikçi fikirler öneririm.	4.22
9	Yenilikçi fikirlerin faydasını değerlendiririm.	4.41

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranış ölççeği altboyutlarına ilişkin verdiği ortalama değerler Tablo 3’de verilmektedir. Tablo 3’te alt boyutların üçden ikiye indiği görülmektedir. Bunun nedeni faktör analizi sonucunda “fikir üretme” ve “fikir uygulama” boyutlarının tek boyut altında toplanmasıdır. “fikir üretme ve uygulama” altboyutunun ortalama değeri 4.31 iken, “fikre destekçiler bulma” altboyutunun ortalama değeri 4.64’dür.

Tablo 3: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Boyut ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici Analiz Sonuçları

Boyut ve Alt Boyutlar	N	Madde Sayısı	Madde Ort.	Std. Sapma
Fikir Üretme ve Uygulama	222	6	4.31	3.84
Fikre Destekçiler Bulma	222	3	4.64	1.40
Yenilikçi İş Davranışı Toplam Puanı	222	9	4.42	4.86

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin, çalıştıkları okul türüne göre (devlet okulu ve özel okul) anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ölçmek üzere yapılan t-testi sonucu Tablo 4’de verilmektedir. Araştırma bulgularına göre özel okul öğretmenleri, yenilikçi iş davranışının fikir üretme ve uygulama boyutunu devlet okulu öğretmenlerine göre daha fazla gerçekleştirmektedir ($t=-2,08$, $p<0.05$). Fikri destekleme boyutu ve yenilikçi iş davranışı toplam puanı ise okul türüne göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 4: Okul Türünün Fikir Üretme ve Uygulama Üzerindeki Etkisine Yönelik T-testi Sonuçları

	Okul Türü	N	Ort.	S	Sd	t	p	Anlam
Fikir Üretme ve Uygulama	Devlet	110	25.32	3.91	220	-2.081	.03	**
	Özel	112	26.40	3.72				

** $p<0.01$

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeyleri yenilik, yenilikçi davranış ve yaratıcı düşünme konularında eğitim alıp almamalarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulabilmek amacı ile yapılan t-testi sonucu Tablo 5’de verilmektedir. Araştırma bulguları yenilik, yenilikçi iş davranışı ve yaratıcılık konularında eğitim almış öğretmenlerin yenilikçi iş davranışını, eğitim almayanlara göre daha fazla sergilediğini göstermektedir ($t=-2,08$, $p<0.05$).

Tablo 5: Yenilik, Yenilikçi İş Davranışı ve Yaratıcılık Konularında Eğitim Almış Olma Durumunun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisine Yönelik T-testi Sonuçları

	Eğitim Alma Durumu	N	Ort.	S	Sd	t	p	Anlam
Yenilikçi İş Davranışı	Eğitim Alanlar	115	40.72	4.26	220	3.250	.001	**
	Eğitim Almayanlar	97	38.56	5.30				

** $p<0.01$

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeyleri belirlenmiş ve çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin çok yüksek olduğu bulunmuştur. İsmail ve Mydin (2019) Malezyalı öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını ölçtükleri çalışmalarında, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Hsiao ve arkadaşları da (2011:233) Tayvan'da yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Li ve arkadaşları ise (2017:446) Çin'de yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin orta alt düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Türkiye öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeyinin diğer ülkelere göre yüksek olması kültürel, siyasi ve eğitim sistemi farklılıkları ile açıklanabilir. Türkiye her ne kadar doğu kültürüne yakın olsa da, eğitim anlamında batı kültüründeki modellere daha yakındır. Bu durumun öğretmenlerin eğitim süreçlerini sürdürme de daha esnek ve yenilikçi olmalarını etkilediği düşünülmektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu özel okul öğretmenlerinin fikir üretme ve uygulama puanının, devlet okulu öğretmenlerine göre daha yüksek olmasıdır. Araştırmacılar kamu sektörü ile özel sektör arasındaki bu farkı açıklarken rekabet, sektöre verilen çıktı, zayıf liderlik, bürokratik yapı kavramlarına vurgu yaparlar (Hartley, 2013; Rainey, 1999:135). Kamuda çalışan, pazarda rekabet etmek zorunda değildir, pazar baskısı hissetmez. Bu nedenle de yenilikçi iş davranışına özel sektördeki çalışan kadar gereksinim duymaz. Kamunun bürokratik yapısı ve kamudaki yöneticilerin zayıf liderliği de yenilikçi iş davranışını olumsuz etkiler. Diğer taraftan Bysted ve Hansen (2015:698) kamu sektörü ve özel sektör çalışanlarının yenilikçi iş davranışını kıyasladığı çalışmalarında iki grup çalışanın yenilikçi davranış düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır.

Bu çalışmada yenilik, yenilikçi davranış ve yaratıcı düşünme konularında eğitim alan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı puanlarının, eğitim almayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Messmann ve Mulder (2014:80) meslek lisesi öğretmenlerinin yenilikçi iş davranışlarını açıklamaya çalıştıkları nitel çalışmalarında, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı sergilemeleri üzerinde bu alanda aldıkları eğitimleri etkili gördüklerini tespit etmiştir.

Bu çalışmada öğretmenlerinin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin çalışma yılına ve almış oldukları hizmetiçi eğitim sayısına göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu ilk bakışta araştırmacıların (Carmeli vd., 2006:169; Hebenstreit, 2012:297; Sönmez, 2011; Yang&Huang, 2008:1087) çalışma yılının yenilikçi iş davranışında belirleyici olduğunu bulgusu ile çeliştiği gibi algılanmaktadır. Ancak bazı araştırmacılar çalışma yılı arttıkça yenilikçi iş davranışının arttığını, bazıları ise azaldığını bulmuştur. Bu durumda, çalışma yılına göre yenilikçi iş davranışının farklılaşmaması bulgusunun diğer araştırma sonuçları ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın bulguları öğretmenlerin yenilikçi iş davranışının fikir üretme ve uygulama alt boyutunun, fikre destekçiler bulma alt boyutuna göre daha düşük puanlandığını göstermektedir. Öğretmenler arkadaşlarının yenilikçi iş davranışını destekleme eylemini, kendilerinin yenilikçi iş davranışı üretme ve uygulama eylemine göre daha fazla gerçekleştirmektedirler. Bu durumun nedeni desteklemenin eylemden daha kolay olması olabilir. Gelecek araştırmalarda öğretmenlerin yenilikçi fikir üretme ve uygulamalarını etkileyen diğer faktörlerin araştırılması önerilmektedir.

Yenilikçi iş davranışını arttırmak isteyen devlet okulları özel okullardaki yönetim süreçlerini incelemeli, kendi bürokratik yapılarını farklılaştırmalı ve etkili liderlik uygulamalarını benimsemelidirler. Öğretmenin rakipleri ile rekabet edeceği ortama gerek duymaksızın, kurumsal ve kişisel hedefleri doğrultusunda eğitim-öğretim sürecinde yenilikçi uygulamaları deneyimlemesi desteklenmelidir. Bu desteğin başında yenilik temelli insan kaynağı geliştirme çalışmaları gelmektedir. Yenilik sürecini destekleyecek eğitimler, rutinin dışına çıkan uygulamalar, farklı yöntemlerle iş yapma,

ırsak düşüncelere saygı duyma, hoşgörü kültürü ve disiplinlerarası çalışmalara önem verme, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışının artmasını sağlayacaktır.

Araştırmanın sınırlılıkları çerçevesince bu çalışma, yalnızca İstanbul İli Küçükçekmece ilçesinde çalışan özel ve devlet okulu öğretmenlerini kapsar şekilde yapılmıştır. Çalışmanın farklı bölgelerinde yapılması, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışını etkileyen diğer değişkenlerin de incelenmesi, nicel araştırmaların yanında nitel araştırmalar ile yenilikçi iş davranışının kökenlerine inilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Balkar, B. (2015) The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7 (2), 81-92.
- Bysted, R., & Hansen, J. R. (2015). Comparing Public and Private Sector Employees' Innovative Behaviour: Understanding the role of job and organizational characteristics, job types, and subsectors. *Public Management Review*, 17(5), 698-717.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009) Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), pp.169-191.
- Chang Zhu , Di Wang , Yonghong Cai & Nadine Engels (2013) What core competencies are related to teachers' innovative teaching?, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 41:1, 9-27.
- Chen, M. (2010). *Education nation, six leading edges of innovation in our schools*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Çalışkan A. (2013) İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü, *İş, Güç İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, 15 (1), ss. 88-112.
- Çapraz, B. Ünnü, N.A. İlic, D. Kocamaz, M. Çiçekli, U. Aracıoğlu, B. Koçak, A. Kesken, J. Soyuer, H. (2014) Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlinde Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3(1), ss.49-72.
- Çimen, İ., & Yücel, C. (2017). Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması, *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381.
- Eaude, T. (2011). Compliance or innovation? Enhanced pro-fessionalism as the route to improving learning and teaching. *Education Review*, 23(2), 49-57.
- Eveleens, C. (2010) Innovation Management; Literature Review of Innovation Process Models and Their Implications, *Sciences*, 800, 2010, pp.900.
- Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Innovation and Creativity in Education and Training in the EU Member States: Fostering Creative Learning and Supporting Innovative Teaching. *JRC Technical Notes*. Publication of the European Community.
- Hargreaves, D. (1999). Schools and the future: The key role of innovation in innovating schools. In *Innovationg Schools* (s. 45-57). Paris: OECD Publications.
- Hartley, J. (2013) 'Public and Private Features of Innovation' in S. Osborne and L. Brown (eds) *Handbook of Innovation in Public Services*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Hasiao, H.C., Chang, J. C. , Tu, Y. L., Chen, S.C. (2011) The Influence of Teacher Self Efficacy on Innovative Work Behavior, *International Conference on Social Science and Humanity*, Vol:5, pp.233-237.
- Hebenstreit, J.J. (2012) Nurse Educator Perceptions of Structural Empowerment and Innovative Behavior, *Nursing Education Research*, 33(5), pp. 297-305.
- 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 2018)*. Atlantis Press.
- Izzati, U. (2018). The Relationships between Vocational High School Teachers' Organizational Climate and Innovative Behavior. In *1st International Conference on Education Innovation (ICEI 2017)*. Atlantis Press.
- Janssen, O. (2000) Job Demands, Perceptions of Effort- Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), pp.287-302.
- Janssen, O. (2004) How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.
- Jong J.P.J. (2007) Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior, *Amsterdam Business School Research Institute*, PhD Thesis.
- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi, kavramlar, ilkeler*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Kheng, Y.K., Mahmood, R., Beris, S.J.H. (2013) A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3 (2).
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697-706.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(7), 446–450.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behaviour. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(1), 80-101.
- Mourshed, M., Chijioke, C., and Barber, B. (2010). *How the world's most improved school systems keep getting better*. McKinsey and Company.
- Palazzeschi, L.; Bucci, O.; Di Fabio, A. (2018) Re-thinking Innovation in Organizations in the Industry 4.0 Scenario: New Challenges in a Primary Prevention Perspective. *Front. Psychol*, 9.
- Palladan, A. A. (2018). Moderating Effects of Cyberloafing Activity on Innovative Work Behaviour and Lecturers Job Performance. *International Journal of Advanced Studies in Social Science & Innovation*, Vol. 2, No. 1.
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. 2009. Characteristics and Behaviours of Innovative People in Organizations. Literature Review Prepared for the *NESTA Policy & Research Unit*, 1-63.

- Prayudhayanti, B., N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Rainey, H. G. (1999) Using Comparisons of Public and Private Organizations to Assess Innovative Attitudes Among Members of Organizations. *Public Productivity & Management Review*, 23:2 pp130–149.
- Schlechty, P. C. (2014). *Okulu yeniden kurmak*. (Y. Özden, Çev.) Ankara: Nobel.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994) “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”. *Academy of Management Journal*, 37(3), pp.580-607.
- Sönmez, Betül. (2011) “*Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma*”, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Sönmez, Betül (2014) Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, (2):1.
- Thurlings, M., Evers, A. T. & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers’ innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430-471.
- Töre, Esra. (2017) *Yenilikçi İş Davranışının Entelektüel Sermaye Üzerindeki Etkisinde Bilgi Paylaşımı, İç Denetim Odağı ve Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolünün İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989) “Innovation at Work: Psychological Perspectives.” *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- Yang, S. C., & Huang, Y. F. (2008). A study of high school English teachers’ behavior, concerns and beliefs in integrating information technology into English instruction. *Computers in human behavior*, 24(3), 1085-1103.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.

