



Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi
Usak University Journal of Educational Research
https://dergipark.org.tr/tr/pub/usakead
e-ISSN: 2149-9985



Araştırma Makalesi

Öğretmenlerin Proaktif Davranışları, Yenilikçi İş Davranışları ve Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yusuf Zeybek^{1*}, Seyithan Demirdağ^{2*}

¹Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye, yusufzeybek6700@gmail.com, ORCID ID: 0009-0001-5896-3550

²Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye, seyithandemirdag@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-4083-2704

Makale Geçmişi

Alındı : 02.08.2025

Düzeltildi : 15.12.2025

Kabul Edildi: 19.12.2025

Anahtar Kelimeler

Öğretmen

Davranış

Proaktif Davranış

Yenilikçi İş Davranışı

Okul İklimi

Öz

Yapılan bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre öğretmenlerin proaktif davranışları, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Nicel yöntemle gerçekleştirilen çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmaya, seçkisiz olmayan örneklemleme tekniğiyle seçilen 442 öğretmen katılmıştır. Veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu, Proaktif Davranış Ölçeği, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği ve Okul İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma soruları doğrultusunda sırasıyla; aritmetik ortalama ve standart sapma analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin proaktif davranış "Çoğunlukla Katılıyorum"; yenilikçi iş davranışını "Sık Sık"; okul iklimini ise "Çoğunlukla" düzeyinde algıladıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin proaktif davranış ile yenilikçi iş davranış algıları arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde; proaktif davranış ile okul iklimi algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde; yenilikçi iş davranış ile okul iklimi algıları arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki saptanmıştır.

Examining the Relationship Between Teachers' Proactive Behaviors, Innovative Work Behaviors and School Climate

Article History

Received : 02.08.2025

Revised : 15.12.2025

Accepted : 19.12.2025

Keywords

Teacher

Behavior

Proactive Behavior

Innovative Work

Behavior

School Climate

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationships among teachers' proactive behaviors, innovative work behaviors, and school climate based on teachers' perceptions. Conducted using a quantitative approach, the research employed a general survey model. The sample consisted of 442 teachers selected through a non-random sampling technique. Data were collected using a Personal Information Form, the Proactive Behavior Scale, the Innovative Work Behavior Scale, and the School Climate Scale. In line with the research questions, descriptive statistics (arithmetic mean and standard deviation), correlation analysis, and multiple regression analysis were performed. The findings revealed that teachers perceived their proactive behaviors at the "mostly agree" level, their innovative work behaviors at the "frequently" level, and the school climate at the "mostly" level. Furthermore, a positive and strong relationship was found between teachers' perceptions of proactive behavior and innovative work behavior; a positive and moderate relationship between proactive behavior and school climate; and a positive and moderate relationship between innovative work behavior and school climate.



*Sorumlu Yazar: seyithandemirdag@gmail.com

Giriş

Toplumların sürdürülebilir gelişimi ve üretkenlik düzeylerinin artırılmasında eğitim temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Eğitim sisteminin niteliği, toplumların entelektüel ve sosyoekonomik gelişmişlik düzeyiyle yakından ilişkilidir ve bu durum nitelikli eğitimi stratejik bir gereklilik hâline getirmektedir (OECD, 2020). Nitelikli eğitimin sunulmasında, eğitim sürecinin temel aktörleri olan öğretmenlerin rolleri belirleyici bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin mesleki yeterlikleri, tutumları ve sergiledikleri davranışlar; eğitim-öğretim süreçlerinin etkililiğini ve okulun genel işleyişini doğrudan etkilemektedir (Hargreaves & Fullan, 2015). Bu bağlamda öğretmenlerin proaktif davranışları, karşılaşılan sorunlara yönelik önleyici ve geliştirici girişimleri kapsarken; yenilikçi iş davranışları, yeni fikirlerin üretilmesi ve uygulanması yoluyla eğitim süreçlerinin iyileştirilmesine katkı sağlamaktadır (Crant, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010). Söz konusu davranışların desteklendiği okullarda daha olumlu bir okul ikliminin oluştuğu, olumlu okul ikliminin ise öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi davranışlarını güçlendirdiği belirtilmektedir (Hoy & Miskel, 2013). Bu nedenle öğretmen davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi, eğitim kurumlarının niteliğinin artırılmasına yönelik önemli kuramsal ve uygulamalı çıktılar sunmaktadır. Ancak öğretmenlerin eğitim sürecindeki rolleri, akademik bilgi aktarmak ile sınırlı değildir. Öğretmenler, aktarmış oldukları akademik bilgilerin yanı sıra, sergilediği davranışlarla da öğrenciler üzerinde büyük öneme sahiptir. Nasıl ki öğrenciler, öğretmenden akademik bilgileri alıyorsa; sergilediği davranışları da beraberinde alabilmektedir. Bu bağlamda öğretmenler, bir eğitimciye yakışır davranışlar sergilemelidirler. Ancak davranışlar da çeşitlilik gösterdiğinden mütevellit, her öğretmenin birbiriyle aynı davranışı sergilemesi de beklenemez. Kimisi pasif bir kişiliğe sahipken, kimisi de aktif bir kişilik özelliği taşımaktadırlar. Veya kimi öğretmenler, ne kendilerini güncellemek ne de içinde bulundukları yetersiz çalışma ortamını değiştirmek istemezken; kimi öğretmenlerse, kendilerini güncellemek istedikleri gibi içinde bulundukları yetersiz çalışma ortamını değiştirmek adına da gayret göstermektedirler. Bu durum literatürde “proaktif davranış” olarak nitelendirilmektedir (Akman, 2021; Ertürk, 2023; Kalkan, 2019; Kanten, 2012).

Proaktif davranış; çalışanların hâlihazırdaki çalışma şartlarına uyum sağlamaktan ziyade örgütte yaptıkları yenilikler, değişimler ve örgüte sağlamış oldukları katkılardır (Adebayo vd., 2008, s. 443; Belschak & Den Hartog, 2010, s. 476; Fritz & Sonnentag, 2009, s. 95; Fuller vd., 2006, s. 1098). Buradan hareketle proaktif davranışların, mevcut ve yetersiz çalışma koşullarını geliştirmeyi veya iyileştirmeyi amaçladığı; yeniliklere ve değişimlere odaklandığı söylenebilir. Eğitim örgütleri olan okullarda, bunu gerçekleştirecek paydaşlardan birisi de hiç şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenler kendilerini akademik açıdan geliştirmek ile birlikte, görev yaptıkları okuldaki yetersiz çalışma şartlarını da iyileştirebilir veya geliştirebilirler. Bu noktada yöneticilerin de öğretmenlere gerekli destekleri sağlaması ve onlara güvenmesi büyük bir ehemmiyete sahiptir. Ancak her öğretmenden proaktif davranış sergilemesinin beklenmeyeceğini, proaktif davranışların sergilenebilmesi için çeşitli unsurlar olduğunu belirtmek yerinde olacaktır. Parker ve Collins’e (2010) göre proaktif davranışların sergilenmesinde bazı unsurlar bulunmaktadır. İleriye dair planlar yaparak olaylara öngörülü yaklaşabilmek, sorun çözme becerisine sahip olabilmek, örgütsel süreçleri yönetebilmek, değişimler yapabilmek söz konusu bu unsurlardan başlıcalarıdır (Parker & Collins, 2010, s. 3). Dolayısıyla proaktif davranış sergileyecek olan öğretmenler öncelikle bu özelliklere sahip olmalıdırlar. Zaten bu özelliklere sahip olmayan öğretmenlerin de, proaktif davranışlar sergilemesi beklenemez. Öğretmenler, proaktif davranış sergilediklerini çeşitli şekillerde de gösterebilirler. Çünkü proaktif davranışın çeşitli örnekleri bulunmaktadır. Kanten’e (2012) göre fikirlerin açıkça dile getirilmesi, örgüt içinde olumlu-olumsuz tüm faaliyetlerle ilgili fikirler üretilip yaratıcı çözümler geliştirilmesi, meslektaşları zorda kaldığında onlara yardım edilmesi, yapılacak olan değişim ve yeniliklerde rehberlik edilmesi bir tür proaktif davranış örneğidir. Dolayısıyla öğretmenlerin söz konusu bu davranışları sergilemesi, aynı zamanda onların proaktif davranışta bulunduklarını da göstermektedir. Proaktif davranışlar, gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından büyük de bir önem arz etmektedirler. Proaktif davranışın önemini, çeşitli araştırmacılar da kendi fikirleri ile desteklemişlerdir. Searle’e (2011) göre örgüt dışındaki karışıklık ve belirsizliklerin günden güne artması, örgüt içerisinde değişim gerektiren durumların oluşması ve örgütler ile çalışanların birbirlerine olan bağlılığının artması proaktif davranışın önemini göstermektedir. Bundan dolayı örgütler; birbiriyle rekabet edebilmek, rekabetçi dünyada ayakta kalıp varlıklarını sürdürebilmek ve örgütsel hedeflerini gerçekleştirebilmek adına çalışanlarının proaktif davranışlar sergilemesini beklemektedir (Bolino vd., 2010, s. 325; Fritz & Sonnentag, 2009, s. 95). Bu ifadeyi destekler nitelikte, Zhang vd. (2012) de önceden belirlenmiş olan mevcut işleri yapmanın, çalışanlar açısından artık yeterli olmadığını ve proaktif davranışlar sergilemenin; çoğu iş için fazlasıyla aranan ve beklenen bir çalışan özelliği hâline geldiğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla gerek diğer çalışma örgütlerindeki çalışanlar gerekse eğitim örgütü olan okullardaki öğretmenler, proaktif davranışlar sergileme noktasında istekli olmalı ve çaba göstermelidirler. Öğretmenlerin proaktif davranışlar sergilemesi, okul açısından büyük bir öneme sahip olduğu kadar; kendileri açısından da son derece

kıymetlidir. Kale (2009) ve Özdemir'e (2019) göre proaktif davranış sergileyen öğretmenler, aynı zamanda kendini geliştirmeye daha istekli, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları daha yüksek öğretmenlerdir.

Öğretmenlerin sergiledikleri proaktif davranışlar, örgütsel süreçleri iyileştirmeye yönelik inisiyatif alma ve değişimi başlatma yönleriyle yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkması için önemli bir zemin oluşturmaktadır. Bu bağlamda yenilikçi iş davranışı, örgütsel performansın artırılmasını amaçlayan; yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi, bu fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanmasını içeren çok boyutlu bir davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Janssen, 2000, s. 288). Proaktif davranışların geleceğe yönelik öngörü, sorunları önceden fark etme ve çözüm üretme özellikleriyle yenilikçi iş davranışlarıyla kavramsal açıdan örtüştüğü; proaktif öğretmenlerin yenilikçi fikirleri ortaya koyma ve uygulamaya geçirme konusunda daha istekli oldukları ifade edilmektedir. Rekabetin ve değişimin giderek arttığı eğitim ortamlarında okulların etkililiğini ve sürdürülebilirliğini sağlayabilmesi, büyük ölçüde öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları sergilemesine bağlıdır. Bu süreçte öğretmenler, yenilikçi fikirler geliştirerek okul içinde karşılaşılan sorunların çözümüne katkı sağlamakta ve okulun örgütsel performansını artırmaktadır. Ancak her öğretmenden aynı düzeyde proaktif ya da yenilikçi iş davranışı sergilemesi beklenememekte; bu davranışların ortaya çıkışı bireysel, çevresel ve örgütsel faktörlerin etkileşimine bağlı olarak şekillenmektedir. Bireysel faktörler; bilişsel ve analitik düşünme becerileri, mesleki deneyim, yeniliğe açıklık, motivasyon, iş doyum ve uzmanlık bilgisi gibi özellikleri kapsamaktadır (Tüysüz, 2019). Çevresel faktörler otonomi, iş çeşitliliği, teknoloji kullanımı ve meslektaş ilişkilerini içerirken; örgütsel faktörler ise örgüt iklimi, örgüt kültürü ve örgütsel yapıyı kapsamaktadır (Tüysüz, 2019, s. 19). Buna ek olarak yenilikçi kültür, yenilikçi süreçler ve yenilikçi yapı, çalışanların yenilikçi iş davranışları sergilemesinde belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır (Palmer & Kaplan, 2007). Nitekim yenilikçi iş davranışları sergileyen öğretmenlerin, özgün çözümler üretme, yeni yöntemleri uygulama ve örgütsel gelişime katkı sağlama açısından okullara önemli katkılar sunduğu vurgulanmaktadır (Çalışkan, 2013). Bu çerçevede öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışları, yalnızca örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesini değil, aynı zamanda okul ortamını ve okul iklimini doğrudan etkileyen temel dinamikler arasında yer almaktadır.

National School Climate Council'e (2007) göre okul iklimi; okulun kimliğini oluşturan, niteliğini gösteren, okuldaki örgütsel yapıları, norm ve değerleri, liderlik ve öğretim uygulamalarını, bireyler arasındaki ilişkileri ve amaç ve tecrübeleri kapsayan geniş bir ortamdır. Buradan hareketle okul ikliminin, pek çok önemli unsuru içerisinde barındırdığı ve okullar adına büyük bir önem arz ettiği söylenebilir. O hâlde okul ikliminin, olumlu bir şekilde oluşturulması her okul için elzemdir. Bu noktada ise; yöneticisinden öğretmenine, personelinin öğrencisine okulda bulunan her paydaş pozitif bir okul iklimi oluşturulması için elinden geleni yapmalıdır. Ancak en büyük görev, tabi ki okuldaki en üst merci olan yöneticilere düşmektedir. Bu bağlamda yöneticiler; okul içerisinde herkesin birbirine güvendiği, paydaşlar arasında güçlü iletişimlerin kurulduğu, herkesin okula yüksek düzeyde bağlı olduğu, kendini okula ait hissettiği, sorunların fazla yaşanmadığı, yaşanması durumunda da bu sorunun en kısa süre içinde çözülebileceği olumlu bir okul iklimi oluşturmakla mükelleftirler. Samancı vd. (2022) pozitif iklime sahip bir okulda, beraberinde paydaşlar arası iletişimin de kuvvetli olacağını belirtmişlerdir. Bu sayede hem öğrenciler hem de diğer paydaşlar arasındaki problemler, kısa sürede ve kolaylıkla çözülebilecektir (Samancı vd., 2022, s. 11). Şahin ve Atbaşı'na (2020) göre ise olumlu bir okul ikliminde; gerek öğretmenler gerekse yöneticiler, öğrencilere daha ılımlı yaklaşacak ve öğrencileri destekleyeceklerdir. Bu da beraberinde, öğrencilerin de anlayışlı ve disiplinli olmalarına olanak sağlayacaktır (Şahin & Atbaşı, 2020, s. 674). Her iki ifadeden de hareketle olumlu/pozitif bir okul ikliminin; okulda bulunan tüm paydaşları etkilediği, paydaşlar arasındaki iletişimi ve samimiyeti güçlendirdiği, problemleri en aza indirdiği, yaşanması durumunda da bu problemlerin kısa sürede ve kolay bir şekilde çözülmesine olanak sağladığı ifade edilebilir. Dolayısıyla pozitif bir okul iklimi, günümüz eğitim dünyasında tüm okullar için olmazsa olmaz bir unsurdur.

Proaktif davranış, çalışanların mevcut koşullara pasif biçimde uyum sağlamasından ziyade örgütsel süreçleri geliştirmeye, değişimi başlatmaya ve yenilik üretmeye yönelik bilinçli girişimlerini ifade etmektedir (Adebayo vd., 2008; Belschak & Den Hartog, 2010; Fuller vd., 2006). Eğitim örgütleri bağlamında öğretmenlerin sergiledikleri proaktif davranışlar; sorunları önceden öngörme, çözüm üretme, örgütsel süreçlere katkı sağlama ve değişime liderlik etme özellikleriyle yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkması için önemli bir zemin oluşturmaktadır (Parker & Collins, 2010). Nitekim yenilikçi iş davranışı, yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi, geliştirilmesi ve uygulanmasını içeren çok boyutlu bir süreç olup, öğretmenlerin örgütsel performansına aktif katkı sunmalarını sağlamaktadır (Janssen, 2000). Bu davranışların ortaya çıkışı bireysel özelliklerin yanı sıra çevresel ve örgütsel koşullara da bağlıdır; özellikle destekleyici bir örgüt iklimi, öğretmenlerin hem proaktif hem de yenilikçi davranışlar sergilemesini güçlendirmektedir (Palmer & Kaplan, 2007). Okul iklimi ise okulun normlarını, değerlerini, ilişkiler ağını ve liderlik uygulamalarını kapsayan geniş bir yapı olarak öğretmen davranışlarını doğrudan etkilemekte; olumlu bir okul iklimi, öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş doyum ve gelişim isteğini artırmaktadır (National School Climate Council, 2007). Bu bağlamda öğretmenlerin proaktif

davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasında güçlü bir ilişki bulunmakta; her iki davranış biçimi de okul ikliminin niteliğini belirleyen temel değişkenler arasında yer almaktadır (Çalışkan, 2013; Samancı vd., 2022).

Proaktif davranış, çalışanların mevcut koşullara pasif biçimde uyum sağlamaktan ziyade örgütsel süreçleri geliştirmeye, değişimi başlatmaya ve yenilik üretmeye yönelik bilinçli girişimlerini ifade etmekte; bu yönüyle örgütlerin etkililiği ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol üstlenmektedir (Fuller vd., 2006). Eğitim örgütleri bağlamında öğretmenler, doğrudan öğretim süreçlerini yürüten ve okulun işleyişini şekillendiren temel aktörler olmaları nedeniyle bu davranışların en görünür biçimde ortaya çıktığı meslek gruplarından biridir. Öğretmenlerin sergiledikleri proaktif davranışlar, sorunları önceden öngörme ve çözüm üretme özellikleri sayesinde yenilikçi iş davranışlarının gelişmesine zemin hazırlamakta; yenilikçi iş davranışları ise yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi, geliştirilmesi ve uygulanması yoluyla okulun örgütsel performansına doğrudan katkı sunmaktadır (Janssen, 2000). Bununla birlikte bu davranışların ortaya çıkışı, yalnızca bireysel özelliklerle sınırlı olmayıp, öğretmenlerin kendilerini güvende ve desteklenmiş hissettikleri bir okul iklimiyle yakından ilişkilidir; nitekim destekleyici ve olumlu bir okul iklimi, öğretmenlerin hem proaktif hem de yenilikçi davranışlar sergileme olasılığını artırmaktadır (Palmer & Kaplan, 2007). Olumsuz okul iklimlerinde ise güven eksikliği, iletişim sorunları ve düşük iş doyumu gibi faktörler öğretmen davranışlarını ve örgütsel performansı olumsuz yönde etkilemektedir (Samancı vd., 2022). Bu bağlamda okul ikliminin niteliği, öğretmen davranışlarının yönünü belirleyen temel bir değişken olarak öne çıkmaktadır (Taymaz, 2003). Literatürde proaktif davranışlar, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimine ilişkin çalışmaların çoğunlukla birbirinden bağımsız ele alındığı, bu üç değişkeni öğretmen örneklemini üzerinden bütüncül bir çerçevede inceleyen çalışmaların ise sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırma, söz konusu kuramsal boşluğu doldurmayı; öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi iş davranışlarının okul iklimiyle olan ilişkisini birlikte ele alarak, eğitim kurumlarında olumlu bir okul ikliminin geliştirilmesine yönelik bilimsel ve uygulamaya dönük katkılar sunmayı amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın amacı; öğretmen algılarına göre öğretmenlerin proaktif davranışları, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu kapsamda, aşağıdaki araştırma soruları sorulmuştur;

- 1) Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin proaktif davranışları, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimi hangi düzeydedir?
- 2) Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin proaktif davranışları, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3) Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları, okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın yöntem bölümünde; araştırmanın türü, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi, veri toplama süreci gibi araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

Araştırmanın Türü

Bu araştırma, nicel bir araştırma niteliği taşımaktadır. Gurbetoğlu'na (2018) göre nicel araştırma yöntemi, olay ve olguları nesnelleştirerek; gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir şekilde ortaya koyan bir araştırma yöntemidir. Aynı zamanda Gurbetoğlu'na (2018) göre gözlemler ve ölçmelerin tekrarlanabilir olması, nicel araştırma yönteminin avantajları arasında belirtilmektedir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımlarından birisi olan "genel tarama modeli" çerçevesinde şekillendirilmiştir. Genel tarama modeli, herhangi bir olaya veya konuya yönelik katılımcıların; tutum, görüş, beceri, yetenek vb. özelliklerinin ortaya konulduğu ve diğer araştırmalara oranla çok daha büyük örneklemelerle gerçekleştirilen bir tarama çalışmasıdır (Büyükoztürk vd., 2018, s. 177).

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Zonguldak ilinin Ereğli ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarının; okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise Zonguldak ili Ereğli ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarının; okul öncesi, ilkokul, ortaokul, lise kademesinde görev yapan ve seçkisiz olmayan yöntemlerden uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiş 442 adet öğretmen oluşturmaktadır. Gravetter ve Forzano'ya (2012) göre uygun örnekleme yöntemi; katılımcıların, araştırma için uygun nitelikte, gönüllü ve ulaşılması kolay bireylerden seçildiği örneklemedir. Kısacası uygun örnekleme, araştırmacı için uygun olabilecek nitelikte bir örneklemin

seçilmesidir. Fakat Baydar vd. (2007) uygun örnekleme yönteminde, zamandan ve paradan tasarruf etme amacı olduğundan; güvenilirliğin göz ardı edildiğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda Baydar vd. (2007) uygun örnekleme yöntemine örnek olarak; araştırmacıya yakın bir okulun seçilmesini, bir alışveriş merkezinin girişinde müşteriler ile görüşme yapılmasını veya bir akademisyenin öğrencilerinin üzerinde bir araştırma yapmasını vermişlerdir. Bu araştırmaya katılan öğretmenler de söz konusu uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olup, ulaşılan 442 adet öğretmene ilişkin demografik bilgiler ise tablolastırılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişkenler	Grup	F	%
Cinsiyet	Kadın	276	62,4
	Erkek	166	37,6
	Toplam	442	100,0
Yaş	21-25 Yaş	3	0,7
	26-30 Yaş	15	3,4
	31-35 Yaş	48	10,9
	36-40 Yaş	73	16,5
	41 ve Üstü Yaş	303	68,5
	Toplam	442	100,0
Eğitim Durumu	Ön Lisans	5	1,1
	Lisans	338	76,5
	Yüksek Lisans	99	22,4
	Toplam	442	100,0
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	20	4,5
	6-10 Yıl	30	6,8
	11-15 Yıl	69	15,6
	16-20 Yıl	96	21,7
	21 ve Üstü Yıl	227	51,4
	Toplam	442	100,0
Mezun Olduğu Fakülte	Eğitim Fakültesi	308	69,7
	Fen-Edebiyat Fakültesi	89	20,1
	Diğer	45	10,2
	Toplam	442	100,0
Çalıştığı Okul Kademesi	Okul Öncesi	35	7,9
	İlkokul	94	21,3
	Ortaokul	179	40,5
	Lise	134	30,3
	Toplam	442	100,0

Katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı Tablo 1 incelendiğinde; çalışmaya katılan öğretmenlerin 276'sının (%62,4) kadın, 166'sının ise (%37,6) erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Buradan hareketle çalışmaya kadın öğretmenlerin (n=276), erkek öğretmenlerden (n=166) daha fazla katılım sağladığı ifade edilebilir. Yaş dağılımlarına bakıldığında; çalışmaya katılan öğretmenlerin 3'ünün (%0,7) 21-25 yaş aralığında, 15'inin (%3,4) 26-30 yaş aralığında, 48'inin (%10,9) 31-35 yaş aralığında, 73'ünün (%16,5) 36-40 yaş aralığında, 303'ünün ise (%68,5) 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışmaya en fazla 41 yaş ve üzerinde yer alan öğretmenlerin (n=303), en az ise 21-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin (n=3) katıldığı ifade edilebilir. Eğitim durumlarına bakıldığında ise; çalışmaya katılan öğretmenlerin 5'inin (%1,1) ön lisans, 338'inin (%76,5) lisans, 99'unun ise (%22,4) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışmaya en fazla lisans mezunu öğretmenlerin (n=338), en az ön lisans mezunu öğretmenlerin (n=5) katıldığı ifade edilebilir. Mesleki kıdemlere bakıldığında; çalışmaya katılan öğretmenlerin 20'sinin (%4,5) 1-5 yıl, 30'unun (%6,8) 6-10 yıl, 69'unun (%15,6) 11-15 yıl, 96'sının (%21,7) 16-20 yıl, 227'sinin ise (%51,4) 21 yıl ve üzerinde bir mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak da çalışmada en fazla 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin (n=227), en az ise 1-5 yıl mesleki kıdeme olan sahip öğretmenlerin (n=20) yer aldığı söylenebilir.

Mezun olunan fakültelere bakıldığında; çalışmaya katılan öğretmenlerin 308'inin (%69,7) eğitim fakültesi, 89'unun (%20,1) fen-edebiyat fakültesi mezunu olduğu görülürken; 45'inin (%10,2) diğer fakültelerden mezun olduğu görülmektedir. Bu durumda çalışmaya en çok eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin (n=308), en az diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin (n=45) katıldığı söylenebilir. Son olarak çalışılan okul kademesine (düzeyine) bakıldığında; çalışmaya katılan öğretmenlerin 35'inin (%7,9) okul öncesi kademesinde, 94'ünün (%21,3) ilköğretim kademesinde, 179'unun (%40,5) ortaokul kademesinde, 134'ünün (%30,3) lise kademesinde görev yaptığı göze çarpmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma, en fazla ortaokul kademesindeki öğretmenler (n=179), en az okul öncesi kademesindeki öğretmenler ile (n=35) gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanabilmesi amacıyla "Proaktif Davranış Ölçeği", "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" ve "Okul İklimi Ölçeği" olmak üzere toplam üç ölçek kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerine ulaşabilmek için de araştırmacı tarafından bir adet "Kişisel Bilgi Formu" hazırlanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan "kişisel bilgi formu" aracılığıyla katılımcıların; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte ve çalıştığı okul kademesi vb. gibi demografik özelliklerine yönelik kişisel bilgileri alınmıştır.

Proaktif Davranış Ölçeği: Proaktif davranış ölçeği; literatürdeki dört farklı çalışmanın bir araya getirilmesiyle derlenmiş, Kanten (2012) tarafından da Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, toplam 20 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8. maddeler "Bireysel Proaktif Davranışlar" alt boyutunu; 9, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15. maddeler "Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunu ve 16, 17, 18, 19 ve 20. maddeler ise "Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunu oluşturmaktadır. Ters maddelerin bulunmadığı ve "(1) Hiç Katılmıyorum", "(2) Az Katılıyorum", "(3) Orta Düzeyde Katılıyorum", "(4) Çoğunlukla Katılıyorum" ve "(5) Tamamen Katılıyorum" şeklinde derecelendirmenin yapıldığı bu ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Ölçeğin Cronbach Alfa (α) güvenirlik katsayısı "Bireysel Proaktif Davranışlar" alt boyutunda 0.82, "Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunda 0.82 ve "Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunda ise 0.81 olarak hesaplanırken; Cronbach Alpha (α) genel güvenirlik katsayısı ise 0.87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayıcılığı ise "Bireysel Proaktif Davranışlar" alt boyutunda %18.21, "Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunda %17.62 ve "Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunda da %15.10 olarak hesaplanırken; toplam açıklayıcılığı ise %50.94 olarak hesaplanmıştır.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Yenilikçi iş davranışı ölçeği; Janssen (2000) tarafından geliştirilmiş, Töre (2017) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçek, toplam 9 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 1, 2 ve 3. maddeler "Fikir Üretme" alt boyutunu; 4, 5 ve 6. maddeler "Fikir Destekleme" alt boyutunu; 7, 8 ve 9. maddeler ise "Fikri Uygulama" alt boyutunu oluşturmaktadır. Ancak Töre (2017) tarafından gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda bu ölçek, üç alt boyuttan iki alt boyuta indirgenmiştir. Bunlar, "Fikir Üretme ve Uygulama" ile "Fikri Destekleme" alt boyutlarıdır. 1, 2, 3, 7, 8 ve 9. maddeler "Fikir Üretme ve Uygulama" alt boyutunu; 4, 5 ve 6. maddeler ise "Fikri Destekleme" alt boyutunu oluşturmaktadır (Töre, 2017). Yani ölçekteki madde sayılarında bir değişiklik olmamıştır. Ters maddelerin bulunmadığı ve "(1) Hiçbir Zaman", "(2) Ara Sıra", "(3) Bazen", "(4) Sık Sık" ve "(5) Her Zaman" şeklinde bir derecelendirmenin yapıldığı bu ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan 45'tir. Ölçeğin Cronbach Alfa (α) güvenirlik katsayısı "Fikir Üretme ve Uygulama" alt boyutunda 0.84, "Fikri Destekleme" alt boyutunda 0.70 olarak hesaplanırken; Cronbach Alpha (α) genel güvenirlik katsayısı ise 0.87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayıcılığı ise "Fikir Üretme ve Uygulama" alt boyutunda %36.30, "Fikri Destekleme" alt boyutunda %24.96 olarak hesaplanırken; toplam açıklayıcılığı ise %61.27 olarak hesaplanmıştır.

Okul İklimi Ölçeği: Okul iklimi ölçeği; Canlı vd. (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, toplam 23 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler "Demokratiklik ve Okula Adanma" alt boyutunu; 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddeler "Liderlik ve Etkileşim" alt boyutunu; 13, 14, 15 ve 16. maddeler "Başarı Etkenleri" alt boyutunu; 17, 18 ve 19. maddeler "Samimiyet" alt boyutunu ve 20, 21, 22 ve 23. maddeler ise "Çatışma" alt boyutunu oluşturmaktadır. "Çatışma" alt boyutunu oluşturan 20, 21, 22 ve 23. maddeler; aynı zamanda ölçeğin ters maddeleridir. "(1) Hiçbir Zaman", "(2) Nadiren", "(3) Bazen", "(4) Çoğunlukla" ve "(5) Her Zaman" şeklinde bir derecelendirmenin yapıldığı bu ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 23, en yüksek puan ise 115'tir. Ölçeğin Cronbach Alfa (α) güvenirlik katsayısı ise; "Demokratiklik ve Okula Adanma" alt boyutunda 0.90, "Liderlik ve Etkileşim" alt boyutunda 0.89, "Başarı Etkenleri" alt boyutunda 0.75, "Samimiyet" alt boyutunda 0.85, "Çatışma" alt boyutunda 0.73 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayıcılığı ise "Demokratiklik ve Okula Adanma" alt boyutunda %17.29, "Liderlik ve Etkileşim" alt boyutunda %16.69, "Başarı Etkenleri" alt boyutunda %11.77, "Samimiyet" alt boyutunda %11.22, "Çatışma" alt boyutunda %10.83 olarak hesaplanırken; toplam açıklayıcılığı ise %67.82 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmadaki verilerin analizinde öncelikle normal dağılım analizleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olması, araştırmada kullanılacak olan testlerin belirlenmesi noktasında oldukça önemlidir. Eğer ki veriler normal dağılıma sahipse parametrik, normal dağılıma sahip değilse non-parametrik testler kullanılmaktadır. Parametrik testler ile analizlerin yapılabilmesi noktasında, öncelikle verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmaktadır. Gürbüz ve Şahin'e (2014) göre çarpıklık, bir veri setinin dağılımının simetrisini ölçmektedir. Çarpıklık, pozitif ve negatif çarpıklık olarak ikiye ayrılmaktadır. Pozitif çarpıklık değeri, dağılımın sağa doğru çarpık yani pozitif yönde olduğunu; negatif çarpıklık değeri ise, dağılımın sola doğru çarpık yani negatif yönde olduğunu belirtmektedir. Basıklık ise bir dağılımın tepesinin sivrililiğini veya basıklığını ölçmektedir. Basıklık, pozitif ve negatif basıklık olarak ikiye ayrılmaktadır. Pozitif basıklık değeri, dağılımın tepesinin normal dağılıma oranla daha basık olduğunu; negatif basıklık değeri ise, dağılımın tepesinin normal dağılıma göre daha sivri olduğunu göstermektedir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre, verilerin normal bir dağılım göstermesi için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının -2 ile +2 aralığında olması gerekmektedir. Bu araştırmada kullanılacak olan testlerin belirlenmesinde de evvela normal dağılım analizleri yapılmış, elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri ise Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Bireysel Proaktif Davranışlar	-0,32	-0,58
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar	-0,41	0,01
Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar	-0,53	0,46
Proaktif Davranış Genel Puanı	-0,22	-0,26
Fikir Üretme ve Uygulama	-0,19	-0,71
Fikri Destekleme	-1,28	1,32
Yenilikçi İş Davranışı Genel Puanı	-0,36	-0,42
Demokratiklik ve Okula Adanma	-0,20	-0,87
Liderlik ve Etkileşim	-0,27	-1,00
Başarı Etkenleri	-0,16	-0,94
Samimiyet	-0,14	-0,95
Çatışma	-0,04	-0,95
Okul İklimi Genel Puanı	-0,01	-0,86

Tablo 2'de görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan üç ölçeğin de hem genel puanları hem tüm alt boyutlarında değerler -2 ile +2 aralığındadır. Bu da normalliğin sağlandığını göstermektedir. Dolayısıyla normalliğin sağlandığı bu araştırmada parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmadaki veriler, SPSS 27.0.1 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde ise frekans ve yüzde analizlerinin yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma analizlerinden de yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler ise, Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r), iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü gösteren bir istatistiktir ve -1 ile +1 arasında değerler alır. Katsayının işareti ilişkinin yönünü, mutlak değeri ise ilişkinin gücünü ifade etmektedir. Buna göre $r = +1$, iki değişken arasında mükemmel pozitif doğrusal ilişkiyi; $r = -1$, mükemmel negatif doğrusal ilişkiyi; $r = 0$ ise değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Field, 2024). Korelasyon katsayısının yorumlanmasında belirli aralıklar yaygın olarak kullanılmakta olup, 0.10–0.29 aralığındaki değerler zayıf, 0.30–0.49 aralığındaki değerler orta, 0.50 ve üzerindeki değerler ise güçlü ilişki olarak değerlendirilmektedir. Son olarak, bağımsız değişkenin veya değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki yordayabilme (açıklayabilme) gücünü tespit etmek amacıyla da çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri, yüz yüze anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veriler, 6 Ocak 2025 tarihinde toplanmaya başlanmış, 14 Ocak 2025 tarihinde veri toplama süreci sona erdirilmiştir. Bu süreçte de 4 anaokulu, 4 ilkokul, 6

ortaokul ve 6 lise olmak üzere toplam 20 okula gidilmiştir. Veriler toplanmaya başlamadan önce de bazı izinler alınmıştır. Bunun için öncelikle XXX Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli "Etik Kurul İzni" alınmıştır. Bunun yanı sıra, öğretmenlerden veri toplayabilmek üzere Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı tarafından geliştirilen "Araştırma Uygulama İzinleri Başvuru ve Değerlendirme Sistemi" aracılığıyla araştırma izni başvurusu yapılmış; yapılan bu başvurunun sonucunda ise Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığından da gereken onay alınmıştır. Ayrıca verilerin toplanmasında kullanılacak olan ölçekler için de ilgili ölçekleri geliştiren kişilerden ölçek kullanım izinleri alınmıştır. Bu noktada ise; proaktif davranış konusunda geliştirilen "Proaktif Davranış Ölçeği", yenilikçi iş davranışı konusunda geliştirilen "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" ve okul iklimi konusunda geliştirilen "Okul İklimi Ölçeği" için ölçek kullanım izinleri alınmıştır. Bu ölçeklerin yanı sıra, katılımcıların kişisel bilgilerini öğrenebilmek amacıyla bir çeşit de "Kişisel Bilgi Formu" oluşturulmuştur. Daha sonra belirlenen okullara gidilmiş ve geliştirilen bu ölçekler öğretmenlere dağıtılmıştır. Ayrıca veriler toplanmadan önce katılımcı öğretmenlere "Gönüllü Katılım Formu" da verilmiştir. Söz konusu bu formda, katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış ve çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı özellikle belirtilmiştir. Bunun yanında katılımcılara; kendilerinden kimlik bilgilerinin istenmediği, toplanan verilerin gizli tutulacağı ve sadece bilimsel amaçlar kapsamında kullanılacağı ve istedikleri zaman çalışmadan ayrılacakları da iletilmiştir. Bu doğrultuda da araştırmanın verileri, sadece gönüllü katılım onayı veren katılımcılardan toplanmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bulgular kısmında; araştırma kapsamında belirlenmiş olan üç adet alt probleme ilişkin elde edilen bulgular bulunmaktadır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın birinci alt problemi "Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin proaktif davranışları, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimi hangi düzeydedir?" şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde edebilmek amacıyla da değişkenlerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. *Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=442)*

Grup	Değişkenler	Min	Maks	$\bar{x}$	ss
Proaktif Davranış	Bireysel Proaktif Davranışlar	1,00	5,00	4,25	0,51
	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar	1,00	5,00	4,34	0,49
	Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar	1,00	5,00	3,86	0,74
	Proaktif Davranış Genel Puanı	1,00	5,00	4,18	0,48
Yenilikçi İş Davranışı	Fikir Üretme ve Uygulama	1,00	5,00	4,16	0,56
	Fikri Destekleme	1,00	5,00	4,65	0,45
	Yenilikçi İş Davranışı Genel Puanı	1,00	5,00	4,32	0,47
Okul İklimi	Demokratiklik ve Okula Adanma	1,00	5,00	4,33	0,49
	Liderlik ve Etkileşim	1,00	5,00	4,32	0,52
	Başarı Etkenleri	1,00	5,00	4,31	0,51
	Samimiyet	1,00	5,00	4,20	0,61
	Çatışma	1,00	5,00	4,24	0,50
	Okul İklimi Genel Puanı	1,00	5,00	4,29	0,43

Tablo 3 incelendiğinde, proaktif davranışın ($\bar{x}=4,18$; $ss=0,48$) "Çoğunlukla Katılıyorum" aralığında olduğu tespit edilmiştir. Proaktif davranışın alt boyutlarında ise, "Bireysel Proaktif Davranışlar" alt boyutu ($\bar{x}=4,25$; $ss=0,51$) ile "Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunun ($\bar{x}=4,34$; $ss=0,49$) "Çoğunlukla Katılıyorum" aralığına denk geldiği belirlenirken; proaktif davranışın "Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunun ise ($\bar{x}=3,86$; $ss=0,74$) "Orta Düzeyde Katılıyorum" aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler dâhilinde, proaktif davranışın "Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunun en yüksek aritmetik ortalamaya ($\bar{x}=4,34$); "Örgüte Yönelik Proaktif Davranışlar" alt boyutunun ise en düşük aritmetik ortalamaya ($\bar{x}=3,86$) sahip olduğu belirlenmiştir.

Bir başka değişken olan yenilikçi iş davranışının ($\bar{x}=4,32$; $ss=0,47$) “Sık Sık” aralığında olduğu saptanmıştır. Yenilikçi iş davranışının alt boyutlarında ise, “Fikir Üretme ve Uygulama” alt boyutu ($\bar{x}=4,16$; $ss=0,56$) ile “Fikri Destekleme” alt boyutunun da ($\bar{x}=4,65$; $ss=0,45$) “Sık Sık” aralığında olduğu görülmüştür. Bu değerler ışığında, yenilikçi iş davranışının “Fikri Destekleme” boyutunun en yüksek aritmetik ortalamaya ($\bar{x}=4,65$); “Fikir Üretme ve Uygulama” boyutunun da en düşük aritmetik ortalamaya ($\bar{x}=4,16$) sahip olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın bir diğer değişkeni olan okul ikliminin ise ($\bar{x}=4,29$; $ss=0,43$) “Çoğunlukla” aralığına denk geldiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte okul ikliminin, “Demokratiklik ve Okula Adanma” ($\bar{x}=4,33$; $ss=0,49$) alt boyutu; “Liderlik ve Etkileşim” ($\bar{x}=4,32$; $ss=0,52$) alt boyutu; “Başarı Etkenleri” ($\bar{x}=4,31$; $ss=0,51$) alt boyutu; “Samimiyet” ($\bar{x}=4,20$; $ss=0,61$) alt boyutu ve “Çatışma” ($\bar{x}=4,24$; $ss=0,50$) alt boyutlarının da “Çoğunlukla” aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler dâhilinde, okul ikliminin “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutunun en yüksek aritmetik ortalamaya ($\bar{x}=4,33$); “Samimiyet” alt boyutunun ise en düşük aritmetik ortalamaya ($\bar{x}=4,20$) sahip olduğu tespit edilmiştir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın ikinci alt problemi ise “Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin proaktif davranışları, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde edebilmek amacıyla da Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular ise Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. *Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları*

	Proaktif Davranış	Yenilikçi İş Davranışı	Okul İklimi
Proaktif Davranış	1		
Yenilikçi İş Davranışı	,69**	1	
Okul İklimi	,49**	,37**	1

Not: **. Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2 kuyruklu).

Gerçekleştirilen korelasyon analizi ile proaktif davranış ile yenilikçi iş davranışı, proaktif davranış ile okul iklimi ve yenilikçi iş davranışı ile okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Korelasyon analizinin sonucunda, proaktif davranış ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki ($r=.69$) olduğu saptanmıştır. Bu durum öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeyleri arttıkça, yenilikçi iş davranışı sergileme düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Korelasyon analizinin sonucunda, proaktif davranış ile okul iklimi arasında ise pozitif yönde anlamlı ancak orta düzeyde bir ilişkinin ($r=.49$) olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeyleri arttıkça, pozitif bir okul iklimi de oluşacağını göstermektedir. Korelasyon analizinin sonucunda, yenilikçi iş davranışı ile okul iklimi arasında da yine pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki ($r=.37$) olduğu saptanmıştır. Bu durum, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı sergileme düzeyleri arttıkça, pozitif bir okul ikliminin de oluşacağını göstermektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu araştırmanın üçüncü alt problemi ise “Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları, okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde edebilmek amacıyla da çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizinden elde edilen bulgular ise Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. *Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişken	B	SE	β	t	p
Sabit	2,38	0,17	-	13,77	0,00
Proaktif Davranış	0,40	0,05	0,46	8,00	0,00
Yenilikçi İş Davranışı	0,04	0,05	0,05	0,91	0,36

Not: $p<0,05$

Bağımlı Değişken: Okul İklimi

Model: $F = 72,49$; $P = 0,00$; $R = ,498$; $R^2 = ,248$ (%24,8).

Tablo 5’te öğretmenlerin proaktif davranışları ve yenilikçi iş davranışlarının okul iklimi üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 72,49$; $p < 0,05$). Modelin açıklayıcılık düzeyi incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin okul

iklimine ilişkin toplam varyansın yaklaşık %25'ini açıkladığı belirlenmiştir ($R = ,498$; $R^2 = ,248$). Regresyon katsayıları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin proaktif davranışlarının okul iklimi üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı olduğu ($B = 0,40$; $\beta = 0,46$; $t = 8,00$; $p < 0,05$), buna karşılık yenilikçi iş davranışlarının okul iklimi üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($B = 0,04$; $\beta = 0,05$; $t = 0,91$; $p > 0,05$). Bu bulgular, öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerindeki artışın okul ikliminin daha olumlu algılanmasına anlamlı düzeyde katkı sağladığını, ancak yenilikçi iş davranışlarının proaktif davranışlar kontrol altına alındığında okul iklimini doğrudan yordamadığını göstermektedir. Bu bağlamda okul ikliminin güçlendirilmesinde öğretmenlerin proaktif tutum ve davranışlarının yenilikçi girişimlere kıyasla daha belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulguları, öğretmenlerin proaktif davranışlara yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğunu ve bu davranışları çoğunlukla sergilediklerini göstermektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin örgütsel süreçleri iyileştirme, sorunlara önleyici çözümler üretme ve değişime öncülük etme konusunda istekli olduklarına işaret etmektedir. Nitekim proaktif davranışların çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık ve performanslarıyla yakından ilişkili olduğu, özellikle bilgi yoğun meslek gruplarında bu davranışların daha görünür hâle geldiği belirtilmektedir (Crant, 2000; Kalkan, 2019; Parker & Collins, 2010). Benzer şekilde, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına ilişkin görüşlerinin yüksek düzeyde olması, eğitim örgütlerinde yenilik üretme ve uygulama kapasitesinin güçlendiğini göstermektedir. Yenilikçi iş davranışlarının, öğretmenlerin yalnızca sınıf içi uygulamalarla sınırlı kalmayıp okulun genel işleyişine katkı sunduğu; bu durumun örgütsel etkililiği artırdığı vurgulanmaktadır (Janssen, 2000). Araştırma kapsamında öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarının da olumlu düzeyde olması, öğretmen davranışları ile okul iklimi arasındaki karşılıklı etkileşimi destekler niteliktedir. Literatürde olumlu bir okul ikliminin; güven, iş birliği ve mesleki gelişimi teşvik ederek öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi davranışlarını güçlendirdiği ifade edilmektedir (Hoy & Miskel, 2013; Kocamanoğlu, 2024). Bu bağlamda elde edilen bulgular, öğretmenlerin bireysel davranış eğilimleri ile okulun örgütsel yapısı arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymakta; proaktif ve yenilikçi öğretmen davranışlarının desteklendiği okullarda daha olumlu bir okul ikliminin oluşabileceğini göstermektedir. Buna göre bu çalışma, öğretmen davranışlarının okul ikliminin niteliğini belirlemedeki kritik rolünü vurgulayarak, eğitim örgütlerinde sürdürülebilir gelişim için öğretmen odaklı politikaların önemine dikkat çekmektedir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular, öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü, anlamlı ve güçlü bir ilişkinin bulunduğunu; proaktif davranışlar ile okul iklimi ve yenilikçi iş davranışları ile okul iklimi arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, öğretmenlerin proaktif davranış düzeylerindeki artışın yenilikçi iş davranışlarını güçlendirdiğini ve her iki davranış biçiminin de okul iklimine yönelik algıları olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Proaktif davranışların, çalışanların değişimi başlatma ve örgütsel süreçleri iyileştirme kapasitesini artırarak yenilikçi iş davranışlarını teşvik ettiği, uluslararası literatürde de vurgulanan bir bulgudur (Crant, 2000; Ertürk, 2023; Parker & Collins, 2010). Benzer şekilde yenilikçi iş davranışlarının, örgüt ikliminin daha destekleyici, iş birliğine dayalı ve gelişime açık biçimde algılanmasına katkı sağladığı belirtilmektedir (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010). Okul iklimi bağlamında değerlendirildiğinde, öğretmenlerin sergiledikleri proaktif ve yenilikçi davranışların, okulun normları, ilişkiler ağı ve liderlik uygulamaları üzerinde belirleyici olduğu; olumlu bir okul ikliminin ise bu davranışları karşılıklı olarak güçlendirdiği ifade edilmektedir (Akman, 2021; Hoy & Miskel, 2013). Bu çerçevede elde edilen bulgular, öğretmen davranışları ile okul iklimi arasında dinamik ve karşılıklı bir etkileşim bulunduğunu ortaya koymakta ve eğitim örgütlerinde sürdürülebilir gelişimin sağlanmasında proaktif ve yenilikçi öğretmen davranışlarının stratejik önemini vurgulamaktadır.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin proaktif davranışlarının okul iklimini pozitif yönde ve anlamlı biçimde yordadığını, buna karşın yenilikçi iş davranışlarının okul iklimi üzerinde doğrudan ve anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, öğretmenlerin sorunları önceden öngörmeye, inisiyatif almaya ve örgütsel süreçleri iyileştirmeye yönelik proaktif tutumlarının, okulun genel atmosferi, ilişkiler ağı ve işleyişine ilişkin algıları güçlendirdiğini göstermektedir. Proaktif davranışların, çalışanların çevrelerini bilinçli biçimde şekillendirme eğilimleriyle ilişkili olduğu ve örgütsel iklim algıları üzerinde belirleyici bir rol oynadığı, uluslararası literatürde de vurgulanmaktadır (Crant, 2000). Buna karşılık yenilikçi iş davranışlarının okul iklimini anlamlı biçimde yordamaması, bu davranışların daha çok bireysel performans, görev odaklı çıktılar ve yenilik üretme süreçleriyle ilişkili olabileceğine; örgütsel iklim algısına etkisinin ise dolaylı ya da bağlamsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkabileceğine işaret etmektedir. Nitekim bazı çalışmalarda yenilikçi iş davranışlarının, destekleyici bir örgüt iklimi tarafından teşvik edildiği; ancak her durumda iklim algısını doğrudan belirlemediği ifade edilmektedir (De Jong & Den Hartog, 2010). Literatürde okul ikliminin

çoğunlukla bağımsız değişken olarak ele alınması ve öğretmen davranışlarını yordayan bir yapı olarak incelenmesi (Yiğit & Yiğit, 2019), bu çalışmada elde edilen bulguların kuramsal açıdan iki yönlü bir ilişkiye işaret ettiğini göstermektedir. Bu bağlamda sonuçlar, okul ikliminin oluşumunda öğretmenlerin proaktif davranışlarının daha belirleyici bir rol oynadığını; yenilikçi iş davranışlarının ise okul iklimiyle ilişkisini açıklamak için aracılık ya da düzenleyici değişkenlerin dikkate alınması gerektiğini düşündürmektedir.

Bu araştırma, öğretmenlerin proaktif davranışları, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimi arasındaki ilişkileri bütüncül bir çerçevede ele alarak önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin proaktif davranış algılarının genel olarak “katılıyorum” düzeyinde, yenilikçi iş davranışlarına yönelik algılarının ise “sık sık” düzeyinde olduğunu; okul iklimine ilişkin algılarının ise orta düzeyde seyrettiğini göstermektedir. Ayrıca proaktif davranış ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunurken, her iki davranışın da okul iklimiyle pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizleri ise, proaktif davranışın okul iklimini anlamlı ve pozitif biçimde yordadığını, buna karşın yenilikçi iş davranışının okul iklimi üzerinde doğrudan anlamlı bir yordayıcı olmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, öğretmenlerin inisiyatif alma, sorunlara çözüm üretme ve örgütsel süreçlere aktif katkı sunma eğilimlerinin, okul ikliminin niteliğini belirlemede kritik bir rol oynadığını; yenilikçi iş davranışlarının ise okul iklimi üzerindeki etkisinin bağlamsal ve dolaylı değişkenlerle birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları, bazı sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Öncelikle araştırmanın örnekleme, Zonguldak ilinin Ereğli ilçesinde yer alan kamu okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Bu durum, elde edilen sonuçların farklı coğrafi bölgelerdeki, sosyo-kültürel yapısı farklı okullara veya özel eğitim kurumlarına genellenmesini sınırlandırmaktadır. Bunun yanı sıra araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olması, öğretmenlerin proaktif davranışları, yenilikçi iş davranışları ve okul iklimine ilişkin algılarının derinlemesine incelenmesini kısıtlamış olabilir. Özellikle söz konusu davranışların ortaya çıkış nedenleri, öğretmenlerin deneyimleri ve bağlamsal etmenler nicel verilerle sınırlı biçimde açıklanabilmektedir. Bu nedenle araştırma bulguları, ölçme araçlarının sağladığı verilerle sınırlı bir çerçevede yorumlanmalıdır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda uygulayıcılara, araştırmacılara ve politika yapıcılara yönelik çeşitli öneriler geliştirilebilir. Öncelikle, öğretmenlerin proaktif davranış algılarının daha üst düzeylere taşınabilmesi için okul yöneticilerinin destekleyici liderlik uygulamalarını güçlendirmeleri, öğretmenlere karar alma süreçlerinde daha fazla sorumluluk ve inisiyatif alanı tanımaları önerilmektedir. Benzer şekilde, öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarını daha sürekli biçimde sergileyebilmeleri için yenilikçi uygulamaların teşvik edildiği, hata yapma riskinin tolere edildiği ve mesleki öğrenme topluluklarının desteklendiği okul ortamlarının oluşturulması önemlidir. Politika yapıcılar açısından ise öğretmenlerin proaktif ve yenilikçi davranışlarını destekleyen eğitim politikalarının geliştirilmesi, hizmet içi eğitim programlarının bu doğrultuda yapılandırılması ve AR-GE faaliyetlerine daha fazla kaynak ayrılması önerilmektedir. Gelecek araştırmalar için ise farklı bölgelerden ve özel okullardan öğretmenlerin dâhil edildiği daha geniş örneklemle çalışmalar yapılması; nicel yöntemlerin yanı sıra nitel ya da karma yöntemlerin kullanılarak öğretmenlerin deneyimlerinin derinlemesine incelenmesi, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı biçimde anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Bilgilendirme

Bu çalışma, birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Bu çalışma, III. Ulusal Eğitimde Yeni Yaklaşımlar Öğrenci Kongresinde özet olarak sunulmuştur.

Etik Kurul İzin Beyanı

Bu araştırmanın Etik Kurul izni, XXX Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 29/05/2014 Tarih ve 2014/08-13 Sayılı Senato Kararı ile onaylanmıştır.

Bilgilendirilmiş Onam Beyanı

Bu araştırmada yer alan katılımcıların, bilgilendirilmiş gönüllü onam beyanları alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yapılan bu çalışmada; herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişi(ler) ile çıkar çatışması yaşanmamıştır.

Araştırmacı Katkı Beyanı

Bu çalışmadaki yazarlar, çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuşlardır.

Kaynakça

- Adebayo, D. O., Sunmola, A. M., & Udegbe, I. B. (2008). Subjective wellbeing, work school conflict and proactive coping among Nigerian non-traditional students. *Career Development International*, 13(5), 440-455.
- Akman, A. (2021). *Rehber öğretmenlerin algıladıkları okul ikliminin proaktif davranışlarına etkisi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Baydar, M. L., Gül, H. ve Akçıl, A. (2007). *Bilimsel araştırmanın temel ilkeleri*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Basımevi.
- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498.
- Bilgin Gökçener, B. (2024). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- 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.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Canlı, S., Demirtaş, H. ve Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435-462.
- Çalışkan, A. (2013). İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *İş, Güç, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi*, 15(1), 88-112.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin proaktif davranışları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4), 2142-2159.
- Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(28), 227-247.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications Limited.
- 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.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1089-1120.
- Gravetter, J. F., & Forzano, L. B. (2012). *Research methods for the behavioral sciences*. USA: Linda Schreiber-Ganster.
- Gurbetoğlu, A. (2025, Temmuz 25). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. https://orduarage.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_08/01221745_2 ARAYTIRMA_TURLERY.pdf
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kale, E. (2009). Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154.
- Kalkan, H. (2019). *Resmi ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeyleri ile özyeterlik algıları arasındaki ilişkinin analizi*. (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü*. (Doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kocamanoğlu, S. (2024). *Öğretmen algılarına göre okul iklimi, akademik iyimserlik ve okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.

- National School Climate Council (NSCC) (2007). The school climate challenge: Narrowing the gap between school climate research and school climate policy, practice guidelines and teacher education policy. NA: NSCC.
- OECD. (2020). *Education at a glance 2020: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Özdemir, S. (2019). Proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde kendini yetiştirmenin rolü. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 12(18), 507-526.
- Palmer, D., & Kaplan, S. (2007). A framework for strategic innovation. *Blending strategy and creative exploration to discover future business opportunities*.
- Parker, S. K., & Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Samancı, N., İnal, G., Gökbel, H. ve Karakaya, M. (2022). *Okul iklimi nedir?*.
- Searle, R. H., & Skinner, D. (2011). *Trust and human resource management*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Şahin, A. ve Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689.
- Şen, Z. N. (2024). *Ortaokullarda görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin psikolojik sağlık düzeyleri ile okul etkililiği ve okul iklimi algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. United States: Pearson Education.
- Taymaz, H. (2003). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Töre, E. (2017). *Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinin bilgi paylaşımı, öz yeterlilik ve iç denetim odağı perspektifinden incelenmesi üzerine bir araştırma*. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Tüysüz, H. (2019). *Eğitim yöneticilerinin örgütsel destek algısı, örgütsel hafıza ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, A. E. (2024). *Okul müdürlerinin girişimci liderlik davranışları ile öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Yiğit, S. ve Yiğit, A. M. (2019). Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir çalışma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 182-206.
- Zhang, Z., Wang, M., & Shi, J. (2012). Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: The mediating role of leader-member exchange. *Academy of Management Journal*, 55(1), 111-130.

Extended Abstract

Introduction

The aim of this study is to examine the relationship between teachers' proactive behaviors, innovative work behaviors, and school climate based on teachers' perceptions. The main problem statement of the research is "What is the relationship between teachers' proactive behaviors, innovative work behaviors and school climate according to teachers' perceptions?"

Method

This research is a quantitative study. According to Gurbetoğlu (2018), the quantitative research method is a research method that objectifies events and phenomena and presents them in an observable, measurable, and numerically expressible manner. This research is structured within the framework of the "general screening model," a quantitative research approach. The general screening model is a screening study that reveals participants' attitudes, opinions, skills, and abilities on a specific event or topic and is conducted with larger samples compared to other studies (Büyükoztürk et al., 2018, p. 177). The sample of the study consists of 442 teachers who work at preschool, primary school, secondary school and high school levels in public schools affiliated to the Ministry of National Education in Ereğli district of Zonguldak province and were selected using a non-random convenience sampling method. According to Gravetter and Forzano (2012), the convenience sampling method involves selecting participants from individuals who are suitable for the study, volunteer, and easy to reach. Research data were collected using three scales: the "Proactive Behavior Scale," the "Innovative Work Behavior Scale," and the "School Climate Scale." The researcher also prepared a "Personal Information Form" to obtain demographic information about the participants. The data in the study were analyzed using SPSS 27.0.1 (Statistical Package for Social Sciences). Frequency and percentage analyses, as well as arithmetic mean and standard deviation analyses, were used in the data analysis. Relationships between variables were determined using Pearson product-moment correlation analysis, while multiple linear regression analysis was used to determine the predictive (explanatory) power of the independent variable(s) on the dependent variable.

Findings

A correlation analysis was conducted to examine the relationships between proactive behavior and innovative work behavior, proactive behavior and school climate, and innovative work behavior and school climate. The correlation analysis revealed a significant and strong positive relationship ($r=.69$) between proactive behavior and innovative work behavior. This suggests that as teachers' proactive behavior levels increase, their levels of innovative work behavior also increase. The correlation analysis also revealed a significant but moderate positive relationship ($r=.49$) between proactive behavior and school climate. This suggests that as teachers' proactive behavior levels increase, a positive school climate will develop. The correlation analysis also revealed a significant and moderate positive relationship ($r=.37$) between innovative work behavior and school climate. This suggests that as teachers' innovative work behavior levels increase, a positive school climate will develop. The multiple linear regression analysis model was found to be statistically significant ($F=72.49$; $P=0.00$). In addition, it was found that proactive behavior and innovative work behavior could explain teachers' perceptions of school climate by 24.8% ($R^2=.248$). When the significance of the regression coefficients was examined, it was seen that proactive behavior positively and significantly predicted school climate ($\beta=0.46$; $t=8.00$; $p=0.00$). On the other hand, innovative work behavior was found to have no significant effect on school climate ($\beta=0.05$; $t=0.91$; $p=0.36$).

Discussion

The findings of the study indicated a positive, significant, and strong relationship between proactive behavior and innovative work behavior; a positive, significant, and moderate relationship between proactive behavior and school climate; and a positive, significant, and moderate relationship between innovative work behavior and school climate. Accordingly, it can be argued that teachers' proactive behavior and their innovative work behavior levels will enhance each other, that teachers' proactive behavior and their perceptions of school climate will enhance each other, and that teachers' innovative work behaviors and their perceptions of school climate will also enhance each other. In a study conducted by Ertürk (2023) examining the relationship between proactive behavior and innovative work behavior, a positive, significant, and moderate relationship was found between teachers' proactive behavior and innovative work behavior. This suggests that there is a direct correlation between teachers' proactive behavior and their innovative work behavior, and that these two

behaviors positively influence each other. In a study conducted by Akman (2021) examining the relationship between proactive behavior and school climate, a positive, significant, and low-level relationship was found between proactive behavior and school climate. This suggests that there is a direct correlation between teachers' proactive behavior and their perceptions of school climate, and that these two concepts, albeit low, positively influence each other. In a study conducted by Yiğit and Yiğit (2019) examining the relationship between innovative work behavior and school climate, a significant and strong positive relationship was found between innovative work behavior and school climate. This suggests that there is a direct correlation between teachers' innovative work behaviors and their perceptions of school climate, and that these two concepts strongly and positively influence each other. The findings of the study indicated that proactive behavior significantly and positively predicted school climate, while innovative work behavior had no significant impact on school climate. Accordingly, teachers' proactive behaviors increased their perceptions of school climate, while teachers' innovative work behaviors had no impact on their perceptions of school climate. Studies in the literature have treated school climate as a fixed variable, and the aim was to determine whether school climate predicted both proactive and innovative work behavior. In a study conducted by Akman (2021), which aimed to determine whether school climate predicts proactive behavior, it was determined that school climate significantly predicted proactive behavior. Therefore, this suggests that school climate has a significant impact on teachers' proactive behavior and whether teachers will exhibit proactive behavior based on the school climate. In a study conducted by Yiğit and Yiğit (2019), which aimed to determine whether school climate predicts innovative work behavior, it was determined that school climate also significantly predicts innovative work behavior. Therefore, this suggests that school climate has a significant impact on teachers' innovative work behaviors and whether teachers will exhibit innovative work behaviors based on the school climate.