



Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEFD)

Bolu Abant İzzet Baysal University
Journal of Faculty of Education

2023, 23(4), 2142–2159. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1327252>



Öğretmenlerin Proaktif Davranışları ile Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki*

The Relationship Between Teachers' Proactive Behaviors and Innovative Work Behaviors

Ramazan ERTÜRK¹

Geliş Tarihi (Received): 13.07.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 05.12.2023

Yayın Tarihi (Published): 15.12.2023

Öz: Öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemenin amaçlandığı bu araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini Araştırmanın çalışma evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Bolu il merkezinde bulunan ilk ve ortaokullarda görev yapan toplam 1330 öğretmen; örneklemini ise basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 400 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın verileri "Proaktif Davranış" ve "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" ile toplanmış olup veriler normal dağılım göstermediğinden non parametrik testlerden yararlanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışları yüksek düzeydedir. Cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarında anlamlı farklılık yoktur. Eğitim durumu ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre, proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süresinin artmasıyla birlikte hem proaktif davranışlarının hem de yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Proaktif Davranış, Yenilikçi İş Davranışı, Öğretmen.

&

Abstract: This research, which aims to determine the relationship between teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors, was designed in relational survey model. The study population of the research The study population of the research consists of 1330 teachers working in primary and secondary schools in Bolu city center in the 2022-2023 academic year; The sample consisted of 400 teachers determined by simple random sampling method. The data of the study were collected with "Proactive Behavior" and "Innovative Business Behavior Scale" and non-parametric tests were used since the data did not show normal distribution. According to the results of the research, teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors are at a high level. There is no significant difference in teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors according to gender, age and seniority variables. According to the variables of educational status and tenure at school, it was concluded that there was a significant difference in proactive behaviors and innovative work behaviors. It was concluded that both proactive behaviors and innovative work behaviors of teachers increased with the increase in working time at school. There is a moderately positive relationship between teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors.

Keywords: Proactive Behavior, Innovative Work Behavior, Teacher.

Atıf/Cite as: Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4), 2142-2159. doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1327252

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuelt>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu araştırmanın kısa hali, 16. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Ramazan ERTÜRK, Milli Eğitim Bakanlığı, koroglu522@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8140-0895>

1. GİRİŞ

Örgütlerin belli bir amaca ulaşmak ve varlığını devam ettirebilmelerinde ihtiyaç duydukları en önemli kaynağın insan kaynağı olduğu söylenebilir. Çünkü insan kaynağı, örgütün sahip olduğu maddi kaynakların organize edilerek kullanılması ve çıktı haline getirilmesinden önemli bir unsur olarak görülmektedir. Ancak 21. yüzyıldaki hızlı teknolojik değişim ve gelişmeler, yenilikler örgütlerin bu değişim ve gelişmelere uyum sağlamalarını hatta örgüt bünyelerinde yenilikçi olmalarını ve rekabet avantajı kazanmalarını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla örgütün sahip olduğu finansal kaynaklar ve fiziksel donanım, örgüt çalışanlarının motivasyonunun, iş doyumunun ve güçlendirilmesinin sağlanmasının yanında rekabetin zirveye ulaştığı 21. yüzyılda örgütün varlığını devam ettirip rekabet edebilmelerinde, değişen toplumsal ihtiyaçların karşılanmasında, ihtiyaç duyulan yeni hizmet ve ürünlerin ortaya çıkarılmasında çalışanların yenilikçi iş davranışlarının oldukça önemli olduğu ileri sürülebilir. Bu anlamda toplumların kalkınmasında temel teşkil eden eğitim sistemlerinin sunduğu eğitim hizmetlerinin çağa uygun, nitelikli ve kaliteli olması, öğrencilerin ilgi, istek ve ihtiyaçlarını karşılaması, öğrenme süreçlerinde çeşitlilik sağlanması ve okulların toplumun gereksinimlerini karşılayacak iş gücünü yetiştirmelerinde öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ön plana çıkmaktadır.

Yenilikçi davranış; bir iş, grup veya örgüte avantaj kazandırmak için yeni fikirler yaratma, tanıtma ve uygulama şeklinde kasıtlı olarak ortaya çıkan davranıştır (Janssen, 2000). Yenilikçi öğretmen davranışı ise; iş kapsamında öğretmenler tarafından bireysel veya çalışma takımları halinde gerçekleştirilen, görevleri içeren bilişsel çalışma etkinlikleri, fırsat keşfi, fikrin üretilmesi, geliştirilmesi, gerçekleştirilmesi ve refleks olarak ifade edilmektedir (Indrasari ve Takwin, 2019). Yenilikçi iş davranışının fikir üretmek, fikirlerin tanıtımı ve destek bulmak, fikirleri gerçekleştirmek olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Janssen, 2000). Fikir üretimi boyutunda, problemin tanımı, bilginin toplanması, yeni çalışma stratejilerinin araştırılması ve geliştirilmesi ve problemin çözümü gibi davranışları içeren yeni ve faydalı fikirlerin üretimi gerçekleşmektedir. Bu boyutta, öğretmenler ve okul örgütleri, değişimlere daha fazla dikkat etmelidir. İkinci boyut fikirlerin tanıtımı ve destek bulmaktır. Bu boyut, yeniliği meşrulaştıracak ve fikrin gerçekleştirilmesini teşvik edecek destekçilerin aranmasıdır. Bu süreçte fikrin diğer çalışanlarca benimsenmesi için sosyal ilişkiler aracılığıyla destek çalışmaları yapılmakta, yöneticiler ve diğer çalışanlar arasında fikirleri yayılması sağlanmaktadır. Üçüncü boyut olan fikirlerin gerçekleştirilmesinde, mevcut fikirler uygulanmakta ve geniş çapta etkili olması beklenmektedir. Fikrin daha iyi hale gelmesi için değerlendirme ve iyileştirme gibi uygulama sonrası eylemlere de ihtiyaç bulunmaktadır (Janssen, 2000).

Yenilikçi davranış, örgütün varlığını devam ettirmesini teşvik etmede kilit bir faktör olarak hizmet etmekte ve çeşitli iyileştirme süreçlerinin gerçekleştirilmesine izin vererek sürekli olarak rekabet avantajı oluşturmaktadır (Carmeli vd., 2006). Araştırma sonuçları, kamu hizmetindeki yeniliğin örgütsel performansı iyileştirdiğini ve yenilikçi davranışın çalışanların iş üretkenliğini artırdığını göstermektedir (Chang ve Liu, 2008; García-Goñi vd., 2007). Bu nedenle, yenilikçi davranışın aktif olarak ortaya çıkmadığı ve örgütsel yeniliğe yol açmadığı bir örgütün rekabet avantajı sağlayarak hayatta kalması zor olabilir (Jo, 2019). Dolayısıyla tüm örgütlerde çalışanların yenilikçi iş davranışları, örgütsel rekabetin sağlanarak örgütün amaçlarına ulaşım varlığını devam ettirmesinde önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yenilikçi iş davranışı aynı zamanda eğitim alanında da yer alır, yani çalışma ortamını değiştirmeyi ve geliştirmeyi içeren davranış yöntemlerin, araçların, teknolojinin ve öğrenciler için yararlı içeriğin uygulanması gibi öğrencinin ilerlemesi için öğrenme ortamı ve artan yaratıcı potansiyel (Baharuddin vd., 2019). Öğretimdeki gelişim ve değişimlerin hızlı olması, davranış değişiklikleri ile mücadele edebilmek, küresel dünyada okulların rekabet avantajı kazanmaları, öğretmenlerin yenilikçiliği benimseyerek yenilikçi davranışlar sergilemelerini önemli hale getirmektedir. Öğrencilerin öğrenme ve motivasyonlarında öğretmenlerin öğretim yöntem ve teknikleri etkili olmaktadır (Awang-Hashim vd., 2017; Klaijnsen vd., 2018; Vermeulen ve Martens, 2018). Dolayısıyla eğitim öğretim hizmetlerinin ve

öğrenme çıktılarının daha nitelikli ve kaliteli olmasında öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının oldukça önemli olduğu ileri sürülebilir.

Müfredat geliştirme, öğrenme yöntemlerinin kullanımı, öğretim araçlarının kullanımı, sınıf yönetimi, öğrencilerin yönetimi ve değerlendirme yöntemleri eğitim veya okul ortamında geliştirilmesi gereken yenilikçi davranışlardır (Prayudhayanti, 2014). Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları, yeni fikirlerin ortaya çıkarılması ve okulun gelişimine katkı sağlayıcı yaratıcı davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Öğretmenlerin yenilikçi stratejileri, farklı özelliklere ve gereksinimlere sahip öğrencilerin öğrenme sürecinde yaratıcılarının gelişmesine katkı sağlamaktadır (Balkar, 2015; Çimen ve Yücel, 2017). Dolayısıyla öğretmenlerin yeniliği keşfetme ve uygulamasında ise, proaktif olmalarının önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Nitekim yenilikçi davranış, çalışanın olumlu duygulara sahip olarak ödül veya ekstra bir ücret beklentisi içerisine girmeden sergilediği ve örgütsel performansını arttıran rol ötesi proaktif bir davranış olarak ifade edilmektedir (Seibert vd., 2001).

Proaktif davranış, çalışanın mevcut koşulları iyileştirmesi, yeni koşulların oluşturulmasında inisiyatif alabilmesi, pasif kalarak mevcut koşullara uyum sağlamak yerine statükoya meydan okuması (Crant, 2000), iş sistemi veya rollerinde değişimi kabul etmesi veya başlatması, örgütsel ve bireysel etkililiği desteklemesi için kendi kendine yönettiği eylemleri gerçekleştirme düzeyidir (Griffin vd., 2007). Örgütler gelecek odaklı planlamalarında girişimci ve proaktif çalışanları tercih etmektedirler (Fritz ve Sonnentag, 2009). Çünkü proaktif davranış gösteren çalışanlar; öngörülü ve değişime açık olmaları ve problemleri çözebilme becerilerinin yüksek olması dolayısıyla örgütsel amaçların başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde belirleyici rol oynamaktadırlar (Gudermann, 2010). Ayrıca proaktif davranış sergileyen çalışanlar elde ettikleri fırsatları değerlendirerek, yeni yöntem ve stratejiler belirleyerek ve bu davranışlarında ısrarcı olarak standart iş beklentilerinin ötesine geçebilmektedirler (Thompson, 2005). Proaktif olmayan çalışanlar ise, pasif olmalarının yanında ortaya çıkabilecek fırsatları değerlendirmede zorlanırlar veya bu fırsatların yanlış belirlenmesine sebep olabilirler. Dolayısıyla sonraki süreçlerde de hatalı davranarak değişimde başarısız olurlar (Bateman ve Crant, 1993).

Proaktif davranışlar, çalışanın inisiyatif alabilmesini, yenilikçi davranabilmesini, ileriye dönük bir paradigmaya sahip olmasını ve üst düzeyde sorumluluk alması ile ortaya çıkmaktadır. 21. yüzyıl örgütleri çalışanlardan rutin iş rollerinin ötesinde ve yenilikçi davranışlar sergilemelerini ve geleceğe yönelik düşünce yapısına sahip olmalarını beklentisi içerisindedir. Çünkü artık sadece işin gerektirdiği özellikleri taşımak veya örgütsel görev ve sorumlulukları yerine getirmek yetersiz kalmaktadır (Özdemir vd., 2018). Okullarda da öğretmenlerin kaliteli öğretim sunmaları için farklı eylemler gerçekleştirmeleri, rollerinin ötesinde davranışlar sergilemeleri, gelecek odaklı düşünmeleri ve yenilikçi olmaları gerekmektedir. Bu durum öğretmenlerin proaktif davranış göstermelerini zorunlu hale getirmektedir. Okullar, rekabet ortamında yarışabilmek ve sürdürülebilir rekabeti sağlayabilmek için yeterliliği olan, işine bağlı, bilgi ve tecrübe sahibi, yaratıcı ve girişimci gibi niteliklere sahip ve proaktif davranış sergileyebilen öğretmenlere ihtiyaç duymaktadırlar. Nitekim Li ve diğerleri (2017), araştırmalarında öğretmenlerin proaktif davranışlarının yenilikçi davranışlarına anlamlı bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Ulusal ve uluslararası alanyazında da proaktif kişilik ve proaktif davranış ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara rastlanmakla birlikte (Giebels vd., 2016; Görmüş, 2019; Kale, 2019; Karabay vd., 2020; Kurt, 2019; Li vd., 2017; Pelenk, 2018; Tekeli, 2021; Tuna ve Işık-Demirarslan, 2023; Tunca vd., 2018;) eğitim kurumlarında öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bir araştırmaya rastlanmamış olması, bu araştırmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin proaktif davranış ve yenilikçi iş davranışına yönelik algıları ne düzeydedir?
- 2- Öğretmenlerin proaktif davranış ve yenilikçi iş davranışına yönelik algıları; cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem, okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı fark göstermekte midir?

- 3- Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır.

2.2. Araştırmanın çalışma evreni ve örnekleme

Araştırmanın çalışma evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılı Bolu il merkezinde bulunan ilk ve ortaokullarda görev yapan toplam 1330 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada çalışma evreninin tamamına ulaşmak zor olduğundan çalışma evrenini temsil edecek 400 öğretmen basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Çalışma evreninin belirlenmesinde öğretmenlerin gönüllük esası gözetilmiştir.

2.3. Veri toplama araçları

Araştırmada veri elde etmek için Proaktif Davranışlar Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. Proaktif Davranışlar Ölçeği

Griffin ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen Cerit ve Akgün (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Proaktif Davranış Ölçeği üç maddeden oluşmaktadır. Ölçek Beşli likert tipinde geliştirilmiş olup katılmıyorum ve tamamen katılıyorum arasında değişen 5'li derecelendirme kullanılmıştır. Griffin ve diğerlerinin (2007) araştırmasında ölçeğin Cronbach Alfa değeri .94; Cerit ve Akgün (2015) tarafından yapılan çalışmada .95; bu çalışmada ise, ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .90 olarak hesaplanmıştır.

2.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Ölçek Janssen (2000) tarafından geliştirilmiş, Töre (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Fikir üretme ve uygulama (dört madde) ve fikre destekçiler bulma (beş madde) boyutlarından ve dokuz maddeden oluşmakta olan ve Beşli likert tipinde geliştirilen ölçeğin derecelendirmesi Hiçbir Zaman (1), Nadiren (2), Ara Sıra (3), Çoğunlukla (4), Her zaman (5) şeklindedir. Töre (2017) tarafından ölçeğin güvenilirliğine yönelik yapılan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .87; bu çalışmada ise, ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Verilerin analizi

Verilerin normalliği Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile incelenmiş olup test sonuçlarına göre verilerin normal dağılmadığından ($p < .05$) çalışmada non parametrik testlerden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışlarına yönelik algıları aritmetik ortalama ve standart sapma; öğretmenlerin proaktif davranış ve yenilikçi iş davranışına yönelik algılarının cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik Mann Whitney-U Testi; öğretmenlerin proaktif davranış ve yenilikçi iş davranışına yönelik algılarının yaş, kıdem, okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik Kruskal Wallis Testi; öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye yönelik Spearman's rho analizi yapılmıştır.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel

Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 02.03.2023

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2023/107

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırma soruları kapsamında ulaşılan bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışına yönelik algıları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1.

Öğretmenlerin Proaktif ve Yenilikçi İş Davranışına Yönelik Algıları

Ölçekler ve Boyutları	N	\bar{x}	ss
Proaktif Davranış	414	4.42	0.53
Fikir Üretme ve Fikri uygulama	414	4.42	0.51
Fikre Destekçiler Bulma	414	4.46	0.49
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam Puanı	414	4.44	0.48

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin hem proaktif davranışlarının ($\bar{x}=4.42$); hem de yenilikçi iş davranışı algılarının fikir üretme ve uygulama ($\bar{x}=4.42$) ve fikre destekçiler bulma boyutları ($\bar{x}=4.46$) ile ölçek toplam puanında ($\bar{x}=4.44$) çok yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışına yönelik Mann-Whitney U sonuçları Tablo 2 'de sunulmuştur.

Tablo 2.

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Proaktif ve Yenilikçi İş Davranışına Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	\bar{x}	Sıra Toplamı	U	p
Proaktif Davranış	Kadın	259	205.85	53315.50	19645.500	.705
	Erkek	155	210.25	32589.50		
Fikir Üretme ve Fikri Uygulama	Kadın	259	206.08	53375.50	19705.500	.749
	Erkek	155	209.87	32529.50		
Fikre Destekçiler Bulma	Kadın	259	203.87	52802.50	19132.500	.411
	Erkek	155	213.56	33102.50		
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam Puanı	Kadın	259	204.68	53011.00	19341.000	.529
	Erkek	155	212.22	32894.00		

*p<.05

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin hem proaktif davranış hem de yenilikçi iş davranışları kadın-erkek olma durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 3'te eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışına yönelik Mann-Whitney U sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.

Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Proaktif ve Yenilikçi İş Davranışına Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	Sıra Toplamı	U	p
Proaktif Davranış	Lisans	355	205.02	72780.50	9590.500	.278
	Lisansüstü	59	222.45	13124.50		
Fikir Üretme ve Fikri Uygulama	Lisans	355	202.99	72060.50	8870.500	.044*
	Lisansüstü	59	234.65	13844.50		
Fikre Destekçiler Bulma	Lisans	355	203.80	72348.00	9158.000	.112
	Lisansüstü	59	229.78	13557.00		
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam Puanı	Lisans	355	203.29	72169.50	8979.500	.075
	Lisansüstü	59	232.81	13735.50		

Tablo 3 incelendiğinde eğitim durumu değişkeninin öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algılarında fikir üretme ve fikri uygulama boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkardığı tespit edilmiştir ($p < .05$). Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının fikir üretme ve uygulama boyutunda lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır ($U=8870,500$; $p < .05$). Eğitim durumu değişkeninin öğretmenlerin proaktif davranışları ve fikre destekçiler bulma ve yenilikçi iş davranışı ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık oluşturmadığı saptanmıştır ($p > .05$).

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışına yönelik Kruskal-Wallis sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.

Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Proaktif ve Yenilikçi İş Davranışına Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	Sıra Top.	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Proaktif Davranış	A. 21-30	21	178,26	4	3.82	.43	-
	B. 31-40	153	198,43				
	C. 41-50	160	213,48				
	D. 51 ve üzeri	80	221,03				
Fikir Üretme ve Fikri uygulama	A. 21-30	21	194.62	4	1.57	.81	-
	B. 31-40	153	201.27				
	C. 41-50	160	209.60				
	D. 51 ve üzeri	80	217.38				
Fikre Destekçiler Bulma	A. 21-30	21	192.79	4	3.04	.55	-
	B. 31-40	153	196.83				
	C. 41-50	160	213.76				
	D. 51 ve üzeri	80	217.94				
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam Puanı	A. 21-30	21	191.05	4	2.60	.62	-
	B. 31-40	153	198.48				
	C. 41-50	160	211.58				
	D. 51 ve üzeri	80	219.88				

Tablo 4 incelendiğinde yaş değişkeninin öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarında anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Bu bulgulara göre, farklı yaş gruplarında yer alan öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışları benzer özellik göstermektedir.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışına yönelik Kruskal-Wallis sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5.

Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Proaktif ve Yenilikçi İş Davranışına Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Kıdem	N	Sıra Top.	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Proaktif Davranış	A. 0-5 yıl	12	155.33				
	B. 6-10 yıl	60	201.43				
	C. 11-15 yıl	103	197.52	4	5.650	.227	-
	D. 16-20 yıl	87	206,64				
	E. 21 yıl ve üzeri	152	221.26				
Fikir Üretme ve Fikri uygulama	A. 0-5 yıl	12	160.29				
	B. 6-10 yıl	60	210.30				
	C. 11-15 yıl	103	208.25	4	2,242	.691	-
	D. 16-20 yıl	87	204.30				
	E. 21 yıl ve üzeri	152	211.44				
Fikre Destekçiler Bulma	A. 0-5 yıl	12	140.71				
	B. 6-10 yıl	60	206.81				
	C. 11-15 yıl	103	204.58	4	4.517	.341	-
	D. 16-20 yıl	87	209.58				
	E. 21 yıl ve üzeri	152	213.84				
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam Puanı	A. 0-5 yıl	12	144.08				
	B. 6-10 yıl	60	207,63				
	C. 11-15 yıl	103	206.74	4	3.885	.422	-
	D. 16-20 yıl	87	206.37				
	E. 21 yıl ve üzeri	152	213.62				

Tablo 5 incelendiğinde kıdem değişkeninin öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarında anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Bu bulgulara göre, farklı kıdemlerde bulunan öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışları benzer özellik göstermektedir.

Okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışına yönelik Kruskal-Wallis sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6.

Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Proaktif ve Yenilikçi İş Davranışına Yönelik Kruskal-Wallis Sonuçları

Ölçek	Okuldaki çalışma süresi	N	Sıra Top.	sd	χ^2	p	Anlamlı fark
Proaktif Davranış	A. 0-5 yıl	179	200.40	4	18.545	.001*	D*-A
	B. 6-10 yıl	106	198.11				E*-A
	C. 11-15 yıl	69	189.84				D*-B
	D. 16-20 yıl	40	267.49				E*-B
	E. 21 yıl ve üzeri	20	261.80				D*-C E*-C
Fikir Üretme ve Fikri uygulama	A. 0-5 yıl	179	201.41	4	9.084	.060	-
	B. 6-10 yıl	106	218.10				-
	C. 11-15 yıl	69	181.30				-
	D. 16-20 yıl	40	230.48				-
	E. 21 yıl ve üzeri	20	250.30				-
Fikre Destekçiler Bulma	A. 0-5 yıl	179	200.83	4	7.825	.100	-
	B. 6-10 yıl	106	219.67				-
	C. 11-15 yıl	69	183.34				-
	D. 16-20 yıl	40	235.63				-
	E. 21 yıl ve üzeri	20	229.80				-
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam Puanı	A. 0-5 yıl	179	200.34	4	9.408	.042*	C*-B
	B. 6-10 yıl	106	219.03				D*-C
	C. 11-15 yıl	69	181.05				E*-C
	D. 16-20 yıl	40	237.30				-
	E. 21 yıl ve	20	242.13				-

Tablo 6 incelendiğinde okulundaki çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin proaktif davranışları ve ölçek genelinde yenilikçi iş davranışlarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilirken ($p < .05$); fikir üretme ve uygulama, fikre destekçiler bulma boyutlarında yenilikçi iş davranışlarının anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p > .05$).

Anlamlı farklılığın hangi çalışma süresi gruplarında anlamlı farkın olduğunu bulmak için yapılan Mann Whitney U sonuçlarına göre; öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre; okulunda 16-20 yıl çalışma süresi bulunan öğretmenlerin proaktif davranışlarının okuldaki çalışma süresi 0-5 yıl arasında olan öğretmenlerden ($U=2417,000$; $p < .05$); çalışma süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin çalışma süresi 0-5 yıl arasında bulunan öğretmenlerden ($U=1253,500$; $p < .05$); çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerden ($U= 1420,000$; $p < .05$); çalışma süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerden ($U=736,500$; $p < .05$); çalışma süresi 16-20 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 11-15 yıl arasında bulunan öğretmenlerden ($U= 862,500$; $p < .05$); çalışma süresi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin çalışma süresi 11-15 yıl arasında bulunan öğretmenlerden ($445,000$; $p < .05$) daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin okulda çalışma süresi değişkenine göre; okulunda 11-15 yıl çalışma süresi bulunan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının 6-10 yıl çalışma süresi bulunan öğretmenlerden ($U= 2973,500$; $p < .05$); okulunda 16-20 yıl çalışma süresi bulunan öğretmenlerin 11-15 yıl arasında çalışma süresi bulunan öğretmenlerden

($U=1011,000$; $p<.05$); okulunda 21 yıl daha fazla çalışma süresi bulunan öğretmenlerin 11-15 yıl çalışma süresi olan öğretmenlerden ($U= 482,500$; $p<.05$) daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiye yönelik Spearman's rho analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Proaktif Davranışları ile Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Spearman's Rho Analizi Sonuçları

Ölçekler	Fikir Üretme ve Fikri uygulama	Fikre Destekçiler Bulma	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam Puanı
Proaktif Davranış	.633**	.595**	.652**

* $p<.01$ ** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu). Mutlak değer korelasyon katsayısı: 0.71-1.00 yüksek; 0.70-0.31 orta; 0.30-0.00 düşük düzeyde bir ilişkiyi işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2011).

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır ($r=.652$; $p<0.01$). Bu bulgulara göre, öğretmenlerin proaktif davranışları arttıkça yenilikçi iş davranışlarının da aynı yönde artacağı söylenebilir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasını amaçlayan araştırmanın bu bölümünde bulgular kapsamında ulaşılan sonuçlar alanyazın çerçevesinde tartışılmış ve sonuçlar bağlamında önerilere yer verilmiştir.

Öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışı algıları çok yüksek düzeydedir. Alanyazın incelendiğinde Karabatak-Halıcı (2018) öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeylerine ilişkin algılarının katılıyorum düzeyinde olduğunu; Cerit ve Akgün (2015) düşük düzeyde olduğunu Özdemir ve diğerleri (2018) ise çok yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Proaktif davranış, örgütte rekabet ortamı oluşturup örgütün başarı ve verimliliğini arttırmakta (Chiaburu vd., 2007), çalışanın kendisini ve çevresindekileri pozitif yönde etkilemesini, girişken olmasını ve istediğini elde etmesini ve böylece çalışanın örgütsel süreçlere ve kendi gelişimine katkı sunmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla her örgüt, çalışanın rutin işlerini yapmalarının daha ötesinde davranış sergilemelerinin bir başka ifadeyle proaktif davranmalarını beklemektedirler (Bolino vd., 2010). Dolayısıyla öğretmenlerin proaktif davranışlarının çok yüksek düzeyde olması okullardaki eğitim öğretim süreçlerinin nitelikli olmasını, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde kendi bireysel önceliklerini tanımlarını, ortaya çıkabilecek olumsuz durumların önlenmesini sağlayacak, 21. yüzyılın gerektirdiği yenilik, değişim ve teknolojik uygulamaların ortaya çıkmasını ve uygulanmasını kolaylaştıracak ve diğer okullarla rekabet edebilme yeteneklerini artırarak okul verimliliğini arttıracaktır.

Yenilikçi davranış ise, hem kişisel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Yenilikçi davranış, çalışanın yeteneklerinin gelişmesini sağlayarak kendini gerçekleştirmesinde, kişisel, iş ve sosyal başarılarla ulaşmasında önemli bir faktördür. Örgütsel anlamda üretim ve hizmetlerin ortaya çıkmasında etkili olup ürün ve hizmetlerin miktarını, kalitesini ve çeşitliliğini arttırmaktadır. Örgütün başarısını, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini arttırmakta dolayısıyla örgüte rekabet avantajı sağlamaktadır (Kamran ve Ganjina, 2017). Dolayısıyla yenilikçi iş davranışı, öğretmenlerin yeteneklerinin ortaya çıkmasını, kendilerinin gerçekleştirmelerini, başarılı olmalarını, nitelikli, kaliteli ve çeşitli öğretim hizmeti sunmalarını sağlayacak, öğretmenlerin iş motivasyonlarını ve tatmini arttıracaktır. Yenilikçi iş davranışı kapsamında alanyazında Töre (2019) bu araştırmanın sonucuna benzer şekilde öğretmenlerin yenilikçi iş davranışının çok yüksek; Ertürk (2023) öğretmenlerin yenilikçi iş davranışına yönelik algıları ölçek geneli ve fikre destekçiler bulma boyutunda yüksek düzeyde; fikir üretme ve uygulama boyutunda orta düzeyde

olduğunu, Özgür (2013) yüksek düzeyde; Hsiao ve diğerleri (2011), Özbek (2014), Çimen ve Yücel (2017) orta düzeyde; Kılıç (2015) ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılması, okullardaki farklı yönetim tarzlarından, okulların sahip olduğu koşullardan ve araştırmalara katılan öğretmenlerin farklı özelliklerinden kaynaklanıyor olabilir. Okulların da Milli Eğitim Bakanlığının yenilikçi uygulama ve reformlarına, değişen ve gelişen çevre şartlarına uyum sağlayarak öğrencilere sundukları eğitim öğretim hizmetinin daha nitelikli olması için öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları önemli bir unsurdur (Ertürk, 2023).

Cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarında anlamlı farklılık yoktur. Eğitim durumu ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre, proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları fikir üretme ve uygulama boyutunda lisans düzeyinde eğitime sahip öğretmenlerden daha yüksektir. Lisansüstü eğitim almış öğretmenler olaylara, problemlere ve durumlara daha bilimsel bir paradigmayla baktıkları için fikir üretme ve uygulama boyutunda yenilikçi iş davranışlarının lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olmasına sağlamış olabilir. Çünkü lisansüstü eğitim bilimsel araştırma ve uygulamayı içeren bir süreçten oluşmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin okuldaki çalışma süresinin artmasıyla birlikte öğretmenlerin hem proaktif davranışlarının hem de yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler okullarında daha uzun süre çalıştıklarında hem meslektaşlarını ve okul şartlarını hem de okul çevresini daha iyi tanıyabilmektedir. Bu durum ise öğretmenler arasındaki iş birliğini, fikir alışverişini, inisiyatif alabilmelerini, okulun bulunduğu koşullarda hangi problemler karşısında nelerle karşılaşabileceğinin bilinerek bu duruma göre önlemlerin alınabilmesi açısından oldukça önem taşımaktadır. Dolayısıyla okullar bu durumu fırsata çevirerek okuldaki çalışma süresi daha fazla olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere rehber ve mentor olmalarını sağlayabilir.

Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. Çalışanların yenilikçi davranışları için proaktivitenin önemli bir belirleyici olduğu (Kale, 2019), proaktif kişiliğin etkili olduğu belirtilmektedir (Crant, 2000). Ayrıca okullarda öğretmenlerin proaktif davranışları yenilikçi öğrenme çevresi oluşturmalarında oldukça önemli bir unsur olarak görülmektedir (Rasmussen ve Marrongella, 2006). Bu anlamda öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişkinin varlığı okullarda yenilikçi uygulamalar için öğretmenlerin proaktif davranışlarının oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Alanyazında öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarını birlikte ele alan çalışmalar bulunmamakla birlikte proaktif kişilik ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu ortaya çıkaran araştırmalara rastlamak mümkündür (Crant, 2000; Kale, 2019; Kurt, 2019; Pelenk, 2018).

Araştırma sonucuna göre sunulan öneriler şunlardır:

- 1- Lisans eğitimine sahip öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının fikir üretme ve uygulama boyutunda lisans yüksek düzeye çıkarılması için lisansüstü eğitime teşvik edilmeleri ve çeşitli projelerde yer almaları sağlanabilir. Ayrıca lisansüstü eğitim almış öğretmenlerle birlikte çalışmalarını teşvik edilebilir.
- 2- Okulda çalışma süresi düşük olan (0-15 yıl) öğretmenlerin arasında olan öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışlarının daha yüksek düzeye çıkarılması için bu öğretmenlerin okullarda bu öğretmenlere inisiyatif almaları sağlanabilir, değişim odaklı eylemleri, yenilikçi fikir ve uygulamaları, yaratıcı ve girişimciliğe yönelik etkinlikleri desteklenebilir.
- 3- Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiden dolayı öğretmenlerin yenilikçi davranışlarının ortaya çıkarılması için proaktif olabilecekleri bir okul ortamı oluşturulmalıdır.

4- Öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışlarını ortaya çıkarılmasına yönelik farklı yöntem ve evrende çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça/Reference

- Awang-Hashim, R., Thaliah, R., & Kaur, A. (2017). A cultural insight into the development of teacher autonomy support scale: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal for Multicultural Education*, 11(4), 287-305, <https://doi.org/10.1108/jme-09-2016-0050>
- 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.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bindl, U., & Parker, S. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 567-598). Washington, DC: American Psychological Association.
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative work behaviour of schoolteachers: A conceptual framework. *International E-Journal of Advances in Education*, 5(14), 213-221. <https://doi.org/10.18768/ijaedu.593851>
- Bolino, M., Valcea, S., & Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 325-345. <https://doi.org/10.1348/096317910X493134>
- Carmeli, A., Meitar R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Cerit, Y., & Akgün, N. (2015). The relationship between school organizational structure and classroom teachers' proactive behaviors. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1789-1802. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/22597/241362>
- Chang, L.-C., & Liu, C.-H. (2008). *Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey*. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1442-1448. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.12.006>
- Chiaburu, D. S., Marinova, S. V., & Lim, A. S. (2007). Helping and proactive extra-role behaviors: The influence of motives, goal orientation, and social context. *Personality and Individual Differences*, 43(8), 2282-2293. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.07.007>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Çimen, İ., ve Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış Ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381.
- Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(28), 227-247. <https://doi.org/10.38155/ksbd.1144127>
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2009). Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday. *Journal of Management*, 35(1), 94-111.
- García-Goñi, M., Maroto A., & Rubalcaba L. (2007). Innovation and motivation in public health professionals. *Health Policy*, 84(2-3), 344-358. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2007.05.006>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-347.
- Gudermann, M. (2010). *The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors* [Bachelor's Thesis]. University of Twente.

- Giebels, E., de Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (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. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- Görmüş, İ. (2019). *Türk sigorta şirketlerinde çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin bağlamsal, görev performanslarına ve yenilikçi davranışa etkisinin araştırılması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- 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*, 5, 233-237.
- Indrasari, S. Y., & Takwin, B. (2019). Revisiting teachers'innovative behavior: Indonesian context. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 9(4), 290-296.
- Janssen, O. (2000) Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jo, S-J. (2019). *History of business and management*. Hankyung Book Publishing.
- 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.
- Kamran, S. N., & Ganjina, H. (2017). Innovative behavior and factors affecting it: the importance of innovative behavior and its dimensions. *International journal of Business Management*, 2(1), 31-34.
- Karabatak-Halıcı, S. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranışları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 48-64.
- 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. <https://doi.org/10.35333/JOORE.2020.150>
- Kılıç, H. (2015). *İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri (Denizli ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Klaeijisen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769-782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
- Kurt, O. O. (2019). *Personel güçlendirmenin yenilikçi davranışa olan etkisinde proaktif kişiliğin düzenleyici rolü: Görgül bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative selfefficacy in teachers. *Current Psychology*, 36(4), 697-706.
- Özbek, A. (2014). *Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin TPAB yeterlikleri üzerindeki etkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Özdemir , T., Akgün, N., Yıldız, K., ve Cerit, Y. (2018).Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ile proaktif davranış sergileme düzeyleri arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science*, 78, 108-118, DOI:10.16992/ASOS.14168
- Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 409-420.

- 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.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.
- Rasmussen, C., & Marrongella, K. (2006). Pedagogical content tools: Integrating student reasoning and mathematics in instruction. *Journal for Research in Mathematics Education*, 37(5), 388-423. <https://doi.org/10.2307/30034860>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış* (Çev. İ. Erdem). Nobel Yayınları.
- Seibert, Scott E., Kraimer, Maria L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011-1017.
- 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.
- Töre, E. (2017). *Yenilikçi iş davranışının entelektüel sermaye üzerindeki etkisinde bilgi paylaşımı, iç denetim odağı ve öz-yeterliliğin aracılık rolünün incelenmesi üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Töre, E. (2019). Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Turkish Studies Educational Sciences*, 14(4), 1761-1773.
- Tuna, H., & Işık-Demirarslan, E. (2023). Proaktif kişiliğin yenilikçi iş davranışına etkisi: iş güvenliği uzmanlarına yönelik bir uygulama. *OHS ACADEMY*, 6(1), 14-21. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.1244436>
- 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.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

Rapid technological changes, developments and innovations in the 21st century make it difficult for organizations to adapt to these changes and developments and even to be innovative within their organizations and gain competitive advantage. Therefore, the financial resources and physical equipment of the organization not only ensure the motivation, job satisfaction and empowerment of the employees of the organization, but also enable the organization to continue its existence and compete in the 21st century, when competition has reached its peak, to meet the changing social needs and to create the new services and products needed, as well as the innovative work behavior of the employees. It can be argued that it is quite important. In this sense, the innovative work behaviors of teachers come to the fore in ensuring that the educational services offered by education systems, which are the basis for the development of societies, are up-to-date, qualified and of high quality, meet the interests, wishes and needs of students, provide diversity in learning processes and ensure that schools train the workforce to meet the needs of society.

Innovative teacher behavior; cognitive work activities, including tasks, performed by teachers individually or in work teams within the scope of work, are expressed as opportunity discovery, idea generation, development, realization and reflex (Indrasari & Takwin, 2019). The rapid development and changes in education, being able to combat behavioral changes, and schools gaining a competitive advantage in the global world make it important for teachers to adopt innovation and exhibit innovative behaviors (Awang-Hashim et al., 2017; Klaijssen et al., 2018; Vermeulen & Martens, 2018). Therefore, it can be argued that teachers' innovative work behaviors are very important in ensuring higher quality and higher quality education and training services and learning outcomes. It can be said that teachers' being proactive has an important place in discovering and implementing innovation. As a matter of fact, innovative behavior is expressed as a trans-role proactive behavior that the employee exhibits with positive emotions without expecting a reward or extra salary and increases organizational performance (Seibert et al., 2001).

Proactive behavior is the employee's self-directed actions to improve existing conditions, take the initiative in creating new conditions, challenge the status quo instead of remaining passive and adapt to existing conditions (Crant, 2000), accept or initiate change in the work system or roles, and support organizational and individual effectiveness. is the level of realization (Griffin et al., 2007). 21st century organizations expect employees to exhibit innovative behavior beyond their routine job roles and to have a future-oriented mindset. In schools, teachers need to take different actions, exhibit behaviors beyond their roles, think future-oriented and be innovative in order to provide quality education. This situation makes it necessary for teachers to show proactive behavior. This research aimed to determine the relationship between teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors.

2. METHOD

This research was designed in a relational screening model to reveal the relationship between teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors. The study population of the research consisted of a total of 1330 teachers working in primary and secondary schools in the city center of Bolu in the 2022-2023 academic year. Since it would be difficult to reach the entire study population in the research, 400 teachers to represent the study population were determined by simple random sampling method. Proactive Behaviors Scale and Innovative Work Behavior Scale were used to obtain data in the study. Proactive Behaviors Scale, developed by Griffin et al. (2007), was adapted into Turkish by Cerit and Akgün (2015). Innovative Work Behavior Scale was developed by Janssen (2000) and adapted into Turkish by Töre (2017). The normality of the data was examined with Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests, and since the data were not distributed normally ($p < .05$) according to the test results, non-parametric tests were used in the study.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

Teachers' proactive behavior and innovative work behavior perceptions are at a very high level. Proactive behavior creates a competitive environment in the organization and increases the success and efficiency of the organization (Chiaburu et al., 2007), enabling the employee to positively influence himself and those around him, to be enterprising and get what he wants, and thus to contribute to the organizational processes and his own development. Therefore, every organization expects its employees to behave beyond doing their routine work, in other words, to act proactively (Bolino et al., 2010). Therefore, a very high level of proactive behavior of teachers will ensure that the education and training processes in schools are qualified, teachers recognize their own individual priorities in their professional development, prevent negative situations that may arise, facilitate the emergence and implementation of innovation, change and technological applications required by the 21st century and enable them to compete with other schools. It will increase school efficiency by increasing their skills.

Innovative behavior is important both personally and organizationally. Innovative behavior is an important factor in the employee's self-actualization and personal, business and social success by enabling the development of his talents. It is effective in the emergence of production and services in an organizational sense and increases the quantity, quality and diversity of products and services. It increases the success of the organization, employee motivation and job satisfaction, thus providing a competitive advantage to the organization (Kamran & Ganjinia, 2017). Therefore, innovative work behavior will enable teachers to reveal their talents, realize themselves, be successful, provide qualified, high-quality and diverse teaching services, and will increase teachers' job motivation and satisfaction. Innovative work behavior of teachers is an important element for schools to adapt to the innovative practices and reforms of the Ministry of National Education and the changing and developing environmental conditions and to ensure that the education and training services they offer to students are more qualified (Ertürk, 2023).

It was concluded that there was a significant difference in teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors according to the variables of educational status and tenure at school. Innovative work behaviors of teachers with postgraduate education are higher than those of teachers with undergraduate education in terms of idea generation and implementation. Since teachers with a graduate degree look at events, problems and situations with a more scientific paradigm, they may have had a higher level of innovative work behavior in terms of idea generation and implementation than teachers with a bachelor's degree education. Because postgraduate education consists of a process that includes scientific research and application.

In the study, it was concluded that as teachers' working hours at school increased, both teachers' proactive behavior and innovative work behavior increased. When teachers work in their schools for longer periods of time, they can get to know their colleagues, school conditions, and the school environment better. This situation is very important in terms of cooperation between teachers, exchange of ideas, ability to take initiative, knowing what problems may be encountered under the conditions of the school and taking precautions accordingly. Therefore, schools can turn this situation into an opportunity and enable teachers who work longer in their schools to become guides and mentors for other teachers.

There is a moderate positive relationship between teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors. It is stated that proactivity is an important determinant for the innovative behavior of employees (Kale, 2019) and proactive personality is effective (Crant, 2000). In addition, the proactive behavior of teachers in schools is seen as a very important element in creating an innovative learning environment (Rasmussen & Marrongella, 2006). In this sense, the existence of a positive moderate relationship between teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors shows that teachers' proactive behaviors are

very important for innovative practices in schools. According to the results of the research, teachers with a bachelor's degree should be encouraged to receive postgraduate education in order to increase their innovative work behavior to a higher level in the dimension of idea generation and implementation, and they should be encouraged to take part in various projects, and they should also be encouraged to work with teachers who have a postgraduate education, and those with low working hours at school (0-15 years old) should be encouraged to take part in various projects. years) in order to raise the proactive and innovative work behaviors of teachers among teachers to a higher level, these teachers should take initiative in schools, support change-oriented actions, innovative ideas and practices, and creative and entrepreneurial activities, due to the relationship between teachers' proactive behaviors and innovative work behaviors. It is recommended to create a school environment where teachers can be proactive in order to reveal their innovative behaviors.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZİNİ

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 02.03.2023

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2023/107

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırmacının mevcut araştırmaya katkısı %100'dür.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, veri analizi, raporlaştırma 1. yazar tarafından yapılmıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı ve yoktur. çıkar çatışması yoktur.