



Proaktif Kişiliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: İş Güvenliği Uzmanlarına Yönelik Bir Uygulama

Hasan TUNA¹, Elif IŞIK DEMİRARSLAN^{2*}

¹ Kelkit Aydın Doğan Meslek Yüksekokulu, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane, Türkiye

² İş sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Artvin, Türkiye

Makale Tarihçesi

Gönderim: 30.01.2023

Kabul: 28.04.2023

Yayın: 30.04.2023

Araştırma Makalesi

Öz- Bu çalışma iş güvenliği uzmanlarının proaktif kişiliği ve sosyo-demografik özelliklerinin yenilikçi iş davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarını etkileyen sosyo-demografik özelliklerini belirlemek ve proaktif kişilik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini araştırmak için anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini çalışmaya katılmayı kabul eden 199 iş güvenliği uzmanı oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak; “Sosyodemografik Özellikler Formu”, “Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği” ve “Proaktif Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde One-Way ANOVA testi, bağımsız gruplar t testi, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Bu çalışma ile yenilikçi iş davranışına sahip olması istenilen iş güvenliği uzmanlarının proaktif kişilik ve demografik özelliklerinin yenilikçi iş davranışları üzerinde ne derece belirleyici bir kriter olabileceği ortaya konulmuştur. İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarında eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunurken cinsiyet, medeni durum, uzman sınıfı ve yaş değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. İş güvenliği uzmanlarının proaktif kişiliği ise yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilemektedir. Bu çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının proaktif kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışlarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanlarına proaktif kişilik özelliklerini geliştirme yönünde eğitimler verilmesi önerilir. Ayrıca, eğitim düzeylerinin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi göz önünde bulundurularak, iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerine önem verilmesi vurgulanabilir.

Anahtar Kelimeler – İş güvenliği uzmanları, proaktif kişilik, yenilikçi iş davranışı

The Impact of Proactive Personality on Innovative Business Behavior: A Case Study on Occupational Safety Specialists

Hasan TUNA¹, Elif IŞIK DEMİRARSLAN^{2*}

¹ Kelkit Aydın Doğan Vocational School, Gumushane University, Gümüşhane, Türkiye

² Department of Occupational Health and Safety, Faculty of Health Sciences, Artvin Coruh University, Artvin, Türkiye

Article History

Received: 30.01.2023

Accepted: 28.04.2023

Published: 30.04.2023

Research Article

Abstract – The purpose of this study was to examine the effect of proactive personality and socio-demographic features of occupational safety experts on innovative work practices. The questionnaire approach was used to study the association between proactive personality and inventive work behavior in occupational safety specialists and to discover the socio-demographic factors that affect innovative work behaviors. One of the quantitative research approaches used to obtain the data was the relational survey model. The study's sample included 199 occupational safety specialists who agreed to take part in the investigation. The "Sociodemographic Characteristics Form," "Innovative Business Behavior Scale," and "Proactive Personality Scale" were employed as data gathering tools. The data was analyzed using the one-way ANOVA test, independent groups t test, correlation and regression analyses. The aim of this study was to determine to what extent the proactive personality and demographic features of occupational safety specialists who are required to have innovative work behaviors can be a determining criterion on innovative work behaviors. While there was a statistically significant difference in occupational safety experts' innovative work behaviors based on their education levels, no statistically significant differences were discovered based on gender, marital status, expert class, or age. The proactive personality of occupational safety specialists was found to be a strong predictor of innovative work behaviors. In this study, it was discovered that proactive personality qualities of occupational safety specialists were connected with innovative work practices. As a result, occupational safety professionals should be trained to acquire proactive personality qualities. Furthermore, given the effect of education levels on innovative work behaviors, it is important to underline the necessity of occupational safety expert training.

Keywords – Innovative business behavior, occupational safety experts, proactive personality

¹ hasan.tuna@gumushane.edu.tr Orcid id: 0000-0003-3194-7216

² elif_syo@artvin.edu.tr Orcid id: 0000-0002-2998-159X

*Sorumlu Yazar / Corresponding Author: elif_syo@artvin.edu.tr, Artvin Çoruh Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Artvin, Türkiye.

Atf Bilgisi: Tuna, H. & Işık Demirarslan, E. (). Proaktif Kişiliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: İş Güvenliği Uzmanlarına Yönelik Bir Uygulama . OHS ACADEMY , 6 (1) , 14-21 . DOI: 10.38213/ohsacademy.1244436

1. Giriş

Hızla gelişen dünyada, iş yaşamındaki rollerin artması ve risklerin farklılaşması nedeniyle iş kazası ve meslek hastalıklarında hızlı bir büyüme meydana gelmiştir. İşletmelerin daha fazla kâr etme çabası, ucuz iş gücü ile çalışanların göz ardı edilmesi uzun vadede işletmenin zararına olacak bir durumdur. Teknolojik ve yenilikçi değişimlere ayak uydurarak kâr marjını artırmak beraberinde de çalışanları korumak işletme için ana unsurdur. Dolayısı ile işletmeler tarafından görevlendirecekleri personellerin istedikleri niteliklere sahip olmaları beklenmektedir. Nitelikli iş gücü ile çalışan sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve iş veriminin artırılması, iş hayatında doğabilecek olumsuzlukların bertarafı yüksek öngörüye sahip çalışanlar, uzmanlar ve işverenler sayesinde gerçekleştirilecektir.

İş güvenliği uzmanları, çevresi ile uyumlu çalışan hem işverenin hem de çalışanın haklarını koruyan ve aynı zamanda işyerinin kazancının da artmasını sağlayan bir konumdadır. Bu nedenle de pek çok özelliklere sahip olması gerekir. Tehlike ve riskleri görebilme, çözüm üretebilme, analitik düşünebilme, fikirleri kabul ettirebilme ve uygulatabilme gibi pek çok özelliği kendisinde barındırması gerekir. Aynı zamanda da iş güvenliği uzmanı, proaktif düşünceye sahip ve yenilikçi kişilik özelliklerini de taşımaktadır. Yenilikçi düşünceyi davranışlarına uygulayan çalışanların, varolan durumu farklı gözlemlerle değerlendirip sorguladıkları, ulaştıkları sonuçları ise kurumun diğer çalışanlarıyla paylaşarak uygulamaya geçirdikleri görülmektedir (Erdem, 2021:119-131). Bu kapsamda işverene hem danışmanlık hem de rehberlik yapan iş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışına sahip olması büyük önem arz etmektedir.

Yenilikçi iş davranışı, yeni fikirler üretme, özgün düşünceler geliştirme, teşvik etme, çözümler üretme, motivasyonu artırma üzerine kurulmuş bir yapıdır (Sari vd., 2021: 359-366). Bu davranış yeni fikirlerin üretilmesinin yanı sıra bu fikirleri tanıtmaya ve gerçekleştirme gibi ana unsurları da bünyesinde barındırmaktadır (Shanker vd., 2017). Literatürde bu kavram hakkında birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan ilki “Çalışanların yenilik noktasında bir ürün veya hizmetin geliştirilmesinden bir fikrin geliştirilmesine kadar bütün süreçlerde çaba sarf etmeleriyle kapsamlı bir yapı meydana getirmeleri” (De Jong and Den Hartog, 2007: 41-64) bir başka tanıma göre ise “grup veya kurum içinde yarar sağlamak için bilinçli olarak, yeni problem çözme tekniklerinin, yeni fikirlerin yaratılması, tanıtımı ve uygulamasıdır” (Janssen, 2000: 287-302). Turgut ve Beğenirbaş (2013) ise yenilikçi iş davranışını “örgütün yararını sağlayan fikirlerin oluşturularak uygulanması, problemlerin tanımlanması ve bu problemlerin örgüt içerisinde uygulanmasını kapsayan süreçler” olarak nitelendirmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013). Yenilikçi davranış gözlemeleme, sorgulama, deneyim yaparak bağdaştırma süreci olduğunu belirtilmektedir (Dyer vd., 2011). Bir fikrin üretilmesinden başlayarak bunun eyleme dönüştürülmesinde, grup oluşturma ile üretim faaliyetine yönelme, problem tanımlama ve çözme gibi durumları kapsamaktadır (Ceylan, 2013). Yenilikçi davranışlar örgütlerin devamı için hayati önem taşımakta ve işlerinin gelişmesi için yenilikçi davranışa sahip bireylerin olması gerekmektedir. Yenilikçi kişilik, işyerine sağladığı katkının yanında, çalışanlarında daha güvenli, özgür ve başarılı olmasına katkı sağlamaktadır (Sezgin ve Uçar, 2021). Çalışanların yenilikçi davranışları için proaktivitenin önemli bir belirleyici olduğu (Kale, 2019), proaktif kişiliğin etkili olduğu belirtilmektedir (Crant, 2000). Yapılan çalışmalarda proaktif kişilik ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Kale, 2019; Crant, 2000; Giebels vd., 2016; Kurt, 2019; Pelenk, 2018; Tunca vd., 2018).

Kavram olarak “Proaktivite, uzun döneme odaklanarak, fırsat veya tehditleri önceden sezmek ve onlara göre durum oluşmadan önce hareket etmek” şeklinde ifade edilmektedir (Frese ve Fay, 2001). “Proaktif kişilik ise, göreceli olarak kararlı davranışsal yönelimleri olan ve bunu çevrelerindeki değişimi gerçekleştirene kadar kullanan bireylerin sahip olduğu kişilik” olarak tanımlanabilir (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişiler, aktif rollere sahip olmak isteyen, var olanı olduğu gibi kabul etmek yerine iyi yönde değiştirmeye çalışan ve bunun için harekete geçen, değişimi başlatan kişilerdir (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişilik özellikleri örgütsel yapıda da önemlidir. İşyerlerinde proaktif kişiliğe sahip çalışanları destekleyen bir kurum kültürünün oluşturulması hem bireysel hem de kurumsal üretimin artırılması açısından önemlidir (Kale, 2019).

Günümüzde özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında reaktif bir yaklaşım geride bırakılarak önleyici, iyileştirici ve koruyucu önlemleri içeren proaktif temelli yaklaşımlar benimsenmiştir (Kalkış,2013). Bu yaklaşım ise proaktif kişilik özelliğinin kazanılması ile gerçekleştirilecektir. İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması veya var olan ortamın iyileştirilmesi için işverenle birlikte çalışan, ona hem rehberlik hem de danışmanlık yapan iş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken aynı zamanda yenilikçi bir yaklaşım da sergilemeleri gerekmektedir. Literatürde çalışanların yenilikçi iş davranışları bazı değişkenler dikkate alınarak analiz edilmiştir. Bu araştırmada iş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışı cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki deneyim, uzmanlık türü ve eğitim durumu etkenleri açısından ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırma, iş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışını etkileyen sosyo-demografik özellikleri belirlemek ve proaktif kişilik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini incelemek hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışı düzeyleri arasında cinsiyet, mesleki deneyim, medeni durum, uzmanlık türü, yaş, eğitim, uzmanlık türü ve eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. İş güvenliği uzmanlarının proaktif kişilik özelliklerinin yenilikçi iş davranışına etkisi var mıdır?

2. Materyal ve Yöntem

2.1. Araştırmanın Şekli

İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarını etkileyen sosyo-demografik özelliklerini belirlemek ve proaktif kişilik ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini araştırmak için anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılarak toplanmıştır. Bu model, seçilmiş örneklem grubunun kendi kendine bildirim ölçütlerinin kullanımını içeren nicel bir yaklaşımdır (Converse,2017:1087). Kısaca “İlişkisel tarama modeli iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modeli” olarak tanımlanabilir (Karasar, 2009). Bu çalışmada ilişkisi aranan değişkenler iş güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik özellikleri, proaktif kişilik ve yenilikçi iş davranışlarıdır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, İSG Katip Sisteminde kayıtlı 79.037 İş Güvenliği Uzmanı oluşturmaktadır (URL-1, 2023). Evreni temsil edecek örneklem sayısı % 5 hata payı ile 383 kişi olarak belirlenmiştir. Fakat çalışma gönüllülük esasına dayalı olduğundan çalışmanın örnekleme 199 kişiden oluşmuştur.

2.3. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanmasında, “Kişisel Bilgi Formu”, “Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği” ve “Proaktif Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcıların medeni durum, yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, uzmanlık türü ve eğitim durumuna ilişkin sorular sorulmuştur. İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarını ölçmek için Scott ve Bruce (1994) tarafından oluşturulan 6 ifadeli, tek boyutlu “Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlik güvenilirliği Çalışkan vd. (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının Cronbach Alfa değerleri aynı çalışmada iki örneklem için .93 ve .91 olarak bulunmuştur (Çalışkan vd., 2019). İş güvenliği uzmanların proaktif kişilik eğilimlerini belirlemek amacıyla, Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen 17 ifadeli “Proaktif Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır (Bateman ve Crant, 1993), Ölçek, Claes, Beheydt ve Lemmens (2005) tarafından kısaltılarak 10 ifadeli hale getirilerek kısa formu oluşturulmuştur. Kısa formun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Akın vd. (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının .86 olduğu belirtilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümü, her maddeyi “Tamamen katılmıyorum (1)” ile “Tamamen katılıyorum (5)” arasında değişen 5’li Likert tipi bir ölçektir.

Araştırma verilerinin analizi IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 paket programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek verilerin normal dağılıp dağılmadığı da belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 , ± 1.5 ve ± 2 sınırları içinde olması verilerin normal dağıldığına kanıt olarak değerlendirilmektedir (Hair vd., 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallry, 2010). Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının (-1, +1) aralığında olması ölçeklerin normal dağıldığını göstermektedir. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde, One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) testi, bağımsız gruplar t testi, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini analiz etmek için Cronbach Alfa katsayılarına bakılmış yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise yenilikçi iş davranışı ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0.85 ve proaktif kişilik ölçeğinin 0.80 olduğu tespit edilmiştir. Cronbach Alfa katsayısı .70 tir ve güvenilirliği yeterli kabul edilmiştir (Büyükoztürk, 2010). Sonuç olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

2.4. Araştırmanın Etik Yönü

29/09/2021 tarih ve 2021/6 karar sayılı Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan “Proaktif Kişiliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi: İş Güvenliği Uzmanlarına Yönelik Bir Uygulama” araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul onayı alınmıştır.

3. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bulgularına göre; Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanların %31.2’si (n=62) kadınlardan, %68.8’i ise (n=137) erkeklerden oluşmaktadır. Bunlardan %63.8’i (n=127) evli iken, %36.2’si (n=72) bekârdır. Yaş kriterlerine de bakıldığında %22.6’sı (n=45) 30 yaş altı, %17.6’sı (n=35) 30-34 yaş, %16.1’i (n=32) 35-39 yaş, %17.1’i (n=34) 40-44 yaş, %26.6’sı (n=53) 44 üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Uzmanlık sertifikalarına göre incelendiğinde ise %30.7’si (n=61) C, %42.7’si (n=85) B, %26.6’sı (n=53) A sınıfı sertifikaya sahiptir. Uzmanların %14.6’sı (n=29) ön lisans, %36.2’si (n=72) lisans ve %49.2’si (n=98) lisansüstü mezundur.

İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışının sosyo-demografik özelliklerine göre t testi ve tek yönlü ANOVA sonuçları Tablo 3.1’de verilmektedir.

Tablo 3.1. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre yenilikçi iş davranışı yönelimi

Değişkenler	Kategori	N	%	\bar{x}	SS	İstatistik	p
Cinsiyet	Erkek	137	68.8	4.1	.49	t=-1.21	.229
	Kadın	62	31.2	4.19	.50		
Medeni Durum	Evli	127	63.8	4.13	.50	t=.113	.910
	Bekâr	72	36.2	4.12	.48		
Yaş Grubu	30 yaş altı	45	22.6	4.13	.5	F=1.344	.255
	30-34	35	17.6	3.98	.47		
	35-39	32	16.1	4.14	.49		
	40-44	34	17.1	4.11	.52		
	44 yaş üstü	53	26.6	4.22	.48		
Eğitim Durumu	Ön Lisans	29	14.6	4.14	.44	F=.161	.017*
	Lisans	72	36.2	4.00	.48		
	Lisansüstü	98	49.2	4.21	.5		
Uzman Sınıfı	C Sınıfı	61	30.7	4.1	.49	F=.151	.86
	B Sınıfı	85	42.7	4.13	.51		
	A Sınıfı	53	26.6	4.15	.48		

*p<.05 \bar{x} ortalama (mean); SS standart sapma

Tablo 3.1 incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarında cinsiyet (t=-1.21, p>.05) ve medeni durum (t=.113, p>.05) değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarına ilişkin görüşleri eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=.161, p<.05). Farkı belirlemek için uygulanan Tukey testi sonucunda, lisansüstü mezunu iş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranış düzeylerinin (\bar{x} =4.21), lisans mezunu iş güvenliği uzmanlarından (\bar{x} =4.00) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarına ilişkin görüşleri uzman sınıfı (F=.151, p>.05) ve yaş (F=1.344, p>.05) değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılık görülmemiştir (Tablo 3.1).

İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyimi ve proaktif kişiliği ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yürütülen korelasyon sonuçları ise Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Yenilikçi iş davranışı ile proaktif kişilik ve mesleki deneyim değişkeni arasındaki ilişki

	1	2	3
1. Proaktif Kişilik	-		
2. Mesleki Deneyim	.91	-	
3. Yenilikçi İş Davranışı	.661*	.189*	-

*p<.01

Tablo 3.2 incelendiğinde, proaktif kişiliğin yenilikçi iş davranışı ile pozitif yönlü orta düzeyde (r=.661, p<.01) anlamlı bir ilişkisi saptanmıştır. İş güvenliği uzmanlarının mesleki deneyiminin ise yenilikçi iş davranışları ile pozitif yönlü düşük düzeyde (r=.189, p<.01) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş güvenliği uzmanlarının proaktif kişiliğinin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları da Tablo 3.3’te gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Proaktif kişiliğin yenilikçi iş davranışını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

	B	S.H.	β	t	p
Sabit	1.52	.21	-	7.16	.000
Proaktif Kişilik	.65	.05	.66	12.38	.000
R=.661, R ² =.44, F ₍₁₋₁₉₇₎ =153.46, p=.000					

Oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F(1-197)=153.46, p<.001). Proaktif kişiliğin yenilikçi iş davranışına ilişkin varyansın %44'ünü açıklamaktadır (R²=.44). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde proaktif kişiliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. (β =.66, t=12.38, p<.001) (Tablo 3.3).

4. Tartışma ve Sonuç

İş güvenliği uzmanları ile yapılan bu çalışmaya Türkiye genelinde katılan uzman sayısı 199'dur. Uzmanların demografik özellikleri ve proaktif kişilik değişkenlerinin yenilikçi iş davranışlarına etkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, çalışmaya katılan uzmanların çoğunluğu erkektir (%68.8). İş güvenliği uzmanlığını seçmede erkeklerin çoğunlukta olduğunu başka çalışmalarda da görülmektedir (Koroğlu ve Zervent Ünal, 2023; URL-2, 2019). Katılımcıların %77,4'ünün yaş ortalaması 30 yaşının üstündedir. Genellikle uzmanların yaş ortalamalarının 30'un üzerinde olduğunu başka çalışmalarda göstermektedir (Hasanhanoglu, 2020; Koroğlu ve Zervent Ünal, 2023). Yaşın genellikle tecrübe ile doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. İş güvenliği uzmanlığı şartları zor ve tecrübe gerektiren bir meslektir. Yine çalışmaya katılanların çoğunluğu (%42) B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanıdır. B sınıfı iş güvenliği uzmanı olmak için, C Sınıfı uzman olarak üç yıl görev yapmak veya iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği alanında yüksek lisans yüksek lisans yapmak ve yapılan sınavda başarılı olmak gerekmektedir (URL-3, 2012). Bu demografik özelliklerin yenilikçi iş davranışına etkisi istatistiksel olarak anlamsız bulunmasına karşın; eğitim durumuna bakıldığında 29 ön lisans, 72 lisans ve 98'inin lisansüstü olduğu; eğitim durumunun yenilikçi iş davranışı üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum lisansüstü eğitimin kişinin kendisine başka bir bakış açısı sunması, durumları farklı perspektiflerden değerlendirmesi, iş hayatında öne çıkabilecek yenilikler kazandırması ile açıklanabilir. Çünkü yenilikçi iş davranışı eğitimle şekillendirilebilir. Ön lisans ve lisans eğitimleri genel müfredatlar çerçevesinde verildiğinden yenilikçi düşünmeye pek imkân sağlamadığı söylenebilir. Oysa lisansüstü eğitimlerde öğrenci daha aktif ve özgür düşünceye sahiptir ve bu durum da yenilikçi iş davranışlarını oluşturmada etkili olacaktır (Koşar vd., 2020; Tarhan ve Doğan, 2018; Büyükgöze ve Gelbal, 2016).

İş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışına ilişkin görüşleri uzman sınıfı açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu aslında önemli bir bulgudur. Çünkü yenilikçi iş davranışı, iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları iş ile ilgili olması gereken bir özelliktir. İş güvenliği uzmanlarının (A-B-C), yenilikçi iş davranışına yönelik görüşlerinin yakın olması, eğitimlerinin belirli bir standart çerçevesi içerisinde bulunması, yaptıkları işin hayati önem taşıması ve proaktif düşünceye yapısının bir göstergesi olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Yenilikçi iş davranışı ile mesleki deneyim arasında düşük de olsa pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mesleki deneyim arttıkça yenilikçi iş davranışı da artmıştır. Bilişim Teknolojileri ile hemşirelerde yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. (Akgül ve Yavuz, 2019; Baksi vd., 2020). Fakat bu çalışmaya göre iş güvenliği uzmanlarında durum farklı gelişmiştir. Meslekteki çalışma yılıyla değişmeyen rutin işlerin yapıldığı meslek gruplarında çalışmalardaki gibi yenilikçi iş davranışı mesleki deneyimle artmamaktadır. Fakat iş güvenliği uzmanlarının işleri gereği yaptıkları periyodik incelemeler ve risk değerlendirmeleri gibi işler, her ne kadar mesleki deneyim kazanmış olsalar da değişen teknoloji ve yeniliklere ayak uydurma, en az hata yapma olasılığından dolayı yenilikçi davranışa yöneltmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının proaktif kişiliğinin yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, öncü kişilik özelliklerine sahip olanlar, karar verme yetkisi olanlar, kararları konusunda cesur davrananlar daha yenilikçi düşünce ile fikirlerini hayata geçirebilmektedirler. Literatürde araştırmayı destekleyen çalışanların proaktif kişiliği ile yenilikçi iş davranışlarının değerlendirildiği ve proaktif kişilik ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirten yurtiçi ve yurtdışında yapılan çalışmalar mevcuttur (Kale, 2019; Giebels vd., 2016; Kurt, 2019; Pelenk, 2018; Tunca vd., 2018; Görmüş, 2019; Karabay vd., 2020; Liv d., 2017; Palabıyık ve Yücel, 2018; Tang, 2015; Tekeli, 2021; Uslu ve Mansur, 2017).

Bu çalışma ile yenilikçi iş davranışına sahip olması istenilen iş güvenliği uzmanlarının proaktif kişilik ve demografik özelliklerinin yenilikçi iş davranışları üzerinde ne derece belirleyici bir kriter olabileceği ortaya konulmuştur. İş güvenliği

uzmanlarının proaktif kişilik özellikleri yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur.. Bu çalışma sonucunda, iş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarının proaktif kişilikleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle iş güvenliği uzmanlarına, proaktif kişilik özelliklerini geliştirme yönünde eğitimler verilmesi önerilebilir. Ayrıca eğitim düzeylerinin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinin de dikkate alınarak, iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerine önem verilmesi gerektiği de vurgulanabilir. Bu sonuçlardan hareketle, akademisyenler yenilikçi iş davranışları üzerine araştırmalar yaparken, iş güvenliği uzmanlarının proaktif kişilik özelliklerine dikkat etmeleri önerilebilir. Ayrıca, demografik özelliklerin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi konusunda daha fazla araştırma yapılması da önemlidir. Bu araştırmalar, iş güvenliği uzmanlarının yenilikçi iş davranışlarını geliştirmelerine ve iş güvenliği kültürünün daha da yaygınlaşmasına yardımcı olabilir.

Kaynaklar

Akgül, İ., Yavuz, U.,(2019), “BT çalışanlarının yenilikçi davranışlarının demografik özellikler açısından incelenmesi,” Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi (ESBDER), 12(1), 54–72.

A. Akın, N. Arıcı, “Turkish version of proactive scale: A study of validity and reliability,” *Mevlana International Journal Education (MIJE)*, 5(1), 165-172, 2015.

Baksi, A., Sürücü, H.A., Kurt, G.,(2020), “Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi,” *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 310-315.

Bateman, T.S.,Crant, J.M., (1993), “The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates,” *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.

Büyükgöze, H.,Gelbal, S., (2016), “Lisansüstü eğitime yönelik tutumda proaktif kişilik ve akademik kontrol odağının rolü.” K. Beycioğlu, N. Özer, D. Koşar, & Ş. İdris (Eds.), *Eğitim Yönetimi Araştırmaları*, 91-103.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (10. bs.). Ankara: Pegem Akademi.

Ceylan, C. (2013). “Algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sisteminin algılanan gelişim kültürü ve yenilikçi iş davranışına etkisi. "İş, Güç"” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 42-58.

Claes, R., Beheydt, C., Lemmens, B. (2005) “Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures,” *Applied Psychology*, 54(4), 476-489.

Converse, J.M. (2017). “Survey Research in the United States: Roots and Emergence,”1890-1960, 1.ed., 1987.

Crant, M.J. (2000). “Proactive behavior in organizations,” *Journal of Management*, 26(3), 435-462.

Çalışkan, A., Akkoç, İ. Ve Turunç, Ö. (2019). “Yenilikçi Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (1), 94-111. DOI: 10.29131/uiibd.562196

De Jong, J.P.J., Den Hartog, D.N. (2007). “How leaders influence employees’ innovative behavior,” *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.

Dyer, J., Gregersen, H., Christensen, C. (2011). “The innovator’s DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators,” Harvard Business Press Boston MA USA.

Erdem, A.T. (2021). “Güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü: Bilişim sektöründe bir araştırma,” *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30 (1), 119-131.

Frese, M., Fay, D. (2001). “Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century,” In B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 23,133-187.

George, D., Mallery, M.(2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*, 17.0 update (10. bs.). Boston: Pearson.

Giebels, E. et al. (2016). “The critical roles of task conflict and job autonomy in the relationship between proactive personalities and innovative employee behavior,” *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320-341.

Görmüş, İ. (2019). “Türk sigorta şirketlerinde çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin bağlamsal, görev performanslarına ve yenilikçi davranışa etkisinin araştırılması” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper saddle River, New Jersey: Pearson Education International.

Hasanhanoglu, C. (2020). "Türkiye'de Kadın İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki Ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Yaklaşımları, Görevsel Performansları Ve Sorunları" Journal Of International Social Sciences Academic Researches Dergisi, 4 (1), 1-15.

Janssen, O. (2000). "Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior," Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 287-302.

Kale, E. (2019). "The impact of proactive personality and locus of control on career satisfaction and innovative work behavior," Journal of Tourism Theory and Research, 5(2),144–154.

Karabay, M., Akpınar, Ö., Görmüş, İ. (2020). "Sigorta şirketlerinde çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışa etkisinin araştırılması," Journal of Research in Economics, 4(1), 64–77.

Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi (20. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kılıç, İ. (2013). "İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu (İSGK)," "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(1), 17-41.

Koşar, D., Er, E., Kılıç, A.Ç. (2020). "Yüksek lisans yapmak: eğitim yönetimi öğrencilerinin lisansüstü eğitim yapma nedenlerine ilişkin nitel bir araştırma," Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 53, 370-392.

Koroğlu AŞ., Zervent-Ünal B. (2023). "İş Güvenliği Uzmanlarında Stres ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6(1), 538-551.

Kurt, O.O. (2019). "Personel güçlendirmenin yenilikçi davranışa olan etkisinde proaktif kişiliğin düzenleyici rolü: Görgül bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)," Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Li, M. et al. (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.

Palabıyık, N., Yücel, İ. (2018). "Bir iş yerinde beyaz ve mavi yakalı çalışanların kariyer çıpaları ile proaktif iş davranışları arasındaki ilişkinin karşılaştırılması," Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 17 Özel sayı, 41-56.

Pelenk, S.E. (2018). "Örgütsel adalet, proaktiflik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiler: Kimya sektörü çalışanları ile bir araştırma," Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (18), 149-155.

Sari, D.K., Yudiarto, A., Sinambela, F.C. (2021). "Work Engagement and innovative work behavior: Meta-analysis study," Proceedings of the International Conference on Psychological Studies, 530, 359-366.

Scott, S.G., Bruce, R.A. (1994). "Determinants of innovative behaviour: A path model of individual innovation in the workplace," Academy of Management Journal, 37(3), 580-607.

Sezgin, O.B., Uçar, Z. (2021). "Psikolojik sözleşme ihlali ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin rolü," Yönetim Bilimleri Dergisi, 19(39), 225-248.

Shanker, R. et al. (2017). "Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior," Journal of Vocational Behavior, 100, 67–77.

Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). "Using multivariate statistics (6. bs.). London: Pearson Education.

Tang, T.W. (2015). "Competing through customer social capital: The proactive personality of bed and breakfast operators," Asia Pacific Journal of Tourism Research, 20(2), 133-151.

Tarhan, M., Doğan, P. (2018). "Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik davranışları ile otonomi düzeyleri arasındaki ilişki", Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 5(1), 51-58.

Tekeli, M. (2021). "Proaktif kişiliğin ve kontrol odağının yenilikçi iş davranışına etkisinde işe adanmanın aracı rolü : Yiyecek içecek çalışanlarına yönelik bir uygulama" (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Tunca, S., Elçi, M., Murat, G. (2018). "Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi," Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 325-335.

Turgut, E., Beğenirbaş, M. (2013). "Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma," Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 23(2), 101-124.

URL-1. (2023). <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/is-sagligi-ve-guvenligi-125-bin-profesyonle-emanet-41204920#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20Sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi%20Kay%C4%B1t,37%20i%C5%9F%20g%C3%BCvenli%C4%9Fi%20uzman%C4%B1%20var.>

URL-2. (2019). <https://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-guvenligi-uzmanlarinin-sorunlari-calistayi-sonuc-bildirgesi-yayimlandi>.

URL-3. (2012). “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=16923&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>.

Uslu, D., Mansur, F. (2017). “Sağlık yönetici adaylarının bireysel-sosyal yenilikçilik ve proaktiflik özelliklerini belirlemeye yönelik bir araştırma,” Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Özel Sayısı, 52-68.

Araştırmacıların Katılım Oranları

Bu çalışmamızda sorumlu yazar olan IŞIK DEMİRARSLAN E. , çalışmanın ana kavram ve fikrini oluşturmuş, tasarım ve dizaynını yapmış, literatür taramasını gerçekleştirmiş ve yazıyı kaleme almıştır. Bu nedenle IŞIK DEMİRARSLAN E.’nin katılım oranı %50’dir. Çalışmada ikinci yazar olan TUNA H., çalışmanın ana kavram ve fikrini oluşturmuş, çalışmanın veri toplama, istatistiksel analizler ve analizlerin yorumlanmasını ve yazıyı kaleme almıştır. Bu nedenle TUNA H.’nin katkı oranı %50’dir.

Conflict of Interest / Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.